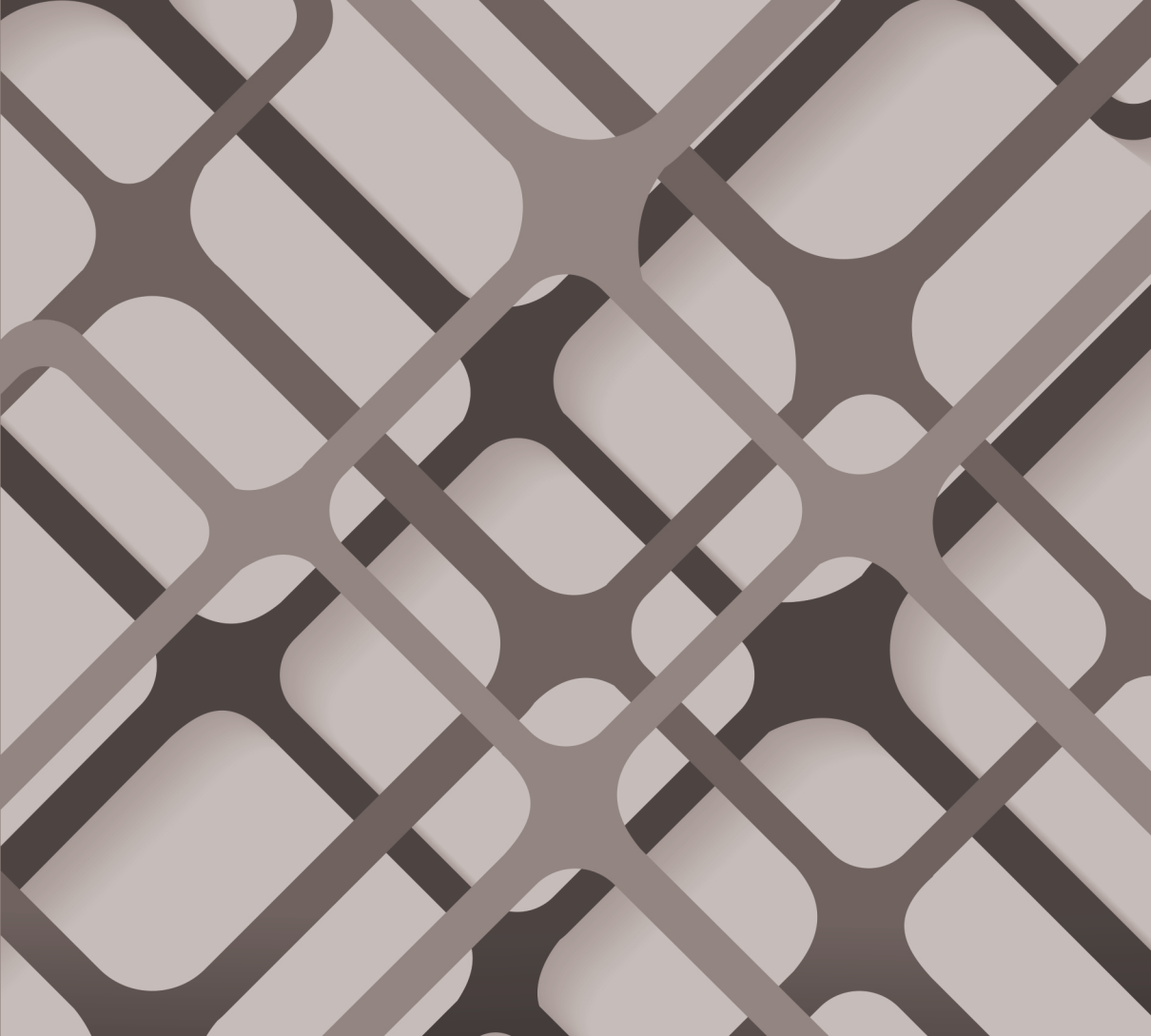




İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLERDE ARAŞTIRMA VE DEĞERLENDİRMELER - II

EYLÜL/2021

EDİTÖRLER

DOÇ.DR. MUSTAFA METE
DR. HALİL İBRAHİM KARAKAN
DR.ÖĞR.ÜYESİ AYTAÇ TOPTAŞ

İmtiyaz Sahibi / Publisher • Yaşar Hız
Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief • Eda Altunel
Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design • Gece Kitaplığı
Editör / Editor • Doç. Dr. Mustafa Mete
Dr. Halil İbrahim Karakan
Dr. Öğr. Üyesi Aytaç Toptaş
Birinci Basım / First Edition • © Eylül 2021
ISBN • 978-625-8002-37-9

© 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 Araştırma ve Değerlendirmeler - II

Eylül 2021

EDİTÖRLER

DOÇ.DR. MUSTAFA METE

DR. HALİL İBRAHİM KARAKAN

DR.ÖĞR.ÜYESİ AYTAÇ TOPTAŞ

gece
kitaplığı

İÇİNDEKİLER

Bölüm 1

KLASİK YÖNETİM TEORİLERİNİN İKİ SACAYAĞI:
BİLİMSEL YÖNETİM YAKLAŞIMI VE YÖNETİM SÜREÇLERİ
YAKLAŞIMI

Sadık KOCABAŞ 1

Bölüm 2

DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE EMEK PİYASASI

Şansel ÖZPINAR & Ömer ÖZPINAR 17

Bölüm 3

HİSSE SENEDİ FİYATLARI TAHMİNİNDE KULLANILAN
GÜNCEL MAKİNE ÖĞRENMESİ YÖNTEMLERİNİN
PYTHON İLE UYGULANMASI

Selçuk KIRAN 33

Bölüm 4

ÇALIŞANLARIN SOSYAL ZEKA SEVİYELERİNİN ÇATIŞMA
YÖNETİMİ TARZLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Fahriye ŞENKAL & Güler TOZKOPARAN..... 47

Bölüm 5

BULUT BİLİŞİM MİMARİSİ, HİZMET YAPISI VE GELECEĞİ

Ahmet AYAZ..... 77

Bölüm 6

YOKSULLUKLA MÜCADELEDE ZEKÂT BİR MALİYE
POLİTİKASI ARACI OLABİLİR Mİ?

Murat AYDIN 99

Bölüm 7

DIŞ ÖDEMELER DENGESİ AÇIKLARININ GİDERİLMESİ İLE
İLGİLİ TEORİLER

Mehmet Ragıp GÖRGÜN..... 117

Bölüm 8

KADIN İSTİHDAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ İLE DESTEKLENMESİ

Müfide NARLI 131

Bölüm 9

YÖNETİŞİMİN EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: YÜKSELEN PİYASALARDAN AMPİRİK KANITLAR

Zeki AKBAKAY 143

Bölüm 10

YÖNETİMDE STRATEJİK BİR UNSUR OLARAK MANİPÜLASYON

Saffet KARAYAMAN 167

Bölüm 11

VERGİ ADALETİ KAVRAMINA ANALİTİK BİR BAKIŞ

Recep YÜCEDOĞRU 181

Bölüm 12

İŞSİZLİK HİSTERİSİ HİPOTEZİ TÜRKİYE’DE GEÇERLİ Mİ?

Ahmet GÜNEY 209

Bölüm 13

İLK HALKA ARZLARIN 2001 KRİZİ ÖNCESİ DÖNEMDE ASİMETRİK BİLGİ HİPOTEZİ AÇISINDAN ANALİZİ

Ayşegül AK 225

Bölüm 14

LOJİSTİK FAALİYETLERDE DIŞ KAYNAK KULLANIMININ İŞLETMELER AÇISINDAN ÖNEMİ

Bora ÖÇAL 237

Bölüm 1

KLASİK YÖNETİM TEORİLERİNİN İKİ SACAYAĞI: BİLİMSEL YÖNETİM YAKLAŞIMI VE YÖNETİM SÜREÇLERİ YAKLAŞIMI

Sadık KOCABAŞ¹

¹ Öğr. Gör. Sadık Kocabaş, Bartın Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, E-posta: skocabas@bartin.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-9152-6769

1. Giriş

Yönetimin tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. Her ne kadar eski zamanlarda yönetim ile ilgili yazılmış birçok önemli eser varsa da yönetimin bir bilim dalı, bir disiplin olarak ortaya çıkması oldukça yenidir. Bilimsel yönetim dönemi olarak adlandırılan süreç sanayi devrimi sonrası ortaya çıkmıştır.

Literatürde genel kabul görmüş bir sınıflandırmaya göre bu dönem klasik yönetim teorileri, neo-klasik yönetim teorileri, modern yönetim teorileri ve post-modern yönetim teorileri olmak üzere dörde ayrılır. Bu teoriler arasında kesin sınırlar yoktur. Bunlar birbirini ikame eden yaklaşımlar değil, birbirini tamamlayan, birbirlerinin üzerine eklenerek ortaya çıkan yaklaşımlardır (Şimşek ve Çelik, 2012: 163).

Klasik (geleneksel) yönetim teorilerine klasik denmesinin sebebi 1800'lü yılların sonlarından günümüze kadar hâlâ geçerliliğini devam ettiren, en çok kabul gören ve uygulanan yaklaşımlar olmasıdır. Klasik yönetim teorileri kendi içinde üç temel yaklaşımı barındırır. Bunlar, Taylor'ın Bilimsel Yönetim İlkeleri Yaklaşımı, Fayol'un Yönetim Süreçleri Yaklaşımı ve Weber'in Bürokrasi Yaklaşımıdır. Bu çalışmada Taylor ve Fayol'un öncülüğünde geliştirilen yaklaşımlar üzerinde durulacaktır.

2. Klasik Yönetim Teorilerinin Ortaya Çıkış Sebepleri

Klasik yönetim teorileri her ne kadar 19. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmış olsa da bu teorilerin meydana gelme sebepleri temelde 18. yüzyılda yaşanan hadiselerdir.

Klasik yönetim teorilerinin gelişmesinin en önemli sebebi sanayi devrimidir. Sanayi devrimi, önemli ekonomik ve sosyal değişimleri beraberinde getirmiştir. 18. yüzyılın ikinci yarısında buhar makinesinin bulunması ve yeni tekniklerin gelişmesiyle beraber üretim yöntemleri değişmiştir. Birkaç kişinin birlikte çalıştığı atölye tipi üretim metodundan, çok sayıda insanın bir arada çalışmaya başladığı fabrika tipi üretim sistemine dolayısıyla seri üretime geçiş yaşanmıştır (Özalp, 2012: 69-70).

Üretimin artması işçi, hammadde ve makine sayısını artırmış ve bu da fabrikaların yönetiminde bazı sorunları beraberinde getirmiştir. Yine bu üretim tarzında daha fazla kâr elde etmek için verimin nasıl artırılıp maliyetlerin nasıl düşürüleceğine dair sorulara cevap aranırken klasik yönetim anlayışı zamanla ortaya çıkmıştır (Efil, 2009: 36)

3. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

3.1. Frederick Taylor

20 Mart 1856 tarihinde Amerika'nın Pensilvanya eyaletinde dünyaya gelen Taylor, varlıklı ve eğitilmiş bir aileye mensuptu.

Baba Taylor, oğlunun da kendisi gibi avukat olmasını istemekteydi. Nitekim Taylor, 1874'te Harvard Üniversitesi'ni kazandı ancak sürekli gaz lambası ışığında ders çalıştığı için gözleri bozulmuştu. Bu sebepten eğitimine devam edemedi. Bunun üzerine çıraklık yapmaya başladı. Gözlerinin de iyileşmesi ile hızlı bir şekilde teknisyen ustabaşılığına terfi etmiş ve zamanla iş dünyasında ve akademide tanınan bir sima haline gelmişti. 1883'te çalışırken aynı zamanda gece eğitimlerine devam ederek makine mühendisi olmuştu. Çeşitli şirketlerde çıraklıktan başmühendisliğe kadar farklı pozisyonlarda başarı ile çalıştıktan sonra yönetim danışmanlığı yapmaya karar vermiş ve birçok şirkete danışmanlık yapmıştı. 1885 yılında üye olduğu Amerikan Makine Mühendisleri Derneğine 21 yıl sonra başkan seçilmişti. Bu dernek, sanayileşmenin ortaya çıkardığı çeşitli problemlerin çözülmesiyle ilgilenerek yayınlar ve toplantılar yapan bir dernekti. Nitekim Taylor'ın da önemli makalelerinin çoğu bu derneğin çıkardığı dergide yayınlanmıştı. Taylor, eşinin rahatsızlığında çok etkilenip fiziksel olarak çökmüş ve bundan birkaç sene sonra yakalandığı bir soğuk algınlığı sonucu 1915'te Philadelphia eyaletinde hayatını kaybetmiştir. Atölye Yönetimi, Bir Parça Başına Ücret Sistemi, Bir Ekonomist Olarak Yönetici gibi eserleri olan Taylor'ın en önemli eseri Bilimsel Yönetimin Temel İlkeleri, 1911'de Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında Amerikan dergilerinde yayınlanmıştır (Özer, 2014: 42-47).

3.2. Bilimsel Yönetimin Temel İlkeleri

20. yüzyılın ilk başlarında Amerikan ekonomisinin hızlı büyümesine karşın bilimsel olmayan üretim tekniklerinin kullanılması Taylor'ı bu konuda araştırma yapmaya yöneltmiştir. Üretim tekniklerinin bilimsel hale gelmesi ile birlikte hem verimliliğin artacağına hem de işveren ve işçiler daha fazla pay elde edeceğine inanan Taylor, yaptığı deneyleri uygulamaya aktarıp 1911'de yazdığı Bilimsel Yönetimin Temel İlkeleri eseri ile tasavvur ettiği yönetim anlayışının esaslarını açıklamıştır (Koçel, 2001: 142).

Taylor, bu eserini yazmasını 3 sebebe dayandırmıştır: (Taylor, 2005: 8)

1) Günlük faaliyetlerdeki verimsizlik sebebiyle ülke düzeyinde ortaya çıkan büyük kaybı örneklerle gösterebilmek,

2) Bu verimsizliğin çaresinin olağanüstü güçleri olan bir insan olmadığı, sistematik bir yönetim olduğunu açıklayabilmek,

3) Tanımı iyi yapılmış kurallara dayalı gerçek bir bilimin en iyi yönetim olduğunu kanıtlamak, bunun bireysel faaliyetlerden dev şirketlere kadar bütün insan faaliyetlerine uygulanabileceğini göstermek ve bu kurallar doğru uygulanırsa çok önemli neticeler alınacağını örneklerle açıklayabilmek.

Taylor'a göre yönetimin temel hedefi çalışanların kişisel, maksimum refahlarını sağlamak ve böylece işverenin de maksimum refahını gerçekleştirmek olmalıdır (Taylor, 2005: 17). O dönemde hâkim anlayışa göre, işveren ile işçilerin beklentileri uyuşmamaktaydı. İşçiler az çalışıp yüksek ücret almayı arzu ederken işverenler ise daha düşük maliyet ile çok üretmek ve kâr elde etmeyi istiyordu (Asunakutlu ve Coşkun, 2005: 164). Bilimsel yönetim, bu görüşün aksine, esasında işverenler ile işçilerin menfaatlerinin benzer olduğunu iddia etmektedir. Buna göre uzun vadede işçinin refahı ile işverenin refahının bütünleşmesi gerekir (Taylor, 2005: 17-18).

Taylor gözlemlerinde işçilerin ekonomik olarak kullanılmadığı tespit etmiş ve bu durumun işçilerin gereksiz hareketler yapması ile enerji ve zamanını boşa harcaması, dolayısıyla üretim ile verimin azalması gibi zararlı sonuçları olduğunu belirtmiştir (Eren, 2009: 23). Bu zararların giderilmesi doğrultusunda bilimsel yönetimin genel ilkeleri Taylor tarafından şu şekilde belirlenmiştir: (Genç, 2007: 96-97)

- Tecrübeye dayanan eski usuller yerine bilimsel yaklaşıma dayanan yöntemlerin geliştirilmesi
- Çalışanların bilimsel yöntemlerle seçilmesi, eğitilmesi, geliştirilmesi
- İşçiler tarafından bilimsel yöntemlerin benimsenebilmesi için onlarla samimi olarak işbirliği yapılması
- İdari iş ve sorumlulukların işçinin üzerinden alınması ve yönetime devredilmesi, sorumluluğun da akılcı bir biçimde paylaştırılması.

Bir işin en verimli şekilde nasıl yapılacağının bulunması, Taylor'un çalışmalarındaki temel hedefiydi. Hareket ve zaman etütlerini sıkça kullanan Taylor, bu yöntemle birçok iş türünde yüksek verim elde edileceğini ortaya koymuştur. Keza Taylor, iş tekniklerinde, iş sürelerinde, makinelerde standartlaşmanın önemine vurgu yapmış, hareket ve zaman etütleri ile işçilerin gereksiz hareketlerini ortadan kaldırmıştır. (Baransel, 1979: 120-121).

Ücret sistemi konusunda hem farklı işler için farklı ücret uygulamasına gidilmeli hem de belirlenen standartları aşan işçilere fazladan ödeme yapılmalıdır (Şimşek ve Çelik, 2012: 166). Mesela, bir ayakkabı fabrikasında bir işçinin bir saatte ortalama bir ayakkabı diktığı bulunur. Bu işçi günde 8 saat çalışıyorsa 8 ayakkabı dikeceğinden günlük 8 ayakkabı ücreti alacaktır. Her işçiden bu performans beklenir. Günde 8 ayakkabıdan az diken işçiye diktığı kadar ücret, 8 ayakkabıdan fazla diken işçiye de her fazla ayakkabı için ek ücret ödenir (Öztekin, 2010: 70). Neticede bu şekilde teşvik edici bir ücretlendirmenin yapılması hem üretimin artmasını hem de işçilerin daha fazla kazanmasını sağlayacaktır.

Taylor'a göre otoritenin membaı, idarecinin sahip olduğu bilgi, deneyim ve uzmanlık olmalıdır. Bundan dolayı her ustabaşı sadece kendi uzmanlık sahasında faaliyet göstermelidir. İşçilerin çalışma kurallarını içine alan usulü tatbik etmek ve diğeri çalışma şartlarını düzenlemek için deneyimli ustabaşılar kullanmak icap eder. Taylor, personel işlerinin yürütülmesi için personel biriminin kurulmasını, bilimsel usullerden faydalanıp atıl emeğin değerlendirilmesini, personel yoğunluğunun önüne geçilmesini, personelin eğitim görüp üst basamaklara yükselmesine fırsat verilmesini, şahsi anlaşmazlıklara sebep olabilecek ustabaşı-personel ilişkisi yerine işteki başarıyı esas alan personel değerlendirme usullerinin tatbikini sağlamıştır (Özer, 2014: 55).

Taylor planlamaya çok önem atfettiği için bir ustabaşı tarafından yapılan görevleri sekiz ustabaşı arasında bölüştürmüş ve bugünkü fonksiyonel örgüt modelinin temelini oluşturan fonksiyonel ustabaşı örgüt şeklini geliştirmiştir. Bu çerçevede sekiz ustabaşıdan dördünü planlama işleriyle görevlendirmiştir (Efil, 2009: 49).

Taylor, işçilerin seçiminde bilimsel yöntemlerin kullanılmasını, birinci sınıf işçilerin istihdamının verimliliği artıracağını vurgulamıştır. Çünkü birinci sınıf işçilerin verimliliği, vasat bir işçinin verimliliğine kıyasla birkaç kat fazladır. Yine Taylor, işçilerin mola zamanları kısa tutulursa bunun yorgunluğu azaltacağını ve yapılan işin miktarını artıracağını düşünmektedir (Leblebici, 2008: 105).

Taylor'a göre aynı işi yapmanın çok farklı yolları olabilir ancak bu farklı usul ve uygulamalar arasında diğerlerinin hepsinden daha hızlı, daha iyi bir yöntem ve uygulama her zaman vardır. Bu en iyi yöntem ve uygulama ancak bilimsel incelemeyle keşfedilip geliştirilebilir. Buna göre Taylor, bilimsel yönetimi en iyi tek yol olarak görmektedir (Yüksel ve Aykaç, 1994: 89).

Taylor'ın düşünceleri, temelde işçinin verimliliğinin, işyerinde emeğinden mümkün olduğunca fazla faydalanmak suretiyle artırılması üzerine kurulmuştur. Taylor'ın sanayiye uyguladığı bu usullere ve anlayışlara sonradan Taylorizm denmiştir. Taylorizm, önemli ölçüde verimliliği artırmıştır. Taylor, verimliliğin uygulamadan kaynaklı sorunları ile ilgilenmiştir. Yani Taylorizmin odağında, toplumun tamamı yoktur, işyerindeki işçi vardır (Asunakutlu ve Coşkun, 2005: 168).

3.3. Taylorizmin Yönetim Bilimine Katkıları

Taylorizm sonradan çokça eleştiri almıştır. Buna rağmen, örgütlerde sistematik ve randımanlı üretim yapmak için önemli bir altyapı kurmuştur. Bundan dolayı Taylor 20. yüzyılın en önemli kişileri arasında gösterilmektedir. Taylor'un geliştirdiği model, seri üretimi dünyaya yerleştirmiş ve ve-

rimliliği üst seviyelere çıkarmıştır (Kırım, 1999: 131-133).

Günümüzde neredeyse bütün örgütler için önem arz eden verimlilik ve çalışanla örgütün menfaatlerinin uyuşması konuları, Taylorizm 'in iki temel düşüncesi arasında yer almıştır. Bu anlamda bilimsel yönetim, insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimi gibi yönetim yaklaşımlarına ışık tutmuştur (Asunakutlu ve Coşkun, 2005: 172).

Günümüzde yönetim alanında farklı isimlendirilen kavramlar ve sistemler içerisinde Taylor'ın düşüncelerinin birçoğu bulunur. İşçi araç ve gereçlerinin standardizasyonu, günümüzde ergonomik tasarım alanında yaygın olarak kullanılmaktadır. Taylor'un önerilerinden olan parça başı üretim ve teşvik edici ücret sistemi günümüzde güdüleme araçları arasında yer alır. Prosedürlerin ve iş süreçlerinin standart hale getirilmesi; değişim mühendisliği, süreç yönetimi gibi modeller açısından geçerliliğini sürdürmektedir. Görevlerin tanımlanması ve görev sınırlarının belirlenmesi insan kaynakları yönetimi açısından vazgeçilmez unsurlardandır (Leblebici, 2008: 108-109).

Taylor'ın fikirlerinden biri olan uzmanlaşma yine günümüzde kullanılan anahtar kavramlardandır. Keza personelin gelişigüzel seçimine karşı çıkıp bilimsel yollarla personel seçilmesi gerektiği görüşü de günümüze ışık tutmaktadır.

Örgüt sorunlarının çözümünde bilimsel yöntemlerin kullanılması, zaman ve hareket etüdü, görev dağılımında eşitliğe dikkat etmesi, personelin eğitilmesi, emirleri kişisellikten çıkarıp bilimsel bir temele dayandırması Taylor'ın yönetime katkıları arasındadır (Özer, 2010: 67-68).

4. Yönetim Süreçleri Yaklaşımı

4.1. Henri Fayol

Henri Fayol, Fransız maden mühendisi ve maden işletmeleri yöneticisidir. Kendisi gibi mühendis olan babasının Galata Köprüsü inşaatında görevli olduğu dönemde, 1841 yılında İstanbul'da doğmuştur. 6 yaşına geldiğinde Fransa'ya dönmüştür. 19'unda Saint Etienne Yüksek Maden Okulu'nu bitirmiş ve genç yaşında maden mühendisi olmuştur. Okulu bitirince Commentry maden kömür işletmesine yardımcı mühendis olarak girmiş, bir maden ocağında çalışmak üzere görevlendirilmiştir. Fayol'un çalışması ve sağladığı verim artışı dikkat çekmiştir. Nitekim kısa bir süre sonra işletme mühendisi, ardından da başmühendis yardımcısı oldu. Madende göreve başlamasının 6. senesinde müdürlüğe getirilerek tüm maden havzası Fayol'a emanet edilmişti. Fayol da bu teveccühü boşa çıkarmadı ve kurumu eski kötü halinden kurtarıp büyümesini sağladı. Mesleğinin 25. yılında Fransa'nın metalürji alanında en büyük tesisi kurulurken başına Fayol'un geçmesi için teklifte bulunuldu. Batmakta olan işletmeleri iyileştiri-

ren bir kurtarıcı sıfatıyla meşhur olup Fransa'nın en büyük iş adamlarından biri olarak kabul edilmektedir. Büyük iş adamı sıfatıyla Fayol, Fransa'da diğer kurumlar için örnek bir yönetici ve iş adamıdır. Fayol, hayatının büyük bölümünü yöneticiliğin önemi, bunun öğretilabilir bir meslek olduğu, ülkelerin kalkınmasında yöneticilik eğitiminin önemi gibi konularda çalışmalara ayırmıştır. Fayol 1925'te, 84 yaşında hayata gözlerini yummuştur (Fayol, 2012: 15-18).

Fayol, tecrübeleri ışığında oluşturduğu yönetim düşüncesini, 1916'da Endüstriyel ve Genel Yönetim (Administration Industrielle et Générale) ismi ile yayımlanan kitabında, sistematik olarak ortaya koymuştur.

4.2. Yönetim Süreçleri

Fayol, yönetim üzerine yaptığı incelemelerde yönetimle ilgili genel öğretinin olmadığını tespit etmiştir. Böyle bir öğretinin olmaması geleceğin idareci namzetlerinin yönetim fonksiyonu üzerindeki eğitimini imkânsız kılmaktadır. Fayol, yönetim konusundaki eğitimin genel olması gerektiğini, ilköğretimden başlayarak yüksekokullara kadar bu eğitimin verilmesi gerektiğini ve yüksekokullarda en geniş şekilde yönetimin incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Yönetimle alakalı genel bir doktrin olmadığı için müfredatta yönetim dersi bulunmamaktadır. Ayrıca yönetimin nasıl olsa uygulama ile öğrenileceği düşüncesi, müfredatta bu eksikliğin sebebi olarak gösterilebilir. Fakat Fayol'a göre, uygulamadan çıkan neticeler yeterli değildir. Bu sebeple yönetim fonksiyonunun öğretilmesi sadece uygulamaya bırakılmamalıdır. İşte burada Fayol, yönetim sürecini etkili hale getirmek için genel kabul görebilecek bir idari doktrine ihtiyaç olduğunu, bunun; genel deneyim ile kontrol edilmiş, denenmiş usul ve kuralların tamamı olduğunu söylemiştir. Fayol, doktrin boşluğunu bir nebze olsun doldurmak amacı ile kendi tecrübeleri ışığında yönetim alanında kurallar oluşturup kendi öğretisini geliştirmeye çalışmıştır (Fayol, 2012: 24-27; Şengül, 2007: 259).

Fayol, organizasyonlarda altı temel faaliyetin olduğunu belirtmiştir. Bu faaliyetlerden ilki ürünler, üretim, nakliye gibi teknik faaliyetler; ikincisi alım, satım, mübadele gibi ticari faaliyetler; üçüncüsü sermaye bulup bunu en iyi şekilde yönetmek için mali faaliyetler; dördüncüsü kişilerin ve malların korunması için güvenlik faaliyetleri; beşincisi bilanço, defter tutma, fiyat, maliyet gibi muhasebe faaliyetleri; altıncısı da planlama, örgütlenme, koordinasyon, kontrol gibi yönetim faaliyetleridir. Bunlar her kuruluştaki bulunan temel işlerdir ve hepsinin birbiriyle sıkı bağlantısı vardır (Fayol, 2012: 29-30).

Fayol'a göre yönetim; geleceğe ait tahminler ve planlar yapmak, bir işe girişmek için yapı, araç, gereç ve insanları örgütlemek, emir komuta vasıtası ile personel faaliyetlerini yönlendirmek, faaliyet ve çabaları eş-

güdümlemek, faaliyetlerin kurallara uygun olup olmadığını denetlemektir (Leblebici, 2008: 110).

Tanımdan da anlaşılacağı üzere Fayol yönetimi, planlama, örgütleme, yönlendirme, koordinasyon ve kontrol olmak üzere 5 fonksiyona ayırmıştır. Buna göre yönetim, planlama ile başlayıp denetleme ile sona eren ve tekrar planlama ile devam eden bir süreçtir. Bugün bile bu fonksiyonlar hâlâ geçerliliğini sürdürmektedir.

Fayol, yönetim fonksiyonları arasında ağırlığı planlamaya vermiştir. Geleceğe ait tahminlerde bulunulması ve planların yapılması örgütlerin kesinlikle yapması gereken faaliyetlerdir. Planlamanın bütünlük, süreklilik, kesinlik ve esneklik özelliklerine sahip olması beklenir. Bütünlükten örgütteki tüm birimlerin amaçlarının tek bir çatı altında birleştirilmesi; süreklilikten planın kısa dönemli eylemler kadar uzun dönemli eylemleri de içermesi; esneklikten planın değişen şartlara göre uyarlanabilir olması; kesinlikten planın eylemleri kesin olarak belirlemesini kastetmiştir (Leblebici, 2008: 110).

Fayol'un yönetim fonksiyonlarından ikincisi örgütlemedir. Yönetim örgüt faaliyetlerini en uygun biçimde gerçekleştirecek bir örgüt kurmak zorundadır (Leblebici, 2008: 110). Fayol'un öğretisinde organizasyonun maddi ve beşerî unsurları, örgütleme fonksiyonunun iki bileşenidir. Üretim unsurlarının örgüt içinde uygun bir şekilde konumlandırılması, bir örgütleme faaliyetidir. Yine araç, gereçleri kullanıp kurumun daha iyi işlemesini sağlayacak nitelikli insan kaynaklarının temin edilmesi ve örgüt içinde uygun birimlerde çalıştırılması, bir örgütleme faaliyetidir. Örgütleme faaliyetlerinin iyi bir şekilde yapılması, mutlaka örgütün başarısını da etkilemektedir (Şengül, 2007: 264).

Fayol'un yönetim fonksiyonlarından üçüncüsü yönlendirmedir. Fayol'a göre yönlendirmek, personeli faaliyete geçirmektir (Fayol, 2012: 33). Fayol'a göre birim yöneticileri, kendi sorumluluğundaki çalışanları örgütün amaçları doğrultusunda verimli çalıştırmakla yükümlüdür. Buna göre yönlendirme işlevi ile yöneticiler, çalışanların örgüt çıkarlarına katkı sağlayacak şekilde çalışmalarını sağlar (Baransel, 1979: 73). Yönlendirmenin maksadı, çalışanların performansını amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak en iyi biçimde kullanmaktır. Fayol'a göre yöneticiler bunu personel ile devamlı iletişim kurarak yapmalıdır. Böylece çalışanlarda bir görev bilinci de gelişir (Leblebici, 2008: 110).

Yönetim fonksiyonlarından dördüncüsü eşgüdümlemek veya koordine etmektir. Fayol eşgüdümlemeyi, tüm eylem ve işlemleri uyum hale getirmek, birleştirmek ve birbirine bağlamak olarak tanımlamıştır (Fayol, 2012: 33). Koordine etme işlevi ile organizasyonun etkinliği ve verimliliği için örgüt birimleri ve bu birimlerin faaliyetleri arasında ahenkleştirme ça-

balalarına giriişilir. Bir örgütte çok sayıda faaliyet olduğından bunlar arasındaki çakışmaların önüne geçmek, aynı eylem veya işlemlerin eş zamanda farklı birimlerce yapılmasını önlemek, örgütte ahenkli bir çalışma ortamı oluşturabilmek için eşgüdümleme de denen koordine etme görevinin yerine getirilmesi gerekir.

Yönetim fonksiyonlarından sonuncusu da kontrol etmek veya denetlemektir. Fayol'a göre denetim, işlem veya eylemlerin örgütün sistemine uygun olup olmadığını ve verilen talimatlar çerçevesinde yapılıp yapıldığını takip etmektir. Bu fonksiyonun amacı örgütün işleyişindeki eksiklikleri tespit edip tamir etmek ve bir daha bu hataların yapılmasını önlemektir. Fayol kontrol etme fonksiyonunu yönetim süreçlerini geliştirmenin bir aracı olarak da görmüştür (Fayol, 2012: 34).

Fayol'un yönetim fonksiyonlarına benzer bir başka sınıflandırma Luther Gulick ve Lyndall Urwick tarafından yapılmıştır. Fayol'un yolundan giden Gulick ve Urwick, yedi grupta topladığı yönetim fonksiyonlarını; planlama, örgütleme, personel bulma-işe yerleştirme-yetiştirme, yönlendirme, koordine etme, raporlama ve bütçeleme şeklinde sıralamıştır. Bu fonksiyonları da kelimelerin İngilizce baş harflerini alarak POSDCORB (planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, budgeting) başlığı ile ifade etmiştir (Şimşek ve Çelik, 2012: 170-171).

Fayol yönetim fonksiyonlarının yanında etkili bir yönetim için uyulması gereken yönetim ilkelerini de 14 başlık altında açıklamıştır. Fayol bu on dört yönetim ilkesini ortaya koymakla birlikte bunların her örgütte her duruma uygun genel geçer yönetim ilkeleri olmadığını belirtmiş, yönetim ilkelerinin sayıca da bu on dört ilke ile sınırlı olmaması gerektiğini vurgulamıştır (Leblebici, 2008: 110). Fayol'un üzerinde durduğu 14 yönetim ilkesi şunlardır:

-İşbölümü ve uzmanlaşma ilkesi: Bir insanın birden fazla işi aynı anda başarıyla yapması zordur. Ancak bir personel bir işte uzmanlaşır ve sadece o işi yaparsa başarı oranı artacaktır. Bu da örgütte verimliliği artıracaktır (Genç, 2007: 100)

-Yönetim birliği: Aynı amaca yönelik olan ve birbirine benzeyen işlerin aynı yönetici tarafından yerine getirilmesi anlamına gelen bu ilke ile işler gruplandırılacak ve örgüt daha iyi bir şekilde yönetilmeye başlayacaktır (Genç, 2007: 101)

-Merkezcilik: Başarı için tek merkezden yönetimin gerekli olduğuna inanan Fayol'a göre tüm canlılar gibi örgütün de tek merkezden yönetilmesi verimliliği artıracaktır (Genç, 2007: 101).

-Yetki ve sorumluluk: Fayol'a göre yetki, emir verme hakkı ve yaptırma gücüdür. Resmi yöneticinin statüsünden kaynaklanan resmi yetkisi

yanında yöneticinin kendi kişiliğinden, tecrübesinden, uzmanlığından kaynaklanan resmi olmayan bir yetkisi vardır. Astların davranışlarını etkileyen esas yetki resmi olmayan yetkidir. Fayol ayrıca, örgütte yetki ve sorumluluğun beraberce gitmesi gerektiğini ve yetki arttıkça sorumluluğun da artması gerektiğini vurgulamıştır (Şimşek ve Çelik: 2012: 171).

-Hiyerarşi ilkesi: Her örgüt en üst kademeden en alt kademeye kadar uzanan bir düzendedir. Hiyerarşik düzen her alt kademedeki görevin bir üst kademedeki görevin denetim gözetimine tabi olmasını gerektirir. Bu ilkenin doğal sonucu olarak, örgüt içinde verilen emirler ve resmi haberleşme bu düzen içerisinde gerçekleşir (Şimşek ve Çelik: 2012: 172).

-Kumanda birliği: Örgütte emir verme veya alma konusunda bir karmaşanın olmaması gerekir. Emirlerin çatışmaması için her astın sadece bir üstten emir alması gerekir. Emir aldığı üste hesap vermek durumunda olan ast böylece çatışmaların içinde kalmayacak ve kumanda birliği sağlanmış olacaktır (Genç, 2007: 101). Bu da örgütün iyi işlemesini sağlayacaktır. Bu ilkenin hiyerarşi ilkesi ile yakından ilişkisi vardır.

-Disiplin: Örgüt işlerinin belirli bir düzen içinde ve zamanında gerçekleşmesi için disiplin sisteminin kurulması zorunluluktur (Eren, 2009: 25). Bu sistemin iyi bir şekilde işlemesi için, örgütün her düzeyinde iyi yöneticilere ihtiyaç vardır. Ayrıca yöneticilerle personel arasında düzenin sağlanması konusunda görüş birliğinin bulunması, denetim organları tarafından uygulanacak müeyyidelerin açıkça ortaya konması ve bunların objektif olarak uygulanması da iyi bir disiplin sistemi için gereklidir (Şimşek ve Çelik: 2012: 171).

-Adil ve eşit muamele: Personel arasında ayırma ve kayırma yapmadan, onlara objektif ve adil bir şekilde davranmak örgütün iyi bir şekilde işlemesi için önem arz eder (Eren, 2009: 26).

-Maaş ve ücretler: Personele çalışmalarının karşılığı vermek esastır. Bu karşılığın da eşit işe eşit ücret şeklinde olması verimliliği artıracaktır (Genç, 2007: 101).

-Genel menfaatlerin kişisel menfaatlere üstünlüğü ilkesi: Bir örgütte hem örgütün hem de örgütte çalışanların amaçları bulunur. Örgüt kendi amaçlarına ulaşmaya çalışırken, çalışanlar da kendi amaçlarına ulaşmaya çalışacaktır. Bu ilkeye göre, bütün parçalardan daha büyük olduğu için örgütün amacı bireysel amaçlardan önce gelmelidir (Şimşek ve Çelik: 2012: 172).

-Düzen ilkesi: Örgütte her şeyin belirli bir yeri ve amacı vardır (Yağmurlu, 2004: 37). Buna göre, hammaddeler, aletler, araçlar ve insanlar uygun zamanda ve uygun yerlerde olmalıdır ki örgütte düzen sağlanabilsin (Şimşek ve Çelik: 2012: 173).

-Personelin devamlılığı ilkesi: İstikrarsız bir örgütün ortaya çıkmaması için çalışanların işe devamlılığı sağlanmalıdır. Çünkü devamlı personel değişiminin olması örgütün etkinliğini azaltacak ve örgütü amaçlarından uzaklaştıracaktır (Genç, 2007: 101).

-İnisiyatif: Personelin inisiyatif kullanmalarına imkân verilmelidir. Bu sayede personelin nitelik ve yeteneklerinin geliştirilmesi de sağlanmış olacaktır (Genç, 2007: 101).

-Birlik ve beraberlik: Örgütteki ast ve üstlerin gerek kendi aralarında gerekse birbirleri arasında birlik beraberlik ruhunun gelişmesi örgütün amaçlarına ulaştırmada etkili bir rol oynayacaktır.

4.3. Fayol'un Yönetim Bilimine Katkıları

Fayol, örgütlerde yönetim fonksiyonlarını sistemleştirmiştir. Geliştirdiği ilkeler günümüzde neredeyse bütün örgütlerde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Özellikle yönetim birliği ilkesi ve kumanda birliği ilkeleri çok kullanılan ilkelere aittir. Fayol'un, yönetimi bir anda başlayıp bir anda biten bir olay olarak tanımlamayıp her zaman yenilenen ve yinelenen bir süreç olarak tanımlaması önem arz eder (Genç, 2007: 100).

Günümüzde kamuda program, stratejik plan, kalkınma planı gibi uygulamaların varlığı, Fayol'un yönetim süreçleri içinde en çok önem verdiği planlama işlevi konusundaki görüşlerinin hâlâ takip edildiğinin göstergesidir. Fayol'un ortaya koyduğu yeniliklerden biri olarak kabul edilen örgüt şemalarının, günümüz kamu ve özel yönetimlerinde halen varlığını sürdürdüğü görülmektedir (Şengül, 2007: 263-265).

Yönetim teorilerinin oluşmasında Fayol'un katkıları göz ardı edilemez. Fayol, yönetim alanında ortaya çıkan birçok teorelin kaynağı olarak kabul edilir (Şengül, 2007: 269). Fayol'un yönetim yaklaşımı, genel bir yaklaşımdır. Çünkü Fayol, yönetimin tüm fonksiyonlarını incelemiştir. Dolayısıyla Fayol'un öğretisi, genel yönetim teorisinin geliştirilmesine kaynak olabilecek özelliktedir. Fayol'un yönetim yaklaşımı, yönetim düşüncesini ortaya çıkaran bilgilerin önemli bir bölümünün kaynağı kabul edilir ve yönetim biliminin gelişmesinde önem arz eder. Bu yaklaşım, yönetim işlevleri ile ilgili kavramsal bir çatı oluşturduğu için yönetimle ilgili incelemeleri de kolaylaştırmaktadır (Baransel, 1979: 13).

Fayol, yönetim sürecini çeşitli unsurlara ayırdığı için ve bu unsurlara önem verdiği için fonksiyonel yönetim akımının öncüsü sayılmaktadır (Eryılmaz, 2011: 32).

5. Taylor ile Fayol Arasındaki Farklar

Taylorizm adı da verilen bilimsel yönetim ilkeleri yaklaşımı daha çok iş dizaynı ve işlerin yapılması şekli üzerinde dururken, yönetim süreçleri

yaklaşımını ortaya atan Fayol örgütün tamamını ele almıştır. Fayol, iyi bir organizasyon tasarımı ve yönetimin ilkelerini araştırmıştır (Efil, 2009: 51). Dolayısıyla yönetim süreçleri yaklaşımı bilimsel yönetim ilkeleri yaklaşımına göre çok daha geniş ve kapsamlı bir yaklaşımdır (Koçel, 2001: 146).

Taylor, daha çok işçinin iş yaparken bizzat uygulaması gereken ilkelere, işte gerekli olan hareketleri ve bu hareketleri yapmak için harcanacak zamanlara ait çalışmalar üzerinde durmuştur. Fayol ise bir örgütü yönetmek veya o örgütün birimlerinin başındaki yöneticinin yapması gereken faaliyetleri açıklamıştır. Buna göre, Fayol örgütlerde insanlar arası ilişkiler üzerinde çalışmış, yani örgütün psiko-sosyal yönünü araştırmıştır. Taylor ise örgütlerde insan ile onun kullandığı makineler arasındaki ilişkileri yani örgütün psiko-teknik yönünü ele almıştır (Eren, 2009: 24-25). Taylor, genel olarak işçilerin verimliliği ile ilgilenirken, Fayol, örgütün verimliliği ile ilgilenmiştir.

6. Klasik Yönetim Teorilerine Getirilen Eleştiriler

Klasik yönetim düşüncesi ile geliştirilen kural ve metotların her şartta ve her yerde geçerli olacağı yanlışına düşülmüş, insan faktörü sadece fiziki gücünden faydalanan pasif bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Klasik yönetim, iş tatmini ve hayat tatmini bulmak bakımından insan taleplerini dikkate almamıştır. Bu anlayışa göre örgüt sosyal ve teknik bir sistem değildir, mekanik ve fiziksel bir sistemdir ve bu sistemde insan ihmal edilmiştir. İnsan hep arka planda yer almıştır. Klasik yönetim teorisinde örgütün önceden belirlenmiş kurallara göre bir makine gibi işletilmesi var sayılmıştır (Genç, 2007: 106). Para, insanlar için tek motivasyon kaynağı olarak görülmüştür.

Klasik yönetim düşüncesi örgütleri kapalı bir sistem olarak düşünmüştür. Buna göre örgütte çevresel etkilerin neler olacağı da göz ardı edilmiştir. Taylor'ın bilimsel yönetimi en iyi tek yol olarak kabul etmesi de eleştirilerden nasibini almıştır.

7. Sonuç

Klasik, neo-klasik, modern, post-modern yönetim yaklaşımları, Sana-yi Devrimi sonrasında sırasıyla ortaya çıkan yaklaşımlardır. 19. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan ve Taylor, Fayol ve Weber'in öncülleri olduğu, hâlâ uygulanagelen teorilerin tamamına klasik yönetim teorileri adı verilmektedir.

Yaşadıkları yüzyıla damga vuran, yönetim biliminin temellerini atan Taylor ve Fayol, fabrikalarda verimin nasıl artırılabilirine kafa yormuştur. Ortaya koydukları yaklaşımlar ile hem o dönemde ve sonrasında verimliliğin artmasını sağlamışlar hem de günümüze değin ulaşan bazı kavramlara ve yaklaşımlara ışık tutmuşlardır. Buna göre standartlaşma,

uzmanlaşma, çalışanların gelişi güzel işe alınmaması gerektiği, bilimsel verilerin çeşitli alanlarda kullanılması, personelin eğitime önem verilmesi, görev tanımı ve sınırlarının belirlenmesi, Taylor'ın yönetim bilimine katkılarında bazıları olarak zikredilebilir. Yönetim ile ilgili doktrinin temellerinin atılması, yönetim süreçlerinin sistematik bir biçimde ortaya konması, örgüt şemalarının belirlenmesi gibi hususlar da Fayol'un katkılarında birkaçıdır.

Gerek Taylor'ın ortaya çıkardığı yaklaşım, gerekse Fayol'un yaklaşımı birtakım eleştirilere de maruz kalmıştır. Bu eleştirileri yapanlardan bir kısmı sonradan klasik yönetim yaklaşımının devamı niteliğindeki neo-klasik yönetim yaklaşımının temellerini atmıştır. Ancak neo-klasik yönetim yaklaşımı klasik yönetim teorilerini tamamen reddetmez. Klasik yönetim anlayışının gözden kaçırdığı bazı hususları değiştirip farklı bir yaklaşım ortaya koyan neo-klasik yaklaşım da aslında klasik yönetim teorileri üzerine bina edilmiştir, onun devamı niteliğindedir. Keza günümüzde bile kabul gören kavramların, uygulamaların, yaklaşımların temelini oluşturmaları, Taylor ve Fayol'un ortaya çıkardığı prensiplerin önemini göstermektedir.

KAYNAKLAR

- Asunakutlu, T. ve Coşkun, B. (2005). Frederick Winslow Taylor ve fizyolojik örgüt kuramı. Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 5(10), 157-176.
- Baransel, A. (1979). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi Cilt I, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Efil, İ. (2009). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Eren, E. (2009). Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2011). Kamu Yönetimi, Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Fayol, H. (2012). Genel ve Endüstriyel Yönetim, Ankara: Adres Yayınları.
- Genç, N. (2007). Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Kırım, A. (1999). Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınları.
- Leblebici, D. N. (2008). Yönetim bilimi açısından klasik dönemi hatırlamaya ilişkin bir çalışma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 21, 99-118.
- Özalp, İ. (2012). Yönetim ve Organizasyon-I, (Ed. C. Koparal), Eskişehir: AÖF Yayınları.
- Özer, M.A. (2014). Frederick Taylor'ın görüşlerini 21. yüzyıl yönetim mantığı ile yeniden okumak. Verimlilik Dergisi 2014/2, 41-72.
- Öztekin, A. (2010). Yönetim Bilimi, Ankara: Siyasal Kitabevi
- Şengül, R. (2007). Henri Fayol'un yönetim düşüncesi üzerine notları. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14(2), 257-273.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2012). Yönetim ve Organizasyon, Konya: Eğitim Kitabevi.
- Taylor, F. (2005). Bilimsel Yönetimin İlkeleri, (Çev: H. B. Akın), İstanbul: Adres Yayınları.
- Yağmurlu, A. (2004). Örgüt kuramları ve iletişim. TODAİE Amme İdaresi Dergisi, 37(4), 31-55.
- Yüksel, Ö. ve Aykaç, B. (1994). Frederick Taylor'ın görüşlerinin değerlendirilmesinde yeni bir yaklaşım. TODAİE Amme İdaresi Dergisi, 27(4), 83-96.

Bölüm 2

DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE EMEK PİYASASI

Şansel ÖZPINAR¹
Ömer ÖZPINAR²

1 Doç.Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF Maliye Bölümü, saldemi@adu.edu.tr, ORCID:0000-0003-2037-1768

2 Dr.Öğr.Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF İktisat Bölümü, oozpinar@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5277-9747

GİRİŞ

Emek piyasası üzerine etki eden en önemli dönüşümlerden birisi de ekonominin ve üretimin dijitalleşmesi sürecidir. Dijitalleşme süreciyle birlikte, üretim için emek kullanımına giderek daha az gereksinim duyulmaya başlanırken, emeğin yeni ve farklı becerilere sahip olma gereksinimi artmaktadır. Dolayısıyla, dijital dönüşüm üretim ilişkilerini yeniden şekillendirmektedir.

Bu çalışma, dijital dönüşümün emek piyasası üzerine mevcut ve olası etkileri üzerinedir. Çalışmanın ilk bölümünde dijitalleşme sürecinin gündeme getirdiği “dijital ekonomi” ve “platform ekonomisi” kavramları ele alınmıştır. İkinci bölümde, dijital emek platformlarının temel özelliklerine yer verilmiştir. Üçüncü ve son bölüm ise dijital dönüşüm emek piyasaları üzerine etkileri üzerinedir.

I. DİJİTAL EKONOMİ VE PLATFORM EKONOMİSİ

Sanayi Devriminin, fiziksel gücün insanlardan ve hayvanlardan makinelerle aktarılmasını temsil ettiğini düşünürsek, dijital devrim de ilk kez sistematik olarak zekanın makinelerle aktarılmasını temsil etmektedir. Sanayi Devrimi seri üretimle sonuçlanmıştı; dijital devrim ise, akıllı üretime odaklanmaktadır. Dolayısıyla en büyük ekonomik güç, verilere sahip olan ve onu dijital zekaya dönüştürebilen aktörlerin elinde olmaktadır. Dijital ekonomiyi tamamen yeni ve farklı bir ekonomi türü yapan şey budur (Singh, 2020: 4).

UNCTAD (2019: 49) “Dijital Ekonomi” başlıklı Rapor’unda dijital ekonomiye ilişkin uluslararası karşılaştırmalar yapmanın ilk zorluğunun, evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımın olmaması olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu çerçevede Raporda dijital ekonomi kavramsal açıdan temel, dar ve geniş kapsamda ele alınmıştır. Temel ve dar boyutlar, Bilgi İletişim Teknolojileri (BİT) altyapısı ve BİT üreten sektörün yanı sıra dijital ve platform tabanlı hizmetlerle ilgilidir. Daha geniş kapsam, farklı ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için çeşitli dijital teknolojilerin kullanımını ifade eder. Temel ve dar kapsamlar dijital sektörle yakından ilişkilirken, üçüncü kategori giderek ekonominin tüm sektörlerini kapsadığı için *dijitalleşmiş ekonomi* olarak adlandırılabilir.

OECD (2020)’de ise daha somut bir tanım söz konusudur. Dijital ekonomi “dijital teknolojiler, dijital altyapı, dijital hizmetler ve veriler dahil olmak üzere dijital girdilerin kullanımına dayanan veya bu girdilerin kullanımıyla önemli ölçüde geliştirilmiş tüm ekonomik faaliyetleri içerir. Bu dijital girdileri ekonomik faaliyetlerinde kullanan, hükümet de dahil olmak üzere tüm üretici ve tüketicileri ifade eder” (OECD, 2020: 34).

Dünya Bankası’nın 2016 yılında yayınladığı “World Development

Report” başlıklı raporunda dijitalleşmenin işletmelerin daha üretken olmasına, insanların iş olanaklarının artmasına ve hükümetlerin daha iyi kamu hizmetleri sunmasına katkı sağlayacağı belirtilmektedir.

Dijital platformlar ise dijital hizmetler ve ürünler sağlayan çevrimiçi varlıklardır. “İnternet aracılığıyla hizmet aracılığıyla etkileşimde bulunan iki veya daha fazla farklı ancak birbirine bağlı kullanıcı grubu (firmalar veya bireyler) arasındaki etkileşimleri” kolaylaştırır (OECD 2019b: 21). Ticari veya ticari olmayan bu platformların faaliyetlerinin tümüne platform ekonomisi denilmektedir. “Platform ekonomisi, *platform sağlayıcısı*, *platform çalışanı* (yüklenici/arz) ve *müşterisi* (kullanıcı/talep) olmak üzere en az üç tarafı kapsayan çevrimiçi piyasalardan oluşmaktadır (Boyacı, 2020: 5).

Van Gorp ve Batura (2015) Avrupa Parlamentosu için yaptıkları çalışmada dijital platformları “hizmetleri/içeriği (dijital formatta) sunmak veya birleştirmek için teknolojik bir temel” olarak tanımlanmaktadır (Van Gorp ve Batura, 2015: 7). Bu bağlamda platform, hizmetleri/içeriği sunmak veya birleştirmek için (teknolojik) bir temel sağlar ve hizmet/içerik sağlayıcılar ile son kullanıcılar arasında aracılık eder.

Birçok küresel platform, güçlü bir pazar konumunu güvence altına almak için verilerin kontrolünü ele geçirmenin önemi nedeniyle kârdan ziyade büyümeye öncelik verebilir. Yapay zeka ve makine öğrenimi gibi gelecekte etkisi olması beklenen teknolojik gelişmeler giderek büyük miktarda verinin ve dijital zekanın kontrolüne dayandığından, veriler üzerindeki baskın kontrol, gelecekteki teknolojik gelişmelerden elde edilecek kazanımlar açısından da şirketlerin iyi bir pozisyonda olmasına olanak verir (UNCTAD, 2019: 84). Yapısal bir bakış açısından, platform ekonomisinin temel olarak mal ve hizmet üretiminden elde edilen ticari gelirden ziyade reklam ve finans alanlarından kaynaklanan bir modele dayandığını kabul etmek önemlidir (Matthews ve Rouzé 2019: 60).

II. DİJİTAL EMEK PLATFORMLARI ve ÖZELLİKLERİ

Son on yılda iş dünyasındaki en belirgin dönüşümlerden biri dijital emek platformlarının ortaya çıkmasıdır. Bunlar, hem coğrafi olarak dağılmış bir kalabalığa çağrı yoluyla işin dışarıdan temin edildiği “web tabanlı (sanal) platformları” hem de işi belirli bir coğrafi alandaki bireylere tahsis eden “konum tabanlı (yerel) platformları” içerir (ILO, 2018a). Yerel platformlarda konum tabanlı görevler, bireysel olarak talebe bağlı gerçekleştirilirken; sanal platformlarda web tabanlı görevler, kalabalık çalışan grubu tarafından veya bireysel olarak gerçekleştirilmektedir. Sanal platformlar, mikro görevlerden makro görevlere kadar değişen farklı ölçekte görevleri içermekte ve dolayısıyla çok çeşitli beceri seviyesine sahip platform çalışanlarından oluşmaktadır. Yerel platformlar ise, ulaşım, dağıtım, ev hiz-

metleri ve konaklama platformları olarak ayrılırken; beceri seviyesi bakımından sanal platformlara oranla kendi içinde daha homojen bir platform çalışanı grubundan oluşmaktadır (Boyacı, 2020: 115).

Dijital emek platformları, dijital teknolojileri kullanarak “bireysel tedarikçiler” (platform çalışanları ve diğer işletmeler) ve “müşteriler” arasında aracılık yapar. Bu platformlarda üstlenilen çalışma aynı zamanda yaygın olarak “platform çalışması” veya “gig çalışması” olarak da adlandırılır (ILO, 2021b: 33). Avrupa genelinde platform ekonomisi ve platform çalışmasına ilişkin ortak bir tanım veya kavramsallaştırma mevcut değildir ve platform çalışması içindeki heterojenlik konusunda farkındalık büyük ölçüde eksiktir (Eurofound, 2018:65).

Eurofound (2018: 9)’a göre platform çalışması, kuruluşların veya bireylerin, sorunları çözmek veya ödeme karşılığında hizmet sağlamak için diğer kuruluşlara veya bireylere erişmesini sağlamada çevrimiçi bir platform kullanılan bir istihdam şeklidir. Platform çalışma ile kastedilen ücretli işgücü arzı ve talebini eşleştiren çevrimiçi platformlarla sınırlıdır. Dolayısıyla ticareti yapılan ana mal, malzeme veya sermaye yerine emek olduğundan, satış platformları (eBay gibi) veya konaklamaya (Airbnb gibi) erişim sağlayan platformlar veya finansal hizmetler bu tanımın dışında kalmaktadır. Ayrıca, gönüllülük, ağ oluşturma, sosyal medya (LinkedIn gibi) gibi ticari olmayan işlemler veya diğer herhangi bir ücretsiz işlem (örneğin, konaklama arayan kişileri ücretsiz sunan kişilerle eşleştiren Couchsurfing gibi) platform çalışması olarak kabul edilmez. Platform çalışmasının ana özellikleri şunlardır:

- Ücretli işler çevrimiçi bir platform üzerinden organize edilmektedir.
- Üç taraf söz konusudur: “çevrimiçi platform”, “müşteri” ve “çalışan”.
- Amaç, belirli görevleri yerine getirmek veya belirli sorunları çözmektir.
- İş, taşeron veya sözleşmelidir.
- İşler, görevlere bölünür.
- Talep üzerine hizmet verilmektedir.

Schmidt (2017: 5), dijital emek platformlarının sınıflandırılmasına ilişkin önerisini şu şekilde belirtmiştir: Eğer görev lokasyon bazlı değilse ve internet üzerinden uzaktan yapılabilirse *bulut çalışması*dır. Görev belirli bir kişiye değil de tanımsız bir grup kişiye çevrimiçi olarak veriliyorsa, bu *kalabalık çalışmadır*. Görev, parça parça iş için daha da alt bölümlere ayrılır ve her biri eşit derecede küçük bir miktar parayla ödenirse, *mikro görev kalabalık çalışması*dır. Aksine, görev alt bölümlere ayrılamaz ve

tüm kalabalık tarafından çözülüp, sonunda yalnızca bir sonuç kullanılır ve ödeme yapılırsa, *yarışmaya dayalı kalabalık çalışmasıdır*. Bununla beraber bir görevin belirli bir yerde ve zamanda, görevden sorumlu belirli bir kişi tarafından yapılması gerekiyorsa, bu *gig çalışmasıdır*.

Çevrimiçi bir platform aracılığıyla ücretli iş arzı ve talebinin eşleştirilmesi olarak anlaşılan platform çalışması, hala nispeten küçük ölçeklidir ancak AB’de hızla gelişmektedir. Emek platformları, ekonominin daha da büyümesi beklenen dinamik yeni bir parçasını oluşturmaktadır. Platform çalışmasının hızlı büyüme hızı, müşterilere ve çalışanlara sunduğu avantajlarla açıklanmaktadır. Aynı zamanda bu istihdam biçimi, geleneksel istihdam ilişkilerini ve işin organizasyonunu dönüştürür. Bununla birlikte; platform, müşteriler ve çalışanlar arasındaki üçgen ilişkinin mevcut yasal yapılara uyup uymadığı tam olarak belli değildir (Eurofound 2018). Dijital emek platformlarında iki tür iş ilişkisi vardır: işçiler ya doğrudan platformlar tarafından işe alınır (iç istihdam) ya da işlerine platformlar aracılığıyla aracılık edilir (dış istihdam) (ILO, 2021b: 90).

ILO’ya göre Dijital emek platformlarının sayısı 2010 yılında en az 142 iken, 2020 yılında 777’nin üzerine yükselmiştir (<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#digital-labour-platform/types>).

Emek platformları, bir yumurta-tavuk problemi içerir. Emek platformlarının işleyebilmesi için hem tüketiciler hem de çalışanlar gereklidir. Çalışanlar olmadan tüketiciler; tüketiciler olmadan çalışanlar olduğunda platformu kullanmanın bir değeri yoktur. Birçok iki taraflı ağda olduğu gibi, emek platformları sadece politikaların oluşturulmasında değil, aynı zamanda uyuşmazlıkların çözümünde de bir tarafa diğerine göre daha fazla öncelik verebilir. Eğer bir işgücü platformu tüketicilere işçilerden daha fazla değer veriyorsa, işçinin maliyet yükünü artırırken tüketici katılımını sübvans etme eğiliminde olacaktır. Teşviklerin ve sübvansiyonların eşit dağılımı, bir emek platformunun değerlendirilmesi açısından bir kıstas görevi görebilir: platform adil ve hakkaniyetli çalışmayı teşvik ediyor mu, yoksa tersine, eşit olmayan bir güç dengesine ve işçilerin olası sömürüsüne katkıda bulunuyor mu? (ILO, 2018b: 3).

Platformlar, platformu kullanan üreticilerin artan hacminin tüketicilerin katılımını daha çekici hale getirdiği ve bu tüketicilerin daha fazla üreticiyi cezbediği bir olgu olan iki taraflı ağ etkilerinden yararlanır. Ağ etkileri nedeniyle, tek bir işgücü platformu, herhangi bir rakip platformu ortadan kaldırarak kendi bölgesine veya sektörüne hakim olana kadar genişleme eğilimi olabilir (ILO, 2018b: 3). Tüm platform türlerinde önemli faktörler; tekellerin ortaya çıkması, ağ etkileri, yanlı hizmet koşulları, şeffaflık eksikliği, kullanıcı davranışının kalıcı olarak izlenmesi ve derecelendirilmesi ve

veri koruma eksikliğidir - bunların tümü, özellikle dijital çalışma platformları için sorunlu sonuçlar doğurur (Schmidt, 2018: 6). Dolayısıyla emek platformlarında, platform katılımcıları arasında tam bir etkileşim sağlanmadığında piyasa başarısızlığı meydana gelir. Piyasa başarısızlığının üç yaygın nedeni ise şunlardır: bir etkileşimin taraflarından birinin bilgiye tek erişime sahip olması ve haksız bir avantaj sağlaması durumunda bilgi asimetrisi; etkileşimde yer almayan bir tarafa maliyet veya fayda sağladığında ortaya çıkan dışsallıklar ve kötü bir işlemle sonuçlanabilecek yüksek risk seviyeleridir (ILO, 2018b: 5).

Platformlar, ölçek ekonomilerinden yararlanır. Bir platform açısından rekabet avantajı sağlayabilecek birincil unsur, boyutudur. Çünkü hem alıcılar hem de satıcılar için pazarın boyutu çok önemlidir. Başlangıçta büyümeye kısa vadeli kârlılıktan çok öncelik verilen platform şirketlerinin kurumsal stratejilerinde büyüklüğün önemi çok belirgindir. Ayrıca, bir platform kurulduğunda, yalnızca marjinal maliyetler çok düşük olmakla kalmaz, aynı zamanda müşteri işlemleri ve diğer “büyük veriler” hakkında bilgi edinimi de artar. Böylelikle pazarlama potansiyeli açısından mevcut büyük oyuncuyu daha fazla ödüllendirir. Bu durum, pazar liderini çok güçlü bir rekabetçi konuma yerleştirirken piyasaya giriş için önemli engeller yaratır (Eurofound, 2017: 21).

III. DİJİTALLEŞMENİN EMEK PİYASASININ ETKİLERİ

İşgücü piyasaları otomasyon, dijitalleşme ve ekolojik dönüşüm gibi süreçlerle bir dönüşüme uğramaktadır. Bu dönüşümler işlerin, işyerlerinin ve beceri geliştirmenin doğasını değiştirerek gerek işletmeler gerekse çalışanlar açısından önemli etkiler yaratmaktadır. COVID-19 salgını ise, uzaktan çalışma ve çevrimiçi hizmetlerdeki artışla ilişkili olarak dijital dönüşümü hızlandırıcı bir etki yaratmıştır (European Commission, 2021:13).

Bir taraftan yeni işler yaratan, diğer taraftan işleri ortadan kaldıran dijital ekonominin, iş sayısı üzerindeki genel etkisinden ziyade ana ölçüm zorluğu, dijitalleşmenin sektörler ve işçiler arasında istihdamın yeniden dağılımı üzerindeki etkilerini tahmin etmektir (OECD 2020:74). OECD genelindeki işlerin tahminen %14’ü yüksek bir otomasyon olasılığıyla karşı karşıyadır ve işlerin diğer %32’sinin önümüzdeki 10-20 yıl içinde önemli değişikliklerle karşılaşması olasıdır. Bununla birlikte, son on yılda, on işten dördü son derece dijital yoğun sektörlerde yaratılmış ve birlikte yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır (OECD, 2019a: 85).

Benzer şekilde dijitalleşme eğilimlerine bağlı olarak yüksek, orta ve düşük riskli meslekleri sınıflandıran Frey ve Osborne (2013), toplam ABD istihdamının yaklaşık yüzde 47’sinin yüksek risk kategorisinde yer aldığı tahmininde bulunarak, bu kategorideki işlerin, on veya yirmi yıl içinde otomatikleşebileceğini vurgulamışlardır.

Greene ve Mamic (2015: 20) değişen çalışma dünyasının önemli sonuçlarını şöyle sıralamaktadır:

1. İşsizliğin artmasına yol açan potansiyel iş kaybı,
2. Geleneksel iş sözleşmeleri ile mevcut iş sözleşmeleri arasındaki uçurumun artması,
3. Emegın bireyselleştirilmesi,
4. Güvencesiz çalışmadaki artış ve geleneksel sosyal koruma mekanizmasına itiraz,
5. Artan beceri açığı ve iş kutuplaşması.

Kässi ve Lehdonvirta (2018: 41) dijital emek platformlarının potansiyel politika sonuçlarının derin ve geniş kapsamlı olduğunu ve henüz tam olarak anlaşılamadığını vurgulamaktadırlar. İşsizlikten muzdarip ülkelerde ve mesleklerde önemli yeni kazanç fırsatları yaratabilir, ancak aynı zamanda işgücü korumalarını aşındırır ve ekonomik güvensizliğe katkıda bulunur. Yerel işgücü eksikliklerini hafifletebilir ancak aynı zamanda yeni beceriler ve eğitim için talep yaratabilir. Esnekliğe katkıda bulunabilir ama aynı zamanda çalışma hayatının öngörülemezliğini de artırabilir ve sosyal politikaları daha da zayıflatabilir. Yine de bu sonuçların gerçek ölçeğini ve kapsamını değerlendirmek zordur, çünkü geleneksel işgücü piyasası istatistikleri ve ekonomik göstergeler, dijital platformlar aracılığıyla gerçekleştirilen işi ölçmek için uygun değildir. Dolayısıyla, işgücü piyasalarının tüm dijital dönüşümü, politika yapıcılar ve işgücü piyasası araştırmacıları için büyük ölçüde gözlemlenemez durumdadır.

Tablo 1’de istihdam sistemlerindeki dönüşüm; “endüstriyel”, “dijital” ve “kalabalık çalışma” açısından ele alınmıştır.

Tablo 1: İstihdam Sistemlerinin Dönüşümü (Endüstriyel, Dijital ve Kalabalık Çalışma)

İşin Özellikleri	Endüstriyel	Dijital	Kalabalık Çalışma
Eğitim	Firma bazlı	Genel	Yok
Görevlerin Yapısı	İşler, dar tanımlı	Projeler, geniş tanımlı	Görevler, mikro tanımlı
İş yeri	İşveren ofisi	Sıklıkla çalışan evi	Sıklıkla çevrimiçi veya görev posterlerinin evi, ofisi vb.
Çalışma süresi	Çalışanın hayatı boyunca	Haftalar, aylar, yıllar	Saatler, dakikalar, saniyeler
Karar verme	Hiyerarşik denetim ve değerlendirme	Emsal grubu	Otomatik yönetim

Yetki ilişkileri	Yukarıdan aşağıya, komuta ve kontrol	Sınırlı takdir	Otomatik yönetim
İş güvenliği	İşin güvenliği	İstihdam edilebilirlik (gelecekteki işler için taşınabilir beceriler kazanma)	Çok az ya da yok
Ödeme	Ömür bağlantılı	Piyasa bazlı	Parça başına ücret
Kariyer avantajları	Ömür boyu	Eğitim	Esnek zamanlama
İşveren tarafından verilen sözler	Promosyon fırsatları	Ağ oluşturma	Kendi küçük işiniz olsun; ücretli emekten özgürlük; iş size cep telefonunuzdan gelecek
Yasal süreç	Toplu pazarlık ve şikayet tahkim	Bireysel adalet talepleri için uyuşmazlık çözüm prosedürleri	Çok az ya da yok

Kaynak: Cherry, 2016: 24-25.

Emeğe yönelik ana tehdit, dijitalleşmenin işin değeri ve kullanılabilirliği üzerindeki yavaş ve sürekli aşağı yönlü baskısıdır. Teknoloji güdümlü yenilik insan işini gereksiz kılmasa da işçinin kendi kendini örgütlemesini daha zor hale getirecek, düzenleyici arbitrajı teşvik edecek ve sermayeyi emek üzerinde güçlendirecektir (Aloisi ve De Stefano, 2020: 52).

Dijital emek piyasalarının birleşik deneyimler üretmemekle birlikte “parçalanma”, “güvencesizlik”, “güvensizlik” ve “istikrarsızlık” çevrimiçi işgücünün kalıcı özellikleridir ve dijital emek piyasaları, çevrimdışı piyasalara kıyasla büyük ölçüde düzensiz bir kurumsal ortamda çalışır. Çevrimdışı ve çevrim içi işgücü piyasalarının bir arada bulunması “parazitik” olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle, her ikisinin kesişim noktasında yaşayan bireylerin konumunu anlamak için çevrimiçi ve çevrimdışı işgücü piyasasının gömülü ve örtüşen doğasını çözmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır (Lukac, 2021:23).

Dijital platformlar; iş sözleşmesini, insan kaynaklarının yönetimini ve iş dağılımını dönüştürerek insan kaynakları yönetimi modellerine de meydan okumaktadır. Platform ekonomisinin büyümesi, standart olmayan istihdam biçimlerinin artmasında önemli bir rol oynamaktadır (Madariaga, vd., 2019: 9).

Platformlar, doğrudan platform tarafından istihdam edilen küçük bir çekirdek işgücü ve çalışmalarına platform aracılığıyla aracılık edilen büyük bir dış kaynaklı işgücü ile ikili bir işgücü piyasası yaratmıştır. Birinci kategorideki işçiler bağımlı bir istihdam ilişkisine sahipken, ikinci kategoridekiler genellikle platformlar tarafından serbest meslek sahibi veya bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırılır ve büyük çoğunluğunun bir is-

tihtdam ilişkisi yoktur, ancak çoğu zaman görevlere erişebilmek için çeşitli ücretler ödemek zorunda kalırlar (ILO, 2021a: 11).

Cherry (2016), kalabalık çalışmanın bazı yönleri ile (görevleri küçük parçalara ayırmak gibi), Taylorizme geri dönüş olarak değerlendirilebileceğini ancak bu pragmatik Taylorizmin iş güvencesi ve bağlılık içermediğini ifade etmektedir. Benzer şekilde Stanford (2017) platform çalışmasının temel özelliklerinin tamamının kapitalizmin erken dönemlerinde görüldüğünü ancak 20. yüzyılda ‘standart istihdam ilişkisinin’ yükselişiyle daha az belirgin hale geldiğini belirtmektedir.

Graham, Hjorthand ve Lehdonvirta (2017: 158), Sahra Altı Afrika ve Güneydoğu Asya’da dijital platformlarda çalışanlarla yaptıkları çok yıllık çalışmaları sonucunda belirlenen bazı sorunların (örneğin, kusurlu bilgi ve yabancılaşma, ayrımcılık gibi), dijital bir iş piyasasının karmaşıklıklarını yönetemeyen işçilere zarar vermeye veya ayrımcılık yapmaya hizmet ettiğini belirtmektedirler. Yazarlara göre “küresel emek piyasasının boyutu ve kapsamı, işçilerin pazarlık gücünü baltalamaktadır. Dijital ortamın sağladığı anonimlik, bazı ekonomik içermeye türlerini kolaylaştıran, aynı zamanda işverenlerin istedikleri zaman ayrımcılık yapmalarına izin veren iki ucu keskin bir kılıçtır”.

Emek mücadeleleri tarihinde, işçiler, çalışma standartlarını güvence altına almak için birlikte hareket ederek greve gidebilmişlerdir. Bununla birlikte, dijital emeğin doğası, çalışanların bunu yapmasının ne kadar zor olduğunu gösterir. Bu sadece birçoğunun birbirini tanımadığı için değil, aynı zamanda eğer emeklerini geri çekerlerse, dünyanın diğer bölgelerindeki işçilerin hızla onların yerlerini alabileceklerine dair bir anlayışa sahip olduğu için böyledir. “Dijital çalışma platformları, çalışanlara her zaman bir pazar olduklarını ve dünyanın her yerinden çalışanların müşterilere mümkün olan en uygun koşulları sunmak için birbirleriyle rekabet etmesi gerektiğini hatırlatmak için tasarlanmıştır.” (Graham, vd., 2017: 155). Gray ve Suri (2019), dijital platformların yaygınlaşmasının istihdam ilişkileri üzerine etkilerini analiz ettikleri çalışmalarında, bu tarz platformlara güç katan görünmez ve düşük ücretli insan faaliyetlerini “hayalet çalışmalar” (ghost works) olarak adlandırmaktadırlar.

De Stefano (2016: 5) kitle kaynaklı platformlarda daha iyi ücretli işlere girmenin, çalışanın geçmiş faaliyetlerinin oranlarına ve incelemelerine bağlı olduğunu belirtir. Özellikle fiziksel dünyada gerçekleştirilen faaliyetler için, bu aynı zamanda önemli miktarda “duygusal emek” (nezaket göstermek ve müşterilere güler yüzlü olmak gibi) gerektirmektedir. Anında geri bildirimler ve çalışan performans oranları alabilen işletmelere aynı anda hem esneklik hem de kontrol sağlama açısından çok önemlidir.

Bu yeni iş modeli, platformların sermaye varlıklarına yatırım yapmak

veya çalışanları işe almak zorunda kalmadan, çalışanlar ile müşteriler arasında aracılık ederek tüm iş sürecini algoritmalarla yönetmelerine olanak tanımaktadır. Bununla birlikte dijital emek platformlarındaki işçiler, genellikle makul bir gelir elde etmek için yeterli ve iyi ücretli iş bulmakta zorlanmakta ve bu durum çalışan yoksulluğu tehlikesini artırmaktadır. Özellikle pandemi sürecinde çoğunun, sosyal korumaya erişim olanakları olmamıştır. Bu ve diğer konuların ele alınmasını sağlayacak toplu pazarlığa katılmaları da çoğu zaman mümkün değildir (ILO, 2021b: 3).

Canterella ve Strozzi (2019) Amerika ve Avrupa verileri temelinde platform çalışanları ile geleneksel çalışanları kazanç ve çalışma koşulları açısından karşılaştırmışlardır. Çalışmalarında ulaştıkları temel bulgu; platform çalışanlarının, haftada yalnızca birkaç saat daha az çalışırken, karşılaştırılabilir yeteneklere sahip geleneksel çalışanlardan yaklaşık %70 daha az kazandıklarıdır. Ayrıca, platform çalışanlarının, daha fazla çalışma arzusunun ifade ederken, başka meslek biçimleri aramaya ilgisiz göründüklerini belirten yazarlara göre bu sonuçlar, çoğu platform çalışanının, geleneksel istihdamın dışında kalan ve hala yeterince kullanılmayan bir tür “atıl işgücüne” benzediğini göstermektedir.

Dijitalleşme/otomasyondaki ilerleme, nihayetinde ekonomideki teknolojik gelişmelere bağlı ekonomik, profesyonel bir elit ile düşük ücretli ve sınırlı işçi haklarına sahip düşük vasıflı işçilerden oluşan bir zemin oluşturabilir. Bu durum, sosyal eşitsizliği artırabilir ve orta sınıfın sosyo-ekonomik yapıdaki ağırlığını azaltabilir (Madariaga, vd., 2019: 9). Bu çerçevede OECD’nin 2019 yılındaki “Going Digital: Shaping Policies” başlıklı Rapor’unda herkes için iyi işler sağlamak için büyük bir eğitim mücadelesine hazırlanmanın önemine dikkat çekilmektedir. Politikaların, yeni işlere başarılı ve adil geçişleri kolaylaştırması ve bir yandan esneklik ve hareketlilik, diğer yandan sosyal diyalog da dahil olmak üzere iş istikrarı arasında bir denge kurarak mevcut işlerde değişikliklere göre hazırlanması gerekir. Aynı zamanda insanları başarılı olmak için gereken becerilerin karışımıyla güçlendirmeli, kimsenin geride kalmamasını sağlamak için sosyal korumayı iyileştirmeli ve ortaya çıkan çalışma biçimleriyle ilgili endişeleri ele almalıdır (OECD, 2019a: 85).

SONUÇ

Ekonomilerin giderek dijitalleşmesi, emek piyasalarında önemli dönüşümlere yol açmaktadır. Bir taraftan işgücünün yerel sınırlarını aşması kolaylaşırken, daha yüksek beceriler gerektiren yeni istihdam alanları da ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber, sermaye ve emek arasındaki güç dengesi açısından dijital emek piyasalarında çalışma ele alındığında daha güvensiz ve yetersiz sosyal korumaya sahip işlerin yoğunlaşması ve çalışanların birlikte hareket etmelerinin zorlaşması, emek mücadelesinin sı-

nıfsal düzlemde bireysel düzleme kayması gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir.

Dijitalleşme, işgücü talebinin hem niceliğini hem de niteliğini değişime uğratmaktadır. Bu çerçevede dijital emek platformlarının emek ve sermaye arasındaki güç dengesi/dengesizliği açısından ne gibi sonuçlar yarattığına ve/veya yaratabileceğine yönelik daha derinlemesine çalışmaların yapılması önemlidir. Böylelikle dijital dönüşümün getirdiği risklerle mücadele açısından atılması gereken adımlar daha somutlaşabilecektir. Bununla beraber, tartışma götürmeyen tek nokta; eğitim politikalarının içeriğinin dijital dönüşüme uygun olarak yeniden şekillendirilmesi gerekliliğidir.

KAYNAKÇA

- Aloisi, A. ve De Stefano, V. (2020). Regulation and the future of work: The employment relationship as an innovation facilitator, *International Labour Review*, Vol. 159, No. (1), 47-69.
- Boyacı, Nil Belgin (2020). *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.
- Cantarella, M., Strozzi, C. (2019). Workers in the Crowd: The Labour Market Impact of the Online Platform Economy, IZA Discussion Paper Series, No. 12327, May. <http://ftp.iza.org/dp12327.pdf>
- Cherry, M. A. (2016). "Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work". *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37, No.(3), 544-577.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, Conditions of work and employment series; No. 71.
- Eurofound (2017). Aspects of non-standard employment in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2021). Digital labour platforms in the EU Mapping and business models Final Report, Luxembourg, Publication Office of European Union.
- Frey C.B. and Osborne M. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.
- Graham, M., Hjorth I., Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods, *Transfer*, Vol. 23(2) 135–162.
- Gray M. L., Suri S. (2019). *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*, Houghton Mifflin Harcourt: Boston.
- Greene, L., Mamic, I. (2015). The future of work: Increasing reach through mobile technology, *ILO Asia- Pacific Working Paper Series*, Bangkok, ILO.
- ILO (2018a). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world International Labour Office – Geneva.

- ILO (2018b) The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, ILO future of work research paper series, 3, Geneva.
- ILO (2021a). Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action Paper prepared for the Employment Working Group under Italian G20 Presidency.
- ILO, (2021b). World Employment and Social Outlook the role of digital labour platforms in transforming the world of work,
- Kässi, O., Lehtonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research, *Technological Forecasting&SocialChange*, (137), 241-248.
- Lukac M. (2021). “Two worlds of online labour markets: Exploring segmentation using finitemixture models and a network of skill co-occurrence”, *SocArXiv*, February 19, 2021.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., Ernst, C. (2019). Economy of platforms and employment What is it like to work for an app in Argentina? Executive summary, CIPPEC- IDB - ILO. Buenos Aires.
- Matthews, J., Rouzé, V. (2019). Participatory Cultural Platforms and Labour. In: Rouzé, V. (ed.) *Cultural Crowdfunding: Platform Capitalism, Labour and Globalization*. pp. 59–78. London: University of Westminster Press. DOI: <https://doi.org/10.16997/book38.d>. License: CC-BY-NC-ND 4.0
- OECD (2019a). *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019b). *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2020). *A Roadmap Toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy*, Report for the G20 Digital Economy Task Force Saudi Arabia, 2020.
- Schmidt, F. A. (2017). Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowdwork and gigwork, Friedrich Ebert Stiftung.
- Singh, P.J. (2020). Economic rights in a databased society. *Collective Data Ownership, Workers’ Rights, and the Role of the Public Sector*, Friedrich Ebert Stiftung, January, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16034.pdf>
- Stanford J. (2017). The resurgence of gigwork: historical and theoretical perspectives, *Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 382-401.
- UNCTAD (2019). *Digital Economy Report 2019, Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*.
- Van Gorp, N, O. Batura (2015). ‘Challenges of competition policy in a digitalised economy’, study performed by Ecorys Nederland and commissioned by the European Parliament, IP/A/ECON/2014-12.

World Bank (2016). World Development Report 2016: Digital Dividends. Washington, DC: World Bank.

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#digital-labour-platform/types>

Bölüm 3

HİSSE SENEDİ FİYATLARI
TAHMİNİNDE KULLANILAN GÜNCEL
MAKİNE ÖĞRENMESİ YÖNTEMLERİNİN
PYTHON İLE UYGULANMASI

Selçuk KIRAN¹

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü,
selcuk.kiran@marmara.edu.tr

GİRİŞ

Borsalardaki hisse senetleri ve kur değerleri gibi yatırım ürünlerinin fiyat tahminleri hem bireylerin hem de kurumların her zaman ilgisini çekmiştir. Günümüzde finans piyasalarının internet üzerinden gerçek zamanlı olarak takip edilebilmeleri ve kullanıcıyla piyasa arasındaki aracı sayısının düşmesiyle bu ürünlerle ilgili tahmin değerlerine ilgi daha da artmıştır.

Yapılan çalışmalarda Yapay Sinir Ağları (YSA) metodunun özellikle hisse senedi gibi finansal varlıkların değerlerini tahmininde geleneksel tahmin yöntemlerine göre daha başarılı sonuçlar ürettiği görülmüştür. Bu çalışmada makine öğrenmesi teknikleri üzerinden fiyat tahminleriyle ilgili yapılmış güncel çalışmalar incelenerek günümüzde kullanılan metotlar göz önüne alınarak demir çelik sektörüyle ilgili bir araştırma yapılmıştır.

Çalışkan ve Deniz'in 2015'te yaptıkları çalışmada BİST30 endeksinde ait 27 hisse senedi için 5 günlük fiyat tahmini yapılmış ve değerler %1,80'lik hata ile tahmin edilmiştir. Aynı hisselerle yapılan fiyat yönü tahmininde ise hisse senedi fiyatlarının yönü (artacağı, aynı kalacağı veya düşeceği) %58 doğru tahmin edilmiştir. Bu analizlerde bu şirketlerin 5 yıllık verilerinin yanı sıra kurlar, petrol fiyatları, altın fiyatları, muhtelif MSCI endeksleri YSA yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

Toraman 2008'de yaptığı çalışmada Erdemir A.Ş. ve Kardemir A.Ş. hisse senetlerinin tahminine yönelik olarak bu hisse senetlerinin ve iki firmanın bazı bilanço değerlerinin yanı sıra faiz, enflasyon oranları, döviz ve altın kurları gibi göstergeleri baz alarak iki YSA modeli oluşturmuştur. Çıkan sonuçlar tatmin edici olmuştur.

Akşehir ve Kılıç 2019'da üç senelik verileri baz alarak beş farklı banka hisse senedinin ve BIST100 endeksinin bir gün sonraki kapanış değerlerini tahmin etmeye çalışmışlardır. 50 ve 33 göstergeli iki değişik model üzerinden yaptıkları çalışmada yöntem olarak karar ağacı, rastgele orman (RO) ve çoklu regresyon kullanmışlardır ve başarılı sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Vijh vd. 2020'de yaptıkları çalışmada farklı faaliyet sektörlerine ait beş firma için bir sonraki günlük kapanış fiyatını tahmin etmekte YSA ve RO tekniklerini kullanmışlardır. Bahsi geçen firma hisselerinin açılış, kapanış, en yüksek ve en düşük değerleri kullanılmıştır ve sonuç olarak YSA modellerinin RO modellerine göre daha iyi sonuç verdikleri görülmüştür.

Arsllankaya ve Toprak 2021'de yaptıkları çalışmada Polinom Regresyon, RO Regresyon, Tekrarlayan Sinir Ağları (RNN) ve Uzun-Kısa Süreli Bellek (LSTM) yöntemlerini kullanılmışlardır. Bu çalışmada en iyi sonucu RO Regresyon yönteminin verdiği görülmüştür. Aynı çalışmada hisselerin genel olarak ülke içi ve ülke dışı politikadan da ciddi şekilde etkilendiğine dikkat çekilmiştir.

Mehtab ve Sen 2019'da yaptıkları araştırmada Hindistan Ulusal Menkul Kıymetler Borsası'nın NIFTY 50 endeksinin 3,5 yıllık verisinden yine aynı endeksin bir haftalık yön ve değerini tespit etmeye çalışmışlardır. Kullandıkları 10-15 teknikten Uzun-Kısa Süreli Bellek (LSTM) ve Kendini Organize Eden Bulanık Sinir Ağları (SOFNN) başarılı bulunmuştur. Bu işlemler sırasında, Twitter'dan çekilen verinin 4 değişik mod (calm, happy, alert, kind) dikkate alınarak duyguları belirlenmiş (sentiment analizi) ve veri bu şekilde analize sokulmuştur.

Hernández-Álvarez vd. 2019'da yazdıkları makalede, geçmiş verileri ve makine öğrenmesi algoritmalarını kullanarak borsa fiyatlarının tahminini yapma olanaklarını incelemişlerdir. Bu çalışmada 250 günlük Apple verilerini ROF ve Çok Katmanlı Algılayıcı (MLP) algoritmaları ile kullanarak tahminler yapmış ve başarılı sonuçlar elde etmişlerdir. Yazarlar Ekvador Borsası'nın verilerinin de bu şekilde kullanıma açılmasını talep etmektedirler.

Pathak ve Shetty 2019'da yaptıkları çalışmada Twitter verisini alıp makine öğrenmesini kullanarak bu değerleri sayısallaştırmışlardır. Çıkan ara sonuçları bulanık mantık ile birleştirip sonrasında günlük tahminde bulunmaya çalışmışlardır. Bu çalışmada en iyi sonucu doğrusal regresyon yöntemi vermiştir.

Zhang vd 2019'da yaptıkları, ayrıştırıcı olarak çok katmanlı algılayıcı (MLP) kullandıkları çalışmada tahminleyici olarak ise Uzun Kısa Vadeli Bellek (LSTM) algoritmasını kullanmışlardır. Araştırmalarında S&P 500 Endeksi ve çeşitli hisse senetlerinin geniş bir zaman aralığındaki verilerini girdi olarak alıp günlük kapanış fiyatlarını tahmin etmeye çalışmışlar ve başarılı sonuçlar elde etmişlerdir.

Potanın ve Sidorov 2020 yılında Rusya çelik sektöründe bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada hisse sentleri, dolar kuru, NASDAQ endeksi, Euro kuru gibi değişkenler YSA yardımıyla tahminde kullanılmış ve başarılı sonuçlar elde etmişlerdir.

Dünyada ve ülkemizde yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun demir çelik sektöründe olduğu görülmüştür. Bunun sebebinin, bu sektörün hem eski hem de büyük hacimli olduğu için spekülasyona nispeten kapalı olması olduğu tahmin edilmektedir. Bu sebeple araştırmanın Türkiye demir çelik sektörü ile ilgili olmasına karar verilmiştir. Yönü tahmin edilecek hisse senedi olarak da Ereğli Demir Çelik hisseleri seçilmiştir.

YÖNTEM ve BULGULAR

Çalışma Türkiye'deki demir çelik sektörüyle ilgili olduğundan, Türkiye'deki demir çelik firmalarının hisse senetleri verisinin toplanmasına karar verilmiştir. Bunun yanı sıra dünyadan baz çelik endeksleriyle BIST 100

endeksinin de bunlara katılmasının doğru olacağı düşünülmüştür. Dolar ve altın yatırım araçlarıyla birlikte endekslerin yerel para biriminden TL'ye çevrilmesine katkıda bulunacak kurlar da veriye dahil edilmiştir. Bu işlemler Tablo 1'de görülebilecek olan Python'daki yfinance kütüphanesindeki gerekli komutlar kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 1 - Python yfinance kütüphanesi komutları

Kod	Açıklama
<code>df = yf.download()</code>	Kullanılacak olan komut, aşağıdaki parametrelerin herbiri parantezin içine aralarına virgül yazılarak yazılmalıdır.
<code>tickers = ""CEMIS.IS KRDMD.IS BRSAN.IS SARKY.IS ERBOS.IS EREGL.IS KRDMB.IS KRDMA.IS DMSAS.IS %5EDJUSST 1623.T USDTRY%3DX JPYUSD=X""</code>	Çekilecek olan hisse senetlerinin simgeleri aralarında boşluk bırakılarak liste halinde yazılmaktadır.
<code>start=datetime.datetime(2014, 6, 16), end=datetime.datetime(2021, 8, 20)</code>	Başlangıç ve bitiş tarihleri, eğer dönem kullanılacaksa period kelimesi kullanılmalıdır. Dönem varsayılan değeri bir aydır, kullanılabilecek değerler: 1d (1 gün), 5d (5 gün), 1mo (1 ay), 3mo (3 ay), 6mo (6 ay), 1y (1 yıl), 2y (2 yıl), 5y (5 yıl), 10y (1 yıl), ytd, max (maksimum)
<code>interval = "1d"</code>	Verinin alınacağı aralıklar, varsayılan 1 gündür. Kullanılabilecek değerler: 1m (1 dakika), 2m (2 dakika), 5m (5 dakika), 15m (15 dakika), 30m (30 dakika), 60m (60 dakika), 90m (90 dakika), 1h (1 saat), 1d (1 gün), 5d (5 gün), 1wk (1 hafta), 1mo (1 ay), 3mo (3 ay)
<code>group_by = 'ticker'</code>	Verinin gruplaması için kullanılır, varsayılan column'dur (sütun).
<code>auto_adjust = True</code>	Açılış, Kapanış, En Yüksek ve En Düşük değerlerini otomatik düzeltir, varsayılanı False'tur (yanlış).
<code>prepost = True</code>	Normal piyasa saatleri öncesi/sonrası verilerini indirir, varsayılanı False'tur (yanlış).
<code>threads = True</code>	Veri indirmek için iş parçacıkları kullanma, varsayılanı True'dur (doğru).
<code>proxy = None</code>	Veri indirmede vekil sunucu (Proxy) kullanılacak mı, varsayılan değer None'dur (hayır).

Bu finansal verilerin gün içerisindeki oynamalarının katılmasının modele ekstra yarar sağlamayacağı gibi anlık verinin çok olmasının spekülasyonları sisteme taşıyabileceği düşünüldüğünden günlük veriler yeterli görülmüştür. Önce açılış, kapanış, en yüksek, en düşük ve işlem hacmi verileri alınmıştır ancak sonrasında yapılan incelemelerde hacim verisinin diğer değişkenlerle ilişkili olmadığı gözlemlenmiş bu yüzden tüm işlem hacmi değerleri çıkarılmıştır.

Python'ın Yahoo Finance modülü kullanılarak Yahoo sitesinden 16.06.2014 – 20.08.2021 tarihleri arasındaki çekilen göstergelerin isimleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 - Analizde kullanılan göstergeler (hisse senetleri, endeksler ve kurlar)

Kısaltma	Adı	Türü	Para Birimi
BURCE.IS	Burcelik Bursa Celik Dokum Sanayii A.S.	Firma	TRL
CELHA.IS	Celik Halat ve Tel Sanayii A.S.	Firma	TRL
CEMTS.IS	Cemtas Celik Makina Sanayi ve Ticaret AS	Firma	TRL
KRDMD.IS	Kardemir Karabuk Demir Celik Sanayi ve Ticaret A Ord Shs	Firma	TRL
CEMAS.IS	Çemaş Döküm	Firma	TRL
BR SAN.IS	Borusan Mannesmann Boru Sanayi v Tcrt AS	Firma	TRL
TUCLK.IS	Tugcelik Alüminyum ve Metal Mamulleri	Firma	TRL
SARKY.IS	Sarkuysan Elektrik Bakır Sny ve Tirt AS	Firma	TRL
ERBOS.IS	Erbosan Erciyas Boru Sanayii ve Tic. AS	Firma	TRL
OZBAL.IS	Ozbal Celik Boru Sanayi Ticaret v Tht AS	Firma	TRL
EREGL.IS	Eregli Demir ve Celik Fabrikalari T.A.S.	Firma	TRL
KRDMA.IS	Kardemir Karabuk Demir Celik Sanayi ve Ticaret B Ord Shs	Firma	TRL
IZMDC.IS	Izmir Demir Celik Sanayi A.S.	Firma	TRL
BURVA.IS	Burcelik Vana Sanayi ve Ticaret A.S.	Firma	TRL
KRDMA.IS	Kardemir Karabuk Demir Celik Sanayi ve Ticaret A Ord Shs	Firma	TRL
DMSAS.IS	Demisas Dokum Emaye Mamulleri Sanayi AS	Firma	TRL
CUSAN.IS	Cuhadaroglu Metal Sanayi ve Pazarlama AS	Firma	TRL
ISDMR.IS	Iskenderun Demir ve Celik AS	Firma	TRL
DOKTA.IS	Doktas Dokumculuk Ticaret ve Sanayi AS	Firma	TRL
YKSLN.IS	Yükselen Celik AS	Firma	TRL
XU100.IS	BIST 100 Endeksi	Endeks	TRL
%5EDJUSST	Dow Jones Çelik Endeksi	Endeks	USD
1623.T	NEXT FUNDS TOPIX-17 Steel & Nonferrous Metals ETF	Endeks	USD
6581.TW	Taiwan Steel Union Co., Ltd	Endeks	TWD
GC%3DF	Altın / Dolar kuru	Kur	
USDTRY%3DX	Amerikan Doları TL kuru	Kur	
TWDUSD=X	Taiwan Doları Amerikan Doları kuru	Kur	
JPYUSD=X	Japon Yeni Amerikan Doları kuru	Kur	

Veriler toplandıktan sonra tüm hisse senetlerinin bir gün önceki kapanış fiyatlarına göre artıp artmadıkları hesaplanarak bir yön vektörü oluşturulmuştur. Bu esnada yeterli sayıda verisi bulunmayan 6581.TW, CUSAN.IS, ISDMR.IS ve YKSLN.IS verileri analizden çıkarılmışlardır.

Ereğli Demir Çelik hisselerinin yönü tahmin edileceğinden geriye kalan değerlerin bu hisse senediyle olan korelasyonu incelenmiştir. Tablo 3'te bu korelasyon değerleri görülebilir. Bu tabloda korelasyon değerlerinin yanı sıra, korelasyon değerleri 0,90'ın üzerinde olanların yanına VAR yazılmış diğerlerinin yanı boş bırakılarak analizden çıkarılmıştır.

Tablo 3 - EREGL hisse senediyle korelasyon ilişkisi

Hisse Senedi	Korelasyon	İlişki
%5EDJUSST	0,954562	VAR
BURVA.IS	0,628441	-
USDTRY%3DX	0,861445	-
XU100.IS	-0,634272	-
CELHA.IS	0,735356	-
SARKY.IS	0,956321	VAR
JPYUSD=X	0,323558	-
CEMTS.IS	0,91133	VAR
TUCLK.IS	0,468975	-
DOKTA.IS	0,676643	-
DMSAS.IS	0,919685	VAR
CEMAS.IS	0,403161	-
IZMDC.IS	0,1911	-
1623.T	0,908656	VAR
TWDUSD=X	0,178835	-
ERBOS.IS	0,91445	VAR
BURCE.IS	0,804774	-
KRDMA.IS	0,923452	VAR
GC%3DF	0,871997	-
BRSAN.IS	0,913612	VAR
OZBAL.IS	0,645622	-
KRDMD.IS	0,958377	VAR
KRDMB.IS	0,937157	VAR

Listedeki sonuçlar değerlendirildiğinde, Ereğli Demir Çelik hisselerinin, Kardemir ve beş Türk çelik firmasının yanı sıra Dow Jones ve NYSE Çelik Endeksiyle ilişkisi görülmektedir. Bu sektörün uluslararası niteliği

göz önünde tutulduğunda ve Ereğli Demir Çelik'in yurtdışında da işlem gördüğü düşünüldüğünde bu durum çok da beklenmeyen bir sonuç değildir.

Hisselerin işlem görmedikleri günün fiyatı bir önceki işlem gördükleri günün kapanış değeriyle aynı olduğu varsayılmıştır. Ereğli Demir Çelik hissesinin yönü hesaplanırken bir önceki günün kapanış değeriyle o günün değeri karşılaştırılıp çıkan değer pozitifse 1, negatifse 0 değeri verilmiştir. Eğer iki günde de hissenin değeri aynı kalmışsa (altı ondalık değerden dolayı çok düşük bir ihtimal) o gün dikkate alınmamıştır.

Modele alınmayacak veriler çıkarıldığında geriye kalan 1737 günlük verinin %70'i eğitim için ayrılarak öğrenme süreci yapılmıştır. Bu süreç sonucunda test için kalanlar kullanılarak modelin doğru sonucu verip vermediği incelenmiştir. İlk analiz lojistik regresyon yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Bu yöntemin sonucunu vermeden önce kısaca değerlendirme metriklerine değinmekte fayda vardır. Bu konuda olabilecek tüm kombinasyonlar Tablo 4'te görülebilir.

Tablo 4 – Karmaşıklık matrisi

		OLAN DURUM	
		Pozitif	Negatif
TAHMİN	Pozitif	TP (True Positive)	FP (False Positive)
	Negatif	FN (False Negative)	TN (True Negative)

Doğruluk (Accuracy: $(TP+TN) / (TP+FP+FN+TN)$) bir modelde doğru tahmin edilen değerlerin toplam örnek sayısına oranını verir. Bu örnekte, Ereğli Demir Çelik hissesinin fiyatının arttığı ve düştüğü toplam gün sayısının toplam örnek sayısına (1737) bölünmesiyle elde edilir. Özellikle bir durumun diğerinden çok az sayıda var olduğu durumda bu metrik yanıltıcı olabilir o yüzden kesinlik ve duyarlılık isimli iki metriğe daha bakmakta fayda vardır.

Kesinlik (Precision: $TP / (TP + FP)$) bir modelde doğru tahmin edilenler pozitiflerin sayısının hem doğru hem de yanlış tahmin edilmiş pozitiflere olan oranıyla bulunur.

Duyarlılık (Recall: $TP / (TP + FN)$) ise bir modelde doğru tahmin edilen pozitiflerin sayısının doğru tahmin edilen pozitiflerin sayısı ile yanlış tahmin edilen negatiflerin sayısının toplamına olan oranının hesaplanmasıyla bulunur.

F1 Skor (F1 Score: $2 * \frac{\text{Kesinlik} * \text{Duyarlılık}}{\text{Kesinlik} + \text{Duyarlılık}}$) değeri ise kesinlik (Pre-

cision) ve duyarlılık (Recall) değerlerinin harmonik ortalamasını gösterir.

Çalışmanın buradan sonraki kısmında sırayla uygulanan analizlere yer verilmiştir. Bu analizler Python'ın Scikit ve Keras kütüphaneleri kullanılarak yapılmıştır. Her analiz için yukarıda anlatılan performans değerlendirme metrikleri de verilmiştir. Öncelikle sınıflandırmada en temel metotlardan biri olan lojistik regresyon uygulanmıştır. Lojistik regresyonda kullanılan kod Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1 - Lojistik Regresyon Python kodu

```
#Logistic Regression

from sklearn.preprocessing import StandardScaler
sc = StandardScaler()
sc.fit(X_train)
X_train_std = sc.transform(X_train)
X_test_std = sc.transform(X_test)

from sklearn.linear_model import LogisticRegression
lr = LogisticRegression(max_iter=10000)
lr.fit(X_train_std, y_train)

prediction = lr.predict(X_test_std)
from sklearn.metrics import classification_report
print(classification_report(y_test, prediction))

from sklearn import metrics
print(metrics.accuracy_score(y_test, prediction))
print(metrics.precision_score(y_test, prediction))
print(metrics.recall_score(y_test, prediction))
```

Lojistik regresyon modelinde çıkan doğruluk metrikleri de Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5 - Lojistik Regresyon sonucu

Metrik	Oran
Doğruluk (Accuracy)	%53,17
Precision (Kesinlik)	%55,28
Recall (Duyarlılık)	%64,03
F1 Skor	%59,33

Ardından veri setine daha önce yapılan çalışmalarda en iyi sonuçları veren YSA yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem için Python'da oluşturulan örnek kod Şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2 - YSA Python Kodu

```
#ANN
from keras.models import Sequential

model = Sequential()

model.add(Dense(60, input_dim=65, kernel_initializer='normal', activation='relu'))
model.add(Dense(30, kernel_initializer='normal', activation='relu'))
model.add(Dense(15, kernel_initializer='normal', activation='relu'))
model.add(Dense(10, kernel_initializer='normal', activation='relu'))
model.add(Dense(1))
model.add(Activation('sigmoid'))

model.compile(optimizer='rmsprop', loss='mse', metrics=['mse', 'mae'])
model.fit(X_train, y_train, batch_size=4, epochs=1000)
model.summary()

Y_pred = model.predict(X_test)
Y_pred2=Y_pred

Y_pred2[Y_pred2>0.5] = 1
Y_pred2[Y_pred2<0.5] = 0

from sklearn import metrics
print(metrics.accuracy_score(y_test, Y_pred))
print(metrics.precision_score(y_test, Y_pred))
print(metrics.recall_score(y_test, Y_pred))
```

YSA modeli sonucunda çıkan doğruluk metrikleri de Tablo 6'da görülebilir.

Tablo 6 - YSA Sonucu

Metrik	Oran
Doğruluk (Accuracy)	%53,36
Precision (Kesinlik)	%53,36
Recall (Duyarlılık)	%100
F1 Skor	%69,59

Bir başka popüler algoritma olan RO algoritmasının kullanıldığı modelin kodu da Şekil 3'te verilmiştir.

Şekil 3 - RO Python kodu

```
#Random Forest
from sklearn import model_selection
# random forest model creation
rfc = RandomForestClassifier()
rfc.fit(X_train,y_train)
# predictions
rfc_predict = rfc.predict(X_test)

from sklearn.model_selection import cross_val_score
from sklearn.metrics import classification_report, confusion_matrix
print("==== Confusion Matrix ===")
print(confusion_matrix(y_test, rfc_predict))
print('\n')
print("==== Classification Report ===")
print(classification_report(y_test, rfc_predict))
print('\n')
print("==== Metrikler ===")
from sklearn import metrics
print(metrics.accuracy_score(y_test, rfc_predict))
print(metrics.precision_score(y_test, rfc_predict))
print(metrics.recall_score(y_test, rfc_predict))
```


RO algoritması kullanılarak oluşturulan model sonucunda çıkan doğruluk metrikleri de Tablo 7’de görülebilir.

Tablo 7 - RO Sonucu

Metrik	Oran
Doğruluk (Accuracy)	%49,14
Precision (Kesinlik)	%52,22
Recall (Duyarlılık)	%55,04
F1 Skor	%53,59

Veri setinde son olarak da sınıflandırma algoritmalarındaki en temel algoritmalarından biri olan Naive Bayes algoritması kullanılmıştır. Bu algoritmanın kodu Şekil 4’te görülebilir.

Şekil 4 - Naive Bayes Python kodu

```
#Naive Bayesian
from sklearn.datasets import load_iris
from sklearn.model_selection import train_test_split
from sklearn.naive_bayes import GaussianNB

gnb = GaussianNB()
y_pred = gnb.fit(X_train, y_train).predict(X_test)
print("Number of mislabeled points out of a total %d points : %d"
      % (X_test.shape[0], (y_test != y_pred).sum()))

from sklearn import metrics
print(metrics.accuracy_score(y_test, y_pred))
print(metrics.precision_score(y_test, y_pred))
print(metrics.recall_score(y_test, y_pred))
```

Naive Bayes algoritmasıyla oluşturulan model sonucunda elde edilen metrik değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8 - Naive Bayes Sınıflandırma Sonucu

Metrik	Oran
Doğruluk (Accuracy)	%50,10
Precision (Kesinlik)	%52,14
Recall (Duyarlılık)	%78,78
F1 Skor	%62,75

Tüm bu uygulamalar sonucunda çıkan doğruluk, kesinlik ve duyarlılık metrikleri karşılaştırmalı olarak Tablo 9’da görülebilir. Burada da görülebileceği gibi en iyi sonuçları YSA algoritması verirken RO en kötü sonuçları vermektedir.

Tablo 9 - Sonuçlar

Metrik	Lojistik Regresyon	YSA	Rastgele Orman	Naive Bayes
Doğruluk (Accuracy)	%53,17	%53,36	%49,14	%50,10
Precision (Kesinlik)	%55,28	%53,36	%52,22	%52,14
Recall (Duyarlılık)	%64,03	%100	%55,04	%78,78
F1 Skor	%59,33	%69,59	%53,59	%62,75

SONUÇ

Bu çalışmada dört değişik yöntem kullanılarak Ereğli Demir Çelik hisselerinin Türkiye ve dünyadaki demir çelik borsa verilerine (hisse, endeks) ve diğer genel göstergelere (Borsa endeksi, kurlar vb.) bağlı olarak, bir sonraki günkü yönü tayin edilmeye çalışılmıştır. Bu işlemlerin tamamı Python kullanılarak yapılmıştır.

Lojistik Regresyon, YSA, RO ve Naive Bayes yöntemlerinin kullanıldığı bu çalışmada dört yöntemden en iyi sonuçlar, dünyadaki diğer benzerlerinde olduğu gibi, YSA ile kurulan modelde elde edilmiştir. Naive Bayes ve Lojistik Regresyon yakın sonuçlar verirken RO en kötü sonucu getirmiştir. Bu sonuç literatürdeki çalışmalarla da uyumludur. Bu sonuçların değerlendirilmesinde F1 skorlarının daha tutarlı sonuçlar verdiği göz önüne alınmıştır.

Gelecek çalışmalarda bu veri setinin ARIMA, LSTM, RNN, CNN gibi bu konuda yaygın olarak kullanılan algoritmalarla da test edilmesi ve sonuç yelpazesinin genişletilmesi uygun olacaktır. Bunun dışında şirketlerin ciroları gibi başka göstergelerin modele eklenmesi de sonuçların kesinliğini etkileyeceği düşünülmektedir.

Twitter, Instagram, LinkedIn gibi sosyal medya mecralarında paylaşılanların da metin madenciliği üzerinden modele eklenmesinin doğruluk oranlarını yükseltmesi beklenmektedir. Bu şekilde oluşturulacak, doğruluk oranı çok daha yüksek bir modelin ticari bir yazılım haline dönüştürülmesi de faydalı olacaktır.

Çalışmanın yapıldığı bilgisayarların performanslarının kısıtlı olmaları ve bunun sonucu olarak analizlerin uzun sürmesi araştırmanın en önemli kısıtı olarak göze çarpmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akşehir, Z. D., & Kılıç, E. (2019). Makine Öğrenmesi Teknikleri İle Banka Hisse Senetlerinin Fiyat Tahmini. *Türkiye Bilişim Vakfı Bilgisayar Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi*, 12(2), 30-39.
- Arsılkaya, S., & Toprak, Ş. Makine Öğrenmesi ve Derin Öğrenme Algoritmalarını Kullanarak Hisse Senedi Fiyat Tahmini. *International Journal of Engineering Research and Development*, 13(1), 178-192.
- Çalışkan, M. M. T., & Deniz, D. (2015). Yapay Sinir Ağlarıyla Hisse Senedi Fiyatları ve Yönlerinin Tahmini. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 177-194.
- Hernández-Álvarez, M., Hernández, E. A. T., & Yoo, S. G. (2019, February). Stock Market Data Prediction Using Machine Learning Techniques. In *International Conference on Information Technology & Systems* (pp. 539-547). Springer, Cham.
- Mehtab, S., & Sen, J. (2019). A robust predictive model for stock price prediction using deep learning and natural language processing. Available at SSRN 3502624.
- Pathak, A., & Shetty, N. P. (2019). Indian stock market prediction using machine learning and sentiment analysis. In *Computational Intelligence in Data Mining* (pp. 595-603). Springer, Singapore.
- Potatin, V. V., & Sidorov, O. Y. (2020, November). The study of the relationship between stock value and financial performance of iron and steel enterprises using artificial intelligence techniques. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 966, No. 1, p. 012001). IOP Publishing.
- Toraman, C. (2008). Demir-Çelik Sektöründe Yapay Sinir Ağları İle Hisse Senedi Fiyat Tahmini: Erdemir AŞ ve Kardemir AŞ Üzerine Bir Tahmin Uygulaması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (39), 44-57.
- Vijh, M., Chandola, D., Tikkiwal, V. A., & Kumar, A. (2020). Stock closing price prediction using machine learning techniques. *Procedia Computer Science*, 167, 599-606.
- Zhang, K., Zhong, G., Dong, J., Wang, S., & Wang, Y. (2019). Stock market prediction based on generative adversarial network. *Procedia computer science*, 147, 400-406.

Bölüm 4

ÇALIŞANLARIN SOSYAL ZEKA SEVİYELERİNİN ÇATIŞMA YÖNETİMİ TARZLARI ÜZERİNE ETKİSİ¹

Fahriye ŞENKAL²
Güler TOZKOPARAN³

1 Bu çalışma Fahriye Şenkal'ın, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı'nda 2019 yılında Doç. Dr. Güler Tozkoparan danışmanlığında tamamlanmış olan "Çalışanların Sosyal Zekâ Seviyelerinin Çatışma Yönetimi Tarzları Üzerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

2 Bilim Uzmanı, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, fsenkall@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2553-8048

3 Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, g.tozkoparan@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9082-7092

1. GİRİŞ

Bireyler ile ilişkileri anlayabilme, insan ilişkilerinde akıllıca hareket etme, bireyleri anlayarak onları yönetme ve diğer bireyler ile iyi ilişkiler kurma yetkinliği sağlayan sosyal zeka, son yıllarda bireylerarası iletişimde önemi fark edilen bir unsur olmuştur. Bu bağlamda, günümüzde bireylerin iş ve özel yaşamlarında, çevrelerindeki bireylerle olan ilişki ve etkileşimlerinde sosyal zekaya sahip olmaları ve bu zeka türünü etkin bir biçimde kullanıyor olmaları çok önemli hale gelmiştir. Sosyal zekası yüksek olarak belirlenen bireyler; kendi istek ve ihtiyaçlarını bilen, kendisini tanıyan ve kendisiyle ilgili her konuda farkındalık sahibi olan, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olan, diğer bireylerle empati kurabilen, hislerini kontrol edebilen ve en önemlisi etkili ve doğru iletişim ile doğru ilişkiler kurabilen kişilerdir. Sosyal zekası yüksek olan bireylerin bulunduğu bir örgütte, kişi veya grupların önce kendilerini sonra çevrelerindeki bireyleri tanıması, birbirlerini anlaması ve en önemlisi iletişimin doğru ve anlaşılır biçimde kurulması, örgütteki çatışma oluşumunu azaltarak örgütün etkinliğini ve iç huzurunu artırıcı rol oynayacaktır.

Bireylerin iletişim ve etkileşim halinde olduğu her ortamda çatışmaların oluşması kaçınılmaz olmaktadır. İnsanın sosyal bir varlık olması dolayısıyla sosyalleşmenin beklenen bir çıktısı olarak ortaya çıkan çatışma, örgüt yaşamının da kaçınılmaz gerçeklerinden biridir. Çatışmanın kaçınılmaz bir olgu olduğunun kabul edilmesi ile birlikte, örgüt içerisinde var olan bireylerin çatışmayı ortadan kaldırmayı amaç edinmelerinin yerini zaman içerisinde çatışma ile yaşamaya ve çatışmayı örgüte fayda sağlayacak şekilde yönetmeye bırakmıştır. Çatışma kavramına yaklaşımın bu yönde değişim göstermesi ile ilk zamanlarda bir problem olduğu düşünülen çatışma, örgütsel etkinliği ve verimliliği artırma ve örgütün varlığını sürdürmesi konularında etkin bir konu olarak düşünülmeye başlamıştır. Çatışmanın örgütü hangi seviyede etkileyeceği, yönetilmesinde kullanılan yöntemlere ve yönetimindeki başarı seviyesine bağlıdır. Bu yöntemler uygulanırken ise bireylerle iletişim ve etkileşimin ve dolayısıyla bireylerin sahip oldukları sosyal zeka seviyesinin çatışma yönetimi sürecinde problemleri çözüme ulaştırırken etkili olduğu düşünülmektedir. Örgüt içerisinde sosyal zekası yüksek olan çalışanların varlığı doğru iletişim, uyum ve iş birliğinin sağlanması ve dolayısıyla birey ya da gruplar arası çatışmaların en aza indirilmesi gibi örgütsel sonuçlara yol açabilmektedir.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı, çalışanların sosyal zeka seviyelerinin çatışma yönetimi tarzları üzerine etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde zeka ve sosyal zeka kavramları hakkında, ikinci bölümünde çatışma ve çatışma yönetimi kavramları hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde ise İstanbul ve İzmir illerinde bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren özel

bir firmada aynı seviyede çalışanların sosyal zeka seviyelerinin çatışma yönetimi tarzları üzerine etkisini inceleyen bir araştırmaya yer verilmiştir.

2. ZEKA ve SOSYAL ZEKA KAVRAMLARI

Zeka, üzerinde çok fazla çalışma yapılan ve tartışılan soyut kavramlardan biridir. Zeka ile ilgili literatür incelendiğinde, yapılan araştırmaların ve çalışmaların sosyal zekanın ortaya çıkmasına kadar varılan süreçte de ışık tuttuğu görülmektedir. Yıllar boyunca araştırmacılar, konuya farklı perspektiflerden bakmışlar ve zeka ile ilgili çeşitli tanımlamalarda bulunmuşlardır. Varoluş sürecinden beri insanı öteki varlıklardan ayrı tutan en kıymetli ve dikkat çekici nitelik olan zeka, insanı insan yapan unsurlardandır. Bu özelliği ile zeka, tarih boyunca psikoloji, sosyoloji, felsefe ve eğitim bilimi gibi farklı disiplinlere mensup araştırmacıların ilgisini çeken bir olgu olmuştur. Bu bağlamda zeka ile ilgili çok uzak çağlardan günümüze kadar çeşitli tanımlamalar, varsayımlar ve kuramlar ileri sürülmüştür.

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından zeka; bireyin akıl yürütme, düşünme, gerçekleri idrak etme, yargıda bulunma ve sonuca varma kabiliyetlerinin tamamı, feraset, dirayet, zeyreklik ve anlak biçiminde açıklanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2019).

Zekanın tanımlanması ile ilgili en eski kuramlar incelendiğinde tanımlamalar üç ana temadan birini veya daha fazlasını içermektedir. Bu temalar; ‘öğrenme kapasitesi’, ‘bireyin sahip olduğu bilginin toplamı’ ile ‘çevreye ve yeni durumlara başarılı bir şekilde adaptasyon sağlanması’dır (Woolfolk, 2004: 107).

Gottfredson’a (1994: 13) göre zeka; düşünme, plan yapma, sorun çözme, soyut bir biçimde akıl yürütme, karmaşık düşünceleri algılama, çabucak öğrenme ve tecrübe ederek öğrenme kabiliyetini kapsamaktadır. Genel anlamda ise bir zihinsel yeteneği ifade etmektedir. Yazar, zekanın çevreyi kavramak, olguları mantıklı hale getirmek ve bireyin ne yaptığını çözümlemek için geniş ve derin bir kabiliyeti yansıttığını belirtmektedir.

Zeka, bir bireyin anlama, kavrama, öğrenme kapasitesini ifade etmekte ve zihinsel performansı göstermektedir (Vural, 2003: 224). Binet, bir insanın zekası ile ilgili doğru sonuçlara erişebilmek için o insanı zihinsel çaba gerektiren problemlerle karşı karşıya bırakmak gerektiğini savunmaktadır (aktaran Selçuk ve diğerleri, 2004: 4). Zeka; planlama, sorun çözme, soyut bir biçimde düşünebilme, akıl yürütebilme, kolay öğrenebilme ve edinilen tecrübelerden bir sonuca varma kabiliyetlerini içinde barındıran zihinsel bir kapasitedir. Söz konusu yetenekler yalnızca kitaplardan okuyarak öğrenmeyi, akademik anlamda bir yetkinliği ya da bir testin sonucunda elde edilen yüksek bir puanı ifade etmemektedir. Oldukça geniş ve derin bir kapasiteyi yansıtmaktadır (Baldık, 2005: 260).

Sosyal zeka ise 1920 yılında Thorndike'in zeka kavramını mekanik, sosyal ve soyut zeka olmak üzere üç başlıkta incelemesi sonucu ilk kez gündeme gelen bir kavram olmuştur. Thorndike (1920: 228), sosyal zeka kavramını, bireyleri anlama, onları yönetme ve bireyler arası ilişkilerde akıllıca hareket etme kabiliyeti olarak tanımlamaktadır. Gardner'a (1999: 4) göre sosyal zeka, bir bireyin diğer bireylerin niyet, motivasyon ve isteklerini algılaması ve bu doğrultuda diğer bireylerle etkin bir biçimde çalışmasını ifade etmektedir. Satış görevlisi, öğretmen, klinik çalışanı, dini lider, siyasi lider ve aktör olmak kişide doğuştan gelen sosyal zekayı gerektirmektedir. Sosyal zekâ, kendini anlama, kendi arzularını, korkularını ve kapasitelerini içeren etkili bir çalışma modeline sahip olma ve böyle bir bilgiyi kendi yaşamını düzenlemede etkili bir şekilde kullanma kapasitesini ifade etmektedir.

Toplumsal nitelikteki problemleri çözmek için sosyal zeka, empati veya kişi algısı olarak adlandırılan özel yeteneklerin tanınması ve geliştirilmesine büyük bir ihtiyaç vardır. Bu bağlamda sosyal zeka, içsel duyguları anlama veya diğer kişilerin durumlarını etkileme yeteneğidir (Hoepfner ve O'sullivan, 1968: 340). Cantor ve Kihlstrom (1989: 10), sosyal zekaya dair farklı bir bakış açısı sunmuşlardır. Söz konusu araştırmacılara göre sosyal zeka, benzersiz bilişsel bir yapı ve süreç içermemektedir ve sosyal yaşamdaki görevler ile ilgili yönlendirici, bildirici ve prosedürel bilgiyi ifade etmektedir. Sosyal zeka, kendini, başkalarını ve sosyal durumu anlama anlamına gelir ve tüm sosyal yargılamalar ve çıkarımları yöneten kural seti, sosyal zeka alanına aittir. Bir diğer yandan, sosyal davranışın hedefleri belirlemede, planlamada, izlemede ve değerlendirmede kullanılan yönü bu zeka türünün çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Saxena ve Jain'e göre (2013: 1) sosyal zeka, doğası gereği kişisel ve sosyal olmak üzere iki temel bileşene sahiptir. Bunlardan biri kişisel zeka, diğeri ise kişilerarası zekadır. Kişisel zeka, kişinin kendi içsel ve duygusal yaşantısına erişme kabiliyeti iken, kişilerarası zeka, bireyin diğer kişiler arasında fark yaratabilme kabiliyetidir. Sosyal zekası olmayan bir bireyin, toplumun içerisinde başarılı bir hayat sürdürmek zor olacaktır. Sosyal zeka, bir bireyin çevresindeki bireylerle sağlıklı ve huzurlu bir yaşam sürdürmesine yardımcı olur.

Walker ve Foley'e göre (1973: 842) ise sosyal zeka; bireylerle ilgilenme yeteneği, diğer bireylerin hislerini, düşüncelerini ve isteklerini algılamak yeteneği ve kişilerin duyguları, mizaçları ve motivasyonlarına dair net bir yargıya ulaşma (çıkartım yapma) kabiliyetidir.

Sosyal zeka, çevredeki diğer bireyleri tanımak ve başarılı bir biçimde iletişimde bulunmak için kullanılmaktadır. İnsanlara ilgi göstermek, onlarla çalışmak, onlarla öğrenmek ve öğretmek gibi özellikleri taşıyan birey-

lerde var olan bir zeka türüdür. Liderlik yetenekleri, arkadaşlık yetenekleri ve empati kurabilme sosyal zekası yüksek olan bireylerin en önemli nitelikleridir. Bireylerin yaşamdaki başarısını etkileyen önemli unsurlardan biri sosyal zekadır. Sosyal zekası güçlü olan bireyler diğer bireyleri kolaylıkla algılayabilir ve tanıyabilir. Rahatlıkla bir başkasının yerine kendilerini koyabilir ve aile içi anlaşmazlık yaşanması durumunda veya çatışmaları çözme konusunda başarılı olabilirler. Ayrıca, kolaylıkla etkileşime girmek ve içinde var oldukları çevrede doğal bir biçimde lider gibi davranabilmektedirler (Selçuk ve diğerleri, 2002: 73).

Sosyal zekası yüksek, toplumsal farkındalığı olan ve başkalarının davranışlarını temelde besleyen insanlar diğer kişiler için çekici olmaktadır. Sosyal zeka çatışmayı azaltabilir, bağnazlığın yerine geçebilir ve insanları ortak hedeflere doğru harekete geçirebilir (Albretch, 2006: 14).

3. ÇATIŞMA ve ÇATIŞMA YÖNETİMİ KAVRAMLARI

Boonsathorn'a (2007: 198) göre çatışma, hayatın kaçınılmaz bir parçasıdır. Geleneksel olarak insanlar, çatışmaları deneyimlerinde doğal ve yaygın bir durum olarak değil, olumsuz, zararlı bir durum olarak görmektedirler. Roloff'a (1987: 496) göre, bireyler kendi alanlarındaki meslektaşlarının, farklı topluluklardaki bireylerin veya bulundukları organizasyonun hizmetlerini veya ürünlerini kullanan diğer kişilerin, düşünceleriyle uyuşmayan davranışlar gösterdiklerinde örgütsel çatışma meydana gelir.

Rahim (2002: 207), çatışmayı sosyal varlıklar (başka bir deyişle birey, grup, organizasyon vb.) arasında veya içerisinde uyumsuzluk ve anlaşmazlık ile meydana gelen karşılıklı etkileşimin var olduğu bir süreç olarak kavramsallaştırarak bu tanımı genişletmektedir.

Genel olarak çatışma, sosyal varlık olarak adlandırılan insanların kendi içlerinde ya da birbirleri arasında, uyuşmazlık, ahenksizlik, geçimsizlik gibi unsurların meydana geldiği bir etkileşim ve iletişim süreci olarak ifade edilmektedir (Basım ve diğerleri, 2009: 21).

Antonioni'ye (1998:336) göre çatışmalar, bireylerin kendi hedeflerine ulaşmalarının başkaları tarafından engellendiğini algılamaları sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu uyuşmazlığın çözümü sürecinde bireylerin ihtiyaç veya çıkarlarını karşılamak önemli bir konu olmaktadır.

Kişilerarası çatışmalar ilk bakışta olumsuz bir durum veya olay olarak görülmektedir. Ancak çatışmalar, aynı zamanda bir yaratıcılık ve yenilik kaynağı olabilmektedir. Günümüzde özellikle yaygın olduğu söylenebilen bu bakış açısı, çatışmaları, kaçınılması gerekli olan bir konu olarak değil, bir bakıma istenen bir konu olarak görmektedir (Basım ve diğerleri, 2009: 21). Geleneksel örgütlerde çatışma, örgüt içindeki bir problemin işareti

olarak görülmekte ve çoğunlukla çatışmanın çözülmesi yerine bastırılması ön plana çıkmaktadır. Oysa çatışma aslında örgüt içindeki farklılıkları ve farklılıkların yaratacağı avantajları içinde barındırarak, problemlere alternatif çözümlerin bulunmasına yardımcı olan genel bir olgudur (Tozkoparan, 2013a: 225). Özetle örgütsel bağlamda çatışma, normal ve sağlıklı bir olgu olabilmektedir. Bir örgütte çatışma ve gerginlik ortamının hiç olmaması, sıkıcı ve durgun bir atmosfer yaratabilecektir. Böyle bir ortamda yaratıcılığı ve büyümeyi teşvik etmek ise pek olası değildir.

Çatışmalar sıklıkla bireylerarası ilişkileri sarsarak bu ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir. Bazen çatışmaların neden olduğu zararları ortadan kaldırmak olanaksız olabilmektedir (Tuna ve Türkmen, 2015: 46). Böyle durumlarda, birey veya gruplar arasında çıkar çatışmaları, iletişim ve güven eksikliği ya da rekabet ortamı ortaya çıkabilmektedir (Bokkasam vd., 2012: 332). Bir örgütte çatışmaların varlığı, çalışanların motivasyon ve performans kaybına neden olabilmekte, bu durum ise işten ayrılmalara yol açabilmektedir.

Sosyal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da çatışmalardan kaçınmak pek mümkün olmamaktadır. Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri, hedefleri, beklentileri, iletişim tarzları, farklı kültürlere ve algılara sahip olmaları, diğer çalışanlarla ortak kaynakları kullanmaları, kullanılan kaynakların sınırlı olması, rol belirsizliği ve rol çatışmaları, yöneticilik tarzları gibi konular örgüt içerisindeki çatışmaların nedeni olabilmektedir. Söz konusu farklılıkların birinin veya birkaçının yaşandığı organizasyonlarda bazı kişilerin çatışmaya yöneldiği, bazılarının ise çatışmanın çözülmesine yönelik davranışlarda bulunduğu gözlemlenmektedir (Tozkoparan, 2013b: 190). Çatışmaların etkin bir şekilde yönetilmesinde önemli olan nokta çatışmanın nedeninin biliniyor olmasıdır. Çatışmanın temel nedeni doğru belirlendiğinde çözülmesi de kolay olacaktır.

Örgütsel veya bireysel düzeyde ilgilenilmeyen ya da doğru bir biçimde yönetilemeyen çatışma, psikolojik ya da fiziksel bazı sorunlara sebep olurken, örgütün verimliliği ve sürekliliği üzerinde de olumsuz bir etki yaratabilmektedir (Stockwell, 1997: 6). İnsan ilişkilerinde var olan çatışma ve anlaşmazlıkları ortadan bütünüyle kaldırmak için gösterilen tutum, aslında kişilerin doğasında var olan farklılığa, başka bir ifadeyle çeşitliliğe ve zenginliğe yönelik gösterilen bir tutumdur (Türnüklü ve diğerleri, 2002: 576). Burada çatışmaların işlevsel olup olmaması önem arz etmektedir. Çünkü işlevsel bir çatışmanın ortadan kaldırılması organizasyona kazandıracak farklılıkları ve yenilikleri en başından yok etmeye neden olacaktır. Rahim'e göre çatışmaların yönetilmesi, bir organizasyondaki öğrenme ve etkinliği artırmayı ve çatışmanın fonksiyonel bozukluğunu en aza indirmek için etkili üst düzey stratejileri tasarlamayı ve çatışmanın yapıcı işlevlerini geliştirmeyi içermektedir (Rahim, 2000: 5; Rahim, 2002: 208).

Rahim'e göre çatışmanın yönetilmesi süreci “teşhis, müdahale, çatışma, etkililik ve geri bildirim” olmak üzere beş aşamadan oluşmaktadır. Örgütsel çatışmanın yönetimi ise temelde çatışmanın tanımlanması, diğer bir ifadeyle teşhis ve çatışmanın çözümlenmesi için müdahale süreçlerini içerir (Rahim, 2002: 222).

Örgütlerde çatışmaların yönetilmesine ilişkin çeşitli stratejiler ve yöntemler bulunmaktadır. Bu stratejilerin seçimi bireyden bireye değişirken, stratejilerin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken iki unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar; bireyin ihtiyaç ve amaçlarını karşılayabilecek bir çözüm yolunun bulunması ile seçilen yöntemin çatışma yaşanan kişi ile ilişkinin devam etmesini mümkün kılmasıdır (Güllüoğlu, 2013: 202).

Çatışmaların yönetilmesi amacıyla kullanılan strateji ve yöntemler en genel tanımıyla kişinin çatışmanın ortasında kalması durumunda gösterdiği tepkileri ifade etmektedir (Özdemir ve Özdemir, 2007: 396). Çatışma yönetimi stratejileri, örgüt içinde veya dışında bireylerin çatışma ile mücadelesinde göstermek istediği davranışlar ve tutumlar olarak ifade edilebilir. Söz konusu stratejilerin, kişinin genel olarak çatışmalara verdiği tepki tarzını gösterdiği söylenebilir (Folger ve diğerleri, 2013: 111).

Günümüzde en yaygın şekilde kullanılan çatışmayı yönetme modellerinden biri Rahim'in çatışma yönetimi modelidir. Bu model, bireyler arasındaki çatışmada kişilerin kullanabileceği bir model olmasının yanında örgüt içerisindeki birey ve grupların yaşadığı örgütsel çatışmayı çözmek amacıyla da kullanılabilir.

Rahim bu modeli bireyin kendisine yönelik ilgisi ve diğer bireylere yönelik ilgisi şeklinde iki temel boyutla ifade etmektedir. Bu boyutlardan ilki bireyin kendi ilgisini yerine getirmeye çalıştığı dereceyi (yüksek ya da düşük) açıklamaktadır. İkincisi ise bireyin başkalarının ilgisini yerine getirmeye çalıştığı dereceyi ifade etmektedir. Bu boyutlar çerçevesinde ise bütünleştirme (iş birliği), kaçınma, hükmetme (baskılama), uzlaşma ve uyma olmak üzere beş ayrı çatışma yönetimi tarzına yer verilmektedir (Rahim, 2002: 217). Söz konusu tarzlar aşağıda açıklandığı gibidir.

Bütünleştirme (İş birliği): Bu çatışma yönetim tarzı, kazan-kazan dinamikleri ile bütünleşen bir yaklaşımdır. Bu tarzı tercih eden bir bireyin hem kendi kişisel çıkarlarını hem diğer insanların çıkarlarını sağlama isteği yüksektir. Dolayısıyla çatışmanın yönetilmesine ilişkin tarzların içerisinde en birleştirici ve yapıcı yaklaşım olarak ifade edilebilmektedir (Özarallı, 2015: 11).

Uyma: Bu çatışma yönetimi tarzı, alternatif yolların eksik bir şekilde değerlendirilmesine neden olabilen ve karar alma kalitesini düşürebilen tek taraflı bir fedakarlık süreci olarak ifade edilmektedir. Sorumluluk sahi-

bi bir kişi, diğer tarafın ilgi ve çıkarlarına yönelik davranarak kendi çıkarlarını ihmal etmektedir. Bireyler, başkalarıyla birlikte ilerlemek, eleştirel bir değerlendirme yapmadan kabul etmek gibi davranışlar göstermektedir (Montes ve diğerleri, 2012: 8).

Uzlaşma: Bu çatışma yönetimi tarzı, çatışan tarafların hedefleri karşılıklı olarak belirlenmiş olduğunda, tarafların, örnek olarak, işgücüyle yönetimin eşit seviyede güce sahip olması durumunda ve müzakerenin olduğu süreçte bir çıkmaz içerisinde olduğunda kullanışlı bir yöntemdir. Bir çözüme varılamadığında, tarafların karmaşık bir sorun için geçici bir çözüme ihtiyacı olduğunda ya da diğer çatışma yönetimi tarzlarının sorunlarla etkin bir şekilde başa çıkmada etkisiz kaldığı durumlarda kullanılabilir (Rahim, 2002: 220).

Kaçınma: Kaçınma tarzı, çatışmanın varlığını görmeme, başka bir ifade ile görmemezlikten gelmeyi ifade etmektedir. Bu çatışma tarzı, çatışmayla ilgili kararların gecikmesine neden olmaktadır. Böyle bir yöntemle çatışmanın çözülmesi çok zor olmaktadır. Bu yöntem kısa bir süreçte faydalı olsa bile uzun bir süreçte örgütün etkinliğini azaltıcı rol oynayabilir (Koçel, 2018: 672). Bu çatışma yönetimi tarzı, sorunun önemsiz olması durumunda veya diğer tarafla karşı karşıya kalma riskinin çatışmanın çözülmesindeki yararlardan ağır basması durumunda kullanılabilir. Bazı taktiksel durumlarda ya da küçük problemlerle başa çıkma konusunda kullanılan bir yöntem olmaktadır (Rahim, 2001: 29).

Hükmetme: Hükmetme tarzı, kişilerin kendi çıkarlarına yönelik hedeflerine ulaşmak amacıyla diğer bireyleri zorlayan bir davranışta bulunmasını ve güç kullanılmasını ifade etmektedir (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 224). Problemler rutin konuları içeriyorsa veya hızlı karar alınması gerekiyorsa yönetici bu çatışma yönetim tarzını kullanabilir. Bunun dışında yönetici iddialı bir tutum sergileyen veya teknik kararlar almak için uzmanlığa sahip olmayan astlarla başa çıkmak için de bu yaklaşımı uygulamak zorunda kalabilmektedir (Rahim, 2002: 220).

4. ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları

Yapılan araştırmalar, çalışma yaşamındaki bireylerin zamanlarının büyük bir kısmını çatışma yönetimine harcadığını göstermektedir. Bu çabalar içerisinde çalışanların sosyal zekalarının ne kadar etkili olduğu merak konusu olmuştur. Bu çalışmanın amacı, çalışanların sosyal zeka seviyelerini, çatışma yönetimi tarzlarını ve sosyal zeka seviyelerinin çatışma yönetimi tarzları üzerine etkisini incelemektir. Araştırma, İstanbul ve İzmir illerinde, bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren özel bir firmada çalışan 201 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, ilgili firma

çalışanlarının sosyal zeka seviyelerinin, aynı statüde çalışan bireylerin çatışmaları yönetme tarzlarının ve sosyal zeka seviyelerinin çatışma yönetme tarzlarını nasıl etkilediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırmaya ilişkin yazın incelendiğinde gerek uluslararası yazında gerek ulusal yazında sosyal zeka ve çatışma yönetimi tarzları arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmadan elde edilecek sonuçların, ilgili yazına ve araştırmanın yapıldığı firma sektöründeki çalışanlara ile yöneticilere katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu yönleriyle çalışma önem arz etmektedir.

Araştırma, bankacılık ve sigortacılık sektöründe, İstanbul ve İzmir illerinde faaliyet gösteren özel bir firma çalışanlarından toplanan veriler ile sınırlıdır. Bu yönüyle, araştırmanın tek bir sektörde ve bu sektörde faaliyet gösteren tek bir firmada yapılmış olması araştırmanın sınırlılıklarından biri olarak ifade edilebilir. Araştırmaya dair anket linkinin çalışanlara ilgili kurumdaki e-postaları üzerinden ulaştırılmasının ve yanıtların mesai saatleri içerisinde alınmasının bir diğer sınırlılık olabileceği düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Hipotezi

Araştırmanın evreni, bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren özel bir firmanın, İstanbul ve İzmir illerinde çalışan toplam 1450 çalışanından oluşmaktadır. Anket formları, çalışanlara anket linki olarak elektronik posta aracılığıyla gönderilmiş ve 201 çalışandan geri dönüş alınmıştır.

Araştırmanın hipotezi, yazında elde edilen bilgiler ve çalışmanın amacı doğrultusunda “Çalışanların sosyal zeka seviyeleri, çatışma yönetimi tarzları üzerinde etkilidir” biçiminde oluşturulmuştur.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi, Tekniği ve Ölçüm Aracı

Araştırmada bir nicel araştırma yöntemi olan survey yöntemi ile anket tekniği kullanılmıştır. Survey yönteminde sorular, yazılı veya sözlü olarak sorulabilmektedir. Araştırmacılar değişkenleri nasıl ölçeceğini ve neyi elde etmek istediğini biliyorsa anket tekniği (yazılı soru sorma) en etkili veri toplama yöntemi olacaktır (Özdemir, 2008: 125).

Bu bağlamda, araştırmada kullanılan anket formunun ilk bölümünde yer alan yedi soru çalışanların demografik özelliklerine ilişkin soruları kapsamaktadır. Bu kapsamda, katılımcılara demografik özelliklerine ilişkin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurumdaki unvanı, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresine yönelik sorular yöneltilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, çalışanların sosyal zeka seviyelerini ölçmeye yönelik Silvera ve diğerleri tarafından 2001 yılında tasarlanan 21 maddeden oluşan Tromso Sosyal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik analizi Doğan ve Çetin'in (2009) "Tromso Sosyal Zeka Ölçeği Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" adlı çalışmalarında test edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda iç tutarlık (Cronbach Alfa) güvenilirlik katsayısı ölçeğin tümü için ,83 olarak bulunmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde ise çalışanların çatışma yönetimi tarzlarını belirlemeye yönelik 1985 yılında M. Afzalur Rahim tarafından tasarlanan ve 28 maddeden oluşan soru formu kullanılmıştır. Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği (ROCI II) A, B ve C olmak üzere üç ayrı soru formundan oluşmaktadır. Çalışanların ilgili ölçekte verilen ifadelerle ne ölçüde katıldıklarına ilişkin yanıtları 5'li Likert ölçeği (1: Kesinlikle katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) üzerinden değerlendirilmektedir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması ve geçerlilik ve güvenilirlik analizi B. Dilara Yağcıoğlu (1997) tarafından hazırlanmış olan yüksek lisans tezi kapsamında yapılmıştır. Ölçeğin A soru formu üstlerle olan çatışmaların yönetilmesi, B soru formu astlarla olan çatışmaların yönetilmesi, C soru formu ise aynı statüde çalışan bireylerle olan çatışmaların yönetilmesinde çatışma yönetimi tarzlarını ortaya çıkartmaktadır (Yağcıoğlu, 1997: 71). Bu çalışmada çalışanların aynı seviyedeki çalışma arkadaşları arasındaki çatışma yönetimi tarzlarını ölçmek üzere ölçeğin C formu kullanılmıştır.

Sosyal zeka seviyesi ve çatışma yönetimi tarzlarına ilişkin ölçeklerin alt boyutlarının sayısını bulmak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda sosyal zeka ölçeğinin ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi üç faktörden oluştuğu saptanmıştır. Çatışma yönetimi tarzları ölçeği de ölçeğin orijinal formundaki gibi beş faktörden oluşmaktadır.

Sosyal zeka ölçeğine açımlayıcı faktör analizini uygulamak amacıyla, öncelikle örneklem büyüklüğünün faktörleştirme için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile belirlenmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 1'de sunulduğu gibidir.

Tablo 1: Sosyal Zeka Seviyesi Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		.86
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	1881,2
	Serbestlik değeri	210
	Anlamlılık	.000

Tablo 1 incelendiğinde, KMO değerinin sosyal zeka ölçeği için .86 olduğu görülmektedir. Bu değer, değişkenlerin faktör analizini uygulayabilmek için uygunluğunun mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

Sosyal zeka ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörler, bu faktörlerin açıklanan toplam varyansları ile birlikte Tablo 2’de sunulduğu gibidir.

Tablo 2: Sosyal Zeka Ölçeğinin Faktör Dağılımı

Faktör	Madde Numarası	Maddeler
Sosyal Bilgi Süreci	1	Diğer insanların davranışlarını önceden tahmin edebilirim.
	3	Davranışlarımın diğer insanlara ne hissettireceğini bilirim.
	6	Diğer insanların duygularını anlayabilirim.
	9	Başkalarının isteklerini anlarım.
	14	Bir açıklama yapmalarına gerek duymadan insanların ne yapmaya çalıştıklarını çoğunlukla anlarım.
	17	Diğer insanların davranışlarına nasıl tepki göstereceklerini tahmin edebilirim.
	19	Diğer insanların yüz ifadelerinden, beden dillerinden vs. gerçekte ne demek istediklerini çoğunlukla anlarım.
Açıkladığı Varyans %25,041		

Sosyal Farkındalık	2	Çoğunlukla başkalarının seçimlerini anlamanın zor olduğunu hissederim.
	5	İnsanlar yaptıkları şeylerle beni sık sık şaşırtırlar.
	8	İnsanlar açıklama yapmama fırsat vermeden bana kızarlar.
	11	Ne düşündüğümü söylediğimde insanlar genellikle benden rahatsız olmuş veya bana kızmış gibi görünürler.
	13	İnsanları tahmin edilemez bulurum.
	15	Başkalarını iyice tanımam uzun zaman alır.
	16	Farkına varmadan çoğu kez başkalarını incitirim.
	21	Diğer insanların yaptıklarına verdikleri tepkiler beni çoğunlukla şaşırtır.
Açıkladığı Varyans %20,035		
Sosyal Beceri	4	Tanımadığım yeni insanların olduğu bir ortamda genellikle tedirginlik hissederim.
	7	Sosyal ortamlara kolaylıkla uyum sağlarım.
	10	İnsanlarla ilk tanışmada ve yeni ortamlara girme konusunda iyiyimdir.
	12	Başka insanlarla geçinebilmekte zorlanırım.
	18	Yeni tanıştığım insanlarla iyi ilişkiler kurmada başarılıyım.
	20	Başkalarıyla konuşacak güzel sohbet konuları bulmakta çoğunlukla sıkıntı çekerim.
Açıkladığı Varyans %9,849		
Toplam Açıklanan Varyans %54,924		

Sosyal zeka ölçeğinde yer alan soruların faktör analizi sonucunda üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Söz konusu faktörler toplam varyansın %54,924'ünü açıklamaktadır. Sosyal bilgi süreci faktörü, ölçülme-ye çalışılan özelliğin %25,041'ini, sosyal farkındalık faktörü %20,035'ini, sosyal beceri faktörü ise %9,849'unu açıklamaktadır.

Açımlayıcı faktör analizini uygulamak amacıyla, çatışma yönetimi tarzları ölçeği için de örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygun olup olmadığı KMO testi ile incelenmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 3'te sunulduğu gibidir.

Tablo 3: Çatışma Yönetimi Tarzları Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		.80
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	1895,8
	Serbestlik değeri	300
	Anlamlılık	.000

Tablo 3 incelendiğinde, KMO değerinin çatışma yönetimi tarzları ölçeği için .80 olduğu görülmektedir. Bu değer, değişkenlerin faktör analizi için uygunluğunun mükemmel düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Çatışma yönetimi tarzları ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucu ise Tablo 4'te sunulduğu gibidir.

Tablo 4: Çatışma Yönetimi Tarzları Ölçeğinin Faktör Dağılımı

Faktör	Madde Numarası	Maddeler
Bütünleştirme Tarzı	1	Kabul edilebilir bir çözüm bulmak için sorunu aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla birlikte gözden geçirmeye çalışırım.
	2	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla ihtiyaçlarına cevap vermek için elimden geleni yaparım.
	4	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla birlikte bir karar almak için fikirlerimi onunkilerle bütünleştirmeye çalışırım.
	5	Sorunlara ortak beklentilerimizi karşılayacak çözümler bulmak için aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla iş birliği yapmaya çalışırım.
	12	Çalışma arkadaşlarımla bir sorunu birlikte çözmem gerektiğinde onunla tam ve doğru bilgi alışverişinde bulunurum.
	23	İkimizce de kabul edilebilir çözümler üretebilmek için aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla iş birliği yaparım.
	28	Sorunların doğru ve tam olarak kavranması için aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla birlikte çalışmaya çaba gösteririm.
Açıkladığı Varyans %21,305		

Kaçınma Tarzı	3	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla uyuşmazlığı kendime saklamaya ve böylece zor durumlarda kalmaktan kaçınmaya çalışırım.
	6	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla farklı yanlarımı açıkça ortaya koymaktan genellikle kaçınırım.
	16	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla ters düşmekten kaçınırım.
	17	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla karşı karşıya gelmekten kaçınırım.
	26	Duyguların karşılıklı olarak incinmesinden kaçınmak için aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla uyuşmazlıklarımı kendime saklarım.
	27	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla tatsız konuşmalardan kaçınmaya çalışırım.
Açıkladığı Varyans %16,654		
Uyma Tarzı	10	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla arzularını genellikle yerine getiririm.
	11	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla isteklerine genellikle hayır diyemem.
	13	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla genellikle tavizkar davranırım.
	19	Genellikle aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla önerileri doğrultusunda hareket ederim.
	24	Aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla beklentilerini karşılamaya çalışırım.
Açıkladığı Varyans %5,312		
Uzlaşma Tarzı	7	İçinden çıkılmaz durumlarda bir orta yol bulmaya çalışırım.
	14	Çıkmazları aşmak için genellikle bir orta yol öneririm.
	15	Bir uzlaşmaya varmak için aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarımla karşılıklı görüşmeler yaparım.
	20	Uzlaşmaya varılabilmesi için karşılıklı özverilerde bulunulması yoluna başvururum.
	22	Sorunların en iyi şekilde çözümlenebilmesi için tüm endişelerimizin açıkça ortaya konmasına çalışırım.
Açıkladığı Varyans %5,076		
Hükmetme Tarzı	8	Kendi fikirlerimi kabul ettirmek için etkileme gücümü kullanırım.
	9	Bir kararı kendi lehime yapmak için otoritemi kullanırım.
	18	Bir kararı kendi lehime yapmak için mesleki tecrübemi kullanırım.
	21	Genellikle, herhangi bir sorunun benimle ilgili tarafının peşine, kararlı bir şekilde düşerim.
	25	Rekabet durumlarında kazanmak için bazen gücümü kullanırım.
Açıkladığı Varyans %7,971		
Toplam Açıklanan Varyans % 56,319		

Çatışma yönetimi tarzları ölçeğinde yer alan soruların faktör analizi sonucunda beş faktör altında toplandığı görülmektedir. Söz konusu faktörler toplam varyansın %56,319'unu açıklamaktadır. Bütünleştirme tarzı faktörü, ölçülmeye çalışılan özelliğin %21,305'ini, kaçınma tarzı faktörü %16,654'ünü, hükmetme tarzı faktörü %7,971'ini, uyma tarzı faktörü %5,312'sini, uzlaşma tarzı faktörü ise %5,076'sını açıklamaktadır.

Güvenilirlik Analizi

Çalışmada kullanılan sosyal zeka ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5'te sunulduğu gibidir.

Tablo 5: Sosyal Zeka Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Kullanılan Ölçek	Cronbach's Alfa (α)	Madde Sayısı (N)
Sosyal Farkındalık Boyutu	.82	8
Sosyal Beceri Boyutu	.80	6
Sosyal Bilgi Süreci Boyutu	.87	7
Sosyal Zeka Ölçeğinin Genel Güvenilirliği	.84	21

Tablo 5 incelendiğinde, sosyal zeka ölçeğinin genel ve alt boyutlarına yönelik güvenilirlik analizi sonuçlarında Cronbach's Alfa değerinin 0,80 ve üzeri olduğu görülmektedir. Alfa değerinin 1'e yakın olması sosyal zeka alanına dair bu ölçeklerin yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışmada kullanılan çatışma yönetimi tarzları ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları ise Tablo 6'da sunulduğu gibidir.

Tablo 6: Çatışma Yönetimi Tarzları Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Kullanılan Ölçekler	Cronbach's Alfa (α)	Madde Sayısı (N)
Bütünleşme Boyutu	.84	7
Kaçınma Boyutu	.82	6
Hükmetme Boyutu	.71	5
Uyma Boyutu	.73	5
Uzlaşma Boyutu	.75	5
Çatışma Yönetimi Tarzları Ölçeğinin Genel Güvenilirliği	.83	28

Tablo 6 incelendiğinde, çatışma yönetimi tarzları ölçeğinin genel ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değerinin 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değerler, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.4. Araştırma Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma verilerinin analizi için SPSS 20.0 istatistik paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde ilk olarak araştırmaya katılım gösteren kişilerin demografik özellikleri incelenmiştir. Çalışma kapsamında yer alan demografik özellikler; katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, unvanı, bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi ve çalışma yaşamındaki toplam çalışma süresi olmuştur. Demografik özelliklere yönelik frekans analizi sonuçları Tablo 7’de sunulduğu gibidir.

Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özellikleri

<u>Değişken</u>	<u>Frekans</u>	<u>Yüzde (%)</u>
<u>Cinsiyet</u>		
Kadın	147	73,1
Erkek	54	26,9
<u>Yaş</u>		
24 ve altı	13	6,5
25-34	132	65,7
35-44	43	21,4
45-54	13	6,5
55 ve üzeri	0	0
<u>Medeni Durum</u>		
Bekar	118	58,7
Evli	83	41,3
<u>Eğitim Durumu</u>		
Lise	6	3,0
Önlisans	16	8,8
Lisans	136	67,7
Lisansüstü	43	21,4
<u>Çalışma Hayatındaki Süre</u>		
1 yıldan az	8	4,0
1-5 yıl	75	37,3
6-10 yıl	57	28,4
11-15 yıl	25	12,4
16-20 yıl	24	11,9
21 yıl ve üzeri	12	6,0
<u>Kurumdaki Çalışma Süresi</u>		
1 yıldan az	25	12,4
1-5 yıl	134	66,7
6-10 yıl	12	6,0
11-15 yıl	14	7,0
16-20 yıl	11	5,5
21 yıl ve üzeri	5	2,5
<u>Kurumdaki Unvan</u>		
Yetkili/Uzman	160	79,6
Yönetici ve üzeri	41	20,4
TOPLAM	201	100

Tablo 7’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların %73,1’i kadınlardan, %26,9’u erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların ağırlıklı olarak kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışanların büyük çoğunluğunun %65,7 oranı ile 25 ile 34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 35 ile 44 arasındaki çalışanlar toplam çalışan sayısının %21,4’ünü oluşturmaktadır. 24 yaş ve altı çalışanlar ile 45 ve 54 yaş arası çalışanlar ise eşit dağılarak toplam çalışanların %6,5’ini oluşturmaktadır. Çalışanların medeni durumları incelendiğinde bekar ve evli çalışanların birbirine yakın oranlarda olduğu ancak bekar çalışanların (%58,7) evli çalışanlara (%41,3) göre daha fazla sayıda olduğu görülmektedir. %67,7’lik oranla katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu sayıyı %21,4 oranla lisansüstü mezunu çalışanlar takip etmektedir.

Çalışanların toplam iş hayatındaki çalışma süresinin en fazladan aza olmak üzere sırasıyla %37,3’ünün 1-5 yıl, %28,4’ünün 6-10 yıl, %12,4’ünün 11-15 yıl, %11,9’unun 16-20 yıl, %6’sının 21 yıl ve üzeri, %4’ünün ise 1 yıldan az olduğu görülmektedir. Çalışanların bulundukları kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde ise çalışanların çoğunluğunun 1-5 yıl arasında (%66,7) bir süredir kurumda çalıştığı görülmektedir. Çalışanların %12,4’ünün 1 yıldan az, %6’sının 6-10 yıl, %7’sinin 11-15 yıl, %5,5’inin 16-20 yıl ve %2,5’inin ise 21 yıl ve üzeri süredir kurumda çalıştığı belirlenmiştir.

Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların sosyal zeka seviyelerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 8’de sunulduğu gibidir.

Tablo 8: Sosyal Zeka Seviyesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

N	201
Sosyal Zeka Ortalaması	5,25
Standart Sapma	0,62
Minimum	3,24
Maksimum	6,90

Tablo 8’de görüldüğü gibi, 201 katılımcının soru formundaki 21 soruya verdikleri yanıtlara göre sosyal zeka ortalaması 5,25 (7 üzerinden) olarak belirlenmiştir. 7’li Likert ölçeğine göre bu ortalama yorumlandığında, katılımcıların sosyal zeka seviyesinin 5,25 ile orta seviyenin üzerinde olduğu söylenebilir. Sosyal zeka ölçeğinin alt boyutlarına ait istatistikler ise Tablo 9’da sunulduğu gibidir.

Tablo 9: Sosyal Zeka Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Sosyal Bilgi Süreci	Sosyal Farkındalık	Sosyal Beceri
N	201	201	201
Alt Boyutların Ortalaması	5,10	5,33	5,32
Standart Sapma	0,81402	0,89091	0,98154
Minimum	3	1,00	1,33
Makimum	7,00	7,00	7,00

Tablo 9’da alt boyutlara ilişkin ortalamalar incelendiğinde, en yüksek ortalamanın sosyal farkındalık alt boyutunda ($x=5,33$), bu alt boyuta yakın olarak ikinci en yüksek ortalamanın sosyal beceri alt boyutunda ($x=5,32$) ve en düşük ortalamanın ise sosyal bilgi süreci ($x=5,10$) alt boyutunda olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çatışma yönetimi tarzlarına ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 10’da sunulduğu gibidir.

Tablo 10: Çatışma Yönetimi Tarzları Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

N	201
Çatışma Yönetimi Tarzları Ortalaması	3,59
Standart Sapma	0,34
Minimum	2,82
Maksimum	5,00

Tablo 10’da görüldüğü gibi, 201 katılımcının soru formundaki 28 soruya verdikleri yanıtlara göre çatışma yönetimi tarzları ortalaması 3,59 (5 üzerinden) olarak belirlenmiştir. 5’li Likert ölçeğine göre yorumlandığında, katılımcıların çatışma yönetimi tarzları ortalamasının 3,59 ile orta seviyenin üzerinde olduğu söylenebilir. Çalışanların en fazla hangi çatışma tarzını kullandığı konusunda belirleyici olan çatışma yönetimi ölçeğinin alt boyutlarına ait istatistikler ise Tablo 11’de sunulduğu gibidir.

Tablo 11: Ölçeğin Beş Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Bütünleşme	Kaçınma	Hükmetme	Uzlaşma	Uyma
N	201	201	201	201	201
Alt Boyutların Ortalaması	4,20	3,02	3,35	4,10	3,27
Standart Sapma	0,40	0,74	0,62	0,39	0,59
Minimum	2,86	1,00	1,40	2,80	1,40
Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Tablo 11'e göre, çalışanların çatışma yönetimi tarzlarına ilişkin ortalamaları incelendiğinde, çalışanların en fazla bütünleşme (iş birliği) tarzını ($x=4,20$) tercih ettiği görülmektedir. 5'li Likert ölçeğine göre bu değer yorumlandığında, bütünleştirme tarzının yüksek bir düzeyde tercih edildiği söylenebilir. Bu tarzı, en çok tercih edilen çatışma yönetimi tarzından en az tercih edilen çatışma yönetimi tarzına doğru sırasıyla uzlaşma tarzı ($x=4,10$), hükmetme tarzı ($x=3,35$), uyma tarzı ($x=3,27$) ve kaçınma tarzı ($x=3,02$) takip etmektedir.

Çalışanların Sosyal Zeka Seviyeleri ile Çatışma Yönetimi Tarzları İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi

Çalışanların sosyal zeka seviyeleri ile çatışma yönetimi tarzları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 12'de sunulduğu gibidir.

Tablo 12: Sosyal Zeka Seviyesi ile Çatışma Yönetimi Tarzı İlişkisi

		Sosyal Zeka Seviyesi	Çatışma Yönetimi Tarzı
Sosyal Zeka Seviyesi	r	1	,219**
	P		,002
	N	201	201
Çatışma Yönetimi Tarzı	R	,219**	1
	P	,002	
	N	201	201

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır (2-yönlü).

Korelasyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde, çalışanların sosyal zeka seviyeleri ile çatışma yönetimi tarzları arasında anlamlı ancak

düşük derecede pozitif bir ilişki ($r=0,219$ $p=0,002<0,01$) olduğu görülmektedir.

Çatışma yönetimi boyutları açısından incelenen sonuçlar ise Tablo 13'te sunulduğu gibidir.

Tablo 13: Sosyal Zeka Seviyesi ile Çatışma Yönetimi Boyutlarının İlişkisi

		Sosyal Zeka Seviyesi	Bütünleşme Tarzı	Kaçınma Tarzı	Hükmetme Tarzı	Uzlaşma Tarzı	Uyma Tarzı
Sosyal Zeka Seviyesi	R	1	,340**	-,335**	-,091	,345**	-,241**
	P		,000	,000	,198	,000	,001
	N	201	201	201	201	201	201
Bütünleşme Tarzı	R	,340**	1	,012	,024	,593**	,100
	P	,000		,866	,733	,000	,159
	N	201	201	201	201	201	201
Kaçınma Tarzı	R	-,335**	,012	1	,273**	,044	,569**
	P	,000	,866		,000	,538	,000
	N	201	201	201	201	201	201
Hükmetme Tarzı	R	-,091	,024	,273**	1	,081	,178*
	P	,198	,733	,000		,250	,011
	N	201	201	201	201	201	201
Uzlaşma Tarzı	R	,345**	,593**	,044	,081	1	,141*
	P	,000	,000	,538	,250		,046
	N	201	201	201	201	201	201
Uyma Tarzı	R	-,241**	,100	,569**	,178*	,141*	1
	P	,001	,159	,000	,011	,046	
	N	201	201	201	201	201	201
**Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır(2-yönlü)							
* Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır(2-yönlü)							

Korelasyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde, sosyal zeka seviyesi ile çatışma yönetimi boyutlarına ilişkin sonuçlar aşağıda yer verildiği gibidir.

- Sosyal zeka seviyesi ile bütünleşme tarzı arasında anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişki ($r=0,340$ $p=0,000<0,01$) olduğu görülmektedir.
- Sosyal zeka seviyesi ile kaçınma tarzı arasında anlamlı ve orta derecede negatif bir ilişki ($r= -0,335$ $p=0,000<0,01$) olduğu görülmektedir.
- Sosyal zeka seviyesi ile uzlaşma tarzı arasında anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişki ($r=0,345$ $p=0,000<0,01$) olduğu görülmektedir.
- Sosyal zeka seviyesi ile uyma tarzı arasında anlamlı ve düşük derecede negatif bir ilişki ($r= -0,241$ $p=0,001<0,01$) olduğu görülmektedir.

- Sosyal zeka seviyesi ile hükmetme tarzı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Regresyon Analizi

“Çalışanların sosyal zeka seviyeleri, çatışma yönetimi tarzları üzerinde etkilidir” hipotezini test etmek üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İlişkiye dair sonuçlar Tablo 14’te sunulduğu gibidir.

Tablo 14: Çalışanların Sosyal Zeka Seviyesinin Çatışma Yönetimi Tarzları Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	p
		B	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,095	,164		18,836	,000
	Sosyal Zeka	,134	,042	,219	3,172	,002
Bağımlı Değişken: Çatışma Yönetimi Tarzları						
R=,219 R ² = ,048 F= 10,062						

Tablo 14’teki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, bağımlı değişkende gerçekleşen değişimin yüzde kaçının bağımsız değişken ile açıklandığını ölçmeyi sağlayan belirlilik katsayısı (R^2), yapılan analiz sonucunda 0,048 olarak bulunmuştur. Bu oran çatışma yönetimi tarzlarındaki değişimin %5’inin sosyal zeka seviyesi ile açıklandığını göstermektedir.

Sosyal zeka boyutlarının çatışma yönetimi tarzları üzerine etkisini incelemek üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda, bağımlı değişken olarak çatışma yönetimi tarzlarından bütünleştirme tarzı, kaçınma tarzı, hükmetme tarzı, uyma tarzı ve uzlaşma tarzı analize dahil edilmiş, bağımsız değişken olarak ise sosyal zeka boyutlarından sosyal farkındalık, sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri ele alınmıştır.

Tablo 15: Çalışanların Sosyal Zeka Alt Boyutlarının Bütünleşme Tarzı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken: Bütünleştirme Tarzı
Analiz Sonuçları: R ² : ,142 Standart Hata: ,37419 F:10,899 p: 0,000

Etkili Olan Sosyal Zeka Boyutu: Sosyal Beceri ($\beta = ,272$ $p=0,000$) Sosyal Bilgi Süreci ($\beta = ,178$ $p=0,011$)

Tablo 15’te sunulan analiz sonuçları incelendiğinde; bütünleştirme (iş birliği) tarzı ile sosyal beceri ($\beta = ,272$ $p=0,000$) ve sosyal bilgi süreci ($\beta = ,178$ $p=0,011$) boyutları arasında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanların sosyal beceri ve sosyal bilgi süreci seviyeleri bütünleştirme (iş birliği) tarzı üzerinde etkilidir. Bu doğrultuda, çalışanlar sosyal beceri ve sosyal bilgi süreci seviyeleri arttıkça bütünleştirme (iş birliği) tarzını tercih etmektedirler.

Tablo 16: Çalışanların Sosyal Zeka Alt Boyutlarının Kaçınma Tarzı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken: Kaçınma Tarzı
Analiz Sonuçları: $R^2: ,129$ Standart Hata: ,69880 F:9,731 p: 0,000
Etkili Olan Sosyal Zeka Boyutu: Sosyal Beceri ($\beta = -,193$ $p=0,010$) Sosyal Farkındalık ($\beta = -,236$ $p=0,001$)

Tablo 16’da sunulan analiz sonuçları incelendiğinde; kaçınma tarzı ile sosyal beceri ($\beta = -,193$ $p=0,010$) ve sosyal farkındalık ($\beta = -,236$ $p=0,001$) boyutları arasında negatif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanların sosyal beceri ve sosyal farkındalık seviyeleri kaçınma tarzını tercih etmelerinde negatif yönde etkili olmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların sosyal beceri ve sosyal farkındalık seviyeleri arttıkça kaçınma tarzını tercih etme olasılığı azalmaktadır.

Tablo 17: Çalışanların Sosyal Zeka Alt Boyutlarının Uzlaşma Tarzı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken: Uzlaşma Tarzı
Analiz Sonuçları: $R^2: ,159$ Standart Hata: ,36321 F:12,386 p: 0,000
Etkili Olan Sosyal Zeka Boyutu: Sosyal Beceri ($\beta = ,293$ $p=0,000$) Sosyal Bilgi Süreci ($\beta = ,195$ $p=0,005$)

Tablo 17’de sunulan analiz sonuçları incelendiğinde; uzlaşma tarzı ile sosyal beceri ($\beta = ,293$ $p=0,000$) ve sosyal bilgi süreci ($\beta = ,195$ $p=0,005$) boyutları arasında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların sosyal beceri ve sosyal farkındalık seviyeleri arttıkça uzlaşma tarzını tercih etmektedirler.

Tablo 18: Çalışanların Sosyal Zeka Alt Boyutlarının Uyuma Tarzı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken: Uyuma Tarzı
Analiz Sonuçları: R ² : ,094 Standart Hata: ,57369 F:6,789 p: 0,000
Etkili Olan Sosyal Zeka Boyutu: Sosyal Farkındalık ($\beta=-,283$ p=0,000)

Tablo 18’de sunulan analiz sonuçları incelendiğinde; uyuma tarzı ile sadece sosyal farkındalık ($\beta=-,283$ p=0,000) boyutu arasında negatif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanların sosyal farkındalık seviyeleri uyuma tarzını tercih etmelerinde negatif yönde etkili olmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların sosyal farkındalık seviyeleri arttıkça uyuma tarzını tercih etme olasılığı azalmaktadır.

Hükmetme tarzı ile sosyal zeka boyutları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuçlar incelendiğinde, sosyal zeka alt boyutları ile hükmetme tarzı dışındaki tüm çatışma yönetimi tarzları arasında pozitif ya da negatif yönde düşük seviyede anlamlı bir ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda “*Çalışanların sosyal zeka seviyeleri, çatışma yönetimi tarzları üzerinde etkilidir*” hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal zeka; diğer bireyleri anlama, onlarla iyi ilişkiler kurma ve bu ilişkiler içerisinde akıllıca hareket edebilme becerisi olarak tanımlanabilir. Çatışma ise düşünce, tutum, inanç, değer, çıkar ya da algılama gibi farklılıklardan ortaya çıkan ve örgüt üyelerinin diğer üyelere karşı gösterdikleri davranışları ifade etmektedir. Söz konusu iki kavram farklı konuları içinde barındırmakla birlikte, aynı zamanda birbirleriyle etkileşim halindedir. İnsanların birbirlerinden farklı özelliklere sahip ve sosyal birer varlık olmasından yola çıkarak aralarında bu farklılıklardan doğan çatışmaların ve uyuşmazlıkların yaşanması olası bir durumdur. Söz konusu çatışmaların yönetilmesinde ise her birey kendine özgü bir çatışma yönetimi tarzı benimsemekte ve uygulamaktadır. Bireylerin sosyal zeka seviyeleri çatışmanın yönetilmesinde tercih edecekleri çatışma yönetimi tarzına dair belirleyici bir etki yaratmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların sosyal zeka seviyelerinin çatışma yönetimi tarzları üzerinde etkisi olup olmadığının incelenmesi çalışmanın temel amacını oluşturmuştur.

“Çalışanların sosyal zeka seviyeleri, çatışma yönetimi tarzları üzerinde etkilidir” hipotezini test etmek üzere yapılan analizler sonucunda, hipotezin desteklendiği görülmüştür. Sosyal zeka boyutlarından sosyal bilgi süreci boyutu başkalarının bireyin davranışına nasıl bir tavır ya da tepki

ile yaklaşacağını tahmin edebilmeyi, sosyal beceri boyutu yeni insanlarla tanışabilme ve yeni ortamlarda bulunabilme konusundaki beceriyi, sosyal farkındalık boyutu ise diğer bireylerin yapılan işlere ya da gösterilen davranışlara verdiği tepkileri fark etmeyi açıklamaktadır. Bu açıklamalardan yola çıkarak; sosyal bilgi süreci ve sosyal beceri boyutunun, her iki tarafın da çıkarlarının değerlendirildiği ve her iki tarafın da karşılıklı çözüm arama yoluna girdiği çatışma tarzlarından uzlaşma ve bütünleşme tarzlarını pozitif yönde etkilemesi analiz sonuçlarının birbirini desteklediğini göstermektedir. Kaçınma tarzı ve uyma tarzı ise benzer olarak diğer tarafla karşı karşıya kalma riskini almamayı ve bireyin kendi çıkarlarından çekinme (kaçınma) ya da fedakarlık (uyma) yolu ile vazgeçmesini ifade etmektedir. Bu yönleriyle söz konusu çatışma yönetimi tarzlarının sosyal zeka alt boyutları tarafından negatif yönde ve anlamlı şekilde etkilenmesi sonuçların birbirini desteklediğini göstermektedir. Bireylerin yeni ortamlarda bulunabilme yeni insanlarla tanışma ve iletişim kurma (sosyal beceri) ve diğer bireylerin yapılan işlere ve gösterilen davranışlara verdiği tepkileri fark etme (sosyal farkındalık) seviyeleri arttıkça kaçınma tarzını tercih etme olasılıkları azalmaktadır. Başka bir ifade ile bireyler insanları tanıma seviyeleri ve bu yöndeki becerileri arttıkça kaçınma tarzını tercih etmemektedirler. İfade edilen sebeplerle bireylerin sosyal farkındalık seviyelerinin yüksek olması benzer şekilde uyma tarzını tercih etme olasılıklarını da azaltmaktadır.

Çatışma ve çatışma yönetimi tarzları, yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış alanları ile örgüt ve çalışan ilişkilerinde önemsenen ve araştırılan konular olmasına rağmen literatür taraması sonucunda sosyal zeka değişkeni ile çatışma yönetimi tarzları değişkenlerini bir arada alan ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Sosyal zeka ve çatışma yönetimi tarzları değişkenlerini bir arada ele alan bu araştırmanın ulusal ve uluslararası yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatür taraması sırasında sosyal zeka değişkeni ile ilgili çalışma sayısının ise sınırlı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda sosyal zeka, gelecek çalışmalarda farklı değişkenler ile ele alınarak incelenebilecek önemli bir konu olarak önerilmektedir.

Araştırma İstanbul ve İzmir illeri ile sınırlıdır. Gelecekte bu alanda yapılacak araştırmalar diğer illere yönelik olarak genişletilebilir. Ayrıca araştırma, bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren özel bir firma ile sınırlıdır. Bu bağlamda, araştırmanın daha büyük bir örnekleme uygulanması durumunda daha kolay genelleme yapılabilecektir. Bu açıdan örneklem büyüklüğü önemli olmaktadır. Örneklemin daha geniş tutulduğu araştırmalar daha güvenilir ve geneli yansıtan sonuçlar verecektir. Araştırmanın bankacılık ve sigortacılık sektörüne uygulanması elde edilen bulguları sınırlandırmıştır. Gelecek araştırmalarda çalışmaya dair değişkenlerin farklı sektörlerde faaliyet gösteren örgütlere uygulanması durumunda

sektörler arası karşılaştırmanın yapılması da mümkün olacaktır. Gelecek çalışmalarda ilgili değişkenler kamu kurumlarında yapılan bir araştırma ile incelenebilir. Böylece özel şirketler ile kamuya ait şirketler arasında karşılaştırma yapabilmek mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Albrecht, K. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Success*. San Francisco: John Wiley & Sons.(e-kitap).
- Antonioni, D. (1998). Relationship Between The Big Five Personality Factors And Conflict Management Styles. *International Journal of Conflict Management*. 9(4):336-355.
- Baldık, Ö. (2005). *Ansiklopedik Eğitim ve Psikoloji Rehberi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Basım, H. N. ve Çetin, F., Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*. 24(63): 20-34.
- Bokkasam, S., Gupta, J. M., Alghanim, S. ve Al-Hamali, R. M. (2012). Organizational Conflicts in India and Saudi Arabia. *International Conference on Innovation and Information Management*. 36 (2): 319-323.
- Boonsathorn, W. (2007). Understanding Conflict Management Styles of Thais and Americans in Multinational Corporations in Thailand, *International Journal of Conflict Management*. 18 (3):196-221.
- Cantor N. ve Kihlstrom J. (1989). Advances in Social Cognition. Volume II: Social Intelligence and Cognitive Assessments of Personality. *Social Intelligence and Cognitive Assessments of Personality* (ss. 1 -59) NewJersey: Lawrence Erlbaum Associates (e-book).
- Doğan, T. ve Çetin, B. (2009). Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 9 (2): 691-720.
- Folger, J.P., Poole, M.S. ve Stutman, R. K. (2013). *Çatışma Yönetimi İlişkiler, Gruplar ve Kuruluşlar için Stratejiler*. Çev. Füsun Akkoyun. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gardner, H. (1992). *Intelligence Reframed*. New York: Basic Books.
- Gottfredson, L. (1994). Mainstream Science on Intelligence. *Wall Street Journal*. 24 (1): 13-23.
- Güllüoğlu, Ö. (2013). Kayseri’de Hizmet Veren Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çatışma Faktörlerinin ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Analizi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 36(1): 193-218.
- Hoepfner, R. ve O’Sullivan, M. (1968). Social Intelligence and IQ. *Educational and Psychological Measurement*, 28(2): 339-344.
- Karcıoğlu, Z. ve Alioğulları, D. (2012). Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (3): 215-237.
- Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.

- Montes, C., Rodríguez, D. ve Serrano, G. (2012). Affective Choice of Conflict Management Styles. *International Journal of Conflict Management*, 23(1): 6-18.
- Özarallı, N. (2015). Örgüt Kültürü ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısının Çalışanların Çatışma Çözümü Tarzları Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 7(2): 7-37.
- Özdemir, A. (2008). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. İzmir: Beta.
- Özdemir, A. Y. ve Özdemir, A. (2007). Duygusal Zeka ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversitede Çalışan Akademik ve İdari Personel Üzerine Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(18): 393-410.
- Rahim, M. A. (1985). A Strategy for Managing Conflict in Complex Organizations. *Human Relations*. 38 (1): 81-89.
- Rahim, M. A. (2000). Empirical Studies on Managing Conflict, *International Journal of Conflict Management*. 11(1): 5-8.
- Rahim, M. A. (2001). *Managing Conflict in Organizations*. London: Quorum Books.
- Rahim, M. A. (2002). Toward A Theory Of Managing Organizational Conflict, *International Journal of Conflict Management*, Vol. 13, Issue: 3, 206-235.
- Roloff, M. E. (1987). Communication and Conflict. *Handbook of Communication Science* (pp. 484-534). Editors: Charles R. Berger Steven H. Chaffee. Newbury Park, CA: Sage (e-book).
- Saxena, S. ve Jain, R. K. (2013). Social Intelligence of Undergraduate Students in Relation to Their Gender and Subject Stream. *Journal of Research and Method in Education*, 1(1): 1-4.
- Selçuk Z., Kayılı, H. ve Okut, L. (2004). *Çoklu Zeka Uygulamaları*. Ankara: Maya-Gen Eğitim Yayınları.
- Silvera, D., Martinussen, M. ve Dahl, T. I. (2001). The Tromsø Social Intelligence Scale, A Self-Report Measure of Social Intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42(4): 313-319.
- Stockwell, R. G. (1997). Effective Communication in Managing Conflict. *CMA Magazine*. 71(3): 6-6.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and Its Uses. *Harper's Magazine*: 227-236.
- Tozkoparan, G. (2013a) Örgütlerde Çatışma Yönetimi. *Bilgi Çağında Yönetim*. Editör: Özlem Çakır, Metin Atak. İstanbul: Paradigma Akademi Yayınları.
- Tozkoparan, G. (2013b). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9(2): 189-231.

- Tuna, M. ve Türkmen, F. (2015). Kişilik Tiplerinin Çatışmayı Yönetme Yöntemlerine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4): 43-65.
- Türnüklü, A., Şahin, İ. ve Öztürk, N. (2002). İlköğretim Okullarında, Öğrenci, Öğretmen, Okul Yöneticisi ve Velilerin Çatışma Çözüm Stratejileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32): 574-594.
- Vural, B. (2003). *Öğrenci Merkezli Eğitim ve Çoklu Zeka*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Walker, R. E. ve Foley, J. M. (1973). Social Intelligence: Its History and Measurement. *Psychological Reports*, 33(3): 839-864.
- Woolfolk, A. (2004). *Educational Psychology*. Pearson A and B America.
- Yağcıoğlu, B.D. (1997) Örgütlerde Çatışma Düzeyleri ve Çatışmanın Ele Alınış Stilleri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk Dil Kurumu: <http://www.tdk.gov.tr> (13.01.2019).

Bölüm 5

BULUT BİLİŞİM MİMARİSİ, HİZMET YAPISI VE GELECEĞİ

Ahmet AYAZ¹

¹ Öğretim Görevlisi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, <https://orcid.org/0000-0003-1405-0546>

1. GİRİŞ

Elektriğin icadının 19. yüzyıldaki ikinci sanayi devrimini nasıl etkilediğine oldukça benzer şekilde, Bulut Bilişim (BB) kavramının ortaya çıkması bilgi teknolojilerinin kullanım şeklini değiştirmiştir. Bilgi Teknolojileri (BT) departmanları, BT bütçesinden daha fazla tasarruf sağlamak, çalışanları ve müşterileri için daha fazla esneklik ve üretkenlik sağlamak için bulut üzerinden depolama alanı ve hızlı ağ bağlantısından yararlanmaktadır. Önemli üç bulut sağlayıcısından Amazon, Microsoft veya Google firmaları göz önünde bulundurulduğunda veri merkezlerine yılda milyarlarca dolar yatırım yapması bu teknolojinin önemini ortaya koymaktadır.

Günümüzde işletmelerde, sadece çalışan sayısında değil aynı zamanda departman sayısında da artış devam etmektedir. Bu gibi durumlarda bulut bilişim, işletmelerin ihtiyaçlarını karşılamaya ve hedeflerine ulaşmaya yardımcı olmak için hazır bulunan bir kaynaktır. Özellikle işletmelerde bulut bilişim, işletmeye faydalı olabilecek mükemmel bir teknolojik araçtır. Tüm işletmelerin, rakiplerinin önüne geçmek için internet hizmetlerinden daha iyi yararlanarak rekabete cevap vermeleri gerekmektedir (Algrari, 2017). İşletmeler sürekli olarak rakiplerinden önde olmaya çalıştıkları için bulut bilişim teknolojisi popüler bir fikir ve hizmet haline gelmiştir. Dolayısıyla sayısız işletme bulut bilişimin birçok hizmetinden yararlanmak istemektedir.

Özetle bulut bilişim, depolamayı, altyapıyı, iş süreçlerini ve uygulamalarını hizmet olarak sunan bir araçtır. Buluttan alınan hizmetler sıklıkla abonelik veya “kullandığın kadar öde” yöntemi ile ücretlendirilmektedir. Hızlı bir şekilde ekstra işlem gücüne ihtiyacınız varsa, anında kullanıma hazırdır. Ekstra gücü tamamladığınızda ve nominal kullanımınıza geri döndüğünüzde, yalnızca ekstra desteğe ihtiyacınız olan kısa süre için faturalandırma yapılır. Bulutun bu yönü esneklik olarak adlandırılır ve bulut bilişimde son derece önemli bir kavramdır (Hill vd., 2013).

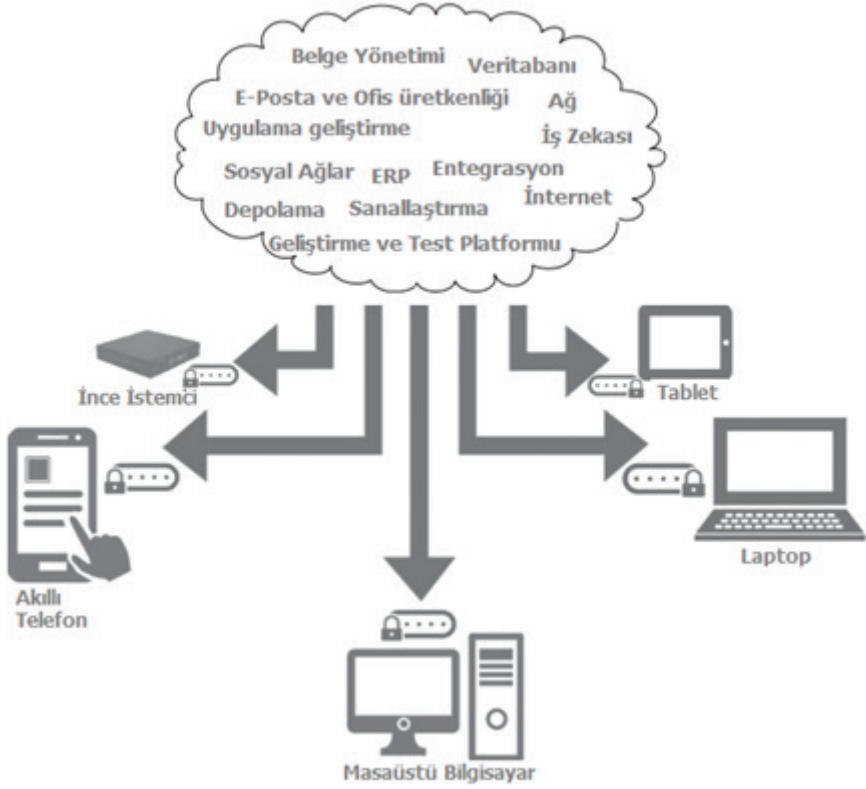
Kurumsal bulutların sağladığı karmaşıklığın azalması, daha düşük maliyetler ve gelişmiş ölçeklenebilirlik birçok BT kuruluşunun ilgisini çekmektedir. Birçok insanın farkına varamadığı şey, isteğe bağlı erişim, paylaşılan havuzlar ve hızlı tedarik gibi bulut kaynaklı avantajların, veri tabanlarını ve uygulamalarını çalıştırmak ile sınırlı olmadığıdır. Aynı avantajlar, sistemlerini tasarlamak, oluşturmak ve yönetmek için kullandıkları sayısız yazılım araçlarını yönetmenin maliyetlerini ve karmaşıklıklarını azaltmalarına yardımcı olmak için de genişletilebilmektedir. İşletmeler, uygulama sanallaştırma yetenekleri ile tamamlanan araçlar için özel bir bulut altyapısı oluşturmak için bulut ilkelerini kullanarak lisansları merkezi olarak sağlayabilir ve yönetebilir. Ortaya çıkan araç bulutu

yaklaşımı, bir kurum içindeki BT gruplarına kritik görevleri çözmek için ihtiyaç duydukları araçların çoğuna anında erişim sağlayabilir, bu da hem üretkenliklerini artırır hem de yazılımın paylaşılmasına izin vererek ekip maliyetlerini azaltır. Bulut bilişimin işletmelere getirebileceği gelişmiş esneklik, özel iş uygulamalarının mobil sürümlerini daha hızlı sunmaktan, ortaklara ve diğer web hizmetlerine daha kolay entegre olmaya kadar birçok alanda onlara yardımcı olur.

Bu çalışmada bulut bilişimin genel tanımları, temel özellikleri, hizmet modelleri ve dağıtım modellerinden bahsedilmiştir. Ek olarak bulut bilişimde ortaya çıkan yeni teknolojilere değinilmiş ve tartışılmıştır.

2. BULUT BİLİŞİM TANIMLARI

1970'lerin ortalarından bu yana bilgi işlem, ana bilgisayarlardan mini bilgisayarlara, kişisel bilgisayarlara, ağ merkezli bilgi işleme, istemci-sunucu modeli ile bilgi işleme ve dağıtılmış bilgi işleme kadar çeşitli aşamalardan geçmiştir. Günümüzde ise bilgi işlem bulutlara, internet aracılığıyla ulaşılan uzak bilgi işlem kaynaklarına doğru ilerlemektedir (Murugesan & Bojanova, 2016). Bulut bilişim, genellikle sanallaştırılmış altyapı veya isteğe bağlı donanım, yardımcı bilgisayar kullanımı ve BT dış kaynak kullanımı olmak üzere BT endüstrisinin odak noktası olan diğer birçok ihtiyaç ile ilişkilendirilir. Bulut bilişim internet merkezli bir bilgi işlem yöntemini ifade eder (Buyya vd., 2013). İnternet, bulut bilişimde temel bir rol oynar çünkü birçok bulut bilişim hizmetinin sunulduğu ve erişilebilir hale getirildiği ortamı veya platformu temsil eder. Armbrust vd. (2009) bulut bilişimi, hem internet üzerinden hizmet olarak sunulan uygulamaları hem de bu hizmetleri sağlayan veri merkezlerindeki donanım ve sistem yazılımı olarak tanımlamıştır. Bu tanım, bulut bilişimi temel donanımdan üst düzey yazılım hizmetlerine ve uygulamalara kadar hizmet sağlayan popüler bir teknoloji olduğunu açıklar.

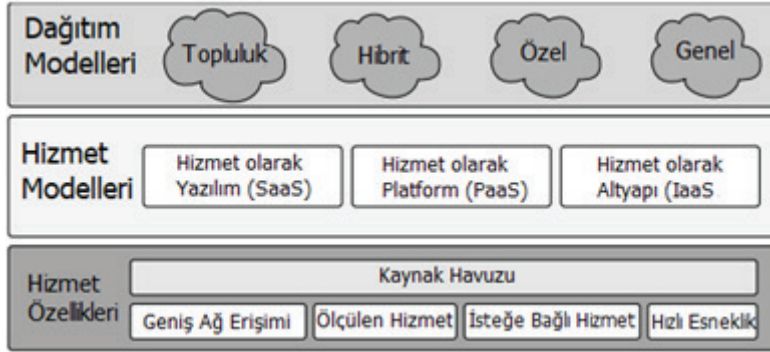


Şekil 1. Bulut Bilişim Mimarisi

Şekil 1 bulut bilişim mimarisini göstermektedir. Bulut, internet tabanlı bilgi işlem kaynaklarını temsil eder ve bazı güvenli bağlantı desteği yoluyla erişilebilirlik sağlanır. Özellikle bireyler ve küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) arasında popülerliği artan bir bilgi işlem çözümüdür. Bulut bilişim modelinde, bir kuruluşun temel bilgisayar gücü tesis dışında bulunur ve sahip olmaktan ziyade abone olunur. Bu nedenle, bulut bilişim odak noktasına gelir ve yalnızca hangi bilgi işlem kaynaklarının ve BT çözümlerinin gerekli olduğu düşünüldüğünde ihtiyaç duyulan bir hizmettir. Bu ihtiyaç, yeni bir altyapıya yatırım yapmadan, yeni personel eğitmeden veya yeni yazılımı lisanslamadan anında kapasiteyi artırmanın veya yetenekler eklemenin bir yolunu sunar.

Ulusal Standartlar ve Teknoloji Enstitüsü (National Institute of Standards and Technology, NIST), bulut bilişimin temel unsurlarını ve özelliklerini kapsayan klasik bir tanım sunar (Patiño Builes, 2015). Bulut bilişim, “minimum yönetim çabası veya hizmet sağlayıcı etkileşimi ile hızla sağlanabilen ve piyasaya sürülebilen, yapılandırılabilir bilgi işlem kaynaklarının paylaşılan havuzuna (Örneğin; ağlar, sunucular, depolama,

uygulamalar ve hizmetler) her yerde bulunan, kullanışlı, isteğe bağlı ağ erişimini sağlamak için bir model” olarak tanımlanmıştır.



Şekil 2. Bulut Bilişime Genel Bir Bakış

Bulut bilişimin önemli yönü, yardımcı program odaklı yaklaşımıdır. Bulut bilişim, dağıtılmış bilgi işlemdeki diğer tüm trendlerden daha çok, belirli bir fiyatlandırma modeliyle, yani çoğu durumda “kullanım başına ödeme” stratejisi ile hizmet sunmaya odaklanır. Çevrimiçi depolamaya erişmeyi, sanal donanım kiralamayı veya geliştirme platformlarını kullanmayı ve yalnızca ön maliyet olmadan veya minimum ön maliyetle etkili kullanımlar için ödeme yapmayı mümkün kılar (Buyya vd., 2013). Tüm bu işlemler, kredi kartı detaylarının girilmesi ve açık hizmetlere bir web tarayıcısı aracılığıyla erişilmesi ile gerçekleştirilebilir ve faturalandırılabilir. Reese (2009), bir hizmetin bulut bilişim tarzında sunulup sunulmadığını ayırt etmek için üç kriter önermiştir.

- Bulut bilişim hizmetine bir web tarayıcısı veya bir web hizmetleri uygulama programlama ara yüzü (Application Programming Interface, API) aracılığıyla erişilebilir.
- Başlamak için sıfır sermaye harcaması gereklidir.
- Yalnızca kullanılan kadarı ödenir.

Birçok bulut bilişim hizmeti tek bir kullanıcı için ücretsiz olarak sağlansa da kurumsal sınıf hizmetler belirli bir fiyatlandırma şemasına göre sunulur. Bu durumda kullanıcılar hizmete abone olurlar ve hizmet sağlayıcıyla hizmetin teslim edildiği hizmet kalitesi parametrelerini tanımlayan bir hizmet düzeyi anlaşması (Service-level agreement- SLA) kurarlar. Bulut bilişimin fayda odaklı doğası, (Voorsluys vd., 2011) tarafından açıkça ifade edilmektedir. Bulut, hizmet sağlayıcısı ile kullanıcılar arasındaki görüşmeler yoluyla oluşturulan hizmet düzeyi sözleşmelerine dayalı olarak dinamik olarak sağlanan ve bir veya daha fazla birleşik bilgi işlem kaynağı olarak sunulan birbirine bağlı ve sanallaştırılmış bilgisayarlardan

ve bir koleksiyondan oluşan paralel ve dağıtılmış bir sistem türüdür.

3. TEMEL BULUT ÖZELLİKLERİ

Birçok işletme ve hizmet sağlayıcı, bulutun popülerliğinden para kazanmaya çalışır. Sunulan hizmetlerin, gerçek bir bulut uygulaması olarak kabul edilebilmeleri için belirli özellikler sergilemelidir. Bu özellikler Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Bulut Bilişim Temel Özellikleri

Bulut bilişimin beş temel bulut özelliğinin kısa tanımları Tablo 1'de gösterilmiştir. Bu özellikler bulut bilişimi diğer geleneksel bilgi işlem biçimlerinden ayırmaktadır.

Tablo 1. Bulut Bilişim Temel Özellikleri

Özellikler	Tanım
İsteğe bağlı hizmet sağlama	Bir müşteri, insan etkileşimi olmaksızın yapılan sözleşme ile bir hizmet sağlayıcıdan işlem gücü, depolama alanı veya uygulama programları gibi hizmetlerden yararlanabilir.
Geniş ağ erişimi	Bilgi işlem kaynaklarına, Web ortamına erişebilen herhangi bir standart cihazla her zaman ve her yerden erişilebilir.
Kaynak havuzu	Bir sağlayıcının bilgi işlem kaynakları, sınırlı hizmeti sağlamak için bir araya getirilir. Bilgi işlem kaynakları coğrafi olarak birden çok veri merkezine yayılmış olabilir. Bir sağlayıcının bilgi işlem kaynakları birkaç müşteri tarafından paylaşılır. Kaynaklar, talebe göre dinamik olarak müşterilere atanır.

Hızlı esneklik	Bilgi işlem kaynakları, müşteriler tarafından esnek bir şekilde kullanılabilir. Bir müşteri gerektiğinde daha fazla kaynak tedarik edebilir ve hizmetten çıkarabilir. Bir müşterinin bakış açısından kaynaklar sınırsızdır. Müşteri yalnızca kullanılan toplam kaynak için ödeme yapar.
Ölçülen hizmet	Bulut bilişim sistemleri uyarlanabilir sistemlerdir. Kaynakların kullanımını optimize ederler. Bir kullanıcının kaynak kullanımını izlemesine ve kontrol etmesine izin verilir, böylece faturalarda şeffaflık sağlanır.

3.1. İsteğe bağlı hizmet sağlama

İsteğe bağlı hizmet sağlama, bir kullanıcının, bir yönetici veya bir tür destek personeli, talebi manuel olarak yerine getirmek zorunda kalmadan, bir hizmet teklifine erişim talep edebileceği ve bu hizmete erişim sağlayabileceği anlamına gelir. Talep süreçleri ve yerine getirme süreçlerinin tamamı otomatiktir. Bu özellik, hizmetin hem sağlayıcısına hem de kullanıcılarına avantajlar sunar. Bu özellik kullanıcılara istedikleri hizmetleri hızlı bir şekilde satın almalarına ve bunlara erişmelerine olanak tanır. Bu özellik, bulut bilişimin çok çekici bir özelliğidir (Rountree & Castrillo, 2013).

Bulut bilişim, talep üzerine kullanıcılar için kaynaklar ve hizmetler sunar. Kullanıcılar bilgisayar ortamlarını ve kullanıcıların genellikle yönetici ayrıcalıklarına sahip olmalarından dolayı yazılım yükleme, ağ yapılandırması gibi hizmetleri ihtiyaçlarına göre özelleştirebilirler. Bir kullanıcı, her hizmetin sağlayıcısıyla insan etkileşimi gerektirmeden otomatik olarak gerektiğinde sunucu zamanı ve ağ depolama gibi bilgi işlem yeteneklerini tek taraflı olarak sağlayabilir (Katzer & Crawford, 2003).

Kullanıcılar, istedikleri zaman önemli bir yardıma ihtiyaç duymadan bulut hizmetlerini altyapı, platform veya uygulama düzeyinde elde edebilir. Hizmet seviyelerinin korunmasına yardımcı olmak için önceden satın alımlar için veya kaynak kesintileri durumunda hizmet kesintilerine katlanmak isteyen veya düşük performans isteyen müşteriler için düşük fiyatlar sunmak gibi çeşitli araçlar kullanılabilir.

3.2. Geniş Ağ Erişimi

İşletmeler bulut hizmetlerini satın almak ve yapılandırmak, web sitesini yönetmek ve işletmek için ağ erişimine ihtiyaç duyar. Geniş ağ erişimi, tabletler, bilgisayarlar ve akıllı telefonlar gibi çok çeşitli cihazlardan erişilebilen özel bir bulut ağında (işletmenin güvenlik duvarında çalıştırılan) barındırılan kaynakları ifade eder (Katzer & Crawford, 2003).

BT kaynakları, yüksek hızlı bir ağ üzerinden kullanıma sunulur. Bu tür güçlü ağların genel kullanılabilirliği, dağıtılmış BT kaynaklarının uygulamalara entegrasyonu için çok önemlidir, çünkü veri erişim süreleri verilerin depolandığı fiziksel konuma daha az bağımlı hale gelir (Fehling vd., 2014). Bulut bilişimin geniş ağ erişim özelliği, bir işletmenin çeşitli aygıtlar kullanarak dünyanın herhangi bir yerinde herhangi bir kişi tarafından başarıyla kullanılabilen ek hizmetler uygulayabileceği anlamına gelir.

3.3. Kaynak havuzu

Kaynak havuzu, bulut sağlayıcılarının birden çok bulut kullanıcılarına hizmet vermek için büyük ölçekli BT kaynaklarını bir araya getirmesine olanak tanır (Murugesan & Bojanova, 2016). Kaynakları mantıksal düzeyde güvenli bir şekilde ayırarak, aynı fiziksel kaynaklardan birden fazla müşteriye hizmet verir.

Kaynak havuzu, maliyetlerden tasarruf etmeye yardımcı olur ve sağlayıcı tarafında esneklik sağlar. Kaynak havuzu, müşterilerin kullanabilecekleri tüm kaynaklara sürekli bir ihtiyaç duymayacağı gerçeğine dayanmaktadır. Kaynaklar bir müşteri tarafından kullanılmadığında, boşta durmak yerine bu kaynaklar başka bir müşteri tarafından kullanılabilir. Bu, sağlayıcılara, her bir müşterinin özel kaynaklara ihtiyaç duyması durumunda verebileceğinden çok daha fazla müşteriye hizmet verme yeteneği sağlar. Kaynak havuzu genellikle sanallaştırma kullanılarak elde edilir. Sanallaştırma, sağlayıcıların sistemlerinin yoğunluğunu artırmalarına olanak tanır. Tek bir sistemde birden fazla sanal oturumu barındırabilirler. Sanallaştırılmış bir ortamda, bir fiziksel sistemdeki kaynaklar, birden çok sanal sistem tarafından kullanılabilen bir havuza yerleştirilir (Rountree & Castrillo, 2013).

Bulut sağlayıcıları, kullanım başına ödeme talebini karşılamak için, birden fazla kullanıcı tarafından paylaşılan büyük bir BT kaynak havuzunu kullanarak BT kaynakları sunar. Kaynak havuzunun kaynaklarını dinamik olarak kullanıcılara atayabilmek için kaynak havuzunun esnekliği desteklemesi gerekir. Yani kullanıcıların kendilerine atanan kaynak havuzunu kolay bir şekilde küçültebilir ve büyütebilir (Fehling vd., 2014).

BT kaynaklarının müşterilere atanması, müşteri tarafından self servis arabirim aracılığıyla manuel olarak veya bir API aracılığıyla programlı olarak yapılabilir. Ayrıca, bulut sağlayıcı, yetersiz kullanılan BT kaynaklarını veya artan kullanıcı talebini otomatik olarak algılayabilir ve BT kaynaklarını buna göre atayabilir.

3.4. Hızlı esneklik

Bulut bilişimin en önemli avantajlarından biri, iş talebine göre genişleyebilen veya daralabilen esnek bir bilgi işlem hizmetine sahip olabilmesidir. Bu, kullanıcılara kaynaklara önemli bir yatırım yapmadan işletme içi bir uygulamadan üretilmesi imkânsız olan bir kapasite sağlar (Harding, 2011). Hızlı esneklik, bir bulut bilişim çözümünün beş temel özelliğinden biri olarak kabul edilir. Hızlı esneklik, bulut kullanıcılarının dalgalanan taleplerini karşılamak için çok önemlidir. Esnekliğin üç ana özelliği vardır.

- **Doğrusal ölçekleme:** Hizmet, kullanıcı sayısından veya iş yükü boyutundan bağımsız olarak doğrusal olarak ölçeklenebilir. Bin kullanıcıdan birinin performans deneyimi, tek bir kullanıcının ki ile aynıdır. Bu, esneklikten ziyade doğrusal olmayan ölçeklenebilirliğe sahip çoğu geleneksel sistem için geçerli değildir.
- **İsteğe bağlı kullanım:** Sanal kaynakların tahsisi, talep profilini tam olarak takip eder, böylece kullanıcı hizmeti %100 kullanıyormuş gibi görünür.
- **Kullandıkça öde:** BT kaynakları için ödeme, operasyonel harcamalar (Operational Expenditure, OPEX) tarzı ücretlendirme ilkesi kullanılarak kullanım başına esasına göre yapılır. Bu, varlık sahipliğinin hizmet sağlayıcıda olduğu ve kullanıcının, tüketilen kaynak birimlerine göre hizmet tüketiminin ödendiği anlamına gelir. Tipik olarak, bir bulut hizmeti, standart bir yapılandırmaya dayalı olarak hizmet sağlayıcı tarafından tanımlanan mantıksal kaynak birimlerine sahiptir.

Hızlı esneklik, ölçeklenebilirlik ilkesini çok yakından takip eder. Kullanıcıların bulut bilişim kaynaklarını herhangi bir miktarda çok hızlı bir şekilde edinmelerini sağlar ve bunu başarmak için bulut altyapısının değişen kullanıcı taleplerini karşılamak için oldukça ölçeklenebilir olması gerekir. Hızlı esneklik uygulamaları, çok sayıda kaynak tahsisi ve yeniden yerleştirme talebi nedeniyle sistem üzerinde önemli bir yük oluşturabilir. Ayrıca, birden çok kaynaktan gelen tüm farklı istekleri yürütmek için kesin yönetim gerektirir.

Örneğin, bir kuruluş mali çeyreğin sonunda daha fazla sipariş işleme kapasitesine ihtiyaç duyabilir. Geleneksel bir ortamda, bir kuruluşun bu yükü desteklemek için dâhili kapasiteye sahip olması gerekir. Büyük olasılıkla bu, her zaman mevcut olan ancak zamanın sadece bir kısmında kullanılan kaynaklar olduğu anlamına gelir. Bir bulut ortamında, bir kuruluş bu kısa süre için genel bulut kaynaklarından yararlanabilir. Bu kapasitenin her zaman dâhili olarak mevcut olmasına gerek yoktur.

3.5. Ölçülen Hizmet (Kullanım başına ödeme)

Bulut hizmetleri, kullanımı ölçme yeteneğine sahip olmalıdır. Kullanım, kullanılan zaman, kullanılan bant genişliği ve kullanılan veriler gibi çeşitli ölçümler kullanılarak ölçülebilir (Rountree & Castrillo, 2013). Depolama, işleme veya veri alışverişi için BT kaynaklarının kullanımı hem bulut kullanıcısı hem de bulut sağlayıcısı için şeffaflık sağlamak amacıyla ölçülür. Genellikle bu ölçüm, kullanım başına ödeme fiyatlandırma modellerini etkinleştirmek için kullanılır. Bu nedenle, kullanıcılar yalnızca hizmeti kullandıklarında ve yalnızca kullandıkları yoğunluk için ödeme yapar (Fehling vd., 2014). Kaynak kullanımı, kullanıma dayalı olarak şeffaf bir şekilde izlenir, ölçülür ve rapor edilir (faturalandırılır). Kısacası, kullanım için ödeme yapılmasını ifade eder. Bulut sistemleri, hizmet türüne (Örneğin; depolama, işleme, bant genişliği ve etkin kullanıcı hesapları) uygun bir soyutlama düzeyindeki ölçüm yeteneğinden yararlanarak kaynak kullanımını otomatik olarak kontrol eder ve optimize eder.

BT kaynaklarına yapılan uzun vadeli peşin yatırımlar azaltılır ve operasyonel giderlere dönüştürülür. Bu nedenle, bulut bilişimin, BT'deki sermaye harcamalarının (Capital Expenditures, CAPEX), bir işletmenin büyümesine bağlı olarak daha esnek bir şekilde artırılabilir veya azaltılabilir operasyonel harcamalara (OPEX) aktarılmasına olanak sağlar. Ölçülen hizmetin faydası ve müşteri için etkin kullanım başına ödeme fiyatlandırma modelleri oldukça açıktır. Çünkü kullanılmayan veya yetersiz kullanılan BT kaynaklarına artık yatırım yapılmasına gerek kalmaz (Fehling vd., 2014).

Bulut hizmetleri için ödeme yapılırken, hangi hizmetlerin ölçüldüğünü ve hangi hizmetler için ücretlendirildiğini tam olarak anlaşılmasından emin olmak gerekir. Ölçülen bir hizmette, ilgili maliyetleri anlamak çok önemlidir. Ücretleri iyi anlamamak, istenmeyen bir sürprizle karşı karşıya kalmanıza sebep olabilir.

4. BULUT HİZMETİ MODELLERİ

Bulut bilişim, bilgi teknolojilerini belirli bir ücret karşılığında internet üzerinden sunan bir hizmettir. Bulut hizmetleri, e-posta, takvim, kelime işleme ve fotoğraf paylaşımı gibi basit uygulamalardan, büyük sağlayıcılar tarafından hizmetler olarak sunulan çeşitli karmaşık kurumsal uygulamalar ve bilgi işlem kaynaklarına kadar çeşitlilik gösterir (Murgesan & Bojanova, 2016). Sunulan hizmetlerin türüne bağlı olarak, bulut hizmetleri üç ana kategoriye ayrılabilir; hizmet olarak yazılım (Software as a Service, SaaS), hizmet olarak platform (Platform as a Service, PaaS) ve hizmet olarak altyapı (Infrastructure as a Service, IaaS). Bu temel hizmetlere ek olarak, hizmet olarak güvenlik ve hizmet olarak kimlik ve eri-

şim yönetimi gibi çeşitli bulut destek hizmetleri de sunulmaktadır. Her hizmet kategorisi bağımsız olarak kullanılabilir veya diğerleriyle birlikte kullanılabilir.



Şekil 4. Bulut Hizmet Modelleri

4.1. Hizmet olarak Yazılım (SaaS)

Hizmet olarak Yazılım modelinde, bir uygulama bir bulut sağlayıcısı tarafından barındırılır ve öncelikle internet veya özel bir ağ aracılığıyla kullanıcılara bir hizmet olarak sunulur. Uygulamayı bir kullanıcının bilgisayarına yerel olarak kurma ve çalıştırma ihtiyacını ortadan kaldırır ve böylece kullanıcıları donanım ve yazılım bakımı ve yükseltmelerinin yükünden kurtarır. Yazılım lisansı kullanıcıya ait değildir (Murugesan & Bojanova, 2016). SaaS web tabanlı e-postalara erişmek veya belgeleri çevrimiçi paylaşmak için kullanıcılar tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Kullanıcılar bu uygulamalara bilgisayar veya mobil cihazdaki bir web tarayıcısı üzerinden çevrimiçi olarak erişebilirler. Kullanıcılar SaaS kullanarak isteğe bağlı yazılıma erişebilir ve bunun için kullanım düzeyine veya kullanıcı sayısına bağlı olarak ölçülü bir şekilde ödeme yapabilir. Kullanıcılar kullanımlarına bağlı olarak, kullandıkları hizmetler için faturalandırılır. Bu nedenle, bir hizmeti kullanma maliyetleri, satın alma sırasında çok büyük bir ön sermaye gideri olmaktan çok, sürekli bir gider haline gelir. Alternatif olarak, kullanıcılar için ücretsiz olarak birçok uygulama mevcuttur ve bunların çoğu reklam geliriyle desteklenir. SaaS örnekleri arasında Google Workspace, Dropbox, Salesforce, Cisco WebEx, Concur, GoToMeeting bulunur.

4.2. Hizmet olarak Platform (PaaS)

Hizmet olarak platform, kullanıcıların kendi uygulamalarını veya hizmetlerini çalıştırmak için sanallaştırılmış yazılım geliştirme veya plat-

formlar kiralamasına olanak tanır. Platform, uygulama tasarımı, geliştirme, test etme, devreye alma ve barındırma iş akışı tesisleri gibi uygulama ve hizmetlerin yanı sıra, web hizmeti entegrasyonu, veri tabanı entegrasyonu, güvenlik depolama ve ekip iletişimi ve işbirliği gibi uygulama hizmetleri oluşturmak ve sunmak için gereken araçların ve tesislerin çoğunu sağlar. Bu sayede uygulama geliştiricileri temel altyapı ile doğrudan etkileşime girmeden basitçe kodlama ve dağıtım yapabilir (Murugesan & Bojanova, 2016). İşletmeler PaaS'ı pahalı donanım veya yazılıma yatırım yapmak veya karmaşık ağ ve bilgi işlem altyapısını yönetmek zorunda kalmadan yeni uygulamaları hızlı ve verimli bir şekilde geliştirmek ve dağıtmak için kullanırlar. PaaS, yedekleme veya test ortamları oluşturma gibi birçok karmaşık idari teknik işlevi otomatikleştirebilir ve kuruluşların kaynaklarını ürün geliştirmeye odaklamalarına izin verebilir. PaaS ayrıca işletmelerin belirli bir uygulama için bilgi işlem gereksinimlerini karşılamak üzere bilgi işlem ortamını daha kolay ölçeklendirmesine veya azaltmasına olanak tanır. PaaS örnekleri arasında AWS Elastic Beanstalk, Windows Azure, Heroku, Force.com, Google App Engine, Apache Stratos, OpenShift bulunur.

4.3. Hizmet olarak Altyapı (IaaS)

Hizmet olarak altyapı, her boyuttaki kuruluşa, farklı ihtiyaçları karşılamak için verimli bir şekilde yönetilebilir ve ölçeklendirilebilir güvenli, kurumsal sınıf bilgi işlem altyapısına erişim sağlar. Bu, işletmelerin elektrik, su veya diğer herhangi bir yardımcı programı ve bilgisayar kaynaklarını ölçülü bir şekilde satın almalarını sağlar. Bir IaaS bulutunda, sunucular, işlemci (CPU), depolama, ağ ekipmanı ve veri merkezi tesisleri gibi bilgisayar altyapısı, talep üzerine hizmet olarak sunulur (Murugesan & Bojanova, 2016). Bu kaynakları satın almak yerine, müşteriler ihtiyaç duydukları süre boyunca bunları tamamen dış kaynaklı bir hizmet olarak alırlar. IaaS örnekleri arasında DigitalOcean, Linode, Rackspace, Amazon Web Services (AWS), Cisco Metapod, Microsoft Azure, Google Compute Engine (GCE) bulunur. IaaS'nin bir örneği, kullanıcıların ölçeklenebilir çevrimiçi depolamaya erişmesini sağlayan bulut depolama hizmetidir. IaaS yaklaşımları bilgi işlem, veri aktarımları ve içerik dağıtım ağları için kullandıkça öde fiyatlandırması sunar. Hizmet, tüketilen kaynaklara göre faturalandırılır. Bir IaaS bulutu aşağıdaki özellikleri sergiler (Murugesan & Bojanova, 2016).

- Talep üzerine sunucular, ağ ekipmanı, bellek, işlemci, disk alanı ve veri merkezi tesisleri gibi büyük hacimli hesaplama kaynaklarının kullanılabilirliği;
- Küçük ve orta ölçekli işletmelerin toplam bilgi işlem kaynağı havuzlarından yararlanmasına olanak tanıyan daha düşük ma-

liyetle (kullanım için ödeme) kurumsal düzeyde altyapının kullanılması;

- Altyapının dinamik ölçeklenebilirliği; isteğe bağlı kapasite, kaynak gereksinimlerine bağlı olarak kolayca yukarı ve aşağı ölçeklenebilir.

5. BULUT BİLİŞİM DAĞITIM MODELLERİ

Bulutun nerede ve kim tarafından dağıtıldığına, kimin sahip olduğu ve yönettiğine ve birincil kullanıcılarının kim olduğuna bağlı olarak, literatürde genellikle dört kategoriye ayrılır (Harding, 2011; Murugesan & Bojanova, 2016; Srinivasan, 2014). Bunlar; genel bulut, özel bulut, melez bulut ve topluluk bulutu olarak adlandırılır.

5.1. Genel Bulut

Genel bulut, en yaygın olarak bilinen bulut biçimidir ve herkesin işletme, sanayi, hükümet, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve bireylerin kullanımına açıktır. Bununla birlikte, bulut altyapısı, bulut hizmetlerini sunan kuruluş olan bulut hizmet sağlayıcısına aittir ve bu kuruluş tarafından yönetilmektedir (Murugesan & Bojanova, 2016). Genel bulut hizmetleri, kullanım başına ödeme modelinde sunulur; ancak, genel bulutlardaki bazı uygulamalara ücretsiz olarak erişilebilir. Genel bulut sağlayıcıları bazı hizmetleri ücretsiz olarak sunabilir, ancak genel olarak en azından maliyetlerini karşılamaya yetecek kadar ücret alırlar (Harding, 2011).

Genel bulut, tüm hizmetlere ve altyapılara internet üzerinden erişim imkânı sağlar (Ruparelia, 2016). Donanım ve yazılım hizmetleri talep üzerine hizmet olarak verilmektedir. Maliyet işletmeler arasında dağıtılır ve dolayısıyla sermaye maliyetini düşürür. Özel bir bulut oluşturma aksine genel bir bulut kullanmanın temel yararı, kolay ve ucuz kurulumdur. Sağlayıcı, bulutu oluşturmak için gereken işi yapar. Kullanıcı, kullanılacak kaynakları yapılandırmak için sadece küçük bir ek işlem yapmalıdır. Kullanıcı ayrıca kaynakları diğer kullanıcılarla paylaşma ekonomilerinden de faydalanır (ancak çok kiracılığın da olumsuz bir tarafı olabilir).

Genel bulut hizmeti örnekleri arasında Google Print, Google Docs, Microsoft 365, Amazon EC2 ve Amazon Cloud Player bulunur. Bunların hepsinin ortak bir aylık işletme harcama fiyatı modeli vardır ve kullanıcı tarafından karşılanan ön sermaye harcaması maliyeti çok azdır veya hiç yoktur.

5.2. Özel Bulut

Özel bulut bir işletmeye adanmıştır ve işletme içi veya dışı olabilir (Arrasjid vd., 2011). Çevresindeki endişeler ve uyumluluk gereksinimleri

nedeniyle genel bulutlara yönelmek istemeyen bazı işletmeler, kendi ve iş ortaklarının özel kullanımları için kendi bulut bilişim ortamlarını kurarlar. Böylelikle kendi bulutlarına sahip olarak operasyonel verimlilik elde ederler, varsa mevcut kaynaklarını etkin bir şekilde kullanırlar ve bulut üzerinde uygulamalar ve veriler üzerinde tam kontrole sahip olurlar (Murugesan & Bojanova, 2016). Özel bulut, yalnızca birden fazla iş birimine sahip bir işletme tarafından kullanılır. İşletme içinde veya kuruluş dışında dağıtılabılır ve dolayısıyla bant genişliği kısıtlaması yoktur.

Özel bulut dağıtım modelinde, bulut bir kurumsal ağın parçası olduğundan, teknoloji ve yaklaşımlar işletme içi ağ yapısına göre yereldir. Bu, bir ağ operatöründen bir İnternet sanal özel ağ (VPN) veya VPN hizmetini içerebilir. Uygulama erişimi bir kuruluş ağıyla düzgün bir şekilde yapıldıysa (bulut öncesi yapılandırmada bağlantı), özel bulut bilişime geçiş, erişim performansını etkilemeyecektir (Chandrasekaran, 2018).

5.3. Melez (Hibrit) Bulut

Melez bulut, bir işletmede hem genel hem de özel bulutları kullanılmasıyla oluşur. İşletmeler daha az kritik olan, düşük riskli hizmetlerini genel bir bulutta ve iş açısından kritik çekirdek uygulamalarını dâhili özel bulutunda muhafaza eder (Algrari, 2017; Murugesan & Bojanova, 2016). Melez bulut içerisinde bulunan diğer bulut çeşitleri ayrı olmalarına rağmen hepsi birbirine bağlıdır. Melez bulut, ortama daha fazla karmaşıklık getirebilir, ancak aynı zamanda bir kuruluşun hedeflerini gerçekleştirme de daha fazla esneklik sağlar.

5.4. Topluluk Bulutu

Otomotiv, enerji, finans ve sağlık hizmetleri gibi belirli bir sektördeki işletmeler, diğer sektörler için geçerli olmayan özel uygulamalara ihtiyaç duyduklarını fark ettiklerinde topluluk bulutu kavramı gelişmiştir (Srinivasan, 2014). Topluluk bulutları, tek bir kuruluş içindeki çeşitli gruplara yayılmıştır. Bulutun farklı bölümleri, her departman veya grup için özel olarak kurulabilir. Topluluk bulutları, benzer ilgi alanlarına sahip kuruluşları içerir. Benzer olarak, bir topluluk bulutu aynı zamanda bir melez buluttur. Belirli kaynakların ve uygulamaların paylaşımı olabilir, ancak sahiplik ve yönetim üyeler arasında bölünmüştür (Arrasjid vd., 2011). Bir topluluk bulutu genellikle hükümetin farklı alanlarının (il/ilçe) birlikte çalışması gereken devlet kuruluşlarında bulunur.

6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Bulut Bilişim teknolojisinin mimarisinden ve genel özelliklerinden bahsedilmiş ve bulut bilişimin mevcut durumu ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ayrıca BB alanının geleceği tartışılmıştır.

Son zamanlardaki çalışmalar bulut bilişime genel bir bakış sağlamanın yanı sıra BB'nin güvenliği, nesnelerin interneti ve büyük veri konularına odaklanmıştır. Gubbi vd. (2013), bulut bilişim alanında en çok atıf alan “Internet of Things (IoT): A vision, architectural elements, and future directions” başlıklı makalesinde Nesnelerin İnternet'inin dünya çapında uygulanması için bulut merkezli bir vizyon sunmaktadır. Mao vd., (2017) tarafından yayınlanan “A Survey on Mobile Edge Computing: The Communication Perspective” başlıklı makalesi son zamanlarda dikkat çeken bir makale olmuştur. Birçok çalışma IoT cihazlarının ve akıllı uygulamaların veri yönetimi için edge computing (uç bilişim) ve fog computing (sis bilişim) gibi spesifik alanların ortaya çıktığını bildirmiştir (Parikh vd., 2019; Ren vd., 2019). Fog computing ve edge computing bulut teknolojisinin yerini almasından ziyade bulut teknolojisinde ortaya çıkan zorlukların üstesinden gelmek için bulutla birlikte çalışan güncel teknolojilerdir (Jyotsna & Nand, 2021).

Edge computing, alanda yeni kavramların ortaya çıktığına ve dolayısıyla ortaya çıkan yeni kavramlara yönelik çalışmaların önemine işaret etmektedir. Edge computing, bilgi işlem ortamında yeni bir kavram oluşturur. Cao vd., (2020) tarafından yapılan çalışma, geleneksel BB'nin veri işleme için günümüzün akıllı toplumunun çeşitli ihtiyaçlarını desteklemek için artık yeterli olmadığını bu nedenle edge computing teknolojisinin ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Edge computing BB'den farklı olarak, kullanıcıya daha yakın ve veri kaynağına daha yakın vurgu yapar. Fog computing ise Cisco tarafından tanıtılan, uygulamaların milyarlarca akıllı bağlantılı cihaz aracılığıyla doğrudan ağ ucunda çalışmasını sağlayan yeni bir konseptir (Cisco, 2021). Ortaya çıkan bu kavramlar BB alanında çalışan araştırmacıların yeni kavramlara odaklanmasını sağlayabilir. Nesnelerin İnterneti (IoT), Büyük Veri (Big Data) ve Makine Öğrenmesi (Machine Learning) gibi önemli teknolojilerin BB alanında sık kullanılması BB'nin farklı BT ile kullanılabilirliğini göstermektedir. Tuli vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada, makine öğrenimi ve BB kullanarak COVID-19 pandemisinin büyümesini ve eğilimini tahmin etmişlerdir. Jiang, (2020) tarafından yapılan çalışmada nesnelerin interneti ve BB'ye dayalı akıllı şehir bilgi sisteminin inşası önerilmiştir. Elhoseny vd., (2018) tarafından yapılan çalışmada ise sağlık hizmetleri uygulamalarında büyük verileri yönetmek için nesnelerin interneti ve BB'ni içeren hibrit bir model önerilmiştir.

BB'de veri güvenliği, veri yönetimi, uyumluluk, güvenilirlik gibi birçok teknik zorluktan söz edilebilir (Murthy vd., 2020). BB ve buna bağlı güvenlik sorunları ve karşı önlemler günümüz araştırma alanında en çok tartışılan konulardan biridir. Bulut hizmeti sağlayıcısına güvenmek, bir kullanıcının bir bulut sistemine geçme veya eski sisteme devam etme ka-

rarının arkasındaki en güçlü itici güçlerden biridir. Güven, bir sağlayıcının veri güvenliği ve sanal makine güvenliği sorunları dâhil olmak üzere tüm riskleri karşılayıp karşılamadığına ilişkin değerlendirmeye dayanır (Basu vd., 2018). BB'nin gelişmesiyle birlikte, endüstri ve akademiye ilgilendiren gizlilik güvenliği sorunları giderek daha fazla öne çıkmaktadır. Cao vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada, BB'de çeşitli gizlilik güvenliği koruma teknolojileri perspektifinden gizlilik güvenliği risklerini tanıtmış ve kapsamlı bir gizlilik güvenliği koruma çerçevesi önermiştir. Ayrıca BB, dış kaynak hizmetleri genellikle çevrimiçi ödeme ve güvenlik konularını içerir. Kullanıcılar ve dış kaynak hizmeti sağlayıcıları arasındaki karşılıklı güvensizlik, BB'nin geniş çapta benimsenmesini ciddi şekilde engelleyebilir (Zhang vd., 2018). Blockchain (Blok zincir) teknolojisi, bilişim çağına uygun güvenliği nedeniyle yeni nesil finansal teknoloji olarak dikkatleri üzerine çekmiştir. Özellikle, internetten ödeme, şifreleme ve karma değer oluşturmayı paylaşan eşlerin kimlik doğrulaması yoluyla BB alanında güvenlik sağlayabilir (Park & Park, 2017). Ayrıca blok zincir teknolojisi, mevcut bilgi işlem sistemlerini çeşitli şekillerde güçlendirmek için ideal bir seçim olarak kabul edilmiştir. Blok zincir teknolojisini mevcut bulut sistemleriyle birleştirmek, hem işlevsellik/performans geliştirme hem de güvenlik/gizlilik iyileştirmesi açısından büyük bir potansiyele sahiptir (Gai vd., 2020).

BB, temelini sanallaştırma teknolojisi, dağıtımli bilgi işlem (grid computing) ve hizmet odaklı mimariden alan hala gelişmekte olan bir araştırma altyapısıdır. BB, bulutta bulunan kaynakların Hizmet Olarak Yazılım (SaaS), Hizmet Olarak Platform (PaaS) ve Hizmet Olarak Altyapı (IaaS) gibi hizmetler yardımıyla çok kullanıcıli olarak kullanıldığı günümüz teknolojik dünyasında önemli araçlardan biridir. Kaynaklar, minimum yönetimle son kullanıcıya sunulmalı ve aşırı tedarik veya yetersiz tedarik durumlarından kaçınmak için verimli bir kaynak tahsis mekanizması benimsenmelidir. Bulut aynı zamanda esneklik mekanizmasına da hizmet eder. Dolayısıyla dinamik çizelgeleme (scheduling), bulutta bulunan kaynakların verimli kullanımı için önemli bir rol oynayacaktır (Prasad vd., 2020). Çizelgeleme, işleri kaynaklara zamanında tahsis etme yöntemidir. Çizelgeleme, kaynak kullanımını en üst düzeye çıkararak bulut ortamının verimliliğini ve performansını artırır (Venu, 2020).

Son yıllarda, E-öğrenme dünya çapında yaygınlaşarak insanların öğretme ve öğrenme şeklini çarpıcı biçimde değiştirmiştir. BB'nin eğitimde dâhil olmak üzere farklı sektörlerdeki devasa uygulamalarla son zamanlarda hızla büyümeye devam etmektedir. Özellikle eğitim sektöründe internet üzerinden öğrenmeye yatırım yapmak ve çoklu web tabanlı öğrenme ortamı oluşturmak, uzaktan eğitimin yönetilmesi için acil ihtiyaç haline gelmiştir. Mükemmel bir e-öğrenme sistemi oluşturmak genellikle altyapı

teknolojisi (donanım ve yazılım kaynakları) gerektirir. Bazı üniversitelerde bu tür altyapı teknolojisi bulunmadığından veya karşılayamadığından, en iyi çözüm BB'dir (Basha, 2020). Daha da önemlisi, e-öğrenme kaynak kullanımının verimliliğini artırabilir ve eşit olmayan kaynak tahsisi sorununu hafifletebilir (Chandwani vd., 2018). Bu avantajlar e-öğrenmenin benimsenmesini artırmıştır (Simmons, 2002).

Son yıllarda yapılan araştırmalar BB alanının yeni teknolojiler ile entegre edildiğini göstermektedir. Bu çalışmalar BB alanının geleceği hakkında önemli bilgiler sağlamaktadır. Wan vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada, ilk olarak 5G ağlarının mimarisi altında araçların internetinin (IoV) bulut platformuna aktarılması için edge computing çerçevesini ele almışlardır. Namani & Gonen, (2020) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise Nesnelerin İnterneti ve BB teknolojileriyle birleştirilmiş gerçek zamanlı Drone verilerinin sürdürülebilir bir Akıllı Tarım oluşturmaya yardımcı olduğu ürün yönetimi için bir Akıllı Drone tanıtmışlardır. BB, verimliliği ve kullanılabilirliği nedeniyle tüm BT ortamlarında önemli ölçüde benimsenmiştir (Park & Park, 2017).

Bu çalışmada BB alanının mevcut durumu ve alandaki trend konular bulunarak literatür ile tartışılmıştır. Bu sayede araştırmacıların BB alanında yeni araştırmalar için başvurabilecekleri bir çalışma sunulması amaçlanmıştır. BB çalışmalarının diğer BT ile ilişkilerini ortaya çıkarmak ilginç olacaktır. Dolayısıyla araştırmacıların, gelecek araştırmalarda fog computing, edge computing, mobile edge computing, transparent computing ve Cloudlet gibi yeni paradigmalara yönelmesi doğru olacaktır.

Kaynakça

- Algrari, A. Y. (2017). The Impact of Cloud Based Information Systems on Organization's Performance. IOSR Journal of Computer Engineering (IOSR-JCE). e-ISSN, 2278-0661.
- Armbrust, M., Fox, A., Griffith, R., Joseph, A. D., Katz, R. H., Konwinski, A., ... & Zaharia, M. (2009). Above the clouds: A berkeley view of cloud computing (Vol. 17). Technical Report UCB/EECS-2009-28, EECS Department, University of California, Berkeley.
- Arrasjid, J. Y., Lin, B., Veeramraju, R., Kaplan, S., Epping, D., & Haines, M. (2011). Cloud computing with vmware vcloud director. Usa: Usenix Association.
- Basha, A. D. (2020). Cloud Computing Pillar-E-Learning. International Research Journal of Computer Science (IRJCS), 7, 16-20.
- Basu, S., Bardhan, A., Gupta, K., Saha, P., Pal, M., Bose, M., Basu, K., Chaudhury, S., & Sarkar, P. (2018). Cloud computing security challenges & solutions-A survey. 2018 IEEE 8th Annual Computing and Communication Workshop and Conference, CCWC 2018. <https://doi.org/10.1109/CCWC.2018.8301700>
- Buyya, R., Vecchiola, C., & Selvi, S. T. (2013). Mastering Cloud Computing. In *Journal of Visual Languages & Computing*. https://www.m-culture.go.th/mculture_th/download/king9/Glossary_about_HM_King_Bhumibol_Aduyadej's_Funeral.pdf
- Cao, K., Liu, Y., Meng, G., & Sun, Q. (2020). An Overview on Edge Computing Research. In IEEE Access. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2991734>
- Chandrasekaran, K. (2018). Essentials of Cloud Computing. In the Last Accessed March. <https://doi.org/10.1177/014662168400800314>
- Chandwani, R., De, R., & Dwivedi, Y. K. (2018). Telemedicine for low resource settings: Exploring the generative mechanisms. Technological Forecasting and Social Change. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.06.014>
- Cisco. (2021). Cisco fog computing solutions: Unleash the power of the Internet of Things. https://www.cisco.com/c/dam/en_us/solutions/trends/iot/docs/computing-solutions.pdf
- Elhoseny, M., Abdelaziz, A., Salama, A. S., Riad, A. M., Muhammad, K., & Sangaiah, A. K. (2018). A hybrid model of Internet of Things and cloud computing to manage big data in health services applications. Future Generation Computer Systems. <https://doi.org/10.1016/j.future.2018.03.005>
- Fehling, C., Leymann, F., Retter, R., Schupeck, W., & Arbitter, P. (2014). Cloud Computing Patterns. In *Cloud Computing Patterns*. <https://doi.org/10.1007/978-3-7091-1568-8>

- Harding, C. (2011). Cloud computing for business. In *The Open Group*. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-28670-4-11>
- Hill, R., Hirsch, L., Lake, P., & Moshiri, S. (2013). Computer Communications and Networks. In *Springer*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4613-1041-9>
- Gai, K., Guo, J., Zhu, L., & Yu, S. (2020). Blockchain Meets Cloud Computing: A Survey. *IEEE Communications Surveys and Tutorials*. <https://doi.org/10.1109/COMST.2020.2989392>
- Gubbi, J., Buyya, R., Marusic, S., & Palaniswami, M. (2013). Internet of Things (IoT): A vision, architectural elements, and future directions. *Future Generation Computer Systems*. <https://doi.org/10.1016/j.future.2013.01.010>
- Jiang, D. (2020). The construction of smart city information system based on the Internet of Things and cloud computing. *Computer Communications*. <https://doi.org/10.1016/j.comcom.2019.10.035>
- Jyotsna, & Nand, P. (2021). Fog computing and Edge computing: An edge over cloud computing. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 4887–4894.
- Katzer, M., & Crawford, D. (2013). Office 365: Moving to the cloud. In *Office 365* (pp. 1-23). Apress, Berkeley, CA.
- Mao, Y., You, C., Zhang, J., Huang, K., & Letaief, K. B. (2017). A Survey on Mobile Edge Computing: The Communication Perspective. In *IEEE Communications Surveys and Tutorials*. <https://doi.org/10.1109/COMST.2017.2745201>
- Marks, E. A., & Lozano, B. (2012). Executive's Guide to Cloud Computing. In *John Wiley & Sons* (Vol. 17, Issue 1). <https://doi.org/10.7838/jsebs.2012.17.1.111>
- Murthy, C. V. B., Shri, M. L., Kadry, S., & Lim, S. (2020). Blockchain based cloud computing: Architecture and research challenges. *IEEE Access*, 8, 205190-205205.
- Murugesan, S., & Bojanova, I. (2016). Cloud Testing: An Overview. In *Encyclopedia of Cloud Computing* (pp. 1–14).
- Namani, S., & Gonen, B. (2020). Smart agriculture based on IoT and cloud computing. *Proceedings - 3rd International Conference on Information and Computer Technologies, ICICT 2020*. <https://doi.org/10.1109/ICICT50521.2020.00094>
- Parikh, S., Dave, D., Patel, R., & Doshi, N. (2019). Security and privacy issues in cloud, fog and edge computing. *Procedia Computer Science*. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.018>
- Park, J. H., & Park, J. H. (2017). Blockchain security in cloud computing: Use cases, challenges, and solutions. *Symmetry*. <https://doi.org/10.3390/sym9080164>

- Patiño Builes, A., "Technology Trends for Business Productivity Increase," INGE CUC, vol. 11, no. 2, pp. 84-96, 2015.
- Prasad, V. K., Nair, J., & Tanwar, S. (2020). Resource Allocation in Cloud Computing. In *Instant Guide to Cloud Computing*. BPB Publications.
- Ren, J., Zhang, D., He, S., Zhang, Y., & Li, T. (2019). A survey on end-edge-cloud orchestrated network computing paradigms: Transparent computing, mobile edge computing, fog computing, and cloudlet. In *ACM Computing Surveys*. <https://doi.org/10.1145/3362031>
- Reese, G. (2009). Cloud application architectures: building applications and infrastructure in the cloud. " O'Reilly Media, Inc."
- Rountree, D., & Castrillo, I. (2013). The basics of cloud computing: Understanding the fundamentals of cloud computing in theory and practice. Newnes.
- Ruparelia, N. B. (2016). Cloud computing. Mit Press.
- Sarna, D. E. Y. (2011). Implementing and Developing Cloud Computing Applications. In *Taylor & Francis Group*. <https://doi.org/10.1201/b10343>
- Simmons, D. E. (2002). The forum report: E-learning adoption rates and barriers. The ASTD e-learning handbook, 19-23.
- Srinivasan, S. (2014). Cloud Computing Basics. In *Journal of Visual Languages & Computing*. https://www.mculture.go.th/mculture_th/download/king9/Glossary_about_HM_King_Bhumibol_Adulyadej's_Funeral.pdf
- Tuli, S., Tuli, S., Tuli, R., & Gill, S. S. (2020). Predicting the growth and trend of COVID-19 pandemic using machine learning and cloud computing. Internet of Things. <https://doi.org/10.1016/j.iot.2020.100222>
- Venu, G. (2020). Task Scheduling in Cloud Computing: A Survey. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 8(5), 2258–2266. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2020.5369>
- Voorsluys, W., Broberg, J., & Buyya, R. (2011). Cloud Computing Principles and Paradigms. In *Cloud Computing Principles abd Paradigms* (pp. 3–37). file:///C:/Users/youhe/Downloads/kdoc_o_00042_01.pdf
- Zhang, Y., Deng, R. H., Liu, X., & Zheng, D. (2018). Blockchain based efficient and robust fair payment for outsourcing services in cloud computing. *Information Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.ins.2018.06.018>

Bölüm 6

YOKSULLUKLA MÜCADELEDE ZEKÂT BİR MALİYE POLİTİKASI ARACI OLABİLİR Mİ?¹

Murat AYDIN²

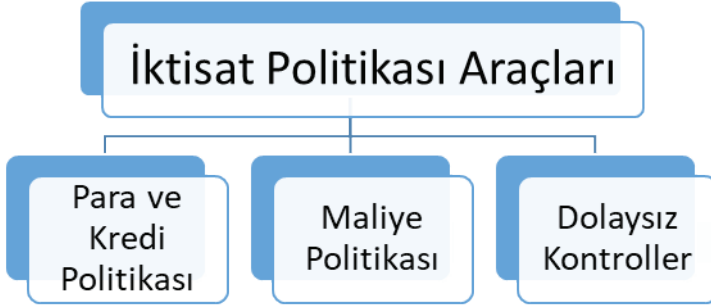
1 Bu çalışma, “Makro-Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Zekât Müessesesi: Türkiye İçin Malezya Modeli Örneği” başlıklı doktora tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

2 Dr. Öğretim Üyesi, Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Bölümü, Uşak / Türkiye, murat.aydin@usak.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7211-5208

Giriş

Maliye politikası; devletin makroekonomik ve sosyal amaçlara ulaşmak gayesi ile, kamu harcaması, vergi, borçlanma, bütçe, gelirler politikası ve özelleştirme politikasını kullanmasına denir (Demir, 2015:253). Maliye politikası tek başına uygulanan bir bilim değil, iktisat politikasının bir aracı olarak kabul edilmektedir (Özbilen, 2010:16). İktisat politikası içindeki sorunların, giderek karmaşık hale gelmesi maliye politikasına olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Özellikle 1929 büyük iktisadi buhranın da etkisi ile maliye politikasının temelleri bu dönemden itibaren atılmaya başlanmıştır.

Şekil 1. İktisat Politikası Araçları



Kaynak: (Özbilen, 2010:18)

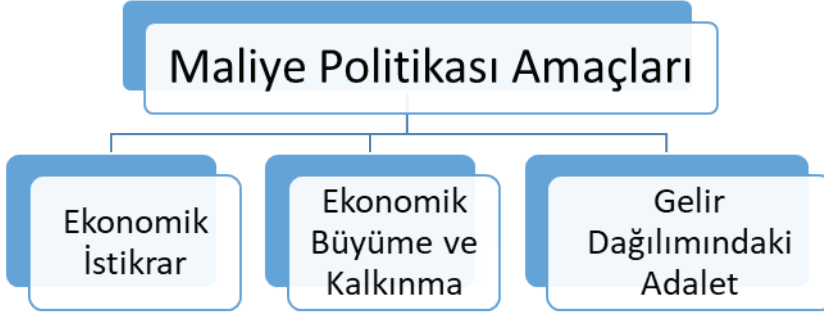
İktisat politikasının, amaçlarına ulaşmak için kullandığı üç ana araç bulunmaktadır. Şekil 1’de ifade edildiği gibi bunlar; para ve kredi politikası, maliye politikası ve dolaysız kontrollerdir. İktisat politikası araçları birbiri ile yakından ilişki içerisindedir. Özellikle para ve maliye politikasının ekonomide entegrasyonu istenilen bir durumdur (Hansen, A. H. 1949).

Maliye politikası araçlarının doğru ve yerinde kullanılması ekonomik büyümeye önemli bir katkı sunabilir (Easterly, & Rebelo, 1993:417-458). Maliye politikası diğer amaçların yerine getirilmesinde araçları optimal kullanmalı ve para politikası ile birlikte yürütülmelidir (Chari and Kehoe, 1999:1671-1745). Maliye politikası araçları üç temel başlıkta incelenebilir (Demir, 2015:253). Bunlar; ekonomik istikrarın sağlanması, ekonomik büyüme ve kalkınma ile gelir dağılımındaki adaletin sağlanmasıdır.

1. Maliye Politikası Amaçları

Devletlerin, ekonomideki birtakım sorunları çözebilmeleri için bazı politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Maliye politikası bu politikaların başında gelmektedir ve üç temel amacı bulunmaktadır.

Şekil 2. Maliye Politikası Amaçları



Kaynak: (Demir, 2015:253)

Şekil 2’de bu üç amacı belirtilmektedir. İlk olarak ekonomik istikrar; fiyat istikrarı, tam istihdam ve dış dengeyi ifade eder (Demir, 2015:253). Fiyat istikrarı, toplam talebin toplam arzı eşit olması durumudur. Bu dengeğin bozulması ile enflasyon ve deflasyon gibi durumlar ortaya çıkar. Tam istihdam durumu ise, çalışma isteği taşıyan bütün insanların çalışabilecek uygun bir ortamı ve aynı zamanda üretim faktörlerinin tamamının tam kapasite ile işletildiğini ifade eder. Dış denge ile kastedilen ödemeler bilançosunun dengede olmasıdır. Yani ithalat ve ihracatın birbirine eşit olmasıdır. Aksi halde ödemeler dengesi bozulur.

Son yıllarda ekonomik büyüme, bir ülke için özellikle de gelişmekte olan ülkeler için çok önemli bir hedef haline gelmiştir (Demircan, 2003:97-116). Ekonomik büyüme; bir ekonomide zaman içinde mal ve hizmet üretiminde artış meydana gelmesidir (Sullivan and Steven, 2003:310). Bir başka ifade ile bir ülkede oluşan milli gelirin ve kişi başına düşen miktarın, bir önceki yıla göre olumlu bir şekilde artışıdır. Büyümenin kısa vadede yapay bir şekilde artmasından çok uzun dönemde daha dengeli artması istenilen bir durumdur (Karakurt, ve Akdemir, 2010:226-262). Gelir dağılımındaki adaletin sağlanması maliye politikasının en önemli amaçlarından birisidir. Gelirin yeniden dağılımı devletin ekonomiye müdahale sebeplerinden en önemlisidir (Savaşan, 2013). O halde devletin ekonomiye müdahalesi meşru hale gelmiştir.

2. Maliye Politikası Aracı Olarak Zekât Müessesesi

Zekâtın bir maliye politikası aracı olarak değerlendirilebilmesi için kayıt dışılıktan kurtulup, devlet tarafından yönetilmesi gerekmektedir. 2006 yılında Malezya’da yapılmış bir çalışmada (Yusoff, M. B. ,2006: 117-145) zekâtın İslam Ekonomisi ve maliye politikası içindeki rolü tartışılmıştır. Buna göre zekât harcamaları konjonktürel olarak değişmesinin olası etkileri analiz edilmiştir. Malezya’da zekât da vergi gibi bir maliye politikası aracı olarak görülmektedir. Nijerya’da ise insanların %70’i bir çok doğal

zenginliğe sahip olmasına rağmen yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır (Adebayo, R. I., 2011:26-41). Maliye politika yapıcılarının zekâtı yoksulluğun azaltılmasında etkin bir araç olarak kullanması gerektiği bu çalışmada vurgulanmıştır. İslam devletlerinde son 25-30 yıldır zekatın, maliye politikası aracı olarak kullanılması gerektiği uluslararası kongrelerde dile getirilmiştir (Hasanuzzaman, S. M., 1976:p. 205).

Ulusal literatür incelendiğinde, zekat müessesesinin dini ve sosyal boyutunu konu edinen bir çok çalışmaya rastlanılmıştır. Ancak zekâtın mali bir yükümlülük olduğu da hesaba katıldığında yapılan çalışmaların son derece yetersiz olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle uluslararası literatür zekat; maliye politikası, yoksulluk ve gelir dağılımı konuları özelinde ayrıntılı bir biçimde taranmıştır. Konu ile doğrudan alakalı olduğu düşünülen elliden fazla makale irdelenmiştir. Malezya başta olmak üzere Endonezya, Bahreyn ve Bangladeş gibi birçok ülkenin, zekâtı maliye politikası aracı olarak gördükleri tespit edilmiştir. Bu ülkelerde, gelir dağılımındaki adaletin sağlanması ve yoksulluğun azaltılması konusunda, vergi gibi zekâtın da kullanıldığı görülmüştür.

Tablo 1. Zekâtın Maliye Politikası Aracı Olarak Görüldüğü Ülkeler

Ülkeler	Kullanıldığı Amaç
Malezya	Gelir Dağılımındaki Adaletin Sağlanması, Yoksulluğun Azaltılması
Bahreyn	Gelir Dağılımındaki Adaletin Sağlanması, Yoksulluğun Azaltılması
Nijerya	Yoksulluğun Azaltılması
Sudan	Yoksulluğun Azaltılması
S. Arabistan	Gelir Dağılımındaki Adaletin Sağlanması, Yoksulluğun Azaltılması
Bangladeş	Gelir Dağılımındaki Adaletin Sağlanması, Yoksulluğun Azaltılması
Endonezya	Gelir Dağılımındaki Adaletin Sağlanması, Yoksulluğun Azaltılması
Pakistan	Gelir Dağılımındaki Adaletin Sağlanması, Yoksulluğun Azaltılması

Kaynak: Tarafımızca derlenmiştir.

Tablo 1’de hangi ülkelerin, zekâtı hangi amaçlar doğrultusunda kullandıkları yer almaktadır. Buna göre Nijerya ve Sudan zekâtı yoksulluğun azaltılması için kullandıkları, diğer altı ülkenin ise yoksulluğun azaltılmasının yanı sıra gelir dağılımındaki adaletin sağlanması amacı ile de kullandıkları tespit edilmiştir.

2.4. Yoksulluk ve Zekât

Yoksulluk kimi dünya ülkelerinin mücadele ettikleri önemli bir sorun iken, bazılarının ise en esaslı problemidir. Zira bu esaslı sorunu az gelişmiş ülkelerin yanında gelişmiş ülkelerin de çözmesi gerekmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin önündeki en büyük problem; büyümeyi arttırıp, yoksulluğu azaltacak reformların uygulanmasının önündeki engellerdir

(Uzun, 2001:155-174). Son 20 yıldır uygulanan, küresel ve liberal hedefleri olan Ortodoks ekonomi yaklaşımının, yoksulluğu azaltamadığı kanaati yaygındır (Brinkerhoff, Goldsmith, 2003: 685). Dolayısı ile kalkınma ekonomisinin en temel ilgi alanını yoksullukla mücadele oluşturmaktadır.

Yoksulluğun; siyasi, ekonomik ve sosyal boyutları olduğu için net bir tanım yapmak da zordur. Dar anlamda yoksulluk, açlıktan ölme ve barınacak yer bulamama anlamına gelirken, geniş anlamda yoksulluk; yeme içme barınma gibi temel ihtiyaçların karşılanmasına rağmen toplum ortalamasından aşağı olma durumudur (TUİK, 2016). En genel tanımı ile yoksulluk; asgari yaşam ölçüsüne ve temel ihtiyaçlara erişememe durumudur. Buna mutlak yoksulluk da denmektedir (Gündoğan, 2008:42-56). Mutlak yoksulluktan farklı olarak göreceli yoksulluk kavramı ise; yoksul hane halkı ve birey ile mevcut duruma göre ortalama bir gelire sahip olan hane halkı ve birey arasındaki, kaynaklara sahip olma kabiliyeti arasındaki farkı ifade etmektedir (Dumanlı, 1995:211-229). Birleşmiş milletlerin tanımını yaptığı yoksulluk türü ise insani yoksulluktur. İnsani yoksulluk; bireyin insanca yaşaması için gerekli ihtiyaçlardan yoksun olmasıdır (Açıkgöz ve Yusufoglu, 2012:76-117). İnsani yoksulluğun belirlenmesinde beşeri refahın sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir. Beşeri refahın beş göstergesi bulunmaktadır.

Tablo 2. Refah Göstergeleri

Beşeri Refah Göstergeleri
Kişi başına düşen gıda arzı
Bebek Ölümleri
Çocuk işgücü
Yaşam ümidi
İnsani gelişme endeksi

Kaynak: Indur, 2006:93-96

Tablo 2’de beşeri refahın göstergeleri bulunmaktadır. Bunlar; kişi başına düşen gıda arzı, bebek ölümleri, çocuk işgücü, yaşam ümidi ve insani gelişme endeksidir. İnsani gelişme endeksi, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından belirlenmiş bir endekstir. Endeks; doğumda beklenen yaşam ümidi, alınan eğitim ve kişi başına düşen gelirin logaritması olmak üzere üç göstergenin ortalamasının alınması ile bulunur.

2.4.1. Yoksulluk Sınırı ve Ölçütleri

Yoksulluğun sağlıklı bir biçimde ölçülebilmesi için öncelikle yoksul ile yoksul olmayanı ayırt edebilecek bir yoksulluk sınırının belirlenmesi gerekmektedir (Dağdemir, 2002:7). Bu alandaki ilk ve önemli sorun, yoksulluk sınırının gelir düzeyi üzerinden mi yoksa harcama düzeyi üzerinden

mi belirleneceğidir (Balisacan, 1995: 35). Bir başka sorun ise; yoksulluk sınırının birey geliri üzerinden mi yoksa hane halkı geliri üzerinden mi belirleneceğidir (Fields, 1994: 87-102).

Yoksulluk sınırının hesaplanmasında “gıda enerji alımı yöntemi” ile “temel gereksinimler maliyet yöntemi” benimsenmiş ve kullanılmaktadır (Paul, 1989:129-144). Birinci yöntemde önceden belirlenmiş gıda enerjisine karşılık gelen kalorideki gıda maddeleri için yapılan harcamalar hesaplanmaktadır. Diğer yöntemde ise; farklı bölgelerde temel ihtiyaç mal sepetinin maliyeti söz konusu olmaktadır (Atkinson, 1975: 82). Bunun yanında yoksulluk ölçütü olarak kullanılan ve yoksulluk literatüründe yaygın olarak rastlanan 5 endeks bulunmaktadır. Bu ölçütler; kafa sayısı endeksi, yoksulluk açığı endeksi, sen endeksi, Foster, Greer ve Thorbecke (FGT) ve Gini katsayısıdır.

2.4.1.1. Kafa Sayısı Endeksi (Head - Count Index)

Literatürde en basit ve en yaygın endeks olarak bilinmektedir (Pamuk, 2002:3). Kafa sayısı endeksinde bir tarafta yoksulluk sınırının altında kalan nüfus, diğer yanda genel nüfus bulunur. Sınırın altında kalan nüfusun (Y) genel nüfusa (N) oranının % olarak ifade edilmesi kafa sayısı endeksinin vermektedir (Ökten, Z., & Kale, T. 2009:59-91).

$KSE = Y / N$ şeklinde formülize edilmektedir.

Bu endeksi bazı durumlar için yetersiz gören görüşler de yer almaktadır. Bu görüşe göre kafa sayısı endeksi, yoksulluğun genel nüfus içindeki oranını vermesine karşın, yoksulluk sınırının altında bulunanların durumu hakkında bir fikir vermez. Bu anlamda endeks, yoksulluğun şiddetini ölçmede “duyarsız” kabul edilmektedir (Dumanlı, 1996:41).

2.4.1.2. Yoksulluk Açığı Endeksi (Poverty-Gap Index)

Kafa sayısı endeksinin bazı konularda yetersiz kalması, yoksulluk açığı endeksinin geliştirilmesine sebep olmuştur. Yoksulluk açığı endeksi; yoksulluk sınırı altında bulunan kişilerin, yoksulluk sınırına ulaşmasını sağlayacak toplam geliri ifade etmektedir (Uzun, A. M.,2001:155-174). Bu endeks yoksullarla, yoksulluk çizgisi arasındaki farkı yüzdelik olarak meydana çıkarılmaktadır. Yoksulluk açığının ortalaması, bir anlamda yoksulluktan kurtulmanın en az maliyetini ifade etmektedir (TUİK, 2008). Burada temel hedef yoksulluğun derinliğinin ölçülebilmesi ve yoksulluk oranının yoksulluk çizgisine duyarlılığının azaltılabilmesidir (Bildirici, Z. 2011:10). Endeks, kafa sayısı endeksinin eksikliklerini bu anlamda telafi etmiştir.

2.4.1.3. Sen Yoksulluk Endeksi (Sen Poverty Index)

Sen yoksulluk endeksi, Sen (1976) tarafından geliştirilen ve diğer ölçütlerden daha ileri olduğu iddia edilen bir endekstir (Shorrocks, A. F.,

1995:1225-1230). Buna göre endeks; kafa sayısı yoksulluk endeksi, yoksulluk açığı endeksi ve Gini katsayısının birleştirilmesi yolu ile oluşturulur. Yoksulların sayısı, yoksulluğun boyutu ve yoksullar arasındaki gelir dağılımı farklılıkları bu endeksin inceleme alanına girmektedir(Cafri, 2009: 21). Sen endeksi, Sen ve Kakwani tarafından literatüre kazandırılmış olup; tekdüze, aktarma ve aktarıma duyarlı aksiyomlarının sağlayan endekslerdendir (Kumar, T. Krishna, Anil P. Gore, and V. Sitaramam, 1996:53-71)

2.4.1.4. Gini Katsayısı

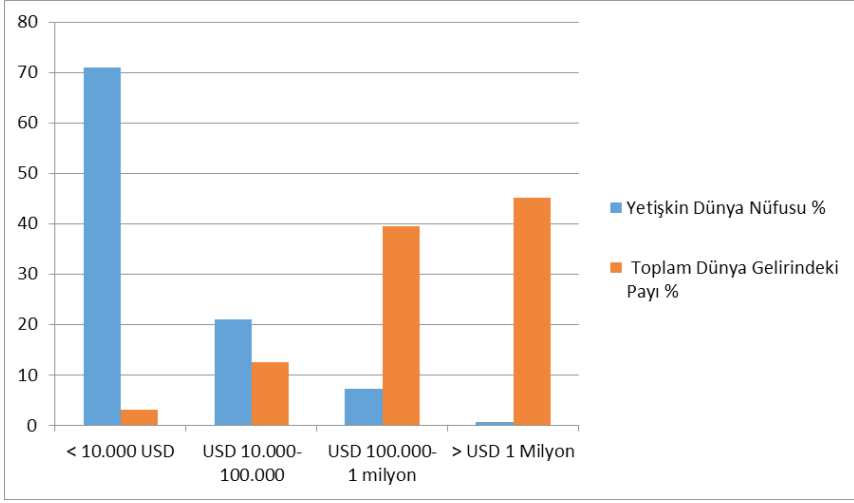
Gelir dağılımındaki adaleti ölçmek için tek ölçü Gini katsayısı değildir. Bunun yanında; Pareto Katsayısı, Değişim Aralığı, Aralık Ölçüsü, Göreli Ortalama Sapma, Standart Sapma, Varyans, Logaritmik Varyans, Değişim Katsayısı ve Atkinson eşitsizlik ölçüleri de kullanılmaktadır (Doğan ve Tek, 2007:93-119). Ancak en çok kullanılan ve genel kabul görmüş ölçü Gini katsayısıdır. Gini, Lorenz eğrisine bağlı olup Lorenz Eğrisi ile köşegen arasında kalan alanın, köşegenin altında kalan toplam alana oranına eşit olan, 0 ile 1 arasında bulunan bir katsayıdır (Doğan ve Tek, 2007 :93-119). Gini katsayısı Lorenz eğrisi ile 90 dereceli açının açısı ortayı arasında kalan alanın, dik üçgen alanına bölünmesiyle bulunur (Kızıltan ve Çubukçu, 2005:665-674). 45 derecelik doğru ile gelir dağılımının durumu ifade eden eğrinin arasında kalan (A) alanı, tüm üçgenin alanına (A+B) alanına oranlanması Gini katsayısını (G) verir. Yani $G = (A) / (A+B)$ ’dır.

2.4.2. Küresel Gelir Dağılımı

Günümüz dünyasında gelir dağılımı oldukça adaletsizdir. Zira 2015 yılında sadece 62 kişi, 3,6 milyar insanın sahip olduğu 1,76 Trilyon \$’a sahip bulunmaktadır.¹ Bu durum beraberinde yoksulluk olgusunu getirmektedir. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gelirin adil dağıtılmadığı görülmektedir (Yanar ve Şahbaz, 2013:55-74). Gerçek anlamda yardımlaşmanın olmadığı bir dünyada böyle bir tablonun olması gayet doğaldır. Zekat gibi sosyal yardım araçlarının kullanılamaması dünyadaki yoksulluğu daha da belirgin hale getirmiştir. Dünya Bankası ve IMF gibi kuruluşların yoksullukla mücadelesi de çok etkin bulunmamaktadır (Uzun, 2001:155-174). Dünya Bankası verilerine göre 2011 yılında 2,5 milyar insan günlük 2\$’ın altında gelire sahiptir (Yıldırım, 2011:60-76).

1 <http://islamiktisadi.net/index.php/2016/12/17/turkiyede-zekat-potansiyeli/>

Şekil 3. Dünya'da Gelir Dağılımı



Kaynak: file:///C:/Users/hp/Downloads/global-wealth-report-2015.pdf (s:24)

Şekil 3’de 2015 yılında dünyanın gelir dağılımı konusundaki resmi görülmektedir. Yetişkin nüfusun %71’inin yıllık geliri 10.000 \$’ın altındadır. Ayrıca bu % 71’lik dilimde yaşayan insanların, toplam dünya geliri içindeki payı ise sadece %3’tür. Asıl düşündürücü olan durum ise, dünya yetişkin nüfusunun % 0,7’si toplam dünya gelirinin neredeyse yarısının sahibi olmasıdır. Genel bir yaklaşım ile dünya yetişkin nüfusunun %7’si dünya gelirinin %85’ine sahip bulunmaktadır. Bu oran her geçen yıl daha da artmaktadır.

3. Yoksulluk ve Müslüman Dünyası

İnsanların gıda, giyim ve barınak gibi temel ihtiyaçlara ulaşamaması yoksulluk olarak ifade edilmektedir. Dünya’da 3 milyardan fazla insan yoksulluk içinde yaşamaktadır. Bunların %35’i ne yazık ki Müslüman ülkelerde bulunmaktadır (Mesawa, 2016). Yoksulluk sınırında yaşayan insanların ortak özellikleri, eğitim eksikliği ve istihdam yetersizliğidir. İslam ülkelerinde yoksulluğun azaltılmasında zekat müessesesi kullanılmaktadır. Bazı devletler zekat yönetimini kendileri yapmaktadır. Bazı ülkelerde adem-i merkezîyetçi bir zekat yönetimi söz konusudur. Zekat yerel bazda toplanıp dağıtılmaktadır. Bu ülkelerde zekat vermek gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Zekat yönetimi ya kamunun yetkisinde veya özel şirketler tarafından yapılmaktadır. Kamunun elinde olursa hesap verilebilirlik ilkesi iyi işletilmeli, özel sektörün elinde olursa devlet tarafından sıkı bir denetim mekanizması kurulmalıdır (Lubis, Yaacob, Omar, , Dahlan, ve Rahman,

2011:1-10). Malezya, Mısır, Ürdün ve Kuveyt gibi bazı ülkeler gönüllü zekat idaresine sahipken; Endonezya, Brunei, Sudan, Yemen ve Suudi Arabistan zorunlu zekat idaresine sahipler (Sadeq, 2002).

İslam dininde yoksulluk, insanların kaçması gereken bir sıkıntı olarak nitelendirilmiştir. Hatta insanların dini inkar etmeğe kadar götürecek olan bir sürecin tetikleyicisi olarak görülmüştür. İslam, yoksulluğu; beş temel insani ihtiyacın bireysel başarısızlığa dayalı olarak tatmin edilememesi olarak tanımlamaktadır. Bu beş ihtiyaç ise şöyle tanımlanmıştır (Hassan, 2010:261-281).

Tablo 3. İslam Dininde İnsani İhtiyaçlar

Din
Fiziksel Benlik
Bilgi
Onur
Servet

Kaynak: Hassan, 2010:261-281

Hassan (2010) yoksulluğun azaltılmasının yalnızca gelir dağılımı ile mümkün olmadığını iddia etmekte, bütüncül bir anlayış çerçevesinde ancak çözüme kavuşacağını belirtmektedir. Üç temel tedbir olan; pozitif tedbir, önleyici tedbir ve düzeltici tedbir sayesinde yoksulluk azalacaktır.

3.1. Zekatın Zorunlu Olduğu Ülkelerde Yoksulluk

Çalışmada, nüfusun tamamını veya önemli bir kısmını Müslümanların oluşturduğu ülkeler seçilmiştir. Bu ülkelerdeki zekat yönetiminin durumu ile yoksulluk oranları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Tablo 4'te zekatın zorunlu olduğu yedi ülke ve bu ülkelere ait yoksulluk sınırının altındaki nüfusun yüzdelik oranı belirtilmiştir.

Tablo 4. Zekatın Devlet Tarafından Zorunlu Tutulduğu Ülkelerde Yoksulluk

Ülkeler	Yoksulluk Sınırının Altında Yaşayan Nüfus %
Suudi Arabistan	-
Brunei Sultanlığı	-
Libya	-
Endonezya	13
Pakistan	24
Sudan	40
Yemen	40,2

Kaynak: Ali, I., & Hatta, Z. A. (2014).

Buna göre zekâtın devlet tarafından zorunlu tutulduğu ülkeler yer almaktadır. Bu ülkeler; Suudi Arabistan, Brunei Sultanlığı, Libya, Endonezya, Pakistan, Sudan ve Yemen'dir. Tablo'da ayrıca adı geçen ülkelerin nüfusunun % kaçının yoksulluk sınırının altında kaldığı da belirtilmiştir. Buna göre Suudi Arabistan, Brunei Sultanlığı ve Libya'da yoksulluk sorunu bulunmamaktadır. Endonezya'da halkın %13'ü, Pakistan'da % 24'ü, Sudan'da % 40'ı ve Yemen'de % 40,2'si yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır.

3.2. Zekâtın İsteğe Bağlı Olduğu Ülkelerde Yoksulluk

Müslüman dünyasında bazı ülkelerde zekat gönüllülük esasına göre verilmektedir. Devlet zekat vermek isteyenlerin zekatlarını toplamakta ve ihtiyaç sahiplerine dağıtmaktadır. Gönüllülük esasının olduğu ülkelerde, istisnaları olmakla birlikte zekat gelirlerinin çok daha düşük olduğu bilinmektedir.

Tablo 5. Zekatın Devlet Tarafından Zorunlu Tutulmadığı Ülkeler ve Fakirlik Oranı

Ülkeler	Yoksulluk Sınırının Altında Yaşayan Nüfus %
Sierra Leone	70,2
Çad	64
Mali	63,8
Nijer	63
Gambia	61,3
Burkina Faso	46,4
Bangladeş	45
Malezya	3,7

Kaynak: Ali, I., & Hatta, Z. A. (2014).

Tablo 5' te zekatın devlet tarafından zorunlu tutulmadığı ülkeler bulunmaktadır. Bu ülkeler; Sierra Leone, Çad, Mali, Nijer, Gambia, Burkina Faso, Bangladeş ve Malezya'dır. Buna göre yoksulluk oranı en düşük ülke %3,7 ile Malezya'dır. Sierra Leone ise %70,2 ile halkı en yoksul ülkedir. Diğer ülkelerde yoksulluk oranları sırasıyla; Çad % 64, Mali %63,8, Nijer % 63, Gambia % 61,3, Burkina Faso % 46,4, Bangladeş % 45'tir.

3.3. Bazı İslam Ülkelerinin Milli Gelir ve Gini Katsayıları

İslam Kalkınma Bankasına (İKB) üye 57 İslam ülkesi bulunmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda (İKB) ile OECD üye ülkeleri yoksulluk durumları karşılaştırılmıştır. Bunun öncesinde seçilmiş bazı İslam ülkelerindeki GSYH miktarı ve yoksulluk endekslerinden en çok kullanılan Gini katsayıları hakkında bilgiler verilmiştir.

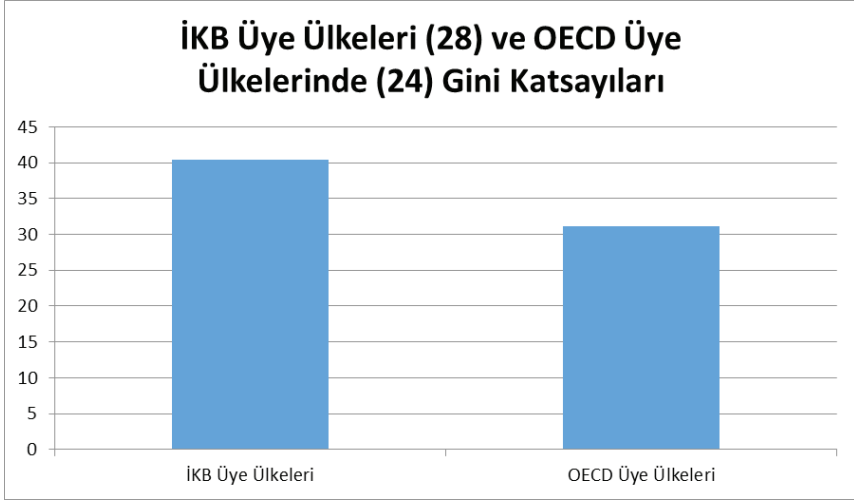
Tablo 6. Bazı İslam Ülkelerinin Gini Endeksi

Ülkeler	GSYH (\$)	Gini Katsayısı
Cezayir	4.753	0,35
Burkina Faso	1.100	0,48
Bangladeş	1.610	0,31
Mısır	3.520	0,34
Gine	2.100	0,40
Endonezya	2.940	0,30
İran	6.000	0,43
Kazakistan	6.500	0,31
Malezya	8.750	0,49
Mali	810	0,57
Moritanya	1.990	0,37
Nijer	890	0,50
Nijerya	850	0,50
Pakistan	1.890	0,33
Senegal	1.500	0,41
Türkiye	6.126	0,40
Özbekistan	2.902	0,26
Yemen	688	0,33

Kaynak: Daud Mustafa and Maiyaki Ahmad Audu (2011),

Tablo 6’da 2007 yılına ait, 18 İslam ülkesinin milli gelirleri ve gelir dağılımları hakkında bilgiler verilmektedir. Buna göre yıllık geliri 1.000 (\$)’ın altında dört İslam ülkesi bulunmaktadır. Bunlarda en fakiri 688(\$)' ile Yemen’dir. Seçilmiş ülkeler arasında en zengini 8.750(\$)' ile Malezya olduğu görülmektedir.

Şekil 4. İKB ve OECD Ülkeleri Gini Endeksi



Kaynak: Ahmed, H. (2004).

Şekil 4'te İslam Kalkınma Bankası üye ülkeleri arasından seçilmiş 28 ülke ile OECD üye ülkelerinden 24'ünün Gini katsayıları belirtilmiştir. İslam ülkelerinin Gini katsayı ortalaması 0,40 civarı iken, OECD ülkelerinde bu oran 0,30 dolaylarındadır. İslam dünyasında gelirin adil dağılmadığını göstermektedir.

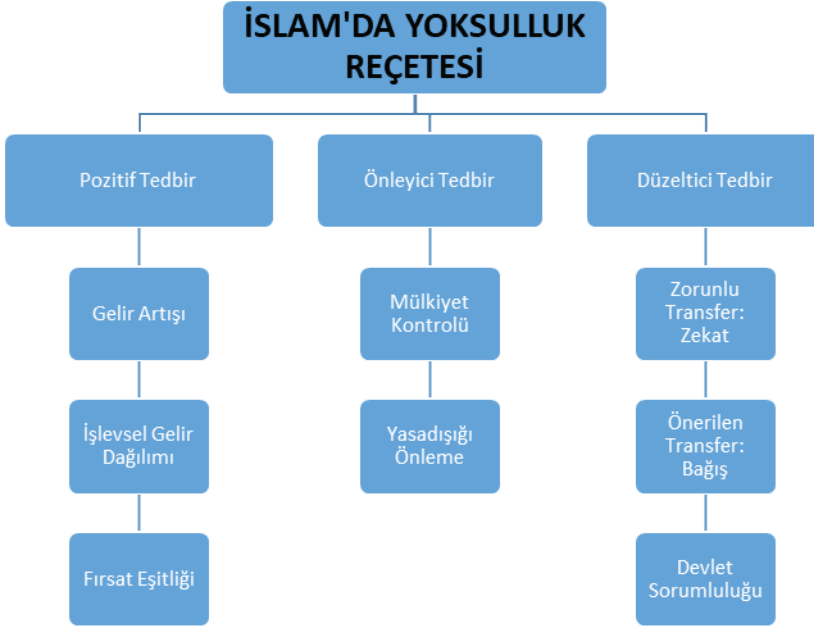
4. Sonuç ve Öneriler

İslam dünyasında yoksulluk çok önemli bir sorundur. Çözümü için bazı öneriler bulunmaktadır. Ancak asıl problemin, zekat müessesesinin ciddi bir şekilde kullanılmaması olduğu konusunda görüş birliği bulunmaktadır. Zekatın yasal zemine kavuşturulması ve hatta vergi kanunlarına dahil edilmesi yoksulluğun azalmasına önemli katkı sunar (Manjoo, 2008:259). İnsanların inisiyatifine bırakılması yoksullukla mücadelenin önünde önemli bir engeldir.

Yoksulluğun zekat ile azaltılmasının önünde birbiri ile alakalı üç sorun bulunmaktadır (Badur M.M, 2016). İlk sorun, toplumun yanlış zekat algısıdır. Yani bazı insanlar zekatın zorunlu olması gerektiğini savunmaktadırlar. Toplumun diğer tabakası zekatı vergi gibi gördükleri için zekatın gönüllü olmasını istemektedirler. İslam dünyasında yaşanan bu algı sorunu yoksullukla mücadelenin önünde bir engeldir. İkinci sorun ise, zekatın toplanması ve dağıtılmasında yaşanan kurumsal engellerdir. Zira her ülkede zekat farklı unsurlar üzerinden alınabilmektedir. Bazı ülkeler madenlere bazıları ticaret mallarına çok önem vermektedirler. Bu da zekatın yoksullukla mücadelesini zayıflatmaktadır. Son sorun da kurumlar arası entegrasyon sorunudur. Zekatın yasal bir zemine oturtulmaması ve o ülkedeki

diğer kurumlarla entegre hale getirilmemesi de önemli bir engel olarak kabul edilmektedir.

Şekil 5. İslami Anlayışta Yoksulluğun Ortadan Kaldırılma Şeması



Kaynak: Sadeq, A. H. (1997).

Sadeq (1997) Şekil 5'te İslami hayatta yoksulluğun ortadan kaldırılmasına dair bir çözüm önerisi sunulmuştur. Yukarıda belirtilen üç temel tedbire bağlı alt tedbirler yer almaktadır. Pozitif tedbir bağlamında; insanların gelirlerinin arttırılması, gelirin işlevsel dağıtımı ve insanlar arasında fırsat eşitliği sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, R., ve Yusufoglu, Ö. Ş. (2012). “Türkiye’de Yoksulluk Olgusu ve Toplumsal Yansımaları”. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 1(1), 76-117.
- Adebayo, R. I. (2011). “Zakat and poverty alleviation: A lesson for the fiscal policy makers in Nigeria”. Journal of Islamic Economics, Banking and Finance, 7(4), 26-41.
- Ahmed, H. (2008). “Zakat, Macroeconomic Policies, and Poverty Alleviation: Lessons from Simulations on Bangladesh”. Journal of Islamic Economics, Banking and Finance, 4(2). s. 81-105
- Ali, I., ve Hatta, Z. A. (2014). “Zakat As A Poverty Reduction Mechanism Among The Muslim Community: Case Study Of Bangladesh, Malaysia, And Indonesia”. Asian Social Work and Policy Review, 8(1), 59-70.
- Atkinson, A. B. (1983). “The economics of inequality”. (Vol. 2). Oxford: Clarendon Press.
- Badur M.M, (2016), “Zekat-Yoksulluk İlişkisine Dair Modern Tartışmalar”, İlke Dergisi Sayı:5, s. 105
- Balisacan, Arsenio M.(1995), “Anatomy of Poverty During Adjustment: The Case of the Philippines “, Economic Development and Cultural Change, Vol.44, No.1, pp.33-62.
- Bildirici, Z. (2011). “Avrupa Birliği’nde Yoksullukla Mücadele ve Türkiye’nin Uyum Sürecindeki Yeni Uygulamalar”. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.s:10
- Brinkerhoff, D.W, Goldsmith, A.A., (2003). “How Citizens Participate in Macroeconomic Policy: International Experience and Implications for Poverty Reduction”, World Development, Vol.31, No.4, s.685-701
- Cafı, R. (2009). “Adana İlinde Yoksulluğun Analizi: Sınırlı Bağımlı Değişkenli Modellerle Bir İnceleme”. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Bölümü, Adana
- Chari, V. V., ve Kehoe, P. J. (1999). “Optimal fiscal and monetary policy”. Handbook of macroeconomics, 1, 1671-1745.
- Dağdemir, Ö. (2002). “Türkiye Ekonomisinde Yoksulluk Sorunu ve Yoksulluğun Analizi: 1987-1994.” Yoksullukla Mücadele Stratejileri, Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayını, s. 1-19
- Daud M. and Maiyaki A.A. (2011). “The economic significance of the zakah system: an exploratory analysis of its fiscal characteristics” Elixir Fin. Mgmt. 36, s. 3085-3090
- Demir, İ.C. (2015). “Kamu Maliyesi”. Limit Yayınları, Afyonkarahisar

- Demircan, E. S. (2003). “*Vergilendirmenin Ekonomik Büyüme ve Kalkınmaya Etkileri*”. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 21, ss. 97-116.
- Doğan, C. ve Tek, M. (2007). “*Türkiye’de gelir dağılımının toplanma oranı yöntemiyle analizi*” Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Güz 2007, Cilt:3, Yıl:3, Sayı:2, s. 93-119
- Dumanlı, R. (1995). “*Yoksulluk Kavramı, Ölçülmesi ve Gelir Dağılımı İlişkileri*”. Yeni Türkiye, 6, 211-229.
- Easterly, W.ve Rebelo, S. (1993). “*Fiscal policy and economic growth*”. Journal of monetary economics, 32(3), 417-458.
- Fields, G. S. (1994), “*Poverty and Income Distribution Data for Measuring Poverty and Inequality Changes in the Developing Countries*”, Journal of Development Economics, Vol.44, No.1, pp. 87-102. .
- Gündoğan, N. (2008). “*Türkiye’de Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadele*”. Asomedy (Ankara Sanayi Odası Dergisi), s. 42-56.
- Hansen, A. H. (1949). *Monetary theory and fiscal policy*.
- Hassan, M. K., ve Khan, J. M. (2007). “*Zakat, external debt and poverty reduction strategy in Bangladesh*”. Journal of Economic Cooperation, 28(4), 1-38.
- Hasanuzzaman, S. M. (1976). “*Zakat and Fiscal Policy*”. In First International Conference on Islamic Economics (Makka, 1976) (p. 205).
- Kumar, T. Krishna, Anil P. Gore, and V. Sitaramam. (1996). “*Some Conceptual And Statistical Issues On Measurement Of Poverty*.” Journal of Statistical Planning and Inference 49.1 (1996): 53-71.
- Karakurt, B., ve Akdemir, T. (2010). “*Kurallı maliye politikası: Türkiye’de kurallı maliye politikası örnekleri*”. Maliye Dergisi, 158, 226-262.
- Kızıltan, A. ve Çubukçu F. (2005). □ “*Gelir Dağılımında Değişmeler ve Erzurum Örneği*”, Atatürk Üniversitesi, Erzincan Hukuku Fakültesi Dergisi, Cilt:IX Sayı:1-2, Yıl:,s.665-674.
- Lubis, M., Yaacob, N. I., Omar, Y., Dahlan, A., ve Rahman, A. (2011). “*Enhancement of zakat distribution management system: case study in Malaysia*”. In International Management Conference 2011 Proceedings (pp. 1-10). University Sultan Zainal Abidin.
- Manjoo, F. A. (2008). “*Tax Engineering Pertaining to Zakah and Waqf For Poverty Alleviation and Micro-Financing in South Africa*”. Islamic Finance for Micro and Medium Enterprises, s. 259.
- Mesawa, L. A. (2016). *Role Of Zakat T In Reducing Poverty In Islamic Countries* (Doctoral Dissertation, Effat University).
- Ökten, Z., ve Kale, T. (2009). “*Türkiye’de Bölgesel Yoksulluğun Yapısı ve Yoksulluğa Karşı Politikalar*”. Amme İdaresi Dergisi, 42(3), 59-91.
- Özbilen, Ş. (2010). “*Maliye Politikası*”. Gazi Kitabevi, Ankara

- Paul, S. (1989), “*A Model of Constructing the Poverty Line*”, Journal of Development Economics , Vol. 30, pp.129-144.
- Sadeq, A. M. (2002). “*Waqf, Perpetual Charity And Poverty Alleviation*”. International Journal of Social Economics, 29(1/2), 135-151.
- Savaşan F. (2013). “*Piyasa Başarısızlığından Devletin Başarısızlığına: Kamu Ekonomisi*”. Kitap Matbaacılık, İstanbul
- Sen, A. “*Poverty: An Ordinal Approach To Measurement.*” Econometrica: Journal of the Econometric Society (1976): 219-231.
- Shorrocks, A. F. (1995). “*Revisiting the Sen poverty index*”. Econometrica, 63(5), 1225-1230.
- Sullivan, A.; Steven M. S. (2003). “*Economics: Principles in action*”. Upper Saddle River, New Jersey 07458: Pearson Prentice Hall. s. 310. ISBN 0-13-063085-3.
- TÜİK (2008). “*Tüketim Harcamaları, Yoksulluk ve Gelir Dağılımı*”, Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi 6, Ankara, Türkiye istatistik Kurumu, 2008, .
- TÜİK (2016), “*Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırma Bölgesel Sonuçları*” http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013
- Uzun, A. M. (2001). “*Yoksulluk Olgusu ve Dünya Bankası*”. CÜ İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), 155-174.
- Yanar, R., ve Şahbaz, A. (2013). “*Gelişmekte Olan Ülkelerde Küreselleşmenin Yoksulluk ve Gelir Eşitsizliği Üzerindeki Etkileri*”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(3).55-74
- Yusoff, M. B. (2006). “*Fiscal Policy In An Islamic Economy And The Role Of Zakat*”. International Journal of Economics, Management and Accounting, 14(2), s. 117-145

Bölüm 7

DIŞ ÖDEMELER DENGESİ AÇIKLARININ

GİDERİLMESİ İLE İLGİLİ TEORİLER

Mehmet Ragıp GÖRGÜN¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, mehmetgorgun@harran.edu.tr, ORCID No: 0000-0003-1618-3844

GİRİŞ

Ödemeler dengesi bir ülkenin dış alemle yaptığı tüm mal ve hizmet alım ve satımlarının sonucunu gösterir. Mal ve hizmet alım satımlarının neticesinde ilgili ülkenin ödemeler dengesi tablosu açık veya fazla verebilir ya da dengede olabilir. Ödemeler dengesi fazlalıkları ülkenin gelirini doğrudan arttırma yönünde bir etki yapar ve milli geliri arttırır. Açık durumunda ise ekonominin tümünü etkileyen olumsuz neticeleri olur. Öncelikle açık veren ülkede döviz arzı döviz talebinden az olduğu için döviz kurlarında bir yükselme söz konusu olur. Döviz kurlarındaki yükselme tüm ithal ürünlerin ve ithal girdi kullanan sektörlerde maliyet artışlarına neden olarak fiyat artışlarını beraberinde getirir ve enflasyonist bir etki yapar. Artan enflasyon faizleri yükseltir faizlerin yükselmesi yatırımları ve üretimi düşürür. Netice de üretimin azalması milli geliri ve istihdamı düşürür. Yukarıda saydığımız olumsuz etkilerin yaşanmaması için ödemeler dengesinin sağlanması özellikle gelişmekte olan ülkeler için oldukça önemli bir konudur. Çalışmamızda öncelikle ödemeler dengesi kalemlerinin neler olduğu açıklanmış son bölümde ise ödemeler dengesi açıklarının kapatılması ile ilgili teorilere yer verilmiştir.

1- Dış Ödemeler Dengesinin Tanımı ve Anlamı

Uluslar arası işbölümünden yararlanmak için diğer ülkelerle ekonomik ilişkiler kuran bir ülkenin bu ilişkiler açısından kesin durumunu ödemeler dengesi gösterir.

Ödemeler dengesi, bir ülkenin bir yıl içinde diğer ülkelere çeşitli nedenlerle yaptığı ödemelerle, dış ülkelere sağladığı dövizleri gösteren bir tür bilançodur.

Döviz sağlayan ve döviz ödemesini gerektiren işlemlerin başında dış ticaret gelmektedir. Ayrıca bir ülkeye hizmet satışlarından da döviz girebilir. Dışarıdan satın alınan hizmetler de döviz çıkışını gerektirecektir. Dövizle ödenmesi gereken alımlar, mal ve hizmet satışlarından elde edilen döviz gelirlerini aşarsa bir döviz açığı belirmiş demektir. Ödemeler dengesi, bu açığın sermaye hareketleri ile nasıl kapatıldığını da ayrıntılı olarak gösterir.

Herhangi bir ülke ekonomisinin sağlıklı bir şekilde işleyip işlemediğinin en önemli göstergesi, ödemeler bilançosunun dengede tutulmasıdır. Ödemeler bilançosu ülkenin ulusal gelir, büyüme hızı, enflasyon oranı, gelir dağılımı, dış borçları vb.i bir çok ekonomik değişkeni ile yakından ilişkilidir. Ödemeler bilançosu açıklarının kapatılabilmesi için genellikle uygulanan yöntem, sabit kur sisteminde devalüasyondur. Değeri düşürülen ulusal para, ihracat artışı ve ithalat daralması şeklinde kendisini göstermektedir (Emirkadı, 2003, s. 30-31).

Ödemeler dengesi iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm mal ve hizmet hareketlerini ve bu hareketlerin neden olduğu döviz giriş ve çıkışlarını göstermektedir. İkinci bölüm (Sermaye Hesabı) ise birinci bölümdeki mal ve hizmet hareketlerinin neden olduğu döviz giriş ve çıkışlarında meydana gelen dengesizliklerin açıklanması amacını taşır (Alkin, 2011, s. 250).

2- Ödemeler Dengesi Kalemleri

Ödemeler dengesi kalemleri aşağıda tablo halinde verilmiştir.

		2020 (*)
A-	CARİ İŞLEMLER HESABI	-37.315
1.	İhracat	168.409
2.	İthalat	206.281
	Mal Dengesi	-37.872
3.	Hizmet Gelirleri	34.875
4.	Hizmet Giderleri	25.721
	Mal ve Hizmet Dengesi	-28.718
5.	Birincil Yatırım Kaynaklı Gelirler	6.798
6.	Birincil Yatırım Kaynaklı Giderler	15.514
	Mal, Hizmet ve Birincil Gelir Dengesi	-37.434
7.	İkincil Yatırım Kaynaklı Gelirler	119
B.	SERMAYE HESABI	-39
C.	FINANS HESABI	-7.072
8.	Doğrudan Yatırımlar: Net Varlık Edinimi	3.240
9.	Doğrudan Yatırımlar: Net Yükümlülük Oluşumu	7.829
10.	Portföy Yatırımlar: Net Varlık Edinimi	249
11.	Portföy Yatırımlar: Net Yükümlülük Oluşumu	-5.236
11.1.	Hisse Senetleri	-4.255
11.2.	Borç Senetleri	-981
12.	Diğer Yatırımlar: Net Varlık Edinimi	125
12.1.	Merkez Bankası	0
12.2.	Genel Hükümet	33
12.3.	Bankalar	-2.990
12.4.	Diğer Sektörler	3.082
13.	Diğer Yatırımlar: Net Yükümlülük Oluşumu	8.093
13.1.	Merkez Bankası	12.678
13.2.	Genel Hükümet	-413
13.3.	Bankalar	113
13.4.	Diğer Sektörler	-4.285
	Cari, Sermaye ve Finans Hesapları	-30.282
D.	NET HATA VE NOKSAN	-1.580
	GENEL DENGE	31.862
E.	REZERV VARLIKLAR	-31.862
14.	Resmi Rezervler	-31.862
15.	Uluslararası Para Fonu Kredileri	0
16.	Ödemeler Dengesi Finansmanı	0

A- Cari İşlemler Hesabı

Ödemeler dengesinin en önemli hesabıdır. Mal ticareti, uluslar arası hizmetler ve karşılıksız transferler olmak üzere üç alt hesaba ayrılır. İki alt hesap (mal ticareti+ uluslar arası hizmetler) ulusal gelirin bir parçasını

oluşturur. Hesaplardaki olumlu bakiye, doğrudan ülkenin ulusal gelirine eklenir. Ters bir durumda ulusal gelirde bir düşme gözlenir. Eğer mal ve hizmet ihraç ve ithali birbirine eşitse, bu durumda ulusal gelir üzerinde bu alt hesapların etkisi olmaz. Dolayısıyla, ülkenin nisbi mal ve hizmet ihraç ve ithali, doğrudan ulusal gelirin seviyesine etki eder (Karluk, 2013, s. 644).

1- Dış Ticaret

Dış Ticaret, ihracat ve ithalatı (mal hareketlerini) ifade eder. İhracat ve ithalat mal hareketlerini ifade ettiği için görünen kalemlerdir ve ödemelerde önemli bir yer tutar.

a- İhracat: Bir ülkenin diğer bir ülkeye sattığı mallardır. İhracat FOB (Free On Board) olarak hesap edilir ve malın gemide teslimi demektir. Başka bir deyişle, taşıma, komisyon ve sigorta masrafları dikkate alınmaz. Bütün masrafları alıcı ülke öder. İhracat ülkeye döviz kazandırır milli geliri artırır ve bilançonun aktif tarafında gösterilir (Özgüven, 2012, s. 485).

b- İthalat: Bir ülkedeki alıcıların başka ülkelerde üretilmiş malları satın almalarına ithalat denmektedir. Burada dikkat edilecek nokta ithalatı yapanların özel ve tüzel kişiler, kamu iktisadi kuruluşları, özel kuruluşlar ve bazen de bizzat devlet oluşudur. Son durumda ithalatı yine devlet adına bir kamu kurumu yapmaktadır. İthalat, bir çok ülkede lisansa ve izne bağlıdır. Bunun nedeni özellikle dış açık veren ülkede arzı kontrol, fiyat yükselmelerine neden yaratmamak için ithalatı uzman kişilere yaptırma, döviz kontrol vs. olabilir.

İthalat dış ticaret istatistiklerinde genellikle CIF olarak yer alır. CIF terimi İngilizcede *cost, insurance and freight* kelimelerinin baş harflerinden meydana gelmiş olup malın satış fiyatının üstüne sigorta ve navlun bedellerinin eklendiğini gösterir. Yani istatistiklerdeki ithalat değerleri yalnızca malın menşe ülkedeki satış fiyatını değil, alıcının bulunduğu ülkeye kadarki navlun ve sigorta bedelini de kapsar. İthalat gümrük resimlerinin belirlenmesinde de bu ilke üzerinden yürünür (Alkin, 2011, s. 252).

2- Hizmetler Hesabı (Görünmeyen Kalemler)

Görünmeyen ticarete denilen hizmet ticareti, ülkenin hizmet alım ve satımını gösterir. Bu işlemlerden bir kısmı hizmet niteliğinde olmamasına karşın (yabancı sermaye yatırım gelirleri ya da giderleri gibi), bu gruba dahil edilmiştir (Dinler, 2000, s. 486).

Hizmet ticareti başlıca şu işlemlerden oluşur.

- Turizm işlemleri,
- Uluslar arası taşımacılık işlemleri,

- İşçi döviz gelirleri,
- Yabancı sermaye yatırımlarının gelir ve giderleri (kar transferleri)
- Dış borç faiz ödemeleri,
- Diğer görünmeyen hizmetler,
- Uluslar arası bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.

Turizm Hizmetleri: Bu kalem yurda turist ve seyyah olarak gelenlerin getirip bıraktıkları dövizlerle, yurt dışına turizm seyahat hac gibi nedenlerle çıkanların dışarıda harcadıkları dövizleri gösterir (Düger, 1998, s. 544). Turizm gelirleri harcamanın yapıldığı ülke bakımından ihracat olarak kabul edilir. Ülke sakinlerinin yabancı ülkelerde yaptıkları harcamalar ise, mal ithalatı gibi değerlendirilir. Nitekim, ülkede elde edilen gelirin diğer ülkelere gidilerek harcanması bir çeşit ithalattır ve bu tip harcamalara hariçte ithalat denir. Yabancıların turist olarak geldikleri ülkede yaptıkları harcamalar da bir çeşit ihracattır ve bu tip harcamalara dahilde yapılan ihracat denir. Turizmi gelişmiş ülkeler bakımından dahilde yapılan ihracat, önemli bir döviz kaynağı oluşturur. İtalya, Fransa, İspanya ve Türkiye gibi ülkelerde turizm gelirleri toplam döviz gelirleri içinde önemli bir yer tutar (Karluk, 2013, s. 645). Cari işlemler hesabındaki uluslararası hizmetler kısmında yer alan turizm ise, ülkeler arasındaki ekonomik ilişkileri güçlendirmeye hizmet ettiği gibi hem gelişmekte olan ülkelerin dış ticaret açıklarını hem de gelişmiş ülkelerin dış ticaret fazlalarını azaltmaktadır (Oğuz, 2014, s. 19).

Uluslar arası Taşımacılık Hizmetleri: Kara, deniz ve havayolu araçlarıyla yabancı ülkelere yolcu ve yük taşımacılığından kazanılan dövizler veya yabancılara yaptırılan taşımacılık işlemleri dolayısıyla yapılan ödemeler bu grupta yer alır (Seyidoğlu, 2007, s. 317).

İşçi döviz gelirleri: Klasik iktisat teorisi emek faktörünün uluslar arası alanda immobil (hareketsiz) olduğunu varsaymıştı. Çağdaş ekonomilerde ise emek sahiplerinin kendi ülkelerinin dışında çalıştığı, yani emeğin seyyal olduğu göze çarpmaktadır. Bu şekilde kendi ülkeleri dışında çalışanlar, kazandıkları ücret ve maaş gelirlerinin genellikle tümünü harcamamakta ve bir kısmını tasarruf etmektedirler. Bu tasarruflardan yine bir kısmını da vatandaşı bulundukları ülkelere, çeşitli amaçlarla transfer etmektedirler. Bu transfer edilen dövize *işçi geliri* veya *işçi döviz*i adı verilmektedir.

İşçi gelirleri Batı Avrupa ülkelerine büyük çapta emekçi yollayan Türkiye, İtalya, İspanya vs. için önemli bir döviz kaynağı olagelmektedir. Bu kaynaktan sağlanan gelirler, ele alınan ülke için aynen mal ihracatına benzer. O nedenledir ki dış turizm, geleneksel benzetme ile,

“bacasız fabrika” sayılmaktadır (Seyidoğlu, 2007, s. 317). Özellikle Türkiye’nin son yıllarda bu kalemden elde ettiği dövizler, ticaret kalemlerinin yarattığı açığı kapatmakta büyük çapta yardımcı olmuştur (Alkin, 2011, s. 254).

Yabancı sermaye yatırımlarının gelir ve giderleri (kar transferleri): Ülke sakinlerinin yurt dışında yaptıkları yatırımlar (dışarıya giden sermaye) kredi niteliğinde ise faiz, yatırım geliri ise kar payı sağlar. Tersine ülkemize gelen yabancı sermaye karşılığında faiz ödemeleri ve kar transferleri yapılır. Bu işlemler uluslar arası sermaye yatırımı niteliğinde olmayan işlemlerdir (Parasız, 2006, s. 516).

Dış borç faiz ödemeleri: Dışarı borç verilen sermayeler için borç verenlere ödenen yıllık faizler hizmet satımı karşılığında giren döviz olarak ödemeler dengesine kaydedilir. Dışarıdan borç alınan sermayelere ödenen yıllık faiz tutarı ise hizmet alımı karşılığında ödenen döviz olarak yorumlanır ve görünmeyen işlemler içine negatif olarak kaydedilir (Alkin, 2011, s. 253).

Diğer görünmeyen hizmetler: Navlun, geçiş, limanlama, klavuz, fener vs karşılığında yabancı ülke gemilerine liman ve hava alanlarına resim harç vs. ödeme yapılıyorsa, döviz çıkışı gerçekleştiğinde ödemeler dengesine negatif bir kalem olarak kaydedilir. Yabancıların aynı hizmet için ödedikleri dövizler ise pozitif olarak kaydedilir.

Diğer görünmeyenler arasında resmi görevle yurda gelenlerin getirdikleri dövizler, yurt dışına görev, tahsil, tedavi vs. için gidenlerin çıkardıkları dövizler de kaydedilir. Gruplamaya girmeyen bütün hizmet alım satım işlemlerine ait dövizlerde görünmeyen işlemlere, genellikle tek tek gösterilmeden toplam bir kalem olarak kaydedilir (Düger, 1998, s. 544).

Uluslar arası bankacılık ve sigortacılık hizmetleri: Uluslar arası nitelik taşıyan çokuluslu banka ve sigorta şirketlerinin elde ettikleri döviz kazançları ile ülkenin bu şirketlere yaptığı ödemeler bu başlık altında toplanır (Karluk, 2013, s. 645).

B- Sermaye Hareketleri

Ödemeler dengesi (bilançosu) ve açıklarının nasıl finanse edildiği fazlalıkların ise nasıl kullanıldığı sermaye hesabında gösterilir. Geçmişten günümüze kadar bankalar açık veren ülkelerde bulunan müşterilerine kredi sağlamak ve böylece açıklarının finansmanına katkıda bulunmaktadırlar. Bu nedenle, sermaye hareketleri dengesi bakiyesinin, cari işlemler hesabı bakiyesine göre çok farklı bir görünüm sergilediği görülmektedir. Bu durum, açık veren ülkelerin açıklarını kapatmak için sermaye ithal ederken, fazla veren ülkelerin ise fazlalarını dağıtmak için sermaye ihraç ettiklerini göstermektedir (Aydın, 2017, s. 29).

Sermaye hesabı belirlenen dönem içinde her türlü sermaye hareketlerinin yer aldığı bir hesaptır. Her türlü sermaye hareketi ile anlatılmak istenen; kısa, orta ve uzun vadeli borçlanmalar ve dış borç ödemeleri, gerek finansal piyasada gerekse mal piyasasında yatırım yapmak için gelen kısa ve uzun vadeli yabancı sermaye girişleri veya ulusal ekonomiden dış dünyadaki finansal piyasalara giden sermaye hareketlerinin yer aldığı bir hesaptır. Sermaye hesabının konumu ulusal ekonomi ile dış dünya arasındaki sermaye hareketlerini belirler. Daha açık ifade edersek bu hareketler üç farklı biçimde gerçekleşir. Birincisi ulusal ekonomiye sermaye girişi, ulusal ekonomiden sermaye çıkışından büyükse, ulusal ekonomiye sermaye giriş olmuştur, yani sermaye hesabı fazla verir. İkincisi dış dünyadan ulusal ekonomiye sermaye girişi, ulusal ekonomiden dış dünyaya sermaye çıkışından küçük ise ulusal ekonomiden net sermaye çıkışı olmuştur ve sermaye hesabı açık verir. Üçüncüsü, dış dünya ile ulusal ekonomi arasındaki sermaye giriş ve çıkışları birbirine eşitse sermaye hesabı dengededir (Tunç, 2014, s. 214).

Sermaye hareketleri başlığı altında aşağıdaki kalemler göze çarpmaktadır:

a- Dış borç ödemeleri: Dışa açık ekonomilerde ödemeler dengesi, politika yapıcılar için en önemli göstergedir. Ödemeler dengesi içinde yer alan cari işlemler, ekonomide yerleşikler ile yabancılar arasındaki mal, hizmet, faktör geliri ve transfer hareketlerini yansıtır. Cari işlemler hesabında meydana gelen bir yerleşiklerin sahip olduğu dış varlıkların satışıyla ya da yurt dışından borçlanma ile karşılanır (Yücel & Yanar, 2005, s. 484).

b- Uzun Vadeli Krediler: Ülkenin vadesi 1 yıldan daha uzun olan sınır ötesi sermaye işlemleri bu bölümde yer alır. Bunlar arasında, örneğin yabancıların ülkeden yaptıkları ya da ulusal firmaların yurt dışında gerçekleştirdikleri dolaysız sermaye yatırımları önemli bir yer tutar. Bunun gibi yabancı tahvil ve hisse senetlerinin alım satımı da yine bu gruba girer. Söz konusu sermaye akımlarına da portföy yatırımı adı verilmektedir (Se-yidoğlu, 2007, s. 322).

c- Kısa vadeli krediler: Vadesi bir yıldan kısa olan özel ve resmi uluslar arası sermaye hareketi bu kalem içinde incelenir. Bu hesap kapsamına genellikle 30,60,90 günlük, ticari bonolar, finansman bonoları, ih-racat kredileri, mevduat sertifikaları, kısa vadeli mevduat hesapları girer (Parasız, 2006, s. 517).

3- Ödemeler Dengesi Açıklarının Giderilmesi İle İlgili Teoriler

3.1- Marshall- Lerner Şartı

Marshall-Lerner koşulu (Alfred Marshall ve Abba P. Lerner), dış ticaret dengesi açık veren bir ülkede, ulusal paranın değer kaybetmesi (deva-

lüksasyon) veya döviz kurunda meydana gelen yükselişler sonucunda, ihracat ve ithalat talep esnekliğinin birden büyük olması durumunda ticaret dengesi iyileşmesine neden olacağı düşüncesidir.

Uluslararası ticaret literatüründe, yerel para biriminin devalüasyonu (sabit kur rejimi için) veya değer kaybının (dalgalı kur rejimi için) ticaret dengesini iyileştirip iyileştirmeyeceğine dair argümanlar bol miktarda bulunur ve mal akışlarının bu etkiye yanıt vermesi ancak uzun vadede mümkün olabilir.

Kurlardaki yükselişe bağlı olarak ortaya çıkan etki ithalatın pahalalanarak ithalat hacmindeki azalma ve ihracatın da küresel pazarda daha rekabetçi hale gelerek artması şeklinde kendisini gösterir. Azalan ithalat ve artan ihracat nedeniyle bir süre sonra ödemeler dengesi sağlanır.

Ancak burada önemli olan konu, ihracatın ve ithalatın talep elastikiyetinin birden büyük olmasıdır. Eğer ihracatın talep elastikiyeti birden büyük değilse ihraç fiyatları düşse bile ihraç mallarına olan talep sınırlı miktarda artacağı için ülkeye girecek olan döviz miktarında artış sağlanamayabilir hatta tam tersi ülkeye giren döviz miktarı azalabilir. Eğer ihracatın talep elastikiyeti birden büyükse bu durumda ihraç mallarının fiyatları düştüğünde dış pazarlarda ülkenin mallarına olan talep büyük ölçüde artacak ve fiyatlar düşmesine rağmen artan ciddi orandaki talep hacmi ülkeye giren döviz miktarını arttıracaktır.

Aynı konu ithalat için de geçerlidir. İthalatın talep elastikiyeti birden büyük değilse artan döviz kuru nedeniyle ithal mallarının fiyatları yükselmesine rağmen bu mallara olan talep devam edecek, ithalat talebindeki düşme sınırlı olacaktır. Bu noktada ithalattaki azalış sınırlı olduğu için dış dengenin sağlanması mümkün olmayacaktır.

Gelişmekte olan bir çok ekonomide dış denge açık vermektedir. Mısır ekonomisi ile ilgili olarak yapılan bir amprik çalışmada hem ihracatın hem de ithalatın esnekliği birden büyük olduğu ve Marshall- Lerner şartının Mısır ekonomisi için geçerli olduğu ortaya konmuştur. Döviz kuru nun artması, ithalatın pahalalanarak ihracatın ucuzlaması sonucunda ithalat azalmış ihracat artmış ve sonunda ticaret dengesinin iyileşmesine yol açmıştır. Başka bir deyişle, ihracat ve ithalat döviz kurundaki değişikliklere karşı esnektir sonucuna ulaşılmıştır (Adams & Metwally, 2021, s. 166).

Benzer bir çalışma Nijerya ekonomisi içinde yapılmış devalüasyonun ticaret dengesi üzerindeki etkisi araştırılmış, Nijerya’da uygulanan dalgalı döviz kuru politikalarının, ülkenin ithalatını azaltmadığı ihracatın ise yüksek kur politikasına cevap vermeyerek artmadığı ortaya koymuştur. Sonuçta, kur artmasına rağmen dış denge sağlanamamış ve yerel para biriminin sürekli değer kaybı ile istikrarsız bir ekonomik ortama girilmiştir.

Sonuçta, bu çalışma ile hem uzun hem de kısa vadede Marshall Lerner koşulunun Nijerya için geçerli olmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışmada, ödemeler dengesindeki dengesizliğin ortadan kaldırılması için döviz kuru devalüasyon politikasına güvenmek yerine, hükümetin ithalat kotası ve kısıtlamaları gibi doğrudan kontroller dahil olmak üzere kapsamlı politikalar geliştirerek dış ticaret dengesindeki açıkların yönetiminde, ithal ikameci sanayilere yapılan yatırımlar, yatırımların artırılması ve uygun teşvikler yoluyla ihracatın çeşitlendirilmesi önerilmiştir (Ogbonna, 2018, s. 77,83).

3.2- Klasik Denge Teorisi

Bu görüşün dayanağı paranın miktar teorisidir. Altın hareketleri, ödemeler dengesinin sağlanması için gereken araçtır. Altın Standardına göre, bir ülkenin para arzı, o ülkenin sahip olduğu altın stoku ile kesinlikle orantılıydı. Bir ülkenin sahip olduğu altın ne kadar fazlaysa, toplam para stoku o kadar büyüktü ve bunun tersi olarak da altın miktarı azaldıkça para stoku da azalacaktır (Arize, Bonitsis, Kallianiotis, Kasibhatla, & Malindretos, 2000, s. 3). Herhangi bir nedenle (talep ve arz koşullarındaki değişimler, tek yanlı sermaye hareketleri, savaş tazminatı vs.) dış ödemelerinde açık veren bir ülkede yabancı para talebi arzından çok olacağından, ulusal paranın diğer paralara göre değeri altın ihraç noktasına kadar düşecektir. Altın ihracı para hacmini daraltacak ve dolayısıyla fiyatlar genel düzeyinin düşmesine neden olacaktır. Karşı ülkede ise içeri giren altın para miktarını arttırıp fiyatlar genel düzeyini yükseltecektir. Sonuç olarak, açık veren ülkenin malları diğer ülkelerin mallarına göre ucuzlamış olacağından hem ithalatın ödemeler dengesi üzerindeki baskısı hafifleyecek hem de ihracat artacak ve böylece tekrar dengeye ulaşılabılır (Alkin, 2011, s. 257).

Altın standardı yaklaşımında, pratikte ülkelerin altın destekli yüzde 100 katı bir rezerv para sistemini çalıştırmadığı gerçeğini kabul etmek gerekir. Güvene dayalı olarak para birimi ihraçlarına izin verilmiştir (McCombie & Thirlwall, 2004, s. 4). Sistem, bu şekliyle altın standardında işlediği gibi kağıt para rejimlerinde de geçerliliğini korumuştur. O halde hangi para sistemi geçerli olursa olsun ödemeler dengesi açığı, para hacminin azalmasına, denge fazlası ise para hacminin genişlemesine yol açar. Burada bir noktayı belirtmek gerekir. Kağıt para rejimlerinde para otoritesini “nötr” kalması gerekir. Bu durumda denge açığı daima para hacminin daralmasına denge fazlası ise genişlemesine neden olur. Eğer merkez bankası denge açığının yol açacağı para daralmasını gidermek için senet karşılığı emisyonu arttırırsa, para miktarında azalma olmayacağı için fiyatlar genel seviyesinde düşme görülmeyebilir. Bunun sonucunda ülkenin ihracatı artmaz ve dış denge de otomatik olarak sağlanamaz. Altın para standardında ise merkez bankası bu şekilde telafi edici bir politika izlemeyeceği için dış denge otomatik olarak sağlanır. Klasik görüşe göre

denge açıkları bir açığı emecek deflasyonist etkileri teşvik etmektedir. Buna karşılık denge fazlaları, ekonomideki fazlayı azaltacak enflasyonist baskılara yol açacaktır (Karluk, 2013, s. 661).

3.3- Keynesyen Gelir Mekanizması ile Ödemeler Dengesinin Sağlanması

Ödemeler bilançosunun gelir hareketleriyle dengeye gelmesini ekonomik literatürde ilk defa Richard Cantillon temas etmiştir. 1936 yılında Keynes'in "Genel Teori" adlı eserinin yayınlanmasıyla ve özellikle onun yolunu izleyen Joan Robinson, F. Machlup, Roy Harrod ve L. A. Merzler'in katkıları ile dış denge konusunda yeni bir teori geliştirilmiştir. Bu mekanizma, ekonomide gelir değişimlerinin ithalat ve ihracat üzerindeki etkilerini ve dolayısıyla, ödemeler bilançosunun gelir değişimleriyle dengeye gelip gelmeyeceğine analiz etmeye çalışmaktadır (Ordu, 2008, s. 42).

Eksik istihdam dengesinden hareket eden Keynesgil görüş geniş çapta Genel Teori'ye dayanmaktadır. Bu dış denge görüşü de şöyle özetlenebilir.

Herhangi bir nedenle dış ödemeleri açık veren bir ülkede açık kadar para çekilmiş olacağından toplam talep hacmi daralacaktır. Fazla veren ülkede ise talep artacaktır. Talep hacmi daralan ülkenin üretim ve istihdam seviyesi düşecek ve milli geliri azalacaktır. Fazlalığı olan ülkede ise talep artışı istihdam ve milli gelirin artmasına neden olacaktır. Milli geliri azalan ülkenin ithalatı da azalacaktır. Milli geliri artan karşı ülkede ise ithal mallarına olan harcamalar artacaktır. Bu karşılıklı hareketler bir süre sonra dengeyi sağlayacaktır (Alkin, 2011, s. 260).

3.4- Massetme Yaklaşımı (The Absorption Approach)

Massetme yaklaşımı esneklik yaklaşımı olarak bilinen Marshall- Lerner şartı'nın zayıf yönlerine karşı ortaya konulan bir düşüncedir. Bilindiği gibi esneklik yaklaşımında ödemeler dengesinin sağlanmasında yalnızca ithalat ve ihracat'ın esnekliklerinin 1 den büyük olma şartı ortaya konmuştur. Ayrıca, döviz kurundaki değişimlerin sadece ithalat ve ihracat üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Döviz kuru değişikliklerinin gelir ve harcama üzerindeki etkileri ele alınmamıştır. Alexander (1952), devalüasyon ya da döviz kuru değişikliklerinin toplam gelir ve harcama üzerindeki etkilerini ele almış ayrıca Marshall- Lerner yaklaşımında ortaya konulan esnekliklerin kısmı değil toplam esneklikler olması gerektiğini söylemiştir (Thirlwall, 1980, s. 98).

Toplam harcama yaklaşımı, Keynes'in ulusal gelir teorisinin uluslar arası ekonomiye uygulanması durumudur. Dış ticaret bilançosu dengesini, toplam harcamaların yurt içi üretime denk olup olmaması ile açıklar. Toplam harcama yaklaşımına göre dış ticaret açığı ülkenin kendi olanaklarının ötesinde yaşaması, yani yurt içi üretiminden daha fazla harcama

yapması durumudur (Seyidoğlu, 2007, s. 487).

Alexander'in massetme yaklaşımına göre dışa çık bir ekonomide denge şartı:

$$Y=C + I (X-M) \text{ veya,}$$

$$(X-M) = Y- (C+I) \text{ dır.}$$

Buna göre dış ticaret dengesi (X-M), ulusal gelirden (Y) ulusal harcamaya çıktıktan (C+I) sonra kalan farka eşittir. Alexander (C+I) ye massetme (absorbtion) demektedir. (C+I) ye (A), (X-M) ye (B) dersek dış dengesi:

$$B=Y-A$$

Olur. Bunlardaki değişimleri de aynı harflerin küçükleri ile ifade edersek;

$$b= y-a$$

elde edilir. Diğer bir deyişle dış dangedeki değişiklik, yurt içi üretimdeki değişiklikten mal ve hizmetlerin yurt içinde massedilen miktarlarındaki değişimlerin çıkarılmasıyla elde edilir (Karluk, 2013, s. 668).

4- Sonuç

Ödemeler dengesi açıkları özellikle gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından birisidir. Açıkların ülke ekonomisinde yarattığı en önemli problem döviz kurundaki yükselmedir. Döviz kurlarındaki yükselme enerji, hammadde, yarı mamul ithal etmek zorunda olan gelişmekte olan ülkelerde fiyatların artmasına ve enflasyona sebep olmaktadır. Artan enflasyon ile birlikte artan faizler ülkede yatırımların azalmasına neden olurken işsizliği daha da arttırmaktadır. Ödemeler dengesi açıkları yaşayan ülkeler üretim için gerekli olan ithalatı yapmak zorunda olduğundan ortaya çıkan döviz açığını dış borç alarak kapatmaktadırlar. Ancak, kronikleşen dış açık problemi nedeniyle bir süre sonra aldıkları bu borçları dahi ödeyemez hale gelmektedirler. Asya ve Güney Amerika'da bir çok ülke ödemeler dengesi açıklarını kapatmak için aldıkları dış borçları ödeyemez hale gelmiş ve krizler yaşanmıştır.

Ülkeye mal ve hizmet satımı sebebiyle giren dövizlerin ülkeden çıkan dövizden az olması anlamına gelen ödemeler dengesi açıklarının nasıl giderileceği konusunda çeşitli görüşler mevcuttur. Bu görüşlerden en çok üzerinde çalışma yapılan görüş Marsall- Lerner yaklaşımı olarak bilinen elastikiyet yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, açık veren ülkede döviz kurları artar, artan kurlar ithalatı azaltır ve ucuzlayan yerli ürünler sebebiyle ihracat artar. İthalatın azalması ve ihracatın artması bir süre sonra dengeyi sağlar. Ancak bu dengenin sağlanmasında bir koşul vardır. İthalatın ve ihracatın talep elastikiyetinin 1 den büyük olması. Daha açık bir deyişle

döviz kurlarındaki artış ithal ürünlere olan talebi önemli ölçüde azaltmalı ve ihraç mallarına olan talebinde ciddi oranlarda artması gerekir.

Aksi takdirde döviz kurlarındaki artış dış dengeyi daha da kötüleş-tirebilir. Bu konuda yapılmış bir çok amprık çalışma vardır. Bu çalışmalardan bazılarında ülkeden ülkeye farklılık gösteren neticeler alınmıştır. Bazı ülkelerde dış dengenin sağlanmasında iyileşmeler görülürken bazı ülkelerde bu yaklaşımın ödemeler dengesini sağlamadığı görülmüştür. Bu noktada, sadece döviz kurundaki yükselişlerin dış dengeyi sağlamada tek başına yeterli olmadığı yapılan amprık çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur. Dış dengenin sağlanmasında ülkelerin kendi yapısal özelliklerine göre farklı politikaları bir arada yürütmeleri gereklidir. Bu noktada, döviz kurlarındaki artışın dengenin sağlanmasına olan olumlu etkisinin yanında, ithalatı kısmak için kota ve sınırlamalara gidilmesi, ithal ikameci sanayilere yapılan yatırımların artırılması ve uygun teşvikler yoluyla ihracatın çeşitlendirilerek dış dengenin sağlanması gerekmektedir.

Kaynakça

- Adams, J., & Metwally, A. (2021). Testing for the Marshall–Lerner condition in Egypt: an empirical analysis. *African Journal of Economic and Management Studies*, 12(1).
- Alkin, E. (2011). *İktisat*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Arize, A. C., Bonitsis, T. H., Kallianiotis, I. N., Kasibhatla, K. M., & Malindretos, J. (2000). *Balance of Payments Adjustment-Macro Facets of International Finance Revisited*. Westport, CT 06881: Greenwood Press.
- Aydın, G. K. (2017). Ödemeler Dengesi ve Cari Açık: Türkiye’de 2014-2016 Yılları Arası Cari Açık ve Petrol Fiyatları Etkileşimi. *Fırat Üniversitesi. İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2).
- Dinler, Z. (2000). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Düger, H. (1998). *İktisada Giriş*. Kütahya: Emre Yayınevi Ltd. Şti.
- Emirkadı, Ö. (2003). Türkiye’nin cari işlemler dengesi açıkları ve IMF’ye olan bağımlılığı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1).
- Karluk, R. (2013). *Uluslararası Ekonomi, Teori-Politika*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- McCombie, J. S., & Thirlwall, A. P. (2004). *Essays on Balance of Payments Constrained Growth- Theory and evidence*. New York: Routledge.
- Ogbonna, B. C. (2018). Marshall-Lerner Condition and J Curve Phenomenon:Evidence from Nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 23(12).
- Oğuz, S. Ç. (2014). Türkiye’de Cari İşlemler Dengesi ve Turizmin Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26).
- Ordu, M. (2008). *Ödemeler Bilançosundaki Dengesizliklerin Ekonomik Gelişme Üzerine Etkileri*. Isparta.
- Özgüven, A. (2012). *İktisat Bilimine Giriş*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Parasız, İ. (2006). *Makro Ekonomi, Teori ve Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Seyidoğlu, H. (2007). *Uluslararası İktisat, Teori, Politika ve Uygulama*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Thirlwall, A. P. (1980). *Balance-of-Payments Theory and the United Kingdom Experience*. Sutton, Surrey: THE MACMILLAN PRESS LTD.
- Tunç, H. (2014). *Uluslararası Ticaret, Para ve Finans*. İstanbul: Sümer Kitabevi.
- Yücel, F., & Yanar, R. (2005). Türkiye’de cari işlemler açıklarını sürdürülebilir mi? Zaman serileri perspektifinden bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2).

Bölüm 8

KADIN İSTİHDAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ İLE DESTEKLENMESİ

Müfide Narlı¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi

GİRİŞ

Covid- 19 pandemi süreci, binlerce insanın ölümüne neden olan, dünyayı maddi ve manevi anlamda tehdit eden global bir kriz olarak, birçok farklı alanda değişimleri kaçınılmaz, hatta zorunlu hale getirmiştir. Bu süreçte bulaşı engellemek amacıyla insanların yakın temasının azaltılması için birçok sektörde esnek çalışma modelleri, yaygın olarak uygulanmaktadır. Bu uygulamalara bağlı olarak esnek çalışma modellerinin bazı sektörlerde işveren ve işgören açısından oldukça avantajlı olduğu deneyimlenmiştir. Bu esnek çalışma modelleri eğitim, banka, üniversiteler gibi nitelikli çalışanların yoğun olduğu sektörlerde başarıyla uygulanmaktadır. Hatta dünyada ve ülkemizde önemli şirketlerin üst düzey yöneticileri esnek çalışma modellerinin pandemi sürecinden sonra da sürdürülmesi için çalışmalara başladıklarını açıklamışlardır.

Bu gelişmelere bağlı olarak çalışan ve işletmelerin ihtiyaçları değişmekle birlikte kariyer planlarının bu değişimden etkilendiği ve değişime yön verdiği söylenebilir. İşletme ve çalışanın ihtiyaç ve beklentilerinin uyumlu olması önemlidir. İşletme amaç ve hedeflerini gerçekleştirirken, çalışanın kariyer hedeflerini destekleyeceği döngüsel bir süreç oluşmaktadır. Bu süreçte çalışanlar işletmenin hedeflerine ulaşmasını sağlamaya çalışırken işletmeler de çalışanların bireysel kariyer gelişimlerini destekleyecek şekilde planlanma yapmalıdır.

Bu gelişmelerle birlikte toplumsal ve kültürel faktörler de çalışanların kariyer sürecini etkilemektedir. Bu faktörlerin etkisi ile aile içi sorumluluklar, daha çok cinsiyete dayalı olarak yürütülmektedir (Dedeoğlu, 2000: s. 150-151). Ataerkil yapıdan kaynaklanan bu durum ülkelerin gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın (Aytaç, 2000: s. 913) kadının çocuk bakımı ve ev işlerinden sorumlu tutulmasına (Dedeoğlu, 2000: s. 151) sebep olmaktadır. Ayrıca eve gelir getiren birey rolü erkeğe daha uygun olduğu düşüncesi oldukça yaygındır (Loveman, 1990: s. 18). Ailede eşlerin çalışması ve ikisinin kariyer hedeflerinin olması, bakım gerektiren yetişkin veya çocuk sahibi olduklarında sorumluluğun taraflardan biri tarafından yürütülmesi, iş aile yaşamı arasında dengeyi sağlamakta sorun yaşamalarına yani çatışma yaşamalarına sebep olmaktadır (Voydanoff, 1988: s. 751). Kadınlar aile içindeki rollere bağlı çatışmaların kendilerinin çalışıyor olmalarından kaynaklandığını düşünmektedirler (Hablemitoğlu, 1999: s. 11). Bu düşünce onları işi bırakmak veya iş ile beraber diğer sorumluluklarını yürütebilecekleri bir çalışma modeline olan ihtiyaçlarını arttırmaktadır. Esnek çalışma modellerinin iş-aile dengesinin sağlanmasına yardımcı olacağı (Friedman D S, 2001: s. 14) ve çalışanların motivasyon ve iş performansını olumlu etkileyeceği (Friedman D S, 2001, s. 14; Bayram, 2005: s. 125) ifade edilmiştir. Ancak literatürde esnek çalışmanın kadının çalışma

performansını olumlu etkileyeceği ile ilgili verilerin değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak pandemi sürecinde esnek çalışma uygulamasının yaygınlaşması, bu çalışma modellerinin işveren ve çalışan tarafında avantajları olduğunu, yoğun tecrübe ile ortaya çıkartmıştır “Esnek kariyer modelleri ile işyeri ve mesai kavramlarının yeniden tanımlanması, mekân ve zaman açısından kısıtlılığın olmaması nedeniyle bazı avantajlar elde edebileceği ve böylece kadın istihdamının desteklenebileceğini düşündürmektedir.

Esnek kariyer çalışma modelleri geliştirilirken, cinsiyet istihdam dengesinin sağlanması, kadın işgücünün korunması ve geliştirilmesinde özellikle dikkatle ele alınması gereklidir. Özellikle kriz dönemlerinde daha da olumsuz etkilenen kadın istihdamının, toplumsal eşitliğin oluşturulması açısından iyileştirilmesi, korunması ve geliştirilmesine katkı sağlayacak esnek çalışma modelleri ile desteklenen esnek kariyer modellerinin kadın istihdamının geliştirilmesinde bazı sorunların aşılmasında yararlı olacağı düşünülmektedir. Ancak bu konu iş hukuku, sosyoloji, psikoloji, ekonomi, yönetim bilimleri olmak üzere birçok disiplinle ilişkili olması olmasından dolayı disiplinler arası bir yaklaşım gerektirmektedir.-

Kadın istihdamının mevcut durumu nedir?

Ülkemizde ve dünyada kadın istihdamında özellikle kayıtdışı olmak, aynı işe cinsiyete bağlı daha düşük ücret, adil olmayan çalışma süreleri gibi mevcut birçok sorun bulunmaktadır. Bu sorunların giderilmesinde işe alım, çalışma koşul ve imkan bakımından cinsiyet eşitliğinin sağlanması yapılan yasal ve sosyal düzenlemelerde öncelikle dikkate alınması gereklidir. Ayrıca kadınların istihdama ulaşma imkanı ve istihdam koşullarının adil rekabeti sağlayacak şekilde gerekli düzenlenmelerin yapılması gereklidir. Kriz dönemlerinden daha olumsuz etkilenen kadın istihdamının doğru değerlendirilebilmesi için öncelikle mevcut durumun analiz edilmesi gereklidir.

Kadın istihdamını doğru değerlendirebilmek için öncelikle cinsiyet nüfus oranları ve cinsiyete bağlı istihdam oranlarına bakılmalıdır. TÜİK’in 2020 yılı istatistik raporunda Türkiye nüfusunun %49,9’ unu kadınların, %50,1’ ini erkeklerin oluşturduğu belirtilmiştir. Ancak istihdam oranlarına bakıldığında durumun bu oranlara uzak olduğu görülmektedir. Türkiye’de cinsiyete göre iş gücü erkek nüfusu oranının %72,7’sinin, kadın nüfus oranının yalnızca % 34,2’sinin işgücüne katıldığı belirtilmiştir (www.tuik.gov.tr).

Türkiye ile benzer demografik ve sosyo-ekonomik yapıya sahip ülkelerden İtalya’da kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 41,1, Yunanistan’da yüzde 44,3, Güney Afrika’da ise yüzde 48,4’tür (<http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/21031.pdf>; <https://data.oecd.org/emp/labour-for>

ce-participation-rate.htm). Bu oranları değerlendirdiğimizde aslında global bir sorun olan kadın istihdamının ülkemizde daha da kötü olduğu ve iyileştirilmesi gerektiğini görmekteyiz.

İstihdama katılım ile birlikte mevcut kadın istihdamının korunmasında bile önemli sıkıntılar yaşandığını, kadın i istihdam süresinin kısa olmasından anlayabiliyoruz. Kadın istihdamının, erkek istihdamına göre işte kalma süresinin oldukça düşük olduğu görülmektedir Özellikle kadınların doğurganlık yaşı ile başlayan işten ayrılma oranının yükseldiği görülmektedir (www.tuik.gov.tr). Bu ve/veya bunun gibi sebeplerle işten ayrılmanın engellenmesi açısından gerekli önlemlerin alınması, kadın istihdamının korunması ve geliştirilmesi gereklidir.

İstihdam edilen kadın işgücünün “ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak için” işinden ayrıldığı ve rakamların giderek arttığı görülmektedir. 2014 yılı verilerine göre 465 bin kadın ev içi bakım hizmetlerini sağlamak amacıyla işinden ayrılmış olup, 2019 yılında bu sayı 29 bin kişi artarak ve 494 bine ulaşmıştır. Bununla birlikte aynı sebeple işinden ayrıldığını belirten erkek sayısı ise kadın sayısının yalnızca yüzde 3’ü kadardır (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-iscucu-profil-i-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf>).

Bu durum sadece ülkemizde değil dünyanın birçok ülkesinde yaşanan bir sorun olup esnek çalışma modelleri ile önemli bir kısmının çözülebileceği düşünülmektedir. Ancak yapılacak düzenlemelerin işveren tarafından işgöreni zorlamaması, karşılıklı anlaşma ile gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bununla ilgili yasal ve sosyal düzenlemeler mutlaka yapılmalıdır.

Kadın istihdamı açısından, yalnızca her bireyin özelliklerini değil, aynı zamanda yaşadıkları hane halkının özelliklerini de dikkate alan işgücü göstergeleri önemlidir. Bu göstergeler farklı birçok açıdan yorumlanmalıdır. ILO’ya göre işgücünün değerlendirilmesinde sadece kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımının değil aynı zamanda yalnız, bir partnerle, çocuklu veya çocuksuz yaşayıp yaşamamaya, çocuk sayısına ve yaşına göre nasıl değiştiğinin ortaya konulması gerektiği belirtilmiştir. Çünkü bütün bu durumlar kadın istihdamını etkileyebilmektedir (<https://www.ilo.org/ankara/projects/gender-equality/lang--tr/index.htm>). TÜİK’in istihdam ile ilgili verilerinde de bunu (Tablo 1)’de görmekteyiz (www.tuik.gov.tr).

Tablo 1. TÜİK, İstatistiklerle Kaynak, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2019
TurkStat, Household Labour (www.tuik.gov.tr).

Yıl	Hane halkında 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı			Hane halkında çocuğu olmayan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2014	59,8	90,2	24,3	65,4	77,3	48,7
2015	59,7	90,4	24,3	66,6	78,1	50,1
2016	59,4	89,2	25,4	67,2	78,1	51,3
2017	61,0	90,3	27,4	68,1	78,4	53,0
2018	60,5	90,4	26,5	68,0	78,1	53,4
2019	58,7	87,3	26,7	66,0	75,1	52,8

Tablo 1’de 2019 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranını %26,7 olduğu görülmektedir. Bu oran cinsiyete göre hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %26,7, erkeklerin istihdam oranının ise %87,3 olduğu görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında cinsiyet eşitsizliğinin boyutu daha iyi anlaşılmaktadır (www.tuik.gov.tr). Aynı grupta çocuğu olmayan kadınların istihdam oranının ise %52,8 olduğu görülmektedir. Bu rakamlar, kadınların istihdam oranında çocuğun önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir. Çocuklu kadın işgücünün kazanılması veya mevcut işgücünün kaybedilmemesi için tüm toplumu şekillendiren çocuğun büyüme evrelerinin dikkate alınacağı esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi gerekir. Uzaktan çalışma ile çocuk bakımının takibi ve kontrolünün gerekli olduğu yaşlarda çocuk veya başka nedenlerle istihdama katılmayan veya ayrılan kadınlara uygun alternatifler sunulabileceği düşünülmektedir.

Tablo.2. Çalışma hayatı süresi, 2013-2019 (https://www.tuik.gov.tr)

	(Yıl)						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Toplam	27,2	27,3	27,8	28,3	28,9	29,0	28,9
Erkek	37,7	37,9	38,2	38,7	39,0	39,3	39,0
Kadın	16,7	16,5	17,2	17,8	18,5	19,0	19,1

Çalışma hayatında kalma süresi, bir kişinin hayatı boyunca işgücü piyasasında aktif olduğu yıl süresidir. 2019 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre kadınların çalışma hayatında kalma süresi, 19.1 yıl iken, erkeklerin çalışma hayatında kalış süresi 39.0 yıl olarak belirlenmiştir. Bu oranlar, kadın istihdamında uzun süreli olmamasının sebeplerinin tespit edilmesi ve bunun için gerekli iyileştirme çalışmalarının yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Tablo2).

İstihdamda cinsiyet eşitsizliği ve kadın istihdamında sorunlar

İşgücü istihdamında cinsiyet ve diğer tüm istihdam faktörlerinin eşitliği, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma için oldukça önemlidir. Global anlamda kadınlar istihdam ile ilgili birçok anlamda sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Fırsat ve istihdam eşitliğinin sağlanmasın ILO’nun “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi” içinde temel 5. hedefi, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve kadınların ve kızların güçlendirilmesini amaçlamaktadır (<https://iloskadın.tat.ilo.org/topics/women/>). Ev ve çocuk bakımı faaliyetleri eşit olmayan dağılımı ile birleşen istihdam ve iş hayatında görülen cinsiyet ayrımına bağlı eşit olmayan ücret ve davranışların önlenmesi için çalışma modellerinin geliştirilmesi ve bu durumlara müsaade etmeyecek uygulama ve düzenlemelerin yaygınlaştırılması ile gerçekleştirilebilir (<https://iloskadın.tat.ilo.org/topics/women/>).

İstihdamda cinsiyet eşitsizliği ve istihdam edilen kadınların çocuk ve ev içi bakım hizmetlerinden dolayı mevcut işinden ayrılmakta veya ev işleri gibi sorumluluklardan dolayı çalışma hayatına girememektedirler. Yapılan bir çalışmada 2019 yılında 500 bin kadının ev içi bakım hizmetlerinden dolayı işinden ayrıldığı, 12 milyon kadının ise çalışma hayatına giremediği belirtilmiştir (<http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/21031.pdf>).

Esnek çalışma modellerinin kadın istihdamına olası etkileri

İş-aile dengesinin kurulamamasının nedenlerinden biri ailede çıkan çatışma çalışanların birden fazla rolü olduğunda yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: s. 77). Çalışan kişinin cinsiyetinden bağımsız bir şekilde birden fazla rol üstlenmesi, çalışanın iş yükünün artması ile sorunlar yaşanmaya başlanmaktadır. Böylece iş rolleri ile aile, yaşlı ebeveyn ve çocuk bakımını dengeleyemeyen çalışanların zaman içerisinde fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamaya başladıkları, motivasyon ve tatmin kaybı yaşamaya başladıkları görülmüştür (Duxbury ve Higgins, 2001: s. 4-6). Esnek çalışma modellerinin çalışanın iş ve aile dengesinin kurulmasında ve çalışanların motivasyonun sağlanmasında etkili olduğu belirtilmiştir (Friedman D S, 2001, s. 14). Çalışanların yaşam evrelerinde farklı birçok nedenle kariyerine son vermek durumunda kalmaları, hatta iş hayatına çeşitli nedenlerle dahil olamayanlar için kariyere başlama veya sürdürebilme açısından esnek çalışma modellerinin dikkate alındığı bir kariyer modeli

önemli bir fırsat oluşturacaktır. Bu kariyer modelinde yaşam ve kariyer evrelerinin etkileşimini ve istihdamı nasıl etkilediğini anlamak gerekmektedir.

Esnek çalışma modelleri nelerdir?

Esnek çalışma bilinen saat sekiz akşam beş, pazartesi cumaya belirli bir zamanda ve belirli bir yerde bilinen tipik çalışma modelinin dışında olan çalışma modelleridir (ter Hoeven, 2015). Esnek çalışma modelleri sayısal, fonksiyonel, ücret, çalışma süresi esnekliklerine göre birçok şekilde sınıflandırılmaktadır. Kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kayan (esnek) iş süresi, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, tele (uzaktan) çalışma, ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış iş haftası modeli, yıllık iş süreleri modeli, emekliliğe yumuşak geçiş modeli ve vardiya modelleri olmak üzere onbir esnek çalışma modeli bulunmaktadır (ter Hoeven, 2015). Bunlar kendi içinde de bölümlere ayrılmaktadır. Bu temel esnek çalışma modellerinden kısmi süreli, vardiyalı çalışma, iş paylaşımı ve uzaktan çalışma modelleri, zaman ve mekan açısından esneklik sağladığından bu çalışmada kadın istihdamını desteklenmesi amacıyla yeni esnek çalışma modelinin geliştirilmesinde kullanılabilecektir.

İşletmeler müşteri memnuniyeti için çalışan memnuniyetinin de gerekli olduğu modern yönetimin temelini oluşturduğu bilinmektedir. Esnek çalışma modellerinin eğilimi ile ilgili Trade Union Congress tarafından yapılan bir araştırmada yakın gelecekte esnek çalışma modellerinin, iş hayatında çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerde önemli rol oynayacağı belirtilmiştir (Duck, 1999: s10; De Menezes, 2011).

Yaşam döngüsü, yaşam evreleri nedir ve kariyer sürecine etkileri

Aile yaşam döngüsü evlilik ile başlayıp ölümle biten dönem olup Carter ve Mc Goldrick'e göre altı evreden oluşmaktadır (Carter&McGoldrick, 1988). Aile yaşam döngüsü yetişkinlik, evlilik aşaması, çocuğa sahip olma, çocuğun ergenlik dönemine geçişi, çocukların evden ayrılması ve yaşlılık-emeklilik evrelerinden oluşur. Aile yaşam döngüsü, zaman içinde değişen bir sistem olup bu değişim, bazı ailelerde uyum sorunlarına sebep olmaktadır. Yaşam döngüsündeki değişimler aile içi rollerde de değişikliklere sebep olmaktadır. Yaşam döngüsünde evrelerdeki rol dağılımı toplumsal ve kültürel faktörlerden etkilenmektedir.

Yaşam döngüsünde problemlerin en çok yaşandığı dönem olan çocukların yetiştirilmesi evresi, kadın istihdamı açısından kritik bir dönemdir. Yapılan bir çalışmada iş ve aile korelasyonunun olduğu belirlenmiş ve bu evrelerde en yüksek stresin okul öncesi çocuk sahibi olan ailelerde yaşandığı belirlenmiştir. (Gladding ST, 2015). Örneğin yaşam evresinde yeni çocuk sahibi olan kadının iş yaşamına geçici bir süre uzaktan devam

edebilme seçeneği, esnek çalışmanın kullanıldığı bir kariyer modeli olarak kadın istihdamını desteklemede etkili olacaktır.

Bireylerin yaşam evrelerinde kariyer gelişiminin de evreleri bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda kariyerin bir gelişim süreci olarak ele alındığı, bir zaman aralığında bir kere seçilen bir olgu olmadığı ve bazı aşamalardan oluştuğu ve zamanla değişim gösterdiği belirtilmektedir. Kariyer, bir bireyin yaşamında çalışarak geçirdiği süreci kapsamaktadır. Kariyer gelişiminin evrelerden oluştuğu ile ilgili ilk sınıflandırma Miller ve Form tarafından yapılmıştır. Bu evreler; hazırlık (0-15 yaş), işe başlangıç (15-18 yaş), deneme (18-34 yaş), istikrar (34-60 yaş) ve emeklilik evresi (65 yaş üzeri) olarak adlandırılmıştır. (Miller, 1951). Super tarafından yapılan sınıflandırmada bireysel kariyer evrelerinin; büyüme (0-14 yaş), keşif (15-24 yaş), kurma (25-44 yaş), sürdürme (45-64 yaş) ve düşüş (65 yaş üzeri) evreleri olarak sınıflandırılmıştır (Super, 1980: 295). TÜİK 2019 verilerine göre Türkiye’de ilk evliliğini yapmış olan kadınların ortalama evlenme yaşı 25 olup bu yaşam evresinin evlilik aşamasının kariyer evresinin kurma- deneme evresine denk geldiği görülmektedir. Bu nedenle kadınların iş hayatına katılımının desteklenmesi ve sürdürülebilirliği ile ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması, kadın istihdamının iyileştirilmesini sağlayacaktır (www.tuik.gov.tr).

Çalışanların yaşam evreleri ile kariyer gelişimleri birbirini etkilemektedir. Yaşam evreleri evlilik, boşanma, çocuk sahibi olma gibi durumlarda kariyer süreci etkilenmektedir. Yaşam evreleri geçişlerinde kariyer gelişimlerinin olumsuz etkisini azaltmak için yapılacak çalışmalar, işletme ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak şekilde planlanmalıdır. Kariyer bir süreç olarak kabul edildiğinde bu sürecin devamının sağlanması için bu süreç içerisinde çalışanın yaşam evrelerine bağlı olarak esnek çalışma modellerine geçiş yapılmasına olanak sağlayacak yeni bir esnek çalışma modeli geliştirilmelidir.

Mevcut kariyer modellerinin yetersiz kaldığı bu durumlarda, yeni kariyer modelleri geliştirilmelidir. Mevcut kariyer modelleri yatay ve dikey şekillerde gelişirken, aynı kariyer sürecinde bundan bağımsız çalışma koşullarının çalışan yaşam evrelerine bağlı kariyer sürecinin desteklendiği ve şirket çıkarlarının korunduğu çalışma modeli geliştirilebilir. Bu kariyer modellerine göre ister yatay ister dikey olsun kariyer sürecinde çalışma koşullarının yaşam eğrisinde oluşan değişimlere bağlı olarak çalışanlara esnek çalışma ile alternatiflerin oluşturulması amaçlanır. Bu model **esnek kariyer modeli** olarak adlandırılabilir. Örgüt ve çalışanın istek ve ihtiyaçlarına bağlı olarak işletme tarafından planlanacak bu sistem, bir yandan örgüte maliyet açısından fayda sağlarken diğer yandan çalışanın kariyer hedeflerini gerçekleştirmesine imkan sağlayan alternatif esnek çalışma modeli olacaktır. Ancak bu çalışma modelinin işveren ve işgören haklarını koruyacak şekilde yasal düzenlemelerin yapılması gereklidir.

SONUÇLAR

Son yıllarda ekonomi ve teknolojideki gelişmelerle birlikte başlayan ve pandemi süreci ile hızlanan istihdamın koşulları ve yasaların yeniden düzenlenmesi, sıklıkla gündeme gelmektedir. Covid -19 sürecinde esnek çalışma modellerinin global olarak yaygın ve yoğun olarak uygulanması ile işveren ve çalışanlar açısından avantaj ve dezavantajları deneyimlenmiştir. Bu çalışma modellerinin özellikle nitelikli çalışanların istihdamı açısından bazı sektörler için daha uygun ve sürdürülebilir olduğu görülmüştür. Bu çalışma modellerinin sürekliliğinin sağlanması için işveren ve çalışan hakları açısından yasal, etik ve ahlaki zeminin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu düzenlemeler yapılırken unutulmamalıdır ki geçmişte de kriz dönemlerinde istihdamdaki en büyük kayıplar kadın istihdamında yaşanmıştır (Previer 2014). Zaten global olarak kadın istihdamı açısından mevcut sorunların iyileştirilmesi ile ilgili çabalara rağmen son gelişmelere bağlı olarak kadın istihdamının daha büyük tehdit altında olduğu istatistiksel verilerde de görülmektedir. Farklı birçok nedenle, özellikle ev ve çocuk bakımı faaliyetlerini sürdürebilmek amacıyla işini bırakmak zorunda kalan çalışanlar bulunmaktadır. Bunların büyük kısmını kadınlar oluşturduğundan mevcut kadın istihdamının korunması ve geliştirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması önemlidir. Esnek çalışma modeli olan uzaktan çalışma modelinin mekandan bağımsız olması, kadın istihdamını sürdürmek ve geliştirmek açısından önemli bir fırsat olabilecektir. Bu çalışmada mevcut kadın istihdamı değerlendirilerek, kadın istihdamının desteklenmesi ve geliştirilmesi amacıyla esnek çalışma modeli ve bu modelin nasıl faydalı olabileceği konusu değerlendirilmiş ve bunun kadın istihdamının iyileştirilmesinde olumlu etkisi olacağı düşünülmüştür.

KAYNAKÇA

- Aytaç S., 'Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer Sorunu', Nusret EKİN'e Armağan, TÜHİS Yayınları, (2000), 905-914.
- Bayram L., 'Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgüte Bağlılık', T.C. Sayıştay Başkanlığı Sayıştay Dergisi, Sayı. 59, (Ekim-Aralık 2005), 125-139.
- Carter, B. E., & McGoldrick, M. E. (1988). The changing family life cycle: A framework for family therapy. Gardner Press.
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474.
- Dedeoğlu S., 'Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği', *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı. 86, (2000), 139-171.
- Duck, Jeanie Daniel (1999) "Changing Management", MESS: Harvard Business Review.
- Duxbury L. ve Higgins C., 'Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?', Canadian Policy Research Networks (CPRN), (2001).
- Friedman D. S., Christensen P. ve Degroot J., 'İş ve Yaşam-Sıfır Toplamlı Oyunun Sonu', *İş ve Yaşam Dengesi -Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler*, MESS, Yayın No. 351, (2001), 11-38.
- Gladding, S.T. (2015). Family therapy: history, theory and practice, 16. Baskı. Boston M.A: Pearson.
- Greenhaus J. H. ve Beutell N. J., 'Sources of Conflict Between Work and Family Roles', *Academy of Management Review*, Cilt. 10, Sayı. 1, (1985), 76-88.
- Hablemitoğlu Ş., 'Part-Time Çalışma Kadınların İstihdamı İçin Neden Uygundur?', *Çalışma Ortamı Dergisi*, (Kasım-Aralık 1999), 10-12.
- Loveman G. W., 'The Case of the Part-Time Partner', *Harvard Business Review*, (1990), 12- 29.
- Miller, D. C., & Form, W. H. (1951). *Industrial Sociology*. New York: Harper and Bros.
- Périvier, H. (2014). Men and women during the economic crisis. *Revue de l'OFCE*, (2), 41-84.
- Super, D.E. (1980). "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development". *Journal of Vocational Behavior*. (16): 282-298.
- ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237-255.

Voydanoff P., 'Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict', Journal of Marriage and Family, Sayı. 50, Cilt. 3, (1988), 749-761.

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-istigucu-profil-i-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf>

<http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/21031.pdf>

<https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>

<https://www.ilo.org/ankara/projects/gender-equality/lang--tr/index.htm>

<https://iloskadın.tat.ilo.org/topics/women/>

<https://www.tuik.gov.tr>

Bölüm 9

YÖNETİŞİMİN EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: YÜKSELEN PİYASALARDAN AMPİRİK KANITLAR¹

Zeki AKBAKAY²

¹ Bu bölüm 11-12 Eylül 2021 tarihleri arasında İzmir’de düzenlenen 4. Uluslararası İzmir İktisat Kongresi’nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Bingöl Üniversitesi, İİBF, zekiakbakay@gmail.com, orcid: 0000-0002-6736-6483

1. GİRİŞ

Fiziki ve beşeri sermaye yatırımları, işgücü, doğal kaynaklar, dış ticaret, doğrudan yabancı yatırımlar gibi birçok faktör büyümenin geleneksel kaynakları arasında sayılmaktadır. Büyüme literatürü incelendiğinde ampirik çalışmaların büyümenin ekonomik kaynakları veya geleneksel kaynakları ile büyüme arasındaki ilişkiye odaklandıkları görülmektedir. Neo-klasik yaklaşım çerçevesinde ele alınan büyüme modellerine yönelik bu yaklaşım trendi devam ederken 1990'ların başında ülkelerin ekonomik gelişmelerinde büyümenin ekonomik olmayan belirleyicilerinin de önemi- ne vurgu yapan bazı yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda endo- jen büyüme teorileri ile birlikte büyümenin ekonomik olmayan kaynakları arasında yer alan iyi yönetim büyüme literatürü ve politika tartışmaların- da önemli bir kavram olarak öne çıkmaktadır.

Literatürde yönetim ile ilgili birçok tanımlama yapılmaktadır. Dün- ya Bankası iyi yönetimi bir ülkenin kalkınma için ekonomik ve sosyal kaynaklarının yönetiminde otoritenin kullanılma biçimi olarak tanımla- maktadır (World Bank, 1992).. Acemoğlu (2008) ekonomik büyüme ve ge- lişme bağlamında yönetimi kurumlar kümesinin temel parçalarından biri olarak ifade etmektedir. Bu şekilde tanımlanan yönetimin temel unsurları toplumun siyasi kurumlarını, devlet kapasitesini ve ekonomik kurumların düzenlenmesini içermektedir. Dolayısıyla yönetim ve büyüme arasındaki etkileşimler kurumlar ve ekonomik büyüme arasındaki etkileşimlerle ya- kından ilişkilidir.

Dünya Yönetişim Göstergeleri (WGI)'ni oluşturan Kaufmann vd (2010) diğer tanımlamaları da gözетerek yönetimi “bir ülkede otorite- nin icra edildiği gelenekler ve kurumlar” olarak görmektedir. Bu bağlamda yazarlar yönetimi üç alana ayırarak her birine karşılık gelen iki gösterge olmak üzere toplam altı yönetim göstergesi oluşturmuşlardır:

- a. Hükümetlerin seçildiği, izlendiği ve değiştirildiği süreç
 1. İfade özgürlüğü ve hesap verebilirlik
 2. Siyasi istikrar ve şiddet/terörizmin olmayışı
- b. Hükümetin sağlam politikaları etkin bir şekilde oluşturma ve uy- gulama kapasitesi
 1. Hükümetin etkinliği
 2. Düzenleyici kalite
- c. Vatandaşların ve devletin aralarındaki ekonomik ve sosyal etkile- şimleri yöneten kurumlara olan saygısı
 1. Hukukun üstünlüğü

2. Yolsuzluğun kontrolü

Geleneksel neoklasik büyüme modelleri ülkeler arasında kişi başına gelirdeki farklılıkları açıklarken kurumların rolünü görmezlikten gelmektedirler. Bunun yerine büyümeyi tasarruflar, tercihler ve toplam faktör verimliliği gibi faktör birikimine neden olan dışsal parametrelerdeki farklılıklara bağlamaktadırlar. Oysa kurumların bir taraftan ekonomik aktörlerin motivasyonunu şekillendirmesi, diğer taraftan fiziksel ve beşeri sermaye ile teknolojiye yapılan yatırımları etkilemesi ekonomik büyüme açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda ekonomik büyüme için kültürel ve coğrafi faktörler önemli olsa da kurumsal kalite veya yönetim kalitesi ülkelerin ekonomik performanslarındaki farklılıkların temel bir belirleyicisi olarak ele alınmaktadır (Acemoğlu vd., 2005; Khan, 2007). Zira ampirik çalışmalar kaynak donanım düzeyleri aynı olan ülkelere iyi yönetim rejimleri kurmuş olanların daha hızlı büyüdüklerini ve bunu uzun vadede sürdürdüklerini göstermektedir. Tersine, kötü yönetime sahip ülkeler ekonomik büyümeyi sürdürmekte başarısız olmaktadır (Wijewardena, 2019; Hamida vd, 2020). Staphenurts ve Kpundeh (1998)'e göre hesap verebilir, katılımcı ve şeffaflık özelliklerini barındıran iyi yönetim bir yandan siyasi, sosyal ve ekonomik önceliklerin toplumda geniş bir uzlaşıya dayanmasını sağlarken, diğer yandan en yoksul ve savunmasız kişilerin sadece kaynakların tahsisinde değil aynı zamanda karar verme süreçlerinde de yer almasında etkili olmaktadır. Bu anlamda yönetim insanlara toplum işlerinin yürütülmesine dahil olduklarını hissettirir. Modern toplumların önemli bir politika hedefi haline gelen bu kapsayıcılık ve yarattığı girişim motivasyonu iyi yönetimi sürdürülebilir ekonomik büyümenin önemli bir belirleyicisi yapmaktadır. Bununla birlikte farklı ülkelere sahip kurumlar tamamen birbirinden farklı sonuçlar üretebilirler. Bu bağlamda Alanson ve Garcimartin (2013) kurumların büyüme üzerindeki etkisinde ekonomik gelişme düzeyinin önemine vurgu yapmaktadır. Yazarlara göre gelişmişlik düzeyi arttıkça kurumların da kalitesi artar ve böylece ekonomik büyümeye olan katkıları da artmış olur.

Rodrik (2008) iyi yönetimi hem araç hem de amaç olarak ele almaktadır. Yazara göre geniş bir şekilde yorumlandığında yönetim kalkınmanın merkezi bir hedefidir ve aynı zamanda daha iyi politikalar oluşturma ve iyi ekonomik sonuçlar elde etmek için bir araçtır. Yönetimin bir araç olarak kullanılması durumun da, özellikle iyi yönetime sahip olan ülkeler belirsizlikleri azaltmak suretiyle oluşturdukları yatırım ortamında hem yurtiçi yatırımlar hem de doğrudan yabancı yatırımları teşvik ederek ekonomik büyümeye pozitif katkı sağlarlar (Bayar, 2016:6). Bu bağlamda bir taraftan finansman kaynaklarının yetersizliği ve ekonomik küreselleşmeye bağlı olarak oluşan rekabet ortamı diğer taraftan yabancı yatırımcıların yatırım kararlarını giderek iyi yönetime dayandırıyor olması yönetim

kalitesinin iyileştirilmesini bir gereklilik haline getirmektedir.

Bu çalışma 2002-2019 dönemi boyunca 17 yükselen piyasa ekonomisinde¹ yönetişimin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışmada ortaya çıkan sonuçlar yükselen piyasa ekonomilerinde yönetişimin ekonomik büyüme üzerinde pozitif ve güçlü bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Çalışmanın bundan sonraki bölümleri şu şekilde devam etmektedir. İkinci bölümde yönetişim ile büyüme arasındaki ilişkiyi ele alan ampirik literatür incelenmektedir. Üçüncü bölüm veriler, dördüncü bölüm ekonometrik metodoloji ve ampirik analizden oluşmaktadır. Beşinci bölümde ise çalışmanın sonuçları ve öneriler bulunmaktadır.

2. AMPİRİK LİTERATÜR

Son dönemlerde iyi yönetişim geliştirmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. 1990'lerden önce yapılan çalışmaların birçoğu yönetişimin belirli boyutlarını ele alan teorik çalışmalardan oluşmaktadır (Fayissa ve Nsiah, 2013). Ancak daha sonraki dönemlerde yönetişim ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi ele alan ampirik çalışmalarda bir artış olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmaların çoğu yönetişimin farklı boyutlarını dikkate alan Dünya Bankası'nın Dünya Yönetişim Göstergelerinden (WGI) yararlanmaktadır. Ampirik çalışmalarda genel olarak iyi yönetişimin ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etki yaptığına dair sonuçlar elde edilmiştir. Teorik modellerde de yönetişim ile büyüme arasındaki ilişkinin pozitif olduğu yönünde kanıtlar elde edilmiştir. Örneğin, Knack ve Keefer (1995) yatırım ve büyüme için mülkiyet haklarını koruyan kurumların önemine vurgu yapmaktadır. Yazarlara göre mülkiyet haklarının güvence altına alınması sadece yatırımın büyüklüğünü değil, aynı zamanda verimliliği de olumlu etkiler. Hall ve Jones (1999) yaptıkları analizde fiziki ve beşeri sermayeye yüksek düzeyde yatırım yapan ülkelerde oluşan yüksek verimlilik işçi başına düşen çıktı miktarının artmasına yol açmaktadır. Yazarlara göre bu başarıda sosyal altyapının rolü oldukça önemlidir. Bu bağlamda yazarlar bir ülkenin uzun vadeli ekonomik performansı, öncelikle bireylerin ve firmaların yatırım yaptığı, fikir oluşturup aktardığı ve mal ve hizmet ürettiği ekonomik ortamı oluşturan kurumlar ve hükümet politikaları tarafından belirlendiğini ileri sürmektedirler. Benzer şekilde Gradstein (2003) oluşturduğu modelde iyi yönetişimin bir göstergesi olarak mülkiyet haklarının tam korunduğu bir ülkede gelir düzeyinin arttığı, mülkiyet haklarının minimum düzeyde korunduğu bir ülkede ise gerçekleşen düşük düzeydeki yatırım miktarı ve rant arayışlarından dolayı gelir düzeyinin azaldığını göstermektedir.

İyi yönetişimin temel kriterlerinin bir araya getirilmesiyle ilgili sorun-

1 Brezilya, Şili, Kolombiya, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Macaristan, Hindistan, Endonezya, Kore, Malezya, Meksika, Pakistan, Filipinler, Polonya, Rusya, Türkiye, Güney Afrika.

ları inceleyen Kaufmann vd (1999a; 1999b) iyi yönetişimin kalkınma için oldukça önemli olduğunu ifade etmektedir. Chong ve Calderoan (2000)'in çalışmasından elde edilen sonuçlar kurumsal kalite ile ekonomik büyüme arasındaki güçlü ilişkiyi doğrulamaktadır. Buna göre kurumsal kalite ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Yönetişim göstergeleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki bağlamında öncü bir rolü olan Kaufmann ve Kraay (2002)'in çalışması 175 ülkede 2000-2001 dönemi boyunca Dünya Yönetişim Göstergelerini kullanarak yönetişimin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini incelenmektedir. Yazarlar iyi yönetişimden kişi başına gelire doğru güçlü bir nedenselliğin olduğunu ancak kişi başı gelirden iyi yönetişime doğru zayıf bir nedenselliğin olduğu sonucuna varmışlardır. Dünya Bankası yönetişim göstergelerini kullanarak 71 ülkede kurumsal kalite ile ekonomik büyüme ilişkisini inceleyen Cooray (2009)'ın elde ettiği bulgulara göre yönetişim ekonomik büyümeyi pozitif etkilemektedir. Nonparemetrik bir metod kullanarak yönetişim ile büyüme arasındaki ilişkiyi analiz eden Huynh ve Jacho-Chavez (2009)'in bulguları, yönetişimin altı göstergesinden üçünün yani ifade özgürlüğü ve hesap verebilirlik, siyasi istikrar ve hukukun üstünlüğünün ekonomik ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu, ancak düzenleyici kalite, yolsuzluğun kontrolü ve hükümetin etkinliğinin ise anlamsız olduğunu göstermektedir. Cebula ve Foley (2011) kaliteli hükümet düzenlemelerinin kişi başına GSYH'yı nasıl etkilediğini test etmişlerdir. Yazarlar 2003-2006 dönemi boyunca OECD ülkelerinde daha iyi düzenleyici kalitenin ekonomik büyüme ile pozitif ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadırlar. Emara ve Jhonsa (2014) 197 ülke için yaptıkları çalışmada yönetişim ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Bazı çalışmalarda bölgesel bir ayırırım yapılarak yönetişim ile büyüme arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Bunlardan biri Campos ve Nugent (1999)'un Doğu Asya ve Latin Amerika için yaptıkları ampirik çalışmadır. Çalışmada yönetişim göstergelerinin (yürütme, bürokrasi, hukukun üstünlüğü, politika oluşturma sürecinin karakteri, sivil toplum) tüm örneklem için gelişme performansını olumlu etkilediğini ancak göstergelerin etkisinin bölgeden bölgeye değiştiği görülmüştür. Fayissa ve Nsiah (2013) de Dünya yönetişim göstergelerini kullanarak bölgesel bir çalışma yapmışlardır. 39 Sahra-altı Afrika ülkesinin 1995-2004 dönemine ait verileriyle gerçekleştirdikleri panel veri analizinde yazarlar yönetişimin büyüme üzerinde pozitif bir etki yaptığını ancak bu etkinin gelir düzeylerine bağlı olarak değiştiği sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde Nawaz vd (2014) 1996-2012 dönemi için gelişmiş ve gelişmekte olan Asya ülkelerini kapsayan çalışmalarında kurumların ekonomik büyüme üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yazarların elde ettiği ampirik sonuçlar kurumların uzun dönem ekonomik büyüme üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Ancak

kurumların ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ülkelerin ekonomik gelişme düzeylerine bağlı olarak değişmektedir. Zira çalışmada kurumların gelişmiş Asya ülkelerinde daha etkin olduğu görülmektedir. Bayar (2016) Dünya Yönetişim Göstergeleri'ni kullanarak Avrupa Birliği geçiş ekonomilerini ele aldığı çalışmasında, düzenleyici kalite dışında, diğer yönetim göstergelerinin ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır.

Farklı gelişmişlik düzeylerini dikkate alarak yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Farklı gelişme aşamalarında olan 145 ülke için yaptıkları çalışmada Fabro ve Aixala (2009) krusal kalitedeki iyileşmenin yüksek gelirli ve orta gelirli ülkelerde ekonomik büyümeyi pozitif etkilediğini ancak düşük gelirli ülkelerde bu etkinin oluşmadığını göstermektedirler. Benzer şekilde Valeriani ve Peluso (2011) de farklı gelişmişlik aşamasında olan 181 ülke için 1950-2009 dönemi boyunca kurumsal kalite ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada ortaya çıkan sonuçlar kurumsal kalitenin ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etki yaptığını ileri süren temel hipotezi desteklemektedir. Ancak kurumsal kalitenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklılaşmaktadır. Bu bağlamda çalışmada toplumsal özgürlüklerin gelişmekte olan ülkelerde, seçişlere katılım oranının ise gelişmiş ülkelerde ekonomik büyüme üzerinde daha etkili olduğu görülmektedir. Özpolat ve Nakipoğlu Özsoy (2016) 2002-2015 dönemi için yüksek gelirli, orta gelirli ve düşük gelirli ülke gruplarını ayrı ayrı incelemişlerdir. Çalışmada ortaya çıkan sonuçlara göre hukukun üstünlüğü, yolsuzluğun kontrolü ve fikir özgürlüğü yüksek gelirli ülkelerde ekonomik büyümeye katkı sağlarken, gelişmekte olan ülkelerde ve gelişmemiş ülkelerde söz konusu göstergeler anlamlı değildir. Yazarlara göre bu ilişki orta gelirli ve düşük gelirli ülkelerin ekonomik gelişme düzeyini açıklamakta yetersiz kaldığını ve yönetişimin bir sebep değil bir sonuç olduğunu göstermektedir.

Yönetişim göstergeleri ile ekonomik büyüme arasında negatif ilişki bulan çalışmalar da mevcuttur. Bunlardan biri Yapraklı (2008)'in 36 üst orta gelirli ülke için yaptığı çalışmadır. 2002-2005 dönemini kapsayan çalışmadan elde edilen sonuçlar ifade özgürlüğü ve şeffaflık, politik istikrar, düzenleyici kalite ile hukukun üstünlüğü gibi yönetim göstergelerinin ekonomik büyüme üzerinde negatif bir etkisinin olduğunu, ancak yönetimin etkinliği ve yolsuzluğun önlenmesi göstergelerinin ise pozitif etki yaptığını göstermektedir. Ata vd. (2012) 30 OECD ülkesini kapsayan çalışmalarında hesap verebilirlik ve hukukun üstünlüğü göstergelerinin ekonomik büyüme üzerinde pozitif etki yaptığı ortaya çıkmıştır. Ancak çalışmada düzenleyici kalite ve yolsuzluğun önlenmesi göstergeleri ile ekonomik büyüme arasında doğrudan bir ilişki bulunmamıştır.

3. VERİLER

Bu çalışmada 2002-2019 dönemi boyunca 17 yükselen piyasa ekonomisinde yönetişimin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bağımlı değişken olarak ekonomik büyümeyi temsilen doğal logaritması alınmış yıllık KBGSYH verileri kullanılmaktadır. Dünya Bankası Dünya Yönetişim Göstergeleri (fikir özgürlüğü ve hesap verebilirlik, siyasi istikrar ve şiddetin/terörizmin olmayışı, yönetimin etkinliği, düzenleyici kalite, hukukun üstünlüğü, yolsuzluğun kontrolü) ise yönetişimi temsil eden bağımsız değişkenlerdir. Değişkenlerin tanımlamaları, tanımlayıcı özellikleri ve elde edildiği kaynaklar Tablo 1’de gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde standart sapma değerleri GDPPC’de değişkenliğin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1: : Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Kaynakları

Değişkenler	Tanım	Kaynak	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maximum
GDPPC	Kişi başına gayri safi yurt içi hasıla	Dünya Bankası	9671,99	7273.57	470,98	33422,94
VAA	Fikir özgürlüğü ve hesap verebilirlik	Dünya Bankası	0,267	0,629	-1,170	1.292
PS	Siyasi istikrar ve şiddetin/terörizmin yokluğu	Dünya Bankası	-0,371	0,957	-2,81	1,260
GE	Hükümetin etkinliği	Dünya Bankası	0,321	0,543	-0,81	1,538
RQ	Düzenleyici kalite	Dünya Bankası	0,356	0,602	-0,905	1,538
RL	Hukukun üstünlüğü	Dünya Bankası	0,122	0,666	0,970	1,433
CC	Yolsuzluğun kontrolü	Dünya Bankası	-0,034	0,614	-1,144	1,592

Literatürde yönetim veya kurumsal kalite ile farklı göstergeler kullanılsa da son zamanlarda DYG sıklıkla kullanılmaktadır (). DYG yaklaşık olarak -2.5 (zayıf yönetim) ile 2.5 (güçlü yönetim) arasında değerler almakta ve her biri aşağıdaki algıları ölçmektedir (Kaufman vd, 2010):

- Fikir özgürlüğü ve hesap verebilirlik: Bir ülkenin vatandaşlarının kendi hükümetlerini seçmeye ne ölçüde katılabileceklerinin yanı sıra ifade özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü ve özgür medyaya ilişkin algılar
- Siyasi istikrar ve şiddetin/terörizmin olmayışı: Siyasi güdümlü şiddet ve terörizm de dahil olmak üzere, hükümetin anayasaya aykırı veya şiddet içeren yollarla istikrarsızlaştırılacağı veya devrilme olasılığına ilişkin algılar
- Hükümetin etkinliği: Kamu hizmetlerinin kalitesi ve bu hizmetlerin siyasi baskılardan bağımsızlığının derecesine, politika oluşturma ve uygulama kalitesine ve hükümetin bu politikalara bağlılığının güvenilirliğine ilişkin algılar

- Düzenleyici kalite: Hükümetin özel sektör gelişimine izin veren ve teşvik eden sağlam politikalar ve düzenlemeler oluşturma ve uygulama becerisine ilişkin algılar
- Hukukun üstünlüğü: Bireylerin toplum kurallarına ne ölçüde güvendiği ve uyduğuna ve özellikle sözleşmenin uygulanmasının kalitesine, mülkiyet haklarına, polise ve mahkemelere ve ayrıca suç ve şiddet olasılığına ilişkin algıları
- Yolsuzluğun kontrolü: Küçük ve büyük yolsuzluk biçimlerinin yanı sıra devletin seçkinler ve özel çıkar grupları tarafından "ele geçirilmesi" de dahil olmak üzere, kamu gücünün özel çıkar için ne ölçüde kullanıldığına dair algılar

4. EKONOMETRİK METODOLOJİ VE AMPİRİK ANALİZ

Bu çalışmada yükselen piyasa ekonomilerinde yönetişimin ekonomik büyüme üzerinde nasıl bir etki yaptığı araştırılmaktadır. Bu amaçla 17 yükselen piyasa ekonomisinin 2002-2019 dönemine ait kişi başına düşen GSYH ve dünya yönetişim göstergeleri kullanılmaktadır. Her bir yönetişim göstergesinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi aşağıdaki panel veri modeli çerçevesinde tahmin edilmektedir.

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta X_{it} + \varepsilon_{it} \quad i=1, 2, \dots, N \quad \text{ve} \quad t=1, 2, \dots, T \quad (1)$$

Burada Y bağımlı değişken olan kişi başına düşen GSYH'nın doğal logaritmik formunu (LGDPPC), X büyüme üzerindeki etkisi araştırılan bağımsız değişkenleri yani dünya yönetişim göstergelerini (DYG), α sabit terimi, β bağımsız değişkenlerin katsayısını, i yatay kesit birimlerini (ülkeleri) ve t zamanı (yıllar) göstermektedir.

Çalışmada her bir gösterge ile büyüme arasındaki ilişki ayrı ayrı incelendiği için söz konusu ilişki altı ayrı model çerçevesinde tahmin edilmektedir:

$$LGDPPC_{it} = \alpha_i + \beta VAA_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$LGDPPC_{it} = \alpha_i + \beta PS_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

$$LGDPPC_{it} = \alpha_i + \beta GE_{it} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

$$LGDPPC_{it} = \alpha_i + \beta RQ_{it} + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

$$LGDPPC_{it} = \alpha_i + \beta RL_{it} + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

$$LGDPPC_{it} = \alpha_i + \beta CC_{it} + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

Çalışmada kişi başına GSYH ile yönetim göstergelerinin uzun dönemde eş-bütünleşik olup olmadıkları araştırılmaktadır. Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi ortaya koyabilmek için literatürde sıklıkla kullanılan Westerlund (2007) panel eş-bütünleşme testinden yararlanılmıştır. Eş-bütünleşme analizini gerçekleştirebilmek için öncelikle serilerin düzeyde $I(0)$ birim kök içermeleri, ancak birinci farklarında $I(1)$ durağanlaşmaları gerekmektedir. Bu yüzden serilere yönelik durağanlık testinin yapılması gerekir. Ancak hangi birim kök testlerinin kullanılacağı serilerde yatay kesit bağımlılığının olup olmamasına bağlı olarak değişir. Bu yüzden analizin ilk aşamasında yatay kesit bağımlılığı testi yapılmaktadır. Analizin ikinci aşamasında serilere yönelik durağanlık testi gerçekleştirilmektedir. Serilerin tamamı $I(1)$ ise adından üçüncü aşamada değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi tespit etmek için eş-bütünleşme testi yapılmaktadır, ancak bu aşamada hangi eş-bütünleşme testinin kullanılacağı modele yönelik yatay kesit bağımlılığı test sonuçları dikkate alınarak belirlenmektedir. Son aşamada ise uzun dönem katsayıları tahmin edilmektedir. Ancak hangi tahmincinin kullanılacağına uzun dönem eğim katsayılarının heterojenliklerinin test edilmesinin ardından karar verilmektedir.

4.1. Yatay Kesit Bağımlılık Testi

Panel veri literatürü incelendiğinde ortak şoklar ve gözlenemeyen bazı değişkenlerin hata teriminin önemli bir parçası haline geldiği ve böylece panel veri modellerinin yatay kesit bağımlılığı sergilediği gözlenmektedir. Bunun temel sebeplerinden biri son yıllarda artan küreselleşmeye bağlı olarak ülkelerin ve finansal varlıkların gittikçe entegre olmaları ve böylece yatay kesitler arasında karşılıklı bağımlılığın oluşmasıdır (Hoyos ve Sarafidis, 2006). Bu yüzden panel veri analizinin ilk aşamasında değişkenlerde yatay kesit bağımlılığının olup olmadığı araştırılır. Çünkü kullanılacak birim kök testlerinden hangisinin daha uygun olduğunu belirlemek için yatay kesit bağımlılığı testi gereklidir. Zira serilerde yatay kesit bağımlılığı yoksa birinci nesil panel birim kök testleri, yatay kesit bağımlılığı varsa ikinci nesil panel birim kök testleri kullanılır. Diğer taraftan hangi eş-bütünleşme testinin daha uygun olduğuna karar verebilmek için modele yönelik yatay kesit bağımlılığı testinin yapılması gerekir. Modelde yatay kesit bağımlılığı tespit edilmesi durumunda değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil eş-bütünleşme testleriyle araştırılır.

Panel veri modellerinde yatay kesit bağımlılığının araştırılması için uygulanacak testler belirlenirken panelin zaman boyutu (T) ile kesit boyutu (N)'nun görece büyüklükleri dikkate alınmaktadır. Bu bağlamda $T > N$ olduğunda Breusch-Pagan (1980) tarafından geliştirilen Lagrange çarpmanı (LM) testi kullanılabilir. Berusch-Pagan LM testinin bu zayıf yönünü telafi etmek için Pesaran (2004), $T \rightarrow \infty$ ve $N \rightarrow \infty$ için kullanılabilen CD_s

testini önermiştir. Baltagi, vd (2012), CD_s testinin tesadüfi parametreler sorunundan kaynaklanan asemptotik bir sapmalı terime sahip olduğunu ifade etmektedirler. Buna dayanarak Baltagi vd (2012) LM_{BC} testi adı verilen sapması düzeltilmiş LM testini önermektedirler. Pesaran, Ullah ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen LM_{adj} testi ise Berusch-Pagan (1980) LM testinin sapması düzeltilmiş bir versiyonudur. LM_{adj} testi $N>T$ veya $T>N$ olduğu durumlarda kullanılabildiği için önemli avantajlar sağlamaktadır.

Yukarda adı geçen yatay kesit bağımlılığı testlerinin hipotezleri şu şekilde ifade edilmektedir:

H_0 : Yatay kesit bağımlılığı yoktur.

H_1 : Yatay kesit bağımlılığı vardır

Testlerden elde edilen sonuçlar H_0 hipotezinin kabul edildiğini gösterirse analize devam etmek için yatay kesit bağımlılığını dikkate almayan birinci nesil panel birim kök testlerinin uygulanması gerekir. Tersine sonuçlara göre H_1 hipotezi kabul edilirse durağanlık analizini gerçekleştirebilmek için yatay kesit bağımlılığına dirençli olan ikinci nesil panel birim kök testlerinin kullanılması gerekir. Tablo 2 hem değişkenler hem de modellere yönelik yatay kesit bağımlılığı test sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 2. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişkenler			
	LM	LM_s	LM_{BC}
LGDPPC	1768,30 (0,000)	98,97 (0,000)	98,47 (0,000)
VAA	657,2 (0,000)	31,6 (0,000)	31,10 (0,000)
PS	554,88 (0,000)	25,39 (0,000)	24,89 (0,000)
GE	575,86 (0,000)	26,67 (0,000)	26,17 (0,000)
RQ	629,01 (0,000)	29,89 (0,000)	29,39 (0,000)
RL	655,67 (0,000)	31,50 (0,000)	31 (0,000)
CC	588,41 (0,000)	27,43 (0,000)	26,93 (0,000)
Modeller			
	LM	LM_{adj}^*	LM_{CD}^*
Model 1	866 (0,000)	101,5 (0,000)	26,18 (0,000)
Model 2	646,8 (0,000)	70,85 (0,000)	20,66 (0,000)
Model 3	761,4 (0,000)	86,95 (0,000)	23,58 (0,000)
Model 4	969,3 (0,000)	116,2 (0,000)	29,22 (0,000)
Model 5	1035 (0,000)	124,4 (0,000)	30,05 (0,000)
Model 6	1066 (0,000)	129,8 (0,000)	30,32 (0,000)

Not: olasılık değerleri parantez içinde gösterilmektedir.

Tablo 2’de verilen yatay kesit bağımlılık test sonuçlarına göre yatay kesit bağımlılığı olmadığını öne süren H_0 hipotezi güçlü bir şekilde reddedilmekte, yatay kesit bağımlılığı olduğunu öne süren H_1 hipotezi kabul edilmektedir. Bu yüzden bundan sonraki aşamada serilerde durağanlığı araştırmak ve değişkenler arasında eş-bütünleşme analizini gerçekleştirmek için sırayla yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil panel birim kök testleri ve ikinci nesil panel eş-bütünleşme testlerinin kullanılmasına karar verilmiştir.

4.2 CADF Panel Birim Kök Testi

Serilerde yatay kesit bağımlılığının olması nedeniyle durağanlık analizi ikinci nesil panel birim kök testleriyle gerçekleştirilmektedir. Bu testlerin başında literatürde sıklıkla kullanılan Pesaran (2007)’in geliştirmiş olduğu CADF (Crossectional Augmented Dickey Fuller) testi gelmektedir. $N>T$ ve $N<T$ durumlarında kullanılabilen CADF testinde (Pesaran, 2007) yatay kesitlerin birinci farkları ve gecikmeli değerlerinin kesit ortalamaları kullanılarak ADF regresyonu genişletilmektedir (Yerdelen Tatoğlu, 2018). Bu yöntemde hem panelin geneli (CIPS) hem de birimlerin her biri için (CADF) durağanlık sınaması ayrı ayrı yapılabilmektedir

Birim kök sınamasında öncelikle (8) nolu denklemde gösterildiği gibi CADF regresyon denkleminde yola çıkarak CADF istatistikleri hesaplanmakta daha sonra (9) nolu denklem yardımıyla bu istatistiklerin ortalaması alınarak CIPS istatistiği hesaplanabilmektedir:

$$\Delta y_{it} = a_i + b_i y_{i,t-1} + c_i \bar{y}_{t-1} + d_i \Delta \bar{y}_t + e_{it} \quad (8)$$

$$CIPS(N, T) = t - bar = N^{-1} \sum_{i=1}^N t_i(N, T) \quad (9)$$

(9) nolu CIPS istatistiği denkleminde gösterilen $t_i(N, T)$ (8) nolu denklemde ifade edilen CADF regresyonundaki $\bar{y}_{t-1}$ katsayısının t oranı ile verilen i. kesit birimi için CADF istatistiğini göstermektedir (Pesaran, 2007). Buna dayanarak (9) nolu eşitlik yeniden düzenlendiğinde aşağıdaki şekilde yazılabilir:

$$CIPS = N^{-1} \sum_{i=1}^N CADF_i \quad (10)$$

CADF panel birim kök testiyle ilgili hipotezler şu şekilde ifade edilmektedir (Yerdelen Tatoğlu, 2018):

$$H_0: \rho_i = 0 \quad (\text{tüm } i\text{'ler için})$$

$$H_0: \rho_i < 0 \quad (i=1,2,\dots,N_i) \text{ ve } \rho_i=0 \quad (i= N_{i+1}, N_{i+2}, \dots, N)$$

Buna göre H_0 hipotezi değişkenin tüm birimler için birim kök içerdiğini, H_1 alternatif hipotezi ise değişkenin bazı birimler için birim kök içermediğini ileri sürmektedir. CIPS testine ait sonuçlar Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: CIPS Panel Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	Düzy		Birinci fark	
	Sabit	Trendli	Sabit	Trendli
LGDP	-1,828	-2,049	-2,932	-3,053
VAA	-0,936	-1,329	-3,294	-3,687
PS	-1,803	-1,906	-3,712	-3,962
GE	-1,686	-2,266	-4,206	-4,450
RQ	-1,565	-2,731	-4,254	-4,318
RL	-1,265	-2,791	-4,254	-4,318
CC	-1,927	-2,326	-3,980	-4,174
Anlamlılık düzeyleri	Kritik değerler		Kritik değerler	
%1	-2,4	-2,92	-2,4	-2,92
%5	-2,21	-2,73	-2,21	-2,73
%10	-2,1	-2,63	-2,1	-2,63

Birim kök analizinde elde edilen CIPS istatistik değerlerinin %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde verilen kritik değerlerden mutlak değerce daha büyük olması serinin durağan olduğunu, daha küçük olması ise serinin birim kök içerdiğini, yani durağan olmadığını göstermektedir. Tablo 3 incelendiğinde serilerin tüm panel için durağan olmadığını ileri süren H_0 hipotezi hem sabit hem de trendli modeller açısından kabul edilirken, serilerin bazı birimler için durağan olduğunu ileri süren H_1 hipotezi reddedilmektedir. Ancak değişkenlerin $I(0)$ de durağanlaştığı görülmektedir.

4.3 Eş-bütünleşme Testi

CIPS test istatistikleri eş bütünleşme testleri kullanarak değişkenler arasında uzun dönem ilişkisinin araştırılabileceğini göstermektedir. Ancak hangi eş-bütünleşme testinin daha uygun olduğuna karar verebilmek için serilerde olduğu gibi model için de yatay kesit bağımlılığı testinin yapılması gerekir. Modelde yatay kesit bağımlılığı tespit edilirse ikinci nesil eş-bütünleşme testlerinin kullanılmasına karar verilir. Tablo 2 seriler yanında aynı zamanda modellere yönelik yatay kesit bağımlılığı test sonuçlarını da göstermektedir. Breusch-Pagan (1980) LM testi, Pesaran, Ullah ve Yamagata (2008) LM_{adj} testi ve Pesaran (2004) LMCD test sonuçlarına göre yatay kesit bağımlılığının olmadığını ileri süren H_0 hipotezi güçlü bir şekilde reddedilmekte, yatay kesit bağımlılığının olduğunu ileri süren H_1 hipotezi kabul edilmektedir. Bu yüzden bu çalışmada seriler arasında uzun

dönemde bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ve ikinci nesil panel eş-bütünleşme testlerinden olan Westerlund (2007) eş-bütünleşme testi kullanılmaktadır.

Westerlund (2007) çalışmasında değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin belirlenmesinde kalıntı dinamikleri yerine daha çok yapısal dinamiklere dayanan dört ayrı test önermektedir. Panel istatistikleri (P_t, P_a) ve Grup ortalama istatistikleri (G_t, G_a) olarak ifade edilen hata düzeltme temelli bu testlerde “hata düzeltme yok” şeklindeki H_0 reddedilirse, “eş-bütünleşme yok” şeklindeki H_0 hipotezi de reddedilir. Panel istatistikleri panelin bir bütün olarak eş-bütünleşik olduğu alternatif hipotezini test etmek için tasarlanırken, diğer ikisi (G_t, G_a) ise eş-bütünleşik en az bir birimin olduğu alternatif hipotezini test etmek için tasarlanmıştır (Westerlund, 2007).

Westerlund panel eşbütünleşme testlerine ait sonuçlar Tablo 4’te gösterilmektedir. Modellerde yatay kesit bağımlılığından dolayı testin dirençli kritik değerleri bootstrap süreci ile elde edilmiştir.

Tablo 4. Westerlund Panel Eş-bütünleşme Test Sonuçları

Testler	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
G_t	-2,249 (0,030)	-1,913 (0,145)	-2,211 (0,056)	-2,297 (0,040)	-2,200 (0,040)	-2,215 (0,030)
G_a	-7,953 (0,050)	-7,396 (0,035)	-7,271 (0,132)	-7,587 (0,085)	-6,604 (0,160)	-7,780 (0,100)
P_t	-8,809 (0,010)	-7,943 (0,085)	-9,032 (0,016)	-8,932 (0,050)	-8,404 (0,025)	-8,686 (0,030)
P_a	-6,732 (0,040)	-6,965 (0,035)	-6,702 (0,060)	-6,568 (0,070)	-6,33 (0,065)	-6,730 (0,030)

Not: parantez içindeki rakamlar bootstrap dağılımla ilgili olasılık değerlerini vermektedir.

Tablo 4’te Westerlund panel eş-bütünleşme incelendiğinde Model 1 ve Model 4’te eşbütünleşme testlerinin tamamı eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını ileri süren H_0 hipotezini reddetmektedir. Buna göre kişi başına GSYH (GDPPC) hem ifade özgürlüğü ve hesap verebilirlik (VAA) değişkeni hem de düzenleyici kalite (RQ) değişkeni ile uzun dönemde birlikte hareket etmektedir. Model 2, Model 3, Model 5 ve Model 6’da ise dört testten üçü istatistiksel olarak anlamlıdır. Persyn ve Westerlund (2008: 240)’de de ifade edildiği gibi testlerden üçünün istatistiksel olarak anlamlı olması eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını ileri süren H_0 hipotezi reddedilmesi için yeterlidir. Dolayısıyla uzun dönemde GDPPC’nin siyasi istikrar ve şiddetin/terörizmin olmayışı (PS), hükümetin etkinliği (GE), hukukun üstünlüğü (RL) ve yolsuzluğun kontrolü (CC) değişkenleri ile eş-bütünleşme ilişkisinin olduğu kabul edilmektedir.

4.4 Homojenlik Testi

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki ikinci nesil eş-bütünleşme testleri ile tespit edildiğinden uzun dönem katsayılarının tahmin edilmesi de ikinci nesil tahmincilerle yapılması gerekir. Ancak bu tahmincilerden hangisinin daha uygun olduğuna karar verebilmek için uzun dönem katsayı eğimlerinin heterojenliğinin test edilmesi gerekir.

Homojenlik testi önce Swamy (1970) tarafından ortaya atılmış sonrasında ise Pesaran ve Yamagata (2008) bu testi geliştirerek daha kullanışlı hale getirmişlerdir. Swamy (1970) homojenlik testi standart F testine dayanmakta ve $N < T$ durumunda kullanılabilir. Pesaran ve Yamagata (2008)'in geliştirdiği Delta ($\hat{\Delta}$) testi ise küçük ve büyük örneklem için kullanılabilir (Pesaran ve Yamagata: 2008).

$$Y_{it} = \alpha + \beta_i + X_{it} + \varepsilon_{it} \quad 11$$

Şeklindeki heterojen eğimli bir panel veri modelinde delta homojenlik testinin şu şekilde ifade edilmektedir (Altıntaş ve Mercan:2015):

$H_0: \beta_i = \beta$, Eğim katsayıları homojendir

$H_1: \beta_i \neq \beta$ eğim katsayıları homojen değildir.

Hataların bağımsız dağıldığı ve heterojen varyansa izin verildiği bu testte boş hipotez altında eğim homojenliği aşağıdaki şekilde yazılabilmektedir (Bersvendsen ve Ditzgen: 2020)

$$\hat{\Delta} = \frac{1}{\sqrt{N}} \left(\frac{\sum_{i=1}^N \hat{d}_i - k_2}{\sqrt{2k_2}} \right) \quad (12)$$

Sapması düzeltilmiş delta test istatistiği ise ($\hat{\Delta}_{adj}$) şu şekilde ifade edilmektedir:

$$\hat{\Delta}_{adj} = \sqrt{N} \left(\frac{N^{-1} \sum_{i=1}^N \hat{d}_i - k_2}{\sqrt{\text{Var}(\hat{Z}_i T_i)}} \right) \quad (13)$$

Yukarıdaki eşitliklerde N panelin kesit sayısını gösterirken, $\sum_{i=1}^N \hat{d}_i$ Swamy testini ve k ise açıklayıcı değişken sayısını ifade etmektedir. Uzun dönem katsayılarına yönelik yapılan homojenlik testlerine ait sonuçlar Tablo 5 gösterilmektedir.

Tablo 5: Homojenlik Test Sonuçları

Testler	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
$\hat{\Delta}$	10,466 (0,000)	15,388 (0,000)	12, 408 (0,000)	12,194 (0,000)	11,008 (0,000)	8,156 (0,000)
$\hat{\Delta}_{adj}$	11,465 (0,000)	16,865 (0,000)	13,593 (0,000)	13,358 (0,000)	12,059 (0,000)	8,935 (0,000)

Not: olasılık değerleri parantez içinde gösterilmektedir

Tablo %'te gösterilen homojenlik test sonuçlarına göre eğim katsayılarının homojen olduğunu ileri süren H_0 hipotezi tüm modeller için reddedilmekte, H_1 hipotezi kabul edilmektedir. Bu sonuçlara göre tüm modellerde uzun dönem eğim katsayıları heterojendir. Bu yüzden uzun dönem katsayıları heterojenliği dikkate alan bir tahminciyle gerçekleştirilecektir.

4.5 Uzun Dönem Eş-bütünleşme Katsayılarının Tahmin Edilmesi

Eş-bütünleşme analizinin son aşamasında uzun dönem eş-bütünleşme katsayıları tahmin edilmektedir. Bu tahmini yapabilmek için bu aşamaya kadar yapılan analizler seçilecek tahmincinin değişkenlerde durağan olmayı (nonstationarity), yatay kesit bağımlılığı (cross-section dependence) ve heterojenliği (heterogeneity) dikkate alması gerektiğini önermektedir. Bu durumları gözlemleyen standart panel tahmincilerle yapılan analizler ciddi sapmalı sonuçlara neden olabilirler. Ancak Pesaran (2006) tarafından geliştirilen CCE (Common Correlated Effects: Ortak İlişkili Etkiler) tahmincisi ve Eberhardt ve Bond (2009) tarafından geliştirilen AMG (Augmented Mean Group: Artırılmış Ortalama Grup) tahmincisi söz konusu olguları dikkate alarak tasarlanmışlardır. CCE yönteminde öncelikle birimlere ait eşbütünleşme katsayıları hesaplanır, sonrasında ise CCMGE (Common Correlated Mean Group Effects: Ortak İlişkili Ortalama Grup Etkisi) yöntemiyle panelin geneline ait katsayıları elde etmek için birimlere ait katsayıların aritmetik ortalaması alınmaktadır. Buna alternatif olarak geliştirilen (Eberhardt, 2012) Panel AMG ise panelin geneli ve birimlere ait katsayılar ağırlıklandırılmak suretiyle ortalama grup etkisi hesaplanmaktadır. Bu bağlamda AMG'nin CCMGE'den daha güvenilir sonuçlar elde ettiği ifade edilmektedir (Göçer, 2013).

Aşağıda tek regresörlü basit bir modeli ele alalım,

$$y_{it} = \beta_i x_{it} + \mu_{it} \quad (14)$$

$$\mu_{it} = \alpha_{1i} + \lambda_i f_t + \varepsilon_{it} \quad (15)$$

$$x_{it} = \alpha_{2i} + \lambda_i f_t + \gamma_i g_t + e_{it} \quad (16)$$

Burada, y_{it} ve x_{it} gözlemlenebilir değişkenleri, β_i gözlemlenebilir değişkenler üzerindeki ülkeye özgü eğimi, μ_{it} gözlemlenemeyen değişkenleri

ve ε_{it} hata terimlerini göstermektedir. Ayrıca f_i gözlemlenemeyen ortak faktörleri, g_i ise ülkelere özgü faktör yüklerini temsil etmektedir.

Panel AMG yöntemiyle tahmin edilen uzun dönem katsayıları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: Uzun Dönem Eş-bütünleşme Katsayıları için AMG tahmin sonuçları

Ülkeler/Panel	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Panel	0,081	0,058**	0,091	0,219*	0,115**	0,110***
Brezilya	0,610*	0,207*	0,248**	0,343*	0,305*	0,211*
Şili	0,070	0,031	-0,072	-0,047	-0,029	-0,005
Kolombiya	-0,194**	0,004	-0,118	0,259**	0,133	-0,412*
Çekya	-0,098	-0,051	-0,130	0,152***	-0,386*	0,021
Yunanistan	0,447**	0,045	0,669*	0,392*	0,371*	0,560*
Macaristan	0,018	-0,085	-0,056	0,020	0,118***	0,058
Hindistan	-0,957*	0,200*	0,310*	0,418*	-0,252	0,332**
Endonezya	0,294	0,162*	0,214**	0,200	0,329*	0,124
G. Kore	0,136	0,010	-0,035	0,307*	0,279*	0,041
Malezya	0,068***	0,094	-0,112***	0,132*	0,195**	0,108**
Meksika	0,049	-0,071	0,068	0,145*	0,123	0,038
Pakistan	0,309**	0,100**	0,178	-0,070	0,274**	0,192**
Filipinler	0,525*	0,125*	0,057	0,523*	0,337*	0,345*
Polonya	-0,072	0,007	-0,102**	-0,100	-0,067***	-0,036
Rusya	0,419*	-0,032	-0,224*	0,382**	-0,296	-0,307*
Türkiye	0,155*	0,044	0,212*	0,258*	0,251*	0,212*
G. Afrika	-0,391	0,224**	0,443**	0,409*	0,277***	0,400*

Not: *, **, *** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeylerinde istatistiksel anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 6 incelendiğinde; Model 1'de fikir özgürlüğü ve hesap verebilirlik (VAA) değişkeninin panelin genelinde kişi başına GSYİH'yı (KB-GSYİH) pozitif etkilediği görülmekte ancak olasılık değerleri istatistiksel olarak anlamlı olmadığı için bu sonuç panelin geneli açısından iki değişken arasında bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Ancak ülkeler bireysel olarak ele alındığında fikir özgürlüğü ve hesap verebilirliğin Brezilya, Yunanistan, Malezya, Pakistan, Filipinler, Rusya ve Türkiye'de KBGSYİH'yı artırdığı, Kolombiya ve Çekya'da ise negatif etkilediği görülmektedir.

Model 2'de panel genelinde politik istikrar ve şiddetin/terörizmin yokluğu (PS) değişkeni KBGSYİH'yı pozitif etkilemektedir. Buna göre PS %1 arttığında KBGSYİH % 0,05 artmaktadır. Ülkeler açısından bakıldığında ise PS değişkeninin Brezilya, Hindistan, Endonezya, Pakistan, Filipinler ve G. Afrika'da KBGSYH'yı pozitif etkilediği görülmektedir.

Model 3'te hükümetin etkinliği (GE) KBGSYİH'yı pozitif etkilemekte ancak olasılık değerleri istatistiksel olarak anlamlı olmadığı için

panelin geneli açısından iki değişken arasında bir ilişkinin olmadığı kabul edilmektedir. Öte yandan ülkeler bireysel olarak incelendiğinde hükümet etkinliğinin Brezilya, Yunanistan, Hindistan, Endonezya, Türkiye ve G. Afrika'da KBGSYİH üzerinde pozitif bir etki yaparken; Malezya, Polonya ve Rusya'da ise negatif bir etki yapmaktadır. Pozitif etkinin en yüksek olduğu ülke olan Yunanistan'da GE'deki %1'lik bir artış KBGSYİH'yı % 0,66 artırmaktadır.

Model 4'te düzenleyici kalitenin (RQ) KBGSYİH üzerindeki etkisi tahmin edilmektedir. Panelin geneline yönelik sonuçlar düzenleyici kalitenin KBGSYİH üzerinde pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak oldukça anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Düzenleyici kalitede %1'lik bir artış panelin genelinde KBGSYİH'yı yaklaşık olarak %0,22 artırmaktadır. Benzer ilişki ülkeler için de geçerlidir. Bu bağlamda Şili, Macaristan, Endonezya, Pakistan ve Polonya'da iki değişken arasında anlamlı bir ilişki yokken, geri kalan 12 ülkenin çoğunda düzenleyici kalitenin KBGSYİH üzerinde oldukça anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bu etkinin en yüksek olduğu ülke Filipinler'de GE'deki %1'lik bir artış KBGSYİH'nın %0,52 artmasına neden olmaktadır.

Model 5 hukukun üstünlüğünün (RL) KBGSYİH üzerindeki etkisini tahmin etmektedir. Elde edilen bulgulara göre hukukun üstünlüğü panelin genelinde KBGSYİH üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etki yapmaktadır. Buna göre hukukun üstünlüğünde %1'lik bir artış panelin genelinde KBGSYİH'yı % 0,11 artırmaktadır. Ülkeler bazında ise hukukun üstünlüğü Brezilya, Yunanistan, Macaristan, Endonezya, G. Kore, Malezya, Pakistan, Filipinler, Türkiye ve G. Afrika'da KBGSYİH'yı artırmakta, ancak Çekya ve Polonya'da azaltmaktadır. Bulgulara göre hukukun üstünlüğü en çok Yunanistan'da pozitif etki yapmaktadır.

Model 6 yolsuzluğun kontrolünün (CC) KBGSYİH üzerindeki etkisini tahmin etmektedir. Elde edilen bulgulara göre yolsuzluğun kontrolü KBGSYİH üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Yolsuzluğun kontrolünde %1'lik bir artış, hukukun üstünlüğü modelinde olduğu gibi, panelin genelinde KBGSYİH'yı %0,11 artırmaktadır. Ülkeler incelendiğinde hukukun üstünlüğündeki artışın Brezilya, Yunanistan, Hindistan, Malezya, Pakistan, Filipinler, Türkiye ve G. Afrika'da KBGSYİH'yı artırdığı, Kolombiya ve Rusya'da ise düşürdüğü görülmektedir. Pozitif etkinin en yüksek olduğu ülke ise Yunanistan'dır.

Tablo 6 incelendiğinde tüm göstergeler bağlamında yönetişimin KBGSYİH üzerinde etkili olduğu ülkelerin başında Brezilya, Yunanistan, Filipinler, Türkiye ve G. Afrika gelmektedir. Zira Brezilya'da 6 yönetişim göstergesinin tamamı, diğer bahsi geçen dört ülkede ise 5'i KBGSYİH'yı artırmaktadır. Yunanistan ve Türkiye'nin durumu bir yönüyle benzerlik

arz etmektedir. Bu bağlamda her iki ülkede de KBGSYİH üzerinde etkili olmayan tek gösterge politik istikrar ve şiddetin/terörizmin olmayışı (PS) göstergesidir.

Genel olarak değerlendirildiğinde hem panel hem de bireysel olarak ülkeler bazında KBGSYİH üzerinde en güçlü pozitif düzenleyici kalitenin (RQ) yaptığı görülmektedir. Burada özellikle Brezilya, Yunanistan, Filipinler, G. Afrika ve planlı ekonomiden pazar ekonomisine geçiş yapan Rusya ve Hindistan öne çıkmaktadır. Ayrıca Kolombiya’da yönetim göstergelerinden sadece düzenleyici kalite KBGSYİH’ı pozitif etkileyebilmektedir.

5. SONUÇ

Bir ülkenin kurumları, ulusal ve uluslararası yatırımcılar için uygun şartları oluşturarak, teknolojik gelişmeye Ar-Ge destekleri vererek, işletmelerine yatırım yapmaları için teşvikler sunarak ve işgücüne beşeri sermayesini artırma fırsatı yaratarak ekonomik büyümeye katkı sağlayabilir. Bunun tersine kurumlar tüm bu faaliyetleri caydırmak suretiyle ekonomik büyümeyi baskılayabilirler. Bu bağlamda politikacılar büyümeyi artırıcı bir ortam yaratmaya yönelik faaliyetler içinde olmak yerini, öngörülebilirlik, şeffaflık ve hesap verebilirliğin olmadığı bir belirsizlik ortamında rant kollama, yolsuzluk ve kişisel çıkar peşinde koşmayı teşvik edebilirler. Tüm bunlar ülkelerin yönetişimi veya kurumsal kalitesi ile yakından ilişkilidir. Bu yüzden büyüme teorilerinde ulusların ekonomik başarı veya başarısızlığının temelinde ekonomik, politik, yasal ve sosyal kurumların olduğuna dair giderek artan bir yaklaşımın olduğu görülmektedir. Son dönemlerde ekonomik büyüme ile ilgili ampirik literatürde ise kurumsal kalitenin uzun dönemli ekonomik gelişme için bir gereklilik olduğuna dair güçlü kanıtlar bulunmaktadır.

Bu çalışmada gelişmiş ekonomilerin birçok özelliğini barındıran, geliştikçe küresel piyasalarla daha fazla entegre olan ve ekonomik büyüme potansiyeli taşıyan ve bu yüzden yükselen piyasalar olarak ifade edilen gelişmekte olan ülkelere yönetişimin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ampirik olarak analiz edilmektedir. Bu amaçla gerçekleştirilen eş-bütünleşme analizi ele alınan bütün yönetim göstergeleri ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkinin yönü ve gücünü belirleyebilmek için kullanılan AMG tahmincisinden elde edilen bulgulara iyi yönetişimin ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etki yaptığını göstermektedir. Buna göre politik istikrar ve şiddetin/terörizmin olmayışı, düzenleyici kalite, hukukun üstünlüğü ve yolsuzluğun kontrolü panel genelinde büyümeyi artırmaktadır. Fikir özgürlüğü ve hesap verebilirlik ile hükümetin etkinliği göstergelerinin ise panel genelinde ekonomik büyüme üzerinde bir etkisi görülmemekte, ancak ülkeler birey-

sel olarak ele alındığında bu değişkenlerin de birçok ülkede ekonomik büyümeyi artırdığı yönünde bulgular elde edilmiştir. Bu sonuçlar yönetişimin veya kurumsal kalitenin ekonomik büyüme üzerinde pozitif etki yaptığına dair teorik ve ampirik literatürde oluşan ortak görüşü desteklemektedir.

Bulgulara göre ekonomik büyüme üzerinde en büyük etkiyi düzenleyici kalite yapmaktadır. Regülasyonlar özellikle yerli ve yabancı yatırımcıların yatırım kararlarını etkileyen yatırım ortamının oluşturulmasında ve piyasaların daha etkin işleminde oldukça etkin bir rol oynarlar. Bu nedenle hükümetin özel sektör gelişimine izin veren ve teşvik eden sağlam politikalar ve düzenlemeler oluşturma ve uygulama becerisi ne kadar yüksek olursa ekonomik büyüme o kadar pozitif etkilenir.

Yönetişim ile ekonomik büyüme arasındaki etkileşim kurumsal kalite ile büyüme arasındaki etkileşimdir. Literatürde ortaya çıkan ortak görüş ve bu çalışmada elde edilen sonuçlar uzun dönemli ekonomik büyüme için kurumsal kalitenin yüksek olmasının gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Kurumsal kalitenin artırılması ve böylece sürdürülebilir bir ekonomik büyüme ortamının oluşturulması ancak her ülkenin kendi iç dinamiklerini gözeterek yapısal reformlar gerçekleştirmeleriyle olur.

KAYNAKÇA

- Acemoglu, D., Johnson S. & Robinson, J. A., (2005). “Institutions as a Fundamental Cause of Long-Run Growth,” Handbook of Economic Growth, in: Philippe Aghion & Steven Durlauf (ed.), Handbook of Economic Growth, edition 1, volume 1, chapter 6, pp. 385-472
- Acemoglu, D. (2008). Thinking about Governance, in The World Bank in Governance, Growth, and Development Decision-making
- Alonso, J. A. & Garcimartin, C. (2013) The Determinants of Institutional Quality. More on the Debate. Journal of International Development 25 (2), pp.206-226
- Altıntaş, H., & Mercan, M. (2015). Ar-Ge Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Yatay Kesit Bağımlılığı Altında Panel Eşbütünlük Analizi. *SBF Dergisi*, 70(2), 345-376.
- Baltagi, B. Feng, Q. & Kao, C. (2012). „A Lagrange Multiplier Test for Cross-Sectional Dependence in a Fixed Effects Panel Data Model” (2012). Journal of Econometrics, 170(1),174-177
- Bayar, Y. (2016). Public Governance and Economic Growth in the Transitional Economies of the European Union, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 48 E/2016, pp. 5-1
- Bersvendson, T. & Ditzen, J. (2020). “xthst: Testing for slope homogeneity in Stata,” CEERP Working Paper Series 011, Centre for Energy Economics Research and Policy, Heriot-Watt University.
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1980). The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *Review of Economic Studies*, 47(1), 239–253.
- Campos, N. & Nugent, J.B. (1999). Development Performance and the Institutions of Governance: Evidence from East Asia and Latin America, *World Development*, 27(3), pp. 439-452
- Cebula J.R. & Foley, M. (2012). A Panel Data Study of the Effects of Economic Freedom, Regulatory Quality, and Taxation on the Growth Rate of Per Capita Real GDP, Journal of Public Finance and Public Choice, 30(1-3):103
- Chong, A. & Calderon, C. (2000). Causality and feedback between institutional measures and economic growth, *Economics and Politics*, 12(1), pp.69-81
- Cooray, A.V., (2009). ‘Government Expenditure, Governance and Economic Growth’, *Comparative Economic Studies*, 51, (3), pp. 401-418.
- De Hoyos, R. E., Sarafidis, V. (2006). Testing for cross-sectional dependence in panel-data models, *The Stata Journal*, 6 (4), pp. 482–496
- Eberhardt, M. (2012). Estimating panel time-series models with heterogeneous slopes, *The Stata Journal* 12(1), pp. 61–71

- Eberhardt, M., & Bond, S. (2009). Cross-Section Dependence in Nonstationary Panel Models: A Novel Estimator. MPRA Paper, Paper No. 17870.
- Emara, N. and Jhonsa, E. (2014). Governance and Economic Growth: The Case of Middle East and North African Countries, *Journal of Development and Economic Policies*, 16(1), pp. 47-71.
- Fabro, G., & Aixalá, J. (2009). Economic Growth and Institutional Quality: Global and Income-Level Analyses. *Journal of Economic Issues*, 43(4), 997-1023
- Fayissa, B. & Nsiah, C. (2013) 'The Impact of Governance on Economic Growth in Africa', *Journal of Developing Areas*, vol. 47, no. 1, pp. 91-108.
- Göçer, İ. (2013). Ar-Ge Harcamalarının Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı, Dış Ticaret Dengesi ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri. *Maliye Dergisi*, (165), 215-240.
- Gradstein, M. (2003). Governance and Economic Growth, World Bank Working Paper no.3098
- Hall, R.E. & Jones, C.I. (1999). Why Do Some Countries Produce So Much More Output Per Worker Than Others?, *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), pp. 83-11
- Hamida, A., Lassoued, T. & Hadhek, Z. (2020). The Effects of Governance on Economic Growth, *Economics, Politics and Regional Development*, 1(2), pp. 34-43
- Huynh, K.P. & Jacho-Chavez, D.T (2009). Growth and governance: A nonparametric analysis, *Journal of Comparative Economics* 37, pp121-143
- Kaufmann, D. & Kraay, A.(2002). Growth without Governance, World Bank Policy Research Working Paper no. 2928
- Kaufmann, D., Kraay, A. & Mastruzzi, M. (2010). 'The Worldwide Governance Indicators, Methodology and Analytical Issues, World Bank Policy Research Working Paper no. 5430
- Kaufmann, D., Kraay, A. & Zaido-Lebaton, P. (1999a). Aggregating Governance Indicators, World Bank World Bank Policy Research Working Paper no. 2195
- Kaufmann, D., Kraay, A. & Zaido-Lebaton, P. (1999b). Governance matters, World Bank World Bank Policy Research Working Paper no. 2196
- Khan, M.H. (2007). Governance, Economic Growth and Development since the 1960s, Working Papers 54, United Nations, Department of Economics and Social Affairs.
- Knack, S. & Keefer, P. (1195). Institutions and economic performance: institutional measures cross-country tests using alternative institutional measures, *Economics and Politics*, 7(3), pp. 207-227

- Nawaz, S. Iqbal, N. & Khan, M.A (2014). The Impact of Institutional Quality on Economic Growth: Panel Evidence, *The Pakistan Development Review* , 53 (1), pp. 15-31
- Özpolat, A., Guven, G.G., Ozsoy, F.K. & Bahar, A. (2016). Does Rule of Law Affect Economic Growth Positively?, *Research in World Economy*, 7(1), pp.107-117
- Persyn, D. & Westerlund, J. (2008). Error-correction–based cointegration tests for panel data, *The Stata Journal* 8(2)pp. 232–24
- Pesaran, H. (2006). Estimation and Inference in Large Heterogeneous Panels With A Multifactor Error Structure, *Econometrica*, 74(4), pp. 967-1012
- Pesaran, M. H. (2004) “General Diagnostic Tests For Cross Section Dependence in Panels”, *The Institute for the Study of Labor (IZA)*’, Paper No. 1240, pp. 1-40.
- Pesaran, M. H., Ullah, A., & Yamagata, T. (2008). A Bias-Adjusted lm Test of Error Cross-Section Independence. *Econometrics Journal*, 11, 105–127.
- Pesaran, M.H. & Yamagata, T. (2008). Testing slope homogeneity in large panels, *Journal of Econometrics* 142 (2008) 50–93
- Pesaran, M. H. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in The Presence Of Cross-Section Dependence. *Journal Of Applied Econometrics*, 22, 265-312.
- Stapenhurst & Kpundeh, S.J (1998) Public Participation in the Fight Against Corruption, *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d’études du développement*, (19)3, 491-508
- Valeriani, E., & Peluso, S. (2011). The Impact of Institutional Quality on Economic Growth and Development: An Empirical Study. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 6, 1-25.
- Westerlund, J. (2007), “Testing for Error Correction in Panel Data”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69(6), 709-748.
- Wijewardena, W.A. (2019). Good governance and economic development, <https://www.ft.lk/opinion/Good-governance-and-economic-development/14-671735>
- World Bank (1992). *Governance and Development*. Washington, D.C. 1992
- Yapraklı, S. (2008). Kurumsal Yapının Ekonomik Büyümeye Etkisi: Üst Orta Gelir Düzeyindeki Ülkeler Üzerine Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 8(1), 303-319.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2018). *Panel Zaman Serileri Analizi Stata Uygulamalı*, 2. Baskı Beta Yayınları, İstanbul

Bölüm 10

YÖNETİMDE STRATEJİK BİR UNSUR OLARAK MANİPÜLASYON

Saffet KARAYAMAN¹

¹ Dr Öğretim Üyesi.

Giriş

Yönetim, en genel ifadeyle, insanları bir amaç doğrultusunda sevk ve organize etmektir. İnsanları bir amaç doğrultusunda sevk ve organize etmenin zorluğunun temelinde sevk ve idare edilecek bireylerin inançları, tutumları ve önceliklerindeki farklılıkların çeşitliliği yatmaktadır. Yöneticinin başarısındaki temel faktör; yönetim işini icra ederken bireylerin inançlarına ve tutumlarına amaçlarına göre stratejiler geliştirmesidir. 21. Yüzyılda hem yönetilen hem yönetenler için yeni tutumların, önceliklerin ve stratejilerin ortaya çıktığı ve yönetim organizasyon işinin daha da karmaşılaştığı söylenebilir. Karmaşanın, kaosu, paradigmaların ve çatışmaların içerisinde sevk ve idare işini yapmaya çalışan yöneticiler için, mevcut yönetim prensipleri, beklentileri karşılayamamaktadır (Bursalıoğlu, 2010:40 ; Şişman, 2011:24). Günümüz yöneticileri, başarılı olabilmek için yeni yöntem, strateji ve argümanlardan yararlanmaktadırlar. Yöneticilerin kullandıkları bu argümanlardan bir tanesi de manipülasyondur.

Yöneticilik işinin özünde ikna vardır. Manipülasyon, ikna etmeye ulaşmada önemli bir stratejik aygıt konumundadır. Manipülasyonun en sık yaşandığı alanların iş ortamları olduğu konusunda araştırmacıların hem fikir olduğu söylenebilir (Yılmaz, 2018:451). Ancak buna rağmen literatürde, organizasyonlarda manipülasyon kavramı ile ilgili az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. YÖK akademik veri tabanına bakıldığında, manipülasyon kavramının genellikle ekonomi alanında kullanıldığı görülmektedir(<https://akademik.yok.gov.tr>).

Manipülasyon Kavramı

Sorunları açıklarken ve onu tarif ederken kullandığımız kavram, terim ve imgelerle karşımızdaki kişinin tepkilerini yönlendirme çabalarının bütününe manipülasyon denilmektedir. (Koçel, 2013:123). Başka bir tanıma göre manipülasyon; bir kişinin diğerini etkisi altına alması, bilinçli olarak yönlendirmesi ve onu isteği dışında davranmaya zorlaması halidir (Chapaux-Morelli ve Couderc, 2017: 8-9). Manipülasyonun Oxford sözlüğüne göre anlamı; birinin başka birini ya da bir şeyi kontrol etmesi, etkilemesi; genellikle kontrol edilen farkına varamaz (Oxford, 2021). Türk Dil Kurumuna (TDK) göre ise manipülasyon; yönlendirme, yönlendirim. Seçme, ekleme ve çıkarma yoluyla bilgileri değiştirme olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021).

Bazı araştırmacılar ise, *Duygusal Manipülasyon* kavramından bahsederek; “bireyin başkalarının duygularını kendine hizmet eden bir çerçevede veya kendi yararına olacak şekilde manipüle etme yeteneği” tanımını yaparak buna *Duygusal Manipülasyon* adını vermişlerdir (Aydemir, 2021: 88). Buss (1987: 1218) ise manipülasyonu; bireylerin başkalarını bilerek ve isteyerek değiştirmesi, etkilemesi ve onlar üzerinde duygusal istismara

başvurması olarak açıklamaktadır. Bunların yanında, daha güncel zamanlı araştırmaların manipülatif davranışları, bireyin davranışları içerisinde gizli bir mesaj aktarması ve duygusal yetilerini bir araç olarak kullanma çabası olarak ifade ettiği belirtilmektedir (Özdemir ve Turan, 2018: 1708). Yılmaz, (2018: 451) ise manipülasyonu; yetersiz, aldatıcı ve hatta taciz edici stratejiler yoluyla başkalarının algısını veya davranışlarını değiştirmeyi amaçlayan psikolojik ve sosyal bir etki türü olarak tanımlamıştır. Tüm bu açıklamalara bakıldığında manipülasyon; “Başkalarının bir konu ya da kişi hakkındaki görüş ve düşüncelerini, sosyal ve duygusal tüm yeteneklerini kullanarak istediği yönde etkileme veya istediği yönde yeni bir görüş veya tutum yerleştirmeye yönelik davranışlar” olarak tanımlanabilir. Duygusal manipülasyona ilişkin tanımlara dayalı olarak, manipülatif davranışların hem pozitif hem negatif duygusal eğilimleri içerdiği söylenebilir. Ancak bu noktada ilgili alanyazında duygusal manipülasyonun daha çok olumsuz davranışlar ekseninde kurgulandığı görülmektedir (Özdemir ve Turan; 2018: 1709). Sonuç olarak manipülasyon kavramını tümüyle negatif ve başkalarının duygu ve tutumlarını istismar edilmesi olarak görülmesi mümkün değildir. Manipülasyonun pozitif ya da negatif olarak nitelendirilmesi, manipüle edilenin zarar görmesine ve manipülatörün kişisel bir çıkar sağlamasına bağlıdır.

Yukarıdaki tanımlar ışığında, manipülasyonun olumlu ve olumsuz boyutlarından söz etmek mümkündür.

Tablo 1.

Manipülasyon alanları, açıklamaları ve araçları.

Alanlarına göre Manipülasyon türleri	Manipülasyonun açıklaması	Manipülasyon aracı
Duygusal manipülasyon	Genellikle kadın erkek ilişkilerinde görülür	Manipüle edilecek kişinin beğeni ve onayını alacak davranış şekil ve biçimleri.
Örgütsel davranış içerisinde / işyerinde manipülasyon	Çalışma hayatında, yönetim aygıtı olarak ya da paydaşlar arasında görülür.	Ödül cezalardan, teşviklerden caydırıcı veya motivasyon aracı olarak bahsedilmesi. Manipülatör yönetici de olabilir, paydaşlar da olabilir.
Siyasal ve politik manipülasyon	Siyasi partilerin, politikacıların söylemlerinde vardır. Sosyal mühendislik amaçlıdır.	Medya, basın açıklamaları, parti afiş broşür ve programları, toplumsal ve inanç değerlerinin işe koşulması.

Dini inanç manipülasyonu	Dini inanç ve görüşlerini yayma şeklindedir. Sosyal mühendislik amaçlı olabilir.	Dini argümanların korku ya da motivasyon için kullanılması. Dini söylem, imge ve kişiler (Gültekin; 2021:193)
İktisadi-pazarlama manipülasyonu	Çarşı pazardan profesyonel pazarlama faaliyetlerine kadar her alanda görülür. Sosyal mühendislik manipülasyonu olarak da değerlendirilebilir.	Görsel ve basılı medyadaki reklamlar, sosyal medyadaki tanıtımlar, zaman zaman inanç değerlerini işe koşma. (Pazarcının malını yemin ederek satması)
Günlük yaşamda manipülasyon	Aile içi ilişkilerimizde, çocuklarımızı koruma motive etme gibi sosyal yaşamda	İnsanların günlük davranışlarda görülür. Sevdiklerimize ve yakınlarımıza karşı koruyucudur.
Bilimde ve raporlamada manipülasyon	Bilimsel yayın ve resmi raporlarda görülebilir. Bazen bir yayın tümüyle manipülasyon amaçlı olabilir. Toplumu yönetme ve yönlendirme amaçlı kullanılır.	En önemli örnekleri olarak Piltdown adamı vakası, Cyril Burt Vakası ve Alan Sokal vakası gösterilebilir (Gültekin, M. 2021:141-148)

Tablo 1 de manipülasyonun görüldüğü alanlar, bunların açıklamaları ve yapılan manipülasyonda kullanılan argümanlar verilmiştir. Kadın erkek flört dönemlerinde duygusal manipülasyondan yoğun olarak bahsedilebilir ve bu bireysel boyutta kalmaktadır. Öte yandan Siyasi ve politik manipülasyon ise tüm toplumu kapsayıcı boyutta ve etkileri de tüm bir toplumu, ülkeyi hatta dünyayı da ilgilendiren bir boyut taşıyabilir. Amerika Birleşik Devletlerinin (ABD) politikalarında kullandığı manipülasyonun tüm dünyayı etkilediği gibi. Örneğin 11 Eylül 2001 ikiz kule saldırıları gerekçe gösterilerek Afganistan'ın ABD tarafından işgali ve bir anda 31 Ağustos 2021 de tüm askeri varlığını geri çekip Afganistan'ı Taliban'a teslim etmesi (www.dw.com, Erişim; 11.09.2021) sürecindeki algı operasyonları ve yürüttüğü politikada kullandığı veri, bilgi manipülasyonları buna en iyi örnek olarak gösterilebilir. Tablodaki en önemli kategoriden bir tanesinin din ve inanç alanındaki manipülasyonu olduğu söylenebilir. Din ve inanç manipülasyonu hem bir manipülasyon alanı iken, çoğunlukla da bir alandaki manipülasyonun aracı halindedir. Özellikle de iktisadi ve pazarlama alanında yapılan manipülasyonlarda ciddi anlamda din ve inanç argümanlarının manipülasyon aracı olarak kullanıldığı söylenebilir. Örneğin İslami kredilendirme sistemi, faizsiz kazanç ve mülk edinme odaklı pazarlama çalışmaları gibi.

Tablo 2.*Manipülasyon alanlarının anlaşılma düzeyleri ve negatif-pozitif yön durumları.*

Manipülasyon alanı	Anlaşılma düzeyi ve etkileri	Pozitif-negatiflik durumu
Duygusal manipülasyon	Anlaşılması kolaydır. Uzun süreli sürdürülebilirliği yoktur.	Pozitif ve negatif olabilir.
Örgütsel davranış içerisinde /işyerinde manipülasyon	Resmi prosedürlerin içerisine yerleştirilmiştir. Organizasyonun profesyonelliğine göre profesyonel ya da basit olabilir. Manipüle edilene kalıcı etkiler bırakmaz.	Pozitif ve negatif yönlü olabilir.
Siyasal ve politik manipülasyon	Toplumsal ve geniş etkileri olur. Çok profesyoneldir. Etkileri kalıcı olabilir. Eğitim düzeyi düşük kesimlerin anlaması zordur. Manipüle edilen toplumu uyandırma amaçlı panzehir manipülasyonu olarak da rastlanabilir.	Pozitif ve negatif olabilir.
Dini inanç manipülasyonu	Bilgi ve bilinç düzeyi düşük bireylerde etkisi çok olabilir. Dini inançlar genellikle bir manipülasyon aracı olarak da kullanılır.	Pozitif ve negatif olabilir.
İktisadi-pazarlama manipülasyonu	Ekonomik etkileri vardır. En yaygın manipülasyon türlerinden biridir. Manipüle edilenin eğitim ve bilinç düzeyine göre anlaşılması değişir.	Negatif yönlüdür.
Günlük yaşamda manipülasyon	En yaygın ve karmaşık manipülasyon türüdür.	Pozitif ve negatif olabilir.
Bilimde ve raporlamada manipülasyon	Gerçekliği bilimsel olarak test edilebilir. Genellikle büyük bir algının parçası olarak kullanılır.	Negatif yönlüdür.

Yukarıdaki tabloda (Tablo 2) Manipülasyonun görüldüğü alanlara göre karmaşıklığı, anlaşılabilme durumu ve pozitif ya da negatif olma durumu açıklanmıştır. Bilimde, inanç alanında, siyasi ve politik manipülasyonda toplumsal etkiler amaçlanırken, kişiler arası ilişkilerde ve günlük hayatta uzun süreli amaçlar taşımayan manipülasyonlardan bahsedilebilir. Kişilerarası, günlük ve duygusal manipülasyonun fark edilirliliği daha kolay iken, profesyonel ve toplumları yönlendirmek için uygulanan manipülasyonların fark edilmesi daha zordur. Tüm manipülasyonların anlaşılma bilirliliği eğitim ve bilinç düzeyi ile ilgilidir. Eğitim düzeyi düşük, bilimden uzak ve dogmaların yaygın olduğu kişi ve toplumların daha kolay manipüle edildikleri görülmektedir. Eğitim, kültür, bilim arttıkça manipülasyon mağduriyetleri tersi oranda azalmaktadır. Din ve inanç konularının manipülasyonda araç olarak en fazla kullanılan argümanın olduğu görülmektedir. Bu durumda en büyük zararı din ve inanç sistemleri görmektedir. Din ve İnançların her alanda manipülasyon aracı olarak kullanılmasının önüne geçebilecek bir kavram olarak laikliğin dikkat çektiği söylenebilir.

Bazı araştırmacılar manipülasyonu negatif ve suçlu bir kavram olarak

ifade etse de, pozitif manipülasyondan da bahsetmek gerekmektedir. Manipüle edilen üzerinde herhangi bir mağduriyet oluşturmeyen, legal ve faydalı amaçlara hizmet etmek için ve belirli etik kaygılar gözetilerek yapılan pozitif manipülasyonlardan da söz etmek mümkündür. Manipülasyon kavramını tümüyle etik dışı bir kavram olarak değerlendirilmesi mümkün görülmemektedir. Manipülasyon tanımlarında istismar etme, kandırma gibi manipüle edilenin zarar göreceği manipülasyon türleri elbette ki negatif çatı altında değerlendirilmektedir. Manipülasyonun boyutlarının karşındaki kişinin istismar edilmesi, manipülatörün çıkarları için manipüle edilenin zarar görmesi durumunda etik dışı hatta suç olduğu söylenebilir.

Manipülasyon ve İlişkili Kavramlar;

Manipülasyonla ilişkili çok sayıda terim bulunmaktadır. Algı yönetimi, çerçeveleme etkisi, ajitasyon, propaganda gibi kavramlar bunlardan sadece bazılarıdır. Bu kavramların bir kısmının toplum üzerinde oldukça kapsamlı etkileri olurken, bazılarının etkileri ise bireysel kalmaktadır. Bu kavramlardan bir kısmı manipülasyon kavramının alt bileşeni olarak manipülasyona hizmet eden argüman iken, bazıları ise manipülasyonu da içine alan kapsamlı kavramlardır. Bu kavramlardan bir kaçısı aşağıda açıklanmış, manipülasyon ile arasındaki fark açıklanmaya çalışılmıştır.

Algı yönetimi; Algı yönetimi kavramı ilk olarak ABD savunma bakanlığı tarafından tanımlanmıştır; yabancıların her seviyedeki istihbarat birimleri ve liderleri de dahil olmak üzere, geniş kitlelerini, ABD hedeflerine uygun tavır alıp resmi adım atmaları amacıyla seçilmiş bilgi akışını ve somut belgeleri yönlendirerek ya da bunları çürüterek kitlelerin duygu, güdü ve düşüncelerini etkilemeye yönelik eylemlerin tamamı olarak tanımlanan algı yönetimi kavramı; çeşitli yollar kullanarak gerçekleri yansıtmama, operasyon güvenliğini sağlama, gerçeği gizleme ve çarpıtma, psikolojik operasyonları yönetme gibi unsurların birleşiminden oluşmaktadır (Hügül, 2011: 21) Görüldüğü gibi, algı yönetiminin ilk olarak askeri ve diplomatik bir kavram olarak kullanıldığı söylenebilir. Algı yönetimi çok kapsamlı bir süreçtir. Bazen bu sürece çok sayıda kurum ve uzman eşlik etmekte, her birim oluşturulmak istenen temel algının kendisine düşen kısmını yerine getirmekte, hatta bu birimler bu kurgunun bir parçası olduklarını bile anlamamaktadırlar (Mücahit Gültekin, 2021: 15)

Algı yönetimi; ikna, propaganda, manipülasyon stratejik iletişim gibi kavramları da içine alan çok yönlü ve kapsamlı bir süreçtir. Manipülasyon algı yönetiminin küçük bir aracı iken, algı yönetimi ise daha planlı, kapsamlı ve uzun süreli bir planlama ve organizasyonu gerektiren bir süreçtir. Buna en iyi örnek yine Saddam'ın kimyasal silah ürettiği yalanıyla ve ardından 2001 deki İkiz Kulelere yapılan saldırının manipüle edilerek küresel bir algı yönetimi yürütüp Irak'ın ABD tarafından işgali gösterilebilir

(Gültekin, M., 2021: 26-27).

Çerçeveleme etkisi: Çerçeveleme etkisi (Freaming Effect) ya da Çerçeveleme Teorisi olarak isimlendirilmektedir. Algılama kişiden kişiye farklılıklar gösteren bir durumdur. Kişinin öznel özellikleri kadar çevresindeki ortam faktörleri de algılamayı önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle aynı verinin farklı ortam, durum ve hatta zaman da bile farklı yorumlanması sık görülür. Örneğin aç bir insan için sıcak ekmek kokusu, tok insana göre farklı uyarılarda bulunur. Farklı kültürlerde bir olgu veya olayın algılanması da tümüyle farklı olabilmektedir. Bir sorunun tanımlanma şekli, seçilen kelimeler, vurgu, bilgi ve verilerin sunuluş şekli, ifade tarzı, karar vericinin tutum ve algısını etkileyecektir. Çerçeveleme teorisi, ‘‘bireylerin etraflarında olup biten olayları anlamlandırmak için geliştirdikleri yorum şemaları’’ olarak ifade edilmektedir (Gök Demir, Z., 2010: 162). Çerçeveleme etkisi kavramının bir manipölasyon aracı ya da türü olduğu söylenebilir. Manipölasyon kavramının içinde bir alt kavram olarak ele alınabilir.

Özellikle sinema sektöründe, sadece kameranın açısının doğru kullanılması ve bir takım sunuş taktikleri bizlere filmdeki bazı karakterleri sevdirebilir ve bazılarından nefret etmemize neden olur. Bir siyasi parti liderinin söylediği bir cümle, farklı medya aracında, tamamen farklı bir şekilde çerçevenip toplumun değerlendirilmesine sunulduğu sıkça görülmektedir. Toplumları yönetmek isteyen siyasilerin olayların sunumunda çerçeveleme etkisinden yararlanmak amacıyla medya gücünü ellerinde bulundurmak istedikleri ve bu yolla toplumu manipüle etmeye çalıştıkları söylenebilir. Bir olayın farklı çerçeve içerisinde sunulması durumunda, birbirinden tamamen zıt etkiler oluşturabilir. Bir problemin takdim ve sunuş biçimi, karşıdaki kişinin sorunu algılamasını, daha da öte onun davranışını etkilemektedir. Bu durumda kişi, sorunu aktaranın sunduğu çerçevedeki temeller üzerine olayı kurgulamaktadır. Yani bir problemin çözümü, o problemin takdim ediliş biçimine göre şekillenir. Çerçeveleme, yalnızca habercilikte değil; askeri stratejiler, ekonomi, politika ve hatta günlük yaşamda birçok farklı alanda kullanılır. Toplumsal bir olayın televizyondaki haber bültenlerinde sunumunda, televizyon kanalının sahip olduğu siyasi ve ideolojik yapıya göre sunulduğu çerçeve tamamen ters yönde farklılaşabilmektedir. Televizyon kanalı, sahip olduğu siyasi düşünceye göre olayı çerçeveleyip topluma sunmaktadır.

Ajitasyon: Türk Dil Kurumuna göre ajitasyon; ‘‘körükleme’’, ‘‘duygu sömürüsü yapma’’, ‘‘insanın duygu ve zihin dünyasında sarsıntı yapma’’ olarak tanımlanmaktadır (www. Tdk.gov.tr. Erişim:11.09.2021). Ajitasyonun Sosyal yaşamda ve iş yaşamda yoğun olarak görüldüğü söylenebilir. Kimi zaman ajitasyon yoluyla kişi ve kurumların manipüle edildiği görülürken, bazen de bir takım argümanlar manipüle edilerek geniş çaplı ajitasyonlara rastlanılmaktadır. Bir okul hizmetlisinin kurumdan ayrılması

durumunda diğer çalışanlara, okuldaki öğretmenlere bu durumu ağlayarak ve kendisine acındırarak yansıtmaları önemli bir ajitasyon örneğidir. Bu durumda okul yönetimine yoğun bir baskı oluşacak VE yönetime karşı kara propagandaya dönüşebilecektir. Organizasyonlarda bu durumlarla çok sık karşılaşmakta ancak modern örgütsel davranış trendi pozitif konulara yoğunlaştığından, örgütsel davranışlardaki karanlık açılar göz ardı edilmektedir. Ajitasyon, manipülasyonun bir türü ve ifade şekli olarak değerlendirilebilir.

Propaganda: Belli çıkarları olan kişilerin ya da grupların, başkalarının tutum ve davranışlarını etkilemek amacıyla önceden planlanmış, ikna ve telkin yöntemleri ile uyguladıkları eylemlere propaganda denilmektedir (Bektaş, 1996: 149). Kitle iletişim yöntemlerinin ve araçlarının artmasıyla birlikte, propaganda iletişimden geniş ölçüde kullanılır hale gelmiştir. İletişim bilimi uzmanlarına göre propaganda iletişim ve toplumsal etkileşim süreci içerisinde var olmaktadır. Bireylerde kanaat oluşturan veya onların tutumlarını etkileyen temel unsurlar kişilerin gördükleri, işittikleri veya okudukları şeylerdir (Korkmaz, 2014: 31). Propagandayı manipülasyona göre daha kapsamlı ve daha profesyonel yapıldığı söylenebilir. Birden çok manipülatif öğelerin bir araya gelip uyumlulaştırılması sonucu propagandanın elde edildiği söylenebilir.

Örgütsel Davranış İçerisinde Manipülasyon

Manipülasyon çalışma ortamlarında yoğun olarak görülmektedir (Yılmaz,2018: 451). Örgütü oluşturan paydaşların kendi aralarında veya örgüt ile diğer örgütler arasında rekabet temelli manipülatif davranışlara rastlanılmaktadır. Organizasyonda yer alan bireylerin terfi, kazanç ve fiziksel koşullar temelli rekabetlerde manipülasyon daima vardır. Yönetime karşı diğer paydaşların manipüle edilmesi, paydaşların kendi aralarındaki ilişkilerinde bir diğer paydaşı manipüle etmeleri ve yönetimin amaçlarına ulaşmada manipülatif davranışlar sergilemesi organizasyonlarda var olan durumlardır.

Bir Yönetim Argümanı Olarak Manipülasyon

Yönetimin özünde ikna kavramının olduğu söylenebilir. Yönetici iş sürecinde çoğunlukla çalışanları bir amaç doğrultusunda motive etmeye, örgüt amacına uygun bir konuda ikna etmeye çalışmaktadır. Buradan hareketle, yöneticinin örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için bir takım manipülasyonlarda bulunması var olan bir durumdur. Bu durum, örgüt amaçları için yararlı bir çaba olmakla birlikte, çalışanlar için negatif yönlü olabilir. Örgütsel bağlılığı, aidiyeti, işyeri mutluluğunu artırıcı manipülasyonlar pozitif yönlü iken, ceza ve caydırma hedefleyen manipülatif davranışlar negatif yönlüdür. Ceza ve caydırıcılık amaçlayan manipülatif davranışlarla modern örgüt yapılarında ve profesyonel örgütlerde sık görülmez. Organi-

zasyon yönetimindeki negatif yönlü manipölasyonların uzun süreli olması mümkün görülmemektedir.

Pozitif Yönetici Manipölasyonu; Yöneticinin örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek üzere, yaptıkları işlerden dolayı çalışanları rahatlatma, güvende hissettirme, övme ve gurur duymalarını sağlama gibi olumlu yönlerdeki tepkileri içermektedir (Özdemir ve Turan, 2018: 1708). Genel olarak organizasyonu amaçlarına ulaştırmak için bir yönetimin stratejik bir argümanı olan manipölasyon şu alanlarda görülebilir;

- Çalışanları motive etmek,
- Örgüt içi personel sorunlarını çözmek,
- Karşılaşılan krizlerin yıkıcı etkilerini önlemek,
- Örgütsel bağlılığı, aidiyeti ve işyeri mutluluğunu arttırmak,
- Örgüt hastalıkları olarak nitelendirilebilecek değişime direnç, tükenmişlik, sinizm ve entropi ile mücadelede etmek.

Örgüt içinde pek çok amaç için manipölasyondan yararlanılmaktadır. Burada manipölasyonun yararlı kullanımından söz edilmektedir. Örneğin, örgütlerde değişime direnci azaltma yöntemlerinden bir tanesi de manipölasyondur (Tunçer, 2013: 22).

Uluslararası ve devletlerarası ilişkilerde manipölasyon oldukça yaygındır. Dünyayı yönettiği görülen egemen devletlerin bu güçlerinin kaynağında manipölasyonu ve algı yönetimini etkin kullanmaları yatmaktadır. Uluslararası kitle iletişim kanallarını elinde bulunduran güçlerin ya da o güçlerin ait olduğu devletlerin tüm dünyaya hakim güçler olması hiç de şaşılabilecek bir durum değildir.

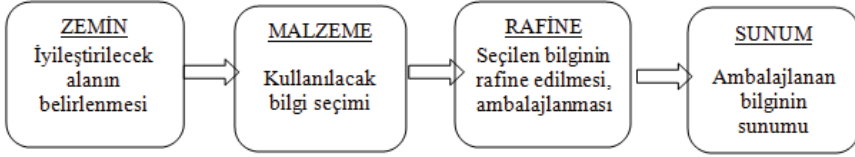
Yönetici edindiği bir bilgiyi, rafine eder ve o bilgiyi bir motivasyon aracına dönüştürüp örgüt çalışanlarına sunabilir. Örneğin çalışanlar arasında oluşan bir çatışmayı çözmek için çatışan grup ya da kişilerin uzlaşabileceği noktaları önemli hale getirebilir, örgüt içi bilgileri bu yönde manipüle edebilir. Yine çalışanları motive etmek isteyen bir yönetici, ücret, terfi, çalışma ve dinlenme alanları gibi motivasyonu artırıcı konuları öne çıkarabilir, bu konularla ilgili bilgi ve verileri manipüle edebilir. Sosyal hayatta kişiler arasında çatışmaları çözmek için var olan tüm hikâye ve olayları pozitif bir bakış açısıyla yorumlamak, olaydaki bazı olumlu detayları öne çıkarmak bir tür manipölasyondur. Anadolu kadim kültüründe aralarında husumet bulunan kişiler bölgedeki önde gelen bir akıl kişi tarafından barıştırılır. Akıl kişi, bu işi yaparken husumet hikâyesini pozitif yönde manipüle ederek yeniden yorumlamakta, çatışma halindeki kişilerin algılarına müdahale etmeye çalışmaktadır. Organizasyon yöneticileri de bir anlamda

toplumda bu uzlaşma işini yapan akıl insanlar konumundadırlar.

Yönetimin kullanabileceği bir araç olarak manipülasyon olgusu şu şekilde gerçekleşmektedir.

1. Aşama: İyileştirilmesi planlanan amaç ya da konunun belirlenmesi,
2. Aşama: Belirlenen alana uygun veri, bilginin seçilmesi,
3. Aşama.: Belirlenen veri, bilgi, yada konunun eklenme, çıkarma ya da zenginleştirilerek “ambalajlanması”,
4. Aşama: Rafine edilen bilginin çalışanlara sunumu.

Bu aşamalar şu şekilde şema haline getirilebilir;



Şekil-1; Yönetimde pozitif manipülasyon akış şeması.

Şekil 1 de de görüleceği üzere; yönetici örgüt için müdahale edeceği alana belirledikten sonra, o alana uygun düşecek bir bilgiyi ekleme, çıkarma ya da zenginleştirme yöntemiyle sunuma uygun hale getirir. Devamında uygun zemin ve ortamda paydaşlara bu bilgiyi aktarır. Yöneticinin müdahale edeceği alan planlı bir şekilde seçilebileceği gibi, aniden ortaya çıkan sorunlu bir durum da olabilir. Yönetici bu zemine uygun bir veriyi, bu zemin için belirler ve istendik şekilde çerçeveler, işler, rafine eder ve ambalajlar. Bu aşamada bilgi manipüle edilmiş olur. Devamında uygun bir ortam ayarlayarak ya da kendiliğinden gelişen ortamlarda bu manipüle edilen bilgi hedef kitleye sunulur. Örneğin bir okulun kayıt bölgesi genişletilecek olsun. Bu durumda sınıflar kalabalıklaşacağı için öğretmenlerde bir direnç ve yönetime karşı olumsuz bir tutum oluşacağı beklenmektedir. Yönetici, için olumsuz tutumu engellemek için (zemin) yeni katılacak kayıt alanında başarılı çocukların olduğu bilgisini öne çıkararak (kullanılacak bilgi) bunun okul ve öğretmenlerin bireysel başarıları için fırsat olduğu fikrini öne çıkarır, yeni bölgedeki başarılı birkaç öğrenci ve velisini okula davet ederek görünür-lüklerini artırır, onları birkaç etkili öğretmenle sıradan bir şekilde tanıştırır (rafine etme, ambalajlama). İlk öğretmenler kurulunda okul başarısının artması için, yeni kayıt bölgesinin eklenmesinin fırsat olabileceğini söyler, bu konunun pozitif yönlerini öne çıkararak gündem maddesi olarak sunar.

Sonuç

İnsanlığın var olmasıyla birlikte manipülasyon kavramı da var olmuştur. İnsanlık var olmaya devam ettikçe de manipülasyon kavramının da var olacağına söylemek elbette mümkündür (Gültekin, 2021). Bunun sebebinde insanoğlunun düşünen, ruh ve duygu taşıyan bir varlık olmasından kaynaklanmaktadır. Bazen arkadaşımızdan aldığımız bir öneride, bazen çocuğumuzu bir tehlikeden korumak gerektiğinde ya da çevremizdekiyle daha iyi ilişkiler kurmak istediğimizde davranışlarımızı ve iletişimi-mizi hedeflerimiz doğrultusunda güzelleştiririz, uyumlulaştırırız. Tüm bu davranışlar aslında manipülasyon içermektedir. İnsanların davranışlarına, iletişimlerine ve konuşmalarına sundukları bu katkılarındaki amaçları/niyetleri manipülasyonun pozitif ya da negatif olmasını belirler. Bu açıdan bakıldığında, insan ilişkilerinde, örgütsel davranışlarda ve özellikle yönetimde bir strateji aracı olarak manipülasyondan yararlanılmaktadır.

Bir organizasyonun yöneticisi, organizasyona en fazla kontrol edebilen, paydaş ilişkilerinin zihin haritasını çıkarabilen ve organizasyondaki her bir çalışanla iletişim yönetim ilişkisinde olan kişidir. Bu konumu gereği örgütün gündemine, akışa ve ritme müdahale edebilen bir gücü barındırır. Örgüt içi ve dışı bilgi akışının yorumlanıp istendiği ölçüde çalışanlara aktarımında etkin bir rolü bulunmaktadır. Yönetici bu bilgi alışını sağlarken, eldeki veri ve bilgileri örgüt amaçları doğrultusunda rafine eder, işler ve uyumlulaştırır. Yönetimin yaptığı bu rafine edip aktarma süreci bir manipülasyon sürecidir.

Örgütlerin yönetim ve organizasyon işini yürüten kişilerin, sahip oldukları örgütsel bilgi ve verileri düzenleyip örgüt amaçlarına hizmet edecek şekilde çalışanlara sunmalarına yönetimde manipülasyon diyebiliriz. Yönetim ve organizasyon işini yürütenlerin bu işi yaparken pek çok sıradan faaliyetlerinin manipülasyon içerdiği söylenebilir. Örgütsel davranış içerisinde, yönetimin maruz kaldığı manipülasyonlar olabileceği gibi, yönetim ve organizasyon işini yürütenlerin de pozitif manipülasyona başvurarak örgüt amaçlarına hizmet etmeleri mümkündür. Yönetim ve organizasyon stratejisi olarak pozitif manipülasyonun kullanımı üzerine çalışmalar yapılabilir, bu alanda teoriler ve akış şemaları oluşturulabilir.

Kaynaklar

- Austin, E. J., Farrelly, D., Black, C., & Moore, H. (2007). Emotional intelligence, Machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side? *Personality and Individual Differences*, 43(1), 179-189.
- Bektaş, A. (1996). *Kamuoyu, İletişim ve Demokrasi*. Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranışlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Buss, D. M. (1987). Selection, evocation, and manipulation. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1214-1221.
- Chapaux-Morelli, P. ve Couderc, P. (2017). *İkili İlişkilerde Duygusal Manipülasyon: Narsist Bir Partnerle Yüzleşmek*. İletişim Yayınları: İstanbul
- Gök Demir, Z. (2010). Karar vermede çerçeveleme etkisi, *Akdeniz İletişim Dergisi*, 13, 161-180
- Gültekin M. (2021). *Algı Yönetimi ve Maipülasyon, Kanmanın ve Kandırmanın Psikolojisi*. Pınar yayınları, 13. Baskı, İstanbul.
- Hügül, H. (2011) *Algı Yönetimi ve medya: İnegöl Olaylarının Basında Sunuluşunun Algı Yönetimi Kapsamında Analiz Edilmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Kara Harp Okulu Savunma Sistemleri Enstitüsü, Güvenlik Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara)
- Koçel, T. (2013). *İşletme yöneticiliği*. Ankara: Beta Yayıncılık
- Korkmaz, A. (2014). Etik Bağlamda Haber Fotoğrafçılığının Manipülasyon ve Propaganda Aracı Olarak Kullanılmasının Değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi, İletişim Fakültesi Dergisi*, Cilt:2, Sayı:4
- Oxford Dictionary (2021). *Oxford dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/tr/s/C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/oxford> adresinden erişilmiştir.
- Özdemir, N. ve Turan, S. (2018). Okul müdürlerinin manipülatif davranışları ile öğretmenlerin özerklik algıları ve bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 1707-1726, Doi:10.29299/kefad.2018.19.02.018
- TDK. (2021). *Türk dil kurumu sözlükleri*. <https://www.sozluk.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- St. Clair, H. R. (1966). "Manipulation". *Comprehensive Psychiatry*, 7(4), 248-258
- Şişman, M. (2011). *Öğretim Liderliği*. Pegem Akademi: Ankara.
- Tunçer, P. (2013) Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 373-406).
- Yılmaz, H. (2018). İnsan ilişkilerinde manipülasyon ölçeği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (4), 449-467.

<https://www.dw.com/tr/abd-askerleri-afganistandan-%C3%A7ekildi/a-59036682>
(Erişim Tarihi;11.09.2021)

<https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/searchResultviewListArticle.jsp>
(Erişim Tarihi; 11.09.2021)

Bölüm 11

VERGİ ADALETİ KAVRAMINA ANALİTİK BİR BAKIŞ

Recep YÜCEDOĞRU¹

¹ Dr. Öğ. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İ.İ.B.F. , Maliye Bölümü., recep.yucedogru@beun.edu.tr. Orchid: 0000-0003-4798-9576

1. Giriş

Vergi adaleti kavramı Türk vergi literatürü içerisinde çokça tartışılrsa da kavramın tanımı, tarihsel ve düşünsel arka planı ile boyutlarını etraf- lıca ele alan bir çalışmaların azlığı, kavramın anlamlandırılmasında ciddi problemlere sebebiyet vermektedir. Daha da önemlisi kavramın tarihsel gelişimi ve düşünsel boyutundan ayrılarak tartışılması kavramın derinli- ğini zedelemektedir. İşte bu sebeple, bu kitap bölümü vergi adaleti kavra- mına tarihsel ve analitik bir bakış getirerek özellikle lisans üstü öğrenci- lerinin faydalanması için tasarlanmış ve yazılmıştır.

Eşitlik ilkesi de adalet kavramı gibi literatürde farklı kişilerce ada- let bağlamında yorumlanmıştır. Eşitlik ilkesi ilk olarak Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi’ nin vergilemede eşitlik anlayışı çerçevesinde ödeme gücüne göre alınmasını ön görmüştür. Daha sonra bu diğer ana- yasalarda da görülmeye başlanmıştır (Bakar vd., 2013:69). Temelde eşitlik kavramını yatay eşitlik ve dikey eşitlik olarak ayırabiliriz. Yatay eşitlik ilkesi, birbirleriyle eşit olan herkese eşit şekilde davranılmasını ön görür- ken; dikey eşitlik ilkesi, adalet ilkesinde ödeme gücü yaklaşımında olduğu gibi farklı durumlardaki bireylerin farklı durumlarına göre eşit sayılması- nı ifade etmektedir. Vergide adalet kavramı ise devletlerin vergi sistemleri içerisinde vergi yükünün adil ve dengeli bir şekilde dağıtılmasını ifade etmektedir. Vergi yükünün adil ve dengeli dağıtılmasında esas rol oynayan iki yaklaşım mevcuttur. Bunlar adil vergileme yaklaşımı ve optimum vergi yaklaşımıdır. Adil vergileme yaklaşımı, bireyin ödeme gücünü esas alırken optimum vergi yaklaşımı, bireyin veya devletin elde ettiği fayda kadar maliyetine katlanmasını esas alır. Bu çalışmanın ilk kısmında adalet ve vergi adaleti kavramı adaletin ve vergi adaleti tarihsel perspektiften incelenecektir. İkinci kısmında vergi adaletinin uluslararası literatürde bulunan çeşitleri açıklanacaktır. Son kısmında ise Türk Vergi Sistemi içe- risinde vergide adaleti değerlendirilecektir.

2. Adalet ve Vergi Adaleti Kavramları

2.1. Adalet Kavramının Felsefi Arka Planı

Adalet kavramı insanlık tarihle eş değer olsa da kavramın bilinen ilk yazılı tanımları antik Yunan medeniyet tarihinin Arkaik dönemine (M.Ö. 750-490) denk gelmektedir. Bu dönemde çeşitli nitelemelerle¹ karşılaş- tığımız (Orhan, 2012:12) adalet kavramı üzerine ilk ciddi metni Platon (M.Ö. 427-347), “Politeia” adlı eserinde ideal devlet tasarımını çizerken

1 Dönemin şair-ozanlarından Homeros ve Hesiodos’un eserlerinde rastladığımız Themis ve Dike kavramları, tanrı/tanrıça çağrışımları ile adalet kavramına karşılık gelmektedir. Tanrılar adaletin koruyucusu ve adaletsizliğin caydırıcılığı konumundadır. Adalet ise toplum ve doğa bütünlüğü içerisinde olması *gerekindir* (Orhan, 2012:23).

yapmış olduğu adalet temellendirmesi ile vermiştir (Orhan, 2016:52). Platon bu eserinde adalet kavramının bir toplumda en güzel nasıl karşılık bulabileceği sorusuna yanıt aramaktadır (Topakkaya, 2008:28). Sokrates’in adalet anlayışının “adaleti herhangi bir eylem ya da davranış sonuçlarına göre değil, adaleti bizzat adalet olduğu için tercih etmek” vurgusuyla adalete erdem gözüyle baktığından söz edilebilir (Öztürk, 2001:58). Bu erdem Sokrates’in gözünde *iyi olanı kötünden ayırma* ile gerçekleştirilebilir (Çeçen, 1975:103). Bu yönüyle eserde yapılan sorgulamalar neticesinde genel bir adalet tanımına ulaşılır; “*Herkesin kendi işine bakması, başkalarınınkine karışmaması...*” (Platon, 2015:443b). Bu açıdan bakıldığında Platon’da adalet kavramı hak temelli bir erdem görünümü sergilemektedir. Bireylere hak ettiklerini vermek adalet olarak algılanırken, haksızlığa uğramaları adaletsizlik olarak görülür. Dolayısıyla Platon için toplumdaki *düzenin* tesis edilmesi ve toplumu oluşturan üyelerin üzerlerine düşen görevleri yerine getirmeleriyle ancak adalet tesis edilebilmektedir.

Aristoteles’de adalet kavramına idealist bir pencereden bakarak “*erdem bir parçası değil, ta kendisi*” olduğu düşünür (Aristoteles, 2014:106). Döneminde siyaset ile iç içe olmasından Aristoteles’de adalet kavramının soyut yönünün somuta indirgenebildiğinden söz edebiliriz. Aristoteles, “*adil olmayanın yasaya ve eşitliğe aykırı, adil olanın ise yasaya ve eşitliğe uygun olduğunu...*” belirtir (Aristoteles, 2014:94). Yasalarda devlet çatısı altında bulunan toplumun “*ortak çıkarını ya da en iyilerin... çıkarlarını korumayı*” güttüğünden, herkesi bağlayıcı olduğundan söz edebiliriz (Aristoteles, 2014:106).

Aristoteles adalet kavramının görünürlüğü eşitliğin gözetilmesi ile sağlanacağını düşünmektedir ve Aristoteles göre eşitlik, hakkı gözetmekle mümkündür. Hak ise bir toplumun refah ve mutluluğunun sağlanması ve korunması ile birleşik bir kavramdır (Aristoteles, 2014:107). Çünkü adalet kavramı yalnızca kendi içerisinde bir değer taşımaz aynı zamanda bireyin diğer insanlarla olan ilişkisinin bir sonucudur yani diğer insanların iyiliğinin gözetilmesiyle oluşabilecek bir erdemdir keza adaletli bir insan diğer insanın iyiliğini de isteyen insanda tezahür edecektir (Aristoteles, 2014:107).

Adalet toplumsal ve politik alanda eşitliğin gözetilmesiyle sağlanabilmektedir. Eşitlik ise hak kavramının yani toplumun ortak en iyilerinin sağlanmasını hedeflemektedir. Bu noktada haksızlık yapılması eşitsizliğe eşitsizlik ise orantının/dengenin gözetilmemesiyle mümkündür. Orantı kendi içerisinde sayısal bir değeri ifade etmektedir. Bu noktada eşitsizlik iyilerde bireyin kendine en çoğu kötülerde en azı yani çıkarıcı davranmasıyla ortaya çıkmaktadır. Eşitlik ise iyilerde ve kötülerin dağılımında dengenin sağlanmasıyla oluşturulabilir. Bu noktada eşitliğin de iki kolu olduğunu söyleyebiliriz. Bir örnekle ifade etmek gerekirse eşit

olmayan iki kişi arasında karşılaştıkları durumda eşitliğin gözetilmesi eşitsizlik doğuracaktır. Eşit olan iki bireyin eşit olmayan koşullara mazur kalması da yine aynı şekilde eşitlik olarak nitelendirilir. Eşitliğin bir diğer yönü de düzeltici tarafının olmasıdır. Şu şekilde ifade edilmektedir ki bir ortaklığın bulunduğunu varsayarsak her birey bu ortaklığa katkı yaptığı ölçüde pay almalıdır, aksi durum adaletsizliği doğurmaktadır (Aristoteles, 2014:110-11). Bu durum günümüzde kanun önünde eşitlik olarak ifade edilmektedir.

Tarihin ilerleyen dönemlerinde adalet kavramına çeşitli açıklamak getirilmeye çalışılmıştır; kimisi iyi ve ahlaklı olmayı, başkalarına zarar vermemeyi, saygıyı ve ahde vefanın adaleti tanımlayacağını düşünürken kimisi de herkesi payına düşeni vermeyi, karşılıklılığın gözetilmesiyle sağlanacağını düşünmektedirler (Güriz, 2001:316; Kılınç, 2013:41-42). Modern zamanlarda ise adalet fikri, siyasi ve ekonomik alanda eşitlik arayışı girişimi olarak görülebilir (Topuzkamaş, 2013:111).

Adalet kavramı geçmişten günümüze tartışılmasına karşın vergilemede adalet de devletlerin oluşumuyla birlikte ortaya çıkan vergi kavramıyla beraber sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Vergilemede adalet kavramı 1776’ da yılında yayınlanan Adam Smith’ in “ Ulusların Zenginliği” adlı kitabında tartışılmaya başlanmıştır (Yücedoğru vd, 2018:164). Vergilemede adalet ilkesine göre, vergilerin mükellefler arasında adil ölçülere göre dağılımı önem taşır. Adaletli bir biçimde vergi yükünün dağıtılmasını amaçlayan adil bir vergi sisteminde; kimden ne kadar ve ne ölçüde vergi alınacağını, yükümlülerin kişisel durumlarına göre belirlenmesi ve vergilendirilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Vergi adaletinin kişiye, topluma, yere ve zamana göre değişebilir nitelikte olması, herkes için geçerli olabilecek ölçülerin belirlenmesini olanaksız kılmaktadır (Kargı ve Yüksel, 2010:29).

2.2. Vergi Adaleti Kavramı

Modern kamu maliyesi, devletin asli gelirinin feodal yapıdaki mülk gelirinden parasal vergi gelirinin almasıyla oluşan vergi devletleriyle başlamıştır. Feodal yapının yıkılmasıyla beraber hız kazanan bu olgu giderek vergilemenin önemini artırmıştır (Gürkan ve Karahanoğulları, 2013:1). Vergilendirme, yasalarla destekli biçimde toplumu oluşturan bireylerin refahlarının bir bölümünün devlete devri niteliği taşımaktadır (Genç ve Yaşar, 2009:37-39). Bu ise vergi uyumunun gözetilmesini önemli kılmaktadır. Devletin ihtiyaç duyduğu finansmana zor ve baskı araçlarını kullanmadan sağlaması önem arz etmektedir. Bu yönüyle vergi bireylerde belirli bir yük oluşturur. Bu noktada devletten beklenen bu yüküm toplumu oluşturan tüm kişi (dikey) ve gruplar (yatay) arasında adil ve dengeli dağılımının gerçekleştirilmesidir (Biniş, 2015:53).

Vergi adaleti sorunsalının gün yüzüne çıkmasını vergi isyanlarının başlamasıyla gelişen bir olgu olduğunu varsayabiliriz. Tarih sahnesine de bakıldığında 1215 tarihli Kral John'un imzaladığı Magna Carta, hukukun üstünlüğü fikrinin temellerinin atılmasıyla birlikte 20 ve 21'inci maddelerinde vatandaşlar üzerinde ağır bir şekilde hissedilen ve keyfilik arz eden vergi yüklerinin önüne geçilmek istenmiştir (İlal, 2011:233). Magna Carta ile başlatılabileceğimiz ve sırasıyla ABD ve Fransa'da gelişen demokrasi direnişlerinin temelinde adalet ve eşitlik gözetmeyen, yasal dayanağı bulunmayan vergilere karşı gösterilen tepkiler yer almaktadır (Gerçek vd., 2014:84; Monnier, 2012:54).

İbni Haldun'da haksız vergilemenin toplumun iç dinamiklerini zedeleyeceğini ve ekonomiyi olumsuz etkileyeceğini belirtmiştir (Göçeri ve İnce, 2017:199). Bütün vergi mükelleflerinden adil, dürüst ve hakkaniyetin gözetilerek vergi toplanmasını önemsemiştir. Bireyler arasındaki mertebe farklılıklarından dolayı ayrımcılık yapılmamasını öğütleyerek bireylere ödeyemeyecekleri oranda vergi yüklenmemesi gerekliliğini salık verir (İlgen, 2005:102).

Kamunun sunduğu hizmetlerden toplumun tüm kesimi yararlandığından adil ve eşit bir oranda katılımı gereklidir. Devletin temeli mülkiyet haklarının güvenliğini sağlamaya dayandığı ve bu ihtiyaçtan mülkiyet sahibi kişiler daha fazla yararlandığından her birey malvarlığı ve geliri ile orantılı oluşturulmuş bir vergileyeme tabi tutulmadır. Bu adalet anlayışını savunan Von Justi, eşitlik olgusu tek tek bireyleri değil mülki izlemelidir. Bu şekilde vergi adaleti sağlanabilmektedir fakat aynı zamanda vergiler, vergilerin sürekliliğinin sağlanması adına servetleri aşındırmayacak düzende olmalıdır (Seligman, 1908:164; Schmidt, 2009:162).

Vergi adaleti, vergi yükünün toplumca kabul edilebilir adil dağılımını ifade etmektedir (Yereli ve Ata, 2011:21). Her vergi mükellefi kendi üzerine düşen maliyete adil olması kaydıyla rıza gösterecektir. Fakat adil dağılımın nasıl sağlanacağı konusunda fikir birliği yoktur (Musgrave ve Musgrave, 1989:218). Toplumu oluşturan bütün iktisadi aktörlerin inisiyatifindeki anlayış biçimini yansıtacak düzeyde bir program oluşturulması da güçtür (Demir ve Gülten, 2013:270). Bu güçlüğün temelinde toplumsal yapı, tarihin hangi döneminde bulunduğu ya da toplumun benimsemiş olduğu değer yargıları özelinde değişebilecek farklı anlam bütünlükleri arz edilmektedir (Bulğurcu ve Çuhadar, 2019:170). Bu minvalde vergi adaleti için çok boyutluluktan söz edilebilir².

2 Gerbing, M.D. (1988) "*An Empirical Study of Taxpayer Perceptions of Fairness*" adlı çalışması incelenebilir. Jackson ve Milliron (1986) yılında yapmış oldukları çalışmada vergi adaletine yeni iki boyut katmışlardır. (Sawyer, 2001:181). Abba ve Saad adaletin altı boyutu olduğundan bahseder; yatay adalet, dikey adalet, değişim adaleti, kişisel adalet, genel adalet ve idari adalet (2018:32).

Vergi adaleti normatif bir değer taşımaktadır yani olması gerekeni ifade etmektedir. Dolayısı ile vergi adaleti ancak evrensel değer yargılarıyla oluşturulmuş, temel hukuk değerlerinin kabulüyle somutlaşır ve hukuken üzerinde yorum yapılabilir hale gelir (Lang, 2000:3). Alman kameralist ekonomist Von Justi'nin (1717-1771) de belirttiği gibi, kamunun sunduğu hizmetlerden toplumu oluşturan tüm kesim yararlandığından, herkes kamu finansmanına eşit ve adil bir oranda katılmalıdır (Schmidt, 2009:162). Seligman (1861-1939) vergi adaletinin sağlanması yönünde fedakârlık kavramı etrafında gelişim gösterdiği düşünür. Toplumun katlandığı vergi yükü dolayısıyla yapmış olduğu fedakârlık, refah kaybıyla eşit düzeyde olmasından yanadır. Eşitliğin gözetilemediği durumda adaletten söz edilemediğine vurgu yapar (1908:135). Bu noktada vergi adaletinin normatif soyut yanının giderilmesi noktasında somuta indirgenmesi açısından eşitlik kavramına sığınılmaktadır. Eşitlik ise fark anlam bütünlükleri atfetmektedir.

Ekonominin kurucusu olarak nitelendirilen Adam Smith'de vergiye ve kamu maliyesine yönelik çeşitli yorumlar getirmiştir. 1776 yılında yayınladığı *'Milletlerin Zenginliği'* adlı eserinin beşinci *Hükümdarın Yahut Devletin Geliri Üzerine* başlıklı bölümünü bu iki konuya ayırmıştır (Smith, 2014:767). Smith vergilemenin sonrada klasik diye adlandırılacak olan vergileme ilkelerini -eşitlik, belirlilik, uygunluk, iktisadilik- ortaya koymuştur (Pehlivan, 2008:144). Hukuk Felsefesi Üzerine Dersler adlı eserinin satır aralarında doğuşuna tanık olduğumuz bu ilkeler, vergide adaletin sağlanmasına yönelik kullanılan araçlar olarak görülebilir (Ağdemir ve Gürkan, 2019:471). Eşitlik ilkesini şu şekilde tanımlamaktadır; “her devletin uyrukları kendi *güçlerine* imkân ölçüsünde en yakın oranda, yani devletin koruyuculuğunda her birinin yararlandığı gelir oranında katkıda bulunmalıdır” (Smith, 2014:927-928). Kendi gücü imkanı ölçüsünde vurgusu ödeme gücüne bizi götürürken, devlet koruyuculuğundan yararlandığı vurgusu ise faydalanma ilkesine karşılık gelmektedir (Aydın, 2018:200). Smith eşitlik ilkesi doğrultusunda ödeme gücü ve fayda yaklaşımlarını yan yana getirmiş ve bu iki yaklaşımın bir sentezinin işlerliğini öngörmüştür (Ağdemir ve Gürkan, 2019:471). Çünkü bu ilkeye göre bireylerin devlet çatısı altında elde ettiği gelir ile orantılı vergi ödenmesi amaçlanmaktadır. Bu da ödeme gücünü doğurmaktadır, bireylerin kazanç/gelir ile orantılı vergi ödemesini (Seligman, 1908:165).

Vergi adaleti konusunda J.J. Rousseau 1755 yılında kaleme almış olduğu *“Discours sur l'economie Politique”* adlı³ eserinde vergilemeye ilişkin fikirlerini belirtmektedir. Rousseau vergileri devletin bireylere sunduğu hizmetlerin bir karşılığı olarak ve devletin bekasının devamlılığı için alı-

3 Kitap dilimize İsmet Birkan tarafından çevrilmiştir, ‘Ekonomi Politik’ olarak İmge Kitapevi tarafından çıkarılmıştır.

nan değerler olarak algılamaktadır (Rousseau, 2015:36). Savunmuş olduğu Toplumsal Sözleşme gereği toplum üyeleri oluşturmuş oldukları devlet olgusunun devamlılığı adına oluşan kamusal ihtiyaçların karşılanması adına fiilen sözlü olarak katılımını belirtmemiş olsa dahi devlet çatısı altında yaşayarak bu finansmana ortaklığı zorunlu olarak gözetmiş bulunur (Rousseau, 2015:45). Tabi ki bu finansmanda Toplum Sözleşmenin temelini oluşturan bireylerin mülkiyet haklarının korunması ve dilediği gibi huzur içerisinde yararlanmasını koşullar. Bu minvalde devletin salacak oldukları vergilerin genel iradenin oy çokluğuyla kararlaştırılıp keyfilige yer bırakmayacak şekilde geliriyle orantılı biçimde düzenlenmesi gerekliliğini doğurur (Rousseau, 2015:45).

Rousseau adil bir vergilemeye ulaşılmaması için nicel verilerden yararlanması gerekliliğini belirtir. Bu noktada gözetilmesi gereken üç durumdan bahseder: (i) diğer faktörler aynı kalmak koşuluyla iki bireyden biri diğerine nazaran 10 kat gelir (dikey eşitlik) elde ediyor ise 10 kat daha fazla vergi vermelidir, (ii) yalnızca geçimlik gelire (en az geçim indirimi) sahip kişi hiç vergilendirilmemelidir, (iii) toplumsallık olgusunun zenginlere sağladıkları faydalar bariz olarak toplumu oluşturan diğer geri kalandan daha fazla yarar (yararlanma ilkesi) sağladığından daha fazla vergilendirilmelidir (Rousseau, 2015:47). Bu noktada vergi adaletinin sağlanması noktasında fakir-zengin ayrımının yapılması geçimlik gelire sahip olanların vergi dışı tutulması, zenginlerin hem daha fazla gelir sahibi olduğundan hem de devlet çatısının altında daha fazla yarar sağladığından daha fazla vergilendirmesi gerekliliğinden bahsetmektedir.

Vergilerin adil ve orantılı dağıtılması adına vergi matrahının yalnız mal varlıklarıyla kısıtlı kalmamasını aynı zamanda gelir ve servetleri üzerinden de toplumsal konumlarının el verdiği *fazlalık* ölçüsünde bileşik orantılı (artan oranlı vergileme) olarak vergi ödemesi gerektiğinden bahsetmektedir (Rousseau, 2015:49).

J. J. Rousseau' dan sonra Kant Trigg' e göre sosyal adaletin sağlanması yönünde toplumsal bir sözleşme olmasını öneren önemli bir düşür olarak yer almaktadır. Kant da Rousseau gibi özgürlük temelinde bireylerin eşit olmasını refah seviyesinin ve mutluluğun arttığını söylemektedir. Fakat Kant insan özgürlüğünün doğuştan bireye verilen bir değer olarak görmeyip onu mantıksal ve akıl yoluyla elde edilebileceğini savunmaktadır. Kant' a göre bireylerin sahip oldukları değerler her ne kadar akıl ve mantık yoluyla bulunabilse de eşitsizliklerin azaltılması ve adil bir toplumun oluşması yönünde tüm toplum için geçerli bir sözleşmeye ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır. Kant da Rousseau gibi bu sözleşmenin eşitsizliğe yol açmayacağı, herkese adil bir şekilde davranan, tüm toplumun ona itaat ettiği ve güvenirliliği tartışılmayan bir tüzel varlık olmalıdır. Yani kısaca bu devlet eliyle olmalıdır (Sunal, 2011:290- 291).

Hayek özgürlüğünün temelini usuli adalet teorisine göre hukuk karşısında biçimsel eşitlik ilkesini benimser. yasa önünde eşitlikte bireylerin kurallara karşılıklı olarak uyduğu varsayımı yer almaktadır Burada herkes eşit olmalı buna göre cezalandırılmalıdır. Bu eşitliği sağlama görevini üstlenen kişi ise devlet olmak zorundadır. Devlet burada minimize olmalıdır. Hayek' e göre düzenleyici adaletin olması gerektiği, sosyal adalet içerisinde dağıtıcı adaletin ise gereksiz olduğu varsayılmaktadır. Yasa önünde eşitlik Hayek' e göre özgürlüğü sınırlandırıcı değil bilakis koruyucu bir tutum sergilemektedir. Kısaca Hayek' e göre eşitlik bireylerin farklı olduğunu kabul etmek ve bu farklılığa rağmen herkese eşit muamelede davranmak eşitlikten sapmayı oluşturacağından farklı olanlara farklı davranmak gerektiğini vurgulamaktadır (Kurt, 2006:209-210).

Eşitliğin üç farklı durumundan söz edebiliriz. Kurumsal eşitlik, biçimsel eşitlik ve fırsat eşitliğidir. İlk olarak kurumsal eşitlik bireyin ahlaksal olarak yaşamlarının doğdukları anda eşit sayılmasını ifade etmektedir. Biçimsel eşitlik, bireylerin hukuk karşısındaki hak ve yetkileri itibariyle sosyal eşitlik anlayışı ve son olarak herkesin aynı yaşam şansına sahip olduğunu ön gören fırsat eşitliğidir.

Siyasi felsefe tarihinde eşitlik, klasik ve modern dönemlerde farklılık arz etmektedir. Klasik siyaset felsefesinde bireyler doğuştan toplumsal ve siyasal bir varlık olarak görülmektedir ve bireyler doğuştan eşit haklara sahip değildirler. Klasik felsefeciler bu eşitsizlik durumundan ilerleyen zamanda kurtulmanın nasıl mümkün olabileceğini araştırmışlardır. Modern siyaset felsefesinin de ise doğuştan tüm bireyler eşit haklara sahiptirler. Modern felsefecilere göre doğuştan eşit haklara sahip olan herkesin mülkiyet kavramının ortaya çıkmasıyla eşitsizlik durumunda toplumsal düzeni sağlamak amacıyla bu eşitsizliğin nasıl giderilebileceği araştırma konusu olmuştur. Kısaca buradaki temel çatışma eşitlik- eşitsizlik üzerinedir (Urban, 2016:109- 110).

Vergi adaleti vergi yükünün toplumu oluşturan bütün bireylere adil ve eşit dağılımını ifade etmektedir. Bu noktada vergi adaletinin üç alt başlığı olduğundan söz edilebilir; dağıtıcı adalet, prosedürel adalet ve cezalarda adalet. Dağıtıcı adalet anlayışı yatay dikey eşitlik ile birlikte devletin, yükümlü kıldığı vergilerin bir karşılığının edinimi olarak takas adaleti öngörülebilir. Kısaca dağıtıcı adalet; devletin sunmuş olduğu kamusal mal ve hizmet ihtiyaçlarının maliyetlerine bireyleri katmakla birlikte dağıtılacak olan vergi yüklerinin adil bir şekilde dağılımını ve tahsisini öngörmektir (Mahangila ve Holland, 2015:115). Bu noktada bireyler dağıtıcı adalet anlayışını değerlendirirken kendilerine yüklenen vergi yüküne, kamusal faydasına ve vergiden kaçınma yoluyla sağlanacak olan fırsatları değerlendirir (Wenzel, 2003:49).Aşağıda literatürde vergi adaletinin çeşitleri olarak varlığında çoğunlukla hem fikir olunan yatay ve dikey eşitlik ile birlikte

vergi adaletinin çok boyutluluğundan kaynaklanan ve zaman içerisinde önemli kılınan prosedürel adalet ve cezalarda adalet kavramlarının da kısa bir tartışmasına yer verilmiştir.

3. Vergi Adaletinin Boyutları

3.1. Yatay Adalet

Yatay adalet literatürde hem yatay adalet hem de yatay eşitlik olarak kullanılmakla beraber, aynı gelir düzeyine sahip olan bireylerin aynı vergi oranında vergi ödemesi olarak tanımlanabilir. Fakat daha sonra bireylerin aynı gelir düzeyine sahip olsalar bile sübjektif durumlarından ötürü aynı oranda vergileme, bireyler arası vergi adaleti/eşitliği sağlayamayacağı düşüncesini oluşturmuştur (Porcano, 1984:619). En basit ifade ile bireyin medeni durumu, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı ve yaşı gibi görece durumlar bireyin hissedeceği vergi yükünü değiştirecektir. Bilakis aynı konumda bulunan iki ailede bile tüketim alışkanlıkları, tasarruf eğilimleri ve gelir kaynakları açısından da farklılıkların var olabileceğinden bireylerin hissedecekleri vergi yükleri farklılık arz edecektir (Güran, 2004:264). Bu yüzden yatay eşitlik ilkesini benzer durumda olan bireylerin taşıdıkları vergi yükünün de benzer olmasını (Musgrave ve Musgrave 1989:223, Elkins, 2006:43) veya tüm açılardan aynı durumda olan bireylerin aynı muameleye tabii olması ve vergileme sonrasında da aynı konumda bulunmaları olarak ifade edilmektedir (Musgrave ve Musgrave, 1989:223). Bu noktada denilebilir ki yatay adaletin tesisinde bireylerin yalnızca gelirlerinin değil tahsili amaçlanacak vergi yükünün bireyin toplam gelirine bağlı olarak değerlendirilmesi gerektiğidir (Akbelen ve Aydın, 2019:417). Yatay adaletin sağlanması için vergi normlarının genel, nesnel ve kişisellik barındırmayan anlam bütünlükleriyle oluşturulması gerekir (Gök vd., 2013:271). Yatay adalet anlayışının önemi, tüm Batı toplumlarının anayasalarında yer edinmiş olmasıyla gösterilebilir. Böylece cinsiyet, renk, din ve ırk gibi görece önyargı içeren vergi sistemleri eşitsiz olarak kabul edilecektir (Durankev, 2017:49).

Stiglitz ve Rosengard (2015: 523) yatay eşitlik ilkesini uygulama zorlukları nedeniyle eleştirmektedir. Bir örnek üzerinde ifade edilecek olursa; Her açıdan özdeş ikizlerden birinin vanilyalı diğerinin de çikolataı dondurma sevdiğinden söz edersek ve devlet vanilyalı dondurmadan daha fazla vergi almayı tercih ettiğini düşünelim, o zaman birey vanilyalı dondurma tercih ettiği için yatay eşitliğin zedelendiğinden söz edilemez. Çünkü her iki bireye de aynı fırsatın sunulduğu ve birey tercihleri ile bu eşitsizliği yarattığından söz etmektedir. Farklı bir örnekte eşit muamele görmenin zorluğu gösterme adına; çalışma hayatları boyunca aynı gelir düzeyine sahip bir erkek ve kadın bireyin düşünelim. Bu kişilerin aynı

muamele görmesini istersek, beklenen fayda özelinde kadınların ortalama olarak erkeklerden daha fazla yaşadığı göz önüne alındığında erkekle kadının şu anda aynı faydayı elde etmesini sağlarsak uzun dönemde kadının beklenen faydası erkeğinkinden daha fazla olacaktır ve bu durumda yatay eşitliğin zedelendiğinden söz edilebilmekte midir? (Stiglitz ve Rosengard, 2015:524). Örneklerden de görüldüğü üzere insanlar benimsenmek istenen tüm açılardan özdeş değillerdir. Bu ilkeyi aşırı şekilde takip etme istenci beraberinde hızlı bir anlamsızlık getirir. Hiçbir insan bir diğerine özdeş kabul edilemez, fakat kabul edilebilir farklar öngörülebilir mi? Yatay adalet ilkesi bu soruyu cevapsız bırakmaktadır (Durankev, 2017:49).

Yatay eşitsizliğin bulunduğu bölgelere vergi ve harcama politikaları ile kısıtlı da olsa eşitsizliği giderici politikalar uygulanabilir. Örneğin bölgesel olarak yoksul grupların ağırlıklı yaşadığı yerlere emlak vergilerinde indirim ve transferler yoluyla destek sağlanabilir (Stewart vd., 2009:36).

3.2. Dikey Adalet

Dikey Adalet ilkesi, farklı ödeme kapasitelerine sahip olan bireylerin farklı oranlarda vergi ödemesi anlayışıdır (Musgrave, 1989:223). Uygulamada dikey eşitlik olarak da tanımlanan dikey adaletin sağlanabilmesi için yüksek gelirlielerin düşük gelirliyle nazaran daha yüksek oranda vergilendirilmesi ile gerçekleştirilebileceği savunulur (Saad, 2010:35). Dikey eşitliğin gözetilmesinin önemi şu şekilde sıralanabilir: (i) adil bir toplum yaratma gereksinimi, (ii) kişi başına düşen milli gelir seviyesinin eşitsiz dağılımı yoksul bir kesim yaratması, (iii) toplumsal mutluluğun eşitliği gözetilen toplumlarla paralellik göstermesi, (iv) eşitliği önemseyen ekonomilerin daha çabuk büyüdüğü ve son olarak eşitsizliğin yüksek oluşuyla beraber yüksek suç oranları gözlemlenmiştir (Stewart vd., 2009:3).

Bu noktada karşımıza üç sorun çıkmaktadır; (i) özelde kimin daha fazla vergi ödemesi gerektiğini belirlemek, (ii) bu ilkeyi vergi politikası olarak uygulamak ve (iii) daha fazla ödeme kapasitesine sahip bireyin daha fazla vergilendirilirken hangi ölçüye göre belirlenmesi safhalarıdır (Stiglitz ve Rosengard vd, 2015:525).

Azalan verimler kanunu gereği gelir seviyesi yüksek kesim bireylerin elde etmiş oldukları gelirlerden marjinal faydaları daha az olduğundan fedakârlıkta eşitliğin sağlanabilmesi için gelir seviyesi düşük kesime göre daha fazla vergilendirilme anlayışı söz konusudur (Aktan ve Dileyici, 2012 :111).

Sosyal devlet anlayışının doğurduğu dağıtıcı adalet anlayışının savunucularından biriside 20. Yüzyılda Bir Adalet Teorisi adlı eseri ile John Rawls'dır. Rawls bir yandan normatif adaletten kendi payına düşeni edinmeye çalışırken diğer yandan da sosyal adaletçi refah anlayışı üzerinden

alışmalarını yürütüyor olması hangi kampta yer alacağı tartışmalarını yaratmıştır (Demir, 2014:39). Dağıtıcı adalet anlayışı ile refah devletini ahlaki temellere oturtmaya alışan Rawls diğer taraftan Lockecu liberal söylemlerin içinde (Akıncı, 2014:82) Kantçı yurttaş anlayışını benimsediği görülmektedir (ztrk, 2007:62).

Dağıtıcı adalet temelli yaklaşımı ile Rawls bireyler arası adaletten çok kurumsal adaleti ne çıkarır (Schimidz, 2005:160) ve ona göre iyi yapılan-dırılmış kurumlar refah toplumu yaratacak olandır (Demir, 2014:40). Mutlak bir adaletten söz edemesek de benimsenen dağıtıcı adalet kuramıyla bireyler arasındaki farkların bir nebze olsun giderilebileceği düşünür. Toplumda eşitliği arzuluyor olsak ta insanlarda doğuştan gelen yetenek ve beceriler, kimi zaman refah seviyesi yüksek bir aile ya da toplumda doğmuş olmanın yarattığı ileri düzeyde bir yaşam, kimi zaman fazla mesainin bireyin yaşantısında yarattığı refah, iradi ya da gayri iradi toplum içerisinde eşitsizliğe neden olmaktadır. Rawls'a göre ise doğanın ya da tanrısal bir lütfun sonucunda toplum içerisinde yaşanan bu eşitsizliğin anca yine bu eşitsizliği yaratan bireylerin refahlarını diğer bireylerle paylaşmasıyla giderilebileceğini savunur (Demir, 2012:45). z itibariyle doğal şanslar ile elde edilen kazancın toplum ve devlet yapısında olumsuzluklara yol amaması gerekliliği vurgulanmaktadır (Demir, 2014:40). Bu vurgu ise insani değerlerin eşit olduğu düşüncesinin yaratmış olduğu ihtiyaç eşitliği savına götürmektedir.

Sosyal adalet anlayışına karşı çıkan en önemli isimden biri de Hayektir. En önemli eserlerinden biri olan “Sosyal Adalet Kavramı İllüzyonu” (*Die Illusion der sozialen Gerechtigkeit*) adlı eseri kendi adalet temellendirmesi ile sosyal adaletin bir eleştirisini içermektedir. Adaletin sağlanması yönünde devlete dağıtıcı rol biçme anlayışı birey nazarında özgürlüklerin biraz daha baskılanması, devletin etki alanının birey aleyhinde genişlemesine yol açmaktadır. Bu yönüyle devlete kısıtlı rol biçen liberal gelenek için devletin varlığının yalnız birey özgürlüklerinin korunmasından çıkması ve gelenek ile tezatlık içermesine sebebiyet vermektedir.

Hayek liberallik perspektifi sosyal düzen çatısı altından kendiliğinden gelişen sosyal düzen fikrine dayanmaktadır. Bu ereve de Hayek'in adalet teorisi prosedürel adalet kuramının içerisinde yer alır. Hume-Kantçı çizginin vurguladığı, adaletin yalnızca eylemler nazarında değerlendirilmesi fikri Hayek'te de bir karşılıklı bulmaktadır. Hayek için de düzen içerisindeki bireylerin farklı şekillerde karşılaştıkları sonuçlardan çok adaleti birey eylemlerine odaklı bir şekilde irdelemek gerekmektedir. Eylemler ise adil olup olmadığı, sonuçlarından ziyade belirli kurallar dâhilinde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine dayandırılmaktadır (Akıncı, 2014:82). Sonuç itibariyle Hayek, Humecu geleneğin içselleştirmiş olduğu negatif

kurallara⁴ uyulması akabinde gerçekleşen sonuçların herhangi bir sorgulamaya tabi tutulmadan adil olduğu görüşünü yansıtmaktadır.

Diğer taraftan Hayek sosyal adaletin anlamsız, yanıltıcı, batıl inanç gibi olumsuz çağırışılar ile anmaktadır (Topakkaya, 2006:8). Her ne kadar böyle nitelendirmelerde bulunsun da günümüz anlamıyla sosyal adalet anlayışını farklı bir pencereden ele alarak içselleştirebilmişti, şöyle ki; birtakım bireylerin sosyal yaşantılarının aşağı kademe kalması ve emek değerlerinin toplumsal ifade edişlerinin azlığı mukabilinde gelir elde edememe durumu, sosyal statülerinin azlığına, geri kalmışlığa sebep olmaktadır. Bu noktada piyasa-dışı önlemler ile bu durumunun önüne geçilmesi ise sosyal adalet ile ilişkilendirilmemesi gerektiğine değinir ve bu bir *hak* niteliği de taşımamaktadır. Çünkü bahsedilen durumla yaşamlarını sürdüren bireylerin o durumda olmalarına sebebiyet veren bilinçli bir irade kastından söz edemeyiz. Bu yönüyle adaletsizlikten çok bir yardımseverlik olarak karşılanmalıdır (Akıncı, 2014:83). Dikkat edilmesi gereken nokta dışarıdan bir edimin sonucunda açığa çıkmamış olan olası adaletsizlik durumu belirli bir zümreye atfedilerek bireysel özgürlüklerin aşındırılıp zedelenmesine yol açabilmektedir.

Bazı araştırmalar yeniden dağılım sağlamaya yönelik vergi çabalarının vergiden kaçınmaya yönettiği yönünde bulgulara ulaşmıştır. Bu kesim bireylerin kendi bünyelerinde bir mağduriyet hissi yaşayarak bu mağdurluğun giderilmesi yönünde vergi kaçakçılığına yönelebilmektedir (Spicer ve Becker, 1980:174). Başka bir açıdan ise yüksek gelir grupları vergi adaletini değerlendirirken otoritenin kendilerine sağlayacakları mali kazançlardan daha çok, ellerinde bulundurdıkları hükümet gücünü ne yönde kullandıklarına odaklanırken düşük gelir grupları kendilerine sağlanan ayrıcalıkları dikkate alır (Kinsey vd., 1991:865). Aşağıda dikey adaleti sağlamaya yönelik uygulanmaya çalışılan artan oranlı tarife, ayırma kuramı ve en az geçim indirimi gibi araçlardan bahsedilecektir.

Artan oranlı vergileme anlayışı, mükelleflerin gelir farklılıklarından dolayı ödeme güçleri göz önüne alınarak, matrah arttıkça matraha uygulanacak vergi oranında artırılması gerektiği anlayışıdır (Aktan ve Dileyici 2011:98). Toplum içerisinde var olan gelir eşitsizliklerinin önlenmesi amacıyla üzerinde çok durulan ve her vergi türüne uygulanmasını istenen anlayıştır (Birinci ve Akyazı, 2017:46). Bir yönüyle fazla gelir elde edenlerden daha çok vergi tahsil edilmesi iken, diğer bir yönüyle de gelirin yeniden dağılımı yoluyla sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak bireyler arasındaki ekonomik farklılıkların giderilmesinin sağlanmasıdır (Turhan, 1998:94).

4 Bireysel mülkiyete saygı, mülkiyetin rıza ile transferi, sözleşmelere uyulması ve hile ve zora başvurulmaması gibi kurallar.

Rousseau eserinde artan oranlı vergileme anlayışını, toplumun sağladığı faydadan en çok zenginlerin yararlandığı düşünerek geliri yüksek kesiminde daha fazla vergi alınmasını savunmaktadır. Ekonomi Politik adlı eserinde bu durumu şu sözcüklerle ifade etmektedir; “*Toplumun bütün avantajları güçlüler ve zenginler için değil midir? Bütün paralı mevki ve makamlar onların elinde değil midir? Bütün kayırmalar, bütün bağışıklıklar onlara tanınmış değil midir? ... Gördüğü bütün saygı ve yararlandığı bütün kayırmalar bu adama bir meteliğe bile mal olmaz; bunlar zenginliğin bedeli değil, zengin adamın hakkıdır. Yoksulun durumu ise ne kadar farklıdır!*” (Rousseau, 2015:47). Marks ve Engels ise doğrudan adalet kavramını tartışmalarına karşın, adalet anlayışlarının temelini mülkiyet ilişkileri oluşturur. Toplum içerisinde var olan gelir eşitsizliklerinin neden olduğu bu adaletsizliği kapitalistlerin sömürsü özelinde açıklar. Onlara göre kapitalist vergi politikası, burjuvazinin temsilcisi olan devlet aygıtının, işçi sınıfına yüklemesi nedeniyle haksızdı (Durankev, 2017:46). Adalet, eşitliğin ve adil dağılımın sağlanması ile kavuşulacağı savunulur (Güriz, 2001:316; Birinci ve Akyazı, 2017:46; Öztürk, 2015:34). Eşitliği ise gelirin yeniden dağılımı yoluyla mülkiyet farklılıkların giderilmesiyle ancak kavuşulacağı inancını taşır (Turhan, 1998:94). Bu minvalde Artan oranlı vergi anlayışını Marks ve Engels yazmış oldukları Komünist Manifesto’da savunmuşlardır. Mülkiyet ilişkilerinin kusurlu dağılımı sonucu oluşan eşitsizliğin giderilmesi yönünde “*ağır bir artan oranlı vergi*” (Marx ve Engels, 2008:74) alınmasını salık verir. Profesör Lang’a göre ise sert bir artan oranlı vergi uygulaması vergi kanunlarının hukuki yapısına zarar verdiğini düşünmektedir. Devletin sisteme müdahaleleri ile yeniden dağıtımı, sosyo-politik düşünceler üzerinden düzenlenmesine sıcak bakmamaktadır (1998:10).

Artan oranlı vergilendirmeyi savunanların temel gerekçelerinden biri de *gelir artıkça marjinal getirisi azalır* hipotezidir (Demir, 2018:13). Neo-klasik iktisatçılardan Edgeworth ve Liberal öğretilerdeki Marshall, Wicksell, Lerner ve Wieser gibi iktisatçılarda tam rekabet koşullarının varlığından önce toplum içerisinde var olan ileri gelir eşitsizliklerin giderilmeden toplumsal refahın maksimum olamayacağını çalışmalarıyla göstermişlerdir. Bu noktada eşit fedakârlık anlayışının bir gereği olarak düşük gelirli bir mükellefin gelirinin onda birlik kısmında sağladığı fayda ile yüksek gelire sahip bir mükellefin sağladığı fayda aynı olmayacaktır bundan dolayı fedakârlıklarda eşitlik gereği yüksek gelirli bireylerin daha fazla vergilendirmesi gerektiği savunulur (Yılmaz, 2006:241-243)

Binnur, (2016:257); Erkin, (2012:252); Sancar ve Şentürk, (2012:12); Stewart vd., (2009:36) artan oranlı vergileme vergi adaletini sağlamada bir araç olarak görülürken, Karayılmazlar ve Güran, (2005:18) Porcano, (1984:635) sabit oranlı vergilemenin adaleti daha iyi tesis edebileceğini savunmaktadır.

En az geçim indirimi, J. Stuard Mill'in de değindiği gibi birey için en azından yaşamını devam ettirebileceği kadar *asgari bir tutarın* mali güç oluşturmadığı gerekçesiyle vergi dışı tutulması gerekliliğidir (Gök vd., 2015:211; Monnier, 2012:57). Çünkü yaşamsal mücadele veren, birincil ihtiyaçlarını bile karşılayamıyorken devlet gelirine öncelik verilmesi birey nazarında haksızlığa ve psikolojik tahribata yol açacaktır. Sosyal devlet anlayışının bir ürünü olan bu araçta matrah bulunurken, öncesinde belirlenmiş olan bireyin fizyolojik ihtiyaçları için yapacak olduğu gelir kısmı çıkarılır ve kalan kısım vergilendirilir (Bozdoğan vd., 2012:129). Belirli bir kesim ise sosyal refah devleti anlayışının bir sonucu olarak belirlenmiş geçim şartlarının altında bir yaşam süren kesimlere belirlenen gelir düzeyine kadar sosyal transferin yapılmasını savunmaktadırlar (Güran, 2004:253).

Ayırma kuramı, vergilendirilecek gelirin dikkate alınması gereken yönünün yalnızca tutarının değil aynı zamanda kaynağının da göz önüne alınmasıdır. Emek karşılığı alınan ücret ile birikimin karşılığı alınan sermaye vergilendirildiğinde, sermayenin emeğe göre daha fazla vergilendirilmesini savunur (Saraçoğlu, 2000:61). Çünkü emek geliri elde edenler özelinde yaşamlarında karşılaşmış oldukları hastalık, işsizlik ve yaşlılık gibi haller gelir yeteneğini azaltmakta ve kimi zaman yok etmektedir. Sermaye geliri elde edenlerde ise fizyolojik duruma bağlı olmaksızın sürekli gelir elde etme potansiyeline sahiptir (Pehlivan, 2008:156; Türk, 2006:160).

3.3. Takas Adaleti

Takas, değiş tokuş ya da faydalanma ilkesi üzerine literatürdeki ilk tartışma Hume, Locke, Pufendorf, ve Adem Smith ile gelişmiştir. Bireylerin devletle giriştikleri etkileşimde kamusal mal ve hizmetlerden yararlandıkları ölçüde vergi tahsil edilmesini savunan bir vergi adaleti boyutudur (Musgrave, 1989:219; Kornhauser, 1996:616). Bu anlayış yalnızca kamunun gelir kalemlerini değil aynı zamanda harcama kalemlerini de ilgilendiren bir durumu ifade etmektedir. Vergi adaletinin görünümü kamu harcamalarının dağılımı özelinde değişecektir (Musgrave ve Musgrave, 1989:218).

17. Yüzyılda tabii hukukçuların ve 18. Yüzyılda liberal görüşlerin yaygınlaşmasıyla beraber devlet kurumu, güvenlik sağlayan bir kuruluş olarak görülmüş ve bireylerin ödedikleri vergiler güvenlik gereksiniminin sigorta primi niteliğini taşımıştır (Yereli ve Ata, 2011:25). Yararlanma ölçüsünde vergi tahsilleri, eşitlik ve bireysel özgürlükler temelinde sınıflandırmışlardır (Uluatam, 2012:327).

Faydalanma ilkesi günümüzde Musgrave ve Haller gibi ekonomistler tarafından vergilemenin temel ilkelerinden biri olarak görülür (Musgrave

ve Musgrave, 1989:218). Vergi, devletin topluma sunmuş olduğu hizmetlerin bir karşılığı olarak bedel/fiyat olarak nitelendirilmektedir. Bu anlayışın temellerini ise kamunun özel sektör gibi bir işlev yükleyerek piyasa sistemi içerisindeki mal ve hizmet mübadelesi kurallarının yansması şeklinde (Turhan, 1987:240). Bu şekilde işleyiş olmaması durumunda belirli bir kesimin faydasının karşılığının yüklenicisi bir başka kesim taşımak durumunda kalmaktadır. Bu durum vergi yüklenicileri için mali sömürü olarak görülebilmek, diğer bir kesim için mali rant olarak düşünülebilir (Peran ve Gümüş, 2017:187).

Üç ayrı yaklaşım ile fayda teorisine açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Sigorta primi, değişim ve katılma payı. Sigorta primi tezi, devletin güvenliği sağladığı çatı altında gelir elde edip mal mülk sahibi olan bireylerin ödedikleri prim olarak algılanmaktadır. Vergiler asayiş giderleri içindir (Yereli ve Ata, 2011:26). Akdoğan'ın aktardığı üzere Montesquieu'nun "vergi, gelecekte emin olmak ve kaygısız yaşamak için her ferdin malından ayırıp devlete vereceği hissedir" sözüne sıklıkla atıfta bulunulur (2009:130). Locke ve Proudhon tarafından savunulan değişim teorisi vergiyi hizmetlerin bedeli olarak görür ve devlet ise bu bedeli toplumu oluşturan bireylerden adil bir şekilde dağılımını sağlayan erk tir (Yereli ve Ata, 2011:26; Aydın ve Çaşkur lu, 2013:201). Unutulmaması gereken Locke'da birey hakları devletten önce gelir ve devletin görevi bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli koşulların oluşturulmasından ibarettir (Kornhauser, 1996:621). Bu yüzden Locke'de adalet mülkün korunması ile mümkün olmaktadır. Kamunun amacı mülkü korumaktır ve bunun için çeşitli harcamalar yapmaktadır ve vergiler bu harcamaların getirdiği güvenliğin karşılığıdır (Monnier, 2012:55). Katılma payı görüşü devlete çeşitli mal ve hizmet üreten üretici gözüyle bakmaktadır. Bu üretim masraflarına ise yararlananları dâhil etme amacı gütmektedir (Nadaroğlu, 2000:223).

Bu görüşü eleştirenler tam kamusal malların bölünemezlik özelliğinden dolayı kimin ne derece faydalandığının ölçülmesinin mümkün olmadığından bahseder (Kornhauser, 1996:616). Bir bedel belirleme bu mallarda söz konusu değildir. Keza bu yaklaşımın benimsenmesi durumunda piyasa sistemi içerisinde gerçekleşen bölüşümün de adil olduğu varsayımı altında hareket edilmiş olunur. Bu durum ise gelir durumu yetersiz olan belirli bir kesimin kamusal hizmetlerden dışlanması sorununu doğurmaktadır ki bu durum eşitlik anlayışını zedeler. Fayda/takas anlayışını savunanların denkleştirici adaleti savunduğu ortadadır. Devletten beklentileri vergi adaletine, eşitsizliklerin giderildiği ölçüde değil, özgürlüklerin korunduğu ölçüde gerçekleştirileceğidir (Yereli ve Ata, 2011:29).

Bireylerin, kamusal mal ve hizmetlere olan taleplerini doğru açıklamaları varsayımı altında belirlenecek olan 'vergi fiyatını' gönüllü olarak

ödemelerini sağlayacak bir izlek yoktur. Tam kamusal mallar adına rakip olmama ve tüketimden dışlanamama özelliklerinden dolayı bireylerin tercihlerini açıklamayacakları ortadadır (Güran, 2004:249).

Saraçoğlu, bireyler sağlanan faydalara nazaran yapılan kamu harcamaların daha çok olduğunu ve bu durum bir yük oluşturduğunu düşünmektedir. Sistem adaletsizliği vergi adaleti algısını olumsuz yönde etkilemekle beraber mükellefleri kaçakçılığa yönlendirmektedir (Saraçoğlu, 2008:72).

3.4. Prosedürel Adalet

Prosedürel adalet, toplum tarafından esas alınan normların tutarlı bir şekilde uygulanması, tarafsız ve yüksek doğrulukta karar verme süreçleri, açık işlem mekanizmasını ve karar verme süreçlerinde etik düşüncenin gözetilmesi ile ilgilidir (Mahangila ve Holland 2015: 115). Bu görüşe göre bireylerin davranış ve tutumları, adalet/adaletsizlik hakkındaki algıları ile sıkı bir bağ içerisinde. Karar almadaki prosedürlere karşı algılanan adalet algısı ile karar vericilerin tutumlarına karşı beslenen adalet anlayışı vergiye karşı uyum gösterme düzeyi şekillenmektedir (Murphy, 2004:157-158). Prosedürel adalet literatürü, kuralları ve kurumları oluşturan otoritenin güvenilirliği, kişiler arası saygı ve tarafsızlığının ve adil anlayışının gözetilmesinin, bireylerinin saygı duyma algısında olumlu etkiler yarattığı bulgularını vermektedir (Murphy, 2005:566).

Kanun önünde eşitlik anlayışının bir uzantısı olan prosedürel adalet kavramı bireylerin, adil olduğu varsayımı altında yasaların uygulanması safhasında herkesi eşit konumda bulunmasını hedeflemektedir. Klasik anlayışın negatif özgürlük perspektifinden devletin sistem içerisindeki düzene dışarıdan sosyal amaç güderek müdahale etmesini yadsımaktadır. Farklı bir bakış açısıyla prosedürel adalet negatif adalet olarak da nitelendirilebilir (Kitapçı, 2015:176). Prosedürel adalet algısının şu dört olgu oluşturur; (i) vergi mükelleflerin vergi makamlarıyla arasındaki etkileşim kalitesi, (ii) vergi mükelleflerin kendilerini ifade edebilecekleri ortamın sağlanması, (iii) vergi makamları tarafından bireylere sağlanan bilginin kalitesi ve son olarak (iv) prosedürlere ilişkin yapılan masraflar (Wenzel, 2003:54).

Vergi mükellefleri vergi koyucuların adaleti gözettiklerini ve karşılaşılan sorunlara adilce hükmetmeye çalıştıklarını inanırlarsa, otoritenin kural ve kararlarına itaat edip uyum gösterecektir (Murphy, 2004:187). Araştırmalar bahsedilen şu üç durumun gerçekleşmesi koşulunda bireylerin adalet algılarının yükseldiği savunulmaktadır; (i) vergi makamlarının adil davranmaya çalıştığını, (ii) kendilerine karşı saygı duyulduğunu ve (iii) tarafsız bir muameleyle karşılaştığını düşünmesi (Murphy, 2007:3).

Mükellefler, vergi uyumunu artırmaya yönelik gerçekleştirilen yaptırım ve cezaların, usul bakımından adil uygulanmıyor oluşuna kanaat getirdiklerinde vergi makamlarının meşruiyetini sorgulamaya gideceklerdir. Bir başka açıdan ise vergi makamlarının mükelleflere karşı tutum ve davranışlarına karşı az memnuniyet hisseden bireyler vergilere direnç gösterecek bir bilinç yapısına bürünebilirler (Hartner vd., 2008:138).

Vergi mükellefleri, vergi makamları tarafından adil prosedürlerle karşılaştıkları ve adil kuralların uygulanışın gözetildiğı motivasyonuna sahip olduklarında daha az direnç gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Hartner vd., 2008:150). Tyler, adil bir muameleye tabii tutulduğu inancı taşıyan bireylerin, yetkili makamlar tarafından alınan kararlara bakılmaksızın, bu otoritenin meşruluğunu kabul ederek aldıkları kararları uymanın gerektiğini düşüncesine vesile olmaktadır (Dolye vd., 2009:53).

Vergi politikalarının oluşturulmasında halkın kendini etki edebilme potansiyeline sahip olduğunu hissetmesi ve söz hakkı tanınması vergi mükelleflerin, vergi uyumunu olumlu yönde etkileyeceğı sonucu çıkarılmıştır (Şahin ve Soylu, 2010:284; Doyle vd. 2009:60; Akbelen ve Aydın, 2009:417; Porcano, 1984:635).

Uzun vadede gerçekleştirilen denetimlerin vergi uyumunu sağladığı düşünülebilir. Fakat bireyler denetimlerin bir süreklilik gözetmediğı fikrine kapılırlarsa vergi uyumunu olumsuz olarak etkileme potansiyeli vardır. Diğer taraftan vergi uyumunun sağlanması adına sık yapılan denetimler vergi mükellefleri tarafından gereksiz ve aşırı baskıcı olarak algılanıp vergiye karşı direnç geliştirmesine yol açabilir (Doyle, 2009:52).

Yapılan bir amprik çalışmada ülkemizde kanunlarda işlenen prosedürlerin herkes tarafından eşit bir şekilde uygulanmıyor oluşu bireylerin adalet algılarını olumsuz etkilemektedir. Ceza adaleti algısının aflar nedeniyle çığnendiğı düşüncesi uyum sorunlarına neden olmaktadır. Ülkemizde ceza adaleti algısı anket çalışmasında çok düşük olduğu sonucu çıkmıştır (Akbelen ve Aydın, 2019:430). Diğer taraftan vergi idaresi çalışanları yazılı, sözlü veya elektronik ortam aracılığıyla mükelleflerle giriştikleri etkileşimde adaleti gözetmesi yönünde eğitimler sağlanabilir (Doyle vd., 2009:60).

3.5. Cezalarda Adalet

Bir vergi ceza sisteminin adil olduğundan söz edebilmemiz için kanunilik ilkesinin gözetilmesi, suç veya kusuru işleyen kişinin cezalandırılması ve işlenen suç ile ceza arasındaki orantılılığa adil yargılama ilkeleri uyarınca dikkat edilmesi gerekir (Çiçek ve Herek, 2012:316). Hukuk devleti anlayışının en önemli prensiplerinden olan kanun önünde eşitlik ilkesinin bir uzantısı olarak suç işleyen cezalandırılması ya da zarar vere-

nin tazminat ödemesi, bir yönüyle eşitler arasındaki eşitsizliği gidermeye yönelikken, öte yandan da düzeltmeye meyleder (Topuzkamuş, 2012:113).

Caydırıcılık⁵ görüşünün bir uzantısı olan ceza adaleti, toplumsal bilinç ile oluşturulmuş olan norm ve kuralların buyruklarının ihlali sonrası gerçekleştirilecek yaptırım ve cezaların adilliğini sorgulayan adalet türüdür (Kitapçı, 2015:180). Vergi uyumu göstermeyen bireyler cezalandırılmadığında uyum gösteren bireyler nazarında haksızlık algısı oluşmaktadır. Bir başka açıdan ise vergi uyumsuzluğu gösteren bireylerin orantısız bir şekilde cezalandırılmaları da kendi özelinde mağduriyet psikolojisi yaratmaktadır. Bu noktada söylenebilir ki vergiye uyum gösteren bireylerle birlikte, uyum göstermeyen bireylerde adalet beklemektedir (Mahangila ve Holland 2015:115). Bu noktada uygulanacak olan cezaların şiddetinin ölçüsünün ne olması gerektiği sorunsalı karşımıza çıkmaktadır. Çünkü vergi sisteminin adil olmadığı düşüncesi vergi kaçakçılığına sebebiyet vermekle birlikte (Bahşi, 2019:94), bu kaçakların adil bir şekilde cezalandırılmaması da vergi sisteminin adil olmadığı düşüncesini doğurmaktadır (Saraçoğlu, 2008:68).

Ceza olgusunun vergi sistemindeki varlığının temeli, bir yönüyle tehdit unsuru oluşturup gayri resmi faaliyetleri caydırmak iken diğer yönüyle bireylerin vergi yükümlülüklerini yerine getirme yönünde davranışlara sevk etmede etkili bir araç olarak görülmesidir (Mohdali vd., 2014:292). Yasa ihlali sonrası adalete ulaşmak adına sert bir tutum sergilediğimizde başka bir adaletsizlik yaratıp mağdur sayısını artırmış olabiliriz. Cezaların caydırıcılığının hafif kalması durumunda, suç teşkil eden durumların önüne geçememiş oluruz ve bu durum uzayıp gider (Szablowinski, 2005:405).

Cezalarda adalet kavramının temel sorunsalı, kural ihlali gerçekleştiren vergi mükelleflerin tekrar vergi uyumunun sağlanması adına ve aynı zamanda bir yaptırım olarak ceza oranının derecesini belirlemektir. Yaptırım şiddeti, ihlali gerçekleştirilen kuralın önemi, bireyin farkındalık düzeyi ve suçluluk derecesine göre şekillenmelidir (Wenzel, xxxx:46).

Vergi mükelleflerin vergi makamlarıyla giriştikleri etkileşimde vergi makamlarının tahsildar gibi çalışmalarını yürütmesi ve vergi mükelleflerin ise olabildiğince az ya da hiç vergi vermeme isteği sorun yaratmaktadır (Yardımcıoğlu ve Kütükçü, 2014:2).

Rasyonel seçim teorisine göre bireyler için vergi bir kayıptır. Bu ka-

5 Vergi uyumunu açıklamaya çalışan iki modelden biridir. İnsanların kar güdüsüyle hareket ettiklerini, karşılaşacakları fırsat ve riskleri değerlendirip sonrasında karar aldıklarını, vergi uyumsuzluğu yoluyla elde edebilecekleri karları ve yakalanma koşulunda ödeyecekleri ceza ve riskleri değerlendirerek ona göre konumlandıklarını ifade eden modeldir. Bundan dolayı otoritenin sert yaptırımlarla karşılaştıklarında belirlenmiş olan kurallara uyulacağını savunmaktadırlar (Murphy, 2005:564).

yıp karşısında bireyler bu durumu en aza indirme gereksinimi duymaktadırlar. Karşılaşacakları risk ve fırsatları değerlendirirler. Vergi kaçırmaya riski karşısında ödeyecekleri ceza ile kaçırmaya durumunda sağlayacakları faydayı değerlendirerek, ceza riskini alınabilecek düzeyde gördüklerinde vergi kaçırmaya yöneleceklerini düşünölür. Bundan dolayı cezaların yüksek ve caydırıcı olmalarına özen gösterilmesi gerektiğini savunulmaktadır (Murphy, 2004:188). Fakat bazı çalışmalar bireylerin kendi çıkarları adına dahi olsa vergi kaçırmaya yönelmeyecekleri ve vergi uyumu gösterecekleri yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Bordignon, 1993:360; Bladry, 1987:357). Yaptırım ve ceza tehdidi olmaması durumu bazı bireylerin uyumsuzluğuna sebep olabilmektedir (Doyle vd., 2009:59).

Vergi affı uygulaması, devletin kendi yetkisine dayanarak tahsil etmesi gereken vergiden ve bir yönölle ceza verme hakkından vazgeçmesidir (Çetin, 2007:173). Fakat bu durum dürüst vergi mükellefler nezdinde adalet ve eşitlik ilkelerinin zedelenmesi yönünde algı oluşturmakla beraber kendi sorumluluk bilinçlerine saygısızlık yapıldığı hissi yaratmaktadır (Akbelen ve Aydın, 2019:418). Vergi affı gibi uygulamalar ile kayıp ve kaçakların azaltılması bireylerin mevzuata bakışını olumlu yönde etkileyecek, adil ve eşitlik temelli yapılandırma sayesinde istekleri dışında tahsil edilmekte olan vergiye karşı barışık duygular besleyecektir (Tazegöl, 2018:263). Çünkü bahsedilen nedenlerden dolayı rekabet eşitliği anlayışını deforme olarak haksız işleyiş dinamiklerine yol açmaktadır. Vergi afları ile iyi niyetli mükelleflerin yüklerinin hafifletilmesi amaçlanırken kötü niyetli mükelleflerin ise tekrar kazanımı sağlanması hedeflenerek uzun dönemde vergi artışları sağlanması düşüncesi yatmaktadır (Edizdoğan ve Gümüş, 2013:107-108).

Cezalarla adalet tertibi çok maliyetli ve verimsiz olarak görölmektedir. Bundan dolayı vergi mükelleflerin uyum süreçlerine odaklı çalışmalar yürütölerek, vergi sisteminin sürdürölabilirliğinin daha etkili olacağı savunulmaktadır. Yaptırım ve cezalara ilk öncelik verilmesi vergi makamlarının kendi meşruiyetlerini zedeler bir duruma düşürmesi noktasında olumsuz bir durumla karşı karşıya bırakabilir (Hartner, vd. 2008:137; Murphy, 2004:187; Doyle vd., 2009:60).İhlaller sonrası kendisine kesilen cezayı diğer davalarla kıyasladığında birey, şiddetini ağır bulabilir ya da düzenlenen denetimleri sert ve taciz odaklı olarak algılayabilir. Bu durum etkileşim durumları vergiye karşı olumsuz tutumlar geliştirebileceği savunulur (Wenzel, 2003:59). Bağdigen ve Erdoğan, (2010:121). yapmış oldukları anket çalışmasında vergi cezalarının yaptırımın gücünün vergi kaçıranlar nezdinde ciddi bir külfet olarak algılanmaması durumunda vergi suçu işlemeye yönelebilecekleri ve vergi uyumu gösteren bireyler için bu durum vergi adaletine olan güveni olumsuz yönde etkileyebileceği sonucu çıkmıştır

Vergi cezalarının telafisine yönelik gerçekleştirilen afların iki yönü olduğundan söz edilebilir. İlk olarak kaybedilme potansiyeli olan gelire ulaşmak ve sistem dışına sürüklenen mükellefi sistem içerisinde tutmak. Suç işleyip de yüksek tutarlar da ceza ödemek durumunda kalan bireylerin yüksek ceza alma kaygısı güderek bir daha böyle bir kaçınma davranışına yönelmeyeceği düşüncesi barındırır. Bundan dolayı afları bu düşünceye sahip bireyler için yeniden adalete dönüp şans sayma olarak algılayabilmeleri. Diğer açıdan ise dürüst mükellefler kendi bünyelerinde af olgusu adaletsizlik olarak algılayıp uzun dönemde vergi ahlakını aşındırabilir (Wenzel, 2003:60).

Üzerine düşen vergiyi zamanında ödeyen dürüst mükellefler ile vergi afları sonrası cezasız bir şekilde ödeme yapan mükellefler arasında da adaletsizlik oluşmaktadır. Bunlarda biri de paranın zaman değeri açısından, önceden vergisini ödeyen mükellef rekabet avantajından kaybetmekte aynı zamanda vergi ödemeyen mükellefe göre ödedi tutar kadar kayıp yaşamakla adaletsizlikle karşılaşmaktadır (Er, 2010:271).

4. Türkiye’de Vergi Adaleti

Türk Vergi Sistemi içerisinde vergi gelirlerine bakıldığında, bugüne kadar özellikle Cumhuriyetin ilanından sonraki dönemlerde dolaylı vergiler önemli paya sahip olmuşlardır. Türkiye’de her dönemde dolaylı vergiler ciddi bir paya sahip olmakla birlikte 1980 sonrası izlenen küreselleşme politikaları ile birlikte vergi gelirleri içerisinde dolaylı vergilerin payı giderek artmıştır. Türk Vergi Sistemi’nde 1985 yılında Katma Değer Vergisi’nin ve 2002 yılında da Özel Tüketim Vergisi’nin kabulü ile dolaylı vergilerin ağırlığı daha da artmıştır. (Ünlü, 2019:4).

Literatürde vergi yükünün bireyler arasında hangi kriterlere göre dağıtılması gerektiği konusunda optimum vergileme ve adil vergileme olarak iki yaklaşım bulunmaktadır. Günümüzde optimum vergileme içinde olan fayda yaklaşımının uygulanma olanağı bulunmaması nedeniyle ödeme gücü yaklaşımının benimsendiği görülmektedir. Yükümlülerin elde ettikleri gelir, servet ve yapmış oldukları harcamaları, onların ödeme gücünü temsil etmektedir. 1982 Anayasası’nın 2., 10., 55. ve 73. maddelerine baktığımızda, vergilemede adalet, eşitlik, genellik ve ayırma ilkeleriyle ödeme gücü yaklaşımına vurgu yapıldığını söyleyebiliriz. Anayasada güvence altına alınmış bu hususlar doğrultusunda vergi uygulamalarının vergilemede adalete ters düşmeyecek şekilde düzenlenmiş olması beklenmektedir. Ancak yapılan uygulama sonuçlarına baktığımızda durumun böyle olmadığını açıkça görebilmekteyiz. Belirli dönemler arasında vergi yükünün ağırlıklı olarak dolaylı vergilere dayandığını ve dolaylı vergilerin genel bütçe gelirlerinin yarısından fazlasını oluşturduğunu görebilmekteyiz. Bunun bir sonucu olarak gelir, servet ve harcama ayırımın-

da dolaylı vergi sınıfına giren harcama üzerinden alınan vergiler ağırlıkta olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılıç, 2018:409).

2014 yılında Türkiye için 1995- 2012 yılları arası vergi politikası ile ilgili çalışma yapan Akbey (2014: 35) in dolaylı vergilerin üzerine baskının yüksek olduğu bu durumun da adaleti olumsuz etkilediği görölmüştür (Yücedoğru vd., 2018:165). Aynı şekilde Akbey, vergilerin oransız olması durumu daha çok dolaylı vergilere yansıtılmaktadır. Bu durum vergilemede adalet ilkesinden sapmaya neden olmaktadır. Vergi idaresi buna göre bireyin psikolojik durumunu da göz önüne almalı ve devletin yaptığı kamu harcamaları ile elde ettiği kamu gelirlerinin vergilendirilmesinde tedbirler almalıdır. Bu sayede vergiye uyumun arttırılması amaçlanmaktadır. Aksi takdirde oluşan oransız vergiler mükellefi olumsuz etkileyerek vergi adaletini de olumsuz etkileyecektir.

Uzlaşma kavramı şahıs ya da şirketlerde vergi borcunun doğmasıyla borçlu ile alacaklı vergi dairesi arasında dava yoluna gitmeden karşılıklı olarak anlaşma sağlanması şeklinde ifade edilebilir. Uzlaşma kavramında adalet ve eşitlik Türk Anayasası' nın 10' uncu maddesinde “ Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşüce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” (TBMM, 2018:2). Denilerek bu vurgu yapılmaktadır. Bu durumda her bireyin yaslar karşısında eşit olması gerekmektedir. Fakat karşılıklı uzlaşma sağlanması durumunda devletin oluşan vergi ziyasını almasına karşın yine de devleti vergi kaybına uğratmaktadır. Bu durumda bu vergi borçlusu mükellef diğer mükellefler karşısında daha az vergi ödemiş olmaktadır. Bunun sonucunda ise uzlaşmanın eşitlik ve adalet ilkesine uymadığı görölmektedir (Topan, 2019:98).

Uzlaşmanın sağlanamaması durumunda borçlu ile alacaklı olan vergi dairesi arasındaki vergi borcunun ödenmesi veya ödenmemesi mahkemece çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Vergi yargısı çerçevesinde mahkemece verilecek olan karar bağlayıcı nitelik doğurmaktadır. Bu süreç vergi yargısı denetimi ile devam eder. Vergi denetimi yapılan her bir işlemin nedenini ve yerine getirilip getirilmediğini araştırır. Bu noktada vergi adaleti açısından adil bir çözüm süreci olmaktadır. Fakat gelişen sistem içerisinde vergi kanunlarındaki boşlukların olması ve karmaşık bir yapıya sahip olması vergi adaletini zedeleyici bir unsur haline getirebilmektedir (Topan, 2019:102- 103).

Türk Vergi Sistemi içerisinde adil vergilendirme yapılmasının önündeki en büyük engellerden biri vergi afları sayılabilir. Türk vergi sisteminde reform niteliğinde hiçbir değişiklik meydana getirilmeden vergi aflarına yönelik kanun çıkartılması sıklıkla gözlenen bir durumdur. Bu durumda yapılan vergi afları vergi ödevini kendisi açısından her türlü

olumsuzluğa rağmen büyük bir fedakârlıkla yerine getiren mükellefler aleyhine büyük bir haksızlık yaratmaktadır (Kargı ve Yüksel, 2010:38).

Türkiye’ de vergi adaletinin sağlanması ülkenin küresel dünyada refahının artmasına ve sosyo-ekonomik durumunun iyileşmesine sebep olabilmektedir. bu durumda adil bir vergi sisteminden bahsetmek için aşağıdaki yöntemler uygulamaya konulabilir:

- Vergi adaletini sağlamak için vergilere uygulanan oranların ölçüsü tam olarak belirlenebilmelidir.
- Vergi denetimlerinin arttırılıp kayıp ve kaçak dışı istihdamın ortadan kaldırılması gerekmektedir.
- Devletin yapmış olduğu transfer harcarlarının kimlere, neden ve ne ölçüde yapılması gerektiği tam olarak bilinmelidir.
- Dolaylı vergilerin artması adaletsizliği ve eşitsizliği arttıracığından doğrudan vergilerin uygulanabilmesini sağlayacak mekanizmalar geliştirilmelidir.
- Doğrudan alınan vergilerden vergi oranlarının çok yüksek olması sonucu bireylerin gönüllü uyum içerisinde vergilerini ödemesi ve bu sayede kayıp kaçağı en aza indirilmesinin mümkün kılınması.

5. Sonuç

Adalet kavramı eşitlik kavramıyla birebir aynı anlamı ifade etmemekle birlikte birbirleriyle bağlantılı kavramlardır. Bu noktada literatürde çeşitli görüşler yer almaktadır. Bunlardan bazıları adaletin akıl yoluyla oluşacağını savunurken, bazıları özgürlük temelinde, bazıları ahlaki bir olgu temelinde ele almıştır. Vergide adalet ise devletlerin oluşumuyla birlikte ortaya çıkan verginin nasıl alınacağı konusuyla yakından ilgilidir. Vergi adaleti vergi yükünün adil ve dengeli dağılmasını ifade eder. Küreselleşen dünyada zenginleşen ülke ekonomilerinin yoksullaşan ülke ekonomilerine karşı adaletsiz tutumu günümüz sorunlarını oluşturmaktadır. Türkiye’ nin de bu sistemden etkilenmesi doğaldır. Türk Vergi Sisteminin içerisinde adalet geçmişten günümüze bakıldığında dolaylı vergilerin dolaysız vergilere oranlara giderek artmış olduğunu gösteriyor. Bu durum mali güce göre vergi yaklaşımına ters bir sonuç meydana getirdiğinden adil olarak sayılmasının önüne geçmektedir. Aynı zamanda Türkiye’ de sıklıkla çıkarılan vergi afları, vergi borcunda uzlaşmaya gidilmesi gibi uygulamalar devletin bu vergilerin bir kısmından vazgeçmesi sonucu doğurmaktadır. Bu durum nedeniyle vergisini zamanında ödeyenlerin karşısında mükelleflerin daha az vergi ödemeleri diğer mükelleflerin kendilerini kötü hissetmelerine neden olmaktadır ve bu durum verginin gönüllü ödenmesini imkânsız hale getirmektedir. Aynı zamanda uygulanan bu sis-

tem adalet ve eşitlik ilkelerinden sapmaya neden olmaktadır. Türkiye’de oluşan bu durumların vergi sisteminde olumsuzluklara yol amaması ve daha adil bir sistemin oluşturulması açısından vergi üzerinde yapılandırılmaya gidilmesi örneğın denetimlerin sıklaştırılması, vergi yükünün hafifletilmesi gibi yapılanmalar bizi daha sağlıklı gelişen ve refah seviyesini arttıran vergi bilinçli bir ülke haline getirecektir.

KAYNAKÇA

- Akbelen, Zuhale ve Zehra Berna Aydın (2019); “Vergi Afları ve Vergilemede Adalet Algısının Vergi Uyumuna Etkisi: Bursa İli Örneği,” s.145-165
- Akbey, F. (2014). “Türkiye’de Vergi Denetimi ve Gelirleri Üzerine Bir İnceleme”. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, No: 29 (1), s.63-103.
- Aktan, Coşkun Can ve Dilek Dileyici (2012); “Vergi Tarifelerinde Değişim: Artan Oranlı Vergilerden Düz Oranlı Vergilere,” Yeni Maliyenin İçinde 97-120, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Yayın no:420, Ankara.
- Aydın, Mehmet Sadık (2018); “Vergiye Karşı Direnci Kırmada Vergileme İlkelerinin Rolü,” Maliye Çalışmaları, s. 197-205.
- Bağdigen, Muhlis ve Arzu Erdoğan (2010); “Vergi Uygulamaları Karşısında Mükelleflerin Tutum ve Davranışlarının Tespiti: Zonguldak İli Örneği,” *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt 47, Sayı 548, s. 105-122.
- Bahşi, Seda (2008); “Vergi Kaçakçılığın Nedenleri,” *İzmir YMMO Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s. 89-95.
- Bakar, Feride, Adnan Gerçek ve Fulya Mercimek (2013); “Vergilemede Adalet Normunun Çeşitli Ülke Anayasalarındaki Görünümü,” *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s. 69.
- Çetin, Güneş (2007); “Vergi Aflarının Vergi Mükelleflerinin Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi,” *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 14, Sayı 2, s. 171-187.
- Çiçek, Hüseyin Güçlü ve Hatice Herek (2012); “Türkiye’de Vergi Suç ve Cezalarının Değerlendirilmesi: Antalya İli Örneği,” *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 32, Sayı 1, s. 311-342.
- Demir, İhsan Cemil ve Yıldırım Gülten (2013); “Maliye Politikasının Sosyal Amacı: Vergi Yükünün Adaletli Ve Dengeli Dağılımı Üzerine Türkiye Geneli Anket Çalışması,” *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, s. 269-286.
- Demir, İhsan Cemil (2018); “Mükellef Perspektifinden Vergi Tarifeleri: Türkiye Örneği,” *Sosyoekonomi*, Cilt 26, Sayı 35, s. 11-26.
- Doyle, Elaine, Kieran Gallery ve Mary Coyle (2009); “Procedural Justice Principles and Tax Compliance in Ireland: A Preliminary Exploration in the Context of Reminder Letters,” *Journal of Finance and Management in Public Services*, Cilt 8, Sayı 1, s. 49-62.
- Durankev, Boyan (2017); “Taxation and Social Justice,” *Bulgarian Journal Of Business Research*, s. 46-55.
- Edizdoğan, Nihat ve Erhan Gümüş (2013); “Vergi Afları ve Türkiye’de Vergi Aflarının Değerlendirilmesi,” *Maliye Dergisi*, Sayı 164, s. 99-119.

- Er, Selami (2010); “Varlık Barışı Kanunu Ve Kod Listesi Uygulamasının Vergi Adaleti Ve Uyumuna Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme,” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, s. 261-278.
- Hartner, Martina, Silvia Rechberger, Erich Kirchler, ve Alfred Schabmann (2008); “Procedural Fairness and Tax Compliance,” *Economic Analysis ve Policy*, Cilt 38, Sayı 1, s. 137-152.
- Güran, Mehmet Güran (2004); *Vergilemede Adalet ve Gelir Vergisi Uygulaması*, *HÜ İİBF Dergisi*, Cilt 22, Sayı 2, s. 243-265.
- Kargı, Veli ve Cihan Yüksel (2010); “Türkiye’de Vergi Aflarının Vergi Adaleti Ve Mükellefler Üzerine Etkileri,” *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, Mersin, s. 29-38.
- Kılıç, Özalp (2018); “Türkiye’de Vergi Adaleti,” *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 66, s. 409.
- Kinsey, Karly A., Harold G. Gramick ve Kent W. Smith (1991); “Framing Justice: Taxpayer Evaluations of Personal Tax Burdens,” *Law and Society Review*, Cilt 25, Sayı 4, s. 845-874.
- Lang, Joachim (2000); *Vergi Adaletinin Anayasal Temelleri*, (Çev.: Funda Başaran) *Anayasal Mali Düzen*, XIII. Türkiye Maliye Sempozyumu, 14-16 Mayıs 1998, İstanbul 2000, s. 3-64
- Marx, Karl ve Friedrich Engels (2008 [1848]); *Komünist Manifesto*, (Çev.: Celal Üster ve Nur Deriş), Can Yayınları, İstanbul.
- Murphy, Kristina (2004); “The Role of Trust in Nurturing Compliance: A Study of Accused Tax Avoiders,” *Law and Human Behavior*, Cilt 28, Sayı 2, s. 187-209.
- Murphy, Kristina (2005); “Regulating More Effectively: The Relationship Between Procedural Justice, Legitimacy, and Tax Non-compliance,” *Journal of Law and Society*, Cilt 32, Sayı 4, s. 562-589.
- Musgrave, Richard A. ve Peggy B. Musgrave (1989); *Public Finance in the Theory and Practice*, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, Singapore.
- Mohdali, Raihana, Khadijah Isa ve Salwa Hana Yusoff (2014); “The impact of threat of punishment on tax compliance and noncompliance attitudes in Malaysia,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Sayı 164, s. 291-297.
- Saraçoğlu, Fatih (2008); “Çevre, Adalet Algısı, Suçun Algılanış Biçimi ile Vergi Kaçakçılığına İlişki Tutumlar Arasındaki İlişkiler,” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, s. 59-74.
- Spicer, Michael W. ve Lee A. Becker (1980); “Fiscal Inequity and Tax Evasion: An Experimental Approach,” *National Tax Journal*, Cilt 33, Sayı 2, s. 171-175.

- Szablowinski, Zenon (2008); “Punitive Justice and Restorative Justice as Social Reconciliation,” *The Heythrop Journal*, Cilt 49, Sayı 3, s. 405-422.
- Ay, Hakkı M., Ümit Şahin ve Hüseyin Soylu (2010); “Mükellef ile Vergi Dairesi İlişkilerinde Yönetişimin Rolü ve Karaman İli Örneği,” *CÜ İİBF Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, s. 271-288.
- Peran, Tarkan ve İskender Gümüş (2017); “Sosyal Politika Açısından Vergi Adaleti: Kuramsal Bir Tartışma,” *Kırklareli Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 6, Sayı 5, s. 184-191.
- Rousseau, J. J. (2015 [1755]); *Ekonomi Politik*, (Çev.: İsmet Birkan) İmge Kitapevi, Ankara.
- Saad, N. (2010); “Fairness Perceptions and Compliance Behaviour: The Case of Salaried Taxpayers in Malaysia After Implementation of the Self-Assessment System,” *eJournal of Tax Research*, Cilt 8, Sayı 1, s.32-63.
- Stewart, Frances, Graham Brown ve Alex Cobham (2009); “The Implications of Horizontal and Vertical Inequalities for Tax and Expenditure Policies,” *CRISE Working Paper*, No. 65.
- Sunal, Onur (2011); “Sosyal Politika: Sosyal Adalet Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme,” *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 66, Sayı 3, s. 290- 291.
- Tazegül, Alper (2018); “Türkiye’de Vergi Kayıp Ve Kaçakçılığının Nedenleri Ve Önlenmesine Yönelik Muhasebe Meslek Mensuplarının Görüşleri: Kars Örneği,” *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 21, s. 247-266.
- Topan, Dilara (2019); “Vergi Adaleti Ve 2000 Sonrası Dönemde Türk Vergi Sisteminin Vergi Adaleti Açısından Değerlendirilmesi,” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- TBMM (2018); Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf, (Erişim Tarihi: 17.01.2020).
- Ulusoy, Ahmet (1995); Ücretlerin Vergilendirilmesinin Vergi Adaleti Açısından Analizi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 12, s. 89-101.
- Urhan, Veli (2016); “Siyaset Felsefesinde Adalet, Eşitlik, Özgürlük,” *Kaygı Uludağ Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, Sayı 26, s. 106- 107.
- Ünlü, Zafer (2019); “Türkiye’de Dolaylı Vergilerin Vergi Adaleti Açısından Analizi,” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ya’u, Abba ve Natrah Saad (2018); “Trust as Moderating Variable in the Relationship between Fairness Perceptions and Voluntary Tax Compliance

in Nigeria: A Theoretical Framework,” *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, Cilt 10, Sayı 1, s. 28-39.

Yardımcıoğlu, Mahmut ve Mehmet Kütükçü (2014); Vergi Uyuşmazlıklarında İdari Ve Adli Çözüm Yolları, Kahramanmaraş Vergi Dairesi Başkanlığında Örnek Çalışma, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, cilt 6, sayı 11, s.2-26.

Yılmaz, Gülay Akgül (2006); “Türkiye’de Gelir Vergisi Tarifesinde Meydana Gelen Değişikliklerin Vergilendirmede Adalet İlkesi Bakımından Değerlendirilmesi,” *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, s. 239-268.

Yücedoğru, Recep, Arınç Boz, Seda Öner, Halil Emre ve Saygı Erdem Dibek (2018) “Mükellefler Vergi Artışına Nasıl Tepki Gösterir? Mükelleflerin Sosyal Medyada Vergi Artışına Karşı Gösterdiği Tepkilerin Motivasyon Kaynaklarına İlişkin Nitel Bir Analizi,” *International Journal of Public Financ*, Sayı 2, s. 164.

Wenzel, Michael (2003); “Tax compliance and the psychology of justice: mapping the field,” In *Taxing Democracy: Understanding Tax Avoidance and Evasion*, s. 41-69

Bölüm 12

İŞSİZLİK HİSTERİSİ HİPOTEZİ TÜRKİYE’DE GEÇERLİ Mİ?

Ahmet GÜNEY¹

1 Ahmet GÜNEY, Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Erzurum, Türkiye, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9411-0483>, guney@atauni.edu.tr

1. Giriş

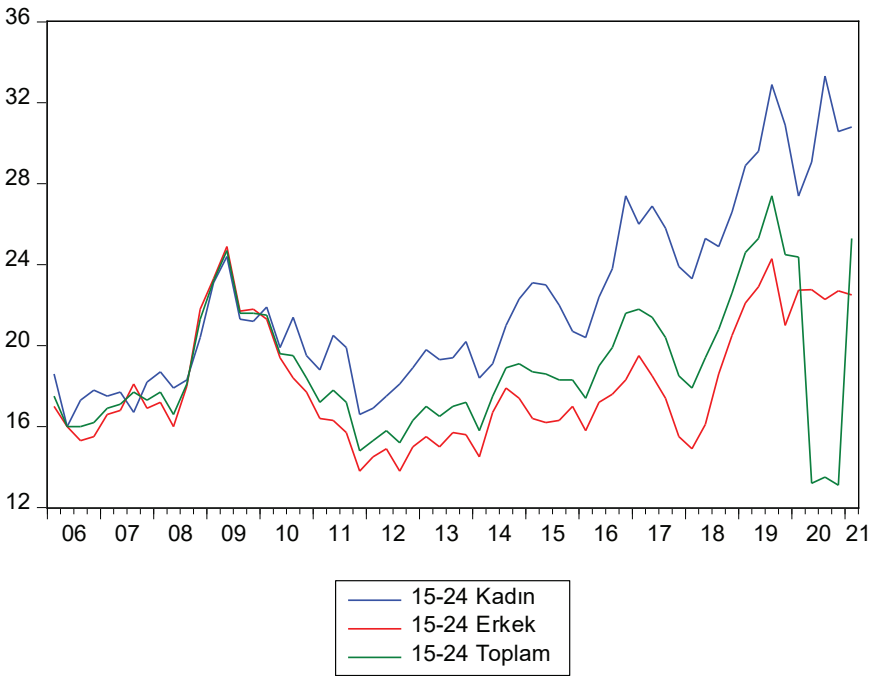
Çalışma çağında ve yeteneğinde olup çalışmak isteyen bireylerin iş bulamaması sorunu olarak tanımlanan işsizlik sorunu, birçok ülkede olduğu üzere ülkemizde de çözüme kavuşturulması beklenen en önemli iktisadi sorunların başında yer almaktadır. TÜİK’e göre ülkemizde “*Referans dönemi içinde istihdamda olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içerisinde aktif iş arama kanallarından (doğrudan bir işverene başvurma; eşe, dosta ricada bulunma, İŞKUR’a başvurma; özel istihdam ofislerine başvurma; gazete, dergi, internet aracılığıyla iş arama; gazete-ye iş ilanı verme veya cevaplama; online CV paylaşma veya güncelleme; sözlü ya da yazılı iş sınavına/mülakata girme; kendi işini kurmak için hazırlıklar yapma) en az birini kullanmış ve referans haftasını takip eden 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki (15+) tüm kişiler*” işsiz olarak değerlendirilmekte ve bu kişilerin işgücü içerisindeki oranı ise işsizlik oranı olarak aylık haber bültenlerinde yayımlanmaktadır.

Ekonomi yönetimleri işsizlik oranlarını düşürme adına bir dizi politikalar geliştirmekte ve yürütmektedir. Ancak, politika geliştirme süreçlerinde ülkenin işsizliğinin zaman içindeki değişimlerinin tespiti hedeflerin gerçekleştirilmesini daha mümkün kılmaktadır. Literatürde işsizliğin zaman içindeki seyrini, hareketlerini izah etmeye çalışan temel 3 teori bulunmaktadır. Bunlardan ilki Friedman (1968) ve Phelps (1968) tarafından geliştirilen doğal oran (natural rate) hipotezidir. Bu yaklaşıma göre, işsizlik oranı doğal orandan kısa süreli, geçici sapmalar yaşayabilir ancak istikrarlı uzun dönem ortalamasına dönüş yapabileceğini ifade etmektedir. Diğer taraftan, Blanchard ve Summers (1987) tarafından geliştirilen “*içerdekiler-dışardakiler*” modeline göre ekonomide gerçekleşen şokların işsizlik üzerinde kalıcı etkilere neden olacağı, histerisi etkisi doğuracağı ifade edilmiştir (Meng vd.2017:1400). İşsizlik Histerisi hipotezine (HE) göre; ekonomide işsizlik üzerine gerçekleşen bir şok sonrasında işsizlik oranının yükselmekte olduğu, uzun dönem ortalama seviyesine dönmediği, katılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu durum ekonometride işsizlik oranı serisinin durağan olmayan süreçlere sahip olduğunu, serinin birim kök barındırdığı şeklinde ifade edilmektedir (Beşer vd. 2021:73). Üçüncü olarak ise yapısalci (structuralist) olarak adlandırılan bu hipotezde, serinin tek başına birim kök barındırdığını ve bu nedenle histerisi etkisinin olmadığını ifade etmenin her zaman doğru olamayacağını, yapısal kırılma gibi şokların işsizlik oranı üzerinde kalıcı bir etkisi olabileceğinden ötürü analizlerde yapısal kırılmaları da dikkate alınmanın daha doğru olacağı belirtilmiştir (Meng vd.2017:1400).

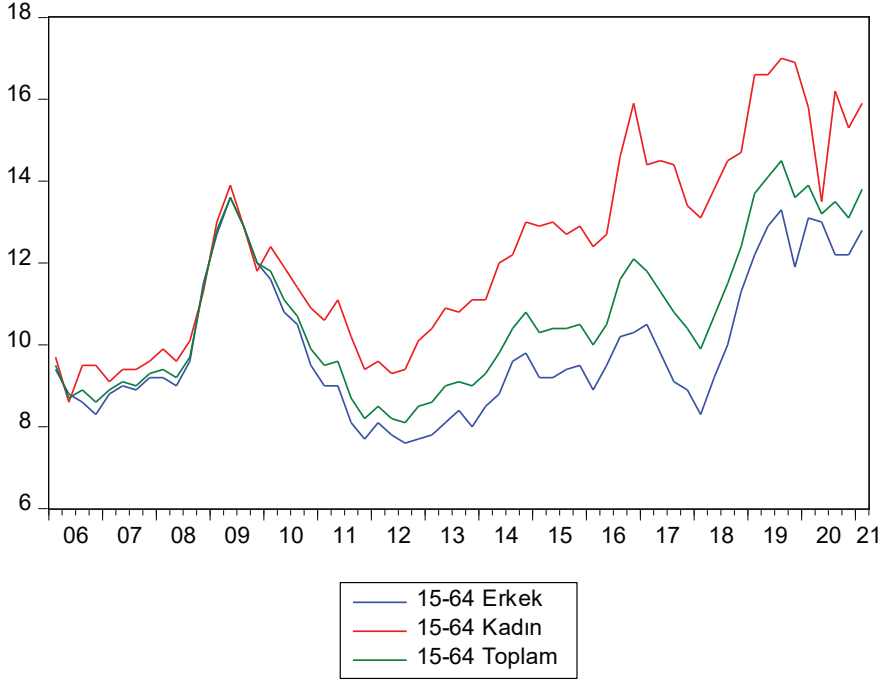
Ülkemizde 2006-2021 dönemi genç işsizlik oranının sunulduğu Grafik 1’e bakıldığında, neredeyse dönemin tamamında kadın genç işsizlik oranının hem erkek hem de toplam işsizlik oranının üzerinde seyrettiği,

2008 krizi sonrası dönemde işsizlik oranında belirgin artışların tüm gruplarda yaşandığı, 2009'un son çeyreği itibariyle düşme trendine girdiği ancak 2011 yılının son çeyreği itibariyle yeniden yükselmeye başladığını görmekteyiz. Kadın ve erkek işsizlik oranı 2010 yılı başına kadar seviye olarak neredeyse aynı konumdayken, özellikle 2011 başı itibariyle aradaki makas ciddi boyutlara ulaşmıştır. İlgili dönemde genç işsizlik ortalaması kadınlarda %22, erkeklerde %18,05 ve toplamda %18,9, maksimum seviyeler ise kadınlarda %33,1, erkeklerde %24,9 ve toplamda %27,4 olarak gerçekleşmiştir. Her ne kadar genç işsizlik pandemi sonrası (2020 Mart) dönemde azalma yönünde eğilim gösterse de ülkemizin genç işsizlik oranı kabul edilebilir seviyelerin çok üzerinde olduğu ifade edilebilir.

Grafik: 1 Türkiye'de Genç İşsizlik Oranlarının Seyri

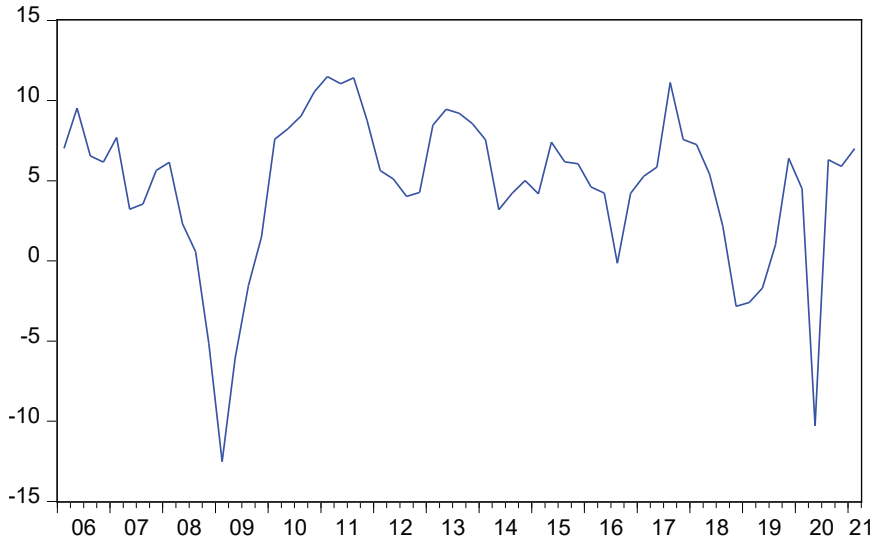


Grafik 2'de ise 15-64 yaş grubuna ait işsizlik oranı verileri sunulmuştur. İşsizlik oranı seviye olarak genç işsizliğin altında olduğu, 2012 ilk çeyreği gibi yükselmeye başlayan trendin kısmen iyileştiği, erkeklerin işsizlik oranının toplam işsizliğin altında ve kadın işsizliğin toplam işsizliğin üzerinde seyrettiği görülmektedir. Erkek grubundaki dalgalanmaların daha sert olduğu, ilgili dönem işsizlik oranı ortalamasının kadınlarda %12,27, erkeklerde %9,91, toplamda ise %10,65 olduğu, işsizlik oranlarındaki zirve değerinde ise kadınlarda %17, erkeklerde %13,6 ve toplamda %14,5 olduğu ve işsizlik sorununun epey bir süredir ekonominin önemli sorunları arasında olduğu anlaşılmaktadır.

Grafik 2: Türkiye’de 15-64 Yaş Grubu İşsizlik Oranlarının Seyri

Türkiye’nin bu dönemdeki büyüme patikasının önemli dalgalanmalara sahip olduğunu Grafik 3’de görmekteyiz. 2008 küresel finansal kriz ile ülkenin üretim gücünün etkilendiği ve negatif büyümenin gerçekleştiği (2009Q1= - %12) ve aynı dönemde işsizlik oranlarında yükselme yaşanmıştır. Küresel krizin etkisini azaltmaya dönük talebin canlandırılması adına ülkeler tarafından biri dizi ekonomik paketler hayata geçirilmiştir. FED başta olmak üzere birçok önemli Merkez Bankaları’nın parasal genişleme politikaları sonucunda; yatırımın, üretimin, emek talebinin arttığı bir döneme geçilmesiyle büyüme rakamlarına yansıyan iyileşmelerin (2011Q1= %11.49) işsizlik oranları üzerindeki pozitif etkisi oluşmuştur. Ancak yüksek büyüme rakamlarına ve görece düşük işsizlik oranlarına sahip olduğumuz bu dönem, 2014 başı itibarıyla daha düşük ve istikrarsız büyüme dönemine ve yükselen bir işsizliğe yerini bırakmıştır.

Grafik 3: Türkiye'nin 2006: Q1-2021: Q1 dönemi Büyüme Rakamları
Reel Büyüme (%)



Literatürdeki ampirik çalışmalara bakıldığında, çalışmaların özellikle genel işsizlik oranında veya kısmen genç işsizlik oranında histerisi etkisinin varlığı geleneksel ve yeni birim kök testleriyle araştırıldığı görülmüştür. Histerisi hipotezinin, alt yaş gruplarına ve cinsiyete göre analizine araştırdığımız kadarıyla rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmada, Türkiye’de 2006Q-2021Q2 döneminde her bir 4 yaş aralığındaki işsizlik oranında kadın, erkek ve toplam grupları açısından histerisi hipotezinin geçerliliği geleneksel birim kök testleri ile sınanmıştır.

2. Ampirik Literatür

Roed (1996), 16 OECD ülkesi üzerine yaptığı çalışmasında, özellikle Avustralya ve Kanada ülkelerinde işsizlik histerisinin varlığına güçlü oranda diğerlerinde daha zayıf oranda rastlarken sadece USA’de olmadığını ortaya koymuştur. Srinivasan ve Mitra (2012) Almanya ve Fransa ekonomisinde işsizlik oranında kalıcılık etkisini Kalman filitre yöntemi ile araştırdıkları çalışmalarında, histeresis etkisinin olmadığını ancak bu ülkelerde işsizlik oranlarındaki artışın önemli kısmının doğal orandaki artıştan kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Albulessu ve Tiwari (2018), AB ülkelerinde işsizlik histeresis etkisinin varlığı yönünde güçlü kanıtlar ortaya koymuştur. Furuoka (2014) 5 Asya-Pasifik ülkesinde işsizlik oranlarının süreç durağanlıklarını araştırdığı çalışmasında, Güney Kore’nin durağan sürece, Honk-Kong’un yapısal kırılma etrafında durağan olduğunu ve Çin ile Japonya’nın işsizlik oranlarının denge düzeyine dönme yeteneğinin yavaş olduğunu belirtmiştir. Furuoka (2017) 5 Avrupa ülkesinde histeresis etkisi araştırdığı çalışma-

sında, geleneksel birim kök testleri bütün ülkelerde histerisis hipotezinin geçerli olduğunu, modern testler ise İspanya da histerisis hipotezinin olduğunu göstermiştir. Meng vd. (2017) 14 OECD ülkesi üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında; birim kökün varlığını 4 ülkede, geleneksel doğal oran hipotezinin 3 ülkede ve yapısal kırılmaların ilave edildiği yapısalcı hipotezin ise 7 ülkede görüldüğünü, işsizliğe yönelik şokların 11 ülkede kalıcı olduğunu göstermiştir. Güriş vd. (2017), Türkiye'nin 1970-2014 dönemi yıllık işsizlik oranlarının Harvey vd. (2008) testi ile nonlinear yapıda olduğunu ve bu nedenle Kapetanios vd. (2003) ve Kruse (2011)'un geliştirdikleri nonlinear birim kök testlerinin kullanılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre histerisis hipotezinin Türkiye'de geçerli olmadığını, yüksek işsizlik oranlarının nedenini büyümede aramanın daha doğru olacağını ifade etmişlerdir. Beşer vd. (2021) Türkiye'de genç işsizlik oranlarının şok sonrası uzun dönem değerlerine dönmediğini göstermişlerdir. Öztürk (2020) çalışmasında, Türkiye'de genç, tarım dışı ve genel işsizlik türlerinde histerisis hipotezinin geçerli olduğunu bulmuştur. Tekin (2018), 2005-2017 döneminde Türkiye'de histerisis etkisinin varlığını ortaya koymuştur. Yücesan (2021) Türkiye'nin 2005-2020 dönemi için yaptığı analiz sonuçlarına göre, geleneksel birim kök test sonuçlarının genç ve genel işsizlik oranlarında histerisis etkisi olduğunu ancak yapısal kırılmalı birim kök test sonuçlarının ise aksi yönde kanıtlar sunduğunu ifade etmiştir. Akkuş ve Topuz (2019) Türkiye'nin de dahil olduğu gelişmekte olan 5 kırılmalı ülkede işsizlik histerisis hipotezini geleneksel ve kırılmalı birim kök testleri ile analiz ettiği çalışmasının bulgularına göre şoklar sonrasında işsizlik ortalamaya dönüş yapamamaktadır. Yılcı vd. (2020) Fourier Threshold Birim Kök (FTUR) testi ve Fourier ADF birim kök testinden yararlandığı çalışmasında Kanada, Fransa ve Birleşik Krallık'ta işsizlik histerisinin geçerli olduğunu tespit etmiştir. Bayat vd. (2020) Türkiye'nin 1923-2019 dönemi işsizlik oranı için Kesirli Frekanslı Fourier ADF Birim Kök testi ile gerçekleştirdiği çalışmasında Türkiye'de histerisis hipotezinin geçerli olduğu, işsizlik oranlarının şok sonrasında ortalamaya dönüş sağlayamadığını sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 1: *Literatür Özet Tablo*

Yazar	Ülke ve Dönem	Yöntem	Histeresis Etkisi?
Roed (1996)	16 OECD	ADF	USA hayır, diğerleri evet
Srinivasan ve Mitra (2012)	Almanya ve Fransa, 1955-2010	Kalman filitre	Histeresis hipotezi geçerli değil.
Furuoka (2014)	Çin, Güney Kore, Honk-Kong, Japonya, Avustralya, 1980-2009	Nonlinear FADF	Çin ve Japonya'da HE görülebilir. Diğerleri durağan süreç izlemektedir.

Bozkurt ve Altınar (2018)	Türkiye	ADF,PP,KPSS,KSS,ZA birim kök testleri	Doğrusal birim kök testleri Histeresis etkisinin olmadığını, nonlinear testler ise histerinin varlığını göstermişti.
Furuoka (2017)	5 AB Ülkesi,1991-2015	ADF,SUR-ADF,FADF,SUR-FADF	Geleneksel birim kök testleri bütün ülkelerde HE olduğunu, modern testler ise İspanya da HE etkisi olduğunu kanıtlamıştır.
Meng vd. (2017)	14 OECD ülkesi	ADF, ADF-GLS, LM, RALS-LM, FLM	11 ülkede işsizliğe yönelik kalıcı olduğuna dair kanıtlara rastlanılmıştır.
Albulescu ve Tiwari (2018)	8 Avrupa Birliği Ülkesi, 1965-2013	Sınırlandırılmış Birim kmk testi	Evet
Güriş vd. (2017)	Türkiye, 1970-2014	Kapetanios vd. (2003) ve Kruse (2011)'un geliştirdiği nonlinear test.	İşsizlik histerisis hipotezi geçerli değil.
Beşer vd. (2021)	Türkiye, 1988-2019	Zivot-Andrews kırılımlı ve LM bir ve iki kırılımlı birim kök testi	Genç işsizlik oranlarında histerisi etkisi bulunmakta.
Omay vd. (2021)	23 OECD ülkesi, 1960-2016	Fourier IPS Birim Kök analizi	Tüm ülkelerde HE karşı sonuçlar bulunmuştur.
Akcan (2019)	Türkiye 2005-2017	Genişletilmiş Dickey Fuller birim kök testi ve Phillips Perron birim kök testi	Genç işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarına göre daha fazla HE barındırdığı saptanmıştır.
Yılancı vd. (2020)	G7 ülkeleri, 1991-2019	Fourier Threshold Birim Kök (FTUR) testi ve Fourier ADF birim kök testi	Birim kök testlerinin sonuçlarına göre; Kanada, Fransa ve Birleşik Krallık'ta işsizlik histerezisinin geçerli olduğu tespit edilmiştir.
Bayat vd. (2020)	Türkiye, 1923-2019	Kesirli Frekanslı Fourier ADF Birim Kök Testi	İşsizlik oranları için histeri hipotezinin geçerli olduğu sonucu çıkarılmıştır.
Songur (2020)	28 OECD ülkesi, 1980-2016	Fourier Panel KPSS durağanlık testi	16 ülkede işsizlik histerisi hipotezinin geçerli olduğu tespit edilmiştir.
Khraief vd. (2020)	29 OECD ülkesi, 1980-2013	Doğrusallık birim kök testi, ESTAR doğrusal olmayan birim kök testi	İşsizlik histerezis hipotezi reddedilmiştir.
Yurtkuran (2021)	Türkiye, 2006 Q1-2019 Q2	Narayan-Popp, Fourier ADF ve Fourier KSS birim kök testleri	İşsizlik histerisi hipotezinin geçerli olduğu saptanmıştır.
Öztürk (2020)	Türkiye, 2005 Ocak- 2019 Ağustos	Augmented Dickey-Fuller, Phillips-Perron ve yapısal kırılmalı birim kök (Lee-Strazieich) testi	İşsizlik histerisi hipotezinin, istihdam, işgücüne katılım, ve genç işsizlik serileri için geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Belke (2020)	28 Avrupa Birliği ülkesi, 2003 Q2- 2019 Q1	Fourier panel KSS birim kök testleri	Macaristan ve Portekiz’de işsizlikte histeri hipotezi geçerliiyken, diğer ülkelerde doğal oran hipotezinin geçerli olduğu saptanmıştır.
--------------	--	---	---

Literatürdeki çalışmaların genç (15-24) ve genel (15-64) işsizlik histerisi üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Bu çalışma ile, 4’er yıl arayla ve cinsiyete göre işsizlik oranlarında şoklar sonucunda ortalama dönüşleri incelenecektir. Buradaki amaç selektif politikalar uygulamak açısından, yaş gruplarına ve cinsiyete göre histerisin varlığın tespiti geliştirilecek politikaların daha sağlıklı sonuçlar vereceği düşüncesidir.

3. Ekonometrik Yöntem, Veri Seti ve Ampirik Sonuçlar

Durağanlık serilerin belirli bir değere yaklaşması veya beklenen değeri etrafında hareket etmesi olarak ifade edilmektedir. Durağan olmayan seriler, aldıkları bir şok sonrasında ortalama değerlerine dönememekte, şokun etkisi zamanla azalmamakta ve şok kalıcı olmaktadır (Tunalı ve Güney,2015). Bu açıdan, işsizlik histerisinin varlığı yaygın olarak birim kök testleri ile gerçekleştirilmektedir. Çalışmada geleneksel (standart) tek değişkenli lineer birim kök testlerinden ADF ve DF-GLS’den yararlanılmıştır. Trend’in zamanla işsizlik oranındaki yükselişi temsil ettiği düşüncesi ve trend eklenmesinin aslında dolaylı olarak histerisi etkisinin varlığını ilk etapta kabullenmek anlamı taşımaktadır (Yıldırım ve İnancılı,2018:50). Bu nedenden ötürü birim kök testleri sadece sabitli olarak gerçekleştirilmiştir.

ADF ve DF-GLS birim kök test sonuçlarına göre serinin durağan olmadığı tespit edilirse, birim kök içerdiği anlaşılırsa, ilgili işsizlik oranında işsizlik histeri hipotezinin geçerli olduğu kabul edilmektedir (Güriş vd. 2017:39).

$H_n = U_t$ tesadüfi bir yürüyüş izlemekte, birim kök vardır, durağan değildir, işsizlik histerisi vardır.

Modelin ADF ve DF-GLS birim kök test denklemleri sırasıyla aşağıda sunulmuştur.

$$\Delta U_t = \alpha_0 + \gamma U_{t-1} + \sum_{i=2}^p \beta_i \Delta U_{t-i+1} + \varepsilon_t ;$$

$$\Delta U_t^d = \alpha_0 + \gamma U_{t-1}^d + \sum_{i=2}^p \beta_i \Delta U_{t-i+1}^d + \varepsilon_t$$

Çalışmada, TÜİK’ten alınan 2006Q1-2021Q2 dönemi; 15-19, 20-24-25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 15-24, 15-64 yaş

gruplarına ait erkek, kadın ve toplam işsizlik oranları kullanılmıştır. Her bir yaş aralığına ilave olarak 15-24 yaş grubunun incelenmesinde genç işsizliğe, 15-64 yaş grubunda ise genel işsizliğe karşı gerçekleşen şokların kalıcı olup olmadığının ayrıca araştırılma ihtiyacı etkili olmuştur.

Kullanılan her bir işsizlik oranının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 2’de sunulmuştur. En yüksek ortalama işsizlik oranı kadınlarda %25,63, erkeklerde %19,88 ve toplamda %22,02 ile 20-24 yaş grubunda görülmüştür. En yüksek işsizlik oranları da %38,3, %29,7, %30,2 yine bu grupta gözlenmiştir.

Tablo 2: İşsizlik Oranları Tanımlayıcı Özet İstatistikler, 2006Q1-2021Q2

Yaş Aralığı		Ortalama	Medyan	Standart Hata	Minimum	Maksimum
15-19	Kadın	18,99	18,7	3,43	11	28
	Erkek	17,84	17,1	3,24	11,8	28,1
	Toplam	18,19	17,5	2,99	12,5	28
20-24	Kadın	25,63	25,2	4,45	17,7	38,3
	Erkek	19,88	19,2	3,39	14,4	29,7
	Toplam	22,02	21,3	3,43	15,7	30,2
25-29	Kadın	17,77	17,7	2,71	12	23,4
	Erkek	12,77	11,9	2,44	9,2	19,2
	Toplam	14,373	13,8	2,31	10,7	19,7
30-34	Kadın	12,74	12,3	2,08	9	17,5
	Erkek	8,75	8,1	2,01	6	14,9
	Toplam	9,94	9,5	1,85	7,3	14,9
35-39	Kadın	10,72	11	2	6,3	14,6
	Erkek	7,73	7,1	1,78	4,7	13,1
	Toplam	8,66	8,6	1,61	6,3	12,9
40-44	Kadın	8,67	8,6	2,23	4,5	14,5
	Erkek	7,547	7,2	1,60	5,4	12,4
	Toplam	7,93	7,4	1,54	5,5	12,3
45-49	Kadın	6,99	6,8	2,09	2,2	11,7
	Erkek	8,01	7,7	1,62	5,4	12,5
	Toplam	7,79	7,4	1,53	5,8	11,3
50-54	Kadın	5,24	5,1	2,01	1,8	9,1
	Erkek	8,59	8,6	1,6	5,9	12,9
	Toplam	7,72	7,60	1,50	5	11,4
55-59	Kadın	3,05	2,8	1,48	0,8	7,1
	Erkek	8,1	8,2	1,59	4,9	12
	Toplam	6,74	6,8	1,44	3,8	10,7
60-64	Kadın	5,75	5,8	1,63	2,6	9,6
	Erkek	4,568	4,6	1,41	1,9	8
	Toplam	4,58	4,6	1,42	1,9	8
15-24 Genç İşsizlik	Kadın	22,18	21	4,45	16	33,31
	Erkek	18,05	17,2	2,93	13,8	24,9
	Toplam	18,9	18,3	3,18	13,1	27,4

15-64	Kadın	12.27	12.2	2.35	8.6	17
	Erkek	9.91	9.4	1.7	7.6	13.6
	Toplam	10.65	10.4	1.79	8.1	14.5

ADF ve DF-GLS birim kök test sonuçlarının sunulduğu Tablo 3'e bakıldığında, test sonuçlarının bazı yaş gruplarında farklı sonuçlar verdiğini görmekteyiz. 15-19 yaş grubunda her iki birim kök testide işsizlik histerisin olmadığını %1 anlamlılık seviyesinde kanıtlamaktadır. İşsizlik oranlarının görece olarak daha yüksek olduğu 20-24 yaş grubunda kadınların işsizlik oranında histerisi hipotezinin geçerli olduğu, ancak erkek ve toplam kategorisinde işsizlikte şokların kalıcı olmadığı anlaşılmıştır. 25-29 yaş kategorisinde ADF birim kök testi kadın, erkek ve toplam işsizlik oranlarında histerisi hipotezinin geçerli olduğunu, DF-GLS ise erkek ve toplam işsizlik oranlarının şok sonrasında uzun dönem ortalama seviyelerine geri dönüş yaptığını göstermiştir. Burada, 20-25 yaş grubundaki kadınların işsizliğinin şoku atlamadığı ve işsizlik seviyelerini yukarı taşıdığı anlaşılmaktadır. 30-34 yaş aralığında da benzer sonuçlar görülmekte. ADF birim kök testi kadın, erkek ve toplam işsizlikte histerisi hipotezinin geçerli olduğunu, DF-GLS birim kök testi ise tamamen aksi yönde kanıtlar sunmaktadır. 35-39 yaş grubunda ADF birim kök testi hiçbir işsizlik serisinde birim kökün olmadığını, serilerin durağan olduğunu ve dolayısıyla histeri hipotezinin reddini söylemektedir. DF-GLS birim kök testi ise sadece kadın işsizliğinin şoklar sonrası ortalamaya yakınsamadığını göstermiştir. 40-44 yaş grubunda DF-GLS kadın, erkek ve toplam işsizlikte histerisi hipotezini reddederken, ADF birim kök testi erkek ve toplam işsizlik serisinin durağan olduğunu, kadın işsizliğinde ise histerisi etkisi olduğu yönünde kanıtlar sunmuştur.

Tablo 3: ADF ve DF-GLS Birim Kök Test Sonuçları

$H_0 =$ Birim kök vardır = İşsizlik Histerisis hipotezi geçerlidir.							
Yaş Aralığı	Cinsiyet	ADF Test İstatistiği	DF-GLS Test İstatistiği	Yaş Aralığı	Cinsiyet	ADF Test İstatistiği	DF-GLS Test İstatistiği
15-19	Kadın	-3,675***	-3,633***	45-49	Kadın	-1.6000	-1.208
	Erkek	-3.76***	-3,316***		Erkek	-2.069	-1.863*
	Toplam	-3,70***	-3,352***		Toplam	-1.778	-1.848*
20-24	Kadın	-0,082	-0,616	50-54	Kadın	-1.416	-0.582
	Erkek	-2,670*	-2,601**		Erkek	-3.515**	-2.727***
	Toplam	-1,964	-2,041**		Toplam	-3.334**	-3.056***
25-29	Kadın	-2,061	-1,369	55-59	Kadın	-1.019	-0.678
	Erkek	-2,381	-2,107**		Erkek	-1.975	-2.062**
	Toplam	-2,436	-2,500**		Toplam	-2.091	-2.323**

30-34	Kadın	-2.486	-2.470**	60-64	Kadın	-3.176**	-3.145***
	Erkek	-2.207	-2.064**		Erkek	-2.929**	-2.845***
	Toplam	-2.380	-2.381**		Toplam	-2.847*	-2.688***
35-39	Kadın	-3.193**	-1.160	15-24	Kadın	-0.945	-0.674
	Erkek	-2.842*	-2.438**		Genç	-1.488	-1.456
	Toplam	-3.164**	-3.161***		İşsizlik	-2.268	-2.145**
40-44	Kadın	-2.002	-1.835*	15-64	Kadın	-1.211	-0.732
	Erkek	-2.600*	-2.118**		Erkek	-1.787	-1.787*
	Toplam	-3.144**	-2.863***		Toplam	-1.747	-1.553

Not: Tüm birim kök testleri sabit terimli olarak gerçekleştirilmiştir (Meng vd. (2017)). * %10 düzeyinde, ** %5, ***%1 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmekte ve histerisi hipotezinin geçersizliğine işaret etmektedir.

45-49 yaş grubunda ADF birim kök testi kadın, erkek ve kadın işsizliğinde şoklar kalıcı olduğunu, DF-GLS ise sadece kadın işsizliğinin histerisi barındırdığını göstermiştir. 50-54 yaş grubunda ADF ve DF-GLS erkek ve toplam işsizlikte histerisi hipotezinin geçerli olmadığını ancak kadın işsizliğinin durağan olmadığı, şokların kalıcı olduğu bilgisini vermiştir. 55-59 yaş grubunda ADF birim kök testi kadın, erkek ve toplam işsizlik kategorilerinin tamamında işsizliğin şok sonrasında uzun dönem ortalama dönüş yapmadığını ifade derken, DF-GLS ise bu kalıcılık sorunun sadece kadın işsizliğinde olduğu yönünde kanıtlar sunmuştur. 60-64 yaş grubunda ise gerek ADF gerekse DF-GLS aynı bulguları paylaşmaktadır. 60-64 yaş grubu işsizliklerinde histerisi etkisine rastlanılmamıştır. 4'er yıl arayla oluşturulan kadın, erkek ve toplam işsizlikte histerisi hipotezinin etkisinin tespitine yönelik ADF ve DF-GLS birim kök testleri bazı yaş gruplarında farklı sonuçlar verse de özellikle kadın işsizliği üzerindeki bulgularının ortak olduğu ve genelde kadın işsizliğinin histerisi etkisi barındırdığını göstermişlerdir.

Genç (15-24) ve genel (15-64) işsizliğin şoklar karşısındaki durumları ise önemli bilgiler taşımaktadır. ADF birim kök testi gerek genç işsizlikte gerekse genel işsizlikte histerisi hipotezinin geçerli olduğunu söylemektedir. DF-GLS birim kök testi ise %5 anlamlılık düzeyinde sadece toplam genç işsizliğin durağan olduğunu göstermiştir. Ekonomide yaşanan şokların her iki işsizlik türü üzerinde kalıcı etkiler bıraktığı, şok sonrası işsizlik oranlarının eski seviyelerine, uzun dönem ortalama düzeylerine yakınsayamadığı anlaşılmaktadır.

4. Sonuç

İşsizlik verisinin seyrinin analiz edilmesi özellikle politika yapımcılar açısından önemsenmektedir. Geliştirilen iktisat politikasının işsizlik oranı üzerinde kalıcı veya geçici tesirler mi bıraktığı bilgisi, hedeflere ulaşılması açısından hayatidir. Literatürde bu konu üzerinde geliştirilen; doğal oran, histerisi ve yapısalcı hipotezler şokların kalıcılığı veya geçiciliği hakkında

araştırmacılara bilgiler sunmaktadır. Bu çalışmada işsizlik histerisi hipotezinin Türkiye ekonomisinin 2006Q1-2021Q1 döneminde geçerliliği lineer ADF ve DF-GLS birim kök testleri ile test edilmiştir. Çalışma, Türkiye’de histerisi hipotezini güncel veriler ile analiz etmenin yanında, 15-64 yaş aralığında oluşturulan 4’er yaş gruplarındaki kadın, erkek ve toplam işsizlik oranlarındaki histerisi etkisini araştırması açısından benzer çalışmalardan farklı olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın bulguları alt yaş grupları itibariyle değerlendirildiğinde, kadın işsizliğinde; 20-24, 25-29, 45-49, 50-54, 55-59 yaş gruplarında histerisi etkisinin varlığı görülmüştür. Kadın işsizliğine dönük gerçekleşen şokların etkisi işsizlik üzerinde kalıcı etkiler bıraktığı, işsizlik oranı ortalama seviyelerine dönüş yapamadığı anlaşılmıştır. Erkek işsizliğinde ise görece olarak histerisi etkisinin daha az olduğuna dair bulgulara rastlanılmıştır.

Genç (15-24) ve genel işsizlik (15-64) türlerinde ise işsizlik histerisi hipotezinin genelde geçerli olduğu görülmüştür. Seviye olarak yüksek olan bu her iki işsizlik oranını düşürmeye yönelik atılacak iktisadi tedbirleri çalışmanın bulguları doğrultusunda tasarlanmanın hedeflere ulaşılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akcan, A. T. (2019). Türkiye’de gençlerin işsizlik histerisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 31-47.
- Akkuş, Ö., & Topuz, S. G. (2019). İşsizlik histerisinin geçerliliği: Gelişmekte olan en kırılgan beşli. *Sosyoekonomi*, 27(39), 69-80.
- Albulescu, C. T., & Tiwari, A. K. (2018). Unemployment persistence in EU countries: new evidence using bounded unit root tests. *Applied Economics Letters*, 25(12), 807-810.
- Bayat, T., Temiz, M., & Konat, G., (2020). Türkiye’de İşsizlik Histerisi Hipotezinin Geçerliliği Üzerine Ampirik Bir Çalışma (1923-2019) *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 5(7) 1-8.
- Belke, M. (2020). Genç ve Kadın İşsizliğinde Histeri ve Doğal Oran Hipotezlerinin Test Edilmesi: Avrupa Birliği Ülkeleri İçin Fourier Panel Birim Kök Testlerinden Kanıtlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(Ek), 56-73.
- Blanchard, O. J., Summers, L. H. (1987). Hysteresis in unemployment. *European Economic Review*, 31(1-2), 288–295. [https://doi.org/10.1016/0014-2921\(87\)90042-0](https://doi.org/10.1016/0014-2921(87)90042-0)
- Bozkurt, E., & Altın, A. (2018). Doğrusal ve doğrusal olmayan birim kök testleriyle Türkiye’de işsizlik histerisinin tespiti. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 167-180.
- Friedman, M. (1968). The Role of Monetary Policy. *The American Economic Review*, 58(1), 1–17. <http://www.jstor.org/stable/1831652>
- Furuoka, F. (2014). Are unemployment rates stationary in Asia-Pacific countries? New findings from Fourier ADF test. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 27(1), 34-45.
- Furuoka, F. (2017). A new test for analysing hysteresis in European unemployment. *Applied Economics Letters*, 24(15), 1102-1106.
- Güriş, B., Tiftikçigil, B. Y., & Tıraşoğlu, M. (2017). Testing for unemployment hysteresis in Turkey: evidence from nonlinear unit root tests. *Quality & Quantity*, 51(1), 35-46.
- Harvey, D. I., Leybourne, S. J., & Xiao, B. (2008). A powerful test for linearity when the order of integration is unknown. *Studies in Nonlinear Dynamics & Econometrics*, 12(3).
- Kapetanios, G., Shin, Y., & Snell, A. (2003). Testing for a unit root in the nonlinear STAR framework. *Journal of econometrics*, 112(2), 359-379.
- Khraief, N., Shahbaz, M., Heshmati, A., & Azam, M. (2020). Are unemployment rates in OECD countries stationary? Evidence from univariate and panel unit root tests. *The North American Journal of Economics and Finance*, 51, 100838.

- Kruse, R. (2011). A new unit root test against ESTAR based on a class of modified statistics. *Statistical Papers*, 52(1), 71-85.
- Meng, M., Strazicich, M. C., & Lee, J. (2017). Hysteresis in unemployment? Evidence from linear and nonlinear unit root tests and tests with non-normal errors. *Empirical Economics*, 53(4), 1399-1414.
- Beşer, N. Ö., Kurt, Ü., & Uğurlu, S., (2021). Evaluating Youth Employment in Turkey in the Light of Hysteresis Hypothesis. In S. Uğurlu (Ed.), *CURRENT STUDIES ON EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT* (pp. 65-76). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Omay, T., Shahbaz, M., & Stewart, C. (2021). Is there really hysteresis in the OECD unemployment rates? New evidence using a Fourier panel unit root test. *Empirica*, 1-27. <https://doi.org/10.1007/s10663-021-09510-z>
- Öztürk, M. (2020). Türkiye’de İşsizlik Histerisi Hipotezinin Geçerliliği: Çok Boyutlu ve Asimetrik Yaklaşım. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 4882-4910.
- Phelps, E. S. (1968). Money-wage dynamics and labor-market equilibrium. *Journal of political economy*, 76(4, Part 2), 678-711.
- Røed, K. (1996). Unemployment hysteresis-macro evidence from 16 OECD countries. *Empirical Economics*, 21(4), 589-600.
- Songur, M. (2020). OECD ülkelerinde işsizlik histerisi: Fourier panel kpss testinden yeni kanıtlar. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 51-63. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/diclesosbed/issue/61631/920371>
- Srinivasan, N., & Mitra, P. (2012). Hysteresis in unemployment: Fact or fiction?. *Economics Letters*, 115(3), 419-422.
- Tekin, İ. (2018). Türkiye’de işsizlik histerisi: Fourier fonksiyonlu durağanlık sınamaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 97-127.
- Tunalı, H., & Güney, A. (2015). Satınalma gücü paritesi teorisinin döviz kuru belirleme modeli olabilirliği üzerine ampirik bir inceleme: Türkiye örneği, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(4), 1-34.
- TÜİK, Hanehalkı işgücü araştırması hakkında genel açıklama, <file:///C:/Users/SAMSUNG/Downloads/Hanehalk%C4%B1%20i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%20hakk%C4%B1nda%20genel%20a%C3%A7%C4%B1klamalar.pdf>
- Yılcı, V., Ozkan, Y., & Altınsoy, A. (2020). Testing the unemployment hysteresis in G7 countries: a fresh evidence from fourier threshold unit root test. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 23(3), 49.

- Yıldırım, S., & İnançlı, S. (2018). Türkiye’de İşsizlik Histerisis Hipotezinin Geçerliliğinin Ampirik Olarak Değerlendirilmesi, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14, 45-54.
- Yurtkuran, S. (2021). Türkiye’de İşsizlik Histerisi Hipotezi: Fourier Birim Kök Testleri’nden Yeni Kanıtlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(1), 70-80.
- Yücesan, M. (2021). Türkiye Ekonomisinde Genç İşsizlik Sorunu: Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testlerinden Kanıtlar. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 43-52.

Bölüm 13

İLK HALKA ARZLARIN 2001 KRİZİ ÖNCESİ DÖNEMDE ASİMETRİK BİLGİ HİPOTEZİ AÇISINDAN ANALİZİ

Ayşegül AK¹

1 Dr. Öğretim Üyesi, Başkent Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Orcid: 0000-0003-1434-3103

GİRİŞ:

İlk halka arzlar ve düşük fiyatlandırma olgusu önemli ölçüde tartışılan konular arasındadır. Halka arzın ilk getirilerinin kapsamı ve nedenleri değişse de bu fenomenin neredeyse tüm piyasalarda mevcut olduğu pek çok çalışmayla belgelenmiştir. (Rock, (1986); Welch, (1989); Ritter(1984); Lougran(2000); . Halka arz olunduktan sonra hisse senetlerinin piyasada değerlendirilmesi ilk halka arz fiyatının talep yönlü baskı yaratmak amacıyla bilinçli olarak düşük tutulduğu, hatta ihraççı firmanın bu durumu kendisinin de teşvik ettiği yönünde pek çok varsayım geliştirilmiştir. Sebepleri farklılaşsa da halka arz edildikten sonra hisse senedinin yatırımcısına pozitif getiriler vermesi düşük fiyatlandırma olarak adlandırılarak pek çok çalışmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Ancak bu duruma yol açan hangi faktörlerin baskın olduğu konusunda fikir birliği yoktur. Veri setleri ve zamanları ülkeden ülkeye değişse de yapılan analizler ile ortaya pek çok hipotez sürülmektedir.

Bu konuda geliştirilen hipotezlerden biri asimetrik bilgiye dairdir. Asimetrik bilgi hipotezinin temeli, halka arz ihracında yer alan tarafların farklı bilgilere sahip olduğu ve asimetrik bilgi seviyesinin halka arzın düşük fiyatlaması ile pozitif ilişkili olduğudur. Rock (1986), ‘kazananların laneti’ hipotezine işaret eder ve ihraççıların satış sonrası hisse fiyatını tahmin edemediğini savunur. Bazı yatırımcılar diğerlerinden daha üstün bilgilere sahiptir. Yeni hisseler gerçeğe uygun değerden fiyatlandırılırsa, bu yatırımcılar etkili bir şekilde davranabilir ve diğerlerini dışarıda bırakabilir. Bilgi sahibi olmayan yatırımcılara yeni pay almaları için çağrıda bulunmak için ihraççıların payları indirimli olarak fiyatlandırması gerekir. Chowdry (1996), ihraççılar ve dış yatırımcılar arasında sahip olunan asimetrik bilgiyi dikkate alır ve iyi performansla sahip ihraç eden firmaların, yatırımcıları bilgi toplamak için telafi etmek için yüksek halka arz düşük fiyatlandırması kullanmasını önerir.

Farklı varsayımlar geliştirilse de ilk halka arzlar konusu; değerlendirme, aracı kuruluş seçimi, uygun zamanlamanın ayarlanması gibi pek çok başlıkta birbirinden önemli kriterlerden oluşmaktadır.

Bu çalışmada asimetrik bilgi teorisinden hareketle şeffaf olarak açıklanan mali tablo verilerinin düşük fiyatlandırma üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla da firmaların halka arza istekli olduğu ve yatırımcı ilgisinin de yüksek olduğu 2001 krizi öncesi dönem ele alınmıştır.

LİTERATÜR TARAMASI:

Önemli düzeyde çalışma, halka arzın düşük fiyatlandırması konusuna ve bu olgunun nedenini açıklamaya odaklanmıştır. Düşük fiyatlandır-

ma üzerine araştırmaların kaynağı, Ritter (1984)'in çalışmasıdır. Yakın tarihli çalışmalarda ise Zou vd. (2020) önemli büyüklükte bir veri setini araştırmaya açmıştır. Çin'in küçük ve orta ölçekli işletmelerinde 2006 ve 2016 yılları arasında 755 halka arz örneği de dahil olmak üzere 10 yıllık halka arz ilk getirilerini incelemişlerdir. Aynı zamanda, halka arz fiyatlandırmasındaki ve ticaret mekanizmasındaki politika değişikliklerinin ilk günkü ilk getirileri nasıl etkilediğini test etmişlerdir.

Genellikle çalışmalar, düşük fiyatlandırma konusuna odaklanmıştır. Bu olgunun gerçek nedenini açıklamaya çalışarak halka arzın düşük fiyatlandırması için çeşitli hipotezler geliştirilmiştir. İki teori okulunda düşük fiyatlandırmayı özetlemişlerdir: Asimetrik bilgi teorisi ve davranışsal finans teorisi. Asimetrik bilgi teorisinin temel hipotezi, halka arz ihracında yer alan tarafların farklı bilgilere sahip olduğu ve asimetrik bilgi seviyesinin halka arzın düşük fiyatlaması ile pozitif ilişkili olduğudur.

Asimetrik Bilgi Hipotezine göre; iki çeşit bilgi asimetrisinden bahsetmek mümkündür. Birincisi; halka arz edilen işletme ve aracı kurumun arasında bir bilgi asimetrisi oluşmaktadır, burada işletme arz ve fiyatlama konusunda yeterli bilgi sahibi olmadığı için aracı kuruluşa mecbur kalmakta ve aracı kuruluşun belirleyeceği fiyatlamaya geçerli olmaktadır. İkincisi ise; yatırımcılar arasında yaşanan bilgi asimetrisidir. Bilgisiz yatırımcının dışlanma işlemi ile halka arz sonuçlanmaktadır. Şöyle ki; bilgili yatırımcı, belirlenen fiyat sonrasında arz fiyatının yükseleceğini bildiğinden yüksek getiri beklentisiyle yüksek miktarda talep ile piyasaya girmektedir. (Baron, 1982; Rock, 1986)

Rock (1986), 'kazananların laneti' hipotezine işaret ederek ve ihraççıların satış sonrası hisse fiyatını tahmin edemediğini savunmaktadır. Bazı yatırımcılar diğerlerinden daha üstün bilgilere sahiptir. Yeni hisseler gerçeğe uygun değerden fiyatlandırılırsa, bu yatırımcılar etkili bir şekilde davranabilir ve diğerlerini dışarıda bırakabilir. Bilgi sahibi olmayan yatırımcılara yeni pay almaları için çağrıda bulunmak için ihraççıların payları indirimli olarak fiyatlandırması gerekir.

Chowdry (1996), ihraççılar ve dış yatırımcılar arasında sahip olunan asimetrik bilgiyi dikkate alır ve iyi performansla sahip ihraç eden firmaların, yatırımcıları bilgi toplamak için telafi etmek için yüksek halka arz düşük fiyatlandırması kullanmasını önerir.

Loughran ve Ritter (1995), halka arz sırasında yanlış değerlendirme nedeniyle halka arzların sonraki performanslarının düşük olduğu hipotezi için ampirik kanıtlar sunar.

Bayless ve Chaplinsky (1996), sıcak ve soğuk ihraç dönemlerini belirlemek için öz sermaye ihraç hacmini kullanır. Bu iki dönemi kukla de-

ğişkenlerimiz olarak getiriyoruz. Büyük ihraç hacmi, yüksek düzeyde düşük fiyatlandırma ve aşırı abonelik, Sıcak pazarda sıklıkla görülür. Soğuk piyasa ise tam tersi bir durum. Sıcak ve soğuk piyasayı ayırt edebilmek için öncelikle aylık ihraç hacmini sıralamalıyız. Sıcak piyasa, ayın ihraç hacminin üst çeyreği aştığı bu aylarda ortaya çıkıyor. Diğer dönemler soğuk çıkış dönemleridir.

Purnanandam ve Swaminathan (2004), halka arzın teklif fiyatının sektördeki emsallerine göre yaklaşık %50 oranında aşırı değerli olduğunu ve aşırı değerli halka arzların yüksek ilk gün getirisi elde ettiğini, ancak uzun vadeli getirilerinin düşük olduğunu bulmuşlardır.

Baig ve Chen (2021) küresel salgın dönemini kriz dönemi olarak belirsizlik durumundaki ilk halka arzları incelemiştir. Önceki dönemlere kıyasla bu dönemin bilgi asimetrisini artırdığını ve sektörel olarak ayrıştırdıklarında, bunda da özellikle sağlık ve teknoloji firmalarının yeri olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

VERİ SETİ :

Çalışmada BİST ve SPK' dan elde edilen veriler ile 1993- 2000 yılları arasında halka açılan şirketlerin günlük kapanış fiyat istatistiklerinden ilk gün, ilk hafta, ilk aya ve ilk yıla ait getiriler hesaplanmıştır. Bu hesaplanan getiriler ham getiriler olup piyasanın genel hareketlerini de içerdiğinden endeks getirisinin ham getirilerden çıkarılmasıyla elde edilen düzeltilmiş getiriler analizde kullanılmıştır. Hesaplamalar yapılırken iş günleri dikkate alınmıştır. Şeffaf bir şekilde belgelendirilen mali tablo verileri de asimetric bilgi hipotezini test edebilmek adına seçilmiştir. Şöyle ki, bilgi asimetrisi oluşturmayan toplam varlıklar, toplam satışlar, öz sermaye ve net kar verileri de halka arz olunan firmalar için hesaplanarak veri seti oluşturulmuştur.

Ham getiriler şu şekilde hesaplanmıştır:

İlk gün getirisi: $(P_1 - P_{HAF}) / P_{HAF}$

İlk 5. Gün Getirisi: $(P_5 - P_{HAF}) / P_{HAF}$

İlk 30. Gün Getirisi: $(P_{30} - P_{HAF}) / P_{HAF}$

İlk 365. Gün Getirisi: $(P_{365} - P_{HAF}) / P_{HAF}$

P_{HAF} : Hisse senedinin halka arz olduğu tarihi simgelemektedir.

Bu durumda ham getiriler için hisse senedinin ihraç edildiği fiyatının üzerine çıkan ilk gün, 5. Gün, 30. Gün ve 365. Gün fiyatlarının varlığı, düşük fiyatlandırmaya işaret etmektedir. Yatırım yapanlar pozitif getirilerle kara geçmektedirler.

Endeks Getirisi: (Hisse senedinin getirisinin hesaplandığı döneme

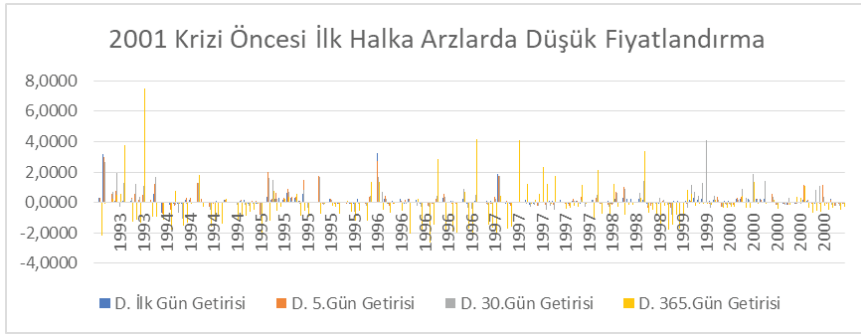
ilişkin BİST 100 endeks değeri- İlgili hisse senedinin halka açıldığı tarihteki BİST 100 endeks değeri)/ İlgili hisse senedinin halka açıldığı tarihteki BİST100 endeks değeri

Düzeltilmiş getiriler de her bir döneme ilişki ham getiriden ilişkili döneme ait endeks getirisinin çıkartılmasıyla bulunmuştur.

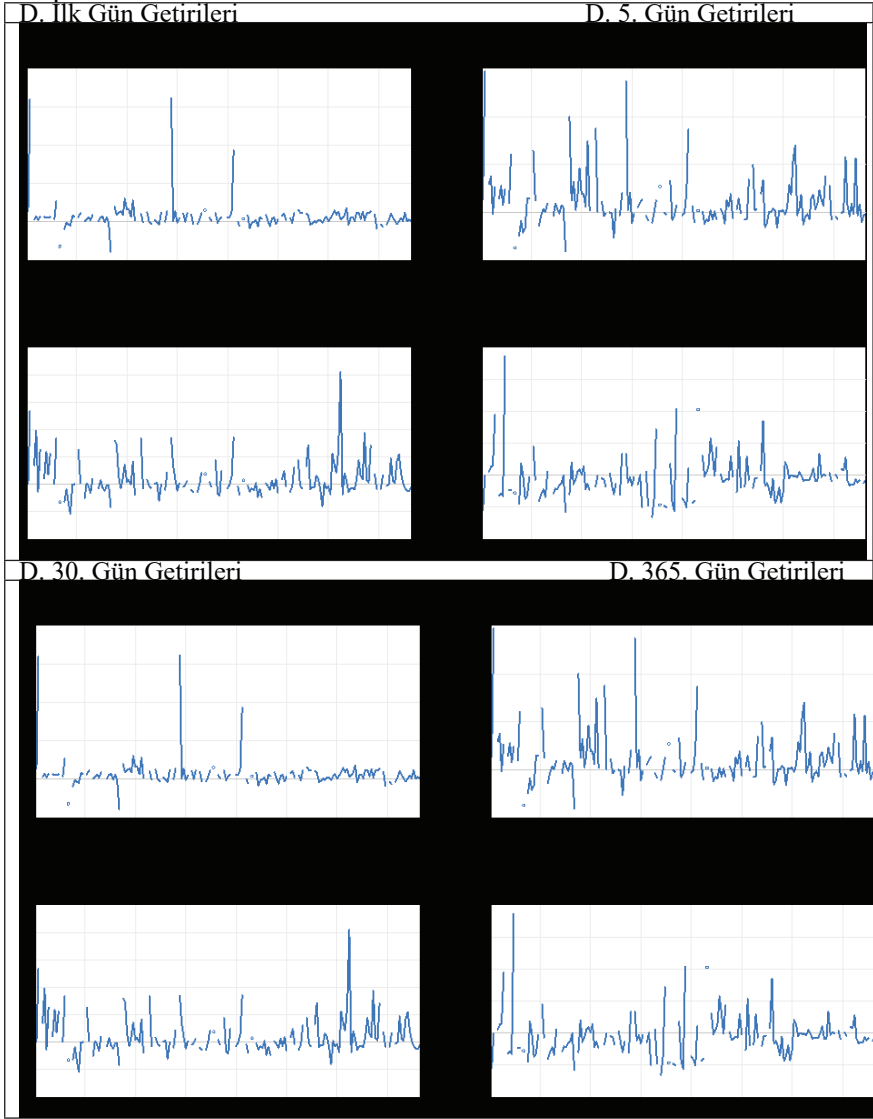
Düzeltilmiş getiri= Ham Getiri- Endeks Getirisi

Ham getirilerin içerisinde piyasa koşullarından kaynaklanan kazanç ve kayıplar da olduğu için bunların ayrıştırılmasına gerek duyulmuştur. Böylelikle düzeltilmiş getiriler, ham getirilerin netleştirilmesiyle elde edilmiş olmaktadır.

Grafik1: Sıcak Piyasa Örneği Olarak 2001 Krizi Öncesi Dönemde Düşük Fiyatlandırma

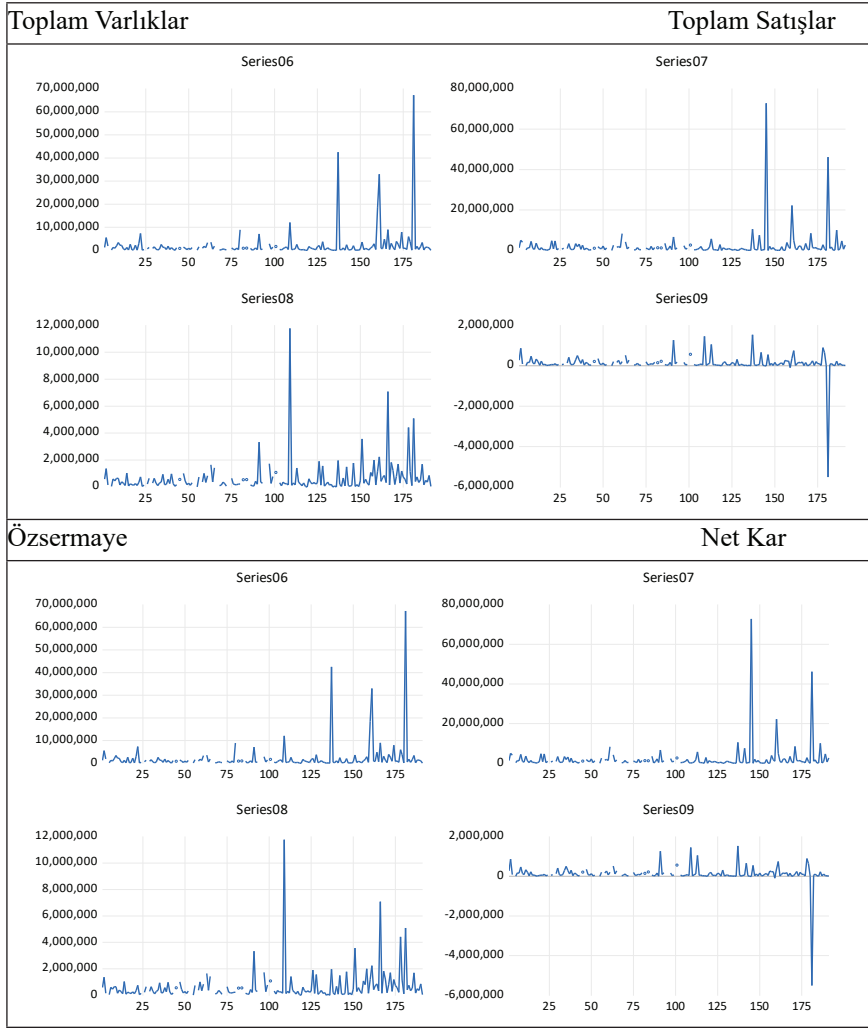


Grafik 1 ile farklı zamanlara ait düzeltilmiş getirilerin yıllar içindeki halka arzlardaki durumu gösterilmektedir. Sarı renk ile gösterilen 365. Gün getirisinin çoğunlukla negatif bölgede olması dikkat çekmektedir. Her yıl için hisseleri halka arz olan firmalara bakıldığında, mavi, turuncu ve gri ile gösterilen sırasıyla ilk gün, 5. Gün ve 30. Gün getirilerinin pozitif bölgede kalması düşük fiyatlandırmayı temsil etmektedir. İhraç edilen hisseyi halka arz sırasında portföyüne ekleyen yatırımcı pozitif getiri elde etmektedir.

Grafik2: Düzeltilmiş Getiriler Bazında Halka Arz Olan Firmaların Durumu

Grafik 1’de düzeltilmiş getirilerin farklı zaman dilimlerindeki seyri gösterilmiştir. Yatay eksen ihraççı firmanın örneklem içindeki yerini göstermektedir. Hisselerini halka arz eden firmaların ilk gün, 5., 30. ve 365. Gün getirilerinde yüksek getiri sağlama eğiliminde olmaları, bu firmalar için ilk halka arz sırasında düşük fiyatlandırma yapıldığını dolayısıyla ihraç ile elde edilen getirinin firmaya kalan kısmının olması gerekenden düşük gerçekleştiğini düşündürmektedir. 365. Gün sonundaki getirilerin çoğunlukla negatif bölgede olması, genel olarak halka arz üzerinden zaman geçtikçe düşük fiyatlandırmanın tersine döndüğünü göstermektedir.

Grafik2: Mali Tablo Verileri Açısından Halka Arz Olan Firmaların Durumu



Grafik2’de seçilmiş mali tablo verilerinin firmalar bazında dağılımı gösterilmiştir. Halka arz işlemi yaparken net kar rakamının negatif olduğu bir firmanın varlığı dikkat çekmektedir. Net karda negatifte olsa da bu firma, toplam varlıklar ve özsermaye açısından güçlü bir yapıdadır. Toplam varlıklar ve toplam satışlar olarak bakıldığında firmaların benzer yapıda oldukları, ancak outlier olarak tanımlayabileceğimiz bazı firmaların ortalamadan ayrılarak keskin farklılıklar gösterdikleri fark edilmektedir. Özsermaye değişkeninde ise bu durum daha baskındır. Bu da, ilk halka arza yönelik firmanın güçlü bir özsermaye yapısını takiben ihraca hazırlandığının kanıtı olabilir.

ANALİZ:

Basit doğrusal regresyon; bağımsız değişken (X) ile bağımlı değişken (Y) deki değişimi açıklamayı, bağımsız değişkendir bir birimlik değişimin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlar.

Temel amaç, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi ifade eden doğrusal fonksiyonu bulmaktır.

Araştırılan regresyon modeli şu şekilde yazılabilir:

$$Y_t = a + c_k X_k + e_t$$

y vektörü düzeltilmiş ilk gün, 5. gün, 30. gün ve 365. gün getirilerinden oluşurken X vektörünü de firma mali tablo verilerine ilişkin değişkenler oluşturmaktadır. Verilerin doğan logaritmaları alınarak regresyona eklenmişlerdir. Eviews11 programı ile NLS ve ARMA yöntemiyle en küçük kareler uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Düzeltilmiş Getiriler İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: D. İlk Gün Getirisi				
	Katsayı	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Toplam varlıklar	0.018669	0.063273	0.295059	0.7684
Toplam satışlar	0.020153	0.034242	0.588535	0.5573
Özsermaye	-0.055878	0.066981	-0.834238	0.4058
Net kar	0.029279	0.047862	0.611750	0.5418
R-squared	0.013570	Mean dependent var		0.144128
Adjusted R-squared	-0.010489	S.D. dependent var		0.453906
S.E. of regression	0.456280	Akaike info criterion		1.299571
Sum squared resid	25.60758	Schwarz criterion		1.389151
Log likelihood	-78.52273	Hannan-Quinn criter.		1.335966
Durbin-Watson stat	0.662099			
Bağımlı Değişken:D. 5. Gün Getirisi				
	Katsayı	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Toplam varlıklar	0.005557	0.070626	0.078681	0.9374
Toplam satışlar	0.012034	0.038221	0.314844	0.7534
Özsermaye	-0.029674	0.074765	-0.396896	0.6921
Net kar	0.027572	0.053424	0.516100	0.6067

R-squared	0.003045	Mean dependent var	0.172134	
Adjusted R-squared	-0.021271	S.D. dependent var	0.503972	
S.E. of regression	0.509304	Akaike info criterion	1.519445	
Sum squared resid	31.90499	Schwarz criterion	1.609025	
Log likelihood	-92.48473	Hannan-Quinn criter.	1.555840	
Durbin-Watson stat	1.006456			
Bağımlı Değişken: D. 30. Gün Getirisi				
	Katsayı	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Toplam varlıklar	-0.021274	0.086761	-0.245205	0.8067
Toplam satışlar	-0.020197	0.046955	-0.430136	0.6679
Özsermaye	0.054152	0.091803	0.589877	0.5564
Net kar	0.004718	0.065863	0.071637	0.9430
R-squared	0.002222	Mean dependent var	0.180147	
Adjusted R-squared	-0.022313	S.D. dependent var	0.618500	
S.E. of regression	0.625362	Akaike info criterion	1.930259	
Sum squared resid	47.71145	Schwarz criterion	2.020299	
Log likelihood	-117.6063	Hannan-Quinn criter.	1.966839	
Durbin-Watson stat	1.249993			
Bağımlı Değişken: D. 365. Gün Getirisi				
	Katsayı	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Toplam varlıklar	-0.276977	0.186118	-1.488178	0.1393
Toplam satışlar	-0.022845	0.101858	-0.224282	0.8229
Özsermaye	0.355188	0.196794	1.804868	0.0736
Net kar	-0.050390	0.142912	-0.352591	0.7250
R-squared	0.026602	Mean dependent var	-0.128579	
Adjusted R-squared	0.002468	S.D. dependent var	1.341695	
S.E. of regression	1.340038	Akaike info criterion	3.454750	
Sum squared resid	217.2799	Schwarz criterion	3.545256	
Log likelihood	-211.9219	Hannan-Quinn criter.	3.491518	
Durbin-Watson stat	1.301956			

Elde edilen bulgular Zou (2020) ile uyumludur. Farklı zaman dilimlerinde hesaplanan düşük fiyatlandırma değerlerinin gerçekleşmesinde açıklayıcı değişken olarak ele alınan değişkenlerin modeldeki açıklama gücü çok küçük düzeyde kalmıştır. Şeffaf olarak açıklandığı için asimetrik

bilgi teorisinin dışında kalabileceği varsayılan mali tablo verileri düşük fiyatlandırma ile ilişkilendirilememektedir.

SONUÇ:

İlk halka arzlar konusu; değerlendirme, aracı kuruluş seçimi, halka arz yönteminin belirlenmesi, uygun zamanın bulunması, ihraca aracılık edecek kurumun seçimi gibi pek çok başlıkta incelenebilmektedir. İhraç gerçekleştirilirken hisse fiyatının olması gerekenden düşük belirlenmesi, yani değerlendirme aşamasında bilerek veya istemeyerek düşük bir ihraç fiyatının belirlenmesi, firmanın potansiyelinin altında bir gelir elde etmesine yol açacaktır. Bu durumda düşük değerlendirilmiş hisse senedine halka arz esnasında yatırım yapanlar sonrasında beklentilerinin çok üzerinde bir getiri elde etmiş olacaklardır. Bu durum literatürde düşük fiyatlandırma olarak adlandırılmaktadır. Toplanacak talebi yüksek tutabilmek amacıyla hisse senedi sahipleri ihraç fiyatını özellikle düşük tutma eğiliminde olabilecekleri gibi yanlış bir değerlendirme sonucu düşük fiyata karar vererek beklenmedik getirilere de yol açabilirler. Düşük fiyatlandırmanın ilk gün, ilk hafta, ilk ay, ilk yıl için getiri yansıması pek çok ülkede analizlere konu olmuştur. Dikkat edilmesi gereken husus, halka arz sonrasında elde edilen pozitif getirilerin içinde piyasanın kendi durumundan kaynaklı getirilerin de bulunmasıdır. Dolayısıyla bu çalışmada, BİST 100 endeksine ait o dönemi temsil eden getiriler ham getirilerden çıkartılarak netleştirilmiş haliyle düzeltilmiş getiriler kullanılmıştır. Bilgi asimetrisi hipotezinin öne sürdüğü, bilginin kişiler arasındaki asimetrik dağılımının neden olduğu düşük fiyatlandırmayı elimine edebilmek amacıyla şeffaf olması zorunlu mali tablo verileri açıklayıcı değişken seçilmiştir. Modelin açıklayıcı gücünü veren R^2 değerlerinin beklenenden düşük gelmesi, mali tablo verilerinin düşük fiyatlandırma ile ilişkilendirilemediği sonucunu doğrulamaktadır. Asimetrik olmadan şeffaf şekilde tüm paydaşlara duyurulan mali tablo verileri düşük fiyatlandırma olgusunu açıklamada yetersiz olarak asimetrik bilgi hipotezini elemektedir.

KAYNAKÇA:

- Bayless, M. and Chaplinsky, S. (1996), „Is There a Window of Opportunity for Seasoned Equity Issuance?“, *The Journal of Finance* 51 (1)
- Chan, K., Wang, J., and Wei, J. K. C. (2004). Underpricing and Long-term Performance of IPOs in China. *Journal of Corporate Finance* 10 (3).
- Chowdhry, B. & Vikram N., (1996), Stabilization, syndication, and pricing of IPOs, *Journal of Financial and Quantitative Analysis* 31
- Loughran, Tim, & Jay R. Ritter, (2002). Why don't issuers get upset about leaving money on the table in IPOs?, *Review of Financial Studies* 15.
- Kıymaz, H., (2000). The Initial Aftermarket Performance Of IPOs In An Emerging Market:Evidence From Istanbul Stock Exchange, *Journal of Multinational Financial Management*, 10
- Ritter, J., R., (1984). The Hot Issue Market Of 1980 , *The Journal Of Business*, 4
- Ritter, J.R., (2003). Differences Between European and American IPO Markets, *European Financial Management*, 9(4)
- Rock, K. (1986), Why new issues are underpriced, *Journal of Financial Economics* 15.
- Pagano, M., Panetta F. & Zingales L., (1998). Why do companies go public? An empirical analysis, *Journal of Finance* 53.
- Zou, G., Cheng, Q., Chen, W., Meng, J.G., (2020). What causes the IPO underpricing? New evidence from China's SME market, *Applied Economics*, 52(23)

Bölüm 14

LOJİSTİK FAALİYETLERDE DIŞ KAYNAK KULLANIMININ İŞLETMELER AÇISINDAN ÖNEMİ

Bora ÖÇAL¹

¹ Öğr. Gör. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, <https://orcid.org/0000-0003-0654-0131>, boraocal@isparta.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile dünyadaki mesafeler kısalmış ve insanların birbirleri ile olan etkileşimleri artmıştır. Bu gelişme ve etkileşimler sonucunda insanların tüketim alışkanlıkları ve beklentileri değişmiştir. Değişen dünya düzeni ile birlikte işletmeler arası rekabet de üst düzeye çıkmıştır. Bu rekabet ortamında işletmeler üretim ve dağıtımda kaliteye odaklanırken aynı zamanda maliyetleri de düşürmeyi hedeflemektedirler. İşletmeler bu hedeflerine ulaşmak için kendilerine rekabet avantajı sağlayan uzmanlık alanlarına odaklanmakta ve uzmanlık alanları dışında kalan konularda ise bu hizmetleri sunan işletmelerle işbirliği yapmaktadırlar. Bu işbirlikleri işletmenin temel uzmanlık alanı dışındaki tüm faaliyetleri için yapılabilir. Yapılan bu işbirlikleri, işletmenin temel uzmanlık alanına odaklanmasını sağlarken işletme maliyetlerini de önemli derecede azaltır. İşletmenin temel faaliyetleri dışındaki işlerini başka bir işletmeye yaptırmasına dış kaynak kullanımı (outsourcing) denilmektedir.

İşletmelerin ürettikleri ürünün müşterilerin beklentileri karşılayacak şekilde istenildiği zaman ve istenilen yerde olması işletmelere önemli rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Bu açıdan işletmeler için lojistik faaliyetler göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Fakat lojistik faaliyetler hem altyapı ve araç-gereç maliyetleri hem de uzmanlık gerektiren bir konu olması nedeniyle işletmelere büyük mali yükler yüklemektedir. Bu nedenle işletmeler lojistik faaliyetlerinde dış kaynak kullanımına yönelmektedirler. Böylece işletmeler hem kendisine rekabet avantajı sağlayacak uzmanlık alanındaki işlere yoğunlaşmakta hem de lojistik faaliyetlerin daha uzman kişilerce ve daha az maliyetle yapılmasını sağlamaktadırlar. Bu çalışma kapsamında dış kaynak kullanımı (outsourcing) ve lojistikte dış kaynak kullanımı (3. PL) konuları ele alınmıştır

1. DIŞ KAYNAK KULLANIMI (OUTSOURCİNG)

1.1. Dış Kaynak Kullanımı Kavramı

Küreselleşen dünyada ortaya çıkan rekabet ortamında işletmeler rakiplerine üstünlük sağlamak için yönetim felsefeleri, stratejileri, süreçleri, örgüt yapıları ve işletmenin iç ve dış çevresinin beklentilerini karşılamak adına köklü değişimler yapmak durumunda kalmaktadırlar. Bu değişimler sonucunda işletmeler verimliliği artırmak, maliyetleri düşürmek ve işletmenin temel uzmanlık alanındaki işlere yoğunlaşabilmek gibi nedenlerle dış kaynak kullanımına yönelmektedirler (Tanyeri ve Fırat, 2005: 273).

Dış kaynak kullanımı, işletmenin temel uzmanlık alanı dışında kalan rutin ve tekrarlı işleri kendi bünyesi dışında başka bir işletmeye yaptırmasıdır (Embleton ve Wright, 1998: 94). Bu sayede işletme temel işine odaklanarak, diğer işler için performans harcamamaktadır. Dış kaynak

kullanımı ile işletmelerin iş verimlilikleri önemli derecede artmaktadır ve günümüz dünyasında işletmelerin önemli bir kısmı farklı işletmelerle stratejik ortaklıklar kurarak dış kaynak kullanım yoluna gitmektedirler (Mucuk, 2014: 282).

1.2. İşletmelerin Dış Kaynak Kullanma Nedenleri

Teknolojinin hızla ilerlemesi ile birlikte dünyadaki sınırların ortadan kalkması sonucu insanlar dünyanın her yerindeki ürünleri kolaylıkla ulaşabilmektedir. Teknolojik ilerlemeler ve ulaşılabilirliğin kolaylaşması sonucu insanların tüketim alışkanlıkları değişmiş ve ihtiyaç duydukları ürün miktarları da o oranda artmıştır. Ortaya çıkan yenedünya düzeninde işletmeler, insanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek, ulusal ve uluslararası pazarda ayakta kalabilmek, bu rekabet ortamında avantaj sağlayabilmek ve pazar paylarını artırabilmek gibi amaçlarla dış kaynak kullanımına yönelmişlerdir (Tanyeri ve Fırat, 2005: 273).

İşletmeleri dış kaynak kullanmaya iten nedenleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Saunders vd., 1997: 63-79):

- **Maliyet Kaynaklı Nedenler:** Dış kaynak kullanımı ile işletmeler, asıl işleri dışında kalan ve uzmanlık alanı olmayan işleri dış kaynaklar vasıtası ile yaparak bu işlerin maliyetinden kurtulmakta ve bu işler için harcanacak miktarı da işletme için farklı yatırımlarda kullanabilmektedir. Ayrıca bu durum işletmelere daha düşük risk ve daha fazla esneklikle müşteri taleplerini daha az maliyetle karşılayabilme imkânı sunmaktadır (Hoffman, 1995: 59).

- **Organizasyonel Nedenler:** İşletmeler kaynaklarını daha az ve etkin kullanacak şekilde organizasyonlarını şekillendirirler. Bu açıdan işletmelerin asıl işleri dışında kalan birimlerin işlerini dış kaynak kullanımı ile başka işletmelere yaptırarak işletmenin organizasyonel olarak küçülmesi sağlanır ve işletmenin esnekliği artar. Ayrıca diğer birimlere yapılan kaynak dağılımının daha verimli olması sağlanır.

- **Finansal Nedenler:** Dış kaynak kullanımı işletmelerin, tüm kaynak ve enerjilerini asıl işlerine vermelerini sağlarken diğer işlerden doğacak riskleri azaltmaktadır. Ayrıca işletmenin diğer faaliyetler için yapacağı riskli yatırımları dış kaynağa aktarmakta ve bu işler için yapılacak olan yatırımları uzun vadede asıl işi olan faaliyetlere aktarabilme imkânı sunmaktadır (Tanyeri ve Fırat, 2005: 274-275).

- **İnsan Kaynaklı Nedenler:** İşletmeler bünyesinde bulundurdıkları çalışanların ücretlerinin, yasal ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasından sorumludur. Ayrıca uzmanlık gerektiren iş kollarında çalışanların eğitilmesi ve koordinasyonundan da işletmeler sorumludur. Bu açıdan

işletmeler asıl işleri dışında kalan faaliyetlerde çalışanların bu sorumluluklarını almak yerine dış kaynak kullanımını tercih etmektedirler.

- **Kaliteyi Artırmak:** Ürünün ya da hizmetin tam zamanında, istenilen yerde, müşterilerin istediği şekilde ve uygun fiyatla sunulması kalite olarak nitelendirilebilir. İşletmeler pazara sunacakları ürün ya da hizmetin kalitesini artırmak adına üretimdeki kayıp ve hataları en aza indirerek, işletmenin verimlilik ve etkinliğini artırmak zorundadır. Bu açıdan işletmeler kaliteyi artırmak için dış kaynak kullanımına yönelmektedir (Tanyeri ve Fırat, 2005: 275).

- **Teknolojik Nedenler:** Dünyanın teknolojik olarak hızla ilerlemesi sonucu işletmelerin de bu ilerlemeye ayak uydurması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Teknolojik ilerleme, günümüz dünyasının bir gerçeği olmakla birlikte insanların teknolojiye olan bağımlılığı da göz ardı edilemeyecek durumdadır. İşletmelerin ayakta kalabilmek için teknolojik ilerlemelere ayak uydurabilmesi gerekmektedir. Ancak teknolojinin çok hızlı şekilde ilerlemesi ve değişmesi, işletmelerin bu değişime ayak uydurmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle işletmeler teknolojik konularda dış kaynak kullanımına başvurumaktadırlar.

2. LOJİSTİKTE DIŞ KAYNAK KULLANIMI - 3. PARTİ LOJİSTİK

2.1. 3. Parti Lojistik (3. PL)

Uluslararası alanda faaliyet gösteren bazı büyük işletmeler, lojistik faaliyetlerini yerine getirmek için kendi bünyelerinde alt birimler kurmaktadırlar. Kurmuş oldukları bu alt birimler sayesinde karmaşık bir yapıya sahip olan lojistik faaliyetleri dış kaynak kullanmadan yerine getirmektedirler (Locke: 1996: 3). İşletmelerin taşıma, depolama, ambalajlama ve gümrükleme gibi lojistik faaliyetleri kendi bünyesinde yerine getirmesi işletmeye fazladan maliyet getirmesinin yanında uzmanlık gerektiren bu faaliyetler için fazladan zaman ve kaynak harcaması gerekmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde işletmenin asıl işi dışındaki faaliyetlere yoğunlaşması işletme verimliliğini ve iş kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir (Koban ve Yıldırım Keser, 2010: 58).

Eğer işletmeler lojistik faaliyetlerini kendi bünyesinde gerçekleştiriyor ise bu durum işletmenin odak noktası ve gücünü asıl işinden ayırarak başka işlere yoğunlaşması anlamına gelmektedir. Ancak işletme depolama, taşıma, gümrükleme ve ambalajlama gibi uzmanlık gerektiren faaliyetlerinde dış kaynak kullanımına yönelmesi, işletmenin asıl işine yoğunlaşmasına ve sonuç olarak ürün kalitesi ve iş verimliliğinin artmasına olanak sağlamaktadır. Küreselleşen dünya düzeni ile birlikte dünyanın herhangi bir yerinde üretilen ürünün dünyanın her yerinde talep görmesi mümkündür. Bu açıdan

deniz aşırı bölgelerde pazara girecek olan bir ürünün bu bölgelere taşınması, depolanması ve pazara sunulması gibi faaliyetler oldukça karmaşıktır ve bu durum işletmeleri bu faaliyetleri için daha fazla kaynak ayırmaya zorlamaktadır. Ayrıca bu bölgelerde karşılaşılabilecek yasal ve yerel prosedürlerin farklı olabileceği de göz önüne alındığında, işletmelerin bu yasal ve yerel prosedürleri yerine getirebilmesi ve lojistik faaliyetleri bulunduğu yerden kontrol edebilmesi oldukça zordur. Bu zorluklara karşı dış kaynak kullanımı, işletmelere asıl faaliyetlerinden ödün vermeksizin küresel bazda her yere ulaşabilme ve uluslararası pazarda ortaya çıkabilecek yeni fırsatları değerlendirebilme imkânı sunmaktadır (Baluch, 2006: 1-2).

20. yy.'nin sonlarına kadar işletmeler faaliyetlerini yalnızca kendi bünyelerinde gerçekleştirmeye özen göstermekteydiler. Ancak bu yıllardan sonra işletmelerin yönetim, anlayış ve uygulamalarında önemli değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimlerle birlikte işletmeler geleneksel yönetim anlayışından yenilikçi anlayışa geçmişler ve 3. parti lojistik kavramı ortaya çıkmıştır. 20. yy.'nin sonlarına kadar işletmelerin her türlü faaliyetini kendi bünyesinde yerine getirmesi, o işletme için güç unsuru olarak görülmekteyken günümüzde sınırların ortadan kalkmasıyla birlikte ortaya çıkan yeni yönetim anlayışı sonucu bu durum tam tersi hal almıştır. Günümüzde işletmeler asıl işlerine yoğunlaşarak diğer işleri alanında uzmanlaşmış lojistik işletmelerine yaptırmakta ve bu durum da işletmeleri güçlü kılmaktadır (Karacan ve Kaya, 2011: 84; Özbay, 2004: 7).

Bu nedenle günümüz işletmeleri faaliyetlerini “asıl iş ve dışarıdan karşılanabilecek işler” şeklinde bölümlendirmektedir. İşletmeler asıl işlerine yoğunlaşırken dışarıdan karşılanabilecek işler için dış kaynak kullanımına gitmektedirler. Ayrıca günümüz işletmelerin büyük bir kısmını oluşturan orta ve küçük ölçekli işletmelerin kendi lojistik faaliyetleri için işletme bünyesinde altyapı kurmaları oldukça zor ve maliyetlidir. Bu nedenle genellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler de lojistik faaliyetlerinde dış kaynak kullanımına gitmektedir (Koban ve Yıldırım Keser, 2010: 59).

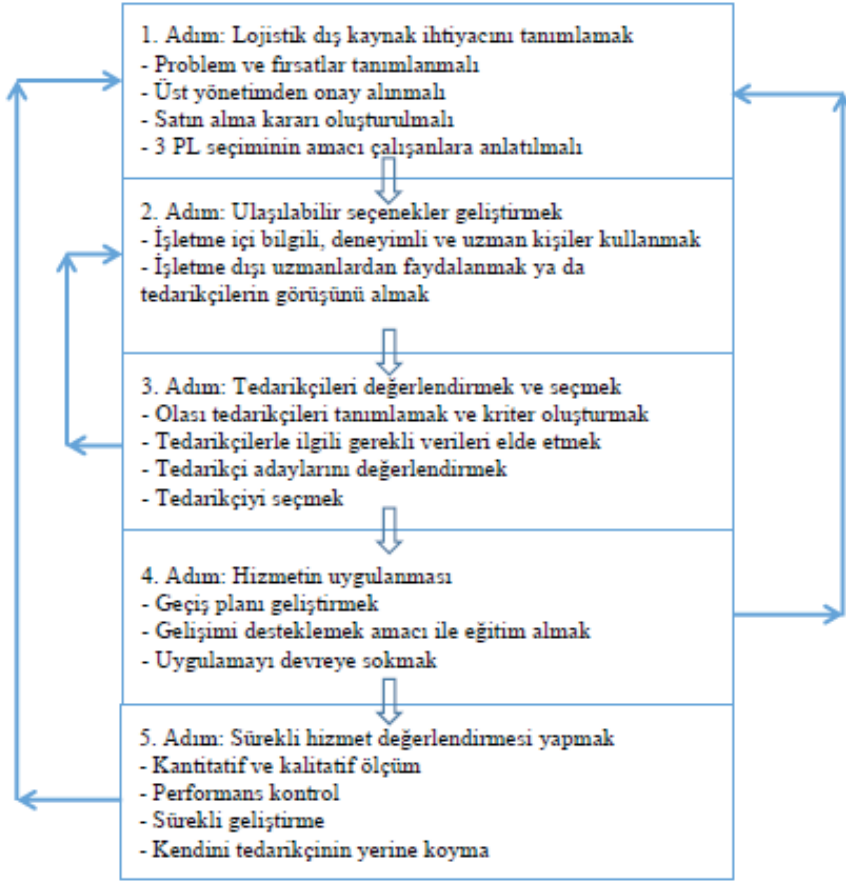
Geçmişte yalnızca taşıma ya da yalnızca depolama gibi tek bir fonksiyonu yerine getiren lojistik faaliyetler, günümüzde dış kaynak kullanımı ile birlikte entegre lojistik süreçleri de kapsayan uzun dönemli planlama ve uygulamaları içerir (Yıldız ve Turan, 2015: 83).

Lojistik faaliyetlerde dış kaynak kullanımı işletme maliyetlerini azaltma, müşteri beklentilerine cevap vermede kolaylık ve müşteri memnuniyetini artırma gibi avantajlar sağlarken asıl işe odaklanma sayesinde yeni ürün geliştirme gibi rekabet ortamında işletmeye fark yaratacak işlerin ortaya çıkmasını sağlar (Yıldız vd., 2013: 133). İşletmeler lojistik faaliyetlerden doğacak cezai ve hukuki sorumlulukları ile birlikte asıl işi dışında ki diğer faaliyetleri 3. parti lojistik işletmelerine yükleyebilmektedir.

İşletmelerin 3. parti lojistik işletmeleri vasıtası ile yapabildiği işler aşağıda sıralanmıştır (Koban ve Yıldırım Keser, 2010: 59):

- İthalat ve ihracat ürünlerinin sipariş ve satış takibi,
- Siparişlerin birleştirilmesi-ayrıştırılması ve uygun taşıma araçları ile taşınması,
- Depolama faaliyetleri,
- Ürünlerin depolardan üretim hatlarına gönderilmesi,
- Etiketleme,
- Ambalajlama,
- Stok kayıtlarının tutulması,
- Stok kontrolü,
- Sigortalama,
- Gümrükleme,
- Tüketicie sevk edilmesi işlemleri yapılabilir.

İşletmelerin lojistik faaliyetlerini yerine getirmesi için ortaklık kuracağı 3. parti lojistik işletmelerini doğru şekilde belirlemesi işletmenin verimliliğini önemli düzeyde artıracaktır. Bu nedenle işletme ile 3. PL işletmesi arasında güvenilir ve maliyet açısından etkili bir ortaklık kurulması gerekmektedir (Aktaş ve Ülengin, 2005: 319-320). İşletmeler 3. parti lojistik işletmelerini seçerken beş adımdan oluşan aşağıdaki süreçleri takip etmelidir. Bu süreçler Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1: Üçüncü Parti Lojistik Satın Alma Süreci

Kaynak: Karacan ve Kaya, 2011: 88

İşletmenin 3. PL işletmesinden hizmet alımı için karar sürecinde, hizmet satın alınacak firmanın sahip olması gereken temel özellikler aşağıda sıralanmıştır (Razzaque ve Sheng, 1998: 98-99):

- Lojistik ekipman ve performans,
- Sektördeki tecrübesi ve uzman işgücü,
- Hizmet çeşitliliği ve taleplere karşılık verebilme,
- İş geliştirme kabiliyeti,
- Konumu (işletmeye yakınlığı),

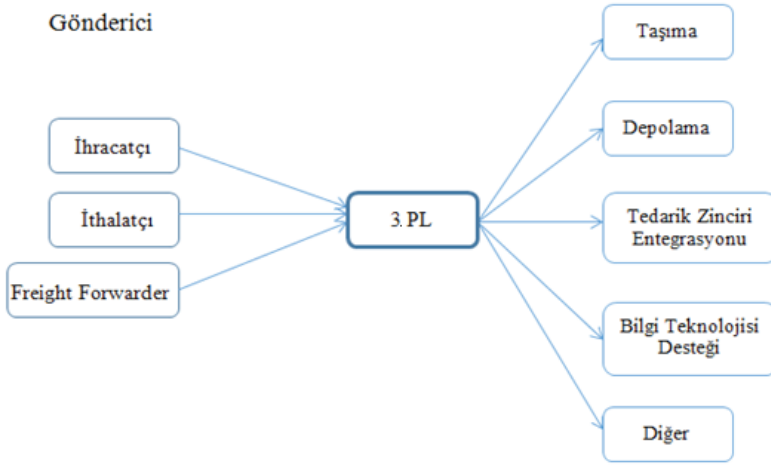
- Finansal durumu,
- Kullandığı teknolojinin işletme için yeterliliği,
- Gelişen ve yüksek standartlara uyum sağlama yeteneği,
- Coğrafi etki alanı,
- Yönetim yapısı,
- Fiyat ve hız,
- Güvenilirlik ve itibar,
- Uzun süreli işbirliğine uyum sağlama,
- Hizmet kalitesi,
- Sistem kapasitesi ve esnekliği,
- Sertifikaları,
- Bilgi ve iletişim teknolojileri,
- İşletmenin varlıkları ve insan kaynağının varlığı temel kriterlerdendir.

Freight Forwarders işletmeleri farklı taşıma türleri ile (tek modlu ya da kombine) taşıma süresince nakliye, depolama, dağıtım, sigortalama ve gümrükleme gibi faaliyetleri sunabilirken 3.Parti lojistik işletmeleri fiziksel tedarik aşamasından üretim aşamasına ve ürünlerin işletmeden alıcılara iletilmesi sürecindeki malzeme akışındaki tüm faaliyetleri yerine getirebilir. 3. parti lojistik işletmeleri uzmanlık alanlarına göre (Çancı ve Erdal, 2009: 45):

- Taşıma,
- Depolama,
- Freight Forwarder,
- Finansal,
- Bilgi ve iletişim tabanlı üçüncü parti lojistik işletmeleri olarak tanımlanabilir.

3. parti lojistik Şekil 2’de kısaca özetlenmiştir.

Şekil 2: Üçüncü Parti Lojistik



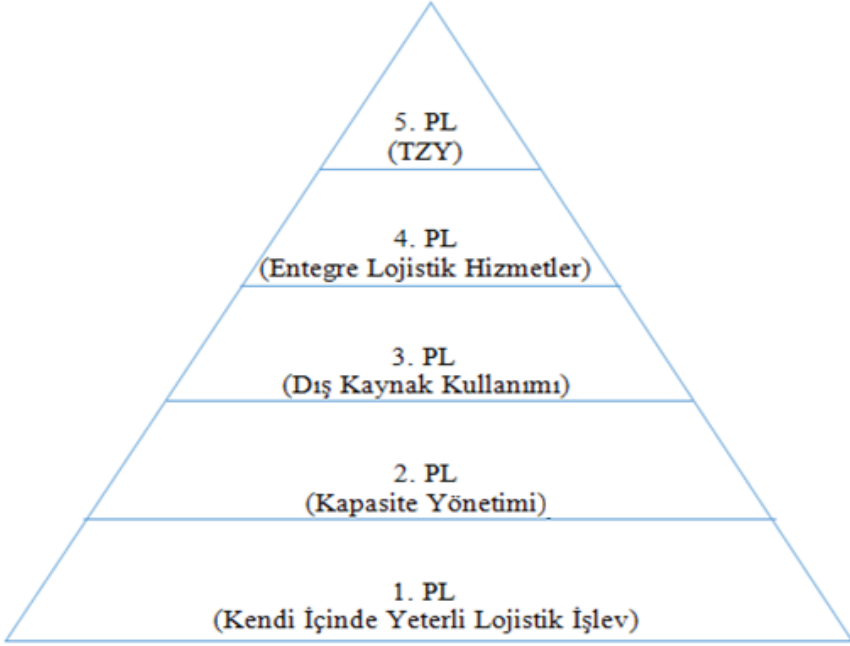
Kaynak: Çancı ve Erdal, 2009: 46

Lojistik hizmetler farklı isimlerle anılmaktadır. Bunlar (www.etasimacilik.com/blog/22; Kızılırmak, 2019: 451):

- 1. Parti Lojistik (1. PL) olarak isimlendirilen faaliyette, işletme lojistik ihtiyaçlarını işletme bünyesinden kendisi karşılamaktadır. Bu işletmeler genellikle tedarikçi ya da küçük ölçekli üretim işletmeleridir.
- 2. Parti Lojistik (2. PL) faaliyetlerinde ise artan iş hacmi ve genişleyen pazara bağlı olarak 1. PL faaliyetlerin yetersiz kalması nedeniyle işletmelerin taşımacılık ve depolama faaliyetlerini, geleneksel şekilde yürütülmesini sağlayan lojistik işletmelerdir. 1. Parti lojistik işletmeleri genellikle 2. Parti lojistik işletmelerinin müşterisi durumundadır. Bu işletmelere örnek olarak, kendi ekipmanları ile geleneksel taşımacılık ve depoculuk faaliyetleri yapan firmalar verilebilir.
- 3. Parti Lojistik (3. PL) kısaca işletmelerin ürün yönetimi ya da dağıtımının bir kısmını ya da tamamını yapan lojistik işletmesidir. Lojistik araçları olarak da adlandırılabilen 3. PL işletmeleri; freight forwarders, hizmet sağlayıcı, antrepo işletmecisi ya da taşıyıcı gibi işletmeler olabilir.
- 4. Parti Lojistik (4. PL) ise genellikle taşıma ve depolama faaliyetlerine odaklanan 3. PL'nin yetersiz kaldığı durumlarda işletmelerin karmaşık lojistik ihtiyaçlarını karşılamak için ortaya çıkmış işletmelerdir.
- 5. Parti Lojistik (5. PL) ise lojistik faaliyetlerde tedarik zinciri faaliyetlerinin tümünün başka işletmeler tarafından yapılmasıdır.

İşletmelere dış kaynak sağlayan firmaların hiyerarşik durumu Şekil 3'te gösterilmiştir.

Şekil 3: 1. PL'den 5. PL'ye Lojistik Hizmetler



Kaynak: Su ve Lu, 2003: 17.

Tennessee Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmaya göre 3. parti lojistik işletmelerinin faaliyet gösterdikleri alanlar (Çancı ve Erdal, 2009: 46):

- Çıkış taşıma %75,
- Taşıma fatura ve ödemelerinin kontrolü %68,
- Depolama %68,
- Giriş taşıma %61,
- Yük birleştirme %50,
- Büyük yükleri ayrıştırarak araçtan araca nakletme %38,
- İmalat faaliyetleri %33,
- Paketleme, işaretleme ve ambalajlama %29,
- Ürünlerin iadesi ve onarımı %22,

Filo ve trafik operasyonları %19,

Bilişim teknolojileri %16,

Ürün montajı %14,

Stok yönetimi %12,

Sipariş gerçekleştirme %8,

Müşteri hizmetleri %6

Sipariş süreci/girişi faaliyetlerinde %4 olarak tespit edilmiştir.

2.2. 4. Parti Lojistik (4. PL)

Dış kaynak kullanımının temelini oluşturan 3.PL işletmelerinin genellikle taşıma ve depolama gibi faaliyetlere yönelmesi sonucu müşterilerin entegre çözüm beklentileri yeterince karşılanamamaktadır. Bu açıdan işletmelerin beklentilerini karşılamak için kapsamlı bir tedarik zinciri çözümlerine ihtiyaç duyulmuştur (Öz, 2011: 151).

Dördüncü parti lojistik, dış kaynak kullanımında ortaya çıkan yeni bir yaklaşım olmakla birlikte 3. parti lojistik sistemlere entegre bir lojistik yaklaşımdır. 4. PL sağlayıcıları, işletmelere daha kapsamlı tedarik zinciri çözümleri sunmak için kendi bünyesinde barındırdıkları yetenek, kaynak ve teknolojileri 3. PL işletmeleri ile entegre eden tedarik zinciri bütünleştiricileridir (Derinalp, 2007: 34-35). 3. PL'ye göre daha entegre çözümler sunabilen 4. PL işletmeleri, aşağıdaki hizmetleri sunabilmektedir (Çancı ve Erdal, 2009: 50-51):

- Taşıma hizmetleri ile birlikte depolama ve dağıtım gibi faaliyetleri de birbirine entegre şekilde sağlayabilirler.
- 4. PL işletmeleri müşterilerini daha kısa zamanda tanıyarak onlar için daha iyi lojistik çözümler üretebilirler.
- Lojistik sektöründeki gelişmeler ile organizasyonel alanda meydana gelen değişimleri takip ederek bu konudaki önerilerini işletme yönetimine sunabilirler.
- Güçlü teknolojik altyapıları sayesinde başarılı bir tedarik zinciri uygulaması ortaya çıkarabilirler.

2.3. Geleneksel Taşıma İle Dış Kaynak Kullanımının Karşılaştırılması

Günümüzde halen bazı küçük ve orta ölçekli işletmeler geleneksel lojistik faaliyetleri devam ettirmektedir. Bu durumun nedeni olarak işletme sahiplerinin tüm kontrolü elinde tutmak istemesi ya da işletme dışı ile bilgi paylaşmak istememesi gösterilebilir. Ancak bu işletmelerin aksi-

ne küreselleşen dünya ile birlikte sınırların ortadan kalkması neticesinde yetersiz hale gelen geleneksel taşıma faaliyetleri sonrası birçok işletme, yenilikçi ve daha gelişmiş lojistik sistemlere ihtiyaç duymuştur. Duyulan bu ihtiyaçlar nedeniyle ortaya çıkan dış kaynak kullanımı ile geleneksel taşıma faaliyetleri arasında önemli anlayış ve uygulama farkları ortaya çıkmıştır. Bu farklar Tablo 1.'de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 1: Geleneksel Taşıma ile 3. PL Karşılaştırılması

İşlev	Geleneksel Taşıma	Dış Kaynak Kullanımı
Hizmet	Standart	Müşteriye özel
Taşıma ya da depolama	Taşıma ya da depolamadan yalnızca birinin sunulması (Tek boyutlu hizmet)	Taşıma, depolama, stok yönetimi gibi faaliyetlerin entegre şekilde birlikte sunulması (çok boyutlu hizmet)
Sözleşmeler	Kısa süreli (1 - 2 yıl)	Uzun süreli
Sözleşme görüşmeleri	Kısa sürer	Uzun sürer
Uzmanlık alanı	Kısıtlı	Geniş kapsamlı ve analitik yetenek sahibi
Amaç	Nakliye giderlerini en aza indirme	Hizmet kalitesi de göz önüne alınarak toplam lojistik maliyetleri en aza indirme
Firmalar arasındaki bağ	Zayıftır ve hizmet sağlayıcı firmayı değiştirmek kolaydır.	Kuvvetlidir ve hizmet sağlayıcı firmayı değiştirmek zor ve maliyetlidir

Kaynak: Koban ve Yıldırım Keser, 2010: 61

2.4. Dış Kaynak Kullanımına İhtiyaç Duyulmasının Nedenleri

Lojistik faaliyetler, işletmelerin asıl faaliyetleri arasında olmamasına rağmen ürün/hizmet kalitesi ve maliyetlerine ciddi şekilde etki etmesi nedeniyle işletmeler tarafından önem verilmesi gereken bir unsurdur. Ancak lojistik faaliyetler için gerekli olan altyapı yatırım maliyetleri, uzmanlık gerektirmesi, insan kaynağı ihtiyacı ve işletme kapasitesi gibi nedenlerle lojistik faaliyetler işletmeler tarafından maliyetli bulunmaktadır (Batar-

lienė ve Jarašūnienė, 2017: 68). Bu nedenle işletmeler lojistik faaliyetler için dış kaynak kullanımına yönelmekte ve işletme kaynaklarını asıl işlerine yönlendirmektedirler (Çelik, 2018: 30).

Günümüzde birçok işletme tedarik zinciri fonksiyonlarının tamamını ya da bir kısmını yerine getirirken dış kaynak kullanımını tercih etmektedir. İşletmelerin 3. parti lojistik işletmeler vasıtası ile dış kaynak kullanma nedenleri aşağıda sıralanmıştır (Çancı ve Erdal, 2009: 47):

- İşletmenin asıl faaliyet alanına yoğunlaşmasını sağlamak,
- İşletmenin lojistik faaliyetlerinden kaynaklanan maliyetlerini azaltmak,
- İşletmenin lojistik kabiliyetini optimize etmek,
- Müşteri memnuniyeti açısından müşterilerin beklentilerini karşılayabilecek kapasiteye sahip olmak,
- İşletme bünyesinden sağlanamayan kaynaklar ve uzmanlık gerektiren konularda yeterlilik sağlamak,
- İşletme bünyesindeki çalışanların sorunlarından kurtulmak ve müşteri hizmetleri fonksiyonunu geliştirmek,
- Müşterilerine kaliteli hizmet sunmak için işletmenin katma değerli yeteneklerini geliştirmek,
- İşletmenin asıl işi dışındaki faaliyetler için gerekli olan yatırım maliyetlerinden kaçınmak,
- İşletme operasyonlarını geliştirmek,
- Uygulama, kontrol ve düzeltme maliyetlerinden kaçınmak,
- Her geçen gün değişen pazar şartlarına karşı esneklik kazanmak,
- Talep dalgalanmalarına karşı esneklik kazanmak,
- Dış kaynak kullanımının sunduğu operasyonel faaliyet avantajları dışında stratejik açıdan çözümler ve ortaklar elde etmek,
- Hızla ilerleyen teknolojiye ayak uydurarak yeterli düzeyde iletişim ve bilişim teknolojilerine sahip olmak amacı ile işletmeler dış kaynak kullanımına yönelmektedirler.

2.5. Lojistikte Dış Kaynak Kullanımının İşletmeler Açısından Avantaj ve Dezavantajları

Lojistik sektörünün profesyonelleşmesine önemli katkı sağlayan dış kaynak kullanımı sayesinde işletmeler, temel amaçları olan lojistik faaliyetlerini minimum maliyetle etkin şekilde yerine getirebilmektedirler (Keskin, 2008: 71). Artan rekabet ortamında işletmeler maliyetleri düşür-

meye çalışmakla birlikte ortaya çıkabilecek riskleri de azaltmak için dış kaynak kullanımına yönelmişlerdir. Bu açıdan dış kaynak kullanımının işletmelere sağladığı avantajlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Dolgui ve Proth, 2013: 6772; Koban ve Yıldırım Keser, 2010: 65; Karacan ve Kaya, 2011: 89-90):

- Dış kaynak kullanımı ile işletme daha profesyonel hareket etmekte ve gereksiz maliyetlerden kurtulmaktadır. Böylece işler daha az maliyetle yapılabilmektedir.
- Sözleşme ile sınırları belirlenen dış kaynak kullanımı faaliyeti, hizmet alan işletme için maliyetlerin önceden tespit edilebilmesi mümkündür.
- Hizmet alan işletme için bünyesinde bulundurduğu lojistik birimlerin maliyetleri sabitken dış kaynak kullanımında işletme ihtiyaç duyduğu miktardaki lojistik faaliyeti hizmet veren işletme aracılığı ile yapmaktadır. Bu durumda sabit maliyetler değişken maliyetlere dönüşmektedir.
- Hizmet veren işletmenin deneyim, tecrübe ve uzmanlıklarını hizmet alan işletmeye aktarması sağlanır.
- Hizmet veren işletmenin sahip olduğu teknoloji ve altyapı sistemlerinin hizmet alan işletmeye entegre edilmesi sağlanır.
- Asıl işi dışındaki faaliyetleri dış kaynak kullanımı ile yaptırmayı işletmenin, asıl uzmanlık alanına odaklanmasına olanak sağlar.
- Hizmet alan işletmenin lojistik faaliyetler için ayırması gereken kaynakları diğer faaliyetlerine ayırmasına imkân sağlar.
- Hizmet alan işletmelerin lojistik faaliyetler için üstlenmiş olduğu çalışanların ücretleri, eğitimleri ve sosyal haklarından kaynaklanan sosyal ve ekonomik riskleri azaltmasını sağlar.
- Hizmet alan işletmenin lojistik faaliyetler için gerekli olan altyapı yatırım maliyetlerini ortadan kaldırır.
- Hizmet veren işletmenin ulusal ve uluslararası pazarlardaki mevzuat ve uygulamalara hâkim olması, hizmet alan işletmenin bu pazarlara daha kolay ulaşmasını sağlar.
- Dış kaynak kullanımının hizmet kalitesini artırması sonucu müşterileri memnuniyeti de artar.

Dış kaynak kullanımının işletmelere sağladığı yararlar, günümüz işletmeleri tarafından kabul görmektedir. Fakat bazı bu durumlarda dış kaynak kullanımı işletmelerin olumsuz yönde etkilenmesine de neden olabilmektedir. İşletme ile dış kaynak desteği veren işletmenin birbirini tanı-maması, dış kaynak desteği veren işletmenin yetersizliği, yönetme ve yön-

lendirmedeki başarısızlığı, bu olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir.

Hizmet alacak işletmeler öncelikli olarak kendi ihtiyaç ve beklentilerini tam olarak ortaya koymalı ve bu beklentilerini karşılayabilecek kabiliyetteki dış kaynak desteği verecek işletmeyi belirlemelidir. Dış kaynak kullanımından kaynaklanan olumsuzluklar hizmet veren işletmeden kaynaklanabileceği gibi bazen de hizmet alan işletmeden kaynaklanmaktadır.

Dış kaynak kullanımının işletmelerde neden olduğu olumsuzluklar aşağıda sıralanmıştır (Dolgui ve Proth, 2013: 6772; Koban ve Yıldırım Keser, 2010: 65; Keskin, 2008: 73-74):

- Hizmet veren işletmenin sözleşme hükümlerini yerine getirmemesi, işletme için geri dönüşü olmayan sorunlara neden olabilir.
- İşletmenin iş süreçlerini belirli sınırlar dâhilinde hizmet veren işletmeye devretmesi, işletme mahremiyetinin kaybolmasına neden olabilir.
- İşletme ile iş ortağı gibi çalışan hizmet veren işletme, teknoloji hırsızlığı yapabilir.
- Uzun yıllar aynı işletme ile çalışılması ya da hizmet veren işletmenin sektörde tekale hale gelmesi, işletmenin hizmet veren işletme üzerindeki etkisinin kaybolmasına neden olabilir.
- İşletmenin dış kaynak kullanımı sonucu kendi bünyesinde çalışanların işsiz kalması ya da farklı işlerde çalıştırılması, işyerindeki huzurun bozulmasına neden olabilir.
- İşletmenin lojistik faaliyetleri tamamıyla hizmet veren işletmeye devretmesi hem işletmenin lojistik fonksiyonlar üzerindeki etkisini kaybetmesine hem de hizmet veren işletmeye aşırı bağılılığa neden olabilir.
- Hizmet veren işletmenin hizmet alan işletmenin hedeflerini anlama konusunda yetersiz kalması sonucu hizmet üretiminde yetersizlik yaşanabilir.
- Hizmet veren ve hizmet alan işletmeler arasındaki iletişim ve bilgi akışı problemleri, işletmeyi olumsuz yönde etkileyebilir.
- Hizmet veren işletmenin nitelikli personel ya da araçlarının olmaması hizmet alan işletmeyi olumsuz yönde etkileyebilir.
- Uluslararası alanda sık değişen kanun ve mevzuatlar, hizmet veren işletmeyi olumsuz yönde etkilerken bu durumdan hizmet alan işletmede etkilenebilir.

SONUÇ

Günümüzde işletmeler, müşterilerin memnuniyetini kazanmak için daha kaliteli üretim yapmak ve daha fazla kazanç sağlamak için işletme maliyetlerini azaltmaya çalışmaktadırlar. Ancak dünyadaki değişim ve gelişimlere paralel olarak artan rekabet ortamı, işletmeleri zor duruma sokmaktadır. Teknolojinin gelişmesine paralel olarak müşteri beklentilerinin de farklılaşması ile birlikte hem dünyada hem de Türkiye’de lojistik sektörünün önemi artmıştır. Bu açıdan işletmeler kendilerine rekabet üstünlüğü sağlayabilecekleri uzmanlık alanlarına yoğunlaşmaya başlamışlar ve lojistik faaliyetlerini uzman işletmeler aracılığı ile yapmaya yönelmişlerdir. Böylece temel uzmanlık alanları dışında kalan lojistik faaliyetler için ayrılan zaman ve kaynakları asıl işlerine yönlendirerek pazarda üstünlük sağlamaya çalışmaktadırlar. Ayrıca işletmeler lojistik faaliyetlerin uzmanlık gerektirmesi, altyapı maliyetlerinin fazla olması ve riskler barındırması gibi sebeplerle lojistik faaliyetlerini 3.PL işletmelerine yaptırmaktadırlar. Bu açıdan 3. PL işletmelerinin hizmet alan işletmelere sağladığı faydalar göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Teknolojinin de gelişmesiyle birlikte 3. PL işletmelerinin sağladığı hizmetin kalitesi yükselmekte ve dolayısıyla müşteri memnuniyeti de artmaktadır. Günümüz işletmeleri için dış kaynak kullanımı, rekabet ortamında diğer işletmelere üstünlük kurmak için kullanılan önemli bir strateji halini almıştır. Dış kaynak kullanımı işletmelerin uluslararası pazarlarda etkin olmasına, pazar şartlarındaki değişimlere daha hızlı uyum sağlamasına, işletme maliyetlerinin azalmasına, hizmet kalitenin artmasına ve dolayısıyla işletmenin verimlilik ve etkinliğinin de artmasına olumlu katkı sağlamaktadır. Ancak dış kaynak kullanımının işletmeler açısından olumsuz yönleri de vardır. Bunlar 3. PL işletmesinin sözleşme hükümlerini yerine getirmemesi, işletmenin lojistik fonksiyonu üzerindeki etkisini kaybetmesi ya da işletme mahremiyetinin kaybolması gibi olumsuzluklardır. Artan rekabet ortamı ile birlikte 3. PL işletmeleri de kendilerini yenileme ve geliştirme çabasına girmişlerdir. Ancak 3. PL işletmelerinin bu yenileme ve geliştirme çabalarına rağmen günümüzde işletmelerin değişen beklentileri ile birlikte 3. PL işletmeleri, hizmet alan işletmelerin beklentilerini karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle 3. PL işletmeleri ile kendi yetenek ve ekipmanlarını entegre ederek daha kapsamlı lojistik hizmetleri sunan 4. PL işletmeleri ve işletmelere tedarik zinciri faaliyetlerinin tamamında dış kaynak kullanımı sunan 5. PL işletmeleri ortaya çıkarmıştır.

KAYNAKÇA

- Aktas, E. ve Ulengin, F. (2005). Outsourcing Logistics Activities in Turkey. *Journal of Enterprise Information Management*. 18(3), 316-329.
- Baluch, I. (2006). The Changing Role of the Freight Forwarder. *EC/AGM*.
- Batarlienė, N. ve Jarašūnienė, A. (2017). “3PL Service Improvement Opportunities in Transport Companies”. *Procedia Engineering*, 187, 67-76.
- Çancı, M. ve Erdal, M. (2009). *Lojistik Yönetimi: Freight Forwarder El Kitabı (3. Baskı)*. İstanbul: Utikad Yayınları.
- Çelik, S. (2018). Lojistik Dış Kaynak Kullanımı: Antalya Yaş Sebze ve Meyve Hali'nde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Alanya: Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Derinalp, S. (2007). Dünya’da ve Türkiye’de Lojistik Hizmetlerde Dış Kaynak Kullanımı: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Endüstriyel İşletmelerde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Dolgui, A. ve Proth, J. M. (2013). Outsourcing: Definitions and Analysis. *International Journal of Production Research*, 51(23-24), 6769-6777.
- Embleton, P. R. ve Wright, P. C. (1998). A Practical Guide to Successful Outsourcing. *Empowerment in Organizations*, 6(3), 94-106.
- Hoffman, T. (1995). Gomdico Offers Outsourcing. *Computer World*, 16(11).
- Karacan, S. ve Kaya, M. (2011). *Lojistik Faaliyetlerde Maliyetleme*. Kocaeli: Umutepe Yayınları.
- Keskin, M. H. (2008). *Lojistik: Tedarik Zinciri Yönetimi (Geçmişi, Değişimi, Bugünü, Geleceği)*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kızılırmak, B. (2019). Uluslararası Şirketlerde Dış Kaynak Kullanımı ve Lojistik Anlayış; Sivas Özelinde Bir Uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 447-461.
- Koban, E. ve Yıldırım Keser, H. Y. (2010). *Dış Ticarete Lojistik (3. Baskı)*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Locke, D. (1996). *Global Supply Management: A Guide to International Purchasing* (Vol. 5). Irwin Professional Pub.
- Mucuk, İ. (2014). *Pazarlama İlkeleri (20. Baskı)*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Öz, M. (2011). Lojistikte Yeni Yaklaşımlar. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 141-155.
- Özbay, T. (2004). *Sorularla Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing)*. İstanbul: İTO Yayınları.

- Razzaque, M. A. ve Sheng, C. C. (1998). Outsourcing Of Logistics Functions: A Literature Survey. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 28 (2), 89-107.
- Saunders, C., Gebelt, M. ve Hu, Q. (1997). Achieving Success in Information Systems Outsourcing. *California Management Review*, 39(2), 63-79.
- Su, Y. ve Lu, H. (2003). An Approach Towards Overall Supply Chain Efficiency. Rapport nr.: Masters Thesis, Göteborg: Göteborg University.
- Tanyeri, M. ve Fırat, A. (2005). Rekabet Değişkeni Olarak Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 268-279.
- www.etasimacilik.com/blog/22
- Yıldız, M. S. ve Turan, İ. (2015). Lojistik Dış Kaynak Kullanımı ve Lojistik Hizmet Sağlayıcılarının Rolü: Türkiye Çelik Boru Üretim İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 79-105.
- Yıldız, M. S., Bilgin, Y. ve Yazgan, H. İ. (2013). İşletmeleri Lojistik Faaliyetlerde Yatırıma Yönelten Faktörlerin İncelenmesi: Çınar Boru Profil Sanayi ve Ticaret AŞ Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 4(4), 131-145.