



ISSN: 1303-1279

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF ECONOMICS
AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt 17, Sayı 2 / KASIM 2016

Volume 17, Number 2 / NOV 2016

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt/Vol. : 17

Sayı/No : 2

Yıl/Year : 2016

ISSN 1303-1279

Sahibi (Publisher)

C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına
Dekan Prof. Dr. Adem DOĞAN

Editör (Editor)

Doç. Dr. M. Mehmet Ali ALAN

Editör Yardımcısı (Associate Editor)

Doç. Dr. Necati Alp ERİLLİ
Yrd. Doç. Dr. Çağatay KARAKÖY

Sekreteryası (Secretariat)

Arş. Gör. Halil İbrahim KAYA
Arş. Gör. Yusuf DEMİR
Arş. Gör. Mehmet Ali DEVECİ
Arş. Gör. Rahim ARSLAN
Arş. Gör. Yasin GÖRMEZ

Yayın Kurulu (Editorial Board)

Prof. Dr. Halis ÇETİN
Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL
Prof. Dr. Nazım ÖZTÜRK
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI
Prof. Dr. Ziya Gökçalp GÖKTOLGA

İrtibat (Contact)

C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
58140 Kampüs SİVAS
Tel: 0346 2191010-1710 Fax: 0346 2191202
E-mail: iibfdergi@cumhuriyet.edu.tr
Web sayfası: <http://iibfdergi.cumhuriyet.edu.tr>

İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda iki kez (Mayıs-Kasım) yayınlanır. Gönderilen makaleler en az iki hakem tarafından değerlendirilir. Dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazara aittir.

Bu dergi ASOS, EBSCO ve TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanına dâhildir.

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Sivas İli Temel Sektörlerinin Girdi Çıktı Yöntemiyle Analizi Analysis of basic sectors with input-output method in Sivas province <i>Ahmet Sel ve Ziya Gökalp Göktolga</i>	1
Türkiye'deki İllerin İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Açısından Veri Zarflama Analizi İle Değerlendirilmesi Assessing the cities in Turkey in terms of accidents at work and work related health problems with data envelopment analysis <i>Berna Ulutaş</i>	23
Tanzimat Dönemi Cizye Defterlerine Göre Sivas Şehrinde Ermeni Nüfusun Mesleki Yapılanması Vocational Structure According to the Jizya Registry During the Tanzimat Era in Sivas Province <i>Hanife Şen ve Galip Eken</i>	47
Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları Ve Performans Arasındaki İlişki: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma Organizational Justice Perception of Labours and Relationships Between Labours' Performance: An Empirical Research at a Medical Organization <i>Hasan Tağraf, İdris Şahin ve Ahmet Murat Özkan</i>	67
Veri Madenciliğinde Kümeleme Analizi Ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulaması Clustering Analysis In Data Mining And An Application In Health Sector <i>Hüdaverdi Bircan ve Selim Çam</i>	85
Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Sosyal Medya Reklamlarına Yönelik Tutum Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'de Bir Uygulama By Confirmatory Factor Analysis of The Examines Structure Validity of Scale of Attitudes Towards Social Media Adverstises: A Research in Cumhuriyet University, Faculty of Economics and Administrative Sciences <i>İbrahim Yemez</i>	97
Tarihsel Süreç Boyunca Değişen Petrol Fiyatları; Şeyl Gazı Etkisi Ve Bazı Öngörüler Through the Historical Process Changing Oil Prices; Shale Gas Effect and Some Predictions <i>Nazan Yalçın Erik ve Şerife Merve Koşaroğlu</i>	119
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi Yetkinliklerinin Analitik Hiyerarşi Süreci Yöntemi İle Önceliklendirilmesi	

Prioritization of Call Center Agent Competences through Analytic Hierarchy Process Method <i>Nermin Kişi</i>	145
Türkiye’de Çocuk İşçiliği Ve Ekonomik Etkileri Child Labor And Economic Impacts Turkey <i>Salih Barışık, Tarık Ege ve Türker Şimşek</i>	161
Türkiye’de Sosyal Sermaye Bileşenlerinden Güven Hakkında Bir Değerlendirme An Assessment About Trust As A Components Of The Social Capital In Turkey <i>Seyfettin Aslan</i>	181
Marka Değerleme Brand Valuation <i>Şebnem Özdemir ve Mehmet Sadık Öncül</i>	205
Akademisyenlerin Doktora Ve Doçentlik Sürecinde Yaşadıkları Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Nitel Bir Araştırma A Qualitative Study On Learned Helplessness Experienced By Academicians During The Process Of Receiving Phd And Becoming Associate Professor <i>Ufuk Orhan ve Volkan Udul</i>	225
Petrol Fiyatları Ve Döviz Kuru Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi: Asimetrik Nedensellik Analizi Ampiric Analysis Of Relationship Between Oil Prices And Exchange Rate: Asymmetric Causal Analysis <i>Uğur Adıgüzel, Tayfur Bayat ve Selim Kayhan</i>	241
Franz Kafka’nın Eserlerinde Aşırı Bürokrasi Ve Otoriter Yönetici İmgesi Excess Bureaucracy and the Image of Authoritarian Manager in the Works of Franz Kafka <i>Uğur Keskin</i>	253
Vergi Dairesi Personeli Açısından Vergi Aflarının Etkinliği: Sivas İlinde Bir Araştırma The Effectiveness of the Tax Amnesty in Terms of Tax Office Personnel: A Resarch in Sivas Province <i>Mehmet Demir, Bünyamin Demirgil, Ülkü Mazman İtik ve Yasin Deniz</i>	275
Yöneticilerin Kurumsal Yönetime Bakış Açısı: Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma The Perspectives of Managers on Corporate Governance: A Study for Tourism Establishments <i>Zeynep Mesci, Orhan Batman ve Mehmet Akif Öncü</i>	303

BU SAYIDAKİ MAKALELERİ DEĞERLENDİREN HAKEM KURULU

PROFESÖRLER

Adem DOĞAN
Abdullah YILMAZ
Mustafa GÜLMEZ

Cumhuriyet Ü.
Balıkesir Ü.
Akdeniz Ü.

YRD. DOÇENTLER

Adem BABACAN
A. Said ŞENEL
Ali Rıza İNCE
Çağatay KARAKÖY
Fatma URFALIOĞLU
Fatih ERTUGAY
Ramazan ARSLAN
Süleyman AĞRAŞ
Sezgin ZABUN
Şükran KARACA YILMAZ
Yunus AÇCI
İzzet TAŞAR

Cumhuriyet Ü.
Cumhuriyet Ü.
Cumhuriyet Ü.
Cumhuriyet Ü.
Marmara Ü.
Nuh Naci Yazgan Ü.
Bartın Ü.
Düzce Ü.
Cumhuriyet Ü.
Cumhuriyet Ü.
Şimşak Ü.
Fırat Ü.

DOÇENTLER

Ali AYATA
Berrin FİLİZÖZ
Coşkun KARACA
Doğan YÖRÜK
Ferhat PEHLİVANLIOĞLU
Hasan TAĞRAF
Hakan TÜRKAY
Hüdaverdi BİRCAN
Kubilay ÖZYER
Kıvanç Halil ARIÇ
M. Şükrü Molla VELİOĞLU
Mehmet Sadık ÖNCÜL
Mehmet Ali ALAN
Selahattin YAVUZ

Bilecik Şeyh Edebali Ü.
Cumhuriyet Ü.
Cumhuriyet Ü.
Selçuk Ü.
Kocaeli Ü.
Cumhuriyet Ü.
Cumhuriyet Ü.
Cumhuriyet Ü.
Gazi Osman Paşa Ü.
Cumhuriyet
Yüzüncü Yıl Ü.
Cumhuriyet Ü.
Cumhuriyet Ü.
Erzincan Ü.

SİVAS İLİ TEMEL SEKTÖRLERİNİN GİRDİ ÇIKTI YÖNTEMİYLE ANALİZİ

Ahmet SEL¹ Ziya Gökcalp GÖKTOLGA²

Özet

Girdi-çıkıtı analizi ekonominin ana sektörleri arasındaki ilişkileri bölgesel ve ulusal düzeyde analiz etmede kullanılan bir yöntemdir. Çalışmamızda Sivas ilinde bulunan organize sanayi bölgesinin temel sektörleri arasındaki yapısal ilişkiler incelenmiştir. Sivas ilinin ve SOSB'nin yapısı birincil ve ikincil kaynaklardan elde edilen veriler eşliğinde yorumlanmıştır. Araştırma bulguları bölümünde ise anket tekniği ile elde edilen veriler değerlendirilmiştir. 2015 yılında yapılan bu araştırma da toplamda 58 işyeri ile anket düzenlenerek 2014 yılı içerisindeki mali yılı araştırılmıştır. SOSB'nin endüstriyel işlemler tablosu oluşturulmuştur. Leontief matrisi bulunarak; üretim, istihdam ve gelir çoğaltanları hesaplanmıştır.

Anahtar kelimeler: girdi-çıkıtı analizi, yapısal analiz, çoğaltan analizi.

Abstract

Input-output analysis is a method used to analysis relationship between of the main sectors of the economy in regional and national levels. Structural relationships between the major sectors of the industry organized in Sivas province in our study were examined. It was then reviewed in the presence of Sivas and SOSB the structure of the data derived from primary and secondary sources. In the section on research findings with data obtained questionnaires were analyzed. The study was conducted in 2015 with a total of 58 workplace survey also organized within the fiscal year of 2014 were investigated. SOSB the industrial processing table it has been created. Leontief matrix was done, production, employment and income multipliers was calculated.

¹ Matematik Öğretmeni, MEB, Sivas, ahmetssel@mynet.com.tr

² Prof. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü, Sivas, goktolga@cumhuriyet.edu.tr

Key words: input-output analysis, structural analysis, multiplier analysis.

GİRİŞ

Çalışmamızda Sivas Organize Sanayi Bölgesi (SOSB) girdi-çıktı tablosu ve çoğaltan analizlerine yer verilmiştir. SOSB için yapılan bu çalışmanın asıl amacı bir girdi-çıktı modeli oluşturup bölge kalkınması için planlanan projelere katkı yapmaktır. SOSB girdi-çıktı tablosu, 2015 yılı itibariyle 8 sektörün 2014 mali yılı baz alınarak oluşturulmuştur. Tablo da sektörlerin il içi, il dışı ve yurtdışı olmak üzere aldıkları aramal veya hammadde kısımları açıkça gözükmemektedir. Aynı şekilde sektörlerin üretimlerine harcadıkları diğer tutarlar ve üretim çıktılarının kullanım alanları da bulunmaktadır. Bu nedenledir ki, SOSB girdi-çıktı tablosu Sivas ekonomisi için son derece önemli bir veri tabanı oluşturmaktadır.

I. KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Karkacıer 2001, Tokat ili tarıma dayalı sanayi sektörlerinin yapısal analizini incelemiştir. İncelenmesinde 44 tane tarıma dayalı firmayı sektörel olarak yedi ana başlık altında toplulaştırmıştır. Araştırmasında bölgede bulunan sektörlerin 2000 mali yılını inceleyerek girdi-çıktı tablosu oluşturmuştur. Daha sonra ise emek, istihdam ve üretim çoğaltanlarını bularak bölge hakkında değerlendirmelerde bulunmuştur.

Aydın 2001, çalışmasında Türkiye imalat sanayisinin üretim yapısını girdi-çıktı analizi ile incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda ağaç-mantar ve mobilya sanayi 1973-1990 yılları arasında kilit sektör olarak bulunmuştur. Sonraki dönemler de ise özellikle tarım alanında olan ileri ve geri bağlantı etkisinin düştüğü de belirlenmiştir.

Göktolga 2004, doktora tezinde Türkiye’ de gıda sanayisinin yapısal analizini girdi-çıkı yöntemiyle değerlendirmiştir. Çalışmasında 1979-1985-1990-1996 mali yıllarını baz alarak endüstriyel işlemler tablosu oluşturmuştur. İncelemelerinde bu dört mali yıl hakkında üretim ve istihdam çoğaltanlarını da bularak süreç içerisindeki gelişimini karşılaştırmıştır. Ayrıca gıda ve tarım sektörünün ileri ve geri doğru istihdam ve üretim çoğaltanlarının yüksek olduğunu belirlemiştir.

Aydoğuş ve diğerleri 2012; İzmir bölgesi için girdi-çıkı analizi uygulamasıyla bölgesel girdi-çıkı modeli incelenmiştir. Toplulaştırma sonucunda 36 sektöre ayrılan bölgede birincil ve ikincil kaynaklar kullanılarak veri girişleri yapılmıştır. Çalışma sonucunda ise bölgenin; gelir çoğaltanları, istihdam çoğaltanları, vergi ve ithalat çoğaltanları hesaplanarak kilit sektörler belirlenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda ana metal, kimya ve petrol kimya gibi aragirdi üreten sektörlerin ön planda olduğu bulunmuştur.

II. YÖNTEM

A. ÖRNEKLEM KAPSAMI VE SEÇİMİ

Sivas Organize Sanayi Bölgesi üretim yapan işyerlerinin sektörel olarak dağılımı ISIC (Internatiol Standart Industrial Classification) revize 4 esas alınarak toplulaştırılmıştır ve aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 1. SOSB Toplulaştırılmış Sektör Dağılımları

SOSB SEKTÖRLER	TABLO KISALTMA
1. Tarım ve ormancılık ile gıda ürünleri ve içecek imalatı	TARIM-GIDA-ORMAN
2. Madencilik ve taş ocağı	MADENCİLİK
3. Tekstil ürünleri ile giyim eşyası imalatı	TEKSTİL
4. Plastik ile metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	PLASTİK-CAM

5. Ana metal sanayi ile metal eşya sanayi	METAL SANAYİ
6. Tıbbi aletler imalatı ile ilaç, medikal kimyasallar ve botanik ile kimyasal madde ve ürünlerinin imalatı	TIP-KOZ-KİM
7. Mobilya imalatı	MOBİLYA
8. Yapı ve inşaat	YAPI-İNŞA

Sivas Organize Sanayi Bölgesin reel olarak faaliyet gösteren 64 firma tam sayım ile araştırmaya katılmıştır. Ancak 6 firmadan veriler alınmadığı için 58 firma ile anket düzenlenebilmiştir.

B. GİRDİ ÇIKTI MODELİ

Girdi-çıkıtı modelleri, denge modelleri olup bir ekonomik yapıyı meydana getiren birimler; yani tüketim ve üretim gibi faktörler arasındaki karşılıklı ilişkileri çok sektörü analize katarak ekonomik ve nicel olarak inceleyen modellerdir. Bu modellerde incelenen bölgedeki sektörler ve sektörler arasındaki mal alışverişleri bulunmaktadır. Tablo 2.'de 3 sektör temel alınarak oluşturulan girdi-çıkıtı tablosu örnekleme yoluyla aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2. Sektörlü Örnek Girdi-Çıkıtı Tablosu: 2015 (Milyon TL)

SEKTÖRLER	ARA GİRDİLER (II. BÖLME)				NİHAİ (I. BÖLME)	ÜRETİM
	TARIM	SANAYİ	HİZMET	TOPLAM		
TARIM	10	20	0	30	120	150
SANAYİ	20	40	50	110	90	200
HİZMET	30	30	30	90	110	200
TOPLAM	60	90	80			
DİĞER GİRDİLER	TOPLAM	20	30	30		
BRÜT KATMA DEĞER	İŞÇİ ÖDEME- LERİ	50	60	60		
	TOPLAM	70	80	90		

TOPLAM ÖDEMELER (III. BÖLME)	150	200	200
------------------------------------	-----	-----	-----

Oluşturulan bu girdi-çıktı tablosu karşılıklı olarak sektörler arası bağınlaşmayı gösterdiği için sektörlerin her biri satır ve sütunlara birer kez yazılır.

Tablo üç bölmeden oluşur:

I. Bölme: Nihai kullanımları gösteren bölmedir. Burada sektörlerin üretimini yaptıkları çıktının nihai kullanımları bulunmaktadır.

Nihai amaç doğrultusunda kullanım;

- i. Hane halkının nihai tüketimi harcamaları,
- ii. Kaynaklanan sektör doğrultusunda yapılan yatırımlar,
- iii. Nihai harcamaların devlet kullanımları,
- iv. Bölge dışı yapılan ihracat,

şeklinde oluşan bileşenlerdir. Oluşturduğumuz tabloda kolaylık olması için sektörlerin nihai talep çıktıları toplam olarak gösterilmiştir.

II. Bölme: Sektörlerin birbirleriyle alış-veriş içerisinde oldukları ara girdileri gösteren bölmedir. Sektörler arası ilişkileri gösteren asıl bölme burasıdır.

III. Bölme: Sektörlerin kendi çıktılarını üretebilmesi için kullandıkları temel girdileri gösteren bölmedir. Bunlar ise işgücü ve işgücü dışı girdileri göstermektedir.

Tablonun satırlarına bakarsak, o satırda yer alan sektörün çıktısına olan talepler, yani çıktısının hangi alanlarda kullanıldığı görülür. Tablodaki sektörlerin çıktısının diğer sektörler için kullanımları II. bölmede ara mal ve I. bölmede nihai kullanım olarak değerlendirildiği gözükmektedir.

1. DOĞRUDAN GİRDİ KATSAYILARI

Tabloda bulunan her sektörün girdilerinin satırlar itibariyle toplam üretimine bölünerek bulunan değerlere doğrudan girdi katsayıları denilmektedir. Aslında sektörlerin 1 birim üretim gerçekleştirmesi için gereken girdi değerlerini verir.

Tablo 3. Doğrudan Girdi Katsayıları

SEKTÖR/ ÜRÜN	TARIM	SANAYİ	HİZMETLER
TARIM	0,07	0,10	0,00
SANAYİ	0,13	0,20	0,25
HİZMETLER	0,20	0,15	0,15
DİĞER ÖDEMELER	0,13	0,15	0,15
İŞGÜCÜ ÖDEMELERİ	0,33	0,30	0,30
BRÜT KATMA DEĞER	0,47	0,40	0,45
TOPLAM ÖDEMELER	1,00	1,00	1,00

Doğrudan girdi katsayıları matrisi yani A matrisi bu durumda

$$A = \begin{vmatrix} 0,07 & 0,10 & 0,00 \\ 0,13 & 0,20 & 0,25 \\ 0,20 & 0,15 & 0,15 \end{vmatrix}$$

olarak bulunacaktır.

2. TOPLAM GİRDİ KATSAYILARI (LEONTİEF TERS MATRİSİ)

Leontief ters matrisi üzerinden hesaplanan toplam girdi katsayı değerleri sektörlerde meydana gelen 1 birim nihai talebin artışı durumunda ihtiyaç olunan doğrudan ve dolaylı ara gereksinimlerin toplamını verir. A matrisi üzerinden değerlendirme yaparsak örnek olarak tarım sektörü nihai talebinin 1 birim arttığını

kabul edelim. Sektörler arası bağımlaşma söz konusu olduğundan dolayı diğer 3 sektöründe üretimlerinde artışlar olacaktır.

Toplam bağlantı etkileri hesaplanırken Leontief ters matrisinin sütun ve satır toplamları alınarak işlem yapılır.

$$R = (I - A)^{-1} = \begin{vmatrix} 1,101 & 0,146 & 0,043 \\ 0,280 & 1,360 & 0,400 \\ 0,309 & 0,274 & 1,257 \end{vmatrix}$$

Tablo 4. Toplam Bağlantı Etkileri

SEKTÖRLER	TARIM	SANAYİ	HİZMETLER	TOPLAM İLERİ BAĞLANTI ETKİSİ
TARIM	1,101	0,146	0,043	1,290
SANAYİ	0,280	1,360	0,400	2,040
HİZMETLER	0,309	0,274	1,257	1,840
TOPLAM GERİ BAĞLANTI ETKİSİ	1,690	1,780	1,700	

Geri bağlantı etkisinin ölçülmesi seçilen sektördeki oluşan üretim artışının tablo sektörlerini hangi oranda canlandıracağını gösteren sayısal değerdir. İleri bağlantılarının toplam etkisi denildiğinde ekonomide meydana gelen genel bir canlanmanın sektörler üzerindeki etkilerini gösterir.

3. ÇOĞALTANLAR

İncelenen bölgede seçilen herhangi sektörün ekonomik açıdan canlanması sektörün kendisinde ve diğer sektörlerdeki gelir, üretim ve istihdam artışlarına yol açacağı söylenebilir. Bunları ise ayrı ayrı üretim, gelir ve istihdam çoğaltanı olarak hesaplayabiliriz.

a. ÜRETİM ÇOĞALTANI

Seçilen sektörün 1 birim değerinde nihai talep artışı incelenen bölgenin ekonomisine üretim artışları olarak etkileyecektir. Doğrudan ve dolaylı etkilerin toplamı üretim çoğaltan değerini verir. Toplam üretim çoğaltanı toplam geri bağlantı etkisi olarak bulunan değerlerdir. Yani Leontief ters matrisinin ilgili sektöre ait sütun toplamlarıdır.

Toplam Üretim Çoğaltan Değerleri

Tarım :	1,690
Sanayi :	1,780
Hizmetler :	1,700

b. GELİR ÇOĞALTANI

İnceleme bölgelerinde nihai talep artışları bölgede işgücü gelirlerine toplam etki olarak yansıtacaktır. Gelir çoğaltanları da doğrudan ve dolaylı gelir artışlarının toplamına eşittir. Gelir katsayıları ise brüt katma değerlerin sütunlar itibariyle sektörlerin toplam üretimlerine bölünerek bulunur. Gelir çoğaltanları köşegen elemanları bu gelir katsayıları olan gelir katsayılar matrisinin önden Leontief ters matrisi ile çarpılmasıdır.

Tablo 5. Gelir Katsayılar Matrisi

SEKTÖRLER	TARIM	SANAYİ	HİZMETLER
TARIM	0,467	0,000	0,000
SANAYİ	0,000	0,400	0,000
HİZMETLER	0,000	0,000	0,450

Tablo 6. Gelir Çoğaltanları

SEKTÖRLER	TARIM	SANAYİ	HİZMETLER	SATIR TOPLAM
TARIM	0,514	0,068	0,020	0,602
SANAYİ	0,112	0,544	0,160	0,816
HİZMETLER	0,139	0,123	0,566	0,828
SÜTUN TOPLAM	0,765	0,735	0,746	

İşgücü gelir çoğaltanları incelenen bölgedeki bir sektörün nihai talebinde meydana gelecek 1 birim artış sonucunda, bölgede işgücüne yapılan ödemelerde oluşacak artışların toplamıdır.

c. İSTİHDAM ÇOĞALTANI

Girdi-çıkıtı tablosunda seçilen sektördeki 1 birimlik nihai talep artışını karşılamak amacıyla bütün sektörlerin üretimlerini ve paralelinde istihdam sayılarını arttırma yoluna gideceklerdir. İstihdam çoğaltanı hesaplanması için öncelikle köşegen elemanları işgücü gereksinim katsayıları olan kare matrisi bulunur. İşgücü gereksinim katsayıları ise işgücü ödemelerinin toplam sektör girdisine bölünmesi ile bulunur. Daha sonra elde edilen matris ile Leontief ters matris önden çarpılarak istihdam çoğaltanları bulunmuş olur.

Tablo 7. İşgücü Katsayılar Matrisi

SEKTÖRLER	TARIM	SANAYİ	HİZMETLER
TARIM	0,333	0,000	0,000
SANAYİ	0,000	0,300	0,000
HİZMETLER	0,000	0,000	0,300

Tablo 8. İstihdam Çoğaltanları

SEKTÖRLER	TARIM	SANAYİ	HİZMETLER	SATIR TOPLAM
TARIM	0,367	0,049	0,014	0,430
SANAYİ	0,084	0,408	0,120	0,612

HİZMETLER	0,093	0,082	0,377	0,552
SÜTUN TOPLAM	0,544	0,539	0,511	

III. SİVAS ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ SEKTÖRLERİ GİRDİ – ÇIKTI ANALİZİ

Tablo 9. SOSB Endüstriyel (Sektörler arası) İşlemler Tablosu (TL).

	SEKTÖRLER ARASINDA HANMADE										NİHAİ KULLANIM			
	TARIM-GIDA ORMAN	MADENLİK	TEKSTİL	PLASTİK CAM	METAL SANAYİ	TIP-KOZ KİM	MOBİLİTA	YAP-IİNSA	TOP ÇIKTI KUL	SÖN TÜKETİM	İHRACAT	TOPLAM	TOPLAM TALEP	
TARIM-GIDA-ORMAN	27.575.000	155.000	0	0	0	150.000	694.625	0	28.574.625	21.310.000	47.840.000	69.150.000	97.724.625	
MADENLİK	0	19.050.000	0	0	0	0	1.900.000	20.950.000	0	53.800.000	53.800.000	74.750.000		
TEKSTİL	0	0	2.400.000	0	0	0	0	2.400.000	5.856.000	128.324.000	134.180.000	136.580.000		
PLASTİK-CAM	1.198.000	0	0	124.000	0	0	200.000	17.520.000	19.042.000	992.500	95.492.000	96.474.500		
METAL SANAYİ	4.072.000	60.000	0	125.000	45.916.368	250.000	720.000	6.628.000	57.771.368	45.464.900	114.936.390	160.401.290		
TIP-KOZ-KİM	0	80.000	0	60.000	120.000	2.620.000	600.000	0	3.480.000	106.000	64.134.000	64.240.000		
MOBİLİTA	0	400.000	0	240.000	135.000	130.000	11.175.000	16.445.000	28.525.000	13.695.000	113.835.000	127.530.000		
YAP-IİNSA	0	0	0	0	0	0	0	27.783.600	27.783.600	0	138.280.150	138.280.150		
TOP ARA KÜL	32.845.000	19.745.000	2.400.000	549.000	46.171.368	3.150.000	13.388.625	70.276.600						
ULAŞIM	1.080.000	1.995.000	1.020.000	973.600	2.026.545	610.000	2.294.000	1.044.000						
ENERJİ	552.000	435.000	1.038.000	2.754.000	7.047.595	248.000	867.400	522.000						
SU	17.600	36.400	284.400	68.400	110.888	17.000	48.700	72.000						
DİĞER	12.021.063	141.000	300.000	120.000	9.989.638	360.000	360.000	16.939.150						
TOPLAM	13.670.663	2.007.400	2.642.400	3.916.000	19.174.686	1.235.000	3.570.100	18.577.150						
İŞGÜCÜ	1.261.200	17.618.000	20.400.000	2.980.200	19.695.041	4.248.000	13.543.200	4.581.000						
DİĞER	18.664.200	19.999.600	26.597.600	65.616.200	56.778.563	47.387.000	89.684.950	22.348.500						
TOPLAM-BKD	19.925.400	37.537.600	46.997.600	68.596.400	76.473.604	51.635.000	103.228.150	26.929.500						
İTHALAT	31.283.562	15.410.000	84.540.000	42.455.100	76.335.000	11.700.000	35.867.125	50.280.500						
TOPLAM GİRDİ	97.724.625	74.750.000	136.580.000	115.516.500	218.172.658	67.720.000	156.055.000	166.063.750						

Tablo 12. SOSB Sektörleri Toplam Etki Üretim

ÜRETİM ÇOĞALTANLARI		
SEKTÖRLER	SATIR TOPLAMI	SÜTUN TOPLAMI
TARIM-GIDA-ORMAN	1,4078	1,4839
MADENCİLİK	1,3605	1,3569
TEKSTİL	1,0179	1,0179
PLASTİK-CAM	1,1468	1,0053
METAL SANAYİ	1,4165	1,2681
TIP-KOZ-KİM	1,0481	1,0507
MOBİLYA	1,2188	1,0963
YAPI-İNŞA	1,2009	1,5381

İncelenen sektörler içerisinde entegrasyon bakımından ekonomiye en yüksek katkıyı sağlayan sektör 1,5381 ile yapı-inşa sektörüne aittir. Yani yapı-inşa sektörünün nihai talebinde çıkacak olan 1 milyon TL değerindeki artış tüm sektörlerde toplamda 1.538.100 TL'lik bir üretim artışına neden olacaktır.

SOSB sektörleri içerisinde ekonomiye yaptıkları toplam katkı (üretim çoğaltanı) bakımından yapı-inşa sektöründen sonra sırasıyla; tarım-gıda-orman, madencilik, metal sanayi, mobilya, tıp-koz-kim, tekstil, plastik-cam gelmektedir.

Üretim çoğaltanları açısından anlam taşıyan bir başka yaklaşım Leontief ters matrisi $(1-A)^{-1}$ satır toplamlarıdır. Satır toplamları, sektörlerin tümünün birden üretimlerini 1 birim artırmaları durumunda ilgili satırdaki sektörün üretiminde ortaya çıkacak artışı verir. Toplam girdi üretim çoğaltanları en fazla metal sanayi sektöründe 1,4165 ile görülmektedir. Yani tüm ekonomide bulunan sektörlerde 1 milyon TL nihai talep artışı durumunda metal sanayisinin üretim artışı 1.416.500 TL olacaktır.

İncelemeler sonucunda bulunan toplam etkiden sonra doğrudan ve dolaylı etkileri yorumlayalım. Bunu belirlemek için Leontief ters matrisi $(1-A)^{-1}$ ile girdi katsayıları matrisi (A) üzerinde ilgili sektörlerin sütun toplamalarının farkını almak gerekir. Formüle edilirse, $(1-A)^{-1} - (A)$ farkı dolaylı etkiyi gösterir. Tablo 13 bu hesaplamaların yapılabilmesi için düzenlenmiştir.

$$\begin{aligned} \text{Toplam etki} & : (1-A)^{-1} \\ \text{Doğrudan etki} & : (A) \\ \text{Dolaylı etki} & : (1-A)^{-1} - (A) \end{aligned}$$

Tablo 13. SOSB Doğrudan ve Dolaylı Etki Üretim Çoğaltanları

SEKTÖRLER	$(1-A)^{-1}$ SÜTUN TOPLAMI	A MATRİSİ SÜTUN TOPLAMI	$(1-A)^{-1} - A$ SONUCU
	TOPLAM ETKİ	DOĞRUDAN ETKİ	DOLAYLI ETKİ
TARIM-GIDA-ORMAN	1,4839	0,3361	1,1478
MADENCİLİK	1,3569	0,2641	1,0927
TEKSTİL	1,0179	0,0176	1,0003
PLASTİK-CAM	1,0053	0,0048	1,0005
METAL SANAYİ	1,2681	0,2116	1,0565
TIP-KOZ-KİM	1,0507	0,0465	1,0042
MOBİLYA	1,0963	0,0858	1,0105
YAPI-İNŞA	1,5381	0,4232	1,1149

Tablo 13’de verilen değerler incelendiğinde toplam ve doğrudan etki bakımından en yüksek katkı yapı-inşa sektöründedir. Dolaylı etkileri en fazla olan sektör ise tarım-gıda-orman olarak söylenebilir.

Bulunan bu işgücü katsayılar matrisi önden Leontief matrisi ile çarpıldığında tablo 15’deki istihdam çoğaltanları bulunmuş olur. Sektörlerin sıralaması aynı olup baş harfleri ile ifade edilmiştir.

Tablo 15. İstihdam Çoğaltanları

SEK-TÖR-LER	T-G-O	M	T	P-C	M S	T-K-K	M	Y-İ	TOP-LAM
T-G-O	0,018 0	0,000 1	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 1	0,000 0	0,0182
M	0,000 0	0,316 3	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,004 3	0,3206
T	0,000 0	0,000 0	0,152 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,1520
P-C	0,000 4	0,000 0	0,000 0	0,025 8	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,003 3	0,0296
M S	0,006 6	0,000 1	0,000 0	0,000 1	0,114 3	0,000 5	0,000 6	0,005 6	0,1279
T-K-K	0,000 0	0,000 1	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,065 3	0,000 3	0,000 0	0,0657
M	0,000 0	0,000 7	0,000 0	0,000 2	0,000 1	0,000 2	0,093 5	0,011 2	0,1058
Y-İ	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,033 1	0,0331
TOP-LAM	0,025 1	0,317 3	0,152 0	0,026 2	0,114 5	0,065 9	0,094 5	0,057 5	

İstihdam çoğaltanları tablosunda sütun toplamaları ilgili sektörün ekonomide incelenen sektörlerde yarattığı toplam istihdamı gösterir. Buna göre incelenen tüm sektörlerde 1 birimlik nihai talep artışının yaratacağı üretim ve dolayısıyla istihdam artışı içerisinde en yüksek istihdam artışı madencilik sektöründe gerçekleşmektedir. İstihdam yaratma yarışında başka bir yaklaşımda istihdam çoğaltanları tablosunda gösterilen satır toplamıdır. Satır toplamaları daha önceki incelemelerde olduğu gibi tüm sektörlerdeki nihai talebin bir birim artması

Gelir çoğaltanları ise tablo 16'daki değerlerin Leontief ters matrisiyle yani $(1-A)^{-1}$ ile çarpılmasıyla tablo 17 oluşur. Sektörlerin sıralaması aynı olup baş harfleriyle ifade edilmiştir.

Tablo 17. Gelir Çoğaltanları

SEKTÖR -LER	T-G- O	M	T	P-C	M S	T-K- K	M	Y-İ	TOP- LAM
T-G-O	0,284 0	0,000 8	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 7	0,001 4	0,000 2	0,287 0
M	0,000 0	0,674 8	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,009 3	0,684 1
T	0,000 0	0,000 0	0,350 3	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,350 3
P-C	0,010 2	0,000 0	0,000 0	0,594 5	0,000 0	0,000 0	0,000 9	0,075 4	0,681 0
M S	0,025 8	0,000 6	0,000 0	0,000 5	0,444 0	0,001 8	0,002 3	0,021 6	0,496 5
T-K-K	0,000 0	0,001 2	0,000 0	0,000 4	0,000 6	0,793 2	0,003 3	0,000 5	0,799 1
M	0,000 1	0,005 1	0,000 0	0,001 5	0,000 6	0,001 4	0,712 5	0,085 0	0,806 2
Y-İ	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,194 7	0,194 7
TOPLAM	0,320 1	0,682 5	0,350 3	0,596 9	0,445 1	0,797 0	0,720 4	0,386 7	

Bu durumda en yüksek gelir çoğaltan değeri 0,7970 ile tıp-koz-kim sektöründe görülmektedir.

Satır toplamları kısmına baktığımızda ise seçilen sektör için diğer sektörler üretimlerini bir birim arttırmaları durumunda meydana gelecek olan gelir artışını göstermektedir. Buna göre en yüksek artış 0,8062 oranla mobilya sektöründe gözükmektedir.

SONUÇ

Endüstriyel işlemler tablosuna bakıldığında en fazla sektöre ara girdi veren sektörün metal sanayi olarak belirlenmiştir. Tekstil hariç bölgesel analizimizde diğer sektörlerin hepsine ara girdi vererek yoğun bir sektörel etkileşim içerisindeyiz.

SOSB incelemeleri sonucunda üretim konusunda katkı sağlayacak sektörün yapı-inşa ve tarım-gıda-orman, istihdam artışı konusunda ise madencilik sektörüne yapılacak olan yatırımların daha fazla katkısı olacağı, gelir çoğaltanları incelendiğinde ise en yüksek katkı tıp-koz-kimya sektöründe olduğu sonucu çıkmıştır.

Üretim artışının desteklenmesi için tarım-gıda-orman sektörünün özellikle toplam alanı incelendiğinde Türkiye’de en geniş ikinci alana sahip olan Sivas için uygulanabilir olduğu gözükmektedir. Dahası % 40 oranında nadasa bırakılan toplam alan düşünüldüğünde yeterli koşulların var olduğu bilinmektedir. Ancak bu konuda özellikle bilinçli tarım hakkında bilgilendirme yapılması gerekmektedir. Yapı-inşa sektöründe ise Sivas içerisinde çimento fabrikası bulunmaktadır. Yapı kimyasalları üretiminde hammadde olan çimentonun il içerisinde yer alması bu sektörde yatırımlar için uygun olacağını göstermektedir.

Madencilik sektöründeki istihdam oranı yapılan araştırma sonucunda % 17 bulunmuştur. İkincil kaynaklar tarafından bu konuda ulaşılan değerler ise Sivas’ın işsizlikte % 10 ve ülke genelinde 21. sıra, istihdam da % 44,7 ve Türkiye’de 55. sırada olması şeklindedir. İşsizlik sorununun Sivas’ta var olduğu genel değerlendirmelerden söylenebilir. İstihdam çoğaltan değer olarak SOSB için madencilik sektörü bulunmuştur. Sivas’ın doğal taş ve traverten rezervi açısından Türkiye’de 18. sırada olması da bu sektörün en büyük artılarından biridir. Bu sektörün il içersin de desteklenmesi elverişli olarak gözükmektedir. İşsizlik

nedeniyle göç oranı fazla olan Sivas için madencilik sektörü yatırımları bir çözüm olarak değerlendirebilir.

İl ekonomisi bakımından en yüksek katkıyı ise tıp-koz-kim sektörü sağlamaktadır. Özellikle kil bakımından zengin olan ilin bu alanda yeni yatırımları kaldırabilir düzeydedir. Tıp alanında iki önemli firma üretim yapmasına rağmen bunlara paralel yeni işyerlerinin de kurulması desteklenebilir.

KAYNAKÇA

- AYDOĞUŞ Osman, Girdi-Çıktı Modellerine Giriş, Efil Yayınevi, Ankara, 2010.
- AYDOĞUŞ Osman vd., İzmir Bölgesi Girdi-Çıktı Analizi, İzmir Kalkınma Ajansı, İzmir, 2012.
- AYDIN Serkan, Türkiye İmalat Sanayiinin Üretim Yapısı (1973-1990) Girdi-Çıktı Analizi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, 2001.
- GÖKTOLGA Ziya Gökçalp, Türkiye’de Gıda Sanayisinin Yapısal Analizi: Input-Output Analizi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Tokat, 2004.
- KARKACIER Osman, Tokat İli Tarıma Dayalı Sanayi Sektörlerinin Yapısal Analizi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Ziraat Fakültesi Yayınları No:57, Araştırma Serisi:18, Tokat, 2001.
- KORUM Uğur, Input-Output Analizi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:164-146, Sevinç Matbaası, Ankara, 1963.
- Sivas Organize Sanayi Bölgesi, OSB Hakkında, 2015.(www.sivasosb.org.tr)
- Türkiye İstatistik Kurumu, İllere Ve Cinsiyete Göre Temel İşgücü İstatistikleri, 2014. (www.tuik.gov.tr)
- Türkiye İhracatçılar Meclisi, İhracat Rakamları, 2014. (www.tim.org.tr).

TÜRKİYE'DEKİ İLLERİN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI AÇISINDAN VERİ ZARFLAMA ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Berna ULUTAŞ¹

Özet

Türkiye'deki illerin iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından etkinliklerinin değerlendirilmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurumu tarafından yayımlanan erişilebilir en güncel yıllık verilerden hareketle, Veri Zarflama Analizi (VZA) yöntemi yardımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışan sigortalı sayısı girdi olarak tanımlanırken, iş kazasından kaynaklanan ölüm, malul çalışan sayısı, hak sahibi sayısı, geçici iş göremezlik süresi (gün) ve hastanede yatarak geçen süre (gün), azaltılması hedeflenen istenmeyen çıktılar olarak tanımlanmıştır. İllerdeki işletme sayısı başına düşen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) veri tabanına kayıtlı iş sağlığı ve güvenliği uzman ve iş yeri hekimi ve iş yeri hemşiresi sayıları ise artırılması hedeflenen çıktı değişkenleri olarak tanımlanmıştır. Değerlendirme sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından etkin iller belirlenmiş, etkin olmayan iller için alınabilecek önlemler üzerine yorumlar yapılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Veri Zarflama Analizi, İstenmeyen Çıktılar, Kayıp Veriler, İş Kazası, Meslek Hastalığı

Assessing the cities in Turkey in terms of accidents at work and work related health problems with data envelopment analysis

Abstract

The efficiency of cities in Turkey are assessed in terms of accidents at work and work related health problems, based on the latest accessible annuals published by Social Security Institution of Republic of Turkey by use of Data Envelopment Analysis (DEA). Number of insured are defined as an input where, number of death, number of incapacity, number of survivors awarded death income, days of temporary incapacity (outpatient), days of temporary incapacity (inpatient) are defined as undesired outputs. Based on Ministry of Labor and Social Security database, the number of occupational health and safety, occupational medical doctor and occupational nurse per factory is defined as an output. Based on the assessment results of work accidents and work related health problems, most efficient cities among others are identified and potential improvements for in efficient cities are discussed.

¹ Doç. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, bernaulutas@gmail.com.

Keywords: Occupational Health and Safety, Data Envelopment Analysis, Undesired Outputs, Missing Values, Accidents at Work, Work Related Health Problems

GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıkları, inşaat, maden, taşımacılık ve üretim başta olmak üzere, pek çok endüstride çok sayıda çalışana ilgilendirmektedir. Türkiye’de yasal yaptırımların uygulamaya alınmasıyla beraber, konunun önemi daha çok tartışılmaya başlanmıştır.

Literatürdeki erişilebilen çalışmalar incelendiğinde, Zwi vd. (1988)’ de Güney Afrik’daki iş sağlığı ve güvenliğinin, yatırım ve devlet bakış açısıyla, Niu (2010)’ da ergonomi, iş sağlığı ve hastalıklarının Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Office, ILO) bakış açısı ile değerlendirdiği tespit edilmiştir. Khanzode vd. (2012) tarafından iş kazaları ve yaralanmaları ile kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Globalleşen dünyada iş güvenliği ve sağlığı için mevcut gereksinimler ve öneriler Perara vd. (2012) tarafından özetlenmiştir. Nissi ve Rapposelli (2012), Avrupa ülkelerindeki iş kazalarını VZA ile analiz etmiştir. Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki değerlendirme Bilim ve Bilim (2015) çalışmasında özetlenmektedir. Konunun giderek artan önemine rağmen, özellikle Türkiye için gerçekleştirilen çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı belirlenmiştir.

Çalışmanın temel amacı konunun önemine bir kez daha dikkat çekmek; iş kazaları ve meslek hastalıklarının sadece çalışana değil, işvereni ve bakmakla yükümlü olduğu yakınlarını da etkilediğini vurgulamaktır. Çalışmada, ayrıca iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması yönünde rol üstlenen iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uzman sayısı ile iş yeri hekimi sayıları da değerlendirilmiştir.

Değerlendirme sırasında parametrik olmayan değerlendirme yöntemlerinden biri olan VZA kullanılmıştır. Yöntem, çok girdi ve çok çıktıyı işleyecek yetenektedir ayrıca doğrusal form dışında, girdi ve çıktıları ilişkilendiren bir fonksiyonel forma ihtiyaç duymaz. VZA ile etkinlikleri hesaplanan karar birimleri görel olarak tam etkinliğe sahip olanlarla kıyaslanır. Girdiler ve çıktılar çok farklı birimlere sahip olabilirler ve aynı biçimde ölçülebilmeleri için çeşitli varsayımların kullanılması, dönüşümler yapılması gerekmemektedir. Bu üstün özellikleri yanı sıra bu çalışmada, yöntemin uygulanması sırasında, verilerin mevcut olmaması ve istenmeyen çıktılarının değerlendirilmesi konuları üzerinde de durulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde kullanılan yöntemin temel prensipleri özetlenmiştir. İkinci ve üçüncü bölümlerde ise yöntemin adımları, sırasıyla Türkiye’deki iller için iş kazaları ve meslek hastalıklarının değerlendirilmesinde

uygulanmıştır. Son bölümde elde edilen sonuçlar tartışılmış ve izleyen çalışmalara yol gösterecek önerilerde bulunulmuştur.

I. VERİ ZARFLAMA ANALİZİ

Parametrik olmayan bir yöntem olan Veri Zarflama Analizi, birden çok ve farklı ölçeklerle ölçüldüğü ya da farklı ölçü birimlerine sahip girdi ve çıktıların karşılaştırma yapmayı zorlaştırdığı durumlarda, karar birimlerinin görece performansını ölçmeyi amaçlayan doğrusal programlama tabanlı bir tekniktir (Yolalan, 1993:27).

Bir karar biriminin etkinliğini artırmanın iki yolu vardır: Birincisi çıktılar sabit tutulurken, girdi miktarının azaltılması, ikincisi girdiler sabit tutulurken, çıktı miktarının artırılmasıdır. Birinci yaklaşım literatürde girdiye yönelik, ikinci durum ise çıktıya yönelik olarak bilinmektedir. Girdiye yönelik VZA modelleri, belirli bir çıktı bileşimini en etkin şekilde üretebilmek amacıyla, kullanılacak en uygun girdi bileşiminin nasıl olması gerektiğini belirlemeye çalışır. Çıktıya yönelik VZA modelleri ise, belirli bir girdi bileşimi ile en fazla ne kadar çıktı bileşimi elde edilebileceğini araştırmaktadır (Ulutaş, 2006).

Charnes, Cooper ve Rhodes'un ortaya koyduğu (Charnes vd., 1978) CCR modeli, Banker, Charnes ve Cooper tarafından geliştirilen (Banker vd., 1984) BCC modeli, toplamsal model ve çarpımsal model gibi modeller farklı alanlarda problemlerin çözümü için kullanılmaktadır.

VZA' de temel etkinlik ölçütü, çıktıların ağırlıklı toplamalarının girdilerin ağırlıklı toplamalarına bölümüdür. Diğer bir deyişle herhangi bir karar verme birimi (KVB)' nin etkinlik ölçütü (j. karar verme birimi), (1) formülündeki gibi tanımlanabilir.

$$\frac{u_1 y_1 + u_2 y_2 + \dots + u_n y_n}{v_1 x_1 + v_2 x_2 + \dots + v_m x_m} \quad (1)$$

(1) formülünde j. karar noktası için n adet çıktı ve m adet girdi vardır. Burada, u_n n. çıktının ağırlığını, y_n n. çıktının miktarını, v_m m. girdinin ağırlığını ve x_m m. girdinin miktarını göstermektedir. Model, her KVB için çözülür ve her birim için bir etkinlik değeri elde edilir. KVB etkinlik değeri = 1 olduğunda etkin; etkinlik değeri < 1 olarak hesaplandığında ise etkin olmadığı söylenir (Ulutaş, 2006).

VZA için gelişmeler Seiford ve Thall (1990) tarafından özetlenmiş, Seiford (1997)' de 1978-1996 uygulamalarını özetlemiştir. VZA için kapsamlı modeller, uygulamalar ve bir VZA yazılımı Cooper ve Seiford (1999) tarafından

sunulmuştur. Tavares (2002) 1978-2001 yılları arasındaki 3203 VZA çalışmasını incelemiştir. Emrouznejad vd. (2008) literatürdeki son 30 yıl için VZA çalışmalarını derlemiştir. Alan yayın çalışmaları VZA' nın çok çeşitli alanlarda kullanıldığını göstermektedir.

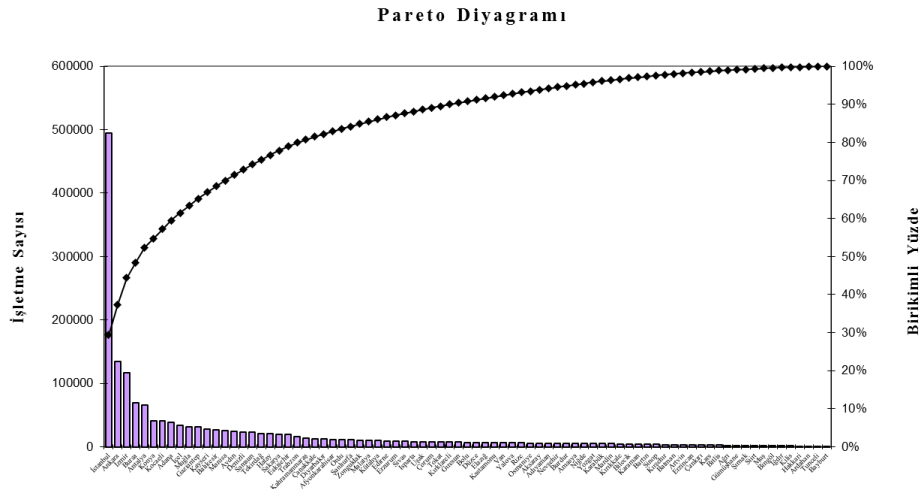
II. İLLERİN İŞ KAZALARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

İş kazası, işyerinde veya iş esnasında meydana gelen ve bir yaralanmayla sonuçlanan tüm kazaları kapsamaktadır. İş kaybına yol açıp açmamasına ve olayın hukuken bir iş kazası niteliği taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, işyerinde veya iş esnasında geçirilen ve (şiddetine bakılmaksızın) bir yaralanmayla sonuçlanan tüm kazalar iş kazası olarak değerlendirilmektedir (www.tuik.gov.tr). İş kazalarını değerlendirmek üzere, öncelikle karar verme birimleri belirlenmiş, ilgili girdi ve çıktı değişkenleri tanımlanmış ve çıktı en büyüklenmesi temeline dayanan CCR modeli uygulanarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

A. İş Kazaları Değerlendirmesinde Karar Verme Birimlerinin Seçilmesi

Çalışma kapsamında Türkiye' deki tüm illerin birlikte değerlendirilmesi, VZA' nin homojen birimlerin göz önünde bulundurulması ilkesine ters düşebileceğinden, illerdeki toplam işletme sayısı göz önünde bulundurulmuştur. İllerdeki işletme sayısı SGK tarafından yayınlanan 2014 yılı verilerini kapsayan Bölüm 1 (İş yeri ve sigortalılara ait istatistikler) Tablo1.10 ve Tablo1.14' den elde edilmiştir.

Gerçekleştirilen Pareto Analizi ile iller üç temel sınıfa ayrılmıştır (Şekil 1).



Şekil 1: İllerdeki toplam işletme sayısına göre Pareto Analizi

Pareto Analizi sonucuna göre; toplam işletme sayısı 494345-40488 adet arasında farklılık gösteren, 6 il (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya ve Konya) A sınıfı, toplam işletme sayısı 40400-6500 adet arasında olan 40 il B sınıfı, toplam işletme sayısı 6080-1025 adet arasında değişen 36 il ise C sınıfı olarak isimlendirilmiştir (Şekil 2). Bu çalışma kapsamında, konu ile ilgili girdi, çıktı ve istenmeyen çıktılarının sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilmesi için, A sınıfında yer alan illere ait analiz yapılmamıştır. B ve C sınıflarında yer alan illerde bulunan toplam işletme sayısından hareketle illerin homojen olduğu varsayımı yapılmış ve VZA adımları uygulanmıştır.

İl	İşletme sayısı	İl	İşletme sayısı	İl	İşletme sayısı	İl	İşletme sayısı
34	İstanbul 494345	26	Eskişehir 19031	14	Bolu 6831	74	Bartın 3882
06	Ankara 134016	61	Trabzon 16037	81	Düzce 6830	57	Sinop 3723
35	İzmir 117012	46	Kahramanmaraş 13066	23	Elazığ 6641	40	Kırşehir 3467
16	Bursa 69035	17	Çanakkale 12811	37	Kastamonu 6524	72	Batman 3425
07	Antalya 65506	21	Diyarbakır 12649	65	Van 6459	8	Artvin 3300
42	Konya 40488	3	Afyonkarahisar 11646	77	Yalova 6071	24	Erzincan 3159
41	Kocaeli 40447	52	Ordu 11096	53	Rize 6030	18	Çankırı 2765
1	Adana 38378	63	Şanlıurfa 10801	80	Osmaniye 5841	36	Kars 2628
33	İçel 33233	67	Zonguldak 10573	68	Aksaray 5829	13	Bitlis 2450
48	Muğla 31548	44	Malatya 10181	2	Adıyaman 5811	4	Ağrı 2281
27	Gaziantep 31433	43	Kütahya 9987	50	Nevşehir 5670	29	Gümüşhane 1986
38	Kayseri 28237	22	Edirne 9233	15	Burdur 5606	73	Şırnak 1980
10	Balıkesir 26363	25	Erzurum 8882	5	Amasya 5490	56	Siirt 1909
45	Manisa 25295	58	Sivas 8478	51	Niğde 5253	49	Muş 1869
9	Aydın 24255	32	İsparta 8167	66	Yozgat 5212	12	Bingöl 1775
20	Denizli 23532	64	Uşak 8072	78	Karabük 5038	76	İğdır 1665
55	Samsun 22795	19	Çorum 7876	47	Mardin 4896	79	Kilis 1510
59	Tekirdağ 21264	60	Tokat 7613	71	Kırkkale 4451	30	Hakkari 1174
31	Hatay 20569	39	Kırklareli 7514	11	Bilecik 4358	75	Ardahan 1089
54	Sakarya 20172	28	Giresun 7474	70	Karaman 3911	62	Tunceli 1068
						69	Bayburt 1023

Şekil 2: İllerin sınıflandırma sonucu

B. İş Kazalarının Değerlendirilmesinde Girdi ve Çıktı Kümelerinin Seçilmesi

Çalışmada çalışan sigortalı sayısı girdi olarak tanımlanırken, iş kazasından kaynaklanan ölüm, malul çalışan sayısı, hak sahibi sayısı, geçici iş göremezlik süresi (gün) ve hastanede yatarak geçen süre (gün), azaltılması hedeflenen istenmeyen çıktılar olarak tanımlanmıştır. İllerdeki işletme sayısı başına düşen ÇSGB veri tabanına kayıtlı iş sağlığı ve güvenliği uzman ve iş yeri hekimi sayılarının artırılması, çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesi, işletmede risk analizlerinin yapılması ve işletme genelinde iş güvenliği ve sağlığı konusundaki uygulamaların benimsenmesi açısından önem taşımaktadır. Bu yüzden çalışmada, klasik VZA uygulamalarında girdi olarak tanımlanan personel (çalışan sayısı)

yerine, işletme başına düşen iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu personeli sayısı, hedeflenen çıktı değişkeni olarak tanımlanmıştır.

Sigortalı çalışan işçi sayısı SGK tarafından yayınlanan 2014 yılı verilerini kapsayan Bölüm 1 (İş yeri ve sigortalılara ait istatistikler) Tablo 1.6' den elde edilmiştir. İllerdeki işletme sayısı Bölüm 1 (İş yeri ve sigortalılara ait istatistikler) Tablo 1.10 ve Tablo 1.14' den elde edilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı (A-B-C), İş yeri hekimi ve İş yeri hemşiresi sayısı www.csgeb.gov.tr' den il bazında derlenmiştir. İş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı, SGK yıllık Bölüm 3, Tablo 3.19, iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik geliri alanların sayısı Bölüm 3 Tablo 3.14, hak sahibi sayısı yıllık Bölüm 3 Tablo 3.22, geçici iş göremezlik süresi (gün-ayakta) Bölüm 3 Tablo 3.6, geçici iş göremezlik süresi (gün-yatarak) Bölüm 3 Tablo 3.6' dan derlenmiştir. Tablo 1' de iş kazaları için tanımlanan girdi (G1), çıktı (Ç1) ve istenmeyen çıktılar (İÇ1, İÇ2, İÇ3, İÇ4, İÇ5) tanımlanmıştır.

Tablo 1. İş kazaları için tanımlanan girdi, çıktı ve istenmeyen çıktı parametreleri

Girdi		Çıktı		İstenmeyen Çıktılar	
G1	Sigortalı çalışan işçi sayısı	Ç1	İşletme sayısı / (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı (A-B-C), İş yeri hekimi ve İş yeri hemşiresi sayısı)	İÇ1	İş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı
				İÇ2	İş kazası sonucu sürekli iş göremezlik geliri alanların sayısı
				İÇ3	Hak sahibi sayısı
				İÇ4	İş göremezlik süresi (ayakta)
				İÇ5	İş göremezlik süresi (yatarak)

Çalışmada iş kazalarını değerlendirmek üzere girdi ve çıktı parametrelerinin seçilmesi sırasında değişkenler arasında korelasyon ilişkisi, tüm illere ait veriler göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Tablo 2' de, tüm değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu ve en yüksek korelasyon katsayısına (=0,922) sahip değişkenlerin sigortalı çalışan işçi sayısı ve iş görememezlik süresi (ayakta tedavi) arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. İş kazaları için tanımlanan parametrelere ait korelasyon matrisi

	G1	Ç1	İÇ1	İÇ2	İÇ3	İÇ4	İÇ5
G1	1,000	0,479	0,661	0,918	0,500	0,922	0,916
Ç1	0,479	1,000	0,393	0,472	0,316	0,523	0,533
İÇ1	0,661	0,393	1,000	0,620	0,941	0,733	0,657
İÇ2	0,918	0,472	0,620	1,000	0,539	0,920	0,880
İÇ3	0,500	0,316	0,941	0,539	1,000	0,588	0,510
İÇ4	0,922	0,523	0,733	0,920	0,588	1,000	0,933

İÇ5	0,916	0,533	0,657	0,880	0,510	0,933	1,000
-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

C. İş Kazalarının 40 il için VZA ile Görelî Etkinlik Ölçümü ve Sonuçların Değerlendirilmesi

EK 1’ de B sınıfında yer alan 40 il için derlenen veriler sunulmuştur. İlgili veriler Excel DEA Solver programında CCR-Output modeli kullanılarak değerlendirilmiştir. Temel amaç sigortalı çalışan işçi sayısı (girdi) sabit iken işletme başına düşen iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili çalışan sayısında meydana gelecek değişimlerin incelenmesi olarak tanımlanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3’ de özetlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde illerin %15’ in iş kazaları göz önünde bulundurulduğunda etkin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. 40 il için iş kazaları VZA değerlendirme sonuçları

KVB	Etkinlik değeri	Sıralama	KVB	Etkinlik değeri	Sıralama
Çanakkale	1	1	Elazığ	0,4727	21
Edirne	1	1	Erzurum	0,4707	22
Sivas	1	1	Aydın	0,4332	23
Çorum	1	1	Eskişehir	0,4048	24
Düzce	1	1	Denizli	0,3730	25
Kastamonu	1	1	Şanlıurfa	0,3544	26
Kütahya	0,9871	7	Tekirdağ	0,3237	27
Bolu	0,9581	8	Kayseri	0,3172	28
Kırklareli	0,9536	9	Hatay	0,3131	29
Afyon	0,9018	10	K.Maraş	0,3127	30
Uşak	0,8804	11	Balıkesir	0,3000	31
Ordu	0,8172	12	Samsun	0,2924	32
Giresun	0,7410	13	Gaziantep	0,2750	33
Muğla	0,7254	14	Malatya	0,2711	34
Tokat	0,6844	15	Manisa	0,2488	35
Van	0,6028	16	Konya	0,2445	36
İsparta	0,5773	17	Diyarbakır	0,2415	37
Zonguldak	0,5099	18	İçel	0,2301	38
Trabzon	0,5093	19	Adana	0,2042	39
Sakarya	0,5069	20	Kocaeli	0,1386	40

Etkin olmayan iller için potansiyel iyileştirme potansiyelleri araştırılmış, projeksiyon ve mevcut değerden sapma yüzdesi Şekil 3’ de verilmiştir. Kocaeli ve Adana illerinde işletme başına düşen iş güvenliği uzmanı, iş hekimi ve işyeri hemşiresi sayılarının sırasıyla %621,73 ve %389,81 gibi oranlarda artırılması gerekliliği çarpıcı sonuçlardan biridir. Ayrıca Manisa ili için iş kazası sonrasında

hayatını kaybeden çalışan sayısı ve hak sahibi sayısının %98,95 ve %89,89 oranında azaltılması gerektiği sonucu, 13 Mayıs 2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesindeki kömür madeninde çıkan yangın nedeniyle 301 madencinin ölümüyle sonuçlanan felaketin boyutunu bir kez daha gözler önüne sermektedir. Değerlendirme sonucuna göre, iş kazası sonucu hayatını kaybeden çalışan sayısı Denizli ili için de oldukça yüksektir ve yine işletme başına düşen iş sağlığı ve güvenliği (ISG) ile ilişkili çalışan sayısının (%168) artırılmasına ihtiyaç vardır. Eskişehir için de işletme/ISG çalışan sayısının %147 oranında artırılması gerektiği tespit edilmiştir.

DMU	Score	Rank	Projection		Diff.(%)		Proj.		Diff.(%)		Proj.		Diff.(%)		Proj.		Diff.(%)	
			G1		İÇ1		İÇ2		İÇ3		İÇ4		İÇ5		C1			
Kocaeli	0,1386	40	559351,00	0	11,86	-73,636	1514,85	-38,42	51,00	0	74579,99	-55,932	2794,89	-2,989	40,31	621,73		
Adana	0,2042	39	454816,00	0	25,61	-28,873	1157,46	-15,08	82,00	0	21581,28	-27,757	1189,00	0	27,13	389,81		
İçel	0,2301	38	368427,00	0	3,65	-89,259	818,03	-15,23	73,04	-6,358	16258,32	-57,482	1526,50	-13,069	27,37	334,58		
Diyarbakır	0,2415	37	209059,00	0	9,56	-31,714	584,40	-16,16	50,51	-41,943	8203,00	0	636,00	0	13,35	314,09		
Konya	0,2445	36	475984,00	0	27,30	-24,161	1074,83	-8,13	41,00	0	24040,00	0	860,00	0	24,46	308,94		
Manisa	0,2488	35	344076,00	0	3,41	-98,957	763,96	-24,51	68,21	-89,894	15183,74	-85,107	1425,61	-15,943	25,56	301,96		
Malatya	0,2711	34	162994,94	-1,365	1,97	-82,134	377,00	0,00	29,00	0	9953,13	-3,695	701,74	-43,271	12,04	268,83		
Gaziantep	0,2750	33	387539,00	0	3,84	-88,36	860,46	-10,74	76,83	-19,969	17101,72	-62,018	1605,69	-16,240	28,79	263,69		
Samsun	0,2924	32	270766,00	0	8,89	-11,142	628,82	-42,63	29,00	0	19909,00	0	905,25	-45,696	17,15	241,94		
Balıkesir	0,3000	31	278382,00	0	3,20	-81,168	637,19	-27,59	51,00	0	15774,75	-34,121	1186,80	-59,946	20,59	233,31		
K.Maraş	0,3127	30	204125,00	0	3,59	-82,047	490,01	-21,85	30,00	0	16107,25	-4,544	876,00	0	14,63	219,80		
Hatay	0,3131	29	268062,00	0	9,53	-56,70	673,74	-29,16	19,00	0	28832,00	0	1007,46	-31,975	16,98	219,35		
Kayseri	0,3172	28	316366,00	0	15,72	-49,276	844,90	-35,16	74,00	0	14205,64	-69,359	1019,00	0	20,79	215,25		
Tekirdağ	0,3237	27	285354,69	-7,373	6,27	-68,674	782,00	0,00	24,00	0	39727,86	-48,149	1441,90	-31,207	20,52	208,93		
Şanlıurfa	0,3544	26	153580,92	-29,13	1,52	-86,161	341,00	0,00	30,45	-30,802	6777,38	-13,905	636,33	-25,138	11,41	182,13		
Denizli	0,3730	25	255721,01	-9,376	6,41	-62,314	735,00	0,00	14,00	0	41856,71	-13,692	1351,99	-48,338	18,23	168,12		
Eskişehir	0,4048	24	236749,00	0	13,00	0	546,84	-15,87	18,00	0	11045,54	-6,828	359,00	0	11,46	147,04		
Aydin	0,4332	23	242508,00	0	11,59	-35,603	657,07	-12,51	60,66	-13,34	10703,31	-48,186	825,00	0	16,38	130,82		
Erzurum	0,4707	22	133570,00	0	2,30	-77	298,07	-24,16	23,00	0	6661,00	0	511,21	-31,565	9,44	112,45		
Elazığ	0,4727	21	104840,00	0	1,04	-92,006	232,78	-45,99	20,78	-1,029	4626,49	-30,397	434,38	-1,052	7,79	111,56		
Sakarya	0,5069	20	237576,00	0	9,96	-33,632	560,34	-21,85	17,00	0	20065,63	-8,347	716,00	0	14,01	97,29		
Trabzon	0,5093	19	180415,00	0	11,20	-6,668	479,60	-7,41	23,00	0	7299,03	-0,068	249,00	0	8,53	96,35		
Zonguldak	0,5099	18	128260,00	0	4,87	-59,416	331,24	-92,00	30,36	-84,897	5660,64	-81,71	461,00	0	8,89	96,10		
Isparta	0,5773	17	100435,00	0	1,00	-94,76	223,00	-2,62	19,91	-33,63	4432,10	-58,683	416,13	-48,562	7,46	73,21		
Van	0,6028	16	116178,00	0	5,00	0	343,11	-3,35	26,51	-1,83	3584,95	-7,198	280,00	0	6,68	65,90		
Tokat	0,6844	15	103981,00	0	4,64	-61,323	227,56	-43,39	9,00	0	5911,00	0	249,39	-52,132	5,86	46,12		
Muğla	0,7254	14	166225,94	-33,888	3,75	-85,565	460,00	0,00	13,00	0	23959,00	-7,294	847,75	-38,120	11,93	37,85		
Giresun	0,7410	13	85892,00	0	0,85	-71,524	190,83	-35,31	17,00	0	3813,15	-10,949	356,09	-12,722	6,38	34,96		
Ordu	0,8172	12	128900,31	-2,695	8,00	0	305,83	-60,08	6,00	0	6549,00	0	205,52	-10,644	6,12	22,38		
Uşak	0,8804	11	93937,00	0	2,16	-46,065	261,53	-46,52	7,00	0	13827,94	-18,802	481,84	-20,881	6,74	13,59		
Afyon	0,9018	10	129875,95	-14,896	8,30	-44,699	458,00	0,00	10,00	0	5045,00	0	331,29	-48,398	6,37	10,89		
Kırklareli	0,9536	9	92259,00	0	1,89	-84,211	247,18	-17,88	9,00	0	11810,54	-17,432	456,29	-38,172	6,66	4,87		
Bolu	0,9581	8	84635,00	0	0,84	-89,514	187,92	-46,31	16,78	-27,05	3734,86	-67,613	350,67	-17,295	6,29	4,37		
Kütahya	0,9871	7	75768,73	-40,322	3,14	-71,474	210,72	-70,20	1,00	0	11846,00	0	321,43	-17,371	4,72	1,31		
Çanakkale	1	1	129029,00	0	8,00	0	273	0	5,00	0	6906,00	0	176,00	0	6,06	0		
Edirne	1	1	100886,00	0	1,00	0	224	0	20,00	0	4452,00	0	418,00	0	7,49	0		
Sivas	1	1	127932,00	0	5,00	0	460	0	24,00	0	90,00	0	3,00	0	4,27	0		
Çorum	1	1	102142,00	0	8,00	0	507	0	8,00	0	2644,00	0	318,00	0	4,56	0		
Düzce	1	1	97330,00	0	3,00	0	304	0	0,00	0	20365,00	0	557,00	0	6,83	0		
Kastamonu	1	1	83457,00	0	7,00	0	265	0	25,00	0	3684,00	0	225,00	0	5,1	0		

Şekil 3. Etkin olmayan iller için iyileştirme potansiyelleri (İş kazası, 40 il)

D. İş Kazalarının 36 il için VZA ile Göreli Etkinlik Ölçümü ve Sonuçların Değerlendirilmesi

EK 2' de C sınıfında yer alan 36 il için derlenen veriler sunulmuştur. Bazı illere ait İÇ1, İÇ3, İÇ4 ve İÇ5 değerlerinin 0 olmasından dolayı, bu veriler 0,001 değeri toplanarak değerlendirme yapılmıştır. CCR-Output modeline göre yapılan değerlendirme sonucu Tablo 4' de özetlenmiştir. İllerin %11,11' nin etkin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 36 il için iş kazaları VZA değerlendirme sonuçları

KVB	Etkinlik değeri	Sıralama	KVB	Etkinlik değeri	Sıralama
Ağrı	1	1	Çankırı	0,3058	19
Kilis	1	1	Kırşehir	0,2943	20
Hakkari	1	1	Nevşehir	0,2906	21
Bayburt	1	1	Karabük	0,2852	22
Siirt	0,7566	5	Erzincan	0,2693	23
Ardahan	0,7199	6	Burdur	0,2540	24
Şırnak	0,6744	7	Aksaray	0,2426	25
Tunceli	0,6188	8	Niğde	0,2404	26
Bartın	0,5028	9	Karaman	0,2319	27
Gümüşhane	0,4898	10	Muş	0,2022	28
Bingöl	0,4855	11	Amasya	0,1984	29
Iğdır	0,4621	12	Rize	0,1866	30
Sinop	0,4101	13	Yozgat	0,1842	31
Artvin	0,3779	14	Kırıkkale	0,1752	32
Kars	0,3383	15	Osmaniye	0,1493	33
Yalova	0,3279	16	Adıyaman	0,1437	34
Bitlis	0,3271	17	Mardin	0,1290	35
Bilecik	0,3098	18	Batman	0,1107	36

Şekil 4' deki iyileştirme potansiyeli değerleri incelendiğinde, özellikle Türkiye' nin Doğu bölgesinde yer alan Batman ve Mardin gibi iller için işletmelerde daha çok sayıda ISG çalışanına ihtiyaç olduğu belirlenmiştir. Öyle ki, Batman ili için tanımlanmış Çıktı değerini iyileştirmek üzere %803,47 bir artışa gereksinim vardır.

III. İLLERİN MESLEK HASTALIKLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

İşe bağlı sağlık problemi, işten veya çalışma koşullarından kaynaklanan veya iş nedeniyle kötüleşen hastalık, sakatlık, fiziksel veya ruhsal sağlık sorunları kapsamıştır. Kişinin son 12 ay içinde maruz kaldığı her türlü sağlık sorunu, şayet

geçmişteki veya şu andaki işinden kaynaklandığı veya iş nedeniyle bu rahatsızlığın daha da kötüleştiği düşünülüyorsa kapsamıştır (www.tuik.gov.tr).

Çalışmanın bu bölümünde, çıktıları en büyükmeyi amaçlayan model yardımıyla iller, meslek hastalıkları yönüyle değerlendirilmiştir.

A. Meslek Hastalıkları Değerlendirmesinde Karar Verme Birimlerinin Seçilmesi

İş kazaları açısından değerlendirme sırasında kullanılan illerde bulunan işletme sayısına göre A, B, C sınıflandırması meslek hastalıkları değerlendirme de kullanılmıştır.

DMU	Score	Rank	Projection		Proj.		Diff.(%)		Proj.		Diff.(%)		Proj.		Diff.(%)		Proj.		Diff.(%)		GI
			C1	İÇ1	İÇ2	İÇ3	İÇ4	İÇ5													
Yalova	0.328	16	69734	0	0,003	-99,951	101,112	-26,731	2,001	0,000	782,951	-86,162	42,788	-79,429	21,355	204,969					
Rize	0.187	30	79830	0	0,003	-99,917	126,887	-5,309	3,342	-74,291	901,547	-76,080	20,038	-96,950	24,960	436,045					
Osmaniye	0.149	33	88159	0	0,004	-99,908	140,126	-55,088	3,691	-66,447	995,609	-92,262	22,128	-95,027	27,564	569,644					
Aksaray	0.243	25	78340	0	0,003	-99,953	124,519	-7,076	3,280	-70,184	884,720	-85,461	19,664	-92,258	24,494	312,231					
Adıyaman	0.144	34	85726	0	0,004	-99,910	136,259	-21,238	3,589	-89,444	968,132	-49,445	21,518	-79,109	26,804	596,038					
Neveşehir	0.291	21	71217	0	0,003	-99,920	109,001	0,000	2,586	-89,227	802,302	-77,677	28,782	-92,639	22,074	244,147					
Burdur	0.254	24	65964	0	0,003	-99,945	104,848	-28,676	2,762	-53,977	744,953	-82,800	16,557	-93,979	20,625	293,659					
Amasya	0.198	29	72297	0	0,003	-99,924	114,914	-54,580	3,027	-79,821	816,474	-83,415	18,147	-94,917	22,605	403,978					
Niğde	0.240	26	72787	0	0,003	-99,924	115,693	-28,142	3,048	-23,831	822,008	-87,362	18,270	-95,819	22,758	315,911					
Yozgat	0.184	31	81106	0	0,003	-99,830	128,915	-36,806	3,396	-80,026	915,957	-63,522	20,358	-88,095	25,359	442,994					
Karabük	0.285	22	55720	0	0,002	-99,974	88,565	-84,352	2,333	-74,081	629,265	-93,881	13,986	-95,384	17,422	250,650					
Mardin	0.129	35	102702	0	0,005	-99,962	159,001	0,000	3,900	-89,168	1157,852	-53,350	36,800	-75,135	31,916	675,083					
Kırıkkale	0.175	32	61091	0	0,003	-99,915	97,102	-66,517	2,558	-68,031	689,921	-81,835	15,334	-95,223	19,101	470,760					
Bilecik	0.310	18	58358	0	0,002	-99,951	92,758	-52,675	2,443	-59,284	659,056	-96,975	14,648	-97,312	18,247	222,812					
Karaman	0.232	27	64215	0	0,003	-99,991	102,068	-41,676	2,689	-79,320	725,201	-94,786	16,118	-96,858	20,078	331,231					
Bartın	0.503	9	41994	0	0,002	-99,971	66,748	-94,275	1,758	-64,842	474,252	-92,428	10,541	-94,595	13,130	98,880					
Sinop	0.410	13	42512	0	0,002	-99,822	67,571	-67,669	1,780	-55,513	480,102	-81,435	10,671	-92,268	13,292	143,849					
Kırşehir	0.294	20	47760	0	0,002	-99,933	75,913	-50,706	2,000	-77,784	539,370	-91,449	11,988	-93,303	14,933	239,836					
Batman	0.111	36	73527	0	0,003	-99,966	116,869	-51,101	3,078	-65,798	830,365	-78,909	18,456	-96,669	22,989	803,470					
Artvin	0.378	14	39260	0	0,002	-99,972	55,596	-52,885	1,001	0,000	440,173	-75,340	27,545	-85,348	11,961	164,600					
Erzincan	0.269	23	49470	0	0,003	-99,869	67,298	-50,150	1,001	0,000	553,347	-84,208	41,874	-86,915	14,945	271,376					
Çankır	0.306	19	41973	0	0,002	-99,965	66,715	-32,612	1,757	-74,898	474,015	-78,619	10,535	-97,480	13,124	227,022					
Kars	0.338	15	43355	0	0,002	-99,974	68,911	-13,862	1,815	-74,072	489,622	-24,090	10,882	-89,734	13,556	195,563					
Bitlis	0.327	17	43090	0	0,002	-99,940	68,490	-9,883	1,804	-74,230	486,630	-52,291	10,816	-85,954	13,473	205,751					
Ağrı	1	1	48154	0	7,001	0,000	170,001	0,000	1,001	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	2,722	0,000					
Gümüşhane	0.490	10	26147	0	0,001	-99,891	41,560	-41,466	1,095	-63,521	295,287	-75,352	6,563	-96,719	8,175	104,177					
Şırnak	0.674	7	15697	-72,388	0,001	-99,993	18,001	-66,665	0,001	0,000	174,001	-79,767	22,001	-69,443	4,587	48,281					
Siirt	0.757	5	15697	-61,295	0,001	-99,900	18,001	-75,675	0,001	0,000	174,001	-93,770	22,001	-76,086	4,587	32,168					
Muş	0.202	28	41467	0	0,002	-99,965	65,910	-28,359	1,736	-85,533	468,301	-62,922	10,408	-93,015	12,965	394,613					
Bingöl	0.486	11	15697	-59,736	0,001	0,000	18,001	-75,999	0,001	0,000	174,001	-88,123	22,001	-88,888	4,587	105,983					
Iğdır	0.462	12	26868	0	0,001	-99,976	41,001	0,000	0,964	-92,586	302,627	-64,688	11,175	-91,598	8,322	116,425					
Kilis	1	1	23908	0	0,001	0,000	38,001	0,000	1,001	0,000	270,001	0,000	6,001	0,000	7,475	0,000					
Hakkari	1	1	36534	0	2,001	0,000	19,001	0,000	0,001	0,000	37,001	0,000	7,001	0,000	3,494	0,000					
Ardahan	0.720	6	18538	0	0,001	-99,961	29,466	-4,953	0,776	-61,211	209,356	-49,309	4,653	-91,837	5,796	38,918					
Tunceli	0.619	8	19645	0	0,001	-99,918	31,225	-50,437	0,823	-72,592	221,858	-69,815	4,931	-86,673	6,142	61,610					
Bayburt	1	1	15697	0	0,001	0,000	18,001	0,000	0,001	0,000	174,001	0,000	22,001	0,000	4,587	0,000					

Şekil 4. Etkin olmayan iller için iyileştirme potansiyelleri (İş kazası, 36 il)

B. Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesinde Girdi ve Çıktı Kümelerinin Seçilmesi

Meslek hastalıklarına ait veriler değerlendirilirken, çalışan sigortalı sayısı girdi olarak, meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezlik süresi (gün) ve hastanede yatarak geçen süre (gün) ise azaltılması hedeflenen istenmeyen çıktılar olarak tanımlanmıştır. İllerdeki işletme sayısı başına düşen ÇSGB veri tabanına kayıtlı iş sağlığı ve güvenliği uzman ve iş yeri hekimi sayıları ise artırılması hedeflenen çıktı değişkenleri olarak tanımlanmıştır.

İş kazaları değerlendirilirken kullanılan aynı tablolardan elde edilen girdi (G1), meslek hastalıkları için II, çıktı (Ç1) ise O1 olarak isimlendirilmiştir. 2014 yılındaki Bölüm 3 Tablo 3.6' da bulunan, meslek hastalığı kaynaklı geçici iş göremezlik süresi (ayakta) UO1, yatarak UO2 olarak isimlendirilmiştir. Tablo 5' de meslek hastalıkları için tanımlanan girdi ve çıktılar tanımlanmıştır.

Tablo 5. Meslek hastalıkları için tanımlanan girdi, çıktı ve istenmeyen çıktı parametreleri

Girdi		Çıktı		İstenmeyen Çıktı	
II	Sigortalı çalışan işçi sayısı	O1	İşletme sayısı / (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı (A-B-C), İş yeri hekimi ve İş yeri hemşiresi sayısı)	UO1	İş göremezlik süresi (ayakta)
				UO2	İş göremezlik süresi (yatarak)

C. Meslek Hastalıklarının 40 il için VZA ile Göreli Etkinlik Ölçümü ve Sonuçların Değerlendirilmesi

EK 3' de 40 il için derlenen veriler için özet tablo sunulmuştur. UO1 ve UO2 verileri sırasıyla sadece 6 ve 4 il için mevcuttur. Bu yüzden, değerlendirme sırasında 0 olan değerlere 0,001 değeri eklenmiştir. Gerçekleştirilen VZA analizi sonucunda (Tablo 6), meslek hastalıkları açısından sadece Muğla ve Edirne illerine ait etkinlik skorunun 1 olduğu hesaplanmıştır. Bu veriler ışığında 40 ilin %95' inin etkin olmadığı söylenebilir.

Etkin olmayan iller için iyileştirme potansiyelleri Şekil 5' de özetlenmektedir. Özellikle Kocaeli ili için işletme başına düşen ISG çalışanı sayısının mutlaka artırılması gerekmektedir. Meslek hastalığı sebebiyle ayakta ya da yatarak tedavi olan çalışan sayıları her ne kadar pek çok ilde 0 değeri ile temsil edilmiş olsa da, bu değerlerin de referans kümesi ile birlikte değerlendirilmesi sonucunda yaklaşık %99 gibi oranda azaltılması gerektiği hesaplanmıştır. Verilerin gerçeği yansıtmadığı ve meslek hastalıklarının etkilerinin kısa dönemde görülüp görülmediğinin de incelenmesinde yarar vardır.

Tablo 6. 40 il için meslek hastalıkları VZA değerlendirme sonuçları

KVB	Etkinlik değeri	Sıralama	KVB	Etkinlik değeri	Sıralama
Muğla	1	1	Çorum	0,608	21
Edirne	1	1	Kütahya	0,605	22
Bolu	0,958	3	Zonguldak	0,588	23
Düzce	0,945	4	Samsun	0,579	24
Kırklareli	0,927	5	Isparta	0,577	25
Gaziantep	0,914	6	Erzurum	0,573	26
Uşak	0,850	7	Sivas	0,554	27
Kastamonu	0,823	8	K.Maraş	0,552	28
Denizli	0,786	9	Eskişehir	0,543	29
Çanakkale	0,786	10	Trabzon	0,536	30
Tekirdağ	0,767	11	Tokat	0,533	31
Kayseri	0,762	12	Van	0,529	32
Giresun	0,741	13	Elazığ	0,489	33
Manisa	0,735	14	Şanlıurfa	0,482	34
Afyon	0,728	15	Malatya	0,409	35
İçel	0,727	16	Sakarya	0,402	36
Konya	0,691	17	Aydın	0,394	37
Ordu	0,646	18	Diyarbakır	0,387	38
Adana	0,640	19	Balıkesir	0,299	39
Hatay	0,614	20	Kocaeli	0,134	40

A. Meslek Hastalıklarının 36 il için VZA ile Göreli Etkinlik Ölçümü ve Sonuçların Değerlendirilmesi

C sınıfında yer alan illere ait veriler EK 4' de verilmiştir. İstenmeyen çıktı 1 (UO1) ve istenmeyen çıktı 2 (UO2) için 3-4 il dışında verilerin mümkün olmadığı, 0 değerinde olduğu dikkat çekicidir. Çıktının en büyüklenmesine dayanan değerlendirme sonucu Tablo 7' de özetlenmiştir. 36 il içerisinde sadece Kilis meslek hastalıkları açısından etkin olduğu tespit edilmiştir. Şekil 6' da etkin olmayan 35 il için iyileştirme potansiyelleri referans kümesi göz önünde bulundurularak sunulmuştur. En çarpıcı sonuç Niğde ili içindir zira işletme başına düşen ISG ile ilişkili personel sayısının %315,911 gibi yüksek bir oranda artırılması gerektiği tespit edilmiştir. Diğer taraftan Bingöl ve Bilecik illeri için de iyileştirme potansiyel değerleri %235,649 ve %222,812 gibi yüksek değerlere sahiptir.

DMU	Score	Rank	Projection	Diff.(%)	Projection	Diff.(%)	Projection	Diff.(%)	Projection	Diff.(%)
			II		UO1		UO2		O1	
Konya	0,691	17	251432	-47,176	0,001	0	0,001	0	8,658	44,720
Kocaeli	0,1344	40	559351	0	0,006	-99,991	0,006	-99,990	41,551	643,974
Adana	0,6398	19	251432	-44,718	0,001	0	0,001	0	8,658	56,308
İçel	0,7274	16	251432	-31,755	0,001	0	0,001	0	8,658	37,471
Muğla	1	1	251432	0	0,001	0	0,001	0	8,658	0
Caziantep	0,9143	6	251432	-35,121	0,001	0	0,001	0	8,658	9,372
Kayseri	0,7619	12	251432	-20,525	0,001	0	0,001	0	8,658	31,256
Balıkesir	0,2988	39	278382	0	0,003	-99,975	0,003	-99,908	20,680	234,711
Manisa	0,7345	14	251432	-26,925	0,001	0	0,001	0	8,658	36,152
Aydın	0,3939	37	242508	0	0,002	-99,966	0,002	-99,986	18,015	153,862
Denizli	0,7856	9	251432	-10,896	0,001	0	0,001	0	8,658	27,295
Samsun	0,5793	24	251432	-7,14	0,001	0	0,001	0	8,658	72,619
Tekirdağ	0,7673	11	251432	-18,384	0,001	0	0,001	0	8,658	30,327
Hatay	0,6141	20	251432	-6,204	0,001	0	0,001	0	8,658	62,847
Sakarya	0,4023	36	237576	0	0,002	-99,974	0,002	-99,971	17,648	148,557
Eskişehir	0,5431	29	236749	0	0,001	0	0,001	0	8,544	84,117
Trabzon	0,5355	30	180415	0	0,001	0	0,001	0	8,109	86,729
K.Maraş	0,5517	28	204125	0	0,001	0	0,001	0	8,292	81,249
Çanakkale	0,7855	10	129029	0	0,001	0	0,001	0	7,712	27,315
Diyarbakır	0,3872	38	209059	0	0,001	0	0,001	0	8,330	158,287
Afyon	0,7278	15	152608	0	0,001	0	0,001	0	7,894	37,395
Ordu	0,6462	18	132471	0	0,001	0	0,001	0	7,738	54,753
Şanlıurfa	0,482	34	216709	0	0,001	0	0,001	0	8,389	107,459
Zonguldak	0,5881	23	128260	0	0,001	-99,992	0,001	0	7,706	70,034
Malatya	0,4085	35	165250	0	0,001	0	0,001	0	7,992	144,828
Kütahya	0,6053	22	126963	0	0,001	0	0,001	0	7,696	65,213
Edirne	1	1	100886	0	0,001	0	0,001	0	7,494	0
Erzurum	0,5733	26	133570	0	0,001	0	0,001	0	7,747	74,439
Sivas	0,5542	27	127932	0	0,001	0	0,001	0	7,703	80,452
Isparta	0,5773	25	100435	0	0,001	-0,447	0,001	-0,447	7,461	73,206
Uşak	0,8499	7	93937	0	0,001	-6,888	0,001	-6,888	6,978	17,656
Çorum	0,6081	21	102142	0	0,001	0	0,001	0	7,504	64,448
Tokat	0,5332	31	103981	0	0,001	0	0,001	0	7,518	87,536
Kırklareli	0,9268	5	92259	0	0,001	-99,997	0,001	-99,970	6,853	7,901
Giresun	0,7409	13	85892	0	0,001	-14,862	0,001	-14,862	6,380	34,969
Bolu	0,9581	3	84635	0	0,001	-16,108	0,001	-16,108	6,287	4,371
Düzce	0,9447	4	97330	0	0,001	-3,525	0,001	-3,525	7,230	5,859
Elazığ	0,4892	33	104840	0	0,001	0	0,001	0	7,525	104,410
Kastamonu	0,8228	8	83457	0	0,001	-17,276	0,001	-17,276	6,200	21,540
Van	0,5286	32	116178	0	0,001	0	0,001	0	7,612	89,163

Şekil 5. Etkin olmayan iller için iyileştirme potansiyelleri (Meslek hastalığı, 40 il)

Tablo 7. 36 il için meslek hastalıkları VZA değerlendirme sonuçları

KVB	Etkinlik değeri	Sıralama	KVB	Etkinlik değeri	Sıralama
Kilis	1	1	Mardin	0,551	19
Yalova	0,937	2	Osmaniye	0,551	20
Bayburt	0,935	3	Erzincan	0,538	21
Nevşehir	0,858	4	Çankırı	0,537	22
Aksaray	0,795	5	Gümüşhane	0,536	23
Sinop	0,729	6	Adıyaman	0,515	24
Ardahan	0,720	7	Iğdır	0,514	25
Burdur	0,701	8	Bartın	0,503	26
Karabük	0,665	9	Hakkari	0,467	27
Yozgat	0,625	10	Siirt	0,464	28
Rize	0,623	11	Kırıkkale	0,448	29
Karaman	0,623	12	Şırnak	0,414	30
Tunceli	0,619	13	Ağrı	0,364	31
Kars	0,614	14	Muş	0,351	32
Artvin	0,605	15	Batman	0,340	33
Amasya	0,600	16	Bilecik	0,310	34
Bitlis	0,590	17	Bingöl	0,298	35
Kırşehir	0,588	18	Niğde	0,240	36

			Proj.	Diff.(%)	Proj.	Diff.(%)	Proj.	Diff.(%)	Proj.	Diff.(%)
DMU	Score	Rank	II		UO1		UO2		O1	
Yalova	0,937	2	23908	-65,715	0,001	0	0,001	0	7,475	6,754
Rize	0,623	11	23908	-70,051	0,001	0	0,001	0	7,475	60,538
Osmaniye	0,551	20	23908	-72,881	0,001	0	0,001	0	7,475	81,602
Aksaray	0,795	5	23908	-69,482	0,001	0	0,001	0	7,475	25,806
Adıyaman	0,515	24	23908	-72,111	0,001	0	0,001	0	7,475	94,117
Nevşehir	0,858	4	23908	-66,429	0,001	0	0,001	0	7,475	16,545
Burdur	0,701	8	23908	-63,756	0,001	0	0,001	0	7,475	42,678
Amasya	0,600	16	23908	-66,931	0,001	0	0,001	0	7,475	66,661
Niğde	0,240	36	72787	0	0,003	-99,996	0,003	-99,992	22,758	315,911
Yozgat	0,625	10	23908	-70,523	0,001	0	0,001	0	7,475	60,061
Karabük	0,665	9	23908	-57,093	0,001	0	0,001	0	7,475	50,455
Mardin	0,551	19	23908	-76,721	0,001	0	0,001	0	7,475	81,537
Kırıkkale	0,448	29	23908	-60,865	0,001	-99,995	0,001	0	7,475	123,367
Bilecik	0,310	34	58358	0	0,002	-99,992	0,002	-99,997	18,247	222,812
Karaman	0,623	12	23908	-62,769	0,001	0	0,001	0	7,475	60,552
Bartın	0,503	26	41994	0	0,002	-99,975	0,002	-99,956	13,130	98,880
Sinop	0,729	6	23908	-43,762	0,001	0	0,001	0	7,475	37,137
Kırşehir	0,588	18	23908	-49,941	0,001	0	0,001	0	7,475	70,117
Batman	0,340	33	23908	-67,484	0,001	0	0,001	0	7,475	193,772
Artvin	0,605	15	23908	-39,103	0,001	0	0,001	0	7,475	65,362
Erzincan	0,538	21	23908	-51,672	0,001	0	0,001	0	7,475	85,757
Çankırı	0,537	22	23908	-43,04	0,001	0	0,001	0	7,475	86,273
Kars	0,614	14	23908	-44,855	0,001	0	0,001	0	7,475	62,988
Bitlis	0,590	17	23908	-44,516	0,001	0	0,001	0	7,475	69,642
Ağrı	0,364	31	23908	-50,351	0,001	0	0,001	0	7,475	174,628
Gümüşhane	0,536	23	23908	-8,563	0,001	0	0,001	0	7,475	86,693
Şırnak	0,414	30	23908	-57,945	0,001	0	0,001	0	7,475	141,624
Siirt	0,464	28	23908	-41,049	0,001	0	0,001	0	7,475	115,369
Muş	0,351	32	23908	-42,345	0,001	0	0,001	0	7,475	185,171
Bingöl	0,298	35	23908	-38,674	0,001	0	0,001	0	7,475	235,649
İğdır	0,514	25	23908	-11,017	0,001	0	0,001	0	7,475	94,401
Kilis	1,000	1	23908	0	0,001	0	0,001	0	7,475	0
Hakkari	0,467	27	23908	-34,56	0,001	0	0,001	0	7,475	113,942
Ardahan	0,720	7	18538	0	0,001	-22,461	0,001	-22,461	5,796	38,918
Tunceli	0,619	13	19645	0	0,001	-17,831	0,001	-17,831	6,142	61,610
Bayburt	0,935	3	15697	0	0,001	-34,344	0,001	-34,344	4,908	6,986

Şekil 6. Etkin olmayan iller için iyileştirme potansiyelleri (Meslek hastalığı, 36 il)

SONUÇ

Bu çalışmada, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ait veriler birlikte ele alınmıştır. Öncelikle Türkiye’de bulunan iller için karar verme birimlerinin arasında homojenliği sağlamak üzere, işletme sayısı göz önünde bulundurularak iller gruplara ayrılmıştır. Yeniden yapılan değerlendirme sonrasında iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından etkin iller belirlenmiş, etkin olmayan şehirler için alınabilecek önlemler üzerine yorumlar yapılmıştır. 40 il için iş kazaları etkinlik değeri ortalaması 0,5644 ve meslek hastalıkları için 0,6435 iken, 36 il için bu değerler sırasıyla 0,4081 ve 0,5765’ dir. EK 5’ de iş kazaları ve EK 6’ da meslek hastalıkları için sunulan grafiklerde de B ve C sınıfları arasında ortalama etkinlik değerleri açısından anlamlı fark olduğu görülmektedir. 40 il için meslek hastalıkları değerlendirme sonuçları diğer VZA kıyasla daha yüksek görünmektedir. Oysa her ilin kayıtların güvenilir tutulup tutulmadığı (0 değerine sahip veriler) gibi konuların detaylıca irdelenmesinde yarar vardır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, kısa dönemde ele alındığında sadece çalışanların ayaktan ya da hastanede tedavisi sırasında geçici iş görememezlikten kaynaklanan işgücü kayıplarına neden olduğu düşünülmektedir. Oysa maluliyet ve ölüm gibi istenmeyen durumlarla karşılaşılması, çalışanın yakınlarını da doğrudan etkilemektedir. Çalışmada, VZA yardımıyla istenmeyen çıktıların da göz önünde bulundurulduğu bir değerlendirme gerçekleştirilmiş ve şehirler için etkinlik değerleri açısından farklılıklar tespit edilmiştir.

İşyeri hekimleri, işyeri hemşireleri ve iş güvenliği uzmanları için işletme saha gözlemleri çok önemlidir. İşyerinde çalışan işçilerin aylık sağlık istatistiklerinin değerlendirilmesi, çalışanların sağlık rapor takiplerinin yapılması ve analizleri sağlık personelinin çalışma kapsamındadır. İşçilerin sağlık raporlarının analizleri ile işgücü kayıp nedenlerinin tespiti ve buna göre önlem alınması ile özellikle oluşabilecek meslek hastalıklarının önlenmesi ve takibinin yapılması mümkündür. İşyeri sağlık personeli ve iş güvenliği uzmanlarının işletmedeki saha turları ve çalışanlar tarafından yapılan geri bildirimler ile mevcut sistemdeki aksaklıkların tespiti hızlandırılabilir. İşletmelerdeki iyileştirme çalışmalarında, risk analizi, ortam ölçümleri, periyodik muayeneler ve tetkikler ile desteklenmesi yerinde olacaktır. İşletmelerde iyileştirme çalışmalarının sürekliliğinin sağlanması, sadece iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu çalışanlar tarafından değil işletmedeki tüm mavi ve beyaz yaka personelin katılımı ve yasal yükümlülüklerin eksiksiz yerine getirilmesi ile sağlanabilecektir.

İzleyen çalışmalarda, güvenilir verilerin derlenmesi sonrasında, şehirlerde kurulu işletmelerin ülke ekonomisine katkısı, ayrıca işgücü kaybından kaynaklanan maliyetler ve hak sahiplerine ödenen tazminatlar, işe yeni alınan çalışanlar için verilen eğitim maliyetleri gibi değerler de ele alınarak çalışma daha kapsamlı hale getirilebilir.

KAYNAKÇA

- BANKER, Rajiv D., CHARNES Abraham, COOPER William W. (1984), "Some models for estimating technical and scale inefficiencies in Data Envelopment Analysis", *Management Science*, Vol 30; 1078-1092.
- BILIM, Niyazi, BILIM, Atiye (2015), "Occupational health and safety outlook in Turkey", *Safety and Reliability of Complex Engineered Systems – Podofillini et al. (Eds.) Taylor and Francis Group, London, 3201-3204.*
- CHARNES, Abraham, COOPER, William W., RHODES, Edwardo (1978), "Measuring The Efficiency of Decision Making Units", *European Journal of Operations Research*, Vol 2; 429-444.
- COOPER William W., SEIFORD Lawrance M., TONE Kaoru (1999), *Data Envelopment Analysis A Comprehensive Text With Models, Applications, References and DEA Solver*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.
- EMROUZNEJAD Ali, *Data Envelopment Analysis homepage*, <http://www.deazone.com/> (son erişim Haziran 2016).
- EMROUZNEJAD, Ali, PARKER, Barnett, TAVARES, Gabriel (2008), "Evaluation of research in efficiency and productivity: A survey and analysis of the first 30 years of scholarly literature in DEA", *Journal of Socio-Economics Planning Science*, Vol 42, No.3; 151-157.
- KHANZODE, Vivek V., MAITI, J., RAY, P.K. (2012), "Occupational injury and accident research: A comprehensive review", *Safety Science*, Vol.50:5; 1355-1367.
- NISSI Eugenia, RAPPOSELLI Agnese (2012), *Analysing industrial accidents in European countries using Data Envelopment Analysis*, G. Parodi and D. Sciulli (Eds.) *Social Exclusion, AIEL Series in Labor Economics*, Springer-Verlang, Berlin Heidelberg, 93-101.
- NIU, Shengli (2010), "Ergonomics and occupational safety and health: An ILO perspective", *Applied Ergonomics*, Vol 41:6, 744-753.
- PERERA, Frederica P., LI, T.Y., LIN, C., TANG, Deliang., GILBERT, Steven G., KANG, Seong-Kyu, ASCHNER, Michael (2012) "Current needs and future directions of occupational safety and health in a globalized World", *Neuro Toxicology*, Vol 33:4; 805-809.
- SEIFORD, Lawrance M. (1997), "A Bibliography for Data Envelopment Analysis (1978- 1996)", *Annals of Operations Research*. Vol 73; 292-438.
- SEIFORD, Lawrance M., THRALL, Robert M. (1990), "Recent Developments in DEA", *Journal of Econometrics*. Vol 46, 7-38.

- TAVARES, Gabriel (2002), "A Bibliography of Data Envelopment Analysis, Rutgers Research Report" (RRR 01-02), Rutgers Center for Operations Research Rutgers University, pp 189.
- ULUTAŞ, Barış Burak (2006), Türkiye'deki Havaalanı Etkinliklerinin Veri Zarflama Analizi ile Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, internet adresi: www.csgb.gov.tr, Erişim tarihi Haziran 2016)
- Sosyal Güvenlik Kurumu, İnternet adresi: www.sgk.gov.tr, Erişim tarihi Haziran 2016)
- Türkiye İstatistik Kurumu, İnternet adresi: www.tuik.gov.tr, Erişim tarihi Haziran 2016)
- YOLALAN, Reha (1993), İşletmeler arası Göreli Etkinlik Ölçümü, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları-483, Ankara.
- ZWI, Anthony, FONN, Sharon, STEINBERG, Malcolm (1988), "Occupational health and safety in South Africa: The perspectives of capital, state and unions", Social Science & Medicine, Vol 27:7; 691-702.

EK 1: 40 il için iş kazası verileri

DMU	G1	İÇ1	İÇ2	İÇ3	İÇ4	İÇ5	Ç1
Adana	454816	36	1363	82,001	29873	1189	5,539
Afyon	152608	15	458	10,001	5045	642	5,745
Aydın	242508	18	751	70,001	20657	825	7,096
Balıkesir	278382	17	880	51,001	23945	2963	6,178
Bolu	84635	8	350	23,001	11532	424	6,024
Çanakkale	129029	8	273	5,001	6906	176	6,057
Çorum	102142	8	507	8,001	2644	318	4,563
Denizli	282179	17	735	14,001	48497	2617	6,801
Diyarbakır	209059	14	697	87,001	8203	636	3,225
Düzce	97330	3	304	0,001	20365	557	6,830
Edirne	100886	1	224	20,001	4452	418	7,494
Elazığ	104840	13	431	21,001	6647	439	3,681
Erzurum	133570	10	393	23,001	6661	747	4,441
Eskişehir	236749	13	650	18,001	11855	359	4,641
Gaziantep	387539	33	964	96,001	45026	1917	7,916
Giresun	85892	3	295	17,001	4282	408	4,727
Hatay	268062	22	951	19,001	28832	1481	5,316
Isparta	100435	19	229	30,001	10727	809	4,307
İçel	368427	34	965	78,001	38239	1756	6,298
K.Maraş	204125	20	627	30,001	16874	876	4,575
Kastamonu	83457	7	265	25,001	3684	225	5,101
Kayseri	316366	31	1303	74,001	46361	1019	6,596
Kırklareli	92259	12	301	9,001	14304	738	6,352
Kocaeli	559351	45	2460	51,001	169239	2881	5,585
Konya	475984	36	1170	41,001	24040	860	5,982
Kütahya	126963	11	707	1,001	11846	389	4,658
Malatya	165250	11	377	29,001	10335	1237	3,264
Manisa	344076	327	1012	675	101951	1696	6,359
Muğla	251432	26	460	13,001	25844	1370	8,658
Ordu	132471	8	766	6,001	6549	230	5,000
Sakarya	237576	15	717	17,001	21893	716	7,100
Samsun	270766	10	1096	29,001	19909	1667	5,015
Sivas	127932	5	460	24,001	90	3	4,269
Şanlıurfa	216709	11	341	44,001	7872	850	4,044
Tekirdağ	308067	20	782	24,001	76619	2096	6,643
Tokat	103981	12	402	9,001	5911	521	4,009
Trabzon	180415	12	518	23,001	7304	249	4,343
Uşak	93937	4	489	7,001	17030	609	5,931
Van	116178	5	355	27,001	3863	280	4,024
Zonguldak	128260	12	4140	201	30950	461	4,532

EK 2: 36 il için iş kazaları verileri

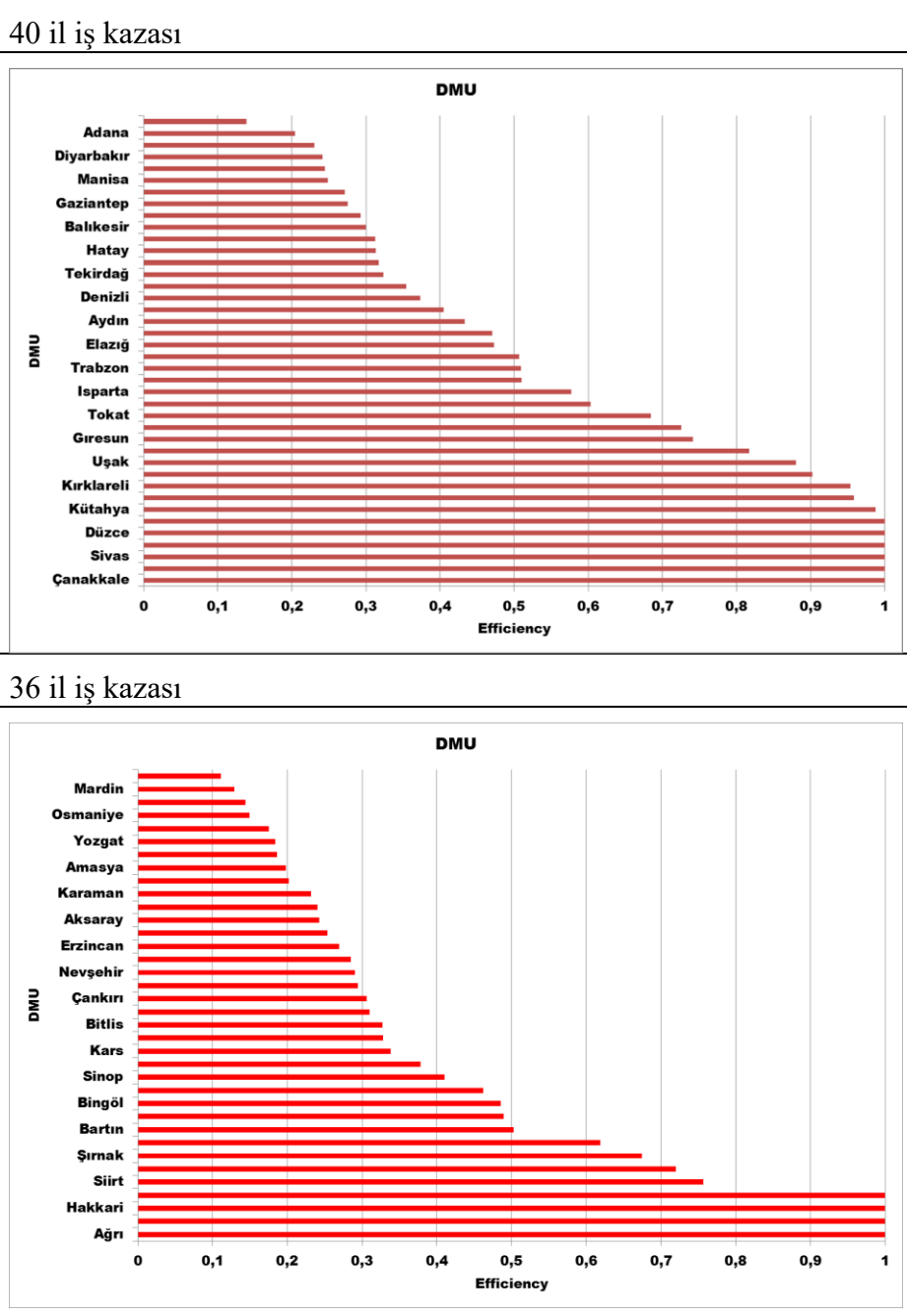
KVB	G1	İÇ1	İÇ2	İÇ3	İÇ4	İÇ5	Ç1
Adıyaman	85726	4,001	173,001	34,001	1915,001	103,001	3,851
Ağrı	48154	7,001	170,001	1,001	0,001	0,001	2,722
Aksaray	78340	7,001	134,001	11,001	6085,001	254,001	5,942
Amasya	72297	4,001	253,001	15,001	4923,001	357,001	4,485
Ardahan	18538	2,001	31,001	2,001	413,001	57,001	4,172
Artvin	39260	7,001	118,001	1,001	1785,001	188,001	4,521
Bartın	41994	6,001	1166,001	5,001	6263,001	195,001	6,602
Batman	73527	9,001	239,001	9,001	3937,001	554,001	2,545
Bayburt	15697	0,001	18,001	0,001	174,001	22,001	4,587
Bilecik	58358	5,001	196,001	6,001	21788,001	545,001	5,652
Bingöl	38985	0,001	75,001	0,001	1465,001	198,001	2,227
Bitlis	43090	3,001	76,001	7,001	1020,001	77,001	4,406
Burdur	65964	5,001	147,001	6,001	4331,001	275,001	5,239
Çankırı	41973	5,001	99,001	7,001	2217,001	418,001	4,013
Erzincan	49470	2,001	135,001	1,001	3504,001	320,001	4,024
Gümüşhane	26147	1,001	71,001	3,001	1198,001	200,001	4,004
Hakkari	36534	2,001	19,001	0,001	37,001	7,001	3,494
Iğdır	26868	5,001	41,001	13,001	857,001	133,001	3,845
Karabük	55720	9,001	566,001	9,001	10284,001	303,001	4,968
Karaman	64215	30,001	175,001	13,001	13908,001	513,001	4,656
Kars	43355	7,001	80,001	7,001	645,001	106,001	4,586
Kırıkkale	61091	3,001	290,001	8,001	3798,001	321,001	3,347
Kırşehir	47760	3,001	154,001	9,001	6308,001	179,001	4,394
Kilis	23908	0,001	38,001	1,001	270,001	6,001	7,475
Mardin	102702	12,001	159,001	36,001	2482,001	148,001	4,118
Muş	41467	5,001	92,001	12,001	1263,001	149,001	2,621
Nevşehir	71217	4,001	109,001	24,001	3594,001	391,001	6,414
Niğde	72787	4,001	161,001	4,001	6504,001	437,001	5,472
Osmaniye	88159	4,001	312,001	11,001	12866,001	445,001	4,116
Rize	79830	4,001	134,001	13,001	3769,001	657,001	4,656
Siirt	40556	1,001	74,001	0,001	2793,001	92,001	3,471
Sinop	42512	1,001	209,001	4,001	2586,001	138,001	5,451
Şırnak	56849	15,001	54,001	0,001	860,001	72,001	3,094
Tunceli	19645	1,001	63,001	3,001	735,001	37,001	3,801
Yalova	69734	7,001	138,001	2,001	5658,001	208,001	7,002
Yozgat	81106	2,001	204,001	17,001	2511,001	171,001	4,670

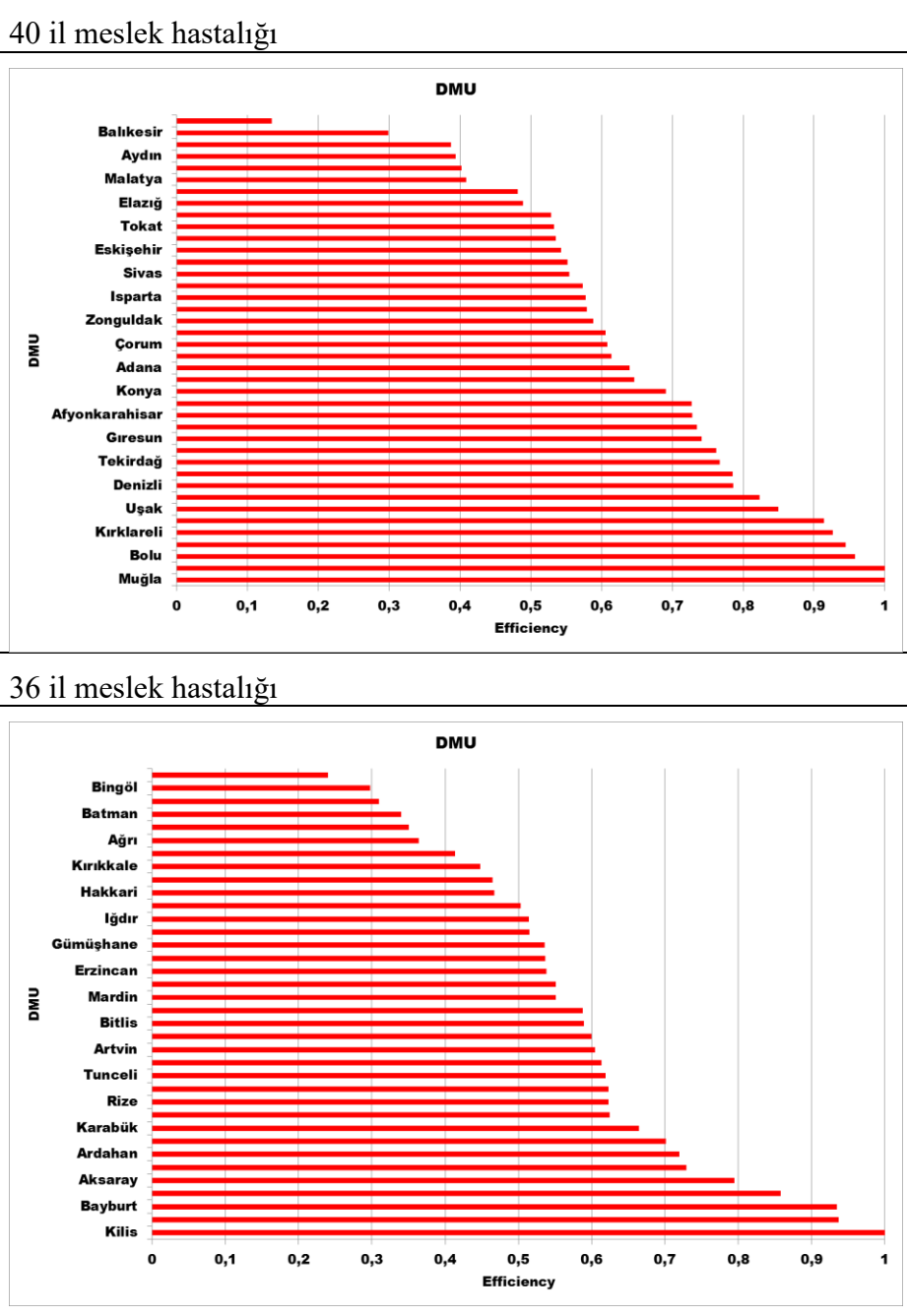
EK 3: 40 il için meslek hastalıkları verileri

KVB	II	U01	U02	O1
Adana	454816	0,001	0,001	5,539
Afyon	152608	0,001	0,001	5,745
Aydın	242508	7,001	17,001	7,096
Balıkesir	278382	11,001	3,001	6,178
Bolu	84635	0,001	0,001	6,024
Çanakkale	129029	0,001	0,001	6,057
Çorum	102142	0,001	0,001	4,563
Denizli	282179	0,001	0,001	6,801
Diyarbakır	209059	0,001	0,001	3,225
Düzce	97330	0,001	0,001	6,830
Edirne	100886	0,001	0,001	7,494
Elazığ	104840	0,001	0,001	3,681
Erzurum	133570	0,001	0,001	4,441
Eskişehir	236749	0,001	0,001	4,641
Gaziantep	387539	0,001	0,001	7,916
Giresun	85892	0,001	0,001	4,727
Hatay	268062	0,001	0,001	5,316
Isparta	100435	0,001	0,001	4,307
İçel	368427	0,001	0,001	6,298
K.Maraş	204125	0,001	0,001	4,575
Kastamonu	83457	0,001	0,001	5,101
Kayseri	316366	0,001	0,001	6,596
Kırklareli	92259	33,001	3,001	6,352
Kocaeli	559351	64,001	58,001	5,585
Konya	475984	0,001	0,001	5,982
Kütahya	126963	0,001	0,001	4,658
Malatya	165250	0,001	0,001	3,264
Manisa	344076	0,001	0,001	6,359
Muğla	251432	0,001	0,001	8,658
Ordu	132471	0,001	0,001	5,000
Sakarya	237576	9,001	8,001	7,100
Samsun	270766	0,001	0,001	5,015
Sivas	127932	0,001	0,001	4,269
Şanlıurfa	216709	0,001	0,001	4,044
Tekirdağ	308067	0,001	0,001	6,643
Tokat	103981	0,001	0,001	4,009
Trabzon	180415	0,001	0,001	4,343
Uşak	93937	0,001	0,001	5,931
Van	116178	0,001	0,001	4,024
Zonguldak	128260	13,001	0,001	4,532

EK 4: 36 il için meslek hastalıkları verileri

KVB	İİ	UO1	UO2	O1
Adıyaman	85726	0,001	0,001	3,851
Ağrı	48154	0,001	0,001	2,722
Aksaray	78340	0,001	0,001	5,942
Amasya	72297	0,001	0,001	4,485
Ardahan	18538	0,001	0,001	4,172
Artvin	39260	0,001	0,001	4,521
Bartın	41994	7,001	4,001	6,602
Batman	73527	0,001	0,001	2,545
Bayburt	15697	0,001	0,001	4,587
Bilecik	58358	32,001	72,001	5,652
Bingöl	38985	0,001	0,001	2,227
Bitlis	43090	0,001	0,001	4,406
Burdur	65964	0,001	0,001	5,239
Çankırı	41973	0,001	0,001	4,013
Erzincan	49470	0,001	0,001	4,024
Gümüşhane	26147	0,001	0,001	4,004
Hakkari	36534	0,001	0,001	3,494
Iğdır	26868	0,001	0,001	3,845
Karabük	55720	0,001	0,001	4,968
Karaman	64215	0,001	0,001	4,656
Kars	43355	0,001	0,001	4,586
Kırıkkale	61091	21,001	0,001	3,347
Kırşehir	47760	0,001	0,001	4,394
Kilis	23908	0,001	0,001	7,475
Mardin	102702	0,001	0,001	4,118
Muş	41467	0,001	0,001	2,621
Nevşehir	71217	0,001	0,001	6,414
Niğde	72787	79,001	38,001	5,472
Osmaniye	88159	0,001	0,001	4,116
Rize	79830	0,001	0,001	4,656
Siirt	40556	0,001	0,001	3,471
Sinop	42512	0,001	0,001	5,451
Şırnak	56849	0,001	0,001	3,094
Tunceli	19645	0,001	0,001	3,801
Yalova	69734	0,001	0,001	7,002
Yozgat	81106	0,001	0,001	4,670

EK5: İllerin iş kazası açısından değerlendirilmesi

EK6: İllerin meslek hastalıkları açısından değerlendirilmesi

TANZİMAT DÖNEMİ CİZYE DEFTERLERİNE GÖRE SİVAS ŞEHRİNDE ERMENİ NÜFUSUN MESLEKİ YAPILANMASI¹

Hanife ŞEN² Galip EKEN³

ÖZET

Gayrimüslim tebaanın çeşitli sosyal haklar elde ettiği Tanzimat Döneminde Osmanlı Ermenilerinin mesleki yapılanması Sivas örneği çerçevesinde değerlendirilmiştir. Gayrimüslimlerin sosyo-ekonomik yapısına yönelik kapsamlı bir bilgi içeriğine sahip olan cizye defterleri ekseninde Tanzimat Dönemi Sivas Ermenilerinin tahmini nüfusu, mesleki dağılımları, yoğunluk gösterdikleri sektörler ayrıntılı olarak ele alınırken Kayseri, Tokat, Amasya gibi yoğun gayrimüslim nüfus barındıran şehirlerin mesleki yapılanmaları da değerlendirme kapsamına dâhil edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Ermeni, cizye, nüfus, mesleki yapılanma, Sivas, gayrimüslim

Vocational Structure According to the Jizya Registry During the Tanzimat Era in Sivas Province

Abstract

Vocational structure of non-muslim Ottoman Armenians who had got a wide range of right during the Tanzimat reform era has been reviewed in Sivas. While the population, vocational dispersion and the sectors non-muslims have business in have been evaluated broadly according to the Jizya registries which has a broad range of information about the socio-economic structure of the non-muslims, vocational structures in cities that has large population of non muslims such as Kayseri, Tokat and Amasya have also been added to the evaluation

¹ 6-8 Mayıs 2015 tarihleri arasında “Sevk ve İskân Kanununun 100. Yılında İkinci Uluslararası Türk-Ermeni İlişkileri ve Büyük Göçler Sempozyumu”na, “Tanzimat Dönemi Cizye Defterlerine Göre Ermeni Nüfusun Mesleki Yapılanması: Sivas Örneği”, adıyla sunulan ve yayınlanmayan bildirinin yeniden düzenlenerek genişletilmiş halidir.

²Doktora Öğrencisi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, hnif2015@gmail.com

³Prof. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü, Sivas, galipeken64@gmail.com

GİRİŞ

Gayrimüslimler 19. yüzyıl ortalarına kadar cizye vergisi daha sonrada bedel-i nakdi karşılığında Osmanlı imparatorluğunun son dönemlerine değin askerlik görevinden muaf tutuldular; ⁱdevlet kadrolarında memur olabilme hakkını ise ancak Islahat Fermanı(1856) ile elde ettiler. Özellikle 19. yüzyılda Avrupalılarla yoğun bir ticari ilişki içerisine giren Osmanlı tebaası gayrimüslim tüccarlar ekonomik güçlerini oldukça artırmışlardı.

Osmanlı gayrimüslimlerinin birçok sosyal haklar elde ettiği, toplumsal eşitlik adına önemli adımların atıldığı Tanzimat sürecinde taşrada yaşayan Ermenilerin ekonomik durumu ve mesleki yapılanması nasıldı? Ermeniler en çok hangi meslek kollarında ve sektörlerde yoğunluk göstermekteydiler? Bu gibi sorulara karşılık bulabilmek amacıyla yürüttüğümüz araştırmada geçmişte hatırı sayılır derecede bir Gregoryen Ermeni nüfus barındıran Sivas şehrini esas aldık. Gayrimüslim erkek nüfus hakkında oldukça zengin bir bilgi içeriğine sahip olan cizye defterleri ekseninde yapılan değerlendirmenin kapsamını temettuat defterleri, 19. yüzyılda Sivas'a gelen seyyahların verdiği bilgiler ve çeşitli araştırma eserler ile destekleyerek genişlettik.

Cizye, temelini İslam'dan alan; mal, can ve özgürlüklerin korunması karşılığında belirli şartları taşıyan ve zimmet ehli olan her gayrimüslim erkekten tahsil edilen bir vergi türüdür. Osmanlıda kuruluştan cizye vergisinin kaldırıldığı 19.yüzyıl ortalarına kadar geçen süreçte, şer'i esaslara bağlı kalmak kaydıyla cizye miktarında, mükellefiyet şartlarında, tahsil usullerinde çeşitli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. ⁱⁱ Benzer bir değişim de cizye mükelleflerine ve toplanan cizyenin miktarına dair ayrıntılı bilgiler içeren ve titizlikle muhafaza edilen cizye defterleri konusunda görülmektedir. Şöyle ki klasik dönemde cizye vergisi için müstakil sayımlar yapılmayarak gerekli hesaplamalar, büyük çaplı vergi tahrirleri üzerinden yapılmaktaydı. Artık büyük tahrirlerin yapılmadığı 17. yüzyıldan sonra ise daha sistemli ve ayrıntılı olarak düzenlenmiş cizye defterleri karşımıza çıkmaktadır (Özel, 2001: 37). Bu noktada cizye defterlerini çalışmamız açısından önemli kılan husus, defterlerin belirli bir bölgede yaşayan ya da geçici olarak bulunan gayrimüslim topluluklar hakkında nüfus, mesleki yapılanma, vergi sınıfları, hane yapılanması gibi konulara yönelik kıymetli veriler içeriyor oluşudur.

Başbakanlık Osmanlı arşivinde tarihleri 1843 (h.1259) ve 1849 (h.1265) arasında değişen Tanzimat dönemine ait beş adet cizye defteri bulunmaktadır. Yapılan mesleki değerlendirmelerde en kapsamlı içeriğe sahip olması nedeniyle 1849 yılına ait defter esas alınmıştır. Söz konusu defter kapsamında Sivas şehir merkezinde ikamet eden yerli reayanın yanı sıra Sivas'tan gelip geçmek suretiyle cizyesini burada ödeyen veya han, kahvehane gibi mekânlarda kalan yabancı reayanın kaydı bulunmakta; kırsal kesime ait herhangi bir kayıt yer almamaktadır.

Tablo1. Tanzimat Dönemi Sivas Cizye Defterleri

Yıl(hicri)	Yıl(Miladi)	sayfa sayısı	defter numarası
1259 ⁱⁱⁱ	1843	98	169
1260 ^{iv}	1844	80	430
1262 ^v	1846	108	680
1263 ^{vi}	1847	126	728
1265 ^{vii}	1849	136	1492

I. XIX. YÜZYILDA SİVAS NÜFUSU

Sivas, 16. yüzyılda zaman içerisinde sınırları değişikliğe uğramak suretiyle idari olarak: Tokat, Amasya, Çorum, Canik, Karahisar-ı Şarki, Bozok gibi sancakların bağlı olduğu Eyaleti Rum'un merkezi konumundaydı (Açıkel,2008:226). Sivas, Tokat ve Amasya'nın esas çekirdeğini teşkil ettiği bölge Eyalet-i Rumiye-i Suğra olarak da tanımlanmaktaydı (Gökbilgin 1965: 51). 17. yüzyıl ortalarından itibaren Rum Eyaleti adı, Sivas Eyaleti olarak kullanılmaya başlandı. 1864 Vilayet Nizamnamesi ile yeni bir idari yapıya kavuşan Sivas Vilayeti: Sivas, Amasya, ve Karahisar-ı Şarki sancaklarından oluşuyordu (Açıkel: 2008:226). 1879 yılında yapılan düzenleme ile Tokat kazası da sancak statüsüne getirilerek Sivas Vilayetine bağlandı (Açıkel, 2012:222,223).

Osmanlı Devleti'nin ilk resmi nüfus sayımı olan 1831 yılı sayımına göre Sivas'ta 12.279 erkek nüfusu tespit edilmiştir. Bu sayının 4.026'sını (%32.78) gayrimüslimler oluşturmaktaydı. İlk nüfus sayımına göre Sivas nüfusu kadınlar da hesaba katılmak suretiyle tahmini olarak 24.558 kişi civarında idi (Gökçe:2007:227). 1834 yılında yapılan ikinci sayımda ise Sivas Sancağı merkez nüfusu 10.247'si Müslüman, 5.136'sı gayrimüslim olmak üzere 15.383 kişiydi. Toplam nüfus kadınlarla birlikte 30.000'i bulmaktaydı (Şahin:2013:60,61).

Şehir tarihi üzerine yapılan araştırmalarda önem arz eden kaynakların başında seyahatnameler gelmektedir. 1807 yılında Sivas'a gelen seyyah Adrian Dupre Sivas nüfusunu 4.000 hane ve 16.000 kişi olarak belirtmekte, 1838 yılında Sivas'ı ziyaret eden Eugene Bore 40.000 civarında olan nüfusun dörtte birinin Ermeni olduğundan bahsetmektedir. Mordtmann adlı seyyah ise 1851 yılında 50.000 olan nüfusun 8.000'i Müslüman, 1300 kadar Katolik ve Protestan az sayıda Rum hanesinden oluştuğunu belirtmektedir.^{viii} 1890 yılında Sivas'ta bulunan ve bölge ile ilgili en kapsamlı bilgiyi veren Vital Cuinet "*Asya Seyahatnamesi*" adlı kitabında Sivas nüfusunu 43.022 olarak göstermektedir. Vital Cuinet'in vermiş olduğu rakamlara göre Sivas'ın nüfus dağılımı Tablo 2'de gösterilmektedir (Cuinet, 1892:665).

Tablo 1. Vital Cuinet'e Göre Sivas Nüfusu(1890)

Sivas Merkez İlçe nüfusu		%
Müslüman sünni	32 504	75.4
Gregoryan	8 823	20.5
Protestan	93	0.2
Katolik	173	0.4
Ortodoks	1529	3.5
Toplam	43 122	100

1863 tarihli Ermeni Nizamnamesi'nin uygulanıp uygulanmadığını denetlemesi için 1877 yılında İstanbul Ermeni Patrikhanesi tarafından Sivas Vilayetine gönderilen Rahip Boğos Natanyan'ın hazırladığı raporda Sivas'la ilgili verdiği bilgilere göre şehrin nüfusu Ermeni, Rum ve Türk olmak üzere üç milletten oluşmaktadır. Ermeniler Şehirde bulunan 62 mahalleden 42'sine dağılmış durumdadır ve 2500 hane olup ortalama bir hesapla 13.000 kişiden fazla etmektedirler. 40 haneden oluşan ayrı bir Rum semti vardır ve Rumlar tahminen 200 kişiden fazla nüfusa sahiptirler. Ayrıca 15 haneden oluşan 80 kişinin üzerinde bir Katolik Ermeni cemaati bulunmaktadır. Bunların dışında şehirde 12 hane Protestan Ermeni ikamet etmektedir. Müslümanlar 5000 haneden fazladır ve 30 kadar da Çingene bulunmaktadır (Natanyan,2008:226-228).

1849 yılı cizye defterine göre ise gayrimüslimlerin 36 mahalleye dağılmış olarak 1672 hanede ikamet ettikleri görülmektedir. Birçok araştırmacı tarafından tercih edilen 5'li katsayı yöntemini esas alarak elde edebileceğimiz tahmini rakama göre 8360 kişiden oluşan gayrimüslim nüfusun 8070 kadarı Gregoryen, 65'i Katolik, 225'i ise Rum'dur.

Tablo 3. Cizye Defterlerine Göre Tahmini Nüfus

	yerli reaya		yabancı reaya	
	hane sayısı	tahmini nüfus		kişi sayısı
mahallelerde			mahallelerde	24
Gregoryen	1614	8070	kahvehanelerde	8
Rum	45	225	hanlarda	21
Katolik	13	65	gelip geçenler	228
toplam	1672	8360	toplam	281

II. SİVAS DIŞINDA BULUNAN NÜFUS

1849 yılında Sivas dışında olan ve cizyesini buldukları bölgelerde ödeyen mükelleflerin (803 kişi- %39) vergi sınıfına, mesleğine ve yaşına bakarak hangi amaçla şehir dışında bulunduğuna yönelik yorum yapılabilir. Genellikle çalışma gücünden yoksun sakat, hasta, yaşlı ve çok genç yaştaki mükelleflerin edna sınıfına dahil olduğu düşünülürse, büyük ölçüde evsat cizye ödeyen kesimin şehir dışına çıkmış olması, söz konusu gidişlerin ekonomik sebepli olabileceği izlenimini uyandırmaktadır. Sivas dışında bulunanların neredeyse üçte ikisi Der-saadet'e yani İstanbul'a (534 kişi) gitmiştir. İstanbul'dan sonra 61 kişi ile %10'luk bir orana sahip olan Zile gelmektedir. 17 kişi Bozok'ta, 13 kişi ise Tokat'ta bulunmaktadır. Bunların haricinde herhangi bir bölgesel yoğunlaşma gerçekleşmemiştir. Gidilen yerler çeşitlilik açısından genellikle Sivas'a bağlı köy ve kazalar olup sayısı az da olsa Şam, Musul, Beyrut, Tiflis gibi Anadolu coğrafyası dışındaki bölge isimlerine de rastlanmaktadır.

Sivas cizye defterleri birlikte değerlendirildiğinde nüfusla ilgili önemli bir husus göze çarpmaktadır. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi 1846, 1847 ve 1849 yıllarına ait defterlere kayıtlı Sivas'ta bulunan mükelleflerin ve Sivas dışında bulunanların sayısı kıyaslandığında vergisini Sivas'ta ödeyenlerin sayısı yıllara göre kademeli olarak azalırken Sivas dışına gidenlerin sayısı artmaktadır. Öyle ki 1849 yılında her üç cizye sınıfından 803 kişi cizyesini Sivas dışında ödemiştir. Bu da toplam mükellef sayısının (2075 kişi) % 39'una denk gelmektedir. Ala ve evsat grubunda durum böyle iken en düşük sınıf olan edna grubunda hem Sivas'ta bulunan hem de Sivas dışına gidenlerin sayısında artış görülmektedir. Bu durumun sebebi ekonomik sıkıntılar olarak düşünülmelidir. Çünkü şehirden ayrılanların sayısının yanı sıra ala ve evsat cizye veren mükelleflerin sayısı azalırken gelir düzeyi en düşük kişilerin dahil olduğu edna sınıfı artış göstermektedir.

Tablo 4. Sınıflara Göre Cizye Mükellefleri ve Sivas Dışında Bulunan Nüfusun Dağılımı

cizye sınıfları	ala			evsat			edna		
	1846	1847	1849	1846	1847	1849	1846	1847	1849
Yıl									
mükellef sayısı	112	96	76	1904	1881	1700	291	292	299
Sivas dışında bulunan mükellef sayısı	6	7	15	573	580	680	9	52	108
%	5	7	20	30	31	40	3	18	36

III. MESLEKİ YAPI

Bilindiği gibi Sivas, Selçuklular döneminde önemli bir ticaret şehridir. Fakat uzun yıllar eyalet merkezi olmasına rağmen ortaçağda sahip olduğu ticari

canlılığı Osmanlılar döneminde devam ettirememiş; İmparatorluk dâhilindeki ticaret yolları ve merkezlerinin başka sahalara kaymasıyla eski önemini kaybetmiştir (Turan,1980:214,215). 18. yüzyıl seyyahlarından Tournefort, Tokat'ın önemli ticaret yollarının kavşağında bulunması ve buradaki ticari hayatın canlılığından bahsederken Sivas ve Amasya şehirlerinin eski olmalarına rağmen Tokat'tan daha küçük olduklarını ifade eder. Özellikle Sivas'ın eski önemini kaybederek vali burada ikamet etmiyor olsaydı adı bile duyulmayacak bir şehir konumuna düştüğünü belirtmektedir (Tournefort, 2005: 224).

19.yüzyılda birçok Anadolu kenti gibi Sivas'ın ekonomisi de tarım ekonomisine dayanmakta ve halkın büyük kesimi tarımla uğraşmaktaydı. Şehir merkezinde ikamet eden nüfusun küçük bir kısmı ticaretle uğraşıyor, bir kısmı da el sanatlarına dayalı küçük atölyelerde çalışıyordu. Ancak bu dönemde Sivas'ta ne el sanatları, ne de tarım sahasında büyük miktarda üretim yapılamamış; komşu sancaklara satılan buğday, yapağı, deri, yün çorap ve maden gibi bazı ihraç malları dışında genellikle iç tüketime yetecek miktarda mal üretilmiştir (Mahiroğulları 2003: 58).

19. yüzyılın ilk yarısında tamamına yakını Gregoryen Ermenilerin teşkil ettiği Sivas gayrimüslimleri üzerine yapılan sosyo- ekonomik nitelikli araştırmalar, tüccar sınıfının yarıya yakınının gayrimüslimlerden oluştuğunu bunun dışında gayrimüslimlerin özellikle kürkçülük, demircilik, kuyumculuk, penbecilik gibi mesleklerde faaliyet gösterdiklerini ortaya koymaktadır. (Demirel 1998: 63; Mahiroğulları 2003: 61) Ayrıca şer'iyeye sicillerine göre mülk satış belgelerinin ve alacak davalarının yarıya yakın kısmının zimmilere ait olması, polişe kullanmaları ticari hayatta gayrimüslimlerin etkin olduğuna işaret etmektedir. (Tuş, 1995: 45; Mahiroğulları, 2003: 62) 1877 yılında Sivas'a gelen Rahip Natanyan'a göre ise Ermenilerin büyük bölümü zanaatkârdır ve şehirde az sayıda bulunan zengin ve tüccarlar genellikle Ermeniler arasından çıkmaktadır. Rumların ise büyük çoğunluğu zanaatkâr ve yoksuldur. (Natanyan,2008:226-228)

Cizye defterlerine yönelik yapılan incelemelere göre 1810 yılında Sivas'a 3444 adet cizye evrakı tahsis edilmekte ve bu sayı 1823 yılı da dâhil olmak üzere aradan geçen zaman içerisinde değişmemektedir.1827 yılında evrak sayısı 3144 olmuş ve 1835 yılında 2706'ya kadar düşerek önemli ölçüde gerilemiştir.^{ix} 1849 yılı kayıtlarından ise mevcut cizye mükelleflerinin yaklaşık %39'unun Sivas dışına gitmiş olduğu anlaşılmaktadır. Toplam cizye evrakı sayısı 19. yüzyılın başından ortalarına doğru genel bir düşüş eğilimi sergilemektedir. Bu düşüş, ekonomik nedenli bir göç hareketinden kaynaklanıyor olabilir. II. Mahmut döneminde bütün mesleki dallarda üretim yapan Sivas esnafının genel olarak iktisadi bir kriz içerisinde olduğu bilinmektedir. 1810 ve 1840 yılları arasında dükkan sayılarında önemli ölçüde bir azalma görülürken bazı mesleklerde vergi muafiyeti tanınmış bazıları ise vergi veremeyecek durumda olduklarından tevzi ve taksim defterlerine kayıtları yapılamamıştır (Demirel,1989:101). İçinde bulunulan iktisadi bunalımın

Sivas gayrimüslimlerinin ekonomik durumlarını da olumsuz etkileyerek onları şartların daha iyi olduğu bölgelere gitmeye sevk etmesi muhtemeldir.

1849 yılı Sivas cizye defterinde Sivas'ta bulunan yerli gayrimüslim reayanın mensup olduğu 125 meslek ismi ve bu mesleklere mensup olan 1788 kişi tespit edilmiştir. 19. yüzyılın ilk yarısında Sivas genelinde çeşitli kaynaklardan sağlanan verilere göre 153 meslek grubunun olduğu bilinmektedir (Demirel, 1999:506). Bu duruma göre gayrimüslimler aşağı yukarı tüm meslek kollarında faaliyet göstermektedirler. Cizye defterlerinden sağlanan mesleki veriler sadece kayıtlarda geçen meslek isimleriyle sınırlıdır. Bu nedenle özellikle belirli bir mekâna bağlı olarak icra edilen meslekler söz konusu olduğunda mükelleflerin mensubu oldukları hanelerin reislerinden müstakil mesleki gelirleri veya dükkânları olup olmadığını tespit edemiyoruz.

1849 yılı defterinde 21 farklı meslek dalına mensup toplam 117 kişi kayıtlara kalfa veya çırak olarak geçmiştir. Bunların dağılımı ise; 1 *attar*, 1 *bakkal*, 3 *basmacı*, 8 *berber*, 5 *bezzaz*, 5 *boyacı*, 1 *keçeci*, 2 *kılıççı*, 5 *kuyumcu*, 2 *papuşçu*, 1 *çıkırıkçı*, 15 *çizmeci*, 15 *demirci*, 2 *dülger*, 2 *eğerci*, 1 *hekim*, 19 *kalaycı* ve 19 *terzi çırağı*; 1 *terzi*, 1 *berber*, 1 *boyacı*, 1 *kazancı*, 2 *çizmeci*, 1 *demirci*, 1 *taşçı*, 1 *dülger kalfası* ve 1 *penbeci şakirdi* şeklindedir.

Herhangi bir mesleğe mensup olarak kayıt altına alınan ve cizyesini Sivas'ta ödemiş olan mükelleflerin milletlere göre dağılımları incelendiğinde % 97'lik (1733 kişi) oranla en büyük payın Gregoryen Ermeniler'e ait olduğu görülmektedir. Katolik Ermeniler %1 (13 kişi) iken Rumların oranı %2'dir (43 kişi). Cizye tahsilât döneminde Sivas'ta bulunan ve mesleği kayıtlarda belirtilmiş olan 1788 kişinin %98'inin Ermeni milletinden olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5. Kişi Ölçeğinde Mesleklerin Milletlere Göre Dağılımı

meslek adı		gregoryen	katolik	rum	toplam
1	abacı	2		4	6
2	amele	52		6	58
3	aşçı	3			3
4	attar	24			24
5	attar çırağı	1			1
6	bakkal	3			3
7	bakkal çırağı	1			1
8	balmumcu	2			2
9	basmacı	16			16
10	basmacı çırağı	3			3

11	berber	37		3	40
12	berber çırağı	8			8
13	berber kalfası	1			1
14	bezzaz	89			89
15	bezzaz çırağı	5			5
16	bıçakçı	8			8
17	boyacı	41		1	42
18	boyacı çırağı	5			5
19	boyacı kalfası	1			1
20	cezveci	1			1
21	adırcı	1			1
22	eri	6			6
23	ıkırıkı	17			17
24	ıkırıkı çırağı	1			1
25	ifti	17		8	25
26	ilingir	3			3
27	izmeci	105		1	106
28	izmeci ırağı	15			15
29	izmeci kalfası	2			2
30	orapı	2			2
31	darıcı	1			1
32	davulcu	1			1
33	deđirmenci	16			16
34	dellal	1			1
35	dellak	62		2	64
36	demirci	78		1	79
37	demirci çırağı	15			15
38	demirci kalfası	1			1
39	duhancı	7			7
40	duvarcı	4			4
41	döđmeci	2			2
42	dölger	55			55
43	dölger çırağı	2			2
44	dölger kalfası	1			1

45	ecnas-ı mübayaa cessi ?		1		1
46	eğerci	29			29
47	eğerci çırağı	2			2
48	elvan boyacı	1			1
49	eskici	37			37
50	fincancı	2			2
51	fişenkçi	1			1
52	güveççi	2			2
53	hallaç	2			2
54	hamal	14			14
55	hamam yanaşması	3			3
56	hekim	11			11
57	hekim çırağı	1			1
58	hizmetkar	2	1	1	4
59	kahveci	9			9
60	kahveci yamağı	1			1
61	kalaycı	118		5	123
62	kalaycı çırağı	19			19
63	kasap	48	2		50
64	kasap çırağı	2			2
65	kassarcı	2			2
66	katırcı	5		1	6
67	katrancı	1			1
68	kazgancı kalfası			1	1
69	kazzaz	3			3
70	kebabçı	2			2
71	keçeci	7			7
72	keçeci çırağı	1			1
73	keşiş	12			12
74	kılıççı	17			17
75	kılıççı çırağı	2			2
76	kileci	1			1
77	kilitçi	1			1
78	kiracı	1			1

79	kirişçi	3			3
80	koltukçu	1			1
81	körükçü	4			4
82	kuyumcu	79	1		80
83	kuyumcu çırağı	5			5
84	külhancı	3	1		4
85	kürkçü	17			17
86	manav	15			15
87	mekükçü	1			1
88	merkebcı	6			6
89	mumcu	2			2
90	nakkaş	3			3
91	nalçeci	2		2	4
92	natur	1			1
93	tüccar	10	2		12
94	odacı	1			1
95	oturakçı	3			3
96	papuşçu	51			51
97	papuşçu çırağı	2			2
98	penbeci	21			21
99	penbeci şakirdi	1			1
100	poliçeci	2			2
101	Rum keşişi			1	1
102	Rum Papazı			1	1
103	saatçi	5			5
104	saileden	1			1
105	sakka	4			4
106	semerci	25			25
107	seraydar	7		1	8
108	şekerci	2			2
109	şerbetçi	1			1
110	tacir	1			1
111	tarakçı	1			1
112	taşçı	49			49

113	taşçı amelesi	6			6
114	taşçı kalfası	2			2
115	teb'adan	11	2		13
116	tennurcu	1			1
117	terzi	262	1	5	268
118	terzi çırağı	19			19
119	terzi kalfası	1			1
120	tütüncü	7			7
121	yanaşma	10			10
122	yarım keşiş	3			3
123	zangoç	4			4
124	zenbilci	1			1
125	ziftçi			1	1
	genel toplam	1733	13	43	1789 ^x

Tablo 6'da görüldüğü gibi en fazla mensubu olan meslekler içerisinde %15'lik oranla (268 kişi) terzilik ön plana çıkmaktadır. Terziliğe en yakın orana sahip olanlar ise kalaycılık (%7-123 kişi) ve çizmeciliktir (%6-106 kişi). Üçüncü sırada yer alan bezzazlar 89 kişi ile %5'lik bir orana sahipken aşağı yukarı aynı sayıda kişinin mensubu olduğu kuyumculuk (80), demircilik (79), dellaklık (64) meslekleri yaklaşık %4 oranına sahiptir. Nüfusları genel rakamsal değerler üzerinde önemli bir fark yaratmayacak kadar az olan Rumların en fazla çiftçilik (8 kişi), amelelik (6 kişi), kalaycılık (5) ve terzilik (5) mesleklerine mensup oldukları görülmektedir.

Tablo 6. En Yaygın Meslekler

meslek adı	genel toplam	%	Ermeni	Rum
bezzaz	89	5	89	-
çizmeci	106	6	106	-
dellak	64	4	62	2
demirci	79	4	78	1
kalaycı	123	7	118	5
kuyumcu	80	4	80	-
terzi	268	15	263	5

Müslümanların ve gayrimüslimlerin uğraştıkları meslekleri kesin çizgilerle birbirinden ayırmak pek mümkün olmamakla birlikte yapılan araştırmalar neticesinde her iki kesimin de tamamen veya yoğun olarak uğraştıkları meslekler tespit edilebilir. Bütünüyle Müslümanlardan oluşan veya büyük farklarla Müslümanların yoğunluk gösterdikleri meslekler: arpacı, barutçu, bostancı, ekmekçi, canbaz, çerikçi, çubukçu, debbağ, duhancı, hamamcı, kahveci, nalband, oduncu, oturakçı, saraç ve tüfenkçidir. Gayrimüslimlerin tamamen veya fazla olduğu meslekler arasında basmacı, çizmeci, çadircı, dülger, hekim, kalaycı, kuyumcu ve kürkçü meslekleri yer almaktadır. Sayıca yakın oldukları meslekler ise berber, kasap, bakkal, dellak, terzi, eskici ve penbecidir. Gayrimüslimler sermaye ve el sanatları ile ilgili mesleklerde Müslümanlara göre daha fazla yoğunluk göstermekteydiler (Demirel,1989: 42).

Sivas'ın yanı sıra Kayseri, Tokat, Amasya şehirlerinde ikamet eden ve büyük çoğunluğunu Gregoryen Ermenilerin oluşturduğu gayrimüslim tebaanın mesleki dağılımları kıyaslandığında Sivas'ta ikamet edenlerin en çok terzi, kalaycılık, çizmecilik, bezzazlık ve kuyumculuk; Kayseri'de ikamet edenlerin sırasıyla çerçilik, kuyumculuk, terzi, eskicilik, papuççuluk; Tokat gayrimüslimlerinin amelelik, kazancılık, terzi, abacılık, tebaalık; Amasya'da bulunanların ise en fazla terzi, hallaçlık, ırgatlık, kalaycılık ve bahçivanlık mesleği ile ilişkili oldukları görülmektedir.^{xi} Tablo 7 kıyaslamalı olarak incelendiğinde özellikle Sivas'ta bulunan gayrimüslimlerin tercih ettikleri mesleklerin nispeten nitelik gerektiren ve zanaata yönelik meslekler olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumun nedeni olarak, Sivas'ın idari konumundan dolayı buradaki mesleki yapılanmanın daha gelişmiş olabileceği düşünülebilir.

Tablo 7. Çeşitli Bölgelerde Ön Plana Çıkan Meslek Dalları

Tokat ^{xii}			Sivas ^{xiii}			Amasya ^{xiv}			Kayseri ^{xv}		
meslek	kişi	%	meslek	kişi	%	meslek	kişi	%	meslek	kişi	%
amele	262	15	terzi	268	15	terzi	107	8	çerçi	74	9
kazancı	159	9	kalaycı	123	7	hallaç	96	7	kuyumcu	48	7
terzi	110	6	çizmeci	106	6	ırgat	66	5	terzi	46	6
abacı	95	5	bezzaz	89	5	kalaycı	48	4	eskici	41	5
tebaa	95	5	kuyumcu	80	4	bahçivan	42	3	papuççu	38	5

1849 yılı kayıtlarında adı geçen meslek mensuplarından 1544 (%86) kişi cizyesini evsat olarak, 73 (%4) kişi ala, 171 (%10) kişi ise edna sınıfı üzerinden vermiştir. Vergisini ala sınıfına göre veren en kalabalık meslek grubu bezzazlardır. 89 bezzaz içerisinde 16'sı ala cizye ödemiştir (%18). Terzilik, kalaycılık gibi mesleklerin bezzazlığa göre sayıca daha fazla olmasına rağmen ala sınıfında bezzazların öne çıkışı nedeniyle bu meslek tüm kategoriler içerisinde en çok gelir

getiren mesleklerden birisi olarak nitelenebilir. Bezzazlıktan sonra mensuplarının en fazla ala sınıfına göre vergi ödediği meslekler: boyacı (6kişi), terzi (6), çizmecici (5), kuyumcu (5), tüccar (5) olarak sıralanmaktadır.

Cizye sınıflarının mükelleflere göre belirlenmesinde sağlık, yaş durumu, borçluluk veya yoksulluk hali gözetilmekteydi. Kişiyeye mazeretinin derecesine göre geçici süre vergi indirimi uygulanabilir veya geçimini sürdüremeyecek şekilde kalıcı bir sağlık sorunu hâsıl olduysa vergiden muafiyet söz konusu olabilirdi. Bunların haricinde cizye ve temettuat kayıtları karşılaştırıldığında cizye sınıflarının belirlenmesinde, hane reislerinin bireysel mesleki gelirlerinden ziyade diğer hane üyelerinin gelirleri, sahip olunan gayrimenkuller ve diğer gelir kaynakları ile birlikte çizdikleri genel ekonomik portrenin etkili olduğu anlaşılmaktadır. Öyle ki yıllık mesleki geliri 2000 kuruş olarak kaydedilen bir mükellef ala cizye öderken 500 kuruş olan başka bir mükellef de ala cizye ödeyebilmektedir.^{xvi}

Tablo 8. Sivas Bazar Mahallesi'nden Bazı Hanelerin Temettuat ve Cizye Kayıtlarının Kıyaslanması

adı	mesleği	sınıfı	Mesleğinden yıllık geliri	emlak-hayvan vs	diğer hane üyelerinin geliri	toplam hane geliri
Keşiş oğlu Setek	tüccar	evsat	500	20	670	1190
Ohannik oğlu Gapiyiel	kuyumcu	evsat	600	20	300	920
Balyozoğlu Hampar	bezzaz	evsat	500	62	1363	1925
Barsam oğlu Barsam	hekim	evsat	480		320	800
Semerci oğlu Mikail	semerci	evsat	600	42	300	942
Hekimoğlu Agob	attar	evsat	150	55	700	905
Kasapoğlu Kivork	berber	evsat	300			300
Keşiş oğlu Karabet	keşiş	evsat	100		300	400
Nakkaşçı oğlu Karabet	terzi	evsat	200	150		350
Moskof oğlu Mikail	kasab	evsat	400	32	650	1082
Sarioğlu Mikail	boyacı	ala	1200	20		1220
Benek oğlu Eyfik	oturakçı	ala	1128	188		1316
Kocabaşı Oseb	poliçeci	ala	3000	705	5300	9005
Seraydaroğlu Mıgırdıç	terzi	ala	2500	48	500	3048
Minas veled-i Manuk	kuyumcu	ala	550	86	550	1186
Külekcioğlu Karabet	bezzaz	ala	1000	54	500	1554
Şeytanoğlu Bedros	attar	evsat	550	42	550	1142

1691 yılında gerçekleştirilen cizye reformu öncesinde tüm din adamları vergiden muaf tutulmaktaydı. Ancak bu ayrıcalıklı durumun kötüye kullanılması nedeniyle çalışan, para kazanan tüm din adamları vergiye bağlanmıştır. Muafiyet durumu yalnızca hasta, sakat, yaşlı olanlar ve kendini ibadete adanmış olup başka hiçbir işle meşgul olmayanlar için geçerli olmuştur (Ercan,2001:259). 1849 yılı Sivas cizye defterinde cizye mükellefi 12 keşiş, 1 Rum keşişi, 1 Rum papası, 3 de yarım keşiş^{xvii} kayıtlıdır.

Mesleki dağılım açısından üzerinde durulması gereken bir diğer nokta da aynı haneye kayıtlı mükelleflerin ne ölçüde aile mesleklerini sürdürdüklerinin belirlenmesidir. Bu amaçla öncelikli olarak tüm mahallelerde kayıtlı hanelerin ne kadarının bütünüyle aynı mesleği icra eden üyelerden oluştuğu tespit edilmiştir. Deftere kayıtlı 1672 hanenin 332'sinde (%20) tüm hane üyeleri aynı mesleği sürdürmektedir. Diğer taraftan gayrimüslimlerin en yoğun olarak ikamet ettiği 14 mahalle seçilerek bu mahallelerde aile mesleğinin hangi oranlarda icra edildiği değerlendirilmiştir. Tablo 9'a bakacak olursak hane içi aynı mesleğin yapılma oranı %14 ile %29 arasında değişmektedir. Hane içi aynı mesleğe mensup olma durumu en düşük % 14 oranı ile (87-12 hane) Bab-ı Kayseri Mahallesi'nde, en fazla % 31 ile (107-31 hane) Temürcüler Ardı mahallelerinde görülmektedir. Neticede Sivas Ermenilerinin kayda değer ölçüde baba mesleğini sürdürmekte oldukları görülmektedir. Aileden devralınan mesleki donanım, Ermenilerin mesleki hayatta öne çıkışlarının önemli bir nedeni olarak düşünülebilir.

Tablo 9. Hane İçi Aynı Mesleğe Sahip Olma Oranı

	hane sayısı	tüm üyeleri aynı mesleğe mensup hane sayısı	%
Temürcüler ardı	107	31	29
Sarı Şeyh	77	15	19
Baldır Bazarı	53	10	19
Keçi Bula	63	13	21
Akdeğirmen	80	21	26
Köse Dere-i Zimmi	88	15	17
Üryan-ı Zimmi	101	19	19
Bab-ı Kayseri	87	12	14
Ağca Bölge	75	24	32
Örtülü Pınar	69	18	26
Küçük Kinisa	96	20	21
Bazar	115	18	16

Cami-i Kebir	78	19	24
Ece	78	12	15

III. MESLEKLERİN SEKTÖREL ve İŞLEVSEL DAĞILIMI

1849 yılı Sivas cizye defterinde tespit edilen meslek dalları üretim, hizmet ve alım satım olmak üzere 3 ana sektörel başlık altında gruplandırılmıştır. Belirli bir hammaddenin işlenerek piyasaya sürüldüğü üretim sektöründe 37 meslek türü ve 996 mükellef; genellikle hammadde ve sermaye kullanılmayan veya kısmen kullanılan, ağırlıklı olarak insan gücüne dayalı mesleklerin dâhil edildiği hizmet sektöründe 44 meslek ve 612 mükellef; işlenmiş mamüllerin piyasaya sürülmesi çerçevesinde icra edilen mesleklerin gruplandırıldığı alım-satım sektöründe 16 meslek ve 180 mükellef kayıtlı görülmektedir.

Tablo 10. Sektörel Dağılım

sektör	kişi	%
üretim	996	56
hizmet	612	34
alım-satım	180	10

Cizye kayıtlarına göre % 98'ini Ermeni milletinin oluşturduğu Sivas gayrimüslimleri arasında % 56'lık oranla mesleki yoğunlaşmanın en fazla görüldüğü grup, üretim sektörü iken hizmet sektörü %34 oranla ikinci, alım satım sektörü %10'luk oranla üçüncü sırada yer almaktadır. Sivas Ermenileri terzilik, kuyumculuk, demircilik, çizmecilik gibi üretime ve zanaata dayalı meslek gruplarında yoğunlaşmışlardır.

Defterde yer alan meslekler daha farklı açılardan değerlendirilmek adına işlevlerine göre 11 alt kategoriye daha ayrılmıştır. *Giyim(514 kişi-%29), maden(342-%19), hizmet(255-%14), dericilik(250-%14), gıda(142-%8), inşaat(119-%7), ticaret (72-%4), sağlık (37-%2), silah(23-%1), din(21-%1)* olmak üzere sıralanan kategorilerin yanı sıra hiçbir kategoriye dâhil olmayan (balmumcu, katrancı, mumcu, ziftçi, nakkaş, sail, tarakçı, fincancı) %1'lik orana sahip 8 meslek diğer başlığı altında toplanmıştır. Tablo 11'de giyim- tekstil(%29) ve madenciliğin (%19) tüm kategoriler arasında öne çıktığı görülmektedir.

Giyim-tekstil alanında terzilik (263), bezzazlık (89), boyacılık (42) meslekleri Ermeniler tarafından yoğunlukla tercih edilmiştir. Çok eski dönemlerden beri özellikle dokumacılığın Sivas ekonomisinde önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. Madene dayalı meslek gruplarında ise demircilik (78), kalaycılık (118) ve kuyumculuk (80) mesleklerinin Ermeniler tarafından yoğunlukla icra ediliyor olması giyim tekstilden sonra madene dayalı meslekler

katogorisinin ön plana çıkmasını sağlamıştır. Özellikle Divriği'deki demir madenlerinin zenginliği Sivas'ta madene dayalı iş kollarının gelişmesinde etkili olmuş olmalıdır.

Genellikle sermaye olmaksızın insan gücüne dayalı mesleklerin bir araya geldiği hizmet (%14) ve dericilik kategorileri eşit oranlara sahiptir. Hizmet alanında dellaklık (62), amelelik (52), ve berberlik (37) meslekleri sayıca göze çarparken dericilik alanında çizmecilik (106), pabuççuluk (51), eğercilik(29) ve semercilik (25) meslekleri ön plana çıkmaktadır.

Cizye kayıtlarında yer alan ve Ermeni din görevlilerinden oluşan 12 keşiş, 3 yarım keşiş, 4 zangoç ile birlikte Rum milleti adına 1 Rum papası ve 1 Rum keşişi din (%1) kategorisi altında bir araya gelmektedir.

%8 orana sahip gıda-tarım sahasında kasaplık (50), çiftçilik (17) meslekleri, %7'lik orana sahip inşaat sektöründe dülgerlik (55) ve taşçılık (49) meslekleri yaygınlık göstermektedir. Ticaret alanında eski eşya alım satımına dayalı eskicilik mesleği (37), sağlık alanında günümüzün eczaneleri niteliğinde olan attarlık (24), silah sektöründe kılıççılık (17) meslekleri ilk sıralarda yer almaktadır.

Tablo 11. İşlevlerine Göre Mesleki Dağılım

kategori	kişi	%
giyim-tekstil	514	29
maden	342	19
hizmet	255	14
dericilik	250	14
gıda-tarım	142	8
inşaat	119	7
ticaret	72	4
sağlık	37	2
silah	23	1
din	21	1
diğer	13	1

SONUÇ

19. yüzyıl ortalarında Sivas gayrimüslim nüfusunun büyük çoğunluğunu teşkil eden Ermeniler (%98), dönemin cizye defterlerinden sağlanan verilere göre aşağı yukarı bütün üretim dallarında faaliyet göstermişlerdir. Sivas Ermenileri genellikle terzilik, kuyumculuk, demircilik, çizmecilik gibi el becerisine dayalı zanaatsal alanlarda yoğunlaşmış; bezzazlık, boyacılık, tüccarlık gibi nispeten daha

fazla gelir getirme potansiyeline sahip meslek dallarında da kendilerini göstermişlerdir.

1849 yılı kayıtlarında adı geçen meslek mensuplarından 1544 (%86) kişi cizyesini evsat olarak, 73 (%4) kişi ala, 171 (%10) kişi ise edna sınıfı üzerinden vermiştir. Yine aynı tarihte 803 kişinin Sivas dışında bulunduğu görülmektedir. %39 oranına sahip olan dışarıda bulunan kişilerin büyük ölçüde ekonomik sebeplerle Sivas dışına yönelmiş olmaları muhtemeldir. Söz konusu mükelleflerin neredeyse üçte ikisi İstanbul'a (534 kişi) gitmiştir.

Temettuat ve cizye kayıtları karşılaştırmalı olarak ele alındığında Sivas'ın en varlıklı haneleri arasında hatırı sayılır oranda Ermeni hanesinin yer aldığı görülmektedir. Ermenilerin ağırlıklı olarak nitelik gerektiren meslek dallarında yoğunlaşmış olmaları ve neredeyse bütün üretim sahalarında faaliyet göstermeleri nedeniyle Sivas Ermenileri arasında köklü bir mesleki yapılanmanın söz konusu olduğunu söyleyebiliriz. İncelenen cizye kayıtlarında adı geçen hanelerin yaklaşık % 20'sinde tüm hane üyeleri aynı mesleğe mensup görünmektedir. Aileden devralınan mesleki donanım ve eğilimler Ermenilerin mesleki hayatta ön plana çıkışlarıyla ilişkilendirilebilir.

KAYNAKÇA

BOA, ML. VRD. CMH. d.165, 169,430, 680, 726, 728, 1492

AÇIKEL, Ali(2008), “Rum Eyaleti”, *TDVİA*, C35, s.225-226.

_____ (2012), “Tokat”, *TDVİA*, C41, 219-223.

CUÏNET, Vital (1892), *La Turquie D’asie-Géographie Administratave Statistique Descriptive Et Raisonnée de Chaque Province De L’asie-Mineure*, Ed:Ernest Leroux, Paris.

DEMİREL, Ömer (1989), *II. Mahmut Döneminde Sivas’ta Esnaf Teşkilatı ve Üretim Tüketim İlişkileri*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.

_____ (1998), *Osmanlı Dönemi Sivas Şehri ve Esnaf Teşkilatı*, Sivas Belediyesi Yayını, Sivas.

_____ (1999), “XIX. Yüzyıl Osmanlı Şehir Ekonomisi(Sivas Örneği)”, *OA*, CIII, s.504-515

EKEN, Galip (2000), “Tanzimat Dönemi Osmanlı Toplumunda Nüfusun Mesleki Yapılanması: Tokat Örneği”, *Tarih İncelemeleri Dergisi XV*, İzmir, s.155-169.

ERCAN, Yavuz (2001), *Osmanlı Yönetiminde Gayr-i Müslimler*, Turhan Kitabevi, Ankara.

GÖKÇE, Turan (2007), “1831 Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre Sivas Sancağının Demografik Yapısı”, *Osmanlılar Döneminde Sivas Sempozyum Bildirileri(21-25 Mayıs 2007)*, s.221-257.

GÜLSOY, Ufuk (2002), ”Cizyeden Vatandaşlığa Osmanlı Gayrimüslimlerinin Askerlik Serüveni”, *Türkler*, C14,s.82-93.

İNALCIK, Halil (1993) “Cizye”, *TDVİA*, c.8, s.45-48.

MAHİROĞULLARI, Adnan (2001), *Seyyahların Gözüyle Sivas*, Boğaziçi Yayınları, İstanbul.

_____ (2003)“19. Yüzyılın Ortalarından Birinci Dünya Savaşına Kadar Sivas’ın Sosyo-Ekonomik Yapısı”, *Sosyoloji Konferansları İktisat Fakültesi Yayını- 27.Kitap*, İstanbul, s.49-73

NATANYAN, Boğos (2008), *Sivas 1877*, Yay. Haz. Arsen Yarman, Birzamanlar Yayıncılık, İstanbul.

ÖZDEMİR, Rıfat (1986), *XIX. Yüzyılın İkinci Yarısında Ankara*, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, Ankara.

TOURNEFORT, Joseph (2005), *Tournefort Seyahatnamesi*, ed.Stephanos Yerasimos, çev. Ali Berktaş, Teoman Tunçdoğan, Kitap Yayınevi, İstanbul.

ŞAHİN, Salih (2013), *Mekân ve İnsanıyla Sivas*, Buruciye Yayınları, Sivas.

ŞEN, Hanife (2014), *1492 Numaralı Sivas Cizye Defterinin Değerlendirilmesi*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

TUŞ, Muhittin (1995), “XIX. Asrın Ortalarına Doğru Sivas’ın İktisadi Yapısı”, *Revak Dergisi*, Sivas.

_____ (2001), *Sosyal ve Ekonomik Açından Konya(1796-1856)*, Konya Ticaret Odası, Konya.

TURAN, Osman (1980), *Selçuklular ve İslamiyet*, Nakışlar Yayınevi, İstanbul.

YILMAZÇELİK, İbrahim (1995), *XIX. Yüzyılın İlk Yarısında Diyarbakır(1790-1840)*, Türk Tarih Kurumu, Ankara.

YÖRÜK, Doğan (2013) ”H.1259/M.1843 Cizye Defterlerine Göre Kayseri’de Rum ve Ermeniler”, *Turkish Studies*, 8/11, Ankara.

ZABUN, Sezgin (2013), *Sivas Temettuat Defterleri 1844-1845 -IV. Cilt*, Buruciye Yayınları, Sivas.

NOTLAR

ⁱ Ayrıntılı bilgi için bkz U.Gülsoy (2002) ”Cizyeden Vatandaşlığa Osmanlı Gayrimüslimlerinin Askerlik Serüveni”, *Türkler*, C14, s.82-93.

ⁱⁱ Osmanlıda 14-75 yaş arası, akıl ve beden bakımından sağlıklı her erkek cizye ödemekle mükellef sayılmaktaydı. Sakat, kör, işsiz, kadın, çocuk ve fakir kişiler cizyeden muaf tutulmuşlardır. Rahip ve keşişler ilk dönemlerde cizyeden muaf oldukları halde 1691 yılında gerçekleştirilen cizye reformundan sonra malul olanlar hariç mükellef sayılmışlardır. Cizye mükellefiyet ve muafiyet koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. H. İnalçık(1993) “Cizye”, *TDVİA*, C8, s.46.

ⁱⁱⁱ BOA, ML. VRD. CMH. d.169

^{iv} BOA, ML. VRD. CMH. d.430

^v BOA, ML. VRD. CMH. d.680

^{vi} BOA, ML. VRD. CMH. d.728

^{vii} BOA, ML. VRD. CMH. d.1492

^{viii} Bu konuda daha geniş bilgi için bkz A. Mahiroğulları (2001), *Seyyahların Gözüyle Sivas*, Boğaziçi Yayınları, İstanbul.

^{ix} Bkz. Ö.Demirel (1989), *II. Mahmut Döneminde Sivas'ta Esnaf Teşkilatı ve Üretim Tüketim İlişkileri*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, s.168.

^x Sail(dilenci) olarak kaydedilen bir kişi mesleki kategorilere dâhil edilmemiştir.

^{xi} Bu dönemde Anadolu coğrafyası dâhilinde yer alan bazı şehirlerdeki mevcut mesleki durum hakkında bkz. R. Özdemir(1986), *XIX. Yüzyılın İlk Yarısında Ankara*, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, Ankara. Ayrıca bkz İ.Yılmazçelik (1995), *XIX. Yüzyılın İlk Yarısında Diyarbakır (1790-1840)*, Türk Tarih Kurumu, Ankara. Ayrıca bkz M.Tuş (2001), *Sosyal ve Ekonomik Açından Konya(1756-1856)*, Konya Ticaret Odası, Konya.

^{xii} Tablo 7'deki Tokat ile ilgili bilgiler 165 numaralı Tokat cizye defterinin içeriğine göre düzenlenmiştir (BOA, MLVRD. CMH. d.165). Tokat'ta mesleki yapılanma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. G. Eken (2000), "Tanzimat Dönemi Osmanlı Toplumunda Nüfusun Mesleki Yapılanması: Tokat Örneği", *Tarih İncelemeleri Dergisi XV*, İzmir, s.155-169.

^{xiii} Tablo 7'deki Sivas ile ilgili kısım için bkz. Şen 2014,s.100

^{xiv} Tablo 7'de ki Amasya ile ilgili kısım 726 ve 727 numaralı Amasya cizye defterlerinin içeriğine göre düzenlenmiştir. Bkz. BOA, ML. VRD. CMH. d.0726/ BOA, ML. VRD. CMH. d.0727.

^{xv} Tablo 7'deki Kayseri ile ilgili kısım için bkz. D.Yörük(2013),"H.1259/M.1843 Cizye Defterlerine Göre Kayseri'de Rum ve Ermeniler", *Turkish Studies*, 8/11 fall, Ankara, s.446, 447.

^{xvi} Tabloda 8'de verilen temettuat kayıtlarına yönelik bilgiler için bkz. S. Zabun (2013), *Sivas Temettuat Defterleri 1844-1845 -IV. Cilt*, Buruciye Yayınları, Sivas. (Tablo 8'de Sivas Bazar Mahalesinde ikamet eden bazı hanelerine ait temettuat kayıtları yine aynı mükelleflerin 1849 yılı cizye kayıtlarıyla karşılaştırılmak suretiyle tablolştırılmıştır.)

^{xvii} "Yarım keşiş" ifadesi söz konusu din görevlisinin başka bir meslekle daha uğraştığını belirtmek için kullanılmış gibi görünmektedir. 1849 yılı cizye defteri ile 1844-45 temettuat kayıtları karşılaştırıldığında yarım keşiş olarak kayıtlı mükelleflerden sadece Küçük Bengiler Mahallesinde mütemekkin Mardıros veled-i Kapriyel'in temettuat kaydına ulaşılabilmiştir. Yıllık 300 kuruş tahmini geliri olan yarım keşiş Mardıros, temettuat defterine "manastır kuyucusu" olarak kaydedilmiştir. Buradan da kişinin din adamlığı dışında başka bir mesleği olduğu, kendisini tamamen din işlerine adanmadığı anlaşılmaktadır.

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI VE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR SAĞLIK KURULUŞUNDA ARAŞTIRMA

Hasan TAĞRAF¹ İdris ŞAHİN² Ahmet Murat ÖZKAN³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile performansları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmada örgütsel adalet algısının çalışan performansına etkisi araştırılma yoluna gidilmiş ve çalışanların kendi performanslarını değerlendirmeleri istenmiştir. Belirtilen amaca ulaşmak için nicel araştırma yöntemi kurgulanmıştır. Araştırmanın verileri, anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın evreni, sağlık hizmetleri sunan bir sağlık kuruluşunda çalışan doktor ve hemşireler olarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler tanımlayıcı ve keşfe yönelik istatistik teknikler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulguları sonucunda örgütsel adalet ile performans arasında kuvvetli ve pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiş ve demografik özelliklere göre çeşitli farklılıklar gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: örgütsel adalet, performans,

ABSTRACT

Aim of this research is to investigate the relationship between employees' organizational justice perception and performance. For this purpose, a quantitative research model is built. All data required is collected by questionnaire method. Universe of this research is a healthcare institution. All data gathered is analysed through computer software and a strong relationship between organizational justice perception and performance is found. Employee demographics also seem to make a difference on results.

Keywords: organizational justice, job performance

¹ Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF İşletme Böl., htagraf@cumhuriyet.edu.tr

² Cumhuriyet Üniversitesi, Sos. Bil. Ens., idris_sahin@hotmail.com

³ Arş. Gör., Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF İşletme Böl., amozkan@cumhuriyet.edu.tr

GİRİŞ

Adalet, hayatta ihtiyaç duyulan çeşitli kaynakların paylaşılmasında ve toplumsal düzenin sağlanmasında yol gösterici bir ilke olarak ele alınması gereken bir kavramdır. Bu kavram “doğru, müstakim, dürüst, müsavi, dengeli anlamlarını çağrıştıran adl kökünden çıkmış ve “adalet” halini almıştır. İyilik, doğruluk, hak, hukuk ve eşitlik gibi değer yargılarını içeren adalet, uyumluluk, düzgünlük ve bir düzenin doğruluğu olarak da anlaşılan geniş kapsamlı bir kavramdır” (Kıray; 2011: 3). Örgütteki iş görenlerin kişisel doyumlarının örgütteki fonksiyonların etkinliği ve verimliliği için önemli bir neden olduğu düşüncesi sosyal bilimciler tarafından öngörülmektedir. Yakın geçmişte bu konuyla alakalı çalışmalar yapılmış ve örgütsel fonksiyonlara yatkın konu ve değişkenler ile ilgili konularda daha hassas modeller geliştirilmiştir. Bu noktada konuyla ilgili bir literatür oluşturulmuş, örgütlerde ve iş – çalışma ortamında adalet konusunu tarif etmek amacıyla “örgütsel adalet” adı altında bir kavram oluşturulmuş ve kullanılmaya başlanmıştır(Güvenli; 2014: 4).

“Kavramın tarihsel gelişimi incelendiğinde “sosyal adalet” kavramının örgütlere uyarlanarak “örgütsel adalet” kavramının geliştirildiği görülmektedir. Homans’ın (1961) Dağıtım Adaleti Kuramı (Theory of Distributive Justice), Adams’ın (1965) Eşitlik Kuramı (Equity Theory), Crosby’nin (1976) Görelî Yoksunluk Kuramı (Relative Deprivation Theory), Leventhal’ın (1976, 1980) Adalet Yargı Kuramı (Justice Judgement Theory), Lerner’in (1977, 1980) Adalet Güdüsü Kuramı (Justice Motive Theory), Thibaut ve Walker’ın (1975) İşlemsel Adalet Kuramı (Procedural Justice Theory), Leventhal, Karuza ve Fry’ın (1980) Dağıtım Tercihi Kuramı (Allocation Preference Theory) örgütsel adalet kavramının dayandırıldığı sosyal adalet kuramlarından bazılarıdır” (Tan; 2009: 107).

Yukarıda belirtilen çerçeve doğrultusunda, bu çalışmada, kurumlarda örgütsel adaletin, çalışanların performansını olumlu veya olumsuz yönde etkileyip etkilemediği araştırılacaktır. Ayrıca, örgütsel adalet ve alt boyutları ile performans arasında ne yönde bir ilişkinin olduğu irdelenecektir. Çalışmanın sonunda ise elde edilen veriler üzerinden ulaşılan sonuçlar tartışılacak ve önerilerde bulunulacaktır.

I. Örgütsel Adalet Kavramı

Genel anlamda birbirine denk konumlardaki bireylere eşitlikçi yaklaşım düşüncesindeki adalet kavramı, örgütsel bazda incelendiğinde çalışanlara çalıştıkları örgüte sağladıkları katkı kadar kazanım, örgüt kurallarına uymamaları nispetinde ceza verilmesi ilkeleri olarak düşünülebilir. Bu yönde bakacak olursak örgütsel adalet kavramı en yalın olarak çalışanların çalıştıkları örgütteki adalet algılarının toplamıdır. Bununla birlikte herhangi bir çalışana adaletli gelen bir uygulama bir başka çalışana adaletli bir uygulama gibi gelmeyebilir (Bilsel; 2013: 6).

Örgütsel adalet; iş görenlerin yapacakları işlerle ilgili sorumluluklarını, çalışma saatlerine uyma, yetkilendirme, ücret, ödül gibi konulara yönelik yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Kavram bu noktadan hareketle ele alındığında örgütsel adalet, örgütte karar verme merci olan üst yöneticilerin verdikleri kararların ve bu kararlar doğrultusunda yapılan uygulamaların işgörenler tarafından nasıl algılandığıdır. Yapılan bu tanımlara göre örgütsel adalet; “yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle örgütsel adalet; örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca algılanma biçimi olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, davranışlarını var olan bir durumu algılama biçimlerine göre şekillendirdikleri için çalışanların, örgütün adil olup olmadığına ilişkin algıları örgütsel adalet konusunun önemini artırmaktadır. Örgütsel adalet; çalışanların, örgütsel uygulamaların ve kararların doğruluğu konusundaki algılarını ve bu algıların çalışanlar üzerindeki etkilerini kapsar” (Tekeli; 2014: 6-7).

Çalışanlar adaletsizliğe maruz kaldıklarını hissettiklerinde bağlılıkları azalır, devamsızlık ve işi bırakma isteği görülür. Performansları düşmekle kalmaz organizasyona zarar vermeye başlarlar. Hissedilen adaletsizlik bireyleri intikam duygularına ve saldırgan davranışlara, sabotaj davranışlarına, hırsızlıkla, işletme kurallarını çiğnemeye götürür. Bu olumsuz davranışlar bir anlamda haksızlığa uğradığını düşünen çalışanın cevabıdır (Poussard ve Erkmen; 2008: 120).

Örgütsel adaleti tanımlayan Greenberg, “İş yerinde adaletin, bireye ve örgüte olan etkilerini ortaya çıkarmaya yarayan bir kavram” olduğunu dile getirmiştir. Dinçer'e göre örgütsel adalet; “İş görenlerin işe bakışlarını ve iş tutumlarını etkileyen, bireyin örgüt içerisinde iş bölümü, ücret ve mola kazanımlarını da kapsayan uygulamalarla birlikte, örgüt içerisindeki sosyal etkileşim ve iletişim kalitesini belirleyen bir yapıdır”. Farklı bir ifadeyle Taylor, örgütsel adaleti, “Çalışanların kendi çıktılarına ilişkin bireysel değerlendirme dereceleriyle, karar vericilerin çıktıları paylaşırması esnasında doğan süreçleri izlemesi” olarak tanımlamıştır (Mataş Sancak; 2014: 29).

Literatürde, örgütsel adalet kavramı yazarlar tarafından genellikle üç boyutta incelenmektedir. Bunlardan birincisi dağıtımsal (distributive) adalettir. Dağıtımsal adalet, çalışanların ücret, terfi gibi kazanımlarının dağıtımıyla ilgili yönetsel kararların adil bir şekilde alınıp alınmadığına odaklanmaktadır. Örgütsel adaletin ikinci boyutu Prosedürel (procedural) adalettir. Prosedür Adaleti, örgütteki kazanımların hesaplanmasında kullanılan metotların adaleti olarak tanımlanmaktadır. “Prosedür adaleti; ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlendirmesi gibi unsurların belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan metot, prosedür ve politikaların adil olma derecesini ifade etmektedir. Örneğin, performans ödülleri dağıtımının adilliği dağıtım adaleti kavramının

konusunu oluştururken, yine aynı performans ödülleri belirlemede kullanılan metodların adilliği ise prosedür adaleti kavramının konusunu oluşturmaktadır” (Tan ve Çetin; 2011: 2). Örgütsel adaletin son boyutu, etkileşim (interaction) adaletidir. Etkileşim adaleti; örgütteki dağıtım ile ilişkili kararların ve bu kararların alınmasına yardımcı olan süreçlerin yöneticiler tarafından çalışanlara kibar, saygılı, nazik, dürüst bir dille aktarılmasıdır (Serpil; 2014: 14). Etkileşimsel adalet; “örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilidir. Adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinde nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleri esas alır. Etkileşim adaleti iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi kişilerarası duyarlılık boyutu ikincisi ise bilgi verme ya da açıklama yapma boyutudur. Kişilerarası duyarlılık boyutu, çalışanlarla yöneticiler (kaynak dağıtıcılar) arasındaki iletişimdeki adalet algılaması ile ilgilidir. Bilgi verme ya da açıklama yapma boyutu ise, örgüt ortamında gerçekleştirilen dağıtım kararlarının ve bu kararları almada takip edilen aşamaların gerekçelerinin ve mantığının bu kararlardan etkilenen bireylere yeterli ve açık olarak açıklanmasıyla ilgilidir” (Tan ve Çetin; 2011: 3).

II. Performans Kavramı

Kökeni Fransızca (performance) sözcüğüne dayanan performans kavramının sözlük anlamı başarı, verim gücüdür. Diğer bir sözlük anlamı ise, üstesinden gelme, muvaffak olma ve hedefe ulaşmadır” (Uzoğlu; 2011: 2). Diğer yandan performans, bir işi yapan kişinin, bir işletme veya bir grubun, işiyle ilgili hedeflerinde nereye varabildiği, başka bir ifadeyle, başarı veya başarısızlıkların nitel ve nicel ifadesidir şeklinde tanımlanmıştır (Doğan; 2013: 3).

Performans, belirli amaçlara yönelik planlı etkinlikler sonucu nicel ya da nitel olarak değer kazanmış kavramlardır. Bir işletmenin performansı; stratejik, taktiksel ve operasyonel amaçlarının gerçekleştirilmesinde, çalışanların işin nitelik ve gerekliliklerini yerine getirmek için gösterdikleri tüm çabaların değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Değerlendirme, ölçme sonuçlarını belirli bir ölçüt sistemine dayanarak, ölçülen nitelik hakkında bir değer yargısına varma süreci olarak tanımlanabilir. Performans çoğu zaman verimlilikle de eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Buna göre verimlilik, işletmenin amaçlarına ulaşmak için istenen ürün ve hizmeti; kalite, zamanlılık ve maliyet kısıtları içinde gerçekleştirme düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Ancak performans kavramı yerine verimlilik kavramının kullanılması yeterli görülmemektedir. Çünkü performans kavramını açıklayan başka kavramlarda vardır. Örneğin; etkinlik, kalite, çalışma yaşamının kalitesi gibi kavramlar da performansı açıklayan kavramlardır. Dolayısıyla verimlilik performans kavramının içinde gösterge olarak alınabilir (Şehitoğlu; 2010: 98). Örgütsel davranışa göre performans, çalışanın örgütsel idealleri yerine getirmek amacıyla görev ve sorumluluklarıyla ilgili tüm işlemlerin sonucunda elde edilen çıktıdır. Bu çıktı, “mal, hizmet, düşünce” türünden olabilir (Helvacı; 2002: 156).

Üzerinde çok tartışılan bir kavram olmasına rağmen performans sözcüğünün, halen net bir tanımı yapılamamış, “performans yönetimi”, “performans değerlendirme” vb. gibi birçok yönetim kavramı üzerinde de ortak bir anlayış oluşturulamamıştır. Çünkü “performans” kendi içinde çeşitli ölçüm seviyeleri olan genel bir başarı tanımlamasıdır. Aynen büyüklük, uzunluk vb. tanımlamalarda olduğu gibi performansta “göreceli” olarak tanımlanabilir.

Örgüt açısından öne çıkan bireyin işini gerçekleştirirken ortaya koymuş olduğu performansdır. Bu nedenle örgütler yalnızca çalışanlarının göstermiş oldukları performansla doğru orantılı olarak başarılı olabilirler. Performansı yüksek çalışanlar örgütsel performansı artırmakta ve bu artış organizasyonlarda işletmeler için vazgeçilmez öneme sahip olan rekabet gücünü yükseltmektedir” (Yılmaz ve Karahan; 2010: 147).

Örgüt için hayati öneme sahip olan çalışan performansını etkileyen konulardan birisi olan örgütsel adalet kavramı bağlantısı araştırmamıza konu olmaktadır. Çalışanın adaletsiz örgütsel yapılarda çalışma performansının düştüğüne dair yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. bu adaletsizlik algısı hem çalışanın performansını hem örgüt verimliliğini etkilemektedir.

III. Örgütsel Adalet Boyutları ve Çalışan Performansı

İnsanların adalet algıları negatif olduğunda yâda içinde buldukları sosyal örgütün adalet yapısı son derece zayıf olduğu durumlarda, bireylerin sürdürdükleri işlerle ilgili olan çabaları, performansları ve içinde buldukları örgütün verimliliği bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir. Bu nedenle iki kavram arasında çift taraflı ve doğru orantılı bir etkileşimden bahsetmek mümkündür (Bilsel; 2013: 47). Buna göre örgütsel adalet boyutları ve çalışan performansını ele almakta fayda vardır;

- *Dağıtımsal Adalet ve Çalışan Performansı:* Dağıtımsal adaleti; maaş, prim, kıdem alma, terfi etme gibi konularda performans değerlendirme sonuçlarından yararlanılmasını ifade etmektedir. Çalışan yaptığı iş sonucu ortaya koyduğu performansa paralel bir kazanç elde ederse örgütsel adalet algısı olumlu olarak yükselmektedir. Bu konu çalışan performansına dağıtımsal adalet açısından bakmayı ifade etmektedir (Ersöz Baykal; 2013: 48). İşletme kaynaklarının adil, hakkaniyetle ve eşit bir şekilde paylaşılmasını öngören dağıtımsal adalet algısı, doğrudan doğruya çalışanların performansını bireysel olarak etkilemektedir. Bu çift taraflı etki; süreçlerin kaliteli yönetilmesinde olumlu, kalitesiz yönetilmesinde ise olumsuz etkileşim meydana getirecektir (Bilsel; 2013: 48). Kazanımların dağıtılması konusunda performans değerlendirme sistemlerinden yararlanan örgütlerde, örgütsel adalet ve performans değerlendirme sistemleri de iç içedir. Gösterdiği başarılı performans sonucunda zam, bonus, prim gibi kazançlarla ödüllendirilen ya da terfi ve başarısının takdiri gibi manevi geri dönüşler alan

çalışanlar iş tatmini yaşayacak, ödül sistemi ve performans değerlendirme sistemi arasındaki ilişkiyi adil algılayacaktır. Böylece performans değerlendirme sistemi çalışan için bir formalitenin dışına çıkarak anlam kazanacak, bireyin performansı artacak, daha kaliteli bir iş çıktısı sağlayacaktır (Ersöz Baykal; 2013: 49).

- *Prosedürel Adalet ve Çalışan Performansı:* Prosedürel adalet algısı, çalışanların kazanımlarının belirlenmesinde, karar alma süreçlerinde uygulanan işlemlerin ve izlenen adımların adilliğine ilişkin adalet algısıdır (Teoman; 2007: 23). Prosedürel adalet kavramı performans değerlendirme sürecine uyarlandığında, performans değerlendirme sürecine yönelik olarak işletme tarafından belirlenen kurallar ve bunların yöneticiler tarafından uygulanması sonucu oluşan adillik algısı olarak ele alınabilir. Prosedürel adaletin işgören davranışlarını pozitif yönde etkilediği üzerinde durulan bir konudur. Greenberg prosedürel adaletin örgütsel bağlılığı oluşturduğunu, işgörenlerin işletmede gönüllü olarak kaldığını, yöneticiye güven duyduğunu, işgörenlerin alınan kararlardan tatmin olmayı sağladığını, performanslarını arttırdığını, örgütsel vatandaşlık duygusunu oluşturduğunu ve çalışanların çabasını arttırdığını söylemektedir (Doğan; 2014: 70).

Performans değerlendirme sisteminde prosedürel adaletin çalışanı nasıl etkilediğine ilişkin yapılan çalışmaların sonuçlarına göre ise, işgörenlerin performans değerlendirme süreci ve amacı hakkındaki bilgileri üzerinde prosedürel adaletin etkili olduğu, ayrıca değerlendiricilerin tutum ve davranışlarının da prosedürel adalet üzerinde olumlu yönde etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Kayapalı ve Karabey; 2015: 45). Performans değerlendirme ve uygulamalarında, prosedürel adalet algısının iş tatminini belirleyen ve örgütsel bağlılığı arttıran önemli göstergelerden biri olduğu görülmüştür (Teoman; 2007: 23). Örgütsel bağlılığı olmayan bir çalışanın ise performansının nasıl etkileneceği açıktır.

- *Etkileşimsel Adalet ve Çalışan Performansı:* Etkileşimsel adalet, kazanımlar konusunda alınan kararların çalışanlara nasıl ve hangi usulde açıklandığı ile ilgilidir. Çalışanlar, bu kararlarla ilgili olarak yöneticilerin tüm çalışanlara aynı şekilde yaklaşmasını, birbirine benzer bir iletişim yolu kullanmasını arzu etmekte, yani adaletli olmalarını beklemektedirler. Bu süreçte çalışanlara adil olunmaması ile oluşan etkileşim adaletsizliği iş görenlerin yöneticilerine karşı tepki oluşturmaya sebep olmaktadır (Özdevcioğlu; 2003: 79).

Çalışanların gösterdikleri performansa göre, yöneticileri tarafından değerlendirilmelerinde, cezalandırılmalarında veya ödüllendirilmelerinde, çalışanların etkileşimsel adalet algıları önemli bir şekilde etkilenmektedir (Teoman; 2007: 27). Bu etkileşime bağlı olarak da performansları değişmektedir. Nitekim çalışanlar gösterdikleri performans karşılığında, yöneticilerinin kendilerine nasıl davrandıklarına da dikkat ederek, kendilerine yöneticileri tarafından kibar, anlayışlı, nezaketli tavırlar sergilenen çalışanların etkileşimsel adaleti algıları bu

durumdan olumlu yönde etkilenmektedir. Ayrıca performans yönetim ve değerlendirme süreçlerinde, değerlendiricilerin ve yöneticilerin tarafsız olmaları, çalışanların performansını ve etkileşim adaleti algılarını da yükseltecektir. Yöneticiler tarafından kendilerine yönelik olarak gösterilen her türlü nazik, saygılı, önceden ilan edilen ve kendilerine sorularak geliştirilen tüm yönetsel uygulamalardan etkilenecektir. Aynı zamanda çalışanın etkileşimsel adalet algısını da oluşturan bu süreçlerin başarılı bir şekilde yönetilmesiyle birlikte, hem çalışan performansı yükselecek hem de işletmenin etkileşimsel adalet yapısı gelişecektir (Bilsel; 2013: 50-51).

Sonuç olarak örgütsel adaletin bu üç boyutu da, işgörenlerin performanslarını arttırmada, performans değerlendirme sistemin genel olarak kabul edilmesinde, bireyin performans değerlendirme sistemine, yöneticisine ve işletmeye karşı tutumunu saptamada önemli bir rol oynamaktadır.

IV. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı bir sağlık kuruluşunda faaliyet gösteren doktor ve hemşirelerin örgütsel adalet algıları ile performansları arasındaki ilişkinin olup olmadığını ortaya koyulmaya ve bu doğrultu da örgütsel adalet ile performansın belirleyicileri arasında varsa, ilişkiler ve yönleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan bu araştırma, sağlık çalışanı olan doktor ve hemşirelerde oluşan örgütsel adalet algısının performansları üzerindeki etkilerinin ilişkilendirilmesi ve bu konuda yapılan az sayıda çalışmadan biri olması açısından önem arz etmektedir.

Hastanede toplam 307 hemşire ve 155 doktor bulunmaktadır. Çalışmaya katılmayan doktor ve hemşireler ile yanlış doldurulan anketler araştırma sonuçlarına etki etmemesi adına çıkarıldığında toplam 68 doktor ve 98 hemşireye anket uygulanmıştır. Örneklem sayısı %90 güven seviyesi ve %5 hata payı esas alınarak belirlenmiştir.

Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket üç bölümden ve 32 sorudan oluşmaktadır (Ek 1). Anketin birinci bölümünde kişisel bilgiler formu bulunmaktadır. Bu formda; katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim durumu, mesleği ve görevli oldukları hastanedeki hizmet süresi, belirlenmeye yönelik 6 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde Rahman ve Bullock'un (2004) makalesine dayanarak, ülkemizde geliştirilen geçerlilik güvenilirliği Göktaş (2004), Şehitoğlu ve Zehir (2010) tarafından çalışılan "Çalışan Performansı Ölçeği", 6 soru ve tek faktörden oluşmaktadır. Çalışan performansı ölçeğinde alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan 6 olup düşük puan alan çalışanın daha çok performans gösterdiğini ifade etmektedir. Anketin üçüncü bölümünde Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen 20 sorudan oluşan Örgütsel Adalet Ölçeği bulunmaktadır. Örgütsel adalet ölçeğinin ilk 5 sorusu dağıtımsal adalet boyutunu, 6-11 arası prosedürel adalet boyutunu 12-20 arası etkileşimsel adalet boyutunu ölçmektedir.

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için farklı istatistikî yöntemlerden faydalanılmıştır. Öncelikle çalışanların demografik özelliklerinin görülebilmesi için frekans analizleri gerçekleştirilmiş ve sonuçlar tablo yardımıyla gösterilmiştir. Anketin güvenilirlik sınaması *Cronbach's Alpha* katsayısı hesaplanarak ortaya konulmuştur ve güvenilirliği hesaplanmış alt ölçeklerin ortalama puanları hesaplanarak tanımlayıcı istatistikleri ortaya konulmuştur. Bu alt ölçeklere ait bağımsız örneklem t Testi, F testi ve LSD testleri yapılmıştır. Ayrıca alt ölçeklerin ileri istatistik teknikleri ile incelenmesine uygun olduğunu anlayabilmek amacıyla Kaiser Meyer Olkin örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik sınaması testleri de gerçekleştirilmiştir. Yeterlilik ve küresellik sınamalarından geçen alt ölçekler için faktör analizi uygulanarak veri indirgeme işlemi yapılmıştır. Böylelikle sadeleşmiş hale gelen değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi regresyon analizi ile incelenebilecek duruma getirilmiştir. Regresyon analizi ile örgütsel adalet algısı ile performans arasındaki nedensellik ortaya konmuştur.

Bu çerçevede araştırma hipotezlerimiz aşağıdaki şekilde oluşmuştur.

Hipotez 1:

H₀: Örgütsel adalet algısı ile performans arasında ilişki yoktur.

H₁: Örgütsel adalet algısı ile performans arasında ilişki vardır.

Hipotez 2:

H₀: Örgütsel adalet algısı ile performans arasında nedensellik yoktur.

H₁: Örgütsel adalet algısı ile performans arasında nedensellik vardır.

V. Bulgular

Frekans bulgularına göre katılımcıların %33,1'lük kısmı erkeklerden, %66,9'lük kısmı bayanlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımına baktığımızda 26-35 yaş aralığındaki çalışanların ankete katılan yaş aralıklarına göre %46,4'lük yüzdeyle ilk sırada olduğu görülmektedir. Diğer bir demografik değişken olan medeni duruma baktığımızda %72,3'lük dilimin evli %27,7'lik dilimin ise bekar olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu değişkeninde ise en yüksek pay %34,3'le lisans mezunu çalışanlara aittir. Tabloya göre ankete katılımda %41'lik kısmın doktor, %59'lük kısmın ise hemşire olduğu görülmektedir. Bununla beraber çalışanların %47,6'luk büyük bir kısmının 0-5 yıl aralığından beri hastane kadrosunda yer aldığı analiz edilmiştir. Yaş değişkeni ile çalışma süreci birlikte dikkate alındığında hastanede çalışan doktor ve hemşirelerin büyük kısmının mesleğinin ilk yıllarında

olduklarını ve hastanenin genç bir doktor-hemşire kadrosuna sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Anketin güvenilirlik sınaması Cronbach's Alpha katsayısının hesaplanması ile ortaya konmuştur. Güvenilirlik verileri, aşağıda Tablo 2'de görülebilmektedir. Alt ölçeklere ait katsayılar da verilmektedir. Buna göre 6 ifadeden oluşan Performans alt ölçeğinin "Devamsızlık Oranlarım Düşüktür" ve "Moralim Yüksektir" soruları çıkartılmıştır. Performans alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,782 olarak hesaplanmıştır ancak bu sorularının çıkartılması ile anket güvenilirliği 0,803 olarak yeniden hesaplanarak, bu soruların anketten çıkartılması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Böylece Performans alt ölçeği için "**güvenilir**" yorumu yapılabilmektedir. Dağıtımsal Adalet alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,865 olarak hesaplanmıştır. Böylece Dağıtımsal Adalet alt ölçeği için "**güvenilir**" yorumu yapılabilmektedir. Prosedürel Adalet alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,933 olarak hesaplanmıştır. Böylece Prosedürel Adalet alt ölçeği için "**oldukça güvenilir**" yorumu yapılabilmektedir. Etkileşimsel Adalet alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,967 olarak hesaplanmıştır. Böylece Etkileşimsel Adalet alt ölçeği için "**oldukça güvenilir**" yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 1: Anket Geneli ve Alt Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları Tablosu

Ölçekler	Deneme	Cronbach's Alpha	Nesne Sayısı	Çıkartılan Nesne
Performans	1	0,782	6	-
	2	0,791	5	Devamsızlık Oranlarım Düşüktür
	3	0,803	4	Moralim Yüksektir
Dağıtımsal Adalet	1	0,863	5	-
	2	0,865	4	Çalışma programım adildir
Prosedürel Adalet	1	0,933	6	-
Etkileşimsel Adalet	1	0,967	9	-

Tablo 2: Alt Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

Ölçekler	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Performans	166	1	5	4,3	0,67
Dağıtımsal Adalet	166	1	5	2,65	1,1
Prosedürel Adalet	166	1	5	2,66	1,05
Etkileşimsel Adalet	166	1	5	2,88	1,05

Tüm alt ölçeklere verilen cevapların en azı 1; en yükseği 5 olarak hesaplanmıştır. Performans alt ölçeğine verilen cevapların ortalaması 4,30; Dağıtım sal Adalet alt ölçeğine verilen cevapların ortalaması 2,65; Prosedürel Adalet alt ölçeğine verilen cevapların ortalaması 2,66; Etkileşimsel Adalet alt ölçeğine verilen cevapların ortalaması 2,88 olarak hesaplanmıştır. Alt ölçeklerin standart sapmaları incelendiğinde Performans ölçeğine verilen cevapların standart sapmasının daha düşük, dolayısıyla cevapların daha tutarlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3: Meslek Değişkenine Göre Alt Ölçeklerin t Testi Analizi Tablosu

Değişkenler	Ortalama Eşitliği t Testi
	Anlamlılık
Performans	0,02
Dağıtım sal Adalet	0,49
Prosedürel Adalet	0,54
Etkileşimsel Adalet	0,54

Meslek değişkenine göre alt ölçeklerde verilen cevapların farklılık oluşturup oluşturmadığı bağımsız örneklem t testi ile hesaplanmıştır. Tablodaki veriler incelendiğinde Performans alt ölçeği için meslek değişkeninin cevaplar üzerinde farklılık oluşturduğu istatistiksel olarak ispat edilmiştir ($p < 0,05$). Meslek grubu doktor olan çalışanların meslek grubu hemşire olan çalışanlara göre performans alt ölçeğine verdikleri cevapların ortalama olarak 0,24 puan fazla olduğu ispat edilmiştir. Dağıtım sal Adalet, Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet alt ölçeklerine ait sonuçlar incelendiğinde ise meslek farklılığının verilen puanları değiştirmedeği istatistiksel olarak ispat edilmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4: Yaş Değişkenine Göre Alt Ölçeklerin F Testi ANOVA Tablosu

Değişkenler	Anlamlılık
Performans	0,45
Dağıtım sal Adalet	0,03
Prosedürel Adalet	0,01
Etkileşimsel Adalet	0,04

Bağımlı Değişkenler	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı (I-J)	Anlamlılık
Dağıtimsal Adalet	18-25	26-35	0,795	0,003
		36-45	0,601	0,03
	26-35	18-25	-0,795	0,003
	36-45	18-25	-0,601	0,03
Prosedürel Adalet	18-25	26-35	0,869	0,001
		36-45	0,686	0,009
	26-35	18-25	-0,869	0,001
	36-45	18-25	-0,686	0,009
Etkileşimsel Adalet	18-25	26-35	0,636	0,014
	26-35	18-25	-0,636	0,014

Yaş değişkenine göre alt ölçeklerde verilen cevapların farklılık oluşturup oluşturmadığı Varyans Analizi testi (F testi) ile hesaplanmıştır. Tablodaki veriler incelendiğinde Dağıtimsal Adalet, Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet alt ölçekleri için istatistiksel olarak farklılık ispat edilmiştir ($p < 0,05$). Ancak Performans alt ölçeğine verilen cevapların yaşa göre değişmediği anlaşılmaktadır ($p > 0,05$). F testi sonucunda farklılığın varlığı ispat edilmesini takiben farklılık oluşturan grupların hangileri olduğunu tespit etmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır.

LSD testinin sonucunda Tabloya göre yaş grubu 18 – 25 olan katılımcılar ile yaş grubu 26 – 35 ve 36 – 45 olan katılımcıların Dağıtimsal Adalet alt ölçeğine verdikleri cevapların farklı olduğu ispat edilmiştir ($p < 0,05$). 18 – 25 yaş aralığında olan 1. Gruptakilerin Dağıtimsal Adalet alt ölçeğine verdikleri cevapların ortalaması 26 – 35 yaş aralığında olan 2. Gruptakilere göre 0,795 puan yüksektir, benzer şekilde 36 – 45 yaş aralığında olan 3. Gruptakilere göre 0,601 puan yüksektir. Dağıtimsal Adalet alt ölçeği için 26 – 35, 36 – 45 ve 46 – 55 yaş aralığında olan Gruptakilerin birbirleri ile 18 – 25 ve 46 – 55 yaş aralığında olan Gruptakilerin birbirleri ile aralarında farklılık istatistiksel olarak ispat edilememiştir ($p > 0,05$).

LSD testinin sonucunda göre yaş grubu 18 – 25 olan katılımcılar ile yaş grubu 26 – 35 ve 36 – 45 olan katılımcıların Prosedürel Adalet alt ölçeğine verdikleri cevapların farklı olduğu ispat edilmiştir ($p < 0,05$). 18-25 yaş

Grubundakilerin Prosedürel Adalet alt ölçeğine verdiklerin cevapların ortalaması 26-35 Grubundakilere göre 0,869 puan yüksektir, benzer şekilde 36-45 Grubundakilere göre 0,686 puan yüksektir. Prosedürel Adalet alt ölçeği için 26-35, 36-45 ve 46-55 Grubundakilerin birbirleri ile 18-25 Ve 46-55 Grubundakilerin birbirleri ile aralarında farklılık istatistiksel olarak ispat edilememiştir ($p>0,05$).

LSD testinin sonucunda göre yaş grubu 18-25 olan katılımcılar ile yaş grubu 26-35 olan katılımcıların Etkileşimsel Adalet alt ölçeğine verdikleri cevapların farklı olduğu ispat edilmiştir ($p<0,05$). 18-25 Grubundakilerin Etkileşimsel Adalet alt ölçeğine verdiklerin cevapların ortalaması 26-35 Grubundakilere göre 0,636 puan yüksektir. Etkileşimsel Adalet alt ölçeği için 26-35, 36-45 ve 46-55 Grubundakilerin birbirleri ile 18-25, 36-45 ve 46-55 Grubundakilerin birbirleri ile aralarında farklılık istatistiksel olarak ispat edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 5: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Alt Ölçeklerin F Testi

Değişkenler	Anlamlılık
Performans	0,67
Dağıtımsal Adalet	0,22
Prosedürel Adalet	0,01
Etkileşimsel Adalet	0,01

Çalışma süresi değişkenine göre alt ölçeklerde verilen cevapların farklılık oluşturup oluşturmadığı Varyans Analizi testi (F testi) ile hesaplanmıştır. Tablo 14'deki veriler incelendiğinde Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet alt ölçekleri için istatistiksel olarak farklılık ispat edilmiştir ($p<0,05$). Ancak Performans ve Dağıtımsal Adalet alt ölçeklerine verilen cevapların çalışma süresine göre değişmediği anlaşılmaktadır. ($p>0,05$). F testi sonucunda farklılığın varlığı ispat edilmesini takiben farklılık oluşturan grupların hangileri olduğunu tespit etmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır.

LSD testinin sonucunda göre çalışma süresi grubu 0-5 yıl olan katılımcılar ile çalışma süresi grubu 6-10 ve 16-20 yıl olan katılımcıların ayrıca 11-15 ve 16-20 yıl olan gruptakilerin Prosedürel Adalet alt ölçeğine verdikleri cevapların farklı olduğu ispat edilmiştir ($p<0,05$). 0-5 yıl olan Gruptakilerin Prosedürel Adalet alt ölçeğine verdiklerin cevapların ortalaması 6-10 yıl olan gruptakilere göre 0,51 puan yüksektir, benzer şekilde çalışma süresi 16-20 yıl olan Gruptakilere göre 0,94 puan yüksektir. Çalışma süresi 11-15 yıl olan gruptakilerin Prosedürel Adalet alt ölçeğine verdiklerin cevapların ortalaması 16-20 yıl olan Gruptakilere göre 0,89 puan yüksektir. Prosedürel Adalet alt ölçeği için 0-5 / 11-15, 6-10 / 11-15 ve 16-20 yıl olan Gruptakilerin birbirleri aralarında farklılık istatistiksel olarak ispat edilememiştir ($p>0,05$).

LSD testinin sonucunda göre çalışma süresi grubu 0-5 yıl olan katılımcılar ile çalışma süresi grubu 6-10 ve 16-20 yıl olan katılımcıların ayrıca 11-15 ve 16-20 yıl olan gruptakilerin Etkileşimsel Adalet alt ölçeğine verdikleri cevapların farklı olduğu ispat edilmiştir ($p < 0,05$). 0-5 yıl olan Gruptakilerin Etkileşimsel Adalet alt ölçeğine verdikleri cevapların ortalaması 6-10 yıl olan Gruptakilere göre 0,58 puan yüksektir, benzer şekilde 16-20 yıl olan Gruptakilere göre 0,93 puan yüksektir. 11-15 yıl olan Gruptakilerin Etkileşimsel Adalet alt ölçeğine verdikleri cevapların ortalaması 16-20 yıl olan Gruptakilere göre 0,71 puan yüksektir. Etkileşimsel Adalet alt ölçeği için 0-5 / 11-15, 6-10 / 11-15 ve 16-20 yıl olan Gruptakilerin birbirleri aralarında farklılık istatistiksel olarak ispat edilememiştir ($p > 0,05$).

Tartışma ve Sonuç

Çalışma sağlık sektöründe çalışan ve hasta ile direkt teması bulunan, yoğun iş temposunda çalışan personellerin örgütsel adalet algıları ve performansları arasındaki ilişkiyi ve nedenselliği ortaya koymaktadır. Bu bağlamda gerekli özelliklere sahip en uygun personelin doktor ve hemşireler olduğu düşünülmüştür. Çalışmaya ait bulgular aşağıdaki gibidir;

-Yapılan anketlerde, analize uygun halde olan anketlerin uygulamaya dâhil edilmesi sonucunda görülmüştür ki katılımcıların çoğunluğunu evli hemşireler oluşturmaktadır. Doğal bir sonuç olarak hemşirelerin çoğunlukta olması bayanlarında çoğunlukta olması sonucunu getirecektir. Ancak çalışılan ana kütledeki doktor ve hemşire sayıları dikkate alındığında nispeten oranların birbirine yakın olduğu görülmektedir.

- Katılımcıların çoğunluğunun evli olması dışsal faktörlerin de işe etki edebilecek örgütsel adalet ve performans çıkarımlarına sebep olması açısından önemli bir nitelik taşıdığı yorumu yapılabilir.

- Sağlık sektörünün günümüzdeki şartları düşünüldüğünde (doktor sayısının yetersizliği ve buna mukabil atama sayılarının artması; hemşirelerde lisans mezuniyeti şartı aranması vb.) hastanelerdeki personel değişiminin dinamik bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum çalışmada yer alan çalışma süresi değişkenindeki yeni personel grubunda yer alan katılımcıların çoğunlukta olması şeklinde kendini göstermiştir.

- Anket çalışmalarında, anketin yapıldığı tarih, kişi gibi etmenler sonuçlar üzerinde etkilidir. Dolayısıyla çalışmanın yapıldığı katılımcı grubuna göre performans alt ölçeğinde bulunan iki sorunun çıkartılması ve dağıtımsal adalet ölçeğinde bulunan 1 adet sorunun çıkartılması uygulamanın doğru sonuçlar vermesi açısından uygun görülmüştür.

- Hesaplamalar sonucunda performans alt ölçeğinin oldukça yüksek bir ortalama puana sahip olduğu görülmüştür. Buradan yola çıkarak personelin kendi

performans algılarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Aksi şekilde adalet alt ölçeğinin kararsızlık bölgesinin altında olduğu, yani örgütte bahsi geçen üç adalet ölçeğinin de yeteri kadar uygulanmadığı algısı mevcuttur. Sonuçlara bakıldığında katılımcıların çoğunluğu, dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet alt ölçeklerine 1,5-3,5 aralığında puan vermiştir. Bu durumda yapılması gereken yöneticiler tarafından adalet algısında ki bu düşüklüğün sebebini bularak gidermeye çalışmak olmalıdır. Adalet algısının düşük olması çeşitli siyasi, ailevi ve maddi çıkar çatışmalarının mesleğe yansması olarak düşünülebilir. Bahsedilen bu gerekçelerin çalışma saatlerine, çalışma koşullarına, sosyal ilişkilere yansıdığı anket çalışması sırasında yapılan ikili görüşmeler ile belirtilmiştir.

Konunun materyali olan hasta göz önüne alındığında bu gibi adaletsizlik algısını düşürecek uygulamalar doğrudan hasta grubunu etkilemektedir. Hatanın kabul edilmediği sağlık uygulamalarında bahsi geçen hataların tekrarlanmaması ve düzenleyici-önleyici faaliyetlerin yürürlüğe getirilmesi gerekmektedir.

- Verilen cevapların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, çalışma sürelerine göre performans skorlarında herhangi bir farklılığa sebep olmadığı hesaplanmıştır. Buna göre, bu değişkenlerin performans sonuçları için duysuz olduğu yorumu yapılabilmektedir.

-Yöneticiler açısından düşünüldüğünde performans artırıcı iyileştirme uygulamalarının herhangi bir pozitif ayrıma gerek duymadan uygulanabileceği anlaşılmaktadır. Sonuçlara göre performans algısı oldukça yüksek olduğundan herhangi bir iyileştirme çalışmasına gerek duyulmaya bilir.

- Dağıtımsal adalet ve Etkileşimsel adalet hususlarında cinsiyete göre bir ayrım mevcuttur. Dağıtımsal adalet konusunda erkeklerin ortalama olarak fazla puana sahip olmasından dolayı bu noktada bayanların dağıtımsal adalet algısını artırıcı önlemler; etkileşimsel adalet algısı konusunda ise tam tersi bir durumla karşılaşıldığı için erkeklerin etkileşimsel adalet konusundaki algılarını artıracak eylemlerin uygulanması gerekmektedir.

- Medeni durum değişkeni ve öğrenim durumu değişkenleri performans alt ölçeğinde olduğu gibi adalet alt ölçeklerinde de ayırıcı bir faktör değildir.

- Adalet alt ölçekleri algısı yaş değişkenine göre farklılık göstermiştir. Genç çalışanların adalet duygusu diğerlerine göre daha yüksek olarak hesaplanmıştır. Buna sebep olarak uzun yıllar bu mesleği icra edenlerin örgüt beklentilerinin daha yüksek olması söylenebilir. Şöyle ki uzun yıllar kurumda çalışmış olan personelin maaş, statü ve görevde yükselme beklentileri artmış olacaktır. Ancak işletme mantığı gereği görevde yükselme imkânları kısıtlı, yasalar gereği ise maaş uygulamaları belirlidir. Dolayısıyla, eğer bu gibi faktörler mevzu bahis ise doyurulamayacağı aşikârdır. Bu gibi durumlarla karşılaşıldığı zaman çalışanların normatif bağlılığını artırıcı faktörlerin bir araya getirilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir.

- Performans ile adalet alt ölçekleri arasında herhangi bir ilişki ispat edilememiştir. Bu durum 1. Hipotezin kabul edilmemesine sebep olmaktadır. Ancak adalet alt ölçeklerinin her biri için karşılıklı olarak istatistiksel anlamlılık görülmektedir. Buradan yola çıkarak nedensellik durumunun ortaya konması ve adalet alt ölçeklerinin ise çoklu bağdaşımdan arındırılması gerekmektedir. Nedensellik incelemesinde adalet ölçekleri birleştirilerek tek bir değişken olarak indirgenmiştir. Oluşturulan model ile nedenselliğin varlığı ispat edilmiştir. Dolayısıyla çalışmanın 2. Hipotezi reddedilmiştir.

- Oluşturulan modelde performans alt ölçeğini etkileyecek sabit terimin çıkartılması gerekmiştir. Böylece bağımsız değişken olarak adalet ele alındığında performans değişkenini etkileyecek, “sabit bir algıdan söz etmek mümkün değildir” yorumu yapılabilmektedir. Sabit terimin olmadığı modelde ise adalet ölçeğinin 1 birim artırılması ile performanstan 0,933 puanlık bir artırım söz konusudur. Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da performans algısının bu kısıtlar altında asla doyurulamayacağıdır. Şöyle ki adalet algısı %100 giderildiğinde, performans algısı en fazla %93,3 olabilecektir.

- Elde edilen bu bulgular doğrultusunda yöneticilerin adalet algısını artırıcı eylem planları hazırlaması gerektiği düşünülmektedir. Örgütün elinde bulundurduğu imkânlar doğrultusunda dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet hususlarında bahsi geçem (demografik veriler) noktalara göre bu iyileştirme planlarını hazırlaması doğru olacaktır. Böylelikle nihai amaç olan hasta bakımı hizmetlerinin niteliği artacak ve çalışanlar açısından da çalışılan kurum için cazibe unsuru kazanılmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- BİLSEL, Mehmet Ali (2013), “Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına Etkisi: Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DOĞAN, Eyüp (2013), “Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliğinde Çalışanların Performans Değerlendirmeye İlişkin Algılarının Analizi ve 360 Derece Performans Değerleme Yöntemleri Çerçevesinde Geliştirici Öneriler”. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Ana Bilim Dalı.
- ERSÖZ, Baykal Renan (2013), “Örgütsel Adalet Algısı İle Performans Değerlendirme Sistemleri Arasındaki İlişki ve Bir Örnek Çalışma”. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜVENLİ, Demir Rabia (2014), “Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi Emniyet Mensupları Üzerinde Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HELVACI, Akif M. (2002), “Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Dergisi. C.35 / S.1-2.
- KAYAPALI, Seda (2015), “Örgütsel Adalet Algısının Performans Değerlendirme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisi” Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. C.13. / S.2
- KIRAY, Abdullah (2011), “Örgütlerde Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma” Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2003), “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. S.21. Temmuz- Aralık
- POUSSARD, Jale Minibaş. ve ERKMEN, Turhan (2008), “Yönetim, İletişim, Kültür”. Arıkan Yayınları.
- SANCAK, Mataş Yasemin (2014), “Etik Liderlik Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Bir Uygulama”. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SERPİL, Rüya (2014), “Örgütsel Adalet Algısının ve İş Tatmininin Çalışanların İş Performansına Olan Etkileri: Ampirik Bir Çalışma”. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi.

- SÖKMEN, Alptekin; BİLSEL, Ali Mehmet ve ERBİL, Cihat (2013), “Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi. C.15 / S.1.
- ŞEHİTOĞLU, Yasin (2010), “Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi” Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TAN, Özge (2009), “Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TAN, Özge ve ÇETİN, Canan (2011), “Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisinin Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Öneri. C.9/S.35. Ocak
- TEKELİ, İshak (2014), “Örgütsel Adalet ve Ödüllendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul İli Ataşehir İlçe Emniyet Müdürlüğü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TEOMAN, Derya Dalga (2007), “Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi” Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Psikoloji Anabilim Dalı.
- UZOĞLU, Cesur (2011), “Performans Yönetim Sistemi ve Performans Denetimi” Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- YILMAZ, Hüseyin; KARAHAN, Atilla (2010), “Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma”. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 17.2

VERİ MADENCİLİĞİNDE KÜMELEME ANALİZİ VE SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMASI

Hüdaverdi BİRCAN¹ Selim ÇAM²

ÖZET

Çalışmanın amacı, hastaların verilerinin bulunduğu çok boyutlu bir veri tabanının kümeleme analizi yöntemleriyle incelenmesidir. Veri madenciliği yöntemleri çok boyutlu ve büyük hacimlerdeki veri tabanlarında başarılı sonuçlar üretmektedir.

Bu çalışmada, Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'ne 2011 yılında başvurmuş olan hastaların 2006-2011 arasındaki kayıtlar, hasta başvuru davranışlarının belirlenmesi amacıyla incelenmiştir. Oluşturulan veri seti yasalar tarafından yetişkin sayılan 18 yaş ile emeklilik sınırı olan 65 yaş arasında bulunan hastalara indirgenmiştir. Böylece veri seti 78.239 hastanın hastane veri tabanından alınan verileri ile oluşturulmuştur.

Kümeleme tekniklerinin veri tipine göre yeterlilikleri göz önüne alınarak çalışmada K-Means ve Yoğunluk Tabanlı Kümeleme tekniği uygulanmıştır. Sayısal verilerin yanı sıra hastaların demografik verileri de veri setine dahil edilerek, hastalar hakkında daha somut yargılara varılmak istenmiştir.

Uygulanan kümeleme analizi tekniklerinden Yoğunluğa Dayalı olan kümeleme yöntemi klasik bir kümeleme yöntemi olan K-Means Kümeleme yöntemine göre daha uygun sonuçlara ulaşılmasını sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Veri Madenciliği, Yoğunluk Tabanlı Kümeleme Yöntemi, K-Means Kümeleme Yöntemi

CLUSTERING ANALYSIS IN DATA MINING AND AN APPLICATION IN HEALTH SECTOR

ABSTRACT

The aim of the study is examining of a multidimensional database via clustering analysis methods. Data mining methods produce successful results in multidimensional and large databases.

In this study, records of patients who applied to Cumhuriyet University Hospital in 2011 between the years of 2006-2011 were examined for the purpose of determination of patient

¹ Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sivas, hbircan@cumhuriyet.edu.tr

² Doktora Öğrencisi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, selim-cam@gmail.com

Application behaviours. Data set were reduced to the interval of 18 which is respected as adult age by law and 65 which is the legal limit of retirement. In this way, data set was produced with 78,239 patients' data derived from hospital database.

Regarding clustering techniques according to data types, K-Means and Density Based Clustering methods were used in the study. Integrating demographic data with numerical data to the database, it was intended to acquire more tangible jurisdictions about patients.

Consequently, Density Based Clustering Method provide more favourable results than K-Means Clustering Method which is a classical clustering method.

Key Words: Data Mining, Density Based Clustering Method, K-Means Clustering Method

GİRİŞ

Veri madenciliği, geniş veri yığınları içerisinde, ihtiyaç duyulan noktalarda kullanılabilir ihtimali olan, ortaya çıkmamış bilgilerin ve ilişkilerin anlaşılır ve kullanılabilir bir şekilde araştırılması yöntemlerine verilen genel bir analiz yöntemidir (Nisbet vd., 2009, s.4; Witten, 2011, s.3). Başka bir bakışla: “daha önceden bilinmeyen geçerli ve uygulanabilir bilgilerin geniş veri tabanlarından elde edilmesi ve bu kararların işletme kararları verirken kullanılmasıdır” (Silahtaroglu, 2008, s.10).

Özel sektörde her ne kadar veri madenciliği kullanılan bir karar verme yöntemi olarak uygulanırsa da kamu kurumlarında bu tarz bir çalışmanın etkili bir şekilde kullanıldığından bahsetmek zordur. Özellikle çalışmanın merkezinde yer alan sağlık sektöründe veri madenciliği yöntemlerinin kilit bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Uluslararası Hastalık Sınıflandırma Sistemine (ICD-10, International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) göre 11332 adet (http://hastane.dicle.edu.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=125:icd, 11.08.2012) hastalık tanısı vardır. Bu hastalıklara karşılık gelen hastalar ve demografik bilgiler göz önüne alınacak olunursa elde edilen verilerin analizi veri madenciliği yöntemleriyle hesaplama yapmayı zorunlu kılmaktadır. Türkiye'nin nüfus, iklimi v.b. özellikleri bakımından bölgesel olarak hastalıkların çeşidi, kronik olup olmaması değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla tedavide yer alacak hekim ve nitelikli personel sayısının, ilaç ve tıbbi malzeme bulundurulmasının etkili bir şekilde planlanmasının yapılması, ayrıca ülke ekonomisine yük getirmeyecek bir düzenlemenin yapılması gerekliliği de önemlidir.

Veri madenciliği uygulamaları sağlık sektöründe farklı yöntemler ve konu başlıkları altında incelenmiştir. Literatürde hastaların teşhis, tedavi süreçleriyle ilgili verileri toplanarak hastalık tahminleri; hastaların hastaneye başvuruları ile hasta davranış tahminleri yapılmıştır. Örneğin Kaur ve Wasan. 2006 yılında

yaptıkları bir çalışmada hastaların yaş, cinsiyet, belirti sıklığı, kan tahlili sonuçları ve vücut kitle endeksi gibi verilerini alarak hastalarda herhangi bir hastalık olup olmadığını araştırmışlardır (Kaur ve Wasan, 2006).

Nagadevara 2004 yılında Uluslararası e-Yönetim Konferansı'ndaki bildirisinde hastaların demografik ve çevresel bilgileri analizi sonuçlarını sunmuştur (Nagadevara, 2004). Benzer şekilde Ertuğrul v.d 2013 yılında Pamukkale Üniversitesi Hastanesi'ne gelen hastaların hastaneye geldikleri zamanı, demografik verileri, poliklinik verilerini alarak hastaneye gelen 2009-2011 dönemindeki hastaların hasta profilini belirlemişlerdir (Ertuğrul vd., 2013).

Mullins vd. (2006), 667.000 hastaya ait verilerle yaptıkları çalışmalarında, tıbbi akademik bir veri madenciliği yaklaşımı olan HealthMiner® adını verdikleri tescilli bir sistem aracılığıyla uyguladıkları CliniMiner® isimli denetimsiz bir veri madenciliği metodu kullanmışlardır (Mullins vd., 2006). Demografik, sosyo-ekonomik ve klinik verilerle, seçilen vakalardaki biyolojik çıktılarını değerlendirdiği çalışmanın sonucunda, farklı klinik hastalıklara yönelik tahmin analizleri aracılığıyla bilgi ve örüntüleri ortaya çıkarmışlardır.

Koh ve Tan (2011), yaş, beden kitle endeksi, bel-kalça ölçüsü, haftada yapılan egzersiz sayısı değişkenlerini kullanarak veri madenciliği yöntemlerinden birisi olan karar ağaçları yönteminden faydalanarak analizler yapmışlardır (Koh ve Tan, 2011). Çalışmanın sonuçları ile geliştirilen müşteri ilişkileri yönetim metodu, elde edilen sınıflara ait farklı hizmet tipleri geliştirilmelerine olanak tanımıştır.

Bu çalışmada Sivas ilindeki uygulama ve araştırma hastanesinin veri tabanlarından alınan hastaların tedavi-demografik verilerinin elde edilmesi ve bu verilere göre hasta profillerinin çıkartılarak, hastanedeki hizmet planlamasına yardımcı olmak amaçlanmıştır.

VERİ SETİ

Çalışmada kullanılan veri seti 2011 yılında hastaneye başvurmuş olan hastaların hastaneye her bir başvurularının verisini içermektedir. Veri setinde kullanılan parametreler, hastaların ayakta tedavi olması göz önüne alınarak poliklinik sayısı veya yatarak tedavi gören hastaların kaç defa yatarak tedavi aldığı ve bu yatışlarındaki toplam hastanede kalma süreleri alınmıştır. Hastaların yatarak tedavi olması gerekiyorsa bunun sebebi, hastayı gözetim altına almak mı? Cerrahi müdahalede bulunmak mı? soruları akla gelmektedir. Bu sebeple hastaların oldukları ameliyatların sayıları da çalışmaya dahil edilmiştir. Ayrıca hastalıklarda tedavinin süreci ve şiddetinde önemli faktörler olarak düşünülen yaş ve cinsiyet parametreleri de alınmıştır. Genel olarak hastaneye yapılan başvuruların dar bir aralıkta olup olmadığını anlamak amacıyla hekimler tarafından hastalara verilen teşhisler ve hastaların kaç farklı servise başvurduğu, çalışmada hasta davranışlarını

ve üçüncü basamak bir hastaneyi incelemek için faydalı olacağı düşünülmüştür. Başvuran hastaların Sivas ilinden gelip gelmemesi de önemli bir değişkendir. Ayrıca hasta yapılarını belirlemek amacıyla hangi ilden gelirse gelsin hastaların il merkezinden mi? merkez dışındaki bölgelerden mi? geldikleri de bu çalışmada incelenmiştir.

Söz konusu parametreler toplanırken yaş unsurunun öne çıkarttığı bazı sorunlar olmuştur. Öncelikle, hastanedeki tedavi birimleri 18 yaş altı ve üstü olarak ayrılmaktadır. Çocuk hastalıklarına başvuran hastalara uygulanan işlemler, dolayısıyla tedavi süresi ve tipi farklı olacaktır. Ayrıca ileri yaşlarda bulunan hastaların hastaneye başvuru sıklığı, ameliyat sayıları ve yatarak tedavi edilen gün sayıları, bu parametrelerdeki ortalamayı yukarı çekmektedir. Bu sebeple veri seti yasalar tarafında yetişkin sayılan 18 yaş ile emeklilik sınırı olan 65 yaş arasında bulunan hastalara indirgenmiştir. Böylelikle veri seti 78.239 hastanın veri tabanından alınan verileri ile oluşturulmuştur. Buradan da 18 yaşındaki bir hastanın önceki yıllarda yaptığı hastane başvurularının nasıl kullanılacağı sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden veri tabanından veriler alınırken bu sorunla karşılaşılan hastaların 18 yaş altındaki başvuruları veri setine dahil edilmemiştir.

YÖNTEMLER

Veri tabanından süzülen veriler uygulamaya hazır hale getirildikten sonra oluşan 78.239 hasta ve 11 parametre kullanılarak öncelikle veri madenciliği kümeleme analizinde sıkça kullanılan yöntemlerden olan K-Means kümeleme yöntemi kullanılmıştır. Kümeleme tekniklerinin veri tipine göre yeterlilikleri göz önüne alınarak bir diğer kümeleme tekniği olan Yoğunluk Tabanlı Kümeleme tekniği uygulanmıştır.

Veri seti farklı iki teknikte kümelere ayrıldıktan sonra kümeler arasındaki farklar hastaların demografik özelliklerine göre sınanmak istenmiştir. Ancak öncelikle karşılaştırma analizinin belirlenebilmesi için verilerin normallik sınavını geçmesi gerekmektedir. Bu amaçla öncelikle verileri Kolmogorov-Smirnov Z testi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olmaması sebebiyle kümelerin dağılımlarının farklılığını ölçmek amacıyla Kruskal-Wallis H testi ve küme ortalamalarının farklılığını test edebilmek amacıyla da Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Ayrıca kategorik olan değişkenlerin kümelere göre farklılığını ölçmek amacıyla Ki-Kare testi kullanılmıştır.

I-K-MEANS KÜMELEME YÖNTEMİ

Analiz için, n nesneden oluştuğu ve her bir kümenin en az bir nesne içerdiği varsayılır (Kanungo vd., 2002). Böylelikle k adet kümeden oluşan analiz gerçekleştirilirken kümeleme işlemi her bir nesnenin ayrı ayrı hesaplanması

yapılarak küme aidiyetlikleri belirlenir (Han vd., 2012, s.327).K-Means algoritmasıyla n adet veriden oluşan bir veri setinden merkez noktası c ile temsil edilen k adet küme oluşturulmaktadır (Işık ve Çamurcu, 2007; Vattani, 2011). K-Means algoritmasına Lloyd's algoritması da denilmektedir (Frahling ve Sohler, 2005). Küme merkezleri değişmeyecek hale gelene kadar algoritma kendisini tekrar eder. Merkezin değişmeyecek hale gelmesi, hata kareler toplamının minimum olmasıyla anlaşılır. Ayrıca K-Means kümeleme algoritması öklidyen uzaklık hesaplamalarını kullandığı için bu yöntem nominal ve ordinal ölçekli verilerde uygun sonuç vermeyecektir (Han vd., 2012, s.451).

II-YOĞUNLUK TABANLI KÜMELEME YÖNTEMİ

Bu tekniklerde uzaklığa dayalı küme seçiminden ziyade verilerin yoğunluğuna göre bir kümeleme işlemi yapılmaktadır. Yoğunluğa dayalı kümeleme tekniklerinde, kümeler veri tabanındaki daha yüksek yoğunluklu alanlar olarak tanımlanmaktadır (Ester vd., 1996). Küme yoğunluklarının seyrek olduğu alanlarda ise ya gürültülü veriler ya da küme sınırını oluşturan veriler bulunmaktadır (Jiang vd., 2003). Bu algoritmayı büyük veri tabanları ve gürültülü verisi çok olan yapılarda kullanmak oldukça uygundur (Ester vd., 1996; Kriegel vd., 2011). Farklı büyük ve şekillerdeki kümelerin oluşturulmasında da bu algoritma kullanılabilir bir yöntemdir. Algoritmanın çalışmasını daha iyi anlamak amacıyla algoritmanın bazı özelliklerinin belirtilmesi gerekmektedir (Ye vd., 2003).

- Herhangi bir p noktasının Eps değeri MinPts değerinden daha fazla veri içeriyorsa kümenin yeni merkezi bu p değeri olacaktır.
- Eğer bir veri merkez nokta değilse sınır değeri olacaktır. Bu sınır değeri başka bir merkez noktası için yoğunluğa katılabilir niteliktedir.
- Bir p noktası q noktasının yoğunluğuna katılabilirse; bu durum $p_i=q$ ve $p_n=p$ koşullarında ve p_1, \dots, p_n nesnelere zincirleme ise p_{i+1} nesnesi de yoğunluğa katılmış olacaktır (Borah ve Bhattacharyya, 2004).
- Eğer yukarıdaki maddelere uygun herhangi bir veri yoksa; yani kendi başına kalmış bir veri söz konusuysa, bu veri gürültü olarak nitelendirilmektedir

Çalışmada kullanılan analizler SPSS 14.0 ve WEKA (<http://www.cs.waikato.ac.nz/ml/weka/downloading.html>) paket programları aracılığıyla yapılmış olup sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

BULGULAR

Çalışmaya katılan 78.239 hastanın, birinci bölümde K-Means kümeleme analizi ile küme merkezleri, parametre ortalaması ve standart sapmaları

hesaplanmıştır. Benzer şekilde, aynı hastalara Yoğunluk Temelli kümeleme yöntemi uygulanarak, bu analize göre oluşan kümelerin merkezleri ve kümelerdeki parametrelerin ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ayrıca çalışmaya eklenen demografik verilerin oluşan kümeler ile nasıl bir etki gösterdiği araştırılmıştır.

I-K-MEANS KÜMELEME YÖNTEMİ

Yapılan çalışmada alınan sonuçlara göre, küme sayısı arttıkça benzemezlik değeri düşmekte ve benzer şekilde küme içi hata kareler değeri de düşmektedir. Ancak küme sayısının artması birçok parametre için ayırt ediciliğin azalarak yok olmasına neden olmaktadır. Bu sebepten çalışmada küme sayısı üç olarak belirlenmiştir. Küme sayısının üç olduğu çözümde benzemezlik değeri 31,14 ve küme içi hata kareler toplamı da 2621,34 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1.K-Means Sonuçlarına Göre Küme Merkezleri ve Standart Sapmaları

Parametre	1.Küme		2.Küme		3.Küme	
	Merkez	Std	Merkez	Std	Merkez	Std
Yaş	39,9	±4,7	56,4	±5,0	24,8	±4,1
Poliklinik Tedavi	10,0	±13,3	12,8	±16,7	6,3	±7,9
Yatarak Tedavi	0,9	±1,9	1,5	±2,6	0,5	±1,5
Farklı Servis	4,2	±3,4	4,8	±3,8	3,2	±2,5
Ameliyat	0,9	±2,4	1,3	±3,4	0,5	±1,7
Farklı Teşhis	5,7	±6,1	6,9	±6,9	4,1	±3,9
Yatılan Gün Sayısı	6,4	±19,9	12,6	±30,6	3,1	±12,4
Tedavi Ücreti	1939,2	±5339,4	3680,6	±8435,9	927,9	±2757,3

Analiz sonrası oluşan kümelerin parametrelere göre merkez noktaları Tablo 1'de gösterilmektedir. Oluşan kümelere göre hastaların, %29'u (n=23.044) birinci küme, %26'sı (n=20.685) ikinci küme ve % 44'ü (34.510) üçüncü küme ayrıştırılmıştır. Kümelerin bir birlerinden farklı olup olmadığını, yani küme ayrımlarının düzgün olup olmadığını test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu testi kullanılmasının amacı, veri miktarı yeterli olsa da Kolmogorov-Smirnov Z testi sonucunda verilerin normal dağılıma uygun olmadığı sonucuna ulaşılmasıdır. Mann-Whitney testi sonucunda da kümelerin 0,05 ve 0,01 anlamlılık düzeylerinde istatistiksel olarak farklı olduğu tespit edilmiştir.

Hastaların cinsiyetlerine göre yapılan incelemede, oransal olarak birinci ve ikinci kümedeki cinsiyet dağılımının eşit ve üçüncü kümede diğer iki kümeye oranla daha fazla kadın olduğu (%44,8) sonucu görülmektedir. Ayrıca ikinci kümedeki erkek sayısı (%29,9) birinci kümeye göre (%26,8) daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Hastaların çoğunluğunun il merkezinden geldiği görülmektedir (%76,5). Ayrıca merkez dışından gelen hastaların çoğunluğu üçüncü kümede yoğunlaşmıştır (%46,5). Sivas ili dışından gelme oranı tüm hastalar içinde %86,1'lik bir kısmı oluşturmaktadır. Sivas ili dışından gelen hastaların çoğunluğu üçüncü kümeye atanmıştır (%18,2).

II-YOĞUNLUK TABANLI KÜMLEME YÖNTEMİ

Analiz sonucunda veri seti iki kümeye ayrılmış olup, algoritma işlemi 14 iterasyonda sonlanmıştır. Bu analize göre ortaya çıkan küme merkezleri ve standart sapma değerleri Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2. Yoğunluk Tabanlı Kümeleme Analizi Sonuçlarına Göre Küme Merkezleri ve Standart Sapmaları

Parametre	1.Küme		2.Küme	
	Merkez	Std	Merkez	Std
Yaş	27,9	±6,3	52,2	±7,3
Poliklinik Tedavi	7,1	±9,3	12,2	±16,0
Yatarak Tedavi	0,6	±1,6	1,3	±2,5
Farklı Servis	3,4	±2,7	4,7	±3,7
Ameliyat	0,6	±1,9	1,1	±3,1
Farklı Teşhis	4,5	±4,6	6,6	±6,8
Yatılan Gün Sayısı	3,8	±14,7	10,7	±27,7
Tedavi Ücreti	1143,3	±3.414,4	3.187,6	±7.733,8

Analiz sonucuna göre hastaların, %62'si (n=48.624) birinci kümeye, %38'i (n=29.615) ikinci kümeye ayrılmıştır. Oluşan kümelerdeki parametrelerin dağılımı Kolmogorov-Smirnov Z testi sonucunda göre normallik sınavından geçememiştir. Bu sebepten kümelerin doğru bir şekilde ayrılıp ayrılmaması Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Bu testin sonucunda da kümelerdeki parametrelerin 0,05 ve 0,01 anlamlılık düzeylerinde istatistiksel olarak farklı olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen kümelerle hastaların cinsiyetleri incelenmiş olup, kadın ve erkek dağılımlarının neredeyse eşit olması sebebiyle {Küme 1 (Kadın, Erkek)= (%54,2; %45,8): Küme 2 (Kadın, Erkek)= (%54,7;%45,3)} Ki-Kare testi sonucunda kümelere göre cinsiyetin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu söylenememektedir. Ayrıca merkez dışından gelen hastaların çoğunluğu ikinci kümede yoğunlaşmıştır (%61,5). Ek olarak Sivas ili dışından gelen hastaların çoğunluğu birinci kümeye atanmıştır (%71,7).

SONUÇLAR

K-Means kümeleme analizine göre, hastaneden en çok hizmet alan grubun ikinci grup olduğu gözükmemektedir. Bu durumda, analize katılan tüm parametrelerde ikinci kümedeki ortalamaların değerleri diğer kümelere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ortalama yaşta ikinci kümenin ortalaması daha yüksek olup neredeyse 65 yaş olan üst sınırdadır. Sadece üçüncü kümedeki, yani yaş olarak diğer kümedeki hastalardan daha genç olan hastalar kullanılan parametrelerin tamamında genel ortalamanın aşağısında kalmıştır. Birinci kümede sadece yatılan gün sayısı ve ücret parametreleri genel ortalamanın aşağısındadır. Bunlardan ücret parametresi genel ortalamanın sadece 14,34 TL aşağısında olması önemli bir fark olarak görülmemektedir. Ücret parametresindeyse, birinci kümedeki hastaların genel ücret ortalamasının yaklaşık %2,8 daha azı maliyete katlanmakta olduğu sonucu ortaya çıkmıştır, buradan yola çıkarak hastaların üçüncü kümede % 52,5 daha az ve ikinci kümede %88,4 daha fazla sağlık ücretiyle ödedikleri yorumu söylenebilir. Kümeler kendi arasında incelendiğinde ikinci kümedeki hastaların en az bir defa yatarak tedavi olduğu, yine en az bir defa ameliyat oldukları belirlenmiştir. Ayrıca ikinci gruptaki bir hastanın bir seferlik yatarak tedavisinin yaklaşık 8,5 gün sürdüğü buna karşılık birinci grupta ki bir hasta 6,9 gün ve üçüncü gruptaki bir hasta da 5,6 gün yatarak tedavi olduğu anlaşılmıştır. Genel ortalamaya bakıldığında bu sürenin 7,2 gün olduğu hesaplanmıştır. İkinci kümedeki bir hastanın polikliniğe gelişinde farklı bir teşhis konmasının olasılığı %54,2, birinci kümede aynı durumun olasılığı %57,3 ve üçüncü kümede %65,5 olarak hesaplanmıştır. Demografik verilere göre hastaların il dışından gelip gelmemeleri, il merkezinde yaşayıp yaşamamaları da hastaların aldığı sağlık hizmeti ve bu sağlık hizmetinin ödenmesi noktalarında etkin olduğu sonucuna varılmıştır.

Yoğunluk tabanlı kümeleme algoritması sonucunda kümeleri sağlık hizmetine daha fazla ihtiyaç duyan ya da talep eden grup, birinci kümeyi; sağlık hizmetlerine daha az ihtiyaç duyan ya da talep eden grup, ikinci kümeyi temsil etmektedir. Birinci kümeye dahil olan hastaların ortalama olarak 7,1 defa ayaktan tedavi aldıkları buna rağmen yeni bir başvuru olması durumunda farklı bir teşhis ile karşılaşmaları olasılığı yaklaşık %63 olarak hesaplanmıştır. Aynı durum ikinci kümede incelenirse, hastaların ortalama olarak 12,2 defa ayaktan tedavi aldıkları ve

buna karşılık yeni bir başvuruda bulduklarında farklı bir teşhis ile karşılaşma olasılıkları %54,6 olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan da yaşı ilerlemiş hastalarda hastalıkların önceden belirlenmiş olduğu, başvuruların kronik hastalıkların yol açtığı sağlık sorunları olduğu düşünülmektedir. Yatarak tedavi edilen hastalar birinci kümede ortalama olarak 6 gün ve ikinci kümede de ortalama olarak 8,2 yatarak tedavi olmuşlardır. Bu yöntemde de hastaların il dışından gelip gelmemeleri, il merkezinde yaşayıp yaşamamaları da hastaların aldığı sağlık hizmeti ve bu sağlık hizmetinin ödenmesi noktalarında etkin olduğu sonucuna varılmıştır.

Analizler sonucu ortaya çıkan kümelerin ayrımları Tablo 3'te gösterilmektedir

Tablo3.Kümelere Göre Hasta Yapıları

K-Means Kümeleme Sonuçlarına Göre Hasta Yapıları		Yoğunluk Tabanlı Kümeleme Algoritması Sonuçlarına Göre Hasta Yapıları	
1.Küme	<ul style="list-style-type: none"> • Orta Yaşlı • Ortalama Sağlık Hizmet Alan • İl Merkezinde Yaşayan • Sivas'ta Yaşayan 	1.Küme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Genç ▪ Ortalama Altı Sağlık Hizmeti Alan ▪ İl Merkezinde Yaşayan ▪ Sivas Dışında Yaşayan
2.Küme	<ul style="list-style-type: none"> • Yaşlı • Ortalama Üstü Sağlık Hizmeti Alan 	2.Küme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Yaşlı ▪ Ortalama Üstü Sağlık Hizmeti Alan ▪ İl Merkezi Dışında Yaşayan ▪ Sivas'ta Yaşayan
3.Küme	<ul style="list-style-type: none"> • Genç • Ortalama Altı Sağlık Hizmeti Alan • Kadın • İl Merkezi Dışında Yaşayan • Sivas Dışından Gelen 		

Analiz için kullanılan iki yöntemde de sonuçlar incelenmiş olup, K-Means algoritmasında küme sayısının araştırmacı tarafından belirlenmesi eksiklik olarak düşünülmektedir. Ayrıca bu yöntemde verilerin kanonik bir şekle uyması analiz için daha uygun olacağı ve gürültülü değerlerden etkilenmesi hususları da analizin doğruluğunu etkilemektedir. Ancak yoğunluk tabanlı kümeleme algoritmasının verilerin şeklinden ya da veri setindeki gürültülü verilerden etkilenmemesi

sonuçların doğruluğu konusunda araştırmanın güvenilirliğini arttıran bir niteliktedir.

KAYNAKÇA

- Borah, B. ve Bhattacharyya, D. K. (2004). *An Improved Sampling-Based DBSCAN for Large Spatial Databases*. 8th International Conference on Spoken Language Processing, Jeju Island, South Korea, 4-8 October.
- Ertuğrul, İ., Organ, A., ve Şavlı, A. (2013). Veri Madenciliği Uygulamasına İlişkin PAÜ Hastanesinde Hasta Profilinin Belirlenmesi. *Pamukkale University Journal of Engineering Sciences*, 19(2),97-103
- Ester, M.,Kriegel, H. P., Sander, J. ve Xu, X. (1996). *A Density-Based Algorithm for Discovering Cluster in Large Spatial Databases with Noise*. 2nd International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining, Portland, OR, 2-4 August.
- Frahling, G.ve Sohler, C. (2005). Coresets in Dynamic Geometric Data Streams. 37. Annual ACM Symposium on Theory of Computing. New York, USA, 22-24 May
- Han, J., Kamber, M. ve Pei, J. (2012). *Data Mining Concepts and Techniques (3. Baskı)*. Boston, USA, Elsevier.
- http://hastane.dicle.edu.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=125:icd, 11.08.2012
- Işık, M. ve Çamurcu, A. Y. (2007). K-Means, K-Medoids ve Bulanık C-Means Algoritmalarının Uygulamalı Olarak Performanslarının Tespiti. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*. 11(1), 31-45
- Jiang, D.,Pei, J. ve Zhang A. (2003). *DHC: A Density-Based Hierarchical Clustering Method for Time Series Gene Expression Data*. Third IEEE Symposium on Bio Informatics and Bio Engineering, Washington, DC, USA, 12 March.
- Kanungo, T.,Mount, D. M., Netanyahu, N. S., Piatko, C. D., Silverman, R. ve Wu, A. Y. (2002). An Efficient K-Means Clustering Algorithm: Analysis and Implementation. *Pattern Analysis and Machine Intelligence*, 24(7), 881-892
- Kaur, H., ve Wasan, S. K. (2006). Empirical Study on Applications of Data Mining Techniques in Healthcare. *Journal of Computer Science*, 2(2),194-200
- Koh, H. C.,& Tan, G. (2011). Data mining applications in healthcare. *Journal of Healthcare Information Management*, Vol, 19(2), 65-75.
- Kriegel, H. P.,Kröger, P., Sander, J. ve Zimek, A. (2011). Density-Based Clustering. *Wire's Data Mining and Knowledge Discovery*, 3, 231-240.
- Mullins, I. M.,Siadaty, M. S., Lyman, J., Scully, K., Garrett, C. T., Greg Miller, W., Muller, R., Robson, B., Apte, C., Weiss, S., Rigoutsos, I., Platt, D.,

- Cohen, S. ve Knaus, W. A. (2006). Data mining and clinical data repositories: Insights from a 667,000 patient data set. *Computers in biology and medicine*, 36(12), 1351-1377.
- Nagadevara, V. (2004). Application of neural prediction models in healthcare. In *Proceedings of the 2nd International conference on e-Governance ICEG* (pp. 139-149).
- Nisbet, R., Elder, J. ve Miner G. (2009). *Handbook of Statistical Analysis Data Mining Applications*. Toronto, Canada, Elsevier.
- Silahtaroglu, G. (2008). *Kavram ve Algoritmalarıyla Temel Veri Madenciliği*. İstanbul, Türkiye, Papatya Yayıncılık.
- Vattani, A. (2011). K-Means Requires Exponential Many Iterations Even in the Plane. *Discrete Computer Geom.* 45, 596-616
- Witten, I. H., Frank, E. ve Hall, M. A. (2011). *Data Mining: Machine Learning Tools and Techniques*. New York, USA, Morgan Kaufmann Publisher.
- Ye, Q., Gao, W. ve Zeng, W. (2003). *Color Image Segmentation Using Density-Based Clustering*. IEEE International Conference on Acoustics, Speech and Signal Processing, Hong Kong, Hong Kong, 6-10 April.

DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ İLE SOSYAL MEDYA REKLAMLARINA YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİNİN YAPI GEÇERLİLİĞİNİN İNCELENMESİ: CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ İİBF'DE BİR UYGULAMA

İbrahim YEMEZ¹

Özet

Araştırma kapsamında iktisadi ve idari bilimler fakültesindeki öğrencilere yönelik geliştirilen sosyal medya reklamlarına yönelik tutum ölçeğinin yapı geçerliliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Öğrencilere 28 maddeden oluşan taslak ölçek uygulanmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Verilere öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu aşamada analiz sonucunda hiçbir faktör altında toplanmayan 8 madde ölçekten çıkarılmış ve 20 maddeyi içeren 4 faktör bulunmuştur. Daha sonra belirlenen faktörlere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen modelin verilere mükemmel uyum gösterdiği belirlenmiştir. Dolayısıyla, açıklayıcı faktör analizi ile geliştirilen tutum ölçeğinin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile de teyit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach α katsayısı ise 0,680 olarak hesaplanmış ve oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak geliştirilen ölçeğin, iktisadi ve idari bilimler fakültesindeki öğrencilerin sosyal medya reklamlarına yönelik tutumlarını ölçmek için kullanılabilmesine karar verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yapısal Eşitlik Modellemesi, Sosyal Medya, Tutum Ölçeği

By Confirmatory Factor Analysis of The Examines Structure Validity of Scale of Attitudes Towards Social Media Adverstises: A Research in Cumhuriyet University, Faculty of Economics and Administrative Sciences

Abstract

Within the content of this study, it is aimed to examine structure validity of developed a scale of attitudes towards social media advertises for economics and administrative sciences faculty students. The draft scale which is consisted of 28 items is applied on students and the data obtained is analysed. First, exploratory factor analysis is conducted on data. At this stage 8 items, which are found not to load on any factor, are removed from the scale analysis results 4 factors including 20 items are formed. Subsequently, confirmatory factor analysis is conducted with the determined factors. It is concluded that there is a good fit between measurement model and the observed data. As a result, the validity of the scale

¹ Arş. Gör. , Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sivas, ibrahimyemez@cumhuriyet.edu.tr.

developed by using exploratory factor analysis is confirmed with confirmatory factor analysis. Also, Cronbach α coefficient of the scale is found to be 0,680 and therefore it is concluded that the scale is quite reliable. Consequently, it is decided that the developed scale can be used for measuring economics and administrative sciences faculty students' attitudes towards social media.

Keywords: Structural Equation Modeling, Social Media, Attitude Scale

GİRİŞ

İletişim teknolojisi devrimi yaşamımızın tüm yönlerini etkilemektedir. Çeşitli yenilikler de bu teknoloji tarafından hayatımıza sunulmaktadır. Sosyal medya sitelerine baktığımız zaman bu net olarak görülmektedir. Sosyal medya olarak nitelendirilen bu platformlar insanlar tarafından ilk olarak sosyal etkileşim amacıyla kullanılmasına rağmen, zamanla insanlar bu medya aracılığıyla mal ve hizmetler hakkındaki fikir ve tecrübelerini de paylaşmaya başlamışlardır. Buna ek olarak, mal/hizmet hakkında online olarak araştırma yapma ve takip etme dünya çapında da gittikçe artmaktadır. İkinci olarak, bu siteler de ürün tanıtımı; elektronik ve ana akım baskı medyasının tanıtım/reklamcılık da kullandığı geleneksel yollar olan TV, radyo, gazete, dergi ve benzeri yöntemler gibi sınırlı değildir. Çeşitli online sosyal medya siteleri bu anlamda, tanıtım ve satış promosyonu kaynaklarını ödüllendirmede daha güvenilir bir alan olmaya başlamışlardır.

Sosyal medya hızlı bir şekilde büyümekte ve her organizasyonun ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Son iki yılda sosyal medya kullanımı, televizyon icat edildiğinden beri dünya çapında en hızlı şekilde büyüyen aktivitelerden biri olmaktadır. Radyo 30 yılda, 50 milyon dinleyiciye ulaşmışken, televizyon sadece 13 yıl da 50 milyon izleyiciye ulaşmıştır. Çarpıcı bir şekilde, internet bu sayıya 4 yılda ulaşırken Facebook ise 50 milyon sayısına sadece 1,5 yıl gibi kısa bir sürede ulaşmıştır. 2004 yılında Harvard Üniversitesindeki öğrenciler için tasarlanan Facebook bir fenomen olarak bunun en güzel örneğidir. 2014 yılında Facebook'un aktif kullanıcı sayısı 1 milyar 250 milyon kişiye ulaşmış durumdadır (<http://www.sabah.com.tr/fotohaber/teknoloji/facebook-10yasinda?tc=20&page=4>). Sosyal medya diğer iletişim programlarından daha hızlı bir oran da büyürken sosyal medyanın önemi de bununla birlikte artmakta ve gelişimi de daha meydan okuyucu olmaktadır (Şener,2012:33).

2013 yılı itibariyle 2.4 milyardan daha fazla internet kullanıcısı bu sitelerin üyesi olmakta ve sosyal ağların sundukları hizmetleri kullanmaktadır (Hayta, 2013:66). Global Social Network adlı şirketin 2012 yılında tüm dünya da yaptığı ölçümlere göre kullanıcı sayısının dağılımı şöyledir: Avrupa da 518.512.109 kullanıcı, Asya da 1.076.681.059 kullanıcı, Afrika da 167.335.676 kullanıcı, Kuzey Amerika da 273.785.413 kullanıcı, Güney Amerika da 254.915.745 kullanıcı ve denizlerdeki kullanıcı sayısı 24.287.919 dir (Global Social Network Statistics,

2012). Dünya çapında en bilinen sosyal ağlar ise şunlardır; Badoo, Cyworld, Diaspora, Facebook, Friendfeed, Friendster, Google, Hi5, Hyves, İbibo, Jaiku, Myspace, Netlog, Nextdoor, Orkut, StudiVZ, Tagged, Tribe.net, Tuenti, Tumblr, Twitter, Unthink, Vkontakte, You Tube, Hub Culture, LinkedIn, NationalField, Plaxo, Viadeo, XING, ve WiserEart. Küresel olarak her ay yaklaşık 800 milyon insan You Tube 'u ziyaret etmekte ve her dakika en az 7000 video Twitter üzerinden paylaşılmaktadır. Twitter ise en fazla ABD, Brezilya ve Japonya da kullanılmaktadır. Bu sayılar dikkate alındığında görülecektir ki yakın gelecekte internet kullanımının önemli bir kısmı sosyal ağlar aracılığıyla gerçekleşecektir (Global Social Network Statistics, 2012).

Sosyal medya şöyle tanımlanabilir; kullanıcılarının internet veya mobil sistemler aracılığıyla bilgi, fikir ya da ilgi alanlarını paylaşabildikleri, etkileşimde bulunabildikleri sosyal platformlardır. Bu sosyal platformların içinde chat odaları, tartışma forumları, yer servisleri, sosyal ağlar, sosyal kılavuzlar, sosyal imleme, webbloglar, bloglar, podcastler, video castlar, ansiklopediler (wikis), Facebook ve Twitter yer almaktadır (Hayta, 2013:66).

Bilgi toplumu tüketicilerin karar verme süreçlerini ve ürün değerlendirmelerini etkilemektedir. Sosyal medya da iletişim aracılığıyla ürünler hakkında bilgi elde etmek için yeni bir kanal sağlamaktadır (Hennig-Thurau vd., 2004:42). Dahası, tüketiciler sosyal medyayı kullanarak, kullanılmış ürün ve hizmetler hakkındaki yorum ve değerlendirmeler aracılığıyla öteki tüketicileri etkileme potansiyeline sahiptir. Tüketicilerin satın alma karar süreçleri yalnız sosyal medyadan etkilenmez; gelir, satın alma niyeti, marka sadakati, şirket promosyonları, demografik değişkenler vb. gibi faktörlerden de etkilenir. Ancak burada sosyal medyanın satın alma sürecini etkileyip etkilemediği, etkiliyorsa da ne kadar etkilediği üzerinde durulacaktır. Bundan dolayı ilk olarak konu hakkında giriş mahiyetinde kısa bir özet verilip daha sonra literatürden konu hakkında seçilen çalışmalar sunulacak. Daha sonra ise araştırma metodu ve veri analizi tanımlanacaktır. Son olaraktan araştırma sonuçları verilecektir

I. SOSYAL MEDYA KAVRAMI

Sosyal medya en basit ifadeyle internet kullanıcılarının birbirleriyle çevrimiçi iletişim kurmalarına olanak veren, içerik paylaşımı ve kişisel yorumlar gibi aktivitelere dayalı sosyal ağ siteleri olarak tanımlanabilir (Kirtiş ve Karahan, 2011:262).

Sosyal medya başka bir tanıma göre, kullanıcılara enformasyon, düşünce, ilgi ve bilgi paylaşım imkânı tanıyarak karşılıklı etkileşim yaratan çevrimiçi araçlar ve web siteleri için ortak kullanılan bir terimdir (Özdemir vd.,2014:59).

Özetlemek gerekirse, sosyal medya kişilerin ortak ilgileri ve aktiviteleri hakkında birbirleriyle iletişim kurmalarına imkân sağlayan internet tabanlı hizmetlerdir. Kullanıcıların etkileşimi ve katılımıyla değer kazanan web siteleri veya uygulamalar da sosyal medya olarak tanımlanabilir. Bir web sitesi veya uygulamayı sosyal medya olarak tanımlayabilmek için onların bağımsız kullanıcılara veya üyelere sahip olması, zaman ve yer sınırlamasının olmaması, kullanıcı tabanlı içeriklere izin verilmesi ve kullanıcıların kendi aralarında etkileşimde olabilecekleri garanti edilmelidir.

A. SOSYAL MEDYA VE TÜKETİCİ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Milyonlarca insanın fiilen bir araya geldiği sosyal ağlar, iletişim ve etkileşim için çok büyük pazarlardır. Sosyal ağlar, pazarlama mesajlarının yayılması, geniş çapta ürün sunumlarının yaratılması ve şirket yönetimleri için mükemmel araçlardır (Dunne, Lawlor & Rowley, 2010:48).

Medyanın tüm toplum içine nüfuz etmesi, tüketicilerin internet ve sosyal medya da harcadığı sürenin artmasının ticari hayat üzerinde çok büyük etkisi vardır. Bunun ilk nedeni olarak tüketim trendlerinin değişmesi gösterilebilir. Herhangi bir fiziksel çevreye ihtiyaç duymaksızın sosyal medyadaki paylaşımlar ve e-mailler aracılığıyla web sitelerinde yapılan alışverişler, tüketicilerin ve satıcıların kullandıkları dergiler, görüşmeler, kataloglar ve bunun gibi geleneksel pazarlama araçlarının yerine almıştır. İnternet üzerinde harcanan zamanın artmasında etkin bir rol oynayan sosyal medya ve tüketicilerin geleneksel mağazalara artık gitmemesi görmezden gelinemeyecek bir gerçektir. Sosyal medya araçları ürünlerin teklif edildiği, fırsatların tartışıldığı ve markaların övülüp eleştirildiği yerlere dönüşmüştür (Gürsakaç, 2009).

Sosyal medya tüketicilerin karar verme süreçlerini ve satın alma davranışlarını değiştirirken, bu sürece firmalar tarafından kontrol edilemeyen yeni bir faktör eklemektedir. Sosyal medya tüketicileri ve kullanıcıları etkilerken, tüketiciler ve kullanıcılar da aynı zamanda öteki kullanıcılardan etkilenmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyal medyanın tüketici davranışları üzerindeki etkisi üç madde halinde aşağıdaki gibi belirtilebilir (Odabaşı ve Odabaşı, 2010);

- Davranışlar tüketimi etkiler (pozitif sözlü iletişim, negatif sözlü iletişim, fikir liderliği)
- Davranışlar, ötekilerin tüketiminden etkilenir (ürünler hakkında bilgi araştırmak, diğer tüketicilerin fikirlerini araştırmak)
- Bir satın alımdan sonra memnuniyet ya da memnuniyetsizliğini söyleyebilmek için bir araç olarak sosyal medyayı kullanan tüketici davranışları.

Sosyal medya tüketici davranışlarını farklılaştırmaktadır. Genel tüketici davranış modelinde tüketici davranışlarını etkileyen demografik, psikolojik, sosyo-kültürel ve durumsal faktörler sosyal medya için de geçerlidir. İşletmeler yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, coğrafik konum, meslek, gelir seviyesi gibi demografik faktörler aracılığıyla sosyal medya kullanıcılarını kategorize ederek, sosyal medya pazarlaması faaliyetlerini daha etkin bir şekilde gerçekleştirebilirler. Benzer şekilde, öğrenme, motivasyon, algılama ve kişilik gibi psikolojik faktörler de sosyal medya pazarlamasını kullanan işletmeler için dikkate değer özelliklerdir. Aile, danışma grupları, sosyal sınıf ve kültür gibi sosyo-kültürel faktörler sosyal medya pazarlamasını kullanan işletmelere pazarı bölmek, pazarda olmak ve o pazarda hedefleme yapmak gibi avantajlar sunmaktadır. (Hayta,2013:69).

Sosyal medyanın getirdiği yenilikler işletmelere hedef aldıkları tüketicilere ulaşma, onları sınıflandırma, pazarlama mesajlarını kişiselleştirebilme, marka hakkında tüketicilerin olumlu ve olumsuz yorumlarına erişebilme vb. gibi geleneksel kitle iletişim araçlarının sunamadığı çok önemli avantajlar sunmaktadır. Aynı şekilde sosyal medya aracılığıyla tüketiciler bir ürün veya hizmet satın almadan önce o konu hakkında araştırma yapma, önceki kullanıcıların yorumlarına erişebilme, ürün fiyatlarını karşılaştırabilme, şikâyetlerini sosyal medya aracılığıyla daha etkili bir şekilde ifade edebilme vb. gibi, kendisinin konumunu işletmeler nezdinde daha güçlü bir pozisyona getiren avantajlara sahip olmuştur. Sosyal medyanın getirdiği bu yenilikler de tüketicilerin satın alma karar süreçlerini büyük oranda etkilerken, şirketlerin pazarlama faaliyetlerini de sil baştan yenilemelerine neden olmuştur.

II. LİTERATÜR TARAMASI

Mangold vd. (2009), sosyal medyayı promosyon karmasının yeni melez elemanı olarak tanımlamışlardır. Bu amaçla yaptıkları çalışma da sosyal medyanın geleneksel anlamda şirketlerin müşterilerle iletişim kurmasına izin veren, geleneksel olmayan anlamda ise müşterilerin birbirleriyle doğrudan bağlantı kurmasına izin veren promosyon karmasının yeni melez elemanı olduğunu belirtmektedirler. Bu anlamda, geleneksel bütünsel pazarlama iletişimi paradigmasının aksine sosyal medya yüksek derece de bir kontrol imkanı sağlamaktadır. Ayrıca sosyal medyanın şirket yöneticilerine, ağ platformları oluşturmak, müşterilerin ilgisini çekebilmek için blogları ve sosyal medya araçlarını kullanmak, müşterilerin ilgisini çekebilmek hem geleneksel hem de bütünsel pazarlama iletişimi araçlarını kullanmak, bilgi sağlamak, kişiselleştirme yapma imkanı sağlamak, ürünlerini müşterilerle konuşarak onların isteklerine göre tasarlamak gibi yönlerden imkanlar sunduğunu belirtmişlerdir.

Chung ve Austria (2010), sosyal medya pazarlaması mesajlarına yönelik tavırlar ile sosyal medya kullanma hazzıyla ilişkili faktörleri ortaya çıkarmak için

çalışma yapmışlardır. 19-25 yaş arası toplam 146 kişi ile online anket yaparak veri toplamışlardır. Çalışma sonuçları göstermiştir ki sosyal medya pazarlaması mesajlarına yönelik tavırların “bilgi” ve “etkileşim” gibi sosyal medya kullanma hazzıyla güçlü bir ilişki içinde olduğu ancak “eğlenme” gibi sosyal medya kullanma hazzıyla doğrudan bir ilişki içinde olmadığı tespit edilmiştir.

Akar ve Topçu (2011), sosyal medya pazarlamasına yönelik tüketici tutumlarını etkileyen faktörleri incelemek için yaptıkları çalışmada tesadüfi yöntemle seçtikleri, 18-24 yaş arası 400 üniversite öğrencisiyle anket yapmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre tüketicilerin cinsiyeti sosyal medya pazarlamasına yönelik tutumlarının belirlenmesinde etkin değildir. Ancak tüketicilerin aile gelirleri ile sosyal medyaya yönelik tutumları arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca gelir seviyesinin artmasına paralel olarak sosyal medyaya yönelik pozitif tutumlarda da bir artış olduğu tespit edilmiştir.

Haciefendioğlu (2011), reklam ortamı olarak sosyal paylaşım sitelerinin önemini ortaya konulması ve bu ortamlarda yayınlanan reklamlarla ilgili site üyelerinin tutum, davranış ve algılamalarının irdelemek ve değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkartılmasını amaçlayan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Sosyal medya sitelerine üye, kolayda örnekleme yöntemiyle seçtiği 564 kişi ile yüz yüze anket yöntemiyle görüşme yaptığı çalışmada sosyal paylaşım sitelerinde yayınlanan reklamların içeriğine %75,8 oranında en az bir kez bakıldığına, %24,2 oranında ise, hiçbir zaman bakılmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yine, cevaplayıcıların %49,4’ünün beğendikleri ürünleri en az bir kez satın aldığı, site ziyaretçilerinin %59,2’sinin reklamları görülen ürünleri başkalarına tavsiye ettiği, cevaplayıcıların %62,6’sının sıklık düzeyleri farklı olmakla birlikte ürün reklamlarını başkalarıyla paylaştıkları tespit edilmiştir.

Kazançoğlu vd. (2012) yaptıkları çalışma da bir sosyal ağ sitesi olan Facebook’u aktif olarak kullanan bireylerin, Facebook’ta yayınlanan reklamlara yönelik olumlu tutumlarının satın alma davranışına olan etkisini incelemişlerdir. Bu amaçla kolayda örnekleme yoluyla veri toplamışlardır. Çalışmanın sonucunda Facebook reklamlarının içeriğine yönelik olumlu katılımcı tutumu ile katılımcı satın alma davranışı arasında pozitif, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların Facebook reklamlarına yönelik dikkatlerinin arttıkça, içeriğe ve görselliğe yönelik olumlu tutumlarının da artmakta olduğu bunun da katılımcı dikkatinin Facebook reklamlarına yönelik katılımcı tutumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır.

Ramnarain ve Govender (2013), sosyal meydanının genç tüketicilerin satın alma davranışları üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için yaptığı çalışmada ankete katılanların %92’sinin sosyal medyayı bilgi elde etmek ve ürün tavsiye etmek için kullandığı ve elde ettikleri bilgilerin de satın alma kararlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilediğini tespit etmiştir.

Hayta (2013), sosyal medya sitelerinin (Facebook ve Twitter) yaşamı nasıl etkilediğini, internete getirdiği yeni boyutları ve tüketicilerin satın alma davranışları üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak için çalışma yapmıştır. Tesadüfi yöntemle seçtiği, 18-24 yaş arası, sosyal medya sitelerinde bir hesabı olan üniversiteli gençlerden oluşan toplam 688 kişilik örnekleme yüz yüze anket yöntemini uygulamıştır. Analiz sonucunda; katılımcıların satın alma davranışlarının ve sosyal medya ilişkilerine yönelik tavırlarının yaş grupları ve eğitim seviyesi tarafından farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Vinerean vd. (2013), sosyal medya pazarlamasının online tüketici davranışları üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmasında Sibiu üniversitesinden kolayda örnekleme yöntemiyle seçtiği 236 öğrenci ile internet üzerinden anket yapmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıları psikografik özelliklerine ve farklı online platformlardaki aktif olma derecelerine göre dört gruba ayırmışlardır; Bilgilendiriciler, Katılımcılar, Sosyalleşenler ve son olarak İzleyici ve Dinleyiciler.

Naidu ve Agrawal (2013) sosyal medyanın tüketicilerin satın alma davranışı üzerindeki etkilerini incelemek için Hindistan'ın Raipur şehrinde yaptıkları çalışmalarında 30 kişiden oluşan örneklemden soru-cevap yöntemiyle veri toplamışlardır. Ulaşılan sonuçlar ise şöyledir: insanlar sosyal medyayı bilmektedir, insanlar sosyal medyayı sadece iletişim amaçlı değil, ürünler hakkında bilgi sahibi olmak içinde kullanmaktadır, Facebook en çok bilinen sosyal medya aracıdır, satın alma karar süreci sosyal medyadan doğrudan ve dolaylı olarak etkilenmektedir. Günümüz rekabet çevresinde pazarlama tutundurma stratejisi için sosyal medya en faydalı araç olarak ön plana çıkmaktadır.

Altaf (2014), sosyal medyanın tüketicinin satın alma karar süreci üzerindeki rolünü ve etkisini tanımladığı çalışmasında bireylerin bir satın alımdan önce sosyal medyadaki bilgilere nasıl katıldığı, o bilgileri işleme ve seçme süreçleri hakkında bilgiye ulaşmaya çalışmıştır. Tatmin edici bir sonuca ulaşabilmek için hem birincil hem de ikincil kaynaklardan veri toplanmıştır. Birincil kaynak olarak 100 kişi ile yüz yüze anket görüşmesi gerçekleştirilmişken, ikincil kaynak olarak internet kullanımı, konu üzerine yazılmış geçmiş çalışmalar ve kitapları kullanmıştır. Toplanan bilgilerin analizi sonucunda kitle medyası ile karşılaştırıldığında sosyal medyanın bilgi araştıran bireyler için aktif rol oynadığı tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların, sosyal medyayı kitle medyasına göre daha yenilikçi, daha güvenilir ve daha interaktif olarak nitelendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

III. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

A. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim gören tüm öğrenciler oluşturmaktadır. Ana kütlenin tamamına ulaşma zorluğu, zaman ve

maliyet kısıtları göz önünde bulundurulduğunda, araştırma örneklem ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki İşletme, Yönetim Bilişim Sistemleri ve Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Bu üç bölümün seçilmesinin temel nedeni, veri toplanması sürecinde bu üç bölümün gece ve gündüz öğretimleri dâhil dört sınıfın tamamından veri toplanabilmesinin mümkün olmasıdır. Fakülte'deki diğer bölümlerin 1., 2., 3. ve 4. sınıflarındaki gece ve gündüz öğrencilerinden yeterli sayıda veri toplanamadığı için bu bölümdeki öğrenciler daha sonra örneklemden çıkarılmıştır.

B. VERİ TOPLAMA

Anket formu 02-13 Kasım 2015 tarihlerinde 1000 öğrenciyle yüz yüze görüşülerek doldurulmuştur. Bunlardan geçerli olan 886 anket analize dâhil edilirken, 114 anket ise eksik veya hatalı cevaplardan dolayı geçersiz oldukları için analize dâhil edilmemiştir.

C. ANKET FORMU TASARIMI

Anket formu hazırlanırken Özen ve Sarı (2008) , Akkaya (2012) ve Lee'nin (2013) çalışmalarından yararlanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların sosyal medya reklamlarına yönelik algı ve tutumlarını ölçmeyi amaçlayan 5'li Likert tipi 28 maddeden oluşmaktadır. İkinci bölüm katılımcıların internet kullanım alışkanlıklarını ölçen çoktan seçmeli sorulardan oluşurken, üçüncü bölüm ise demografik sorulardan oluşmaktadır.

D. KULLANILAN İSTATİSTİKİ YÖNTEMLER

Verilerin analizinde açıklayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi altında doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, bir veri setinde yer alan değişkenlerin arasındaki ilişkilerinden faydalanarak değişkenlerden daha az sayıda ve aralarında korelasyon bulunmayan faktörleri tespit etmeyi amaçlayan bir istatistiksel analiz yöntemidir (Özdamar,2013:212). Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ise günümüzde sosyal bilimler, davranış bilimleri, eğitim bilimleri, pazarlama ve sağlık bilimleri başta olmak üzere birçok bilim dalı tarafından kullanılmaktadır. Bu teknik, belirli bir teoriye dayalı olarak gözlemlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir model içinde tanımlanmasına dayanan çok değişkenli bir istatistiksel

yöntemdir (Meydan ve Şeşen,2015:5). Yapısal eşitlik modellemesini, diğerlerinden ayıran iki temel özellik vardır: Birincisi, bu analiz yöntemi çoklu ve karmaşık ilişkileri tek seferde analiz etmektedir. İkincisi ise, geleneksel çok değişkenli yöntemler ölçüm hatasını hesaplama konusunda bir duyarlılığa veya yeteneğe sahip değilken, YEM, bu hataları oldukça net bir şekilde hesaplamaktadır. Yani, geleneksel yöntemlerde ölçüm hataları ayrı ayrı olarak ele alınırken, YEM tüm çözümlenmelerde ölçüm hatasını açıkça hesaba katmaktadır (Meydan ve Şeşen,2015:6).

Araştırma verilerinin analizinde açıklayıcı faktör analizi için IBM SPSS 22 paket programından, doğrulayıcı faktör analizinin yapılmasında ise AMOS 23 paket programından yararlanılmıştır.

1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA,EFA)

Açıklayıcı faktör analizi genellikle psikoloji, sosyal bilimler, sosyoloji, jeoloji, tıp, işletmecilik vb. gibi alanlarda, birimlerin çok sayıdaki birbirleriyle ilişkili özellikleri arasında, birlikte ele alınabilen, birbirleriyle ilişkisiz fakat bir oluşumu açıklamakta yararlanabilecek olanlarını bir araya toplayarak yeni bir adla faktör olarak tanımlamayı sağlayan, yaygın kullanımı olan bir analiz yöntemidir (Kline, 1993:1; Tavşancıl, 2002:47; Karagöz,1991:20-21;Özdamar,2013:210) Açıklayıcı faktör analizi; çok sayıda değişkeni, belirli gruplara ayırarak, grup içindeki değişkenler arasındaki ilişkiyi maksimum, gruplar arasındaki ilişkiyi ise minimum yaparak, grupları yeni değişkenlere dönüştüren bir analizdir. Oluşturulan bu yeni değişkenlere faktör adı verilir(Karagöz vd, 2016:148).

2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA,CFA)

Önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizli değişken oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır. Çok sayıda gözlenen veya ölçülen değişken tarafından temsil edilen gizli yapıları içeren, çok değişkenli istatistiksel analizleri tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır (Aytaç vd., 2010:16)DFA, faktör analizi üzerine kurulu hipotezlerin test edilmesi için geliştirilen bir yöntemdir. AFA ile hangi değişken gruplarının hangi faktör ile yüksek derecede ilişkili olduğu test edilirken, belirlenen k sayıda faktöre katkıda bulunan değişken gruplarının bu faktörler ile yeterince temsil edilip edilmediğinin tespitinde ise DFA tekniğinden yararlanır (Özdamar,2013:236).

Araştırma kapsamında verilere öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanarak faktörler belirlenmiş, daha sonra bulunan faktörlere yönelik doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

3. İç Tutarlılık Analizi

Likert tipi ölçek geliştirme çalışmalarında temel varsayımlardan birisi de ölçülmek istenen tutumun tümüyle ölçekteki her bir madde arasında monotonik bir ilişki olmasıdır. Başka bir deyişle her maddenin temelde aynı tutumu ölçmesi varsayımı mevcuttur (Tavşancıl, 2002:152). Bunun için, Likert tipi bir ölçek geliştirilirken güvenilirlik düzeyini belirlemek için iç tutarlılık ölçütü olarak kabul edilen ve Cronbach tarafından geliştirilen α katsayısının kullanılması uygundur. Cronbach α katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve ölçeğin α katsayısı ne derece yüksek ise yani 1'e yakın ise ölçekte yer alan maddelerin o derece birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini ölçmekte oldukları kabul edilmektedir. (Tezbaşaran, 1996:46).

IV. ANALİZ VE BULGULAR

A. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Tablo 1'de de görüldüğü üzere çalışmaya katılan öğrencilerin %52,9'u kadın %47,1'i ise erkektir. Katılımcılardan %14'ü 18-19 yaş aralığında, %40,4'ü 20-21 yaş aralığında, %34,7'si 22-23 yaş aralığında ve son olarak %10,9'u ise 24 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %47,3'u İşletme bölümünde, %27,8'i (UTL) Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde ve %24,9'u da (YBS) Yönetim Bilişim Sistemleri bölümünde okumaktadır. Katılımcıların %24,3'ü birinci sınıf, %25,6'sı ikinci sınıf, %21,4'ü üçüncü sınıf ve %28,6'sı da dördüncü sınıfa devam etmektedir. Son olarak katılımcıların aylık gelire göre dağılımları ise şöyledir: %57,9'u 300-600 TL arası, %21,1'i 601-900 TL arası, %10,8'i 901-1200 TL arası %4,2'i 1201-1500 TL arası ve son olarak %6'sı 1501 TL ve üzeri gelire sahiptir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet Frekanslar	Yüzdeler (%)	
Erkek	417	47,1
Kadın	469	52,9
Yaş		
18-19	124	14
20-21	358	40,4
22-23	307	34,7
24 ve üzeri	97	10,9

Bölüm Türü		
İşletme	419	47,3
UTL	246	27,8
YBS	221	24,9
Okunan Sınıf		
Birinci Sınıf	215	24,3
İkinci Sınıf	227	25,6
Üçüncü Sınıf	190	21,4
Dördüncü Sınıf	254	28,6
Aylık Gelir		
300-600 TL	513	57,9
601-900 TL	187	21,1
901-1200 TL	96	10,8
1201-1500 TL	37	4,2
1501 TL üzeri	53	6

B. KATILIMCILARIN SOSYAL MEDYA KULLANIM ÖZELLİKLERİ

Çalışmaya katılan öğrencilerin hangi tür sosyal medya araçlarını kullandıkları Tablo 2’de ki gibidir. Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların en çok kullandığı ilk iki sosyal medya aracının sırasıyla fotoğraf ve video paylaşım sitesi olan Instagram ve Youtube ile sosyal bağlantı ağı olarak bilinen Facebook olduğu görülmektedir. Üçüncü sırada ise mikro blog sitesi olarak bilinen Twitter gelmektedir. Son iki sırada ise sırasıyla, Bloglar/Forumlar ile Yer bildirim ağları görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Sosyal Medya Kullanım Özellikleri

Kullanılan Sosyal Medya Türü	Kullanıyorum (%)	Kullanmıyorum (%)
Sosyal Bağlantı Ağları (Facebook vb.)	81,3	18,7
Mikro Blog Siteleri (Twitter)	44,7	55,3
Bloglar / Forumlar	29,1	70,9
Sosyal Haber/Yer Bildirim Ağları (Reddit vb.)	22,8	77,2
Fotoğraf ve video paylaşım siteleri (Instagram, Flickr, Youtube)	91,3	8,7

C. AÇIKLAYICI FAKTÖR ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR

Toplam 28 maddeden oluşan ölçeğe ait veriler açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve Tablo 3 ‘de ki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 3: Verilerin Faktör Analizine Uygunluğunun İncelenmesi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örnekleme Ölçüm Yeterliliği	0.926	
Bartlett Testi	Ki-Kare Değeri	7274,770
	S.d	190
	P (p<0.001)	0.000

Tablo 3'deki bulgulara göre KMO katsayısı 0,926 olduğundan açıklayıcı faktör analizi için gerekli olan örneklem yeterliliği mükemmeldir. Bu sebeple, araştırmadaki örnek büyüklüğü yeterlidir. Bir veri setine faktör analizi uygulanabilmesi için gerekli bir diğer test ise ana kütle bütünlüğünü test eden ve Bartlett tarafından geliştirilen küresellik (sphericity) testidir. Faktör analizinde regresyon analizinin tersine değişkenler arasında yüksek korelasyon ilişkisi aranır. Bu bağlamda ana kütle içindeki değişkenler arasında anlamlı ilişki olup olmadığı Bartlett testi ile test edilmektedir (Nakip, 2006:428). Yine Tablo 3'e göre Ki-Kare Değeri: 7274,770; $p = 0.000 < 0.05$ olduğundan taslak ölçüğe ilişkin elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Verilerin faktör analizine uygunluğu teyit edildikten sonra ölçüğün faktör yapısının incelenmesi amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sırasında 8 adet maddenin faktör yük ağırlıklarının binişik ve düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple 19,20,21,22,23,24,25,26, ve 29 numaralı maddeler ölçüğe çıkarılmıştır.

Kalan 20 madde üzerinden yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktörleri ve bu faktörler altında toplanan maddelere ait faktör yüklerini gösteren döndürülmüş bileşenler matrisi (Rotated Component Matrix) aşağıdaki şekilde elde edilmiştir.

Tablo 4: Döndürme Sonrası Faktörler ve Madde Yük Değerleri

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
Madde2	,736			
Madde1	,693			
Madde12	,639			
Madde8	,575			
Madde3	,548			
Madde14	,537			
madde17	,447			

Madde11	,436			
Madde26		,739		
Madde27		,723		
Madde28		,692		
Madde15		,455		
Madde7			,720	
Madde4			,711	
Madde13			,696	
Madde16			,661	
Madde10			,579	
Madde18			,555	
Madde6				,707
Madde5				,661
Madde9				,554

Tablo 4'deki ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, döndürme sonrası maddelerin toplam 4 faktör altında toplandığı ve maddelerin faktör yükü değerlerinin 0.436 - 0.739 aralığında değişim gösterdiği görülmektedir. Maddelerin ait olduğu faktörle olan ilişkisini açıklayan faktör yükü değeri katsayısı için uygulamada genel olarak 0.45 üzeri değerler madde seçimi için iyi bir ölçüt olarak önerilmektedir (Büyüköztürk, 2002:118). Ayrıca Varimax rotasyonu sonucunda elde edilen faktör yükleri kabaca, “0.32-0.44 arası=kötü”, “0.45-0.54 arası=normal”, “0.55-0.62 arası=iyi”, “0.63-0.70 arası=çok iyi” ve “0.70 ve üzeri=mükemmel” olarak kabul edilmektedir (Comrey ve Lee, 1992; akt: Dede ve Yaman, 2008:27). Bu ölçütler göz önünde bulundurulduğunda Tablo 4'e göre Varimax rotasyonu sonrası elde edilen faktör yüklerinin, 5 madde için 0.45-0.54 arasında “normal”, 2 madde için 0.55 -0.62 arasında “iyi”, 8 madde için 0.63 -0.70 arasında “çok iyi” ve 5 madde içinde 0.71 ve üzerinde “mükemmel” değişim gösterdiği görülmektedir. Elde edilen faktörlere ilişkin diğer bulgular Tablo 5 'deki gibidir.

Tablo 5: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutu	Maddeler	Fak. Yük Değeri	Özdeğer	Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)
Faktör 1	Madde 2	,753	7,012	16,468	16,468
	Madde 1	,753			
	Madde 12	,659			

	Madde 8	,595			
	Madde 3	,559			
	Madde 14	,524			
	Madde 11	,456			
Faktör 2	Madde 7	,732	1,854	14,466	30,934
	Madde 4	,714			
	Madde 13	,689			
	Madde 16	,661			
	Madde 10	,581			
	Madde 18	,544			
Faktör 3	Madde 27	,817	1,262	13,681	44,795
	Madde 26	,776			
	Madde 28	,760			
	Madde 15	,494			
Faktör 4	Madde 6	,770	1,143	11,565	56,360
	Madde 5	,693			
	Madde 9	,539			

Tablo 5’de elde edilen 4 faktörün öz değerlerinin 1’den büyük olduğu görülmektedir. Genellikle ölçekte yer alacak faktör sayısını belirlerken en önemli ve yaygın olarak kullanılan kriterlerden biri hesaplanan özdeğeri 1’den büyük olan faktörlerin ölçüğe alınmasıdır (Büyüköztürk, 2002:119). Bu dört faktörün açıkladıkları varyanslar % 11,565 ve % 16,468 arasında değişim göstermekte ve toplam açıklanan varyansın % 56.360 olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre analiz sonucunda ortaya çıkan dört faktörün birlikte ana yapıya ait toplam varyansın yaklaşık % 57 ‘sini açıkladığı belirlenmiştir. Bu değer Kline’a göre % 40’ın üzerinde olduğundan dolayı kabul edilebilir düzeydedir (Ceyhan ve Namlu, 2000:77-93). Literatürde genellikle toplam açıklanan varyansın sosyal bilimler için % 60 olması gerektiği belirtilmektedir (Hair, 1995, akt: Bardakçı, 2013:68). Hesaplanan yaklaşık % 57’lik toplam açıklanan varyans bu değere çok yakın bir değerdir.

1. Faktörlerin Adlandırılması

Genel olarak faktör analizinin amacı çok sayıda değişkeni daha az sayıdaki değişkene indirmek olduğundan, indirgeme sonucu ortaya çıkan değişkenlere ad

verilmesi gerekmektedir. Bu adlandırma işlemi faktörü oluşturan değişkenlerin yapısına bakılarak da yapılabilir (Nakip,2013:524). Bu doğrultuda faktörlerdeki maddelerin taşıdıkları anlamlar göz önüne alınarak faktörler aşağıdaki gibi adlandırılmıştır.

a. Bilgilendirme Faktörü

Madde 2: Sosyal medya reklamları ilgi çekicidir.

Madde 1: Sosyal medya reklamları mal/hizmet bilgisi için iyi bir kaynaktır.

Madde 12: Sosyal medya da gördüğüm reklamlar akılda kalıcıdır.

Madde 8: Sosyal medya reklamları güncel bilgiler sunar.

Madde 3: Sosyal medya reklamları alakalı bilgiler sunar.

Madde 14: Sosyal medya da yayınlanan reklamlar beni bilgilendirir.

Madde 11: Sosyal medya da reklamı yapılan ürün/hizmetlerin kalitesi hakkında olumlu düşünürüm.

Birinci faktör altında toplanan maddelerin yapısı incelendiğinde sosyal medyanın bilgilendirici olma yönünün daha çok ön plana çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla birinci faktöre “**Bilgilendirme**” adı verilmiştir.

b. Rahatsız Edicilik Faktörü

Madde 7: Sosyal medya reklamları sinir bozucudur.

Madde 4: Sosyal medya reklamları rahatsız edicidir.

Madde 13: Sosyal medya da yayınlanan reklamlar görüntü kirliliği yaratmaktadır.

Madde 16: Sosyal medya sitelerinde yayınlanan reklamlar beni rahatsız etmektedir.

Madde 10: Sosyal medya reklamları güvenilir değildir.

Madde 18: Sosyal medya sitelerinde yayınlanan reklamlara güven duymam.

İkinci faktör altında toplanan maddelerin yapısı incelendiğinde sosyal medya reklamlarının sinir bozucu olma, rahatsız edici olma yanı ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla bu faktöre “**Rahatsız Edicilik**” adı verilmiştir.

c. Merak Faktörü

Madde 26: Bilgisayar ekranımda sosyal medya reklamı gördüğümde yakın ilgi gösteririm.

Madde 27: Bilgisayar ekranımda sosyal medya reklamı gördüğümde daha fazla bilgi edinmek için reklamı tıklarım.

Madde 28: Sosyal medya da yayınlanan reklamlar bende merak uyandırır.

Madde 15: Sosyal medya da reklamlarını gördüğüm ürün veya hizmetleri satın alırım.

Üçüncü faktör altında toplanan maddelerin yapısı incelendiğinde tüketicilerin sosyal medya reklamlarını merak ettiği kanısı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla ikinci faktöre “**Merak**” adı verilmiştir.

d. Güvenirlilik Faktörü

Madde 6: Sosyal medya reklamları güvenilirlerdir.

Madde 5: Sosyal medya reklamları inandırıcıdır.

Madde 9: Sosyal medya reklamları memnuniyet vericidir.

Dördüncü faktör altında toplanan maddelerin yapısı incelendiğinde, tüketicilerin sosyal medya reklamlarını güvenilir olarak algıladıkları ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla bu faktöre “**Güvenirlilik**” adı verilmiştir. Bu işlem sonucunda 4 faktörden her birini oluşturan maddeler ve maddelerin yapıları göz önünde bulundurularak faktörlere verilen adlar sırasıyla aşağıda Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6: Faktörlerin Adları ve Faktörlere Ait Madde Numaraları

Faktörler	Madde Numaraları
Faktör 1: Bilgilendirme	2,1,12,8,3,14,11
Faktör 2: Merak	27,26,28,15
Faktör 3: Rahatsız Edicilik	7,4,13,16,10,18
Faktör 4: Güvenirlilik	6,5,9

D. DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR

Açıklayıcı faktör analizi ile 4 faktörden oluşmak üzere belirlenen yapının uyum iyiliğini ve yapı geçerliğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi işlemi uygulanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

1. Model Uyumu (Model Fit):

Model ile veri arasındaki uyumu test ederken, uyum iyiliği testlerinden birkaçı kullanılabileceği gibi, hepsi bir arada da kullanılabilir (Schumacker 2006: 120). Bu uyum iyiliği istatistiklerinden hangisinin kullanılacağına dair literatürde tam bir uzlaşma bulunmamaktadır (İlhan ve Çetin, 2014:30-31). Model uyumu (model fit) için genel olarak dikkate alınan değerler; GFI, CFI, IFI ve RMSEA değerleridir. Raporlanan değerler araştırmacının dikkat çekmek istediği değerlere göre değişebilmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulan model ile ilgili elde edilen uyum değerleri aşağıda Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum Ölçütleri	Değerler
χ^2	556,598
Sd	164
χ^2/sd	3,394
GFI (Goodness of Fit Index)	0,940
IFI (Incremental Fit Index)	0,931
CFI (Comparative Fit Index)	0,930
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	0,052

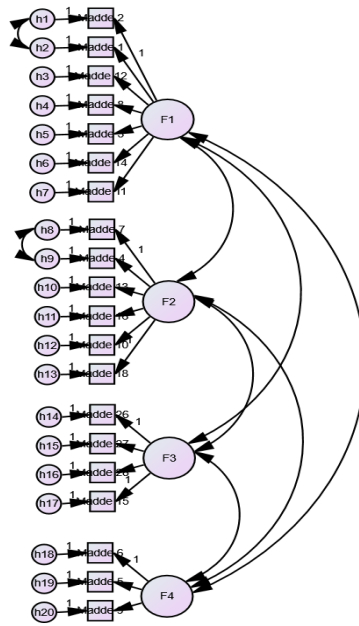
Tablo 7’de görüldüğü üzere $\chi^2 / df = 3,394 < 5$, $0,85 < GFI = 0,940$, $0,90 \leq IFI = 0,931$, $0,90 \leq CFI = 0,930$, $RMSEA = 0,052 < 0,08$ uyum değerlerine göre model, verilere mükemmel uyum göstermektedir. Dolayısıyla, açıklayıcı faktör analizi ile ortaya konulan 4 faktörlü yapının geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi ile de teyit edilmiştir. .

Tablo 8: Regresyon Katsayıları

	Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları		Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları
Madde 2 ← F1	,753	Madde 16 ← F2	,661
Madde 1 ← F1	,753	Madde 10 ← F2	,581
Madde 12 ← F1	,659	Madde 18 ← F2	,544
Madde 8 ← F1	,595	Madde 27 ← F3	,817
Madde 3 ← F1	,559	Madde 26 ← F3	,776
Madde 14 ← F1	,524	Madde 28 ← F3	,760
Madde 11 ← F1	,456	Madde 15 ← F3	,494
Madde 7 ← F2	,732	Madde 6 ← F4	,770
Madde 4 ← F2	,714	Madde 5 ← F4	,693
Madde 13 ← F2	,689	Madde 9 ← F4	,539

Doğrulayıcı faktör analizinde önemli bir başka gösterge de regresyon katsayılarının anlamlılığıdır. Aşağıdaki tabloda standardize edilmiş regresyon (standartized regression weights) katsayıları verilmiştir. Regresyon değerleri,

gözlenen değişkenlerin, gizli değişkenleri tahmin etme gücünü, yani faktör yüklenimlerini gösterir. Tablo 8’ de ki her ikili ilişki için “p” değerleri 0,05’ten küçük olduğu için, faktör yüklenimleri önemlidir. Faktör yüklenimlerinin önemli çıkması maddelerin, faktörlere doğru yüklendiği anlamına gelmektedir. Ayrıca, Tablo 8’ de görüldüğü üzere regresyon katsayıları oldukça yüksektir



Şekil 1: Modelin AMOS Diyagramı

E. İÇ TUTARLILIK ANALİZ

İç tutarlılığın ölçütü olan Cronbach α katsayısının 0.40’ın altında bir değer alması ölçeğin “güvenilir olmadığını”, 0.40-0.59 arasında olması ölçeğin “düşük güvenilirlikte” olduğunu, 0.60-0.79 arasında değer alması ölçeğin “oldukça güvenilir” olduğunu ve 0.80-1.00 arasında olması ölçeğin “yüksek güvenilirlikte” olduğunu ifade etmektedir (Tavşancıl, 2002:29). Bu çalışma da kullanılan tutum ölçeğinin iç tutarlılığı, ölçeğin tamamına ve alt faktörlere ait Cronbach Alpha değerleri hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğin bütününe ve her bir faktöre ait hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı değerleri Tablo 9 'da verilmiştir.

Tablo 9: Ölçeğin Tümü ve Alt Faktörlere İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Faktör1-Bilgilendirme	7	0,800
Faktör 2-Rahatsız Edicilik	6	0,794
Faktör 3-Merak	4	0,817
Faktör 4-Güvenirlilik	3	0,721
Toplam	20	0,680

Tablo 9 'da ki değerlere göre iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin sosyal medya reklamlarına yönelik tutum ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach α güvenilirlik katsayıları incelendiğinde bu katsayıların sırasıyla Faktör 1 için 0.800 olarak, Faktör 2 için 0.794 olarak, Faktör 3 için 0.817 olarak ve Faktör 4 için ise 0.721 olarak hesaplandığı görülmektedir. Buna göre faktörlerin ikisinin yüksek güvenilirliğe diğer ikisinin ise oldukça güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir. Ölçekteki toplam 20 maddenin Cronbach α güvenilirlik katsayısının ise 0.680 olduğu görülmektedir. Bu değer göz önüne alındığında ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada iktisadi ve idari bilimler fakültesinde okuyan üniversite öğrencilerinin sosyal medya reklamlarına yönelik tutumlarını ölçmek için geliştirilen sosyal medya tutum ölçeğinin, doğrulayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği incelenmeye çalışılmıştır. Öğrencilere 28 maddelik taslak ölçek uygulanmış ve bu işlem sonucunda elde edilen verilere öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanarak 20 ifadeyi içeren 4 faktörlü bir yapı ortaya konulmuştur. Faktörlerdeki maddelerin taşıdıkları anlam dikkate alınarak, faktörlere isim verilmiştir. Çalışma sonucunda iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin sosyal medya reklamlarına yönelik tutumu etkileyen “Bilgilendirme”, “Rahatsız Edicilik”, “Merak” ve “Güvenirlilik” adlı dört faktör bulunmuştur. Daha sonra açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktörlere, doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen **model uyum (model fit)** değerlerine göre modelin verilere mükemmel uyum gösterdiği belirlenmiştir. Dolayısıyla, açıklayıcı faktör analizi ile bulunan tutum ölçeğinin yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi ile de teyit edilmiştir.

Son olarak ölçeğin iç tutarlılığını ve güvenilirliğini incelemek için ölçeğin tümüne ve faktörlere ait Cronbach α katsayısı hesaplanmış ve faktörlerin ikisinin yüksek güvenilirliğe diğer ikisinin ise oldukça güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin tümü için hesaplanan Cronbach α katsayısının ise 0.680 olduğu ve buna göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Bütün bu sonuçlara göre geliştirilen ölçeğin iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin sosyal medya reklamlarına yönelik tutumlarını ölçmek için kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna karar verilmiştir.

Kaynakça

- Akar E. ve Topçu B., (2011), An Examination of the Factors Influencing Consumers' Attitude Toward Social Media Marketing, *Journal of Internet Commerce*, Volume.10, p.35–67.
- Altan Nufazil (2014), Impact of Social Media on Consumer's Buying Decisions, *Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management*, Volume 3, Issue 7, p. 1-7
- Aytaç, M. ve Öngen, B., (2012), Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi, *İstatistikçiler Dergisi* 5, s. 14-22
- Bardakçı, S. (2013), İlköğretim Öğrencilerine Yönelik Sınıf İçi Etkinlik Ölçeği Geliştirilmesi, Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışması: Sivas İli Uygulaması. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 2. Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ceyhan, E., Namlu A.G. (2000). Bilgisayar Kaygı Ölçeği (BKÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), s.77-93.
- Chung, C. ve Austria K., (2010), Social Media Gratification and Attitude toward Social Media Marketing Messages: A Study of the Effect of Social Media Marketing Messages on Online Shopping Value, *Proceedings of the Northeast Business & Economic Association*, Volume 6, p. 581- 586.
- Dede, Y., Yaman S. (2008). Fen Öğrenmeye Yönelik Motivasyon Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*, 2(1), s.19-37.
- Dunne, A. Lawlor, M.A.& Rowley, J. (2010). Young People's Use of Online Social Networking Sites – A Uses and Gratifications Perspective, *Journal of Research in Interactive Marketing*, 1(4): p.46-58.
- Global Social Network Statistics. (2012) . Social Network Users Worldwide 2011-2014. Global Search Engine Marketing & Social Media News and Analysis. February.
- Gürsakal, N. (2009) . Sosyal Ağ Analizi, Dora Yayıncılık. Bursa Hacıfendioglu, Ş. (2011) . Reklam Ortamı Olarak Sosyal Paylaşım Siteleri ve Bir Araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11 (1): p. 107- 115.

- Hayta, Ateş Beyazıt, (2013), A study on the of effects of social media on young consumers' buying behaviors, International Association of Social Science Research – IASSR, p.65-74.
- Hennig-Thurau T., Gwinner K., Walsh G. ve Gremler D., (2004) Electronic Word-of-Mouth Via Consumer Opinion Platforms: What Motivates Consumers to Articulate Themselves on the Internet?, Journal of Interactive Marketing, 18, p. 38–52.
- İlhan, M., Çetin B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 5(2), p. 26-42.
- Karagöz, S., (1991). Faktör Analizi Tekniği Kullanarak Üniversite Öğrencilerinin Gazete Tercihinde Etkin Faktörlerin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karagöz, Y. (2015). SPSS 22 Uygulamalı Biyoistatistik, 2. Basım, Ankara, Nobel Yayınevi.
- Karagöz, Y., Kınır, S. ve Güvendi, F.(2016). Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Hasta Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi, Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 7, Sayı 13, s. 140-158
- Kazançoğlu İ., Üstündağlı E., ve Baybars M., (2012), Tüketicilerin Sosyal Ağ Sitelerindeki Reklamlara Yönelik Tutumlarının Satınalma Davranışları Üzerine Etkisi: Facebook Örneği, International Journal of Economic and Administrative Studies, Year:4 Number 8, p. 159-182
- Kirtiş, K. A., Karahan, F. (2011). To be or not to be in social media arena as the most cost-efficient marketing strategy after the global recession. Procedia Social and Behavioral Sciences, 24, p. 260-268.
- Kline, P. (1994). An Easy Guide To Factor Analysis. London: Routledge
- Mangold W.G., Faulds D.J. (2009), Social media: The new hybrid element of the promotion mix, Kelley School Of Business, v.52, p. 357—365
- Meydan,C. H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları, 2.Basım, Detay Y., Ankara,
- Naidu G. ve Agrawal S.,(2013), A Study on İmpact of Social Media in Buying Behavior of Consumer/Customer with Special Seference to Raipur City, Journal Of Harmonized Research in Applied Sciences, 1(3), 2013,p.98-101

- Nakip, M. (2013). Pazarlama Araştırma Teknikleri SPSS Uygulamalı, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi
- Odabaşı, K.& Odabaşı, AK. (2010), İnternette Pazarlama ve Sosyal Medya Stratejileri, Cinius Yayınları. İstanbul.
- Özdamar, K. (2013). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi Cilt 2, Ankara, Nisan Kitapevi, 9. Baskı.
- Özdemir, S.S, Özdemir, M., Polat, E. ve Aksoy R. (2014), Sosyal Medya Kavramı Ve Sosyal Ağ Sitelerinde Yer Alan Online Reklam Uygulamalarının İncelenmesi, Electronic Journal of Vocational Colleges, S. 59
- Ramnarain Y. ve Govender Krishna K.,(2013), Social media browsing and consumer behaviour: Exploring the youth market, African Journal of Business Management, Vol.7 (18),p. 1885-1893
- Schumacker, R. E. (2006). Conducting Specification Searches With Amos. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 13 (1), p.118-129.
- Şener, G.(2012). Türkiye’de Facebook kullanımı araştırması, INETD 14. Türkiye’de İnternet Konferansı, s.33-41
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara, Nobel Yayıncılık
- Vinerean S., Cetina J., Dumitrescu L. ve Tichindelean M.,(2013), International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 14, p. 66-79
- Url1:<http://www.sabah.com.tr/fotohaber/teknoloji/facebook-10yasinda?tc=20&page=4> E.T. 11.05.2015

TARİHSEL SÜREÇ BOYUNCA DEĞİŞEN PETROL FİYATLARI; ŞEYL GAZI ETKİSİ VE BAZI ÖNGÖRÜLER

Nazan YALÇIN ERİK¹ Şerife Merve KOŞAROĞLU²

Özet

Enerji ülkeler için vazgeçilmez öneme sahip bir kaynaktır. Tarih boyunca, enerji kaynağı bulunan ülkeler siyasi ve ekonomik olarak küresel düzeyde ön plana çıkmıştır. Özellikle stratejik öneme sahip, konvansiyonel enerji kaynaklarından olan petrol bu konuda oldukça önemli bir yere sahiptir. Petrol fiyatlarının spekülasyon olarak dalgalanması ve arzına sahip ülkeler tarafından fiyat ve miktarın tek taraflı kontrolü, sanayi üretimi yapan ithalatçı ülkeler açısından dezavantaj oluşturmaktadır. Bu gelişmeler ülkeleri enerji arz güvenliği gibi konulara yöneltirken, diğer yandan da petrole alternatif olarak geliştirilebilecek yeni enerji kaynağı araştırmalarına yönlendirmiştir. Bu kaynaklardan en dikkat çekenini ise şeyl gazı olmuştur. Şeyl gazı üretiminin son dönem petrol fiyatları düşüşü üzerinde etkili olduğu görüşü hakimdir.

Çalışmanın ilk bölümünde petrol ve petrole alternatif olarak geliştirilen şeyl petrolü incelenecektir. İkinci bölümde, petrolün ekonomik önemi ve petrol fiyat dalgalanmalarının etkilerine değinildikten sonra özellikle şeyl gazının ekonomik etkileri ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Petrol, petrol fiyatları, kaya gazı, konvansiyonel enerji kaynakları

Through the Historical Process Changing Oil Prices; Shale Gas Effect and Some Predictions

Abstract

Energy is a resource which has indispensable importance for all countries. Throughout the history, countries which have their own energy resources have stand out politically and economically at the global level. In particular, the high fluctuations in prices of oil, which is one of the conventional resources and has a strategic importance, is one of the most important factors taken into consideration by the countries. Oil price fluctuations and speculative as the country with the supply and price by amount of unilateral control, industrial production is a disadvantage in terms of that of that importing countries. These improvements are directing their countries on issues such as security of energy supply, on the other hand research has lead to new energy sources can be developed as an alternative

¹ Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi Mühendislik Fakültesi, Jeoloji Mühendisliği Bölümü, Sivas, nyalcin@cumhuriyet.edu.tr

² Öğr. Gör. Cumhuriyet Üniversitesi Ziraat Fakültesi, Ziraat Mühendisliği Bölümü, Sivas, mkosaroglu@cumhuriyet.edu.tr

to oil. The most notable of these has been the source of shale gas. The last period of shale gas production is dominated by the view that the effect on the decline in oil prices. In the first part of this study, shale oil and shale gas which is an alternative for oil will be clarified. In the second part, after examining the reasons for the fluctuations in oil prices, its effects to the economy will be clarified.

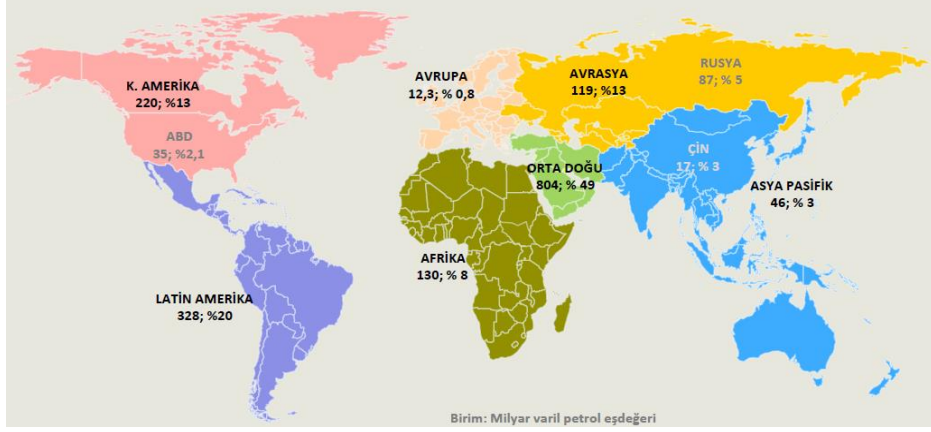
Key Words: Oil, oil prices, shale gas, unconventional energy sources

“Taş devri, taş bittiği için son bulmadı ve petrol çağı da petrol bittiği için son bulmayacak.”[∇]

GİRİŞ

Enerji, yüzyıllardır ülkelerin sosyo-ekonomik ve politik gücünü belirleyen en önemli etkenlerden biridir. Enerji kaynaklarına ve dolayısıyla etkin güce sahip olabilmek için büyük savaşlar yapılmış, farklı politikalar üretilmiş ve değişik stratejiler kullanılarak güç yarışına girilmiştir (Yergin, 1991). Enerji kaynaklarının coğrafi olarak ülkeler arasında eşit dağılmaması ve özellikle sanayi devrimiyle birlikte artan enerji ihtiyacı bu durumu daha belirgin hale getirmiştir. Sanayileşmesini tamamlayan ve yeni sanayileşen ülkelerde oluşan yüksek enerji talebi bu ülkeleri enerji ithalatı yapmaya yöneltmiştir. Çünkü sanayileşen ülkelerin sahip olduğu enerji kaynakları genellikle azken, Ortadoğu ve Afrika’da olduğu gibi henüz sanayileşmemiş, gelişmekte olan birçok ülke önemli enerji rezervlerine sahiptir (Şekil 1). Bu dengesizliğin yanı sıra bilim ve teknolojiadaki gelişmeler enerji ithal eden ülkelerin, enerji ihraç eden ülkelere bağlılığını artırarak ihracatçı konumdaki ülke ya da firmaları kartelleştirmiştir. Kartelleşme oluşumu enerji ihracatçısı ülkelere fiyat ve arz konusunda ortak hareket etme üstünlüğü vermiştir. Böyle bir üstünlük enerji ihracatçısı ülkelerin piyasa mekanizması dışında fiyat ve miktar oluşumunda etki gücünü artırmıştır. Enerji ithal eden ülkeler ise bu üstünlük karşısında enerji arz güvenliğini sağlama ve alternatif enerji kaynağı bulma çalışmalarına yoğunlaştırmıştır (Bayraç, 2009; Pamir, 2016). Bu alternatif kaynakların en önemlisi ise şeyl gazı olmuştur.

[∇] <http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/1344832/Sheikh-Yamani-predicts-price-crash-as-age-of-oil-ends.html>



Şekil 1. Bölgelere göre Dünya ispatlanmış petrol rezervlerinin dağılımı (EIA, 2014)

Bilindiği üzere günümüz modern dünyasında enerji kaynaklarının içinde en büyük kullanım oranı petrolündür. Bu nedenle ülkeler için petrolün fiyatı büyük önem arz eder ve fiyatlardaki ön görülemeyen dalgalanmalar ve ikamesinin güçlüğü siyasi ve ekonomik sorunlar oluşturmaktadır. Petrol fiyatlarındaki değişimler ve bu değişimlerin neden olduğu ekonomik krizler, küresel politik ve ekonomik gelişmeler üzerine pek çok araştırma yapılmıştır. Özellikle 2000’li yıllarda petrol şokları ve ekonomik büyüme ilişkisi Papapetrou (2001), Doroodian ve Boyd (2003), Lardic ve Mignon (2008), Kilian ve Hicks (2013), Şengül ve Tuncer (2006) tarafından analiz edilmiş, petrol fiyatları ve ekonomik büyüme arasında neden-sonuç ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Ülkemizde bu alanda yapılan çalışmalarda da dış ticaret açıkları ile petrol ithal fiyatları arasında nedensellik ilişkisinin varlığı, ayrıca, petrol ithal fiyatlarında yaşanan şokların Türkiye’deki dış ticaret açıkları üzerinde belirgin bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Atay-Polat ve Sancar, 2015; Öksüzler ve Evren, 2011).

Bu çalışmada ise, tüm Dünya ülkeleri ve Türkiye için önemi tartışılmaz olan petrolün öncelikle enerji alanındaki kısa tarihçesi ve ekonomik olarak gelişim süreci incelenecektir. Dünya enerji arz ve talebi ile petrole alternatif olarak ifade edilen şeyl petrolü ve şeyl gazının enerji sektörüne giriş süreci değerlendirilecektir. Ayrıca günümüzdeki petrol fiyat dalgalanmalarının nedenleri incelenerek, özellikle şeyl gazı ve petrolünün bunun üzerine etkisi ve gelecekte olabilecek olası fiyat değişimlerine ait öngörüler sunulacaktır.

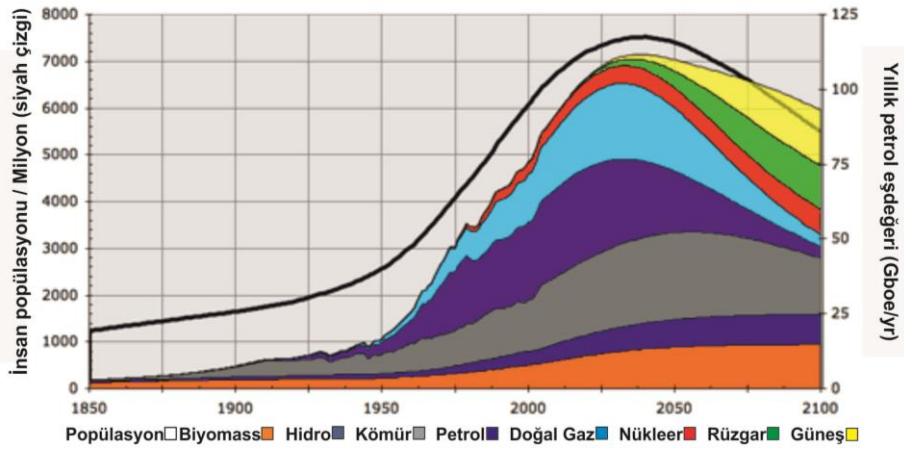
I. ENERJİ KAYNAĞI OLARAK PETROL

İnsanoğlunun enerjiye ihtiyacı avcılıktan yerleşik hayata geçmesiyle başlamış ve giderek artan oranlarda devam etmiştir. Tarım, hayvancılık ve basit el

sanatlarıyla geçen ilk çağlarda su ve rüzgar gibi yenilenebilir enerji kaynakları ihtiyacı karşılayabilmiştir. Ortaçağ başlarında ise odun yerine kömürün tercih edilmesi, 1765'te buhar makinelerinin kullanılmasını, ardından demiryolu taşımacılığının yaygınlaşmasına neden olmuş ve kitlesel üretimlerle tüketim ekonomisinin oluşması yakıt ihtiyacını artırırken, 1838'de bitümlü şistlerden, 1848'de ise kömürden gazyağı elde edilmiştir. 1859'da ise Amerika'da Drake'in ilk ticari petrol kuyusundan ham petrol üretmesi ile kömürden elde edilen yağın yerine zamanla petrol kökenli yağ geçmiş ve gaz lambası kullanımı da yaygınlaşmıştır. Böylece petrol insanlığın günlük hayatına ve ekonomisini aydınlatmaya başlamıştır (Yergin, 1995; Öztürk ve Karbuç, 2006: 41-42).

Petrolün endüstriyel olarak yaygın kullanımı ve ekonomik anlam taşıması için 1859 yılı başlangıç olarak kabul edilmekle birlikte, petrol çok daha eski zamanlarda da kullanılan bir hammaddeydi. Üç bin sene önce yaşamış olan Sümer hükümdarı Adap'ın İstanbul Arkeoloji müzesindeki heykelinin göz oyuklarında asfalt bulunurken, Yunan tarihçisi Herodot M.Ö. 450'lerde Tunus, Babil ve Yunan adalarında gördüğü petrol sızıntılarından bahsetmiştir (Taşman, 2007).

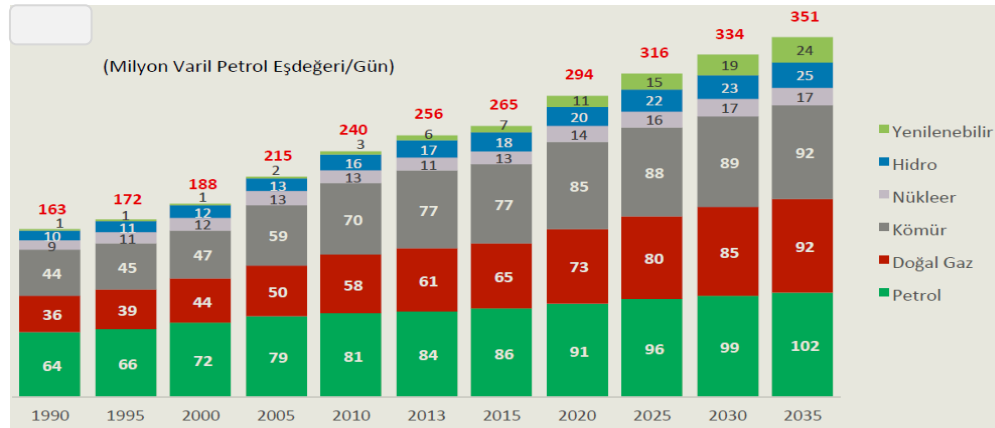
Endüstri devrimi ve nihayetinde elektriğin evlere ve günlük hayata dahil olmasını içten yanmalı motorların gelişimi izlemiş ve bu 1900'lü yılların başında teknolojik gelişmede dönüm noktası olmuştur. Benzinin araçlarda kullanımı ardından da uçağın icadı ham petrolden binlerce farklı ürün elde etmenin yolunu, yani rafinasyon teknolojisinin gelişimini sağlamıştır (Yergin, 1991). Bu dönemde Dünyada dev petrol şirketleri kurulmuştur (British Petroleum, Shell, Exxon, Mobil, ve Chevron gibi) (<http://www.enerji.gov.tr>, E.T.10.03.2007). Enerji kaynaklarından petrol ve kömürün kullanımı yıllar itibarıyla artarken, beraberinde çevre kirliliği gibi problemleri de getirmiş, çözüm arayışları ise doğal gaz kullanımını geliştirmiştir. (Şekil 2).



Şekil 2. Tarihsel süreç içinde enerji kaynaklarının kullanım potansiyeli (Cobb, 2007)

Sanayi devriminden bu yana hidrokarbonların enerji kaynağı olarak kullanımı 1400 kat artmışsa da hiçbir enerji kaynağı hayatımıza petrol kadar girmemiştir. 500 binden fazla ürünün üretiminde dolaylı veya dolaysız kullanılan petrol modern insanı kendine bağımlı kılmaktadır. Petrolün elektrik ve ısı üretimindeki %7'lik payına karşın, ulaşım (%95), hammadde (%94) ve tarım sektörlerinde (%62) olan büyük ağırlığı bu alanlardaki ikamesini güçleştirmekte ve yenilenebilir enerji kaynaklarının alternatif olmaktan uzak olduğuna işaret etmektedir (Öztürk ve Karbuş, 2006: 43).

Dünyada enerji arzının büyük kısmı hâlen petrol, kömür, doğal gaz gibi konvansiyonel enerji kaynaklarından (fosil yakıt) sağlanmaktadır (Şekil 3). Günümüzde Dünya birincil enerji talebinin karşılanmasında önemli bir paya sahip olan fosil yakıtların 2035'te de benzer bir seyir izleyeceği tahmin edilmektedir. Uluslararası Enerji Ajansı'na (IEA) göre bu pay baz senaryoda %80, yeni senaryoda ise %75 olacaktır (EIA, 2012). ExxonMobil'e göre de küresel enerji arzı içinde fosil yakıtların payı 2040'ta %80 (ExxonMobil, The Outlook for: A view to 2040, 2012:8-46), BP'ye göre de 2030'da bu pay %75-80 arasında gerçekleşecektir (Rühl, 2013: 6).



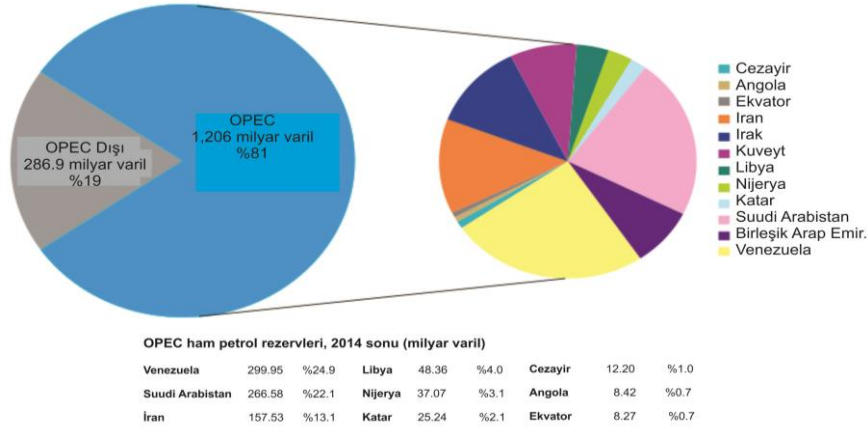
Şekil 3. 1990-2035 yılları arasında Dünya enerji tüketim payları (Rühl, 2013)

A. Petrolün Coğrafik Dağılımı ve Petrole Alternatif Kaynaklar

2014 yılı verileri ışığında Dünya petrol rezerv miktarı 1,65 trilyon varildir (OPEC Annual Statistical Bulletin, 2015) (Şekil 4). Tüm Dünyada arama ve tespit kuyuları büyük ölçüde kara alanlarında açılmış olup (% 83), sadece % 17'lik bölümü deniz alanlarındadır. Küresel petrol rezervleri değerlendirildiğinde (Şekil 1), Orta Doğu, Dünya petrol rezervlerinin yaklaşık % 49'luk bölümüne sahip olup, bunu % 20'lik rezerv miktarı ile Orta ve Güney Amerika, % 13'lük rezerv ile

Kuzey Amerika takip eder. Afrika % 8, Avrasya % 13 Asya ve Okyanusya % 3 ve Avrupa ise % 0,8'lik pay sahibidir (<http://www.tech-worm.com/dunya-petrol-rezervi/>).

Bu nedenle petrol ve doğal gazın artan talepleri karşılmasına yardımcı olabilecek yeni kaynak araştırmaları önem kazanmıştır. Bu arayışların sonuçlarından biri ise şeyl gazı üretimi olmuştur. Geleneksel olmayan enerji kaynakları (ankonvansiyonel) olarak tanımlanan şeyl gaz/kaya gazı (shale gas), şeyl petrolü (oil shale, shale oil), kömür kökenli gaz (Coal Bed Methane; CBM) ve üretilmesi güç gaz (tight gaz), gas hidratlar (methane hydrates), ağır-petrollü kumtaşları (tar sands) da enerji sektörü tarafından bu kapsamda son 20-25 yılda değerlendirmeye alınmıştır (Yalçın-Erik, 2016: 212). Kısaca tanımlamak gerekirse; şeyl gaz, şeyllerden elde edilen/üretilen, şeylin kaynak kaya, örtü kaya ve hazne kaya olduğu bir sistem ürünü olarak tanımlanabilir. Bileşimsel özelliği yüzlerce yıldır kullanılan konvansiyonel (geleneksel) doğal gaz ile aynıdır. Şeyl petrolü ise, konvansiyonel petrol kaynak kayası içinde oluşan, ancak atılmayan petrolerin oluşturduğu birikimleri ifade etmektedir.

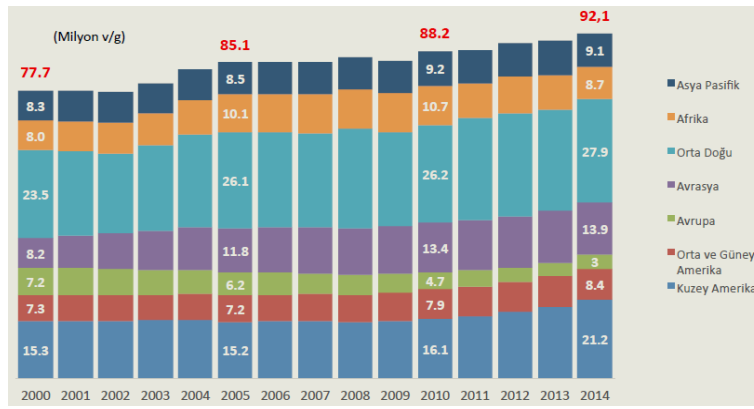


Şekil 4. 2014 yılı Dünya ham petrol rezervleri (OPEC Annual Statistical Bulletin 2015)

B. Dünya Petrol Üretim ve Tüketim Miktarları

Dünya'da toplam petrol üretimi son 20 yılda artış trendinde olmasına rağmen, uzun zamandır petrol üreten sahaların %25-33'ünde üretim düşüşü yaşanmaktadır. 2013 yılının sonunda 90,08 milyon v/g (varil/gün) olarak kaydedilen petrol üretimi 2014 yılında % 2,3 artarak 92,15 milyon v/g'e yükselmiştir. Bu üretimin % 39,44'ünü OPEC ülkeleri gerçekleştirmiştir (OPEC Annual Statistical Bulletin 2015).

Üretim payı en yüksek ülkelere baktığımızda ise ABD'deki şeyl petrolü ve şeyl gazı üretim artışının 2014 yılından itibaren dikkat çekici şekilde bu oranları etkilediği, sonuçta Amerika'nın en büyük petrol ve doğal gaz üreticisi olmasını sağladığı söylenebilir. Ancak her daim petrol sektöründe kontrolü elinde tutan ülke Suudi Arabistan olup, 1989 yılında 2,8 milyon varil olan günlük Dünya petrol üretiminde 2005 yılındaki 11 milyar varillik üretimiyle önemli bir oyuncu konumundadır (Enerji Raporu, 2014) (Şekil 5).



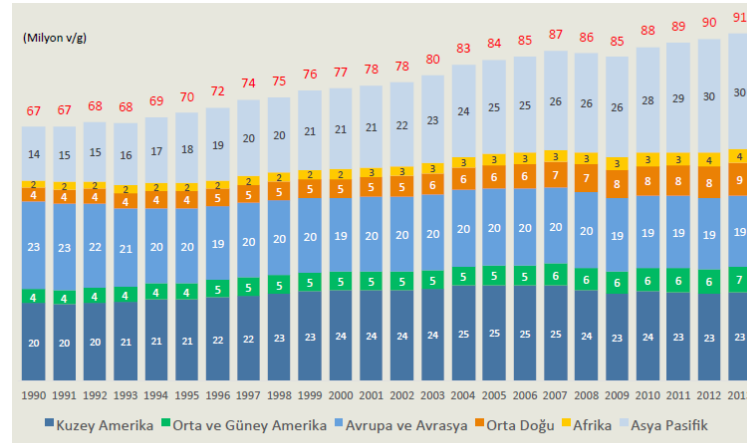
Şekil 5. 2000-2014 yılları arasında Dünya petrol üretim oranlarının bölgelere göre dağılımı (IEA 2014)

Bugün Dünyada tüketilen enerjinin % 87 si konvansiyonel (fosil yakıt) kaynaklardan sağlanmaktadır (Uçak ve Usupbeyli, 2015:770). Petrol tüketiminde dikkatleri çeken olgu ise sanayileşmiş ülkelerin daha az kaynağa sahip olmaları, dolayısıyla daha az üretim daha çok petrol tüketmesidir (Şekil 6).

2012 yılında 89,9 milyon v/g olan Dünya petrol tüketimi % 1,5'lik artış ile 2013 yılında 91,3 milyon v/g olarak kaydedilmiştir. 2014 yılı petrol tüketimi değerlendirildiğinde Dünya ekonomisinde büyüme beklentisinin altında kalan ekonomik performans dikkat çekicidir. Bu durum üzerinde özellikle küresel finans krizi ve devamında Avrupa ekonomilerinde görülen borç krizinin etkileri vurgulanabilir. Petrol arzı kadar hızlı artmayan petrol talebi ise 2014 yılında fiyatların düşmesine de neden olmuştur (BP Statistical Review of World Energy, 2014).

Düşük petrol fiyatlarının talebi destekleyeceği beklentisi ile küresel ekonominin petrol fiyatlarından bağımsız olarak yavaşladığı gözlemlenmektedir. Uluslararası Enerji Ajansı'nın (EIA-Energy Information Administration) 2040 yılına ilişkin yaptığı değerlendirmelere göre petrol talebi OECD dışı ülkelerde yükselirken, OECD ülkelerinde düşüş kaydedecektir. Rusya ve çevre ekonomilerde

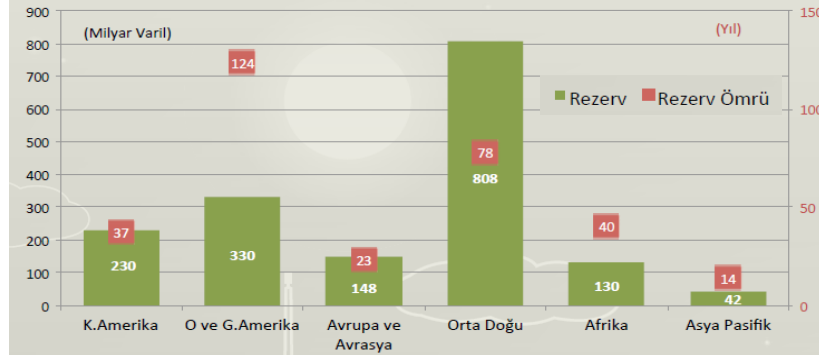
daralma ve üretici ülkelerin yoğun olduğu Orta Doğu ve Kuzey Afrika'daki jeopolitik krizler, petrol talebi ve fiyatlar üzerinde doğrudan etkili olabilecek diğer hususlar olarak dikkati çekmektedir (TPAO Ham Petrol ve Doğal Gaz Sektör Raporu, 2014).



Şekil 6. Dünya petrol tüketim miktarları (BP Statistical Review of World Energy, 2014)

C. Küresel Petrol Rezervlerinin Ömrü

“Petrol Rezerv Ömrü”, mevcut teknolojilerle, ekonomik olarak üretilebilen ispatlanmış rezervlerin, mevcut üretime bölünmesiyle (R/Ü) elde edilen değerdir. Enerji fiyatlarındaki artış yeni ve daha ekonomik kaynakların aranması için yapılan yatırımları ve faaliyetleri arttırmakta, yeni rezervler bulunabilmektedir. Ayrıca, ikincil, üçüncül üretim yöntemleri gibi teknolojik ve verimi arttırıcı faaliyetler de petrol rezerv ömürlerini uzatabilmektedir. Bu nedenle “tükenebilir enerji kaynağı” olarak tanımlanan konvansiyonel enerji kaynaklarının kalan kullanım sürelerine ilişkin tahminler sürekli değişmektedir. BP verileri ile Dünya ham petrol rezerv miktarı 1,7 trilyon varil olarak kaydedilirken, 2012 yılında 52,9 yıl olan rezerv ömrü 2013 yılında yeni rezervlerin keşfiyle 53,3 yıla çıkmıştır (Şekil 7) (TPAO Ham Petrol ve Doğal Gaz Sektör Raporu, 2014).



Şekil 7. 2013 yılı bölgelere göre rezerv miktar ve varsayılan ömürleri (BP Statistical Review, 2014)

D. Ankonvansiyonel Enerji Kaynakları

Şeyl petrolü ve şeyl (kaya) gazı günümüzde adını sık sık duyduğumuz, küresel çapta etki oluşturan ankonvansiyonel (geleneksel olmayan) enerji kaynaklarından (EIA, 2014). Dünya genelinde birçok büyük şeyl gaz sahası olmasına rağmen, ABD bu kaynakların gelişimini geniş çapta başlatan ilk ve tek ülkedir. Şeyl gazı devriminin neden ABD’de başladığı ve tırmanışa geçtiğini Robert Blackwill ve Meghan O’Sullivan şu şekilde açıklamıştır; “Hidrolik çatlatma devrimi için uygun bir jeolojiden daha fazlasına ihtiyaç vardı; finansörler risk tolerans düzeylerini arttırdı, mülk sahiplerinin yer altı kaynakları üzerine hak iddia edebilmelerini sağlayan mülkiyet hakları rejimi getirildi, hizmet sağlayıcılar ve dağıtım altyapısı için bir ağ oluşturuldu ve tek bir ulusal petrol şirketi yerine binlerce girişimciden meydana gelen bir endüstri yapısı ortaya çıktı.”

Bunun yanı sıra, ankonvansiyonel enerji kaynaklarından üretim için gerekli teknolojilere yönelik araştırma-geliştirme faaliyetlerinde kamu- özel sektör ortaklıkları, elverişli politikalar ve düzenlemeler, kurulu tedarik zincirleri ve Amerikalıların petrol ve gaz sondajına aşinalıkları, ABD’de şeyl gazı devriminin önünü açmıştır. Benzer şekilde ABD’de petrol üretiminin 1970’li yıllarda tırmanışa geçmesinden bu yana Amerika’daki büyük petrol şirketleri denizaltı ve açık deniz petrol ve gaz kaynaklarına yönelirken, diğer küçük ve bağımsız enerji şirketleri de hayatta kalabilmek için yeni atılımlar yapmak zorunda kalmıştı. Dolayısıyla, 1990’lı yıllarda bu şirketlerin şeyl sahalarında yatay sondaj ve hidrolik çatlatma yöntemini denemeye başlamasıyla birlikte bu sektör de ön plana çıktı ve üretim tekniklerinin geliştirilmesine yönelik yatırımlar da hızla artmış oldu (Macit ve Rehm, 2014:5).

US EIA (U.S. Energy Information Administration) (2013) verilerine göre 41 ülkede, 95 havzada ve 137 formasyonda şeyl gaz üretimi ve araştırma

faaliyetleri bulunmaktadır. Ekonomik veya ekonomik olmayan tüm kaynakları kapsayan “Teknik olarak kurtarılabilir” şeyl gaz rezervi (TRR), 2011 yılında 6 622 trilyon feet küp (Tcf) iken, 2013 yılında 7 299 Tcf’ e kadar çıkmıştır. Kuzey Amerika’daki ankonvansiyonel doğal gaz üretiminin oldukça hızlı gelişimi, Dünya’da yeni bir jeopolitik-politik paradigmanın doğmasını sağlamış, yeni yerel pazarlar oluşmuş ve diğer ülkeler için de örnek olacak bir gelişme kaydedilmiştir. Ankonvansiyonel gaz ve petrol Dünyanın diğer ülkeleri içinde ithal edilen gaz ve petrol ihtiyacının azalmasına neden olarak, fiyatlarında önemli düşümlere, enerji politikaları ve yeni ekonomik-siyaset-politika kurgularının oluşmasına neden olmuştur (Yalçın-Erik, 2016:213).

ABD’de yaşanan şeyl gazı devrimi ülkenin sanayisini, elektrik santrallerini, hatta hem kara hem de deniz araçlarında gaz kullanımı bakımından ulaştırma sektörünü de doğrudan etkilemiştir. Örneğin, Amerika’nın 2010 yılında toplam doğalgaz üretiminin yüzde 23’ ü şeyl gazından sağlanmıştır. US EIA’nın 2012 yılı raporunda Amerika’nın 2020 yılında toplam doğalgaz üretiminin yarısının, 2035 yılında ise yüzde 46’ sının şeyl gazından elde edileceği öngörülmektedir. Yatay sondaj (horizontal drilling) ve hidrolik çatlatma (hydraulic fracking, hydrofracturing) tekniklerinin gelişmesi ile Amerika’nın ürettiği doğal gaz miktarı 2010 yılından bu yana yaklaşık yüzde 25 oranında artmıştır. Bu artış, ABD’nin Rusya’yı geride bırakarak Dünyanın en büyük doğal gaz üreticisi konumuna gelmesini sağlamıştır. Şeyl gazı üretimindeki bu artışla birlikte ithalatını büyük oranda düşüren ABD’nin diğer büyük petrol üreticilerine olan bağımlılığı da azalmıştır. 2005’te yüzde 60 seviyesinde olan Amerika’nın net ithalatıyla karşıladığı akaryakıt tüketim oranı böylece 2013 yılında yüzde 33’e düşmüştür. Bu oranın daha da düşerek yüzde 22’ye, yani 1970 yılından bu yana görülen en düşük seviyeye gerileyeceği öngörülmektedir (World Energy Outlook 2015). ABD’nin enerji arzında yakaladığı büyümenin petrol fiyatlarını düşürmesi öngörülmüş, bu beklenti de gerçekleşmiştir (16.02.2016 Petrol Varil Fiyatı 33 USD) (World Energy Outlook 2015).

Bir başka boyut ise Amerika’da orta vadede üretilen fazla gazı LNG (Sıvılaştırılmış doğal gaz) olarak ihraç etmeyi planlamasıdır. ABD’nin başta Meksika Körfezi olmak üzere pek çok LNG tesisinin bulunması ve büyük miktarda LNG’yi deniz yolu ile ithal etmesi, Dünya’nın enerji dengesini değiştirecek, ayrıca Dünyadaki LNG kaynaklı tanker trafiğinin farklı yerlerde yoğunlaşmasına neden olacak bir etkidir. Son on yıldır yüksek büyüme oranlarına sahip olan Çin ile Fukushima nükleer kazasından sonra doğal gaz talebi ciddi miktarlarda artan Japonya’nın, yeni tanker güzergâhlarının adresi olacağı söylenebilir (Kavak, 2013: 11).

Üretim ve ticaretteki sıkıntılara karşın (Yalçın-Erik, 2016:213) ankonvansiyonel gaz üretiminde ABD’nin 2040 yılına kadar ağırlığını sürdüreceği

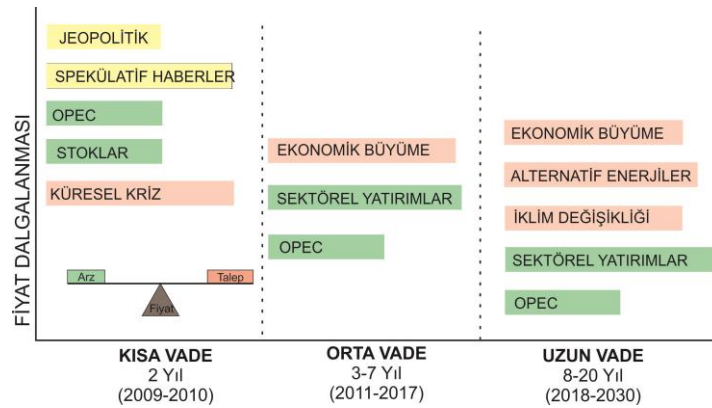
öngörülmekte (BP Energy Outlook to 2035), ayrıca Çin, Arjantin, Rusya'da atak yapabilecek ülkeler olarak değerlendirilmektedir.

I. PETROL VE EKONOMİ

Özellikle Sanayi Devrimi'yle başlayan üretimde makineleşme ve daha sonra oluşan küreselleşme ve uluslararası ticaretin artışıyla beraber üretimin enerjiye daha çok bağımlı hale gelmesine yol açmıştır. Enerji kaynaklarının Dünyadaki sınırlı rezervleri, eşit olmayan dağılımı ve artan talepler dikkatleri her zaman enerji üzerine yoğunlaştırmaktadır. Bu kaynaklardan petrol ise Dünya ekonomilerinde en çok kullanım alanına sahip olmaktadır ve ekonomik büyüme için kritik öneme sahiptir (<http://www.api.org>, E.T: 10.02.2016). Petrol fiyatlarındaki değişkenlikler ve petrol şokları üretim maliyetlerini etkilemektedir. Ayrıca petrol fiyatlarının tek taraflı belirlenmesi ve ikamesinin güç olması gibi nedenler petrol piyasası üzerinde etkiler oluşturması mikroekonomik faktörler olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra petrol fiyatları ve kurlardaki değişikliklerin etkisiyle ülkelerin milli hasıla, istihdam, ödemeler bilançosu, enflasyon gibi makroekonomik faktörlerine de etki etmektedir.

A. Petrolün İktisadi Açından Değerlendirilmesi

Ekonomik faaliyetlerin birçoğu doğrudan veya dolaylı olarak enerjiye bağlı olarak gerçekleşir. Enerji kaynakları içinde petrolün kullanım alanının büyüklüğü ise petrol piyasasını ön plana çıkarmaktadır (Solak, 2012:117). Petrol piyasasında oluşan değişken özelliğin başlıca sebepleri artan talep ve arzın güçlü bir şekilde ülkelerin politik ve ekonomik istikrarına bağlı olması, üretimin ağırlıklı olarak askeri çatışmalar, doğal felaketler, spekülörlerin varlığı gibi dış etkenler ile yoğun ilişkisidir (Barunik ve Malinska, 2015:2). Şekil 8'de petrol piyasasında oluşan dalgalanmaları etkileyen parametrelerin vadelerine göre sınıflandırılması yapılmıştır.

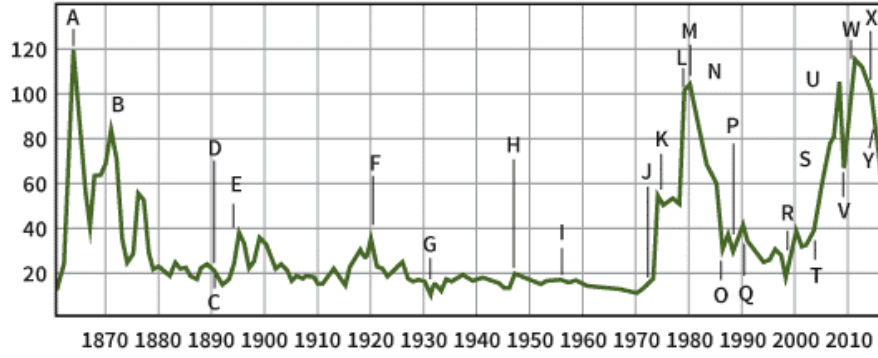


Şekil 8. Petrol fiyatlarını kısa, orta ve uzun vadede etkileyen parametreler (Öktem ve Demirkul, 2016)

Petrol fiyatları ile ekonomik faaliyetler arasındaki ilişki farklı işleyiş kanalları ile ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki olan reel balans kanalına göre, petrol fiyatlarındaki artış ile fiyatlar genel seviyesi yükselir ve toplam talebi azaltarak enflasyonist bir sürece neden olur. Enflasyonist ortamda reel varlıkların satın alma gücünün azalmasıyla bireylerin gelirleri üzerindeki olumsuz etki oluşarak reel balans düzeyi düşmüş olur. Azalan reel balanslar ise parasal aktarım mekanizması yoluyla resesyonist etkilere yol açabilecektir. İkinci kanal maliyet kanalıdır ve temel girdi olan petrol fiyatındaki artış üretim maliyetlerini artırdığı için reel üretimi düşmesine neden olmaktadır. Üçüncü tür etkiyi vurgulayan talep yönlü kanal, petrol fiyatlarındaki değişimin tüketim ve yatırım üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Petrol fiyatlarındaki artışların tüketilebilir gelir üzerinde yaratacağı negatif etkilere bağlı olarak tüketim düzeyinin azalacağını ifade eden bu kanal, yaşanan petrol şokunun süresine paralel olarak yıkıcı etkileri de o kadar şiddetlenecektir. Dahası, firmaların üretim maliyetlerini artırarak yatırımlar üzerinde ters yönlü etkilere neden olacağı ifade edilen petrol fiyatlarındaki artışların, ihracatçı ve ithalatçı ülkeler arasında gelir transferine yol açarak refah düzeyini bir tarafın lehine ve diğer tarafın ise aleyhine bozacağını ortaya koymaktadır (Akıncı, 2012:2-3; Husain vd, 2015:8; Schneider, 2004: 27).

B. Dünya Petrol Fiyatları

Küresel çapta önem taşıyan petrolün fiyatındaki ciddi iniş ve çıkışlar, sektörün gidişatının sorgulanması bakımından önem taşımakta, ayrıca pek çok ülkenin etkilendiği enerji krizlerine yol açmaktadır (Yergin, 1991; Karahan, 2014:2). Bu amaçla petrol fiyatları dönemler itibariyle değerlendirilip, günümüzdeki fiyat gelişmeleri özellikle ankonvansiyonel enerji kaynakları (başlıca şeyl gazı ve şeyl petrolü) etkisine odaklanılarak yorumlanmaktadır. Bu bölümde Brent petrol fiyatları esas alınmaktadır. Brent petrol fiyatı; İngiltere ve Norveç arasında yer alan Kuzey Deniz’inde üretilen az sülfürlü ve yüksek kaliteli ham petrolün İskoçya’nın Sullom Voe terminalindeki teslimat fiyatıdır (https://en.wikipedia.org/wiki/Brent_Crude, E. T: 10.02.2016). Şekil 9’da petrol fiyatlarının yıllar itibariyle gösterdiği dalgalanmalar verilmektedir.



Şekil 9. Petrol fiyat tarihçesi ile küresel ekonomik ve sosyal etkileri (wallstreetexaminer.com)

Petrol fiyat değişimleri ve önemli bazı sosyo-ekonomik gelişmeleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz; (wallstreetexaminer.com)

- **1862–1865:** Amerikan İç Savaşı. Ham petrol fiyatları artan talep doğrultusunda artış gösterdi.
- **1865–1890:** 1877’de Amerika’da yeni petrol kuyular açıldı ve Standard Oil şirketi ülkedeki tüm rafinerilerin %95’den fazlasını kontrol etmeye başladı.
- **1890–1892:** ABD petrol fiyatlarındaki sert düşüşle birlikte tarihinin en büyük resesyona girdi.
- **1891–1894:** Titusville petrol sahasının keşfi ile Amerikan petrol endüstrisi genişlemeye başladı ve 1895’de petrol fiyatları ortalama seviyede gerçekleşti.
- **1894:** Küresel kolera salgını petrol üretimini sekteye uğrattı ve Avrupa’ya olan petrol ihracatını etkiledi.
- **1920:** Otomobil sektörünün yaygınlaşması nedeniyle büyük oranda benzin ihtiyacı doğdu.
- **1931:** “Büyük Buhran” başlangıcı talebi azalttı ve 0,87 Dolar/varil gibi düşük fiyatlar görüldü.
- **1947:** Savaşın sona ermesiyle reklamlar ile desteklenen tanıtım, ülke çapında otomobil satışlarında büyük bir artışa yol açtı. Bunun sonucunda birçok ABD eyaletlerinde benzin sıkıntısı görüldü.
- **1956–1957:** Küresel fiyatlar iki olay nedeniyle dengede kaldı. Süveyş Krizi nedeniyle Dünya petrol piyasasının neredeyse % 10’unun engellenmesine

neden olurken, Ortadoğu dışında üretim yapan ülkeler bu açığı kapatmaya başladı.

- **1972:** ABD'nin toplam üretimi ortalama 9 milyon varil/güne ulaştı.
- **1973–1974:** Yom Kippur Savaşı, Petrol İhraç eden ülkeler (OPEC) tarafından İsraili destekleyen ülkelere karşı ambargo gerçekleşti. Ambargonun bittiği Mart 1974'de ham petrol fiyatları varil başına 3 Dolardan, 12 Dolara kadar arttı.
- **1978–1979:** İran, ülkedeki devrim sırasında üretimi ve ihracatı büyük oranda durdurdu.
- **1980:** İran-İrak Savaşı; Ortadoğu Bölgesi'nden petrol ihracı önemli oranda kesintiye uğradı.
- **1980'ler:** Dünya çapında tedarik bolluğu ham petrol fiyatlarını 35 Dolar/varilden 12 Dolar/varile düşürdü. 1985'lerde ABD (11.9 milyon varil/gün) ve SSCB (11.2 milyon varil/gün) Dünyadaki iki önemli petrol üretici ülke konumundaydı.
- **1986:** Suudi Arabistan fiyatların düşüşü karşısında üretimini artırarak küresel petrol piyasasında payını yeniden kazanmaya karar verdi. 1985'de 3.8 milyon varillik günlük üretimini, 1986'da 10 milyon varile çıkarttı.
- **1988:** İran-İrak Savaşı Ağustos'ta bitti ve her iki ülke üretime tekrar başladı.
- **1990:** Saddam Hüseyin Irak'ın pazar payını çalmakla suçladığı Kuveyt'i işgal etti. Savaş sonrasında Irak kuvvetleri Kuveyt'e ait 700 petrol kuyusunu ateşe vermişti. Kuveyt bunun sonunda 1994'e kadar petrol ihracını durdurdu.
- **1999:** Tayland, Endonezya ve Güney Kore, Tayland'ın 1997 mali krizden sonra toparlanmaya başladı. Bölgede talep oranı arttı.
- **2000'lerin başı:** Büyüyen Amerikan ve Dünya ekonomileri nedeniyle fiyatlar artmaya başladı. Bu değerler 1981'den beri en yüksek seviyesine ulaştı.
- **2001–2003:** 11 Eylül saldırısı ve ardından Irak'ın işgali, Ortadoğu'nun üretim istikrarı konusunda kaygılara yol açtı.
- **2000'lerin ortası:** Asya'daki üretim ve dalgalanan fiyat değişimlerinin birlikteliği fiyatları rekor değerlerde arttırdı.
- **2008:** Küresel finansal kriz. Fiyatlar Temmuz-Aralık döneminde %78.1 oranında düştü.

- **2011:** “Arap Baharı” tüm Ortadoğu’yu etkiledi, Libya İç Savaşı ise bölgenin ihracat dengesi için önemli bir süreç geliştirdi.
- **2014:** Amerika Birleşik Devletleri şeyl gazı ve petrolü ile Rusya’nın bunu dengelemek üzere fazla üretim yapması nedeniyle fiyatlarda büyük oranda düşüş gerçekleşti. OPEC’in Kasım 2015 kararları da 2015 pazar fiyatlarını etkiledi.
- **2015:** ABD’de ihracat 100 yılın en yüksek seviyesine ulaştı. Fiyatlar 22 Temmuz’da 50 Dolar seviyesine ulaştı.

Yukarda sıralanan fiyat değişimlerinin küresel anlamda en dikkat çekici olanı 1970’lerdeki petrol şokudur ve bu küresel ekonominin stagflasyon (durgunluk içinde enflasyon) olgusuyla tanışmasına yol açmıştır. Bu dönemde petrol fiyatları önce dörde, sonra üçe katlanmıştır (Eroğlu vd., 2016:244). Bahsedilen bu ani artış hem enflasyonu yükseltmiş, hem de gelişmiş ülkelerde ekonomiyi duraklatmıştır. Bu nedenle de petrol fiyatlarındaki her yükseliş endişeyle takip edilmektedir. Petrolün Dünyadaki birçok siyasi-politik ve ekonomik olaydan etkileniyor olması yapılan bazı öngörülerini de başarısız kılabilmiştir. Örneğin, bazı araştırmacılar 1980’ler boyunca petrol fiyatlarının artacağını tahmin etmişti ancak 1986’da fiyatlar %50 oranında düşerek herkesi şaşırtmıştı (Klevnas vd., 2015:4). Küresel petrol üretiminin merkezi sayılan Orta Doğu ve Kuzey Afrika’daki yüksek siyasi tansiyon, petrol arzını her an sekteye uğrayabileceği endişesine neden olmuştur (<http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/01/160111 E.T: 04.03.2016>).

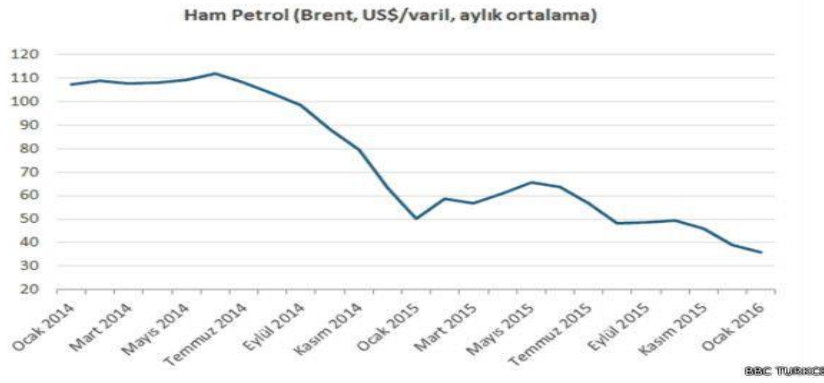
Günümüzde de benzer şekilde petrol fiyatlarında değişimler devam etmektedir. 2011’de MENA bölgesindeki (Ortadoğu ve Kuzey Afrika) olayların da tetiklemesiyle birlikte ciddi bir atağa geçen fiyatlar, “Arap baharı” ve sonrasında gelişen siyasi krizler ile rekor düzeylere ulaşmıştır (Karahana, 2014:1). Haziran 2014’te 110 doların üzerinde oluşan petrol fiyatlarıyla en yüksek seviye görülmüş bundan sonra genel olarak düşüşler izlenmiştir (Şekil 10). Ayrıca, 2014 yılı boyunca devam eden çatışmalara bağlı olarak Irak ve Libya’da petrol üretiminin sekteye uğraması beklenirken, her iki ülkede de üretimin artması, fiyatlardaki düşüşte etkili olan arz yönlü gelişmelerden bir diğeri olmuştur. 2014 yılının ilk 6 ayında da 109 \$/v olan Brent petrolü, Haziran ayında 115 \$/v seviyesini gördükten sonra hızlı bir düşüşe geçmiş ve 31 Aralık 2014 tarihi itibarıyla 56 \$/v’e kadar azalmıştır (Şekil 12). Son olarak, Kasım 2014’teki toplantısında Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü’nün (OPEC) üretim kotasını azaltmama kararı alması yılın son ayında petrol fiyatlarındaki düşüşü hızlandırmıştır (Eraydın, 2015:1). Şubat 2015’te 50 dolar civarında oluşan fiyat seviyesiyle bu trend devam etmiştir (<http://www.acsef.co.uk, E.T: 12.02.2016>). Dokuz aydan kısa sürede yaklaşık %60 oranında petrol fiyatlarında gelişen devasa düşüş küresel ekonomi üzerinde etkili olan son on yılda tek ve en önemli makro olay olarak değerlendirilmiştir (Davig vd.

2015:6; Huber, 2015:6). Petrol fiyatlarındaki değişim bu seviyede kalmamış ve Şubat 2016'da 30 dolara kadar gerilemiştir. Böylece 2014'ten bu yana değişen petrol fiyatları göz önüne alınırsa yaklaşık %70 civarında büyük oranlı düşüş görülmüştür. Bunun nedenleri hakkında birçok görüş bulunmaktadır (Duran, 2015 ve <http://www.tenva.org/dusen-petrol-fiyatlari-ve-etkileri/>):

- 1- Önceki yıllarda hızla artan (%9-12) Çin ekonomisi büyüme rakamlarının düşüşe geçmiş olması (%6-7) ve önceki yıllarda olduğu gibi sürekli artan enerji talep oranının daha düşük düzeylerde artış göstermesi,
- 2- Özellikle OECD ülkeleri olmak üzere gelişmekte olan ülke ekonomilerindeki ekonomik yavaşlamanın devam etmesi ve öngörüldüğü gibi pozitif yönlü olmaması,
- 3- OPEC içerisinde geçmişteki birlikteliğin ve ortak karar alma mekanizmasının son dönemlerde işleyemez hale gelmesi ve en büyük üretici olarak (yaklaşık 9,5-10 milyon varil/gün) Suudi Arabistan'ın kararlarda daha etkin rol almaya çalışması,
- 4- Pazara arz edilen petrolün talepten fazla oluşu ve 16 Şubat 2016 ya kadar dayanabilse de özellikle Suudi Arabistan'ın petrol üretim miktarında kısıtlamaya gidilmesini desteklememesi. Ayrıca OPEC üyesi olmayan petrol üreticisi ülkelerin ürettikleri petrolü piyasa sunması ve düşen fiyatlara rağmen pazara sunma stratejileri,
- 5- Bunlardan belki en dikkat çekenini ise ABD de şeyl gazı / şeyl petrolü (shale gas / shale oil) devrimi ve yatırımlarının sonucunda gerçekleşen önemli doğal gaz ve petrolün üretilmeye başlanması ile ABD'nin kendi enerji ihtiyacını (petrol ve doğal gaz olarak) karşılar duruma gelmesi, hatta birkaç yıl içinde doğal gaz ihraç edebilecek bir konuma ulaşacak olmasıdır.

Petrol fiyatlarındaki genel olarak devam eden düşme eğilimi 2016 yılı ilk aylarında da devam etmiştir. Bu durumun kendileri açısından olumsuz etkilerini azaltmak isteyen Rusya ve Suudi Arabistan Petrol Bakanları 16 Şubat 2016'da yaptıkları anlaşma ile petrol arzını 11 Ocak seviyesinde dondurma kararı aldıklarını açıklamışlardır. Petrol fiyatlarının Dünya için olumlu olamadığı görüşünü savunan Katar enerji bakanı, OPEC ve Rusya arasında başarılı bir toplantı yapıldığı yönünde beyanda bulunurken (<http://www.bloomberght.com>, E.T: 20.02.2016), Rusya Enerji Bakanı da petrol üretimini sabit tutma anlaşması için Norveç ve Meksika ile görüşüleceğini açıklamış, İran Petrol Bakanlığı düşük fiyatlar nedeniyle petrol üretimini dondurma kararına katılmayacaklarını, uluslararası yaptırımlar öncesindeki seviyeye ulaşana kadar ham petrol ihracatını artıracıklarını belirtmişlerdi. İran'ın yanı sıra Azerbaycan'da petrol üretimini dondurmayacağını beyan etmiştir (<http://www.haberler.com>, E.T: 20.02.2016). Son dönemde oluşan petrol fiyatlarında dikkat çeken düşüş Şekil 10'da gösterilmektedir.

Özetle, ABD'nin son 20 yılda yoğun çaba ile geliştirdiği ankonvansiyonel enerji üretiminin büyük katkı koyduğu küresel petrol arzında yaşanan artış, siyasi açıdan risk arz eden bölgelerde yaşanması muhtemel üretim kesintilerini rahatlıkla ikame edebilecek seviyeye ulaşmıştır. Bununla birlikte özellikle Asya'da görülen büyümedeki yavaşlama nedeniyle küresel petrol talebi, 2014 yılında yavaşlamıştır. ABD Dolarının Euro ve gelişmekte olan ülkelerin para birimleri karşısında değer kazanması, bu ülkelerin petrole ödedikleri bedeli artırmış, dolayısıyla talepleri düşmüştür. Ayrıca, gelişmiş ülkelerde uygulamaya konulan yakıt verimliliğini artırma çabaları, benzin ve dizel talebini azaltmıştır. Bunun yanı sıra, şeyl gazı devrimiyle ucuzlayan doğal gaz fiyatı, elektrik üretiminde petrolden doğal gaza geçişi tetiklemiştir. (www.tpao.gov.tr./tp5/docd/imaj/HP_DG_SEKTOR_RRR_040515.pdf, E.T:10.02.2016)



Şekil 10: Ham petrol fiyat değişimi (2014-2016)

(http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/01/160111_petrol_fiyatlari_dusus_analiz)

C. Petrol Fiyat Değişimlerinin Ülke Ekonomilerine Etkileri

Günümüzde petrol fiyatlarındaki değişimler bu çalışmanın hazırlandığı 2016 yılı Ekim ayında da devam etmektedir (Şekil11). Tüm dünyada giderek daha çok yankı bulan ve halen devam etmekte olan bu düşüş trendi, petrol ihracatçısı ve ithalatçısı ülkeler için farklı sonuçlar doğurmakta olup küresel dengeleri etkilemektedir (Karahan, 2014:1).



Şekil 11. Dünya’da Şubat ve Ekim 2016 dönemi petrol fiyat değişimleri (<http://www.bloomberght.com/emtia/brent-petrol>)

Petrol fiyatındaki düşüşe orta düzeyde duyarlı ülkelerden olan Rusya, Cezayir, Azerbaycan, Nijerya, Umman, İran ve Kazakistan’da kamu sermayesi ve dış hesaplarının etkileneceği öngörülmüştür. Petrol fiyatlarındaki düşüşe duyarlılığı yüksek düzeyde olan ülkeler ise İran, Libya, Venezuela ve Yemen’dir. Bu ülkeler cari hesap ve bütçe açıklarıyla sınırlı ve hızlı azalan kaynakları olan ülkeler olarak değerlendirilmiştir (<http://www.societegenerale.com>, E.T: 10.02.2016).

Diğer yandan fiyatlardaki düşüş petrol ithal eden ülkeler açısından avantaj anlamına gelmektedir. Ucuz petrolün sayesinde sağlanan ucuz enerji ithalatçı ülkelerde yüksek petrol fiyatları nedeniyle oluşan dış ticaret açığını azaltarak, enerji fiyatlarındaki yüksekliğin yol açtığı enflasyonist baskıyı azaltmaktadır. Petrol fiyatı düşüşlerini küresel enflasyonda geçici düşüşler takip etmiştir (Baffes vd., 2015:22).

Petrol fiyatı düşüşlerinden olumlu etkilenen ülkelerden olan Çin ve Hindistan da benzin tüketiminde çok yüksek artış görülürken, stratejik petrol rezervlerini de bu süreç içinde doldurmaktadırlar. Ayrıca Hindistan, düşük fiyatlar nedeniyle akaryakıt sübvansiyonlarını da kaldırmış ve ekonomik bir girdi fırsatı yakalamıştır. Çoğunlukla petrol ithalatçısı ülkelere oluşan Avrupa da düşen fiyatlardan olumlu etkilenmiştir. Fiyatlardaki düşüşler, petrolün Avrupa ticareti için önemli bir girdi olması ve borç krizinden halen çıkamamış AB ekonomisini rahatlatan bir unsur olarak yorumlanmaktadır (Karahana, 2014:5).

D. Değişen Petrol Fiyatlarının Türkiye Ekonomisine Etkileri

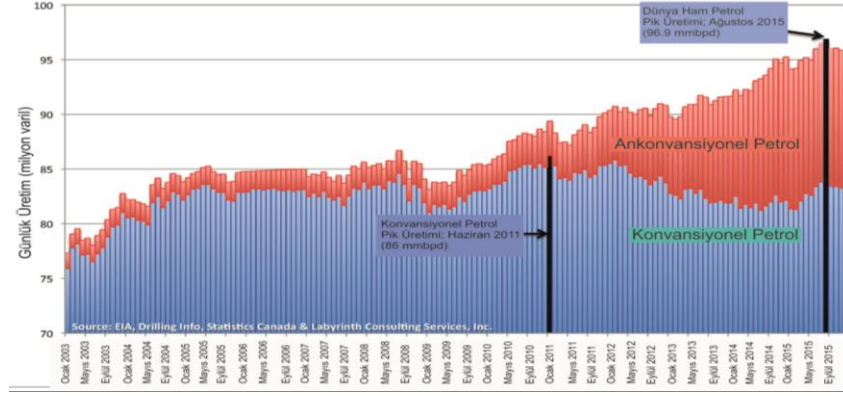
Türkiye, Ortadoğu gibi dünyanın en önemli enerji kaynaklarının olduğu bir bölgeye komşu olmasına karşın, kullandığı enerjinin büyük kısmını (%97-98) ithal eden ve enerji kaynakları bakımından dışarıya bağımlı bir ülkedir. Bu nedenle petrol fiyatlarındaki değişikliklerin Türkiye ekonomisine etkileri temel olarak

büyüme, ödemeler dengesi, enflasyon ve bütçe olmak üzere dört kanal üzerinden gerçekleşmektedir (The World Bank, 2014:1). Dolayısıyla petrol ithal fiyatlarındaki bir düşüş (yükseliş) Türkiye için dış ticaret dengesi (ve/veya cari işlemler dengesi ve ödemeler dengesi) üzerinde olumlu (olumsuz) etkiler yaratırken, aynı zamanda döviz finansman ihtiyacının da azalmasına neden olmaktadır. Varil bazında her 10 dolarlık artış veya düşüş ekonomimize 4-4,5 milyar dolarlık avantaj ya da dezavantaj yaratmaktadır. Hazirandan itibaren varil başına 60 dolarlık düşüş (gelecek 6 ay / 1 yıllık ortalamayı 60 dolar olarak öngöreceğiz olursak) nedeniyle, ekonomimizin kazancı yaklaşık 18-20 milyar dolar olması beklenmektedir. Bunun da ülke ekonomimiz açısından oldukça olumlu bir gelişme olduğu açıktır. Diğer taraftan düşük seyreden petrol fiyatlarının, ticaret yaptığımız petrol üreticisi ülkelere ihracatımızı negatif yönde etkilemesi nedeniyle ihracat rakamlarımızda belli oranda düşme riski yaratabilecektir. Ülkemizdeki petrol ürünlerindeki yüksek vergi (%62-64 civarında) ve kur farkı nedeniyle, petrol ürünlerinde yapılan düşüş oranı ham petrol fiyatlarındaki düşüş oranı ile paralel olamamaktadır. Eğer petrol fiyatları bu düzeylerde en azından 6 ay kalacak olur ise, bunun sanayi kuruluşları için de bazı fiyat avantajları yaratması mümkün olabilecektir. Tüm bu gelişmeler, enflasyon üzerinde de belirli oranda pozitif etki oluşturacaktır (TMMOB 8. Enerji Sempozyumu, 2012).

E. Şeyl Gazının Dünya Ekonomisi ve Petrol Fiyatları İçin Anlamı

Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayarak şu an tüm dünyaya yayılan şeyl gaz ve petrolünün üretimi, küresel ölçekte petrol/doğal gaz piyasasında arz talep dengelerini değiştiren bir gelişim olmuştur. Dünyada gelişen teknoloji sayesinde üretim potansiyeli her geçen gün artan şeyl gazının gelecekte farklı sorunlar ve çözümleri beraberinde taşıyacağı söylenebilir (Yalçın Erik, 2016:222). Günümüzde petrole olan talebin artışı yanı sıra, arzın bunun da üzerinde olduğu da bir gerçektir.

Özellikle 2008 yılında dünyada petrol fiyatlarının 148 Dolar seviyesinde olması kendi enerji ihtiyacını karşılayacak kadar rezerve sahip olmayan ülkelerde dışa bağımlılığın azaltılmasını sağlayacak ekonomik bir ümit olarak da düşünülmüştür. Örneğin, ABD'deki şeyl petrolü üretim artışı piyasadaki arz fazlasına önemli ölçüde katkıda bulunurken (Şekil 12), OPEC ülkeleri arasındaki pazar paylarını korumaya yönelik rekabet kartelinin üretimi kısma olanağını engellemiştir (<http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2014/12/23/dunya-bankasindan-turkiye-icin-muthis-rapor>, E.T: 29.01.2016).



Şekil 12. Dünya konvansiyonel ve ankonvansiyonel sıvı üretimindeki değişim ve şeyl petrolünün dikkat çeken üretim artışı (EIA, 2014)

Bu kapsamda şeyl gazının üretim miktarının artması günümüz piyasalarını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Arz bolluğu ve petrol/doğal gaz piyasasında oluşan rekabet ortamı günümüzde petrol fiyatlarını düşürmekte ve gelecek yıllardaki gelişimin de bu yönde olacağı açıkça görülmektedir. Özellikle enerji kaynaklarına sahip olan ülkelerin maliyet avantajı ve döviz birikimi göz önünde bulundurulursa, petrol tükense dahi yerini alacak bir yeni bir kaynak ile üretim devam edebilecektir. Ancak Suudi Arabistan özellikle şeyl gazı üreticilerini ve bir taraftan da İran ve Rusya'yı zor duruma sokabilmek için maliyetine satışlara bile razı olmakta ve üretimi kısma kararına karşı durmaktadır. Ancak 2016 başlarında bu durumun yavaş yavaş değiştiği OPEC tarafından üretimin dondurulması kararı alınması ile ortaya çıkmıştır (<https://www.cihan.com.tr/tr/opec-petrol-rusya-petrol-uretimi-2014187.htm>, E.T: 26.03.2016). OPEC 2016 Eylül ayında aldığı karar sonrasında ise son sekiz yıldır ilk kez üretimi kısma konusunda anlaşmaya varmış, günlük üretimini 32,5 milyon varile düşürme kararı almıştır. Bu karar sonucunda petrol fiyatları %6'nın üzerine çıkmış ve 48,96 dolara ulaşmıştır. Böylelikle Suudi Arabistan ve İran'ın 2014 yılından bu yana sürdürdüğü "dilediğin kadar üret" yaklaşımının devam etmeyeceği görülmüştür (<http://www.bloomberght.com/piyasalar/haber/1923663-opecin-uretimi-kisma-konusunda-anlastigi-belirtiliyor>). 30 Eylül'de ise Rusya Enerji Bakanı, petrol piyasasının dengesiz olduğunu, bu nedenle yatırımların azaldığını ve gelecek için olumlu beklentiler olmadığı için OPEC'in petrol üretiminde atacağı adımlara uyacaklarını açıklamıştır (<http://www.bloomberght.com/piyasalar/haber/1924347-rusya-opec-kararina-eslik-etmeye-hazir>).

DEĞERLENDİRME VE SONUÇLAR

Petrol fiyatlarında küresel ölçekte meydana gelen değişikliklerin başlangıcı 1970'li yıllardaki ambargo ve bu krizi takip eden 80'li ve 90'lı yıllarda petrol fiyatlarının 20-30 dolar aralığında hareket etmesidir. 1981-1987 arasında OPEC üyesi olmayan ülkelerdeki petrol üretimindeki artış neticesinde azalan petrol talebi varil fiyatının 8 dolara kadar gerilemesine yol açmıştır. Ağustos 1990'da Irak'ın Kuveyt'i işgal etmesi ile hafif yükselişe geçen petrol fiyatları, 1990'lı yıllarda sürekli bir düşüş trendi göstermiştir. 1997 Asya krizi sonrasında 12 dolar seviyesine gerileyen fiyatlar Rusya ve OPEC ülkelerinin petrol arzını azaltması ile tekrar yükselişe geçmiştir. 2002 sonrasında küresel ekonomideki büyümeye bağlı talep artışı petrol fiyatlarının hızlı bir şekilde artmasına yol açmıştır. Bu yükseliş süreci 2008 krizine kadar sürmüştür.

2009 yılında başlayan son yükseliş trendi gelişmekte olan ülkelerin büyüme performansındaki hızlı toparlanmadan kaynaklanmıştır. 2008 yılı sonunda 110 Dolar olan ham petrol fiyatları, 2009 yılında 112 Dolar seviyelerine çıkmış ve ardından 2014 yılında 108 Dolara gerilemiştir. Avrupa ve ABD'de yaşanan durgunluğun gelişmekte olan piyasalara yayılması ve arz yönlü etkiler nedeni ile petrol fiyatlarında 2014 yılının ikinci yarısından itibaren düşüş trendi devam etmektedir. Bu düşüş trendi 2016 Mart ayına kadar devam etmiş, Ekim 2016 ya kadar düşük ve yavaş da olsa yükselişe başlamıştır.

Özellikle şeyl gazdaki gelişmeler petrol piyasasında arz ve talep dengesini değiştirmiş, arz bolluğunun fiyatlardaki düşüşün devamını sağlayacağı görüşünü desteklemiştir. Bu görüş dışında dünya ekonomilerinin yeniden yüksek oranlarda büyümeye başlaması ve petrol fiyatlarının tekrar yükselişe geçmesi de alternatif bir görüştür. Günümüzde düşen petrol fiyatlarının ülkemiz ekonomisine olumlu etkileri elbette olacaktır. Ancak TL'nin ABD doları karşısındaki değer kaybının da fiyat oluşumunda dikkate alınması gereken en önemli husus olduğu unutulmamalıdır. Bunların yanı sıra gelişen teknoloji ve uygulamaların etkin bir şekilde takip edilmesi ile ülkemizdeki alternatif enerji kaynaklarının sektörel bazda kullanılması, şeyl gaz potansiyeli olan alanların araştırmalarının gerçekleştirilerek mümkün olan sahalarda üretime geçilmesi ve fiyat dalgalanmalarının etkisi bertaraf edilerek ekonominin daha istikrarlı olması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

Akıncı M., Aktürk E ve Yılmaz Ö. (2012), "Petrol Fiyatları ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: OPEC ve Petrol İthalatçısı Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi", Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi, V:XXXI.

- Atay-Polat M., ve Sancar, C, (2015), Türkiye’de Dış Ticaret Açığı Ve Petrol İthal Fiyatları İlişkisi, Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 48, <http://www.akademikbakis.org>.
- Baffes J., Köse M.A., Ohnsorge F., and Stocker M., (2015), “The Great Plunge in Oil Prices: Causes, Consequences, and Policy Responses”, World Bank Group.
- Barunik J. and B. Malinska (2015), “Forecasting the Term Structure of Crude Oil Futures Price With Neural Networks”, Elsevier.
- Blackwill R. and M. O’Sullivan (2014), America’s Energy Edge; The Geopolitical Consequences of the Shale Revolution, ESSAY.
- BP Energy Outlook to 2030, <http://www.bp.com/en/global/corporate/energy-economics/energy-outlook-2035.html>, E.T.: 21.03.2016.
- BP Statistical Review of World Energy, 2014, <http://www.bp.com/content/dam/bp/pdf/Energyeconomics/statistical-review-2014/BP-statistical-review-of-world-energy-2014-full-report.pdf>, E.T.: 22.04.2016
- Bayraç N. (2009), “Küresel Enerji Politikaları ve Türkiye: Petrol ve Doğalgaz Kaynakları Açısından Bir Karşılaştırma”, ESOGÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 10/1.
- Cobb L. (2007), The History and Future of World Energy, (<http://tqe.quaker.org/2007/TQE155-EN-WorldEnergy-1.html>, E.T.: 23.02.2016).
- Davig T., N. Çakır Melek, J. Nie, A. L. Smith and D. Tüzemen (2015), “Evaluating a Year of Oil Price Volatility”, Economic Review.
- Duran O. (2015), Düşen petrol fiyatları ve etkileri, Enerji-Panorama.
- Doroodian, K., and Boyd, R. (2003), "The Linkage between Oil Price Shocks and Economic Growth with Inflation in the Presence of Technological Advances: a CGE Model", Energy Policy , 31 (10).
- Enerji Raporu 2014, “Dünya Enerji Konseyi Türk Milli Komitesi”, İnternet Adresi: <http://www.dektmk.org.tr/upresimler/Enerji-Raporu-2014.pdf>, Erişim Tarihi: 24.03.2016..
- EIA 2012,” The Annual Energy Outlook 2014 with Projections to 2035”, [www.eia.gov/aeowww.eia.gov/forecasts/aeo/pdf/0383\(2012\).pdf](http://www.eia.gov/aeowww.eia.gov/forecasts/aeo/pdf/0383(2012).pdf)
- EIA 2014, “The Annual Energy Outlook 2014 (AEO2014)”, [http://www.eia.gov/forecasts/aeo/pdf/0383\(2014\).pdf](http://www.eia.gov/forecasts/aeo/pdf/0383(2014).pdf), E.T.: 24.03.2016.
- Eraydın, K. (2015), “Petrol Fiyatlarındaki Düşüşün Nedenleri ve Etkileri”, Türkiye İş Bankası İktisadi Araştırmalar Bölümü.
- Eroğlu N., H. Dinçer ve Ü. Hacıoğlu (2016), Uluslararası Finans Teori ve Politika, Orion Kitabevi, Ankara.

- ExxonMobil, (2012),” The Outlook for Energy: A view to 2040-Highlights”,
http://www.exxonmobil.be/Europe-english/Files/2016_Outlook_highlights.pdf, E.T.: 24.03.2016.
- Huber H. P. (2015), Global Investment Perspectives, İnternet Adresi:
http://www.riyadcapital.com/en/Images/Global%20Investment%20Perspectives%20April%202015%20-%20EN_tcm10-6038.PDF, E.T.: 24.03.2016.
- Husain A.M., R. Arezki, P. Breuer, V. Haksar, T. Helbling, P. Medas, M. Sommer and IMF Staff Team (2015), Global Implications of Lower Oil Prices, Address: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1515.pdf>, E.T.: 24.02.2016.
- Karahan H. (2014), “Petrol Piyasalarında Neler Oluyor?”, SETA Perspektif, Sayı 79.
- Kavak K. (2013), “Dünyadaki Enerji Oyununu Değiştiren Yeni Faktör: Konvansiyonel Olmayan Petrol ve Doğal Gaz”, TASAV Enerji Araştırmalar Merkezi.
- Kilian L., and Hicks, B. (2013), "Did Unexpectedly Strong Economic Growth Cause the Oil Price Shock of 2003–2008?", Journal of Forecasting, 32 (5).
- Klevnas P., N. Stern and J. Frejova (2015), “Oil Prices and The New Climate Economy”, The New Climate Economy.
- Lardic S., and Mignon, V. (2008), "Oil Prices and Economic Activity: An Asymmetric Cointegration Approach", Energy Economics, 30 (3).
- Macit F.ve H. Rehm (2014), “ABD’deki Kaya Gazı Devrimi Ve LNG İhracatının Geleceğine İlişkin Tahminler”, Hazar Strateji Enstitüsü Enerji Ve Ekonomi Araştırmaları Merkezi.
- OPEC Annual Statistical Bulletin (2015), www.opec.org/opec_web/static_files_project/media/.../ASB2015.pdf. E.T.: 02.04.2016
- Öksüzler O. ve İ. Evren, (2011), “Dünya Petrol Fiyatlarındaki Değişimin Büyüme ve Enflasyon Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7/14.
- Öktem E. ve Z. Demirkul, (2016), Petrol Fiyatlarının Dinamikleri ve Geleceği, http://www.dektmk.org.tr/pdf/enerji_kongresi_11/30.pdf, E.T.: 12.02.2016
- Öztürk İ. ve S. Karbuz (2006), “Türkiye’nin Enerji Ekonomisi ve Petrolün Geleceği”, Müsiad Araştırma Raporları.
- Pamir, A. N. (2016), Enerji Politikaları ve Küresel Gelişmeler, İnternet Adresi: http://www.emo.org.tr/ekler/c6744c9d42ec2cb_ek.pdf, E.T.: 15.03.2016.
- Papapetrou, E., (2001), “Oil Price Shocks, Stock Market, Economic Activity and Employment in Greece”, Energy Economics, 23, İ:5.
- Rühl C., (2013), BP Energy Outlook 2030.

- Schneider M., (2004), The Impact of Oil Price Changes on Growth and Inflation, https://www.oenb.at/.../mop_20042_the_impact_tcm16-196. E.T: 22.02.2016.
- Solak A.O., (2012) “Petrol Fiyatlarını Belirleyici Faktörler”, International Journal of Alanya Faculty of Business, v:4.
- Şengül S., and İ. Tuncer (2001), “Energy consumption and economic growth in Turkey: 1960-2000”, İktisat İşletme ve Finans, s.21.
- Taşman C.E., (2007), Petrolün Türkiye’de Tarihçesi, <http://www.mta.gov.tr/v2.0/daire-baskanliklari/bdt/kutuphane/mtadergi/> E.T.: 01.06.2007.
- The World Bank (2014), Odak Notu Aralık 2014, <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/turkey/tr-focus-note-dec-2014-tr.pdf>, E.T.: 29.01.2016.
- TMMOB 8. Enerji Sempozyumu (2012), “Küresel Enerji Politikaları ve Türkiye”, Bildiriler Kitabı, Cilt:2
- TPAO Ham Petrol ve Doğal Gaz Sektör Raporu, (2014), <http://www.enerji.gov.tr/>
- Uçak S. ve A. Uslupbeyli (2015), “Türkiye’de Petrol Tüketimi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, c.70/3.
- World Energy Outlook 2015, Address: <http://www.worldenergyoutlook.org/weo2015/>, Access: 24.02.2016.
- Yalçın-Erik, N. (2016), “Şeyl Gazı; Jeolojik Özellikleri, Çevresel Etkileri ve Küresel Ekonomik Anlamı”, Türkiye Jeoloji Bülteni, 59/2.
- Yergin, D. (1991), Petrol: Para ve güç çatışmasının Epik öyküsü, T.C. İş Bankası Yay. 332.

İnternet Adresleri

- <http://www.acsef.co.uk/uploads/fileUploads/ACSEF%20Oil%20Price%202010-%202015%20%28Aug%2015%29.pdf>
- <http://www.api.org/~media/Files/Oil-and-Natural-Gas/Crude-Oil-Product-Markets/Crude-Oil-Primer/Understanding-Crude-Oil-and-Product-Markets-Primer-Low.pdf>
- http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/01/160111_petrol_fiyatları_dusus_analiz
- <http://www.bloomberght.com/haberler/haber/1854997-opec-ve-rusya-petrol-arzini-dondurma-uzerinde-anlasti>
- <https://www.cihan.com.tr/tr/opec-petrol-rusya-petrol-uretimi-2014187.htm>

<http://www.enerji.gov.tr>

<http://www.haberler.com/iran-petrol-uretimini-dondurmayacak-8166650-haberi/>

http://www.mfa.gov.tr/yuksek-petrol-fiyatlari-dunya-ekonomisi-icin-yeni-bir-petrol-soku-mu_.tr.mfa

<http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2014/12/23/dunya-bankasindan-turkiye-icin-muthis-rapor>

http://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Econote/Econote%20N27%20-%20Impact%20prix%20du%20p%C3%A9trole%20-%20EN_2.pdf

<http://www.tech-worm.com/dunya-petrol-rezervi/>

<http://www.tenva.org/dusen-petrol-fiyatlari-ve-etkileri/>

<http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/1344832/Sheikh-Yamani-predicts-price-crash-as-age-of-oil-ends.html>

www.tpao.gov.tr/tp5/docd/imag/HP_DG_SEKTOR_RRR_040515

https://en.wikipedia.org/wiki/Brent_Crude

www.wallstreetexaminer.com

ÇAĞRI MERKEZİ MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ YETKİNLİKLERİNİN ANALİTİK HİYERARŞİ SÜRECİ YÖNTEMİ İLE ÖNCELİKLENDİRİLMESİ

Nermin Kişi¹

Özet

Bu araştırmada çağrı merkezi müşteri temsilcisinin sahip olması gereken yetkinliklerin öncelik değerleri belirlenmiştir. Çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS) yönteminin kullanıldığı araştırmada iki temel yetkinlik ve on sekiz alt yetkinlikten oluşan hiyerarşik bir yapı kurulmuştur. Hiyerarşide yer alan tüm faktörler uzman görüşü yardımıyla önceliklendirilerek çağrı merkezi müşteri temsilcisinin sahip olması gereken en önemli yetkinlikler ortaya konulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre çağrı merkezi müşteri temsilcisi için en önemli kişisel yetkinlik anlama ve ifade edebilme yeteneği, en önemli mesleki yetkinlik zaman yönetimi bilgi ve becerisine sahip olma olarak tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Çağrı merkezi, müşteri temsilcisi, yetkinlik, kariyer planlama, analitik hiyerarşi süreci

Prioritization of Call Center Agent Competences through Analytic Hierarchy Process Method

Abstract

In this research, priority values of competences-that a call center agent is supposed to have- have been determined. One of the multi criterion decision methods, Analytic Hierarchy Process (AHP) is used and a hierarchical structure composed of two basic competences and eighteen sub competences is established in the research. All the factors in this hierarchy are prioritized with the help of expert opinions, so the most important competences that a call center agent need, are revealed. According to the research results, the most important personal competence is the competence of understanding and expressing and the most important professional competence is having the knowledge and skill of time management for call center agent.

Keywords: Call center, agent, competence, career planning, analytic hierarchy process

¹ Yrd. Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi, Çayçuma MYO, ncelik@beun.edu.tr

GİRİŞ

İşletmelerin hızla değişen ve gelişen dünya şartlarına uyum sağlayabilmeleri için yönetim tarzlarını sorgulayarak rekabet üstünlüğünü ele geçirecek, etkinliği ve verimliliği arttıracak yeni olgular ve yöntemler geliştirmeleri gerekmektedir. Söz konusu değişimin hayata geçirilmesinde insan faktörü kritik bir role sahiptir (Bakan ve Kelleroğlu, 2003:103). Organizasyonlar ancak gerekli niteliklere sahip bireylerin oluşturduğu takımlarla başarıya ulaşabileceklerinin farkındadırlar (Cengiz ve Hısim, 2012:166). Yoğun rekabet ortamında işletmelerin başarılı olabilmeleri insan kaynaklarının bilgi, beceri ve yeteneklerinden etkin şekilde yararlanılmasıyla mümkündür. Bu noktada yetkinlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Yetkinlik kavramı ilk olarak David McClelland tarafından geliştirilmiştir. McClelland (1973:10) yazma, okuma ve hesaplama yetenekleri gibi bilişsel yetkinliklerin yanı sıra iletişim becerileri, sabır, hedef belirleme, ego gelişimi gibi kişisel değişkenleri de yetkinlikler kapsamında ele alırken; Mirabile (1997:74-75) başarılı performans için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri, yetenek, yeterlik, inanç, davranış vb. faktörleri yetkinlik kavramı içine almıştır. Gonczi (1996:16)'a göre yetkinlik kişisel yeteneklerin yanı sıra bilgi, beceri, değer ve davranış gibi mesleği yerine getirilmesi için gerekli nitelikler setidir. Çalışanların bireysel düzeyde ve takım içi vasıflarına ilişkin önemli bir veri kaynağı olan yetkinlikler insan kaynakları yönetimi tarafından işe alma, eğitim, performans değerlendirme, kariyer yönetimi, ücretlendirme ve işten çıkarma kararlarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Akgeyik, 2002:70, Rodriguez vd., 2002:309, Çınar ve Aslan, 2011:22).

Özellikle kariyer yönetimi kapsamında işletmenin performansını yükseltecek kişilerin işe alımı büyük önem taşımakta, bu doğrultuda tüm pozisyonlara yönelik görev tanımlarının ve yetkinliklerin saptanmasına çalışılmaktadır (Mayatürk Akyol ve Budak, 2013:167). Mesleğin gerektirdiği niteliklerin açıkça belirlenmesi bireyin kariyer planlama ve geliştirme sürecine faydalı olacaktır. Kariyer planlama çalışanların kendilerini tanıyıp değerlendirerek kuvvetli ve geliştirilmesi gereken yönlerini tespit etmesi, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimleri doğrultusunda geleceğe yönelik beklenti, amaç ve hedeflerini oluşturması ve bunlara hangi yöntemlerle ulaşılacağı konusunda bir plan ve program yapma işlemidir (Dündar, 2008:309). Doğru kariyer kararı vermek çok boyutlu bir süreçtir. Bu kararı vermeden önce bireyin ilgi ve yeteneklerine en uygun iş alternatiflerini araştırmış olması beklenir (Blustein, 1997:263-264). Diğer bir ifadeyle, bireyin kariyer planlamasında ve meslek seçiminde kendini tanımasının yanı sıra mesleklerin taşıdığı nitelikler hakkında bilgi sahibi olması da önem arz etmektedir. Meslek seçimi aşamasında birey kişisel özelliklerini, ilgilerini, yeteneklerini ve değerlerini göz önünde bulundurarak kendisine uygun bir seçim yaptığı zaman işi ile ilgili

tatmine ulaşabilecek, bu durum tüm yaşantısını olumlu yönde etkileyecektir (Koca, 2010:57).

Ayrıca, başlangıçta istenen niteliklere sahip doğru personeli seçmek, şirketler açısından da istenen sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır. Pek çok sektörde olduğu gibi çağrı merkezi sektöründe de en önemli yatırım insana yapılan yatırımdır. Bir şirketin kullandığı teknoloji ne kadar modern olursa olsun, bu teknolojiyi etkin şekilde kullanabilecek ve müşteriye etkin hizmet sunabilecek çalışanları yoksa o şirket başarıya ulaşamayacaktır. Doğru kişileri işe almak ve gelişimleri için doğru eğitimler vermek çağrı merkezlerinin devamlılığı için oldukça önemlidir. Çağrı merkezi sektörü sorunlarıyla ilgili yapılan bir araştırmada (Çelik, 2016:1451) sektörün en önemli sorunu çalışan devir oranının yüksekliği olarak belirlenmiştir. Sektörde çalışan devir oranının yüksek olmasının nedenlerinden biri işe alım aşamasında yapılan hatalardır. Bir çağrı merkezi çalışanın işe alımı sırasında beklentileri incelenmeli, görevini yerine getirebilmesi için sahip olması gereken yetkinlikler çerçevesinde ortama uyum sağlayabilir olma durumu sorgulanmalıdır. Bu bakış açısından hareketle bu araştırmada çağrı merkezi müşteri temsilcilerinde aranan yetkinlikler belirlenmiş ve önceliklendirilmiştir.

I. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde yetkinlik konusunda yapılan araştırmalardan bazıları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Evans (2001) yetkinliğin tanımı ve nasıl değerlendirildiği konularına yer verdikten sonra, İngiltere’de dış hekimlerinin sahip olması gereken yetkinlikleri uygulamalı beceriler, teknik beceriler ve davranışlar temaları altında incelemiştir. Bozgeyikli (2004) ilköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede yetkinlik düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçeği Konya’da öğrenim görmekte olan 180 öğrenciye uygulamıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre ölçek maddeleri bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme, mesleki bilgi toplama, gerçekçi plan yapma olmak üzere üç faktörde toplanmıştır. Akkoyunlu vd. (2010) üniversite öğrencilerinin sayısal yetkinlik düzeyini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçek, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi son sınıfında okuyan 761 öğrenciye uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin farkındalık, motivasyon, teknik erişim ve yetkinlik olmak üzere dört boyutlu olduğu görülmüştür. Çınar ve Aslan (2011) üniversite öğrencilerinin yetkinliklerini ve bu yetkinliklerin cinsiyet, yaş, okudukları bölüm gibi kişisel bilgilerine göre farklılıklarını incelemiştir. Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri ile yapılan araştırmada, öğrencilerin yetkinliklerinin yeterli düzeyde olmadığı ve geliştirilmesi gerektiği görülmüştür. Sunthonkanokpong vd. (2011) Tayland’da elektronik

sektöründe yetkinlik geliştirmeyle ilgili mevcut uygulamaları tespit etmeyi ve bu sektördeki şirketlerin çalışanları için yetkinlik gelişimini nasıl sağladıklarını belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında, şirketlerin yarısının yetkinlik geliştirme uygulamalarını kullandıkları sonucuna varmışlardır. Walther vd. (2011) Amerika’da mühendislik okuyan 67 öğrenciyle odak grup görüşmesi yaparak mesleki gelişimlerine etki eden yetkinlikleri incelemiş, bağlamsal bir model kurarak öğrencilerin sahip olması gereken 7 temel yetkinlik grubu belirlemişlerdir. Yanhua ve Watson (2011) 2001-2010 yılları arasında hemşirelik öğrencilerinin klinik yetkinlikleriyle ilgili farklı ülkelerde yapılmış 23 araştırmayı konu, yöntem bağlamında incelemiş ve 10 yıllık süreçteki gelişmeleri ortaya koymuşlardır.

Cengiz ve Hısım (2012) bir ilaç firması yöneticilerinin uzmanlıklarına ilişkin 4 yetkinliğin (ekip çalışmasına yatkınlık, planlama ve organizasyon, zaman yönetimi, problem çözme/karar verme) ölçülmesine yönelik envanter oluşturmuşlardır. 63 soruluk envanterin yetkinlikleri ölçebilmesi için geçerlilik ve güvenilirliği sağlandığı taktirde, performans ölçümlerinin objektifliği konusunda belirleyici bir kriter olarak kullanılabilmesi bulgusuna ulaşmışlardır. Çetinkaya ve Özutku (2012) Türk Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 323 adet firma üzerinde yönetsel yetkinliklerin performans değerlendirme sürecinde kullanılma durumunu incelemek üzere ampirik bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda yönetsel yetkinliklerin tüm yönetim düzeyleri için önemli görüldüğü, ancak performans değerlendirme sürecinde dikkate alınmadığı ortaya konulmuştur. Özutku ve Algur (2012) yönetici seçimi ve performans değerlendirme süreçlerinde yetkinliklerin ne ölçüde kullanıldığını belirlemeye katkıda bulunmak amacıyla, Türkiye’de faaliyet gösteren bir İtalyan şirketinin üst düzey yöneticileri üzerinde uygulamalar yapmışlardır. Elde edilen bulgular araştırma biriminde öngörülen yetkinliklere verilen önemin oldukça yüksek düzeyde olduğunu, ancak söz konusu yetkinliklerin uluslararası görevler için yönetici seçiminde ve görevlendirilen yöneticilerin performans değerlendirme süreçlerinde çok fazla kullanılmadığını göstermiştir. Solmaz vd. (2013) Muğla İlinde muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançlarını ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi, mesleki yetkinlik inancı ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi ve cinsiyet, iş deneyimi, eğitim durumu ve hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre bu değişkenleri incelemeyi amaçlamışlardır.

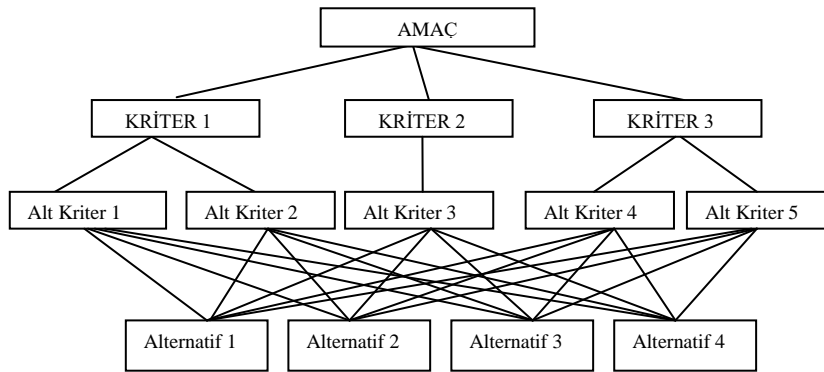
Gedviliene (2014) Belçika ve Litvanya’daki öğretmen ve öğrencilerin sosyal yetkinliklerini karşılaştırmalı olarak değerlendirmiştir. Her iki ülkede de grup çalışmasının en yaygın öğretim metodu olduğu ve grup içinde öğrenmenin öğrencilerin sosyal becerilerini geliştirdiği sonucuna varmıştır. İbicioğlu ve Ünal (2014) insan kaynakları yöneticisinin sahip olması gereken yetkinlikleri belirleyerek yönetici seçimi için bir model önerisi geliştirmişlerdir. Adayların başvuru formunda bulunan bilgileri, kişilik testi sonuçları ve mülakat komisyonu değerlendirmelerinin geometrik ortalamaları alınarak araştırmaya katılan 10 adayın sıralaması belirlenmiştir. Blazun vd. (2015) Slovenya’da 69 lisansüstü hemşirelik

programı öğrencisinin mesleklerinin gerektirdiği yetkinliklere yönelik algularını incelemişlerdir. Katılımcıların çoğunun hemşireliğin gerektirdiği farklı görev, sorumluluk, işlevlerin farkında olma konusunda kendilerini daha çok yetkin; liderlik, yönetim, grup becerileri konusunda daha az yetkin hissettikleri sonucuna varmışlardır. Dere Çiftçi (2015) öğretmenlerin mesleki yetkinlik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma, Ankara İlindeki özel eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerden çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 318 öğretmen ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki yetkinliği ve mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir. Mahbanooei vd. (2016) İran'da sağlık yöneticilerinin yetkinlik göstergelerini belirlemeyi amaçladıkları araştırmalarında, 8 temel boyut (genel bilgi ve farkındalık, zekâ ve yetenek, değer ve davranışlar, kişisel özellikler, iletişim becerileri, karar alma becerileri, liderlik becerileri, yönetim becerileri) ve 50 değişkenden oluşan bir model geliştirmişlerdir.

Yetkinlik konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde; yetkinliğin farklı boyutlarının ele alındığı ve çeşitli meslekler üzerinde uygulamalar yapıldığı görülmüş, çağrı merkezi çalışanlarının yetkinliklerine yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Mevcut araştırmalardan farklı olarak bu araştırmada çağrı merkezi müşteri temsilcilerinin sahip olması gereken yetkinlikler belirlenmiş ve bu yetkinlikler analitik bir yöntemle önem derecesine göre sıralanmıştır.

II. ANALİTİK HİYERARŞİ SÜRECİ

Bu araştırmada çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS) yöntemi kullanılmıştır. 1977 yılında Thomas L. Saaty tarafından geliştirilen AHS (Saaty, 1977), karar vericilerin karmaşık problemleri, problemin amacı, kriterleri, alt kriterleri ve alternatifleri arasındaki ilişkiyi gösteren hiyerarşik bir yapıda modellemesine olanak verir (Bk. Şekil 1).



Şekil 1: Genel Hiyerarşi Yapısı

Karar hiyerarşisinin kademe sayısı problemin karmaşık yapısına ve ayrıntı derecesine bağlı olarak değişmektedir (Millet, 1998:1199). Ayrıca, insanın bilişsel yeteneklerinin sınırlarını dikkate alarak hiyerarşinin her seviyedeki element sayısının 7 ± 2 olması tavsiye edilir (Saaty ve Ozdemir, 2003:233-244). Hiyerarşik yapı kurulduktan sonra ikili karşılaştırma matrisleri hazırlanır. Bu matrisler anket formuna dönüştürülür ve Tablo 1’de gösterilen değerlendirme ölçeğiyle konuyla ilgili uzman görüşleri alınır. Uzman sayısının birden fazla olduğu durumlarda, grubun fikir birliğini sağlamak için ikili karşılaştırma sorularına verilen yanıtların geometrik ortalaması alınır ve elde edilen değerler sisteme girilir.

Tablo 1: Değerlendirme Ölçeği

Önem Derecesi	Anlam
1	Öğeler eşit önemde veya aralarında kayıtsız kalınıyor
3	1. öğe 2.’ye göre biraz daha önemli veya biraz daha tercih ediliyor
5	1. öğe 2.’ye göre fazla önemli veya fazla tercih ediliyor
7	1. öğe 2.’ye göre çok fazla önemli veya çok fazla tercih ediliyor
9	1. öğe 2.’ye göre aşırı derecede önemli veya aşırı derecede tercih ediliyor
2, 4, 6, 8	Ara değerler

Kaynak: Saaty, 1990:15

Ardından ikili karşılaştırma matrislerinin tutarlılık oranları hesaplanır. Her bir ikili karşılaştırma matrisi için hesaplanan tutarlılık oranı 0.10’un altında ise, yargıların yeterli tutarlılık sergilediği kabul edilir. Tutarlılık oranı 0.10’un üzerinde olan ikili karşılaştırma matrisleri yeniden gözden geçirilir. Hiyerarşide yer alan tüm faktörlerin göreceli önem derecelerinin belirlenmesiyle işlem basamakları tamamlanmış olur. Tüm bu işlemler yapılırken Super Decisions veya Expert Choice yazılım programlarından yararlanılabilir.

III. UYGULAMA

Çağrı merkezi müşteri temsilcisinin sahip olması gereken yetkinliklerin değerlendirilmesi ve en önemli yetkinliklerin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırmada kullanılan AHS yönteminin uygulama adımlarına göre, öncelikle problem hiyerarşisi kurulmuş, ardından ikili karşılaştırma matrisleri yapılandırılmış, son olarak kriterlerin önem dereceleri belirlenmiştir.

A. PROBLEMİN HİYERARŞİK YAPISI

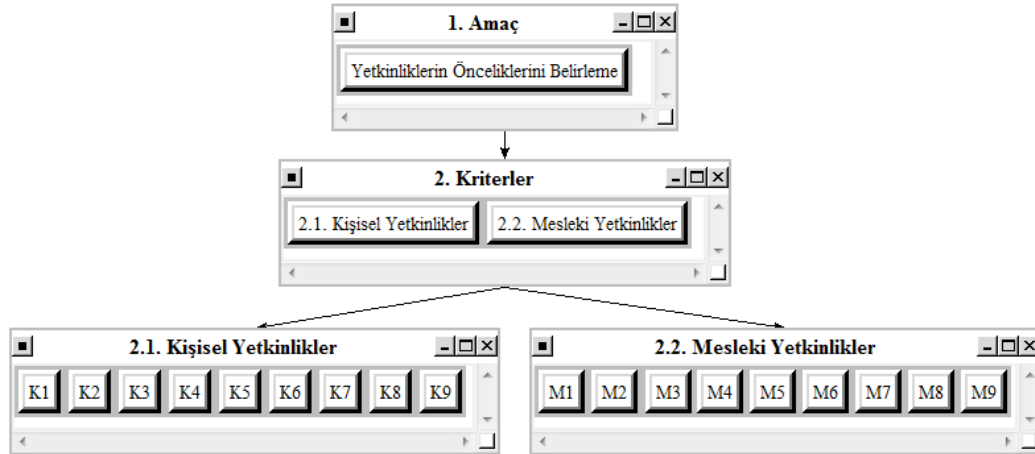
Literatür taraması (Gümüş, 2002:106; Arslan, 2003; Keser, 2006:102; Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2013:13-14; Aydın ve Başoğlu, 2014:41; Onat, 2014; Tecer, 2014; Başal, 2015:9-15) ve çağrı merkezi sektöründe çalışan orta ve üst düzey yöneticiler, insan kaynakları yöneticileri, müşteri hizmetleri yöneticileri, pazarlama ve satış müdürleri, eğitim uzmanları, müşteri temsilcileri vb. konuyla

İlgili uzman görüşleri ile çağrı merkezi müşteri temsilcisinin sahip olması gereken kişisel ve mesleki yetkinlikler belirlenmiştir. Sihirli 7±2 kuralı gereğince İnsan beyni en fazla dokuza kadar ikili karşılaştırmalara olanak verdiği için, her bir kategoride yer alan alt yetkinlikler yine uzman görüşleri yardımıyla dokuza indirgenmiştir. Çağrı merkezi müşteri temsilcisinin sahip olması gereken kişisel ve mesleki yetkinlikler Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 2: Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisinin Yetkinlikleri

Kişisel Yetkinlikler (K)	Mesleki Yetkinlikler (M)
K1. Analitik düşünme ve analiz yapma becerisi	M1. Çağrı merkezi bilgisayar uygulamalarına yatkınlık
K2. Anlama ve ifade edebilme yeteneği	M2. Sonuç odaklı yaklaşabilme
K3. Araştırmaya ve öğrenmeye açıklık	M3. Diksiyon ve fonetiği düzgün olma
K4. Ekip çalışmasına yatkınlık	M4. Esnek ve vardiyalı çalışma düzenine ayak uydurabilme
K5. Empati kurabilme becerisi	M5. Problem çözme becerisi
K6. İkna yeteneği güçlü olma	M6. Stres altında çalışabilme becerisi
K7. Öz motivasyonu yüksek olma	M7. Yazılı ve sözlü iletişim becerisi
K8. Proaktif (öngörülü) davranış yeteneği	M8. Yoğun çalışma temposuna uyum sağlayabilme
K9. Sabırlı ve pozitif yaklaşım gösterme becerisi	M9. Zaman yönetimi bilgi ve becerisi

Yetkinlikler belirlendikten sonra amaç, kriterler ve alt kriterler olmak üzere üç basamaktan oluşan Şekil 2’de görülen problem hiyerarşisi Super Decisions yazılım programı yardımıyla tasarlanmıştır. Çağrı merkezi müşteri temsilcisi yetkinliklerinin önceliklerini belirleme amacı çerçevesinde kişisel yetkinlikler ve mesleki yetkinlikler olmak üzere iki ana kriterin tanımlandığı hiyerarşide alt kriterler Tablo 2’de belirtilen kodlarıyla gösterilmiştir.



Şekil 2: Problem Hiyerarşisi

B. İKİLİ KARŞILAŞTIRMALAR

Problem hiyerarşisi oluşturulurken hangi kümenin hangi kümeyle ilişkili olduğunu göstermek amacıyla faktörler arası bağlantılar kurulmuş ve yazılım programında grafik, sözlü, matris formu, anket formu ve tablo şeklinde gösterilen ikili karşılaştırmalara ulaşılmıştır. Şekil 3'te kişisel yetkinlikler ile mesleki yetkinliklerin karşılaştırılmasını anket formu şeklinde gösteren örnek bir ikili karşılaştırma yer almaktadır. Hiyerarşideki faktörlerin bir üst kademedeki bağlantılı olduğu faktöre göre ikişer ikişer karşılaştırılmasını sağlayan ikili karşılaştırmalar, uzman görüşlerini almak için hazırlanan anket formundaki soruların temelini oluşturmaktadır.

Graphical	Verbal	Matrix	Questionnaire	Direct																
Comparisons wrt "Yetkinliklerin Önceliklerini Belirleme" node in "2. Kriterler" cluster																				
2.1. Kişisel Yetkinlikler is ?????? more important than 2.2. Mesleki Yetkinlikler																				
1. 2.1. Kişisel Ye~	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	2.2. Mesleki Ye~

Şekil 3: İkili Karşılaştırmalar

Toplam 19 sorudan oluşan anket formu; çağrı merkezi sektöründe çalışan üst düzey yöneticiler (2 kişi), çağrı merkezi müdürleri (2 kişi), çağrı merkezi müdür yardımcısı (1 kişi), iş geliştirme müdürü (1 kişi), müşteri ilişkileri müdürleri (2 kişi), pazarlama ve satış müdürü (1 kişi), işe alım müdürü (1 kişi), eğitim uzmanı (1 kişi), uzman müşteri temsilcisi (1 kişi) olmak üzere 12 kişiye uygulanmıştır. Uzmanların anketteki her bir soruya verdikleri yanıtlar Excel programına girilmiş ve grubun fikir birliğini sağlamak için anketlere verilen yanıtların geometrik ortalamaları hesaplanmıştır. Geometrik ortalamalar AHS yönteminin yazılım programı olan Super Decisions'a girilerek problem çözülmüştür. Yöntemin gereği olarak ikili karşılaştırma matrislerinin tutarlılık oranları da hesaplanmıştır. Her bir ikili karşılaştırma matrisi için tutarlılık oranı 0.10'un altında olduğundan tüm yargıların tutarlı olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece, yetkinliklerin öncelik değerlerinin belirlenmesi aşamasına geçilmiştir.

C. ÖNCELİKLENDİRME

Uygulamanın son aşaması olan önceliklendirmede, çağrı merkezi müşteri temsilcisi yetkinliklerinin değerlendirilmesi sürecinde kriter ve alt kriterler detaylı olarak incelenerek, her bir yetkinliğin ağırlıklı puanı hesaplanmış ve sistemdeki normalize edilmiş değerler esas alınmıştır (Bk. Tablo 3 ve Tablo 4). Kriterlerinin öncelik değerlerine bakıldığında; kişisel yetkinliklerin (0,6032 puan) mesleki yetkinliklere (0,3968 puan) göre daha önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3: Kişisel Yetkinliklerin Öncelik Değerleri

Kodlar	Yetkinlikler	Öncelik Değerleri
<i>K</i>	<i>Kişisel Yetkinlikler</i>	<i>0,6032</i>
K1	Analitik düşünme ve analiz yapma becerisi	0,0785
K2	Anlama ve ifade edebilme yeteneği	0,1961
K3	Araştırmaya ve öğrenmeye açıklık	0,0626
K4	Ekip çalışmasına yatkınlık	0,0881
K5	Empati kurabilme becerisi	0,0815
K6	İkna yeteneği güçlü olma	0,1147
K7	Öz motivasyonu yüksek olma	0,1052
K8	Proaktif (öngörülü) davranış yeteneği	0,0947
K9	Sabırlı ve pozitif yaklaşım gösterme becerisi	0,1785

Kişisel yetkinliklerin alt kriterleri incelendiğinde 0,1961 puanla *anlama ve ifade edebilme yeteneği* ilk sırada yer alırken bunu 0,1785 puanla *sabırlı ve pozitif yaklaşım gösterme becerisi* ve 0,1147 puanla *ikna yeteneği güçlü olma* izlemektedir. Uzmanlara göre çağrı merkezi müşteri temsilcisi her şeyden önce müşterileri istek ve ihtiyaçlarını doğru şekilde anlamalı, anlamak için etkin dinlemeyi bilmeli ve kendini ifade edebilme yeteneği yüksek olmalıdır. Ayrıca, müşteri temsilcisi işlerin yolunda gitmediği durumlarda, zor müşterilerle başa çıkmak zorunda kaldığı anlarda sakin ve sabırlı olup olaylara pozitif açıdan bakmaya çalışmalıdır. Çağrı merkezi müşteri temsilcisinin sahip olması gereken diğer bir önemli yetkinlik ise insanların düşüncelerini, davranışlarını etkilemek, onları işbirliğine ikna edebilmektedir. Bir insanın fikri, projesi, önerisi önemli olmasına rağmen ikna yeteneği zayıfsa, sahip olduğu unsurlar değersiz hale gelir. Bu nedenle ikna yeteneğinin güçlü olması da çağrı merkezi müşteri temsilcisinin olmazsa olmaz yetkinlikleri arasında yer almaktadır.

Tablo 4: Mesleki Yetkinliklerin Öncelik Değerleri

Kodlar	Yetkinlikler	Öncelik Değerleri
<i>M</i>	<i>Mesleki Yetkinlikler</i>	<i>0,3968</i>
M1	Çağrı merkezi bilgisayar uygulamalarına yatkınlık	0,1017
M2	Sonuç odaklı yaklaşabilme	0,1371
M3	Diksiyon ve fonetiği düzgün olma	0,0941
M4	Esnek ve vardiyalı çalışma düzenine ayak uydurabilme	0,0522
M5	Problem çözme becerisi	0,0833
M6	Stres altında çalışabilme becerisi	0,1387
M7	Yazılı ve sözlü iletişim becerisi	0,1356
M8	Yoğun çalışma temposuna uyum sağlayabilme	0,0842
M9	Zaman yönetimi bilgi ve becerisi	0,1733

Mesleki yetkinliklerin alt kriterleri incelendiğinde 0,1733 puanla *zaman yönetimi bilgi ve becerisi* ilk sırada yer alırken, bunu *stres altında çalışabilme becerisi* (0,1387 puan) ve *sonuç odaklı yaklaşabilme* (0,1371 puan) özellikleri izlemektedir. Müşteri temsilcileri müşterilerin ihtiyaçlarına hem en iyi, en doğru şekilde hem de en hızlı şekilde cevap vermeyi hedeflediğinden öncelikle zaman yönetimi bilgi ve becerisine sahip olmalıdır. Zaman baskısı stresi de beraberinde getirebilir. Çalışanın stres seviyesi arttıkça performansı düşer. Bu nedenle sahip olunması gereken diğer bir önemli yetkinlik stres altında çalışabilme becerisidir. Müşteri temsilcileri yönetilmesi gereken bir olgu olan stres konusunda ne kadar bilgili olursa, özyönetimleri ve performansları da o kadar iyi olur. Ayrıca, çağrı merkezi müşteri temsilcisi sonuç odaklı olmalı, amaçlarını ve ulaşacağı sonuçları zihninde canlandırmalı ve uygulamaya geçmelidir. Sonuç odaklılık işin nasıl yapıldığından ziyade ortaya hangi sonuçların konulduğu ile ilgilidir.

SONUÇ

Yoğun rekabet ortamında başarılı olmak isteyen işletmeler müşteri odaklı bir yaklaşım benimseyip, müşteriyle kalıcı ilişkiler kurmanın, müşteri memnuniyeti sağlamanın yollarını aramakta ve çağrı merkezlerine yatırım yapmaya başlamaktadır. Bu noktada teknolojiye yapılan yatırımın yanı sıra bu teknoloji kullanacak olan insan kaynağına yapılan yatırım da oldukça önemlidir. İşe alımda ve sonrasında çağrı merkezi çalışanlarının yüksek performans göstermesi sahip olduğu yetkinliklere bağlıdır. Kişisel yetkinliklerin yanı sıra mesleğin dinamiklerine uygun kişilerin seçimi, bir yandan çalışanın mutlu ve başarılı olmasına diğer yandan şirketin gelişimine katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmada çağrı merkezi müşteri temsilcisinin sahip olması gereken kişisel ve mesleki yetkinlikler sistematik bir yaklaşımla ele alınarak, yetkinlik profili ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. AHS yönteminin kullanıldığı araştırmada ilgili karar vericilere destek sağlamak amacıyla yetkinlikler önem derecesine göre sıralanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çağrı merkezi müşteri temsilcisi için kişisel yetkinlikler mesleki yetkinliklerden daha önemlidir. Kişisel yetkinliklerden sırasıyla anlama ve ifade edebilme yeteneği, sabırlı ve pozitif yaklaşım gösterme becerisi, ikna yeteneği güçlü olma nitelikleri; mesleki yetkinliklerden zaman yönetimi bilgi ve becerisi, stres altında çalışabilme becerisi ve sonuç odaklı yaklaşabilme nitelikleri en önemli yetkinlikler olarak belirlenmiştir. Kısaca çağrı merkezi müşteri temsilcisi olarak çalışmak isteyen kişi öncelikle *karşısındakini anlayabilen ve kendini rahatlıkla ifade edebilen, sabırlı, pozitif, güçlü ikna yeteneğine sahip, zaman yönetimi ve stres yönetiminde başarılı, sonuç odaklı bir yetkinlik profiline sahip olmalıdır*. Bununla birlikte şirketin görünen yüzü ve sesi olan müşteri temsilcisi çağrı merkezinde kariyer yapabileceğine inanmalı, azimli olmalı ve çağrı merkezi ortam dinamiklerine uygun bir karakter yapısına sahip

olmalıdır. Ayrıca, çağrı merkezinin bulunduğu sektöre veya projeye göre farklılık gösteren mesleki yetkinliklere hakimiyet de meslekte başarılı olmak için önemlidir.

Çağrı merkezi müşteri temsilcilerinin sahip olması gereken yetkinlikleri belirlemek ve önceliklendirmek bu alanda kariyer yapmak isteyen bireylerin kendini tanıma ve mesleklerle eşleştirme sürecinde mesleğin kendisine uygun olup olmadığını belirlemesine yardımcı olacaktır. İş hayatı açısından baktığımızda yetkinliklere uygun işe alımların yapılması ve performans değerlendirme yapılarak yetkinliklerin geliştirilmesine yönelik gerekli hizmet içi eğitimlerin verilmesi ve böylece insan kaynağının geliştirilmesi çağrı merkezi şirketlerini başarılı olmaya bir adım daha yaklaştıracaktır. Bu bağlamda rehberlik danışma büroları tarafından tüm meslek dalları için yetkinliklerin ve bu yetkinliklerin önem derecelerinin belirlenmesine yönelik kapsamlı çalışmalar başlatılabilir. Öğrencilerin iş ortamına hazırlanmalarını kolaylaştırmak amacıyla eğitim kurumlarında eğitimle kazandırılabilir yetkinliklere dayalı ders müfredatları uygulamalarına daha çok önem verilmesi tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

- AKGEYİK, Tekin (2002), “İnsan Kaynaklarında Yetkinlik Yönetimi”, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 52, Sayı 1; 69-89.
- AKKOYUNLU, Buket, Meryem YILMAZ SOYLU ve Mehmet ÇAĞLAR (2010), “Üniversite Öğrencileri İçin Sayısal Yetkinlik Ölçeği Geliştirme Çalışması”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 39; 10-19.
- ARSLAN, Zekeriya (2003), “Çağrı Merkezi Sektöründe Başarılı Bir Kariyer İçin Tavsiyeler”, Çağrı Merkezi Derneği Yayını, İnternet Adresi: www.cagrimerkezleriderneği.org/public/upload/catalog/a7fy3uy7xa5pxb.pdf, Erişim Tarihi: 04.06.2016.
- AYDIN, Elif ve Nuran BAŞOĞLU (2014), “Çağrı Merkezi Hizmetleri Programı Öğrencilerinin Konuşma Becerileri Özyeterlik Algıları: Çaycuma Meslek Yüksekokulu Örneği”, Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, 33-43.
- BAKAN, İsmail ve Hakan KELLEROĞLU (2003), “Performans Değerlendirme: İşletmelerin Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 1; 103-127.
- BAŞAL, Akın (2015), “Kariyer Merkezi Çağrı Merkezi İçin Telefonda Müşteri Hizmeti Becerileri”, İnternet Adresi: www.akinbasal.com/kariyermerkezi.pdf, Erişim Tarihi: 04.06.2016.
- BLAZUN, Helena, Peter KOKOL and Janez VOSNER (2015), “Survey on Specific Nursing Competences: Students’ Perceptions”, Nurse Education in Practice, Vol: 15; 359-365.
- BLUSTEIN, David L. (1997), “A Context-Rich Perspective of Career Exploration Across the Life Roles”, The Career Development Quarterly, Vol 45, No 3; 260-274.
- BOZGEYİKLİ, Hasan (2004), “Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 11, 221-234.
- CENGİZ, Dicle ve Erim HISİM (2012), “Faktör Analizi İle Ağırlıklandırarak Yetkinlik Envanterinin Değerlendirmesi ve Performans Değerlendirmeye Etkisi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 11, Sayı 21; 165-178.

- ÇELİK, Nermin (2016), “Türkiye Çağrı Merkezi Sektörü Sorunlarının Çözümüne Yönelik Bir Karar Destek Sistemi Geliştirme”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 9, Sayı 42; 1445-1453.
- ÇETİNKAYA, Melek ve Hatice ÖZUTKU (2012), “Yönetmel Performansa Yetkinlik Temelli Yaklaşım: Türk Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 41, Sayı 1; 142-161.
- ÇINAR, Orhan ve İmran ASLAN (2011), “Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Yetkinliklerinin İncelenmesi”, C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 12, Sayı 2; 21-37.
- DERE ÇİFTÇİ, Hale (2015), “Özel Eğitim Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Yetkinlik ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, Mediterranean Journal of Humanities, Cilt 5, Sayı 1; 221-241.
- DÜNDAR, Gönen (2008), “Kariyer Geliştirme” İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul.
- EVANS, A.W. (2001), “Assessing Competence in Surgical Dentistry”, British Dental Journal, Vol 190, No 7; 343-346.
- GEDVILIENE, Genute (2014), “The Case of Lithuania and Belgium: Teachers and Students’ Social Competence”, European Scientific Journal, Vol 10, No 13; 281-294.
- GONCZI, Andrew (1996), “Reconceptualising Competency-Based Education and Training: with Particular Reference to Education for Occupations in Australia”, University of Technology, Sydney.
- GÜMÜŞ, Mustafa (2002), “Günümüzün Gelişen Sektörü Çağrı Merkezleri”, SAU Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı 2; 134-141.
- İBİCİOĞLU, Hasan ve Ömer Faruk ÜNAL (2014), “Analitik Hiyerarşi Prosesi ile Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Yöneticisi Seçimi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 28, Sayı 4; 55-78.
- KESER, Aşkın (2006), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 11, Sayı 1; 100-119.
- KOCA, Ayşe İpek (2010), “Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 4, Sayı 1; 56-70.
- MAHBANOUEI, Bahareh, Aryan GHOLIPOUR and Mohammad Abooyee ARDAKAN (2016), “A Competency Model for General Health Managers

- (Case: Iran Medical of Health and Education)", Iranian Journal of Management Studies, Vol 9, No 2; 217 – 241.
- MAYATÜRK AKYOL, Evrim ve Gönül BUDAK (2013), "Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi: Çok Uluslu Bir Firma Örneği", Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 15, Sayı 2; 155-174.
- MCCLELLAND, David C. (1973), "Testing for Competence rather than for Intelligence", American Psychologist, Vol 28; 1-14.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (2013), "Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı", İnternet Adresi: <http://www.cagrimerkezleridernegi.org/ulusal-meslek-standartlari>, Erişim Tarihi: 04.06.2016.
- MILLET, Ido (1998), "Ethical decision making using the analytic hierarchy process", Journal of Business Ethics, Vol 17; 1197-104.
- MIRABILE, Richard J. (1997), "Everything You Wanted to Know about Competency Modeling", Training and Development, Vol 51, No 8; 73-77.
- ONAT, Orçun (2014), "Müşteri Memnuniyeti Çağrı Merkezlerinin En Büyük Artısıdır", İnternet Adresi: <http://www.itnetwork.com.tr/musteri-memnuniyeti-cagri-merkezlerinin-en-buyuk-artisidir/>, Erişim Tarihi: 04.06.2016.
- ÖZUTKU, Hatice ve Okşan ALGUR (2012), "Uluslararası Görevler İçin Yönetici Seçiminde ve Performans Değerlemesinde Yetkinliklerin Kullanımı: Perfetti Van Melle Gıda San. Tic. A.Ş. Örneği", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 17, Sayı 3; 53-73.
- RODRIGUEZ, Donna, Rita PATEL, Andrea BRIGHT, Donna GREGORY and Marilyn K. GOWING (2002), "Developing Competency Models to Promote Integrated Human Resource Practices", Human Resource Management, Vol 41, No 3; 309-324.
- SAATY, T. L. (1977), "A Scaling Method for Priorities in Hierarchical Structures", Journal of Mathematical Psychology, Vol 15, No 3; 234-281.
- SAATY, T. L. (1990), "How to Make A Decision: The Analytic Hierarchy Process", European Journal of Operation Research, Vol 48; 9-26.
- SAATY, T. L. and M. S. OZDEMİR (2003), "Why the Magic Number Seven Plus or Minus Two", Mathematical and Computer Modelling, Vol 38; 233-244.
- SOLMAZ, Erol, Tuğba UÇMA UYSAL ve Öner ÇELİKKALELİ (2013), "Ekonomik Kalkınmanın Önemli Unsurlarından Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi:

Muğla İli Örneği”, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, Cilt 5, Sayı 3; 43-66.

SUNTHONKANOKPONG, Wisuit, Kalayanee JITGARUN and Weerachai CHAOKUMNERD (2011), “Competence Development in the Electronics Industry in Thailand”, Research and Practice in Human Resource Management, Vol 19, No 1; 53-68.

TECER, Başak (2014), “Çağrı Merkezi’nde neler oluyor?”, İnternet Adresi: <http://www.basaktecer.com/cagri-merkezinde-neler-oluyor/>, Erişim Tarihi: 04.06.2016.

WALTHER, Joachim, Nadia KELLAM, Nicola SOCHACKA and David RADCLIFFE (2011), “Engineering Competence? An Interpretive Investigation of Engineering Students’ Professional Formation”, Journal of Engineering Education, Vol 100, No 4; 703-740.

YANHUA, Chen and Roger WATSON (2011), “A Review of Clinical Competence Assessment in Nursing”, Nurse Education Today, Vol 31; 832-836.

TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE EKONOMİK ETKİLERİ

Salih BARIŞIK¹, Tarık EGE² Türker ŞİMŞEK³

ÖZET

Çocuk işçiliği, değişik çeşitleriyle geçmiş yıllardan bu yana devletlerin mali ve sosyo-kültürel yapıları kapsamı içinde değerlendirilmektedir. Günümüzde çocuk işçiliği istatistikleri yönünden, dünya genelinde çocuk işçi sayısının 306 milyondan fazla olduğu tahmin edilmektedir. Bu kapsamda, başta Uluslararası Çalışma Örgütü olmak üzere çok sayıda kuruluş, çocukların iş yaşamından dışarı çıkarılması doğrultusunda düzenlemeleri gerçekleştirse ve bu husus üstündeki çalışmalarını devam ettirmeye çalışsa da, hem Türkiye gibi gelişmeye devam eden devletlerde hem de gelişimlerini tamamlamış devletlerde çocuk işçiden yararlanmalar hala devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Çocuk İşgücü, Çalışan Çocuklar.

CHILD LABOR AND ECONOMIC IMPACTS TURKEY

ABSTRACT

Child labor is considered within the scope of financial and socio-cultural structures of different types of state since ancient times. At the present time in terms of child labor statistics, the number of child workers worldwide is estimated to be more than 306 million. In this context, although many organizations, including the ILO first, the arrangements in accordance with the expulsion of children from work if you perform and in this respect tries to continue the work on, both in the state that both continue to evolve as Turkey benefiting from child labor in the state have completed their development than is currently It is ongoing.

Key Words: Employment, Child Labour, Working Children.

¹ Prof. Dr., Gazi Osman Paşa Üniversitesi., salih.barisik@gop.edu.tr

² Gazi Osman Paşa Üniversitesi., tarikege06@gmail.com

³ Yrd. Doç. Dr., Gazi Osman Paşa Üniversitesi., turker.simsek@gop.edu.tr

GİRİŞ

Çocuk çalışanların çalışma hayatında yer almalarına insanlık tarihinin hemen hemen her aşamasında rastlanmaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte çocuk işçiler üretimde daha fazla kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde de bu durum varlığını devam ettirmektedir ve sürekli mücadele edilmesi gereken önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çocuk işçiliği sorunu gelişmekte olan ülkelerin temel sorunlarından biri olmakla birlikte ülkemiz içinde önem taşıyan konulardan biridir. Türkiye’de kırdan kente göç olaylarının fazlasıyla yaşanması ve tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçilmesi çocuk işçiliği kavramının daha fazla gündemde olmasına neden olmaktadır. Yaşanan bu gelişmeler ile çocuklar aile gelirine katkı sağlamak amacıyla eğitim hakları ellerinden alınarak çalışma hayatında kendilerine yer bulmaktadırlar. Bu durum çocukların fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak gelişmesini olumsuz etkilemektedir. Ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelerle çocukların hakları korunmaya çalışılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO) tarafından 2008 yılında yapılmış olan çalışmaya göre Dünya genelinde yaklaşık olarak 1 milyar 586 milyon 288 bin çocuk nüfusunun yaklaşık olarak 306 milyonu ekonomik anlamda aktif olarak yaşamlarını sürdürdükleri belirtilmektedir. Bu çocukların ise yaklaşık 215 milyonu “çocuk işçi” olarak nitelendirilmekte ve 115 milyon çocuğun tehlikeli ve zor koşullar altında çalışmaya zorlandıkları tespit edilmiştir. Bunun yanında çocukların kişisel gelişimlerine zarar vermeyen ve eğitimlerini aksatmayan anne babaya yardım etmek, aileye ait işletmede verilen bazı işleri gerçekleştirmek gibi işleri yapmalarına da olumlu bakılır. Bu tarz etkinlikler çocukların gelişimine ve ailelerin genel durumuna katkı da bulunur. Çocuklara çeşitli beceriler ve tecrübeler kazandırır. İleride üretime katkı sağlayacak birer birey olmalarına yardımcı olur. Bu yüzden “çocuk işçiliği” çocukları yaşamdan alıkoyan, zihinsel ve fiziki gelişimlerini olumsuz etkileyen işler olarak tanımlanabilir.

Türkiye’de ise kişi başına düşen GSMH’nin düşük olması, işsizlik oranlarının yüksek olması, özellikle doğuda eğitim imkânlarına ulaşmada karşılaşılan zorluklar, gelir dağılımının adaletsiz olması, kırdan kente göç olaylarının yaşanması, işverenlerin çocuk işçileri daha ucuza çalıştırması ve istediği her şeyi rahatlıkla yaptırabilmeleri, hanehalkı nüfusunun fazla olması,

ailelerin eğitim düzeylerinin düşük olması, çalışma hayatında etkin ve düzenli denetimlerin yapılamaması ve çalışma hayatının düzenlenmesinde karşılaşılan mevzuat eksikliklerinden dolayı çocuk işçilerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır.

I. ÇOCUK VE ÇOCUK İŞGÜCÜ TANIMLARI

Tarihsel süreç içerisinde çocuk kavramı, farklı bakış açıları doğrultusunda farklı temellerde algılanmış ve bu doğrultuda anlamı da süreç içerisinde değişiklik göstermiştir. Örneğin; geleneksel aile modelinin hâkim olduğu kırsal toplum yapısında çocuk, aile için sadece duygusal anlama sahip bir aile ferdi olarak görülmemekte, aynı zamanda fazla işgücü bunun yanında yaşlılık döneminde anne ve babaya bakacak bir sosyal güvenlik aracı olarak değerlendirilmektedir (Taş ve Karaduman, 1997: 1).

Aynı şekilde emek yoğun tarımsal aile işletmelerinin yaygın olduğu kırsal bölgeler anlamında değerlendirildiğinde, ülkemizde de çocuklar ucuz işgücü olarak görülmekte ve ekonomik getirisi düşük düzeyde olsa dahi çocuklar, aile bütçesine katkı sağlaması gereken bireyler olarak kabul edilmektedirler. Bu anlayışa sahip ailelerin göç nedeni ile kentlere taşınması ile de, çocuklar yine ucuz işgücü olarak kentin resmi olmayan işgücü piyasalarında yerlerini almaya başlamaktadırlar (Ağcabay, 2012: 1-4).

Çocuk kavramının tanımlanmasında ülkelerin gelişmişlik düzeyleri etkili olduğu gibi, farklı yaş dönemlerinin de ölçü olarak kabul edildiği görülmektedir. Sosyolojik, psikolojik, hukuki, siyasi vb. birtakım ölçütlere göre farklı kapsamlarda değerlendirilmesi adına farklı şekillerde tanımlanabilen çocukluk döneminin hangi yaşlarda başladığı ve hangi yaşlarda sona erdiği de bu nedenle toplumdaki farklılıklarla gösterilmektedir (Karaman ve Özçalık, 2007: 32).

Örneğin; bir toplumda içerisinde bulunduğu yaş dönemi itibarıyla çocuk kabul edilen bir birey, bir başka toplumda yetişkin olarak değerlendirilebilmektedir. Bu temelde yine özellikle gelişmiş ülkelerde zorunlu eğitim süresinin çok daha uzun olması, çocukluk dönemi üst yaş sınırının yukarı çekilmesini beraberinde getirmektedir.

Ülkelerin hukuki mevzuatları temelinde de çocuk kavramının ve çocukluk dönemi yaş sınırının farklı ele alındığı görülmektedir. Bu çerçevede Türk Hukuk Sistemi'nde de konu ile ilgili birçok yasal düzenlemede bulunulması söz

konusudur. Örneğin; 22.11.2001 Tarih ve 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu kapsamında bir kimsenin reşit olabilmesi için, evlilik ve ergin kılınma gibi birkaç istisna dışında 18 yaşını tamamlamış olması gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu nedenle de 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nda yer verilen hüküm gereği, 18 yaşını tamamlamamış olan tüm bireyler çocuk olarak kabul edilmektedir (Çetinkaya, 1999: 15).

22.05.2003 Tarih ve 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında da çocuk kavramının tanımlanmasına yer verilmekte ve kimlerin kabul edilmesi gerektiğine yönelik belirlemeler hükme bağlanmaktadır. Bu doğrultuda 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, yine 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nda olduğu gibi 18 yaşını tamamlamamış olan kişiler çocuk olarak kabul edilmektedir.

Türkiye tarafından onaylanmış olan Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi Madde – 1 kapsamında da 18 yaşından küçük herkesin “çocuk” olarak tanımlandığı görülmektedir. “Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO)” tarafından ise; 15 – 25 yaş grubunda yer alanlar “genç işçi” olarak kabul edilmekteyken, 15 yaşın altında olan ve aile bütçesine katkıda bulunmak ya da yaşamını kazanmak amacıyla çalışanlar “çocuk işçi” ya da “çocuk çalışan” olarak nitelendirilmektedir (Tor, 2010: 26).

“Çocuk işçiliği” kavramı bu kapsamda farklı sosyal yapılara sahip toplumlarda farklı anlamlar içermekte ve kavramın tanımlanması ülkeden ülkeye, ülkenin gelişmişlik derecesine göre ve hatta aynı ülke içerisinde dahi farklılık gösterebilmektedir. Bununla birlikte ilgili literatürde çocuk işçiliği kavramının genel olarak, hayatını kazanmak ya da aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışma yaşamının içerisinde yer alan 18 yaş altı bireylerin tanımlanması adına kullanıldığı görülmektedir (Fidan, 2004: 31).

24.04.1930 Tarih ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kapsamında 12 yaşından küçük çocukların çalışmayacağı hükme bağlanmışken, 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre çalıştırma yaşı 15 olarak belirlenmiş, hafif işlerde de bu yaşın 14'e indirilebileceği ifade edilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanmış olan ve çocuk işgücü ile ilgili temel sözleşmelerden birisi olarak kabul edilen 138 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne göre de istihdama kabulde asgari yaş sınırı 15 olarak belirlenmiş, bununla birlikte asgari yaş sınırınının 13'e kadar indirilebileceği hükme bağlanmıştır. Bu doğrultuda

görülmektedir ki, ILO tarafından her ne sebeple olsun 13 yaşın altında çalıştırılanlar “çocuk işgücü” olarak değerlendirilmektedir (Günöz, 2007: 5).

II. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Çocuk işçiliğinin temel nedenleri; yoksulluk, göç, geleneksel bakış açısı, eğitim olanaklarının yetersizliği ve etkin uygulanamaması gibi nedenler bağlamında değerlendirilebilmektedir. Bununla birlikte söz konusu edilen bu nedenler, kimi zaman bir diğerinin sonucu olarak ortaya çıkabilmekte ya da hem neden hem de sonuç olarak kendisini ortaya koyabilmektedir. Bu durum çocuk işçiliğinin bir kısır döngü olarak varlığını devam ettirmesine neden olmakta ve bu doğrultuda çalışan çocuk anlayışının tamamen ortadan kaldırılabilmesi olası olamamaktadır (Tor, 2010: 32).

Tablo 1. Çocuk İşçilerin Çalışma Nedenleri – 2012

YAŞ GRUBU VE CİNSİYET	ÇALIŞMA NEDENİ						
	TOPLAM	HANEHALKI GELİRİNE KATKIDA BULUNMA	HANEHALKININ EKONOMİK FAALİYETİNE YARDIMCI OLMA	İŞ ÖĞRENME / MESLEK SAHİBİ OLMA	AİLENİN İSTEĞİ	KENDİ İHTİYAÇLARINI KARŞILAMA	DİĞER
TOPLAM	100,0*	41,4	28,7	15,2	6,0	6,8	1,8
6 – 14	100,0*	29,8	48,6	5,5	12,0	3,1	1,0
15 – 17	100,0*	46,9	19,0	20,1	3,0	8,7	2,2
KENT	100,0*	45,5	10,5	25,3	4,5	11,0	3,0
6 – 14	100,0*	39,2	29,1	13,9	8,9	7,6	0,0
15 – 17	100,0*	46,9	5,9	28,3	3,1	11,8	3,7
KIR	100,0*	37,9	43,4	7,1	7,3	3,4	0,8
6 – 14	100,0*	26,2	56,1	2,3	13,1	1,4	0,9
15 – 17	100,0*	47,0	33,7	10,8	2,9	5,0	0,4

* (%)

Not: Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(Kaynak: TÜİK, Çocuk İşgücü İstatistikleri, 2012)

Tablo 1. doğrultusunda, çocuk işçiliğinin ortaya çıkmasına neden olan en önemli etmen % 41,4 ile hanehalkı gelirin katkısında bulunma olarak ifade

edilmiştir. Bu nedeni ise, % 28,7 ile hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olma ve % 15,2 ile iş öğrenme / meslek sahibi olma izlemektedir. 6 – 14 yaş grubunda bulunan çocukların çalışmalarına neden olan en önemli etmenler ise, % 48,6 ile hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olma ve % 29,8 ile hanehalkı gelirine katkıda bulunma olarak belirlenmiştir. 15 – 17 yaş grubunda ise çocuk işçiliğinin ortaya çıkmasına neden olan en temel etmenler % 46,9 ile hanehalkı gelirine katkıda bulunma ve % 20,1 ile iş öğrenme / meslek sahibi olma şeklinde saptanmıştır.

Yoksulluk kavramı genel olarak; açlık, konutsuzluk, hasta olduğunda sağlık hizmetlerinden yararlanamama, eğitim olanağına sahip olamama ve nitelikli bir birey olarak yetişememe, çocuklarını sağlıklı olmayan ortamlarda yetiştirmek durumunda kalma ve bu temelde iş sahibi olamamak adına geleceğe yönelik sürekli kaygı ve korku taşıma şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu bağlamda ülkemiz kapsamında çocuk işçiliğinin nedenlerine yönelik gerçekleştirilen araştırmalar doğrultusunda da, çocuk işçiliğinin en temel nedeninin yoksulluk olduğu belirlenmiştir. Zira ailelerin geçim sıkıntısı yaşamaları ve aile bireylerini geçindirebilecek maddi olanaklardan yoksun olmaları temelinde karşı karşıya kaldıkları ekonomik güçlükler, ailelerin çocuklarını eğitim hayatının dışında kalmak pahasına çalıştırmaya başlamalarını beraberinde getirmektedir (Günöz, 2007: 7).

Bununla birlikte yine ekonomik yetersizlikler dolayısıyla ailelerin çocuklarının eğitim masraflarını karşılama konusunda sıkıntı yaşamaları ve çocukların çalıştırılmaması nedeniyle ailenin yaşayacağı gelir kaybı da, yoksulluk temelinde çocuk işçiliğini gündeme getiren etmenler arasında değerlendirilmektedir (Sunal, 2011: 119).

Ailelerin ekonomik yetersizlikler yaşamaları ve yoksulluk ile karşı karşıya kalmalarının temelinde ise genel olarak; işsizlik, gelir dağılımındaki adaletsizlik, ekonomik krizler, ülke kaynaklarının verimli ve etkin kullanılmaması, hızlı nüfus artışı, önlemeyen göçler, plansız kentleşme ve kayıt dışı ekonomi gibi birçok etmenin yer alması söz konusudur (Günöz, 2007: 6).

Tablo 1’de de yer verildiği üzere, Çalışan Çocuklar – 2012 Anketi verilerine göre çocuk işçiliğinin ortaya çıkmasına neden olan en önemli etmen de bu çerçevede % 41,4 ile hanehalkı gelirine katkıda bulunma olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda Çalışan Çocuklar – 2012 Anketi verilerine göre hanehalkının gelirine

katkıda bulunmak amacıyla çalışma durumu çocuk işçiliğinin nedenleri arasında hem kent hem de kırsal için önemli bir yet tutmaktadır.

Ülkemiz kapsamında değerlendirildiğinde yoksulluğu artıran en önemli etmenlerde birinin de hızlı nüfus artışı olduğu görülmektedir. Bu çerçevede ülkemizde nüfus artış hızının yüksek olması; kırsal işsizliği, göçleri ve bu temelde kentsel işsizliği ve plansız kentleşmeyi beraberinde getirmekte, gelir dağılımında adaletsizliklerin artmasına neden olmakta ve bu nedenler doğrultusunda aile gelirinde düşüş yaşanması, tüm aile bireylerinin çalışmasını zorunlu kılması adına çocuk işçiliğini gündeme getirmektedir (Avşar Kurnaz, 2009: 12).

Kayıt dışı ekonomi de, yine yoksulluğa neden olması bağlamında çocuk işçiliğine neden olan temel etmenler arasında değerlendirilmektedir. Konu ile ilgili olarak TÜİK tarafından gerçekleştirilen ve kapsamlı bir çalışma olarak değerlendirilen Hanehalkı İşgücü Anketi – 2012 sonuçlarına göre, toplam istihdamın % 49,7'si kayıt dışıdır. TÜİK – 2012 verilerine göre bu doğrultuda görülmektedir ki, Türkiye’de hem parasal sektörde hem de işgücü piyasasında kayıt dışılık oranı oldukça yüksektir ve kayıt dışı ekonominin büyüyerek alanını genişletmesi, hem hanehalkı hem de kamu gelirlerinin azalmasına neden olması bakımından çocuk işçiliğine neden olmaktadır.

İşsizlik olgusu, hem bireysel hem de toplumsal sorunları beraberinde getirmekle birlikte, çocuk işçiliğinin de en önemli nedenleri arasında değerlendirilmektedir. Bu temelde işsizlik; genel olarak çalışma yeterliliğine ve isteğine sahip olunmasına ve çalışmaya hazır bulunulmasına karşın cari ücret düzeyinde bir işe sahip olamama durumu olarak tanımlanmaktadır ve söz konusu edilen bu tanımlama da “açık işsizlik” ifade etmektedir (Dinler, 2007: 474).

ILO tarafından yapılan belirlemeler doğrultusunda da “açık işsizlik” kavramı; belirli bir yaşı geçmiş ve belirli bir dönemde işsiz olan, çalışmaya hazır bulunmasına karşın iş arayan kişileri kapsayan işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama doğrultusunda ILO, işsizlik oranını da işsiz sayısının toplam işgücüne oranı olarak ifade etmektedir (Berberoğlu, 1995: 72).

TÜİK İşgücü İstatistikleri Mart – 2015 verilerine göre, Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaşta kişilerde işsiz sayısı 2015 yılı Mart döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 322 bin kişi artarak 3 milyon 69 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 0,9 puanlık artış ile % 10,6 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Aynı dönemde tarım dışı işsizlik oranı 1 puanlık artış ile % 12,6 olarak tahmin edilmiş ve 15 – 24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı 1,9 puanlık artış ile % 18,6 olurken, 15 – 64 yaş grubunda bu oran 0,9 puanlık artış ile % 10,8 olarak gerçekleşmiştir. Aynı şekilde TÜİK İşgücü İstatistikleri Mart – 2015 verilerine göre; istihdam edilenlerin sayısı 2015 yılı Mart döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 370 bin kişi artarak 25 milyon 953 bin kişi, istihdam oranı ise 0,1 puanlık azalış ile % 45 olarak gerçekleşmiştir.

Bu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 122 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı ise 491 bin kişi artmış ve istihdam edilenlerin % 20'si tarım, % 20,5'i sanayi, % 6,9'u inşaat ve % 52,6'sı ise hizmetler sektöründe yer almıştır. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı % 1,4 oranında artarken, tarım sektörünün payı % 0,8 puan, sanayi sektörünün payı % 0,5 ve inşaat sektörünün payı % 0,2 oranında azalmıştır (TÜİK, 2015).

İşgücü, 2015 yılı Mart döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 692 bin kişi artarak 29 milyon 22 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,5 puan artarak %50,4 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre, erkeklerde işgücüne katılma oranı değişim göstermeyerek % 70,6, kadınlarda ise 0,9 puanlık artışla % 30,7 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2015: 1 – 3).

2015 yılı verilerine göre ise; 15 ve daha yukarı yaştaki 57 milyon 609 bin kişilik toplam nüfusta 29 milyon 22 bin kişinin işgücüne sahip olduğu, buna karşın 25 milyon 963 bin kişinin istihdam edildiği ve önceki anlatımlarda da yer verildiği üzere 3 milyon 69 bin kişinin ise işsiz olduğu görülmektedir. Dolayısıyla da işsiz sayısının, 2014 yılından 2015 Mart ayına dek 322 bin kişi arttığı belirlenmektedir.

Sonuç olarak anne – babanın ve/veya işgücü içerisinde yer almasına karşın hanehalkı bireylerinin işsiz olması ya da düzenli bir gelire sahip olmamaları çocuk işçiliğini direkt olarak etkilemekte ve çocukların işgücü piyasasında yer almalarını beraberinde getirmektedir (Tunçsan, 200: 481).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2007 yılında gerçekleştirilen “Türkiye’de Çocuk İşçiliği Araştırması” verileri doğrultusunda da, deri işkolunda çalışan çocukların % 91’inin annesinin ve % 44’ünün de babasının işsiz olduğu belirlenmiştir. Bu durum da dar gelirli ailelerdeki yetişkinlerin işsizliği doğrultusunda, aile yaşamının devam ettirilebilmesi adına çocukların çalıştırılmalarını ve enformel sektörde yer almalarını beraberinde getirmektedir.

Eğitim olanaklarının yetersizliği, çocuk işçiliğinin bir diğer önemli nedeni olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda bir ülkenin eğitim olanaklarının sınırlı olması, eğitime yönelik altyapının yeterli düzeyde olmaması, çocukların eğitim hizmetlerinden yararlanmasını engelleyen ailevi ve sosyal etmenler vb. sonucunda eğitim – öğretim faaliyetlerinden yararlanamayan çocuklar, ya çalışma yaşamının içerisinde yer almaya başlamakta ya da çalışması gereken bireyler olarak görülmektedirler (Bakırcı, 2004: 52–56).

Ülkemiz kapsamında değerlendirildiğinde ise; eğitim sisteminin nitelikli işgücü yetiştirmede yetersiz kalması ve eğitilmiş işgücünün istihdam edilmesine yönelik olanakların sınırlı olması, ailelerin çocuklarını okula göndermek yerine direkt olarak çalışma yaşamının içerisinde yer almalarını istemelerini beraberinde getirmekte, bu durum da neticesinde bireylerin eğitime olan güvenlerinin sarsılmasına neden olmaktadır (Fidan, 2004: 34).

II. Dünya Savaşı sonrasında gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kırdan kente göç olgusu nüfus hareketliliği hızlanmıştır. Bu doğrultuda özellikle 1940'lı yılların sonları itibariyle kentlerde; işportacılık, ayakkabı boyacılığı, hamallık, seyyar satıcılık, kapıcılık vb. gibi örgütlü olmayan, sosyal güvence olanaklarından yoksun, düşük ücretli, emek yoğun ve gelecek korkusunun yüksek düzeyde olduğu iş kolları doğmuştur (Sarı, 2006: 126–137).

Kırdan kente göç eden nüfusun kentsel istihdama katılımı açısından “geçiş dönemi” olarak nitelendirilen bu dönemde göç eden aileler, kent yaşamının içerisinde yer almaya başlamalarına karşın kentlileşmemişler ya da kırla bağlantılarını sıkı sıkıya korumaya devam etmişlerdir. Bu durum, göç eden ailelerde ancak ikinci ya da üçüncü kuşağın kent yaşamına endeksli bireyler olabilmelerini beraberinde getirmiştir (Sönmez, 2007: 319–338). Neticesinde günümüzde de göç eden ailelerde aynı durumun görüldüğü söylenebilir.

1980'li yıllardan itibaren de ülkemizde kırdan kente göç eden ailelerin çocuklarının çalışma yaşamının içerisinde daha fazla yer almaya başladıkları görülmektedir. Konu ile ilgili olarak, yoksulluk ve istihdam ilişkisi bağlamında ve göç ve çocuk işçiliği ilişkisinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmalar doğrultusunda da bu yönde bulgulara ulaşılması söz konusudur. Bu kapsamda gerçekleştirdikleri araştırmaları çerçevesinde Lordoğlu ve Başyatmaz (1984); 12 – 18 yaş arasında yer alan ve Bursa'da yaşayan 179 çocuk işçi örneğinde, hem göç olgusu ile çocuk işçiliği arasındaki ilişkiyi hem de çocuk işçilerinin çalışma

koşullarını incelemeyi amaçlamışlardır. Örneklem grupta yer alan çocuk işçilerin % 68,4'ünün kırdan kente göç eden ailelerin çocukları olduklarını ve bu çocukların da ailelerine maddi anlamda yardımcı olmak ve kendi ihtiyaçlarını karşılamak adına çalıştıklarını belirlemişlerdir. Söz konusu edilen bu oran, aynı zamanda göç eden ve ekonomik anlamda güçlük yaşayan ailelerin oranını vermek açısından da önem taşımaktadır. Örneklem grupta yer alan çocuk işçilerin % 68,1'inin günde 8 saatten fazla çalıştıklarını ve % 43,6'sının da herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmadan çalıştıklarını belirlemişlerdir. Söz konusu edilen bu % 43,6'luk oranda yer alan çocuk işçilerin ailelerinin de herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmamaları söz konusudur ki, bu durum da yine göç eden ailelerin göç ettikleri yerlerde ya istihdam olanaklarından yararlanamadıkları ya da sosyal güvenceden yoksun işlerde çalışmak durumunda kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

İlik ve Türkmen (1994) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında da, Ankara'nın önemli iç göç çekim alanlarından biri olarak değerlendirilen Şentepe Senti'nde yaşayan 15 yaş ve altı yaş grubundaki çocuk işçiler örneğinde çalışılmıştır. Araştırmaları sonucunda İlik ve Türkmen (1994); çalışma yaşamında yer alan 15 yaş ve altı yaş grubunda yer alan çocuk işçilerin % 53,5'inin kırdan kente göç eden ailelerin çocukları olduklarını ve bu ailelerin de yoksulluk dolayısıyla çocuklarını çalıştırmak zorunda olduklarını belirttiklerini bulgulamışlardır.

Ülkemizde çocuk işçiliğinin önüne geçilememesinin en önemli nedenlerinden birisi, konu ile ilgili mevzuat eksiklikleri ve denetim yetersizlikleri dolayısıyla söz konusun olan yasal boşluklar olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda ülkemizde çalışma yaşamını düzenleyen temel Kanun olan 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında yayımlanan yönetmelikler, konu ile ilgili uluslararası mevzuata ve normlara uygun olarak hazırlanmış olmakla birlikte, başta tarım sektöründe olmak üzere sanayi ve hizmet sektöründe de bazı sorunlar yaşandığı bilinmektedir. Konu ile ilgili olarak en fazla tarım sektöründe sorun yaşanmasının temel nedeninin, bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerde işgücü denetiminin; 50'den fazla, daimi statülü ve tam zamanlı işçi çalıştıran işletmelerde yapılmasından kaynaklandığı görülmektedir. Dolayısıyla da 50'den az, daimi statüye sahip olmayan ve tam zamanlı çalışmayan işçilerin istihdam edildikleri tarım işletmelerinde işgücü denetimi yapılmamakta ve bu işletmelerde diğer birçok sorunla birlikte çocuk işçiliği kontrol edilememektedir (Günöz, 2007: 21).

Ülkemizde tarım sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde istihdam edilen işçilerin % 98'i küçük tarım işletmelerinde çalışmaktadırlar ve bu doğrultuda görülmektedir ki, tarım işletmelerinin % 98'i denetlenmemektedir ya da denetlenmemektedir (Darbaz ve Uysal Kolaşın, 2009: 3).

Bu nedenle de çocuk işçilerin hem çalışma koşulları ve iş güvenliğine yönelik durumları denetlenmemekte hem de çocuk işçiliği kontrol edilememektedir. Buna karşın tarım sektörü, hem genel anlamda tarım işçileri hem de özel anlamda çocuk işçiler anlamında özel birtakım riskleri ve tehlikeleri içeren ve iş sağlığı ve güvenliği anlamında özel tedbirler alınmasını gerektiren bir sektör olması bakımından çok daha fazla denetlenmesi gereken bir sektör olarak görülmelidir. Ülkemizde genel olarak iş yaşamının denetlenmemesi birçok eksikliği beraberinde getirdiği gibi, çocuk işçilerin çalışma koşullarının denetlenmesi ve çocuk işçiliğinin önlenmesi noktasındaki eksikliklerin ve yetersizliklerin önlenememesine neden olmaktadır.

Ailenin geliri çocuk işçiliğinin ortaya çıkmasına neden olan en önemli nedenlerden biridir. Yoksullukla birlikte geliri az olan aile geçimini sağlamak için evde yaşayan diğer bireylerin de ekonomik katkı sağlamsını beklemektedir. Aile geliri ile çalışan çocuk sayısı arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Yani ailenin geliri arttıkça çocuk çalışan sayısında bir azalma meydana gelmektedir. Fallon ve Tzannatos (1998) yaptıkları araştırmalar sonucunda hanenin geliri ile çocuk işçiliği arasında negatif bir ilişkinin var olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Acaroğlu, 2010: 40).

Ailelerin maddi durumu ve ailedeki çocuk sayısı çocuk işgücü açısından önemlidir. Araştırmalara baktığımızda maddi durumu kötü olan yani geliri daha düşük olan bir ailede çocuk işçiye rastlamak, maddi durumu orta veya yüksek düzeyde olan bir aileye göre daha yüksek bir ihtimaldir. Örneğin Kütahya' da yapılan bir anket çalışması bu durumu doğrular niteliktedir. Çalışma sonucunda aylık geliri 250-500 TL arasında olan bir ailede çalışan çocuk sayısı ortalama 34, 750-1000 TL arası aylık gelire sahip ailede çalışan çocuk sayısı ortalama 19 ve 1000 TL üzeri gelire sahip bir ailede çocuk çalışan sayısının ortalama 7'dir (Kılıç, 2009: 101). Çalışan çocuk sayısında ailedeki toplam çocuk sayısının da önemli olduğunu söyleyebiliriz. Ailede çocuk sayısının fazla olması gelirin yetmemesine neden olmakta ve ailedeki büyük yaştaki çocukların çalışma hayatına atılmasına neden olmaktadır. Çok çocuklu ailelerde çocukların erken yaşta çalışmasına aileler

göz yummakta ve bu durumu normal karşılamaktadırlar. Bu düşünceye sahip olunmasının nedeni ise ailelerin gelirlerinin ve eğitim seviyelerinin düşük olmasıdır (Yıldırım, 2008: 121).

Gelir dağılımındaki eşitsizlik, çocuk işçiliğinin temel nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda bir ülkede gelir dağılımının eşit olmaması, o ülkenin ekonomisinin kırılmalı bir yapıya sahip olduğunun göstergesidir ve gelirin ne şekilde dağıtılacağına karar veren birimlerin doğru kararlar alamamış olmasından kaynaklanmaktadır (Karaman ve Özçalık, 2007: 27).

Bir ülkede gelir dağılımından görece daha düşük pay alan bireylerin ülke nüfusu içerisindeki oranının yüksek olması, bu kesimlerin aynı zamanda sosyal devlet anlayışına sahip ve vatandaşlarının belirli bir refah düzeyinde yaşamalarını amaçlayan devletlerde vatandaşlara sağlanması öngörülen eğitim, sağlık, beslenme, barınma vb. olanaklardan da yeterince yararlanılamamasına neden olmaktadır. Bu ülkelerin ekonomik anlamda büyümesinin ve kalkınmasının sağlanabilmesi için gerekli olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi de güç olduğundan, bu doğrultuda hem işgücü piyasasında niteliksiz elemanlar istihdam edilmesi adına hareket edilmekte hem de ülkenin ekonomik büyümesi ve kalkınması bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Candaş, 2010: 45).

GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen 2012 Çalışan Çocuklar Anketine göre, Türkiye’de 6-17 yaş aralığında olan çocuk nüfus 15 milyon 247 bin kişi olarak belirlenmiştir. Çocuk sayısından 2006 yılına göre bir artış yaşanmış ve bu duruma paralel olarak okula devam eden çocuk sayısında da bir artış meydana getirmiştir. 2012 verilerine göre çocukların 893 bini ekonomik bir işte çalışmaktadır. Çalışan çocukların 493 bini kırsal yerlerde 400 bini ise kentsel yerlerde yaşamaktadır. 2006 yılında ise 890 bin çalışan çocuğun olduğu dikkate alınırsa 2012 yılında çalışan çocuk sayısında 3 bin kişilik bir artış gerçekleşmiş ve çalışan çocuk sayısı 893 bin kişiye ulaşmıştır (TÜİK, 2013: 16).

TÜİK' in 2006 yılı anketi tarafından elde edilen neticelere göre; ekonomik çalışma ortamlarında bulunan çocuklardan 538 bini ücretli, günlük ödemeli, kendi hesabına yada patron olarak bir gelire sahip olmaktadır. Bununla beraber çocukların %68 oranı kadar erkektir. %68.9 kadarı şehirlerde yaşamalarını sürdürmektedir. %80 civarı asgari ücret düzeyinin aşağısında bir kazanç

sağlamaktadır. Sağladıkları net aylık gelirin ortalaması 234 Türk Lirasıdır. Erkek çocukların aylık kazançları 230 TL iken kız çocuklarda bu rakam 244 TL'dir. Şehirlerde sahip olunan net aylık kazanç 241 TL iken köy yerlerinde 219 TL aylık kazançta sahip olunmaktadır (Acaroğlu, 2010: 50).

Ekonomik anlamda gelişme ve gelir dağılımı, yoksulluğa etki etmektedir. Ekonomik gelişmenin yoksulluk sayısını düşürmede gerekli olduğu genel olarak onaylanmakta aynı zamanda yoksulluk üzerindeki etki seviyesi tartışmaya açık bir konudur. Ekonomik gelişmenin üretimi artırması yeni istihdam fırsatlarını ortaya çıkarmaktadır. Netice olarak işsiz olanların ekonomik etkinliğe katılımı kazançlarının artmasını sağlamaktadır. Yoksul kesimin kazançlarındaki fazlalığa eğitim, sağlık ve bireysel gelişim bütçelerini artırarak yoksul olan kesimin verimliliğini yükseltecek ve neticede artan istihdam sayesinde ekonomik bir büyüme ortaya çıkaracaktır (Kulaksız, 2014: 96).

Çocuk işgücü istihdamının en önemli etkisi şüphesiz istihdam ortaya çıkarması ve işsizliği engellemesidir. Çocuk işgücünde ekonomik faaliyetler yoğun olmasından dolayı, üretim faktörü olarak emek dikkat çekmektedir. Bu şekilde ekonomide istihdam edilmeyen veya yeteri kadar istihdam edilemeyen işgücü, toplumsal gereksinimleri bitirip toplumsal yararı en yükseğe çekecek şekilde araya girmektedir. Bu durumda çocuk işgücü istihdamının işsizlik olayını düşürücü niteliğine dikkat çekmektedir. Kayıtlı sektörde kişinin kendisine iş imkânı bulamaması bireylere hem çalışma hem de kazanç sağlayabilme olanağı çıkarmakta, bu tarz etkinlikler doğal işsizlik sigortası rolüne geçmektedir (Candan, 2007: 73).

Şehirlerde işgücü pazarındaki değişikliklerinden dolayı ortaya çıkan zorlukları en çok hisseden toplumsal kesim, başka bir kişiye bağlı olarak çalışan kişilerdir. Başka bir kişiye bağlı olarak çalışmanın yanında kazançların en ehemmiyetli kaynağını teşkil eden ücretlerin belli zamanlarda sabit bir şekilde kalması ve ortaya çıkan negatif ekonomik şartlar sebebiyle gün geçtikçe yetersiz olması, bu kesimin en büyük sorununu dikkat çekmektedir. Gelişmişlik gösteren sanayi toplumlarında da eş değer özellikte problemlerle karşılaşmak muhtemel bir durumdur. Ancak, bahsi geçen toplumlarda mevcut durumda olan iş güvencesi, etkin emek pazarı politikaları, işsizlik sigortası, kıdem tazminatı gibi kuruluşlar, problemin ciddiyetini düşürürken, Türkiye gibi gelişip büyümekte olan toplumlarda birine bağlı olarak çalışan bireyler kazançtaki farklılaşmalara karşı

fazla güvensiz bir şekilde bulunmaktadır. Bu kazanç kayıplarına karşı resmi olan ve kalıcı olan çözümler olmaması karşısında, çocuk işgücü kendi problemlerine kendileri bazı çözümler ortaya çıkarmakta ve ek bir işte çalıştırılmaktadırlar (Candan, 2007: 73).

Özellikle, kazancın yetmemesi ve kazançlardaki ciddi azalmalar karşısında birine bağlı olarak çalışan bireylerin doğal bir şekilde bazı ilave işler ortaya çıkardıkları görülmektedir. Ek işçi özelliği taşıyan bayan ve ihtiyarların aile bütçesine fayda sağlamak gayesiyle, durgunluk süreçlerinde emek pazarına katılım sağladıkları görülmekte, çocuklar eğitimlerin devam etmemesi karşılığında bile olsa, kazanç sağlayıcı çalışmalara girmek zorunda kalmaktadır (Güloğlu, 2003: 456).

Vergi gibi, çalışan işçiler üzerinden verilen yüksek miktarlarda kamusal yükümlülükler çocuk işgücü ekonomisinde olmadığından ötürü bu sektördeki üretim maliyetleri az olacak, bunun neticesinde satış ücretleri az olacak, ülke içi ve ülke dışı piyasalarda firmaların rekabet gücü artacaktır. Vergi ve benzeri fon şeklinde, çalışan üstünden ödenen fazla rakamlarda kamusal yükümlülükler kayıt dışı mali alanlarda bulunmadığından sebeple bu sektördeki imalat maliyetleriz az seviyede olacak, bunun neticesinde satış fiyatları düşük olacak, ülke içi ve ülke dışı piyasalarda firmalar rekabet gücü kazanacaktır (Candan, 2007: 75).

Çocuk işgücü esasında bir istihdam eylemidir ve bu eylem neticesinde bazı kişiler kazanç sağlamak ve bu doğrultuda yaşamlarını sürdürmektedir. Ülke eğer, kayıtlı sektörden toplamış olduğu fonları istihdam yaratacak şekilde yönlendiremiyorsa, vergi ve fonların girişimcilerin elinde kalması iktisadi büyüme açısından daha olumlu olacağı düşünülmektedir (Kararlan, 2010: 144). Sebebi ise vergiden kaçan işveren ve vatandaşların ellerinde kalan fonlar daha ucuzdur. Bu fonlar üretime dönüştüğü zamana üretim de bir artışın meydana geleceği beklenmektedir (Aydemir, 1994: 212). Bu hususta esas nokta girişimci kişilerin ülkeye vermeleri lazım gelen vergi, SSK primi gibi maddi gerekliliklerin, çocuk işgücü istihdamı sonucunda ülkeye vermeyip, imalata kanalize etmeleridir. Artan üretim çoğaltan etkisi oluşturarak tasarrufların yatırımlara geçiş hızını ve oranını fazlalaştırarak ekonomiye bir hava katacaktır. Aynı zamanda daha çok yatırım ve daha fazla istihdam yapılabilir (Ekin, 1995: 21).

Çocuk işgücü istihdamı; Türkiye'deki topluma ve ekonomiye verdiği zararlar birlikte en büyük negatif etkiyi, yabancı kaçak işçilerin artmasına vermektedir.

Çocuk işçileri iş kazasına uğradığında ya da mesleki bir hastalığa yakalandığında veyahut rahatsızlık geçirdiğinde SSK'nın tedavi olanaklarından faydalanamaz. Hastalığı boyunca geçici olarak sağlanan iş göremez ücretinden yararlanamaz. Çocuk işçiye, sakatlandığı zaman malullük maaşı; öldüğünde ailesine ölüm maaşı; işsiz kaldığında işsizlik maaşı verilmez. Çocuk işçi, asgari ücretten daha az, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden faydalanamayarak herhangi bir ücret verilmeden (herhangi bir tazminat) her vakit işi bıraktırma tehlikesi ile çalışmaktadır (Kanlı, 2007: 36).

Kayıt dışı bir ekonominin bulunması da, çocuk işçiliğini etkilemektedir. Kayıt dışı ekonomi, ekonomiyi değiştiren kanunlara karşı olarak oluşturulan belgeye bağlı olmamış faturasız satışlar, sigortası bulunmaya çalışanın olması gibi ekonomik işlemler olarak tanımı yapılmaktadır. Vergi kaçakçılığına sebebiyet veren bu olay ikinci bir ekonomi dalını teşkil etmektedir. Basit Parasal Oran Yöntemince; 2001 senesinde Türkiye içerisinde kayıt dışı GSMH, kayıtlı GSMH'nin %66,2'si kadarına varmıştır. 1968-2001 senelerinde genel rakam ise %45 civarındadır. 2006 senesi Hanehalkı İşgücü Anketi neticelerince; toplam istihdamın %48,5'i kayıtlı değildir. Türkiye'de hem maddi sektörde hem de işgücü pazarında kayıt dışılık rakamları fazladır. Kayıt dışı ekonominin genişlemesi, resmi istatistiklerin doğru olmamasına, kaynakların fayda vermeyen alanlara yönelmesine, kamu gelirlerin düşmesine ve çocuk işçiliğine sebebiyet vermektedir (Günöz, 2007: 50).

İstihdam edilenlerin çocuk olmasından dolayı ülkenin sigorta prim kazançlarıyla birlikte vergi gelirlerinde de düşüş gerçekleşir. İstihdam etkinliklerinin çocuk olarak gerçekleştirilmesi sonucunda sağlanan kazanç ile oluşturulan katma değer vergilendirilmemesi sebebiyle ülkede ciddi seviyede bir kazanç kaybı oluşur. Ülkede kazanç kaybı olması sonucunda bütçede bir açık meydana gelmekte ve sosyal güvenlik kuruluşlarının dengesinde bir bozulma meydana gelmektedir. Bu durum ülkenin yapması lazım gelen ve ehemmiyet teşkil eden kamu hizmetlerinin kaynaklarını güç bir duruma sokmakta ve kamu hizmetlerinin gerçekleşmemesine sebebiyet vermektedir (Candan, 2007: 76).

Patronlarca çocuk işçiliği doğrultusundaki istek, çocuk işçiliğinin oluşmasının bir sebebidir. Piyasa koşulları, ekonomik ve maddi sorunlar, bazı patronlarca çocukların daha az ücret ve uysal işgücü olarak değerlendirilmesi ve bu hususta yeteri kadar bir bilincin olmaması, küçük çaplı firmaların ekonomik ve

teknik olanaklarının yeteri kadar olmayışı, bazı ailelerin ise evlatlarının iş sahibi olabilmesi amacıyla patronlardan istekleri gibi nedenler, patronların çocuk çalışan almasına sebebiyet vererek haksız bir rekabet ortamı oluşturmaktadır. Aynı zamanda çocukların fiziksel niteliklerinden doğan bazı yetenekleri, çocuk işgücü talebini ortaya çıkaran ehemmiyet teşkil eden sebepleri içerisinde yer almaktadır. Özellikle el dokuması halı imalatında çocukların daha hareketli ve becerikli olması, bu sektörde çocuk çalışan talebinin artmasına sebebiyet vererek bu sektörde haksız bir rekabete sebebiyet vermektedir. 1980 senelerinden başlayarak gelişim gösteren devletlerin sanayileşme tekniklerini benimsemesi sebebiyle bu devletler, kendi aralarındaki rekabette üstünlük kurabilmek için işgücü harcamalarında bir azaltma gereksinimi duymuştur. Özellikle emeği fazla olan sektörlerde çocuk işgücünden faydalanmanın fazlalaşmasına sebebiyet veren bu oluşum bazı vakitlerde çocuk çalışan almakla birlikte bir istismar söz konusu olmuştur (Kulaksız, 2014: 108).

Çocukların haklarını gerektiği gibi muhafaza eden hukuksal düzenlemelerinin bulunmadığı veya yeteri kadar bir denetimin olmadığı ülkelerde maliyeti az çalışanlardan faydalanarak haksız rekabette bir adım öne geçmek ve daha fazla kazanç sağlayabilmek isteyen özellikle küçük firmalar, çalışmasında bir sorun olmayan yaşlardaki bireyler yerine daha düşük miktarlarda iş yapan ve haklarını bilmeyen çocuk çalışanları kullanmayı tercih etmektedir. Örnek verilecek olursa; çocuk çalışanlar Hindistan içerisinde bulunan şişe imalatında, Peru içerisindeki tuğla imalatında, Brezilya içerisindeki şeker kamışı kesiminde vb. gibi işlerde günde 14 saate kadar çıkan ve ücreti 60 Cent kadar olan ücretler karşılığında işe alınmaktadır (Efe ve Uluoğlu, 2015: 55).

Çocuk işgücü istihdamı, firmalar arası rekabet ortamlarına negatif etki yapar ve resmi sektörde etkinlik gösteren firmalara yani kayıtlı firmalara, kayıtlı olmayan yani resmi olarak varlığı görülmeyen firmalar tarafından dolaylı yollarla ceza verilmiş olur (Kanlı, 2007: 36).

Çocuk işgücü istihdamıyla işe alınan çocuk işçiler az bir ücret, sosyal bir güvencenin bulunmayışı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde noksan olarak istihdam edildiklerinden dolayı çalışma yaşantısında bir verimlilik söz konusu olmamaktadır. Çocuk istihdamından dolayı işe alınan çocukların büyük bir bölümü normal iş saatlerinden daha çok çalıştırılmakta hem vücut olarak hem de ruhsal olarak sömürülmektedirler. Bundan dolayı çalışmalarında bir verimlilik olmamaktadır (Tor, 2010: 34 – 35).

Çalışan bireyler çalışma ortamlarında çok sayıda risk ile burun burunadır. Çocuk işçi herhangi bir çalışma kazası yada mesleki bir hastalık ile burun buruna gelmeleri durumunda aralarında bir iş sözleşmesi bulunmadığından dolayı patronlar tarafından basit bir şekilde işten atılabilmektedirler. Sosyal bir güvencesi bulunmayan çocuk işçi maddi olarak kuvveti olmadığından dolayı hastalığını yada çalışma esnasında oluşan kazadan dolayı bir tedavi imkanı bulamamaktadır. Nitekim Türkiye'de 2006 senesinde toplamda 79.027 adet iş kazası ve mesleki hastalı ortaya çıkmış ve toplam 1.601 adet işçi yaşamlarını yitirmiştir (Candan, 2007: 78).

Çocuk çalışan bulunduran illegal sektörler, sosyal güvenlik sistemini bitirmekte, vergi gelirlerinde bir düşüşe sebebiyet vermekte ve sendikaları tehlikeye sokmaktadır. Çocuk işgücü istihdamı sebebiyle çalışanların sendikalaşmaya karşı oldukları görülmektedir. Bu nedenle sendikaların bazı sorumlulukları bulunmaktadır. Yoksulluğu engelleyici politikalar ortaya çıkarmalı ve hayata geçirilmesinde etkin bir rol oynamalıdır. Asgari ücretin belirlenmesinde sosyal yan olarak tarafını belli etmeli ve bir tek asgari ücret olayını faaliyete geçirmede gayret göstermelidir. Çocuk işçiliğine dönük ve hukuki imalar normlarının yerleşmesini sağlayıcı etkinlikler oluşturarak bir denetim organı olarak rol üstlenmelidir. Taşeron veya diğer imalar şekillerinde çocuk çalışan çalıştırılmayacağı hakkında toplu sözleşmelere hüküm vermek ve bunları kontrol etmek esas vazifeleri içerisinde olmalıdır. Küçük ve illegal olarak varlığını sürdüren işyerlerini de örgütleyebilecek bir sendikal perspektifi ortaya çıkarmalıdır. İşyerlerinde çalıştırılan çırak ve kalfaların gagesine uygun istihdamına özen gösterilmeli ve bunların problemleri ile alakadar olunmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acaroğlu, H. (2010). “Türkiyede çocuk işgücüne insan sermayesi açısından bir yaklaşım Yoksulluk, Çocuk İşgücü Ve İnsan Sermayesi Döngüsü” Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Ağcabay, M. (2012). “Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, Eğitim Dergisi, Ocak Dönemi, Sayı: 33: 1-4.
- Avşar Kurnaz, Ş. (2009). “Türkiye’de Çocuk Yoksulluğu”, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Bakırcı, K. (2004). “Türkiye’de Çocuk ve Genç İşçiliği”, Görüş Dergisi, Sayı: 58: 52-56.
- Berberoğlu, N. (1995). Çalışma Ekonomisi, Ant Matbaacılık, Eskişehir.
- Candan, M. (2007). “Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı Ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Candaş, A. (2010). “Türkiye’de Eşitsizlikler: Kalıcı Eşitsizliklere Genel Bir Bakış”, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Politikalar Formu, Haziran 2010.
- Çetinkaya, S. (1999). “Çalışan Çocukların Sosyal Güvenlik Hakları”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, SSK Sigorta Müfettişleri Derneği, Sayı: 2, s. 15, Ankara.
- Darbaz, B. ve Uysal – Kolaşın, G. (2009). “125 Bin Çocuk İşçi Okula Gitmiyor – 30 Bini Hiç Gitmemiş” BETAM Yayınları, İstanbul.
- Dinler, Z. (2007). İktisada Giriş, Ekin Kitabevi Yayınevi, Bursa.
- Efe H. Ve Uluoğlu S.A. (2015). “Dünyada Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Geline Nokta Ve Geleceğe Dair Bazı Öngörüler” Eğitim Bilim Toplum Dergisi, Cilt:13 Sayı:51, 2015.
- Ekin, N. (1995). “Kayıt Dışı Ekonomi, Enformel İstihdam”, İTO Yayınları, İstanbul.
- Fidan, F. (2004). “Çalışan Çocuk Olgusuna Sosyo – Psikolojik Bakış”, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, s. 30 – 49.
- Güloğlu, T. (2003). “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları 45.Kitap, İstanbul.

- Güneş T. (2001). “Çalışan Çocuklar” Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı: 4.
- Günöz M. (2007). “ Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu Ve Çözüm Önerileri” Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- İlik, B. ve Türkmen, Z. (1994). “Çocuk İşçiliğinin Temel Nedenlerinden Birisi Olan İç Göç Araştırma Projesi Dokümanı”, ILO Yayınları, Ankara.
- Kanlı, M. (2007). Dolaylı Vergiler ve Kayıt Dışı Ekonomi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karaman, B. ve Özçalık, M. (2007). “ Türkiye’de Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Bir Sonucu: Çocuk İşgücü” Yönetim ve Ekonomi Cilt:14 Sayı:1, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Manisa.
- Kulaksız Y. (2014). “Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, Eylül - Aralık 2014, s. 91-111.
- Lordoğlu, K. ve Başyatmaz, T. (1984). “12 – 18 Yaş Arası Çalışan Çocuklar İçin Bölgesel Bir Analiz Örneği: Bursa”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 33, s. 337 – 352.
- Sarı, C. (2006). “Formel ve Enformel Arasında: Ankara’da Atık Kâğıt Toplayıcılarının Deneyimine Eleştirel Bir Bakış”, Türkiye’yi Sınıf Gerçeğiyle Anlamak, Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Sönmez, İ. (2007). “Concentrated Urban Poverty: The Case of Izmir Inner Area”, European Planning Studies, Volume: 15, pp. 319 – 338.
- Sunal, O. (2011). “Gelir Düzeyi ve Çocuk Emegi Arasındaki İlişki: Ülkelerarası Bir Karşılaştırma”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 66, Sayı: 1, s. 117 – 128.
- TÜİK, (2015). “İşgücü İstatistikleri – 2015”, TÜİK Haber Bülteni, Haziran Dönemi, Ankara, s. 1 – 3.
- TÜİK, (2013). “Hanehalkı İşgücü Anketi – 2012”, TÜİK Yayınları, Ankara.

TÜRKİYE'DE SOSYAL SERMAYE BİLEŞENLERİNDEN GÜVEN HAKKINDA BİR DEĞERLENDİRME

Seyfettin ASLAN¹

Özet

Sosyal sermaye son yılların popüler kavramlarından biridir ve normlar, iletişim ağları ve güven unsurlarından oluşmaktadır. Sosyal sermayenin çok temel ilkelerinden biri olan güvenin oranı bir bakıma toplumların, siyasal, toplumsal ve ekonomik alandaki başarılarının oranını da belirlemektedir. Çalışma, esas itibarıyla Dünya Değerler Araştırması'nda Türkiye'de güvenle ilgili kısım üzerinde durmuştur. Bu anketlerde Türkiye'de güven düzeyi oldukça düşük çıkmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde sosyal sermaye kavramı ve önemi tartışıldıktan sonra kavramın tarihsel arka planı ve onu oluşturan unsurlar incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Türkiye'de sosyal sermaye ve güven konusunda bir değerlendirme yapıldıktan sonra Türkiye'de güven eksikliğinin siyasal, toplumsal ve ekonomik nedenleri üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Güven, Türkiye

AN ASSESSMENT ABOUT TRUST AS A COMPONENTS OF THE SOCIAL CAPITAL IN TURKEY

Abstract

Social capital is one of the most popular concepts in recent years and is composed of norms, networks and trust factors. The ratio of trust that is one of the most basic principles of social capital determine in a sense the rate of success in political, social and economic fields in society. This study mainly focused on the relevant part of the confidence in Turkey in World Values Survey. In these surveys confidence stands out quite low in Turkey.

In the first part of the study the concept of social capital and its importance discussed and then the historical background of concept and the elements that constitute it have been studied. In the second part of the study, after an assessment of social capital and trust it has focused on political, social and economic reasons of a lack of trust in Turkey.

Key Words: Social Capital, Trust, Turkey

¹ Doç. Dr., Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, seyfettinaslan68@gmail.com

GİRİŞ

Son yıllarda farklı akademik disiplinlere konu olan ve yüzyıllık (ilk defa 1916'da Hanifan'ın çalışmaları) bir geçmişe sahip olan sosyal sermaye kavramı, toplumu oluşturan birey, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları arasındaki koordinasyonu kolaylaştıran ve toplumun üretkenliğini artıran, norm, iletişim ağı ve güvenden oluşan yapı olarak tanımlanmaktadır.

Sosyal sermaye unsurlarından olan normlar, bir topluluktaki bireylerin sahip olması gereken tutum ve davranışlarla ilgili kurallardır. İletişim ağları, bir toplumda yatay ve dikey hiyerarşide yer alan birey ve örgütlerin ihtiyaç duyduklarında birbirleriyle karşılıklı iletişime geçebilmeleridir. Güven ise, bireyin verdiği sözler doğrultusunda hareket etmesi ve karşı tarafla iletişim kurarken dürüst davranmasıdır.

Sosyal sermayenin, demokrasi, rüşvet oranı, mahkemelerin bağımsızlığı, grevler, öğrenci hareketleri, protestolar, tutuklu sayısı, hükümete ve sendikalara olan güvenin derecesi, kredi kullanma derecesi, bireysel özgürlük, toplumsal etkinliklere katılım, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaşlık bağlantıları, iş bağlantıları, farklılığa tolerans gösterme, şiddet oranları, suç oranları, boşanma oranları, intihar oranları, çocukların televizyon izleme oranı, çocuk sağlığı ve eğitim kalitesi ve sivil toplum kuruluşlarının yaygınlık derecesi vb. olmak üzere birçok ölçütü bulunmaktadır.

1990-1991, 1996-1997 ve 1999-2001 yıllarında seksenden fazla ülkede gerçekleştirilen Dünya Değerler Araştırması (DDA) kapsamında yapılan anketlerde kişilere güvenilip güvenilmediği şeklindeki bir soruya Türkiye özelinde verilen cevaplar güven düzeyinin oldukça düşük çıktığını göstermektedir. Bu çalışmadaki temel tartışma konusu, anketlerde de görüldüğü gibi, Türkiye'de güven düzeyinin düşük olmasının nedenleri üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde sosyal sermaye kavramı ve sosyal sermayenin önemi vurgulandıktan sonra kavramın tarihsel arka planı ve onu oluşturan unsurlar incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise Türkiye'de sosyal sermaye ve güven konusunda bir değerlendirme yapıldıktan sonra Türkiye'de güvenin düşük olmasına yol açan siyasal, toplumsal ve ekonomik nedenler üzerinde durulmuştur.

I. SOSYAL SERMAYE KAVRAMI VE ÖNEMİ

Son yıllarda akademik dünyanın yoğun bir şekilde ilgisini çeken sosyal sermaye kavramı, ekonomiden eğitime, demokratikleşmeden kurumsal

performansa, suç oranının düşürülmesinden sağlık alanına kadar farklı disiplinlerdeki çalışmalara temel oluşturmaktadır (Kılınç, 2010: 3).

Sosyal sermaye, tarihsel tecrübe, gelenek ve din gibi kültürel mekanizmalar aracılığıyla oluştuğu ve iletildiği için insan sermayesinin diğer türlerinden farklıdır (Fukuyama, 1998: 37). Sosyal sermayeyi bir kavram olarak ilk kez kullanan Hanifan (1916) bu kavramı, genel kullanımı olan özel mülkiyet veya para gibi somut şeylerin dışında bireyler arası ilişkiler açısından ele almış ve bireylerin günlük yaşamda aralarında geliştirdikleri iyi niyet, arkadaşlık, yakınlık ve sosyal bir takım ilişkileri tanımlamak için kullanmıştır (Çalışkan, 2010: 5-6).

Sosyal sermaye, toplumu oluşturan birey, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları arasındaki koordinasyon faaliyetlerini kolaylaştıran ve toplumun üretkenliğini artıran, norm, iletişim ağı ve güvenden oluşan yapı olarak da tanımlanmaktadır (Karagül, 2012: 93).

Fukuyama'ya göre, insanlar arasında eşgüdümü ve işbirliğini teşvik eden (2000: 3) sosyal sermaye, bir toplumda veya onun bazı kesimlerinde güven duygusunun hâkim olmasıyla ortaya çıkan yetidir. Bu, en geniş topluluk olan ulustan en küçük ve temel sosyal grup olan aileye ve bunlar arasındaki tüm sosyal grupların içine gömülmüştür (1998: 37).

Sosyal sermaye aynı toplumsal grupla farklı toplumsal gruplar arasında güvene dayalı iletişimin yoğunluğu olarak da tanımlanabilir. Nitekim Özsağır, bireylerin yalnız kan bağıyla bağlı olduklarına veya tanıdıklarına değil, yabancılara da güvendiği bir toplumun, sosyal sermaye yapısının güçlü olduğunu (2007: 49) söylemektedir.

Coleman, sosyal sermayeyi yükümlülükler ve beklentiler, bilgi kanalları ve sosyal normlar olarak tanımlarken (1988: 95) Putnam'a göre, sosyal bağlantılara, normlara ve güvene işaret eden (1995: 665) sosyal sermaye, koordine eylemleri kolaylaştırarak toplumun verimliliğini artırır (1993: 167).

Sosyal sermaye, kavramı gruplar ve ağlar, güven ve dayanışma, kolektif çalışma ve işbirliği, bilgi ve iletişim, sosyal birleşme ve bütünleşme, yetki ve politik faaliyetler olarak da açıklanmaktadır (Karakurt, 2008: 80).

Aslında sosyal sermaye, ekonomik ve sosyal faaliyetlerin yaygınlığı oranında pozitif, düşüklüğü oranında da negatif yönde etki yapan tamamlayıcı bir faktör olarak da tanımlanabilir (Karagül ve Dündar, 2006: 65). Fakat bu faaliyetlerin pozitif veya negatif yönlü olmasında sosyal sermayenin niteliği çok önemli bir rol oynamaktadır. Herhangi bir toplumda sosyal sermayenin zenginliğinin tüm siyasal, toplumsal ve ekonomik yapıyı olumlu etkileyeceği aksi durumda bu yapıların olumsuz etkileneneceği unutmamalıdır.

Sosyal sermaye, kendi başına eyleme geçen ya da girişimde bulunan bireyler aracılığıyla kazanılamaz. Sosyal sermaye, bireysel değerlerden ziyade toplumsal değerlerin hâkim olmasına dayanır (Fukuyama, 1998: 38). Nitekim Field'a göre, kişinin diğer insanlarla kurduğu bağlantıların ve ortak paylaşımlarının sayısının fazlalığı o kişinin zengin bir sosyal sermayeye sahip olduğunu gösterir (2008: 1).

Kullanıldığında artan, kullanılmadığında aşınabilen (Putnam, 1993: 170) ve bir toplumda zaman içinde kazanılıp kaybedilebilen (Fukuyama, 1998: 39) sosyal sermayenin tükenmesi durumunda tekrar üretilmesi çok uzun yıllar alabilir (Fukuyama, 1998: 285). Bir toplumdaki sosyal sermaye birikimini, o toplumdaki çalışma şartları, tarihi hafıza, etnik ve dini yapı, iç ve dış siyasal ve ekonomik politikalar etkileyebilmektedir (Karagül ve Dündar, 2006: 62).

Demokrasi, ülkedeki rüşvet oranı, mahkemelerin bağımsızlığı, grevler, öğrenci hareketleri, protestolar, tutuklu sayısı, hükümete ve sendikalara olan güvenin derecesi, kredi kullanılabilirliği, kişisel özgürlük, toplumsal etkinliklere katılım, yetkilendirme ve temsil yetkisi oranları, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaşlık ilişkileri, iş bağlantıları, farklılığa tolerans gösterme, şiddet oranı, suç oranı, çocukların televizyon izleme oranı, çocuk sağlığı ve eğitim kalitesi, (Karakurt, 2008: 80-81) sivil toplum kuruluşlarının yaygınlık derecesi, bireylerin sivil toplum örgütlerinde ne ölçüde görev aldıkları ve sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerinde bireylerin gönüllü olarak ayda ortalama hizmet süreleri (Yıldız ve Topuz, 2011: 216) sosyal sermayeyi belirleyen önemli ölçütlerdir.

Sosyal sermayenin düşük olduğu yerlerde yoksulluk, işsizlik ve ailelerin parçalanma oranı yüksektir (Putnam, 2000: 343). Nitekim Putnam "Bowling Alone" adlı çalışmasında, zaman ve para baskısına yol açan değişimlerin, kadınların istihdamdaki paylarının artması yönündeki değişikliklerin, yeni banliyölerin kurulmasının, arabanın yaygınlaşmasının, gelişen iletişim teknolojilerinin ve medyanın artan etkisinin Amerika özelinde sosyal sermaye üzerinde olumsuz etkiler yaptığını ifade etmektedir (2000: 323). Bu kapsamda toplumsal, kültürel ve teknolojik değişim dikkate alındığında, Türkiye toplumunun da sosyal sermayenin olumsuz etkilendiği ileri sürülebilir.

Sosyal sermaye, insanların daha zeki, daha sağlıklı, daha güvenli, daha zengin ve daha güçlü olmalarına katkı yaparak adil yönetimler ve istikrarlı demokrasilerin oluşmasına yol açar (Putnam, 2000: 314). Benzer şekilde sosyal sermaye, insani gelişme, eğitsel başarı, adil gelir dağılımı, sağlık hizmeti, suç oranları, yolsuzluk ve etkin yönetim gibi göstergelerle pozitif bir ilişkiye sahiptir (Alacahan ve Duman, 2011: 112). Sosyal sermaye, bireylerin birikmiş sorunlarını daha kolay çözmelerine, (Putnam, 2000: 311) örgütlerde bilginin akışına imkân sağlar, toplumsal güveni ve etkileşimi artırarak hayatın zorluklarına karşı koymayı kolaylaştırır (Keleş, 2012: 27). İnsanların toplumsallığını artıran sosyal sermaye,

toplumdaki ahlak kurallarının pekişmesine, sadakat ve dürüstlük gibi erdemlerin kazanılmasını yardımcı olur (Çalışkan, 2010: 8).

A. SOSYAL SERMAYE'NİN TARİHSEL ARKA PLANI

Bir asırlık entelektüel geçmişe sahip olan sosyal sermaye, özellikle siyaset bilimi, sosyoloji ve ekonomi alanındaki çalışmalara konu olan bir kavramdır.

Her ne kadar 20. yüzyılın başlarında Max Weber'in "Protestanlık Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhunu" adlı makalesinde sosyal sermayeden dolaylı olarak söz edilmişse de (Tüysüz, 2011: 9) günümüzde popülerliğini Robert D. Putnam'ın çalışmalarına borçludur ve ilk defa 1916'da L. J. Hanifan tarafından dile getirilmiştir. Hanifan, "Kırsal Okul Topluluk Merkezi" adlı çalışmasında Batı Virginia'da bir kır kasabasında, okulların ve öğretmenlerin önderliğinde sosyal sermayenin oluşmasını ve yararlarını araştırmıştır (Putnam, 2000: 16). Hanifan, bu çalışmada sosyal sermayeyi sosyal birimi oluşturan bireyler ve aileler arasındaki iyi beklentiler, arkadaşlık, sempati ve sosyal ilişki gibi çoğu insanın günlük yaşamında görülebilecek kavramlara dayalı olarak tanımlamıştır (Karakurt, 2008: 78).

Hanifan'dan sonra bir süre kullanılmayan sosyal sermaye kavramı 1956 yılında Kanadalı araştırmacılar tarafından kentsel toplum kültürüyle ilgili bir çalışmada tekrar dile getirilmiştir (Tüysüz, 2011: 9). Çağdaş anlamda sosyal sermaye kavramı, varlığını büyük oranda Robert D. Putnam'ın siyasal bilimler, Pierre Bourdieu'un sosyoloji, James Coleman'ın eğitim sosyolojisi ve Francis Fukuyama'nın ekonomi ile ilgili çalışmalarına borçludur (Karakurt, 2008: 78). Sosyal sermaye kavramı günümüzdeki şöhretini büyük oranda Putnam'ın "Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy" (1993), "Bowling Alone: America's Declining Social Capital" (1995) ve "Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community" (2000) adlı çalışmalarına borçludur. Putnam, bu çalışmalarında genel olarak ülkelerin siyasi ve ekonomik performanslarıyla bireylerin sivil etkinlikleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Putnam, "Making Democracy Work" çalışmasında İtalya'nın güney ve kuzey bölgelerindeki kentsel toplulukları karşılaştırmıştır. Bu çalışma, Kuzey İtalya kentlerinde sivil toplumun Güney İtalya'daki kentlere göre daha etkin olmasının tüm toplumsal, ekonomik ve siyasal yapıya olumlu yansıdığını göstermiştir.

B. SOSYAL SERMAYE UNSURLARI

Genel olarak sosyal sermaye, normlar, iletişim ağları ve güven olmak üzere üç unsurdan oluşmakta ve gerçekte her biri diğeri ile bağlantılı sosyal değeri ifade etmektedir (Karagül, 2012: 96). Sosyal sermaye, toplumun üretkenliğini ve sağlıklı olmasını sağlayan normlar, sosyal ağlar ve bireyler arası itibar, güven ve

inanılabilirlik olarak da tanımlanmaktadır (Yüksel, 2015: 15). Sosyal sermaye, normlar, iletişim ağları (siyasal, ekonomik, eğlence, spor faaliyetleri ile ilgili) ve gruplara katılan bireyler arasında zamanla gelişen güven olarak üç ana bileşenden oluşur (Kılınç, 2010: 30).

1. Normlar

Sosyal sermaye unsuru olan ve her toplumun kendine özgü niteliklerini taşıyan sosyolojik bir olgu olan (Çalışkan, 2010: 15) normlar, bir topluluktaki bireylerin ait oldukları topluluk açısından ne tür tutum ve davranışlara sahip olmaları gerektiği hakkındaki kurallar bütünüdür (Keleş, 2012: 31). Normlar, grup içi bireylerin davranışlarını ya da gruplar arası ağları ve iletişim kurallarını belirleyen ve sosyal düzenin oluşturulmasını sağlayan yapılar (Tüysüz, 2011: 22) olarak da tanımlanabilir. Ayrıca normlar, informel bir sosyal kontrol sağladıklarından formel kontrol biçimleri ya da kurumsallaşmış yasal cezalara olan ihtiyaç da azalmaktadır (Kapu, 2008: 272).

Genel olarak normlar, kanunlar, tüzükler ve yönetmelikler gibi devletin yetkili organlarınca düzenlenip uygulanan, gerektiğinde aynı kurum tarafından değiştirilen, devletin ve sosyal düzenin korunmasını ve devamını amaçlayan yazılı normlar ve toplumun tarihi tecrübe ve birikiminden kaynaklanan, günümüzdeki ve gelecekteki hayat tarzını düzenlemesi beklenen, örf (töre), adet, görenek, ahlak ve din kurallarından oluşan yazılı olmayan normlar olmak üzere iki şekilde kategorize edilebilir (Karagül, 2012: 94).

Sosyal sermayeyi üreten normlar, önemli ölçüde gerçeğin söylenmesi, yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve karşılıklılık gibi erdemleri içermelidir (Fukuyama, 1997: 379). Bir toplumda normlara itibar eden ve gereğini yapanların oranı, aynı zamanda o toplumun uyum ve bütünleşme oranını da göstermektedir (Karagül, 2012: 95).

2. İletişim Ağları

İletişim ağları, sıradan piyasa işlemleri için gerekli olanların ötesinde, gayri resmi normları ve değerleri paylaşan bireysel aktörlerin aralarındaki bağlantılardır (Tüysüz, 2011: 36). Sosyal sermaye için değerli olan ağlar, insanların birbirleriyle işbirliği yapmasına yardımcı olur ve böylece sosyal uyumu kolaylaştırır (Field, 2008: 14). Ağların etkinliği ve yoğunluğu sosyal sermayenin niteliğini de belirlemektedir.

İletişim ağları, bir toplumdaki yatay ve dikey tabakalaşmada yer alan kişi ve örgütlerin gerektiğinde iletişime geçebilmelerini sağlar. İletişim ağları, ulaşım ve haberleşme araçları ve yasal düzenlemelerle güçlenir veya zayıflar (Karagül, 2012:

96). Ağlar, toplumun ortak değerler etrafında bütünleşmesini sağlayan güvenin transfer edilmesini ve yayılmasını sağlar (Putnam, 1993: 169). İletişim ağında oluşturulan güven ortamı sayesinde diğer bireylerle gerçekleşen bilgi akışkanlığı ve etkinliği kontrol maliyetini azaltır ve işlemleri kolaylaştırır (Putnam, 2000: 313; Keleş, 2012: 29-30). Nitekim bireyleri birbirine bağlayan iletişim ağları sayesinde ortak değerlerin bireyler arasında paylaşılması, bir çeşit sermaye oluşumu olarak görülebilir (Yıldız ve Topuz, 2011: 203). Zaten sosyal sermaye teorisinin, daha başarılı aktörlerin daha iyi bağlantılı aktörler olduğu tezi (Başak ve Öztaş, 2010: 33) iletişim ağlarının sosyal sermaye için çok önemli olduğunu göstermektedir. Bireylerin tanıdıkları insan sayısı ve bu insanlarla paylaşılan ortak değerlerin düzeyi o bireylerin sosyal sermaye düzeyini belirlemektedir.

3. Güven

Sosyoloji, psikoloji, siyaset bilimi, ekonomi, antropoloji, tarih ve yönetim gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerine konu olan güven, kişinin karşı tarafa verdiği sözler doğrultusunda hareket etmesi ve müzakereler sırasında dürüst davranması olarak tanımlanır (Paşamehmetoğlu, 2010: 23). Bilgi toplumunu anlamak açısından önemli bir kavram olan güven (Uslaner, 2002: 3), sözlük anlamı ile korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma, bağlanma duygusu ve itimat olarak tanımlanmaktadır (Özsağır, 2007: 49). Ayrıca güven fırsat bulduğunda bir kişinin değerinin zayıf yönünü kendi çıkarı doğrultusunda kötüye kullanmayacağına olan inancı olarak da tanımlanabilir (Keleş, 2012: 32). Bir kişinin, karşı tarafın adil, ahlaka uygun ve öngörülebilir şekilde davranacağına ilişkin dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavram olan (Fukuyama, 1998: 142; Demircan ve Ceylan, 2003: 140) güven, insanların toplumsal hayatta ihtiyaç duyduğu ve elde etmeye çalıştığı en temel duygudur.

Sosyal sermayenin önemli bir bileşeni olan güven (Putnam, 1993: 170) toplumsal düzenin, bireysel yaşantının, ekonomik ve demokratik gelişmenin temelini oluşturmaktadır (Gökalp, 2003: 163). Nitekim Fukuyama, sosyal sermayeyi güven üzerine kurmuş ve sosyal sermaye ile güveni birbirinin yerine kullanmıştır (1998: 37). Sosyal sermaye, tükettiğinden daha fazla yakıt üreten bir reaktör gibi, güven üreten koşulları oluşturmak için güven duygusunu kullanmaktadır (Keleş, 2012: 34). Güven olmadan sosyal sermayenin gelişmesi ve ilişki ağı oluşturması mümkün olmadığından sosyal sermayenin ön şartı olarak kabul edilmektedir.

Güven kavramının üç farklı sınıflandırması söz konusudur:

- 1) Stratejik (kişisel) güven: İnsanların günlük deneyimlerinden elde ettiği ve yalnız kan bağıyla bağlı olduklarına veya tanıdıklarına ve kendilerine benzeyen kimselere karşı duydukları güvendir.

- 2) Genel (ahlâki) güven: Bireylerin yalnız kan bağıyla bağlı oldukları veya tanıdıkları ve kendilerine benzeyen kimselere değil, özellikle kendi yakın çevreleri dışındaki kimselere (yabancılara) duydukları güvendir.
- 3) Kurumsal (sisteme) güven: Bireylerin siyasal, toplumsal ve ekonomik kurumlara ve sisteme güvenlerini ifade etmektedir (Uslaner, 2002: 1-2).

Bu çalışmanın kapsamında zaman zaman kişisel ve kurumsal güvenden söz edilmesine rağmen daha çok genel ya da ahlaki güven üzerinde durulmaktadır.

Aslında kişisel güven, bireyler için daha önemli olmasına rağmen toplum söz konusu olduğunda, kurumsal ve genel güven daha değerli kabul edilmektedir (Paşamehmetoğlu, 2010: 23). Nitekim birbirlerini tanımayan bireyler arasındaki güven duygusunun güçlü bir sosyal sermayeyi göstermesi (Fukuyama, 1998: 63; Uslaner, 2002: 5) genelleştirmiş güveni vurgulamaktadır.

Putnam'ın "Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy" (1993), "Bowling Alone: America's Declining Social Capital" (1995) ve "Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community" (2000) çalışmaları temelde güven eksikliğinin İtalya ve Amerika toplumlarında sosyal sermaye kaynakları olan aile, sivil toplum ve sosyal gruplardaki olumsuz etkisini araştırmaya odaklanmıştır.

Putnam sosyal sermayenin oluşmasının kolay olmadığını (1993: 185) ve onun unsuru olan güvenin kullanıldığında arttığını, kullanılmadığında aşındığını (1993: 170) ifade etmektedir. Nitekim Fukuyama da özellikle genel güven düzeyinin hem toplumdaki topluma hem de belirli koşullar veya olayların sonucunda zaman içinde değişebileceğini (1998: 205) söylemektedir. Buna paralel olarak, dünya çapında genelleşmiş güveni ölçen araştırmalarda, Batı toplumlarının Doğu toplumlarına, zengin toplumların yoksullara, Protestanların, Müslüman ve Katoliklere göre genelleştirilmiş güven derecelerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. İlk kategoride yer alan insanlar, tanımadıkları insanlara daha kolay güvenmektedirler (Başak, 2010: 64).

Sosyal ilişki ve etkileşimlerde riskleri en aza indiren bir mekanizma olan (Çetin, 2006: 83) güvenin yüksek düzeyi insanların birbirlerini tanıdıkları ve yüz yüze ilişkilerin yoğun ve yaygın olduğu bir zeminde gerçekleşir (Alacahan ve Duman, 2011: 113). Yüksek güvenli toplumlarda yolsuzluk daha az, hükümet performansı daha fazla ve bürokrasisinin performansı daha iyidir. Bu toplumlarda hükümetler zenginden fakire refahı yeniden dağıtır, eğitime daha fazla bütçe ayırır ve ekonomik büyümeyi teşvik edecek politikalar izlerler (Uslaner, 2002: 14).

Güçlü ve istikrarlı aile yapısı ve sağlam toplumsal kurumlar, hukuki düzenlemelerden ziyade, özünde güven barındıran toplumsal ilişkilerle kurulmaktadır (Tüysüz, 2011: 16). Nitekim Fukuyama'ya göre, genellikle kurallar ve güven arasında ters orantılı bir ilişki vardır. İnsanlar, ilişkilerinde kurallara

bağımlı olmaları derecesinde, birbirlerine o oranda az güvenirler (1998: 203). Ayrıca yüksek güven düzeyine sahip toplumlarda, devlete olan güven daha güçlü ve (Can, 2015: 263) demokratik gelişme hızı yüksektir (Uslaner, 2002: 16). Hoşgörünün olduğu bu tür toplumlarda, toplumsal sorunların yargının önüne gitmeden uzlaşmayla çözülmesi (Alacahan ve Duman, 2011: 111) adalet mekanizmasına olan güven düzeyini de yükseltmektedir (Altay, 2007: 342). Yüksek güvenli toplumlarda işbirliği, dayanışma, ortak karar alma ve yatırımlarda esneklik söz konusudur (Yıldız ve Topuz, 2011: 216). Böylelikle yatırımlar sonucu ortaya çıkan yeniliklerin toplumda yayılması ve kullanılması hızlanmaktadır (Tüysüz, 2011: 43; Keleş, 2012: 36).

Genel güven, ekonomik faaliyetlerde işbirliğini kolaylaştırdığı ve işlem maliyetlerini düşürdüğü için ekonomik büyüme ile güven arasındaki ilişki de daha çok genel güven esas alınmaktadır (Öksüzler, 2006: 111). Başarılı ekonomilere sahip toplumlarda güçlü güven duygusu hâkimdir (Demir, 2011: 904). Fukuyama'ya göre, güven ve benzeri değerler, sadakat veya dürüstlük gibi ekonomistlerin "dışsallık" diye adlandırdığı şeylere örnektir. Onlar gerçek, pratik ve ekonomik değerleri olan mallardır. Sistemin etkinliğini ve mal üretimini artırır (1998: 141).

Güven duygusunun ve sosyal sermayenin çok yüksek olduğu ülkeler, devlet desteği olmaksızın büyük ölçekli örgütler kurabilirler (Çetin, 2006: 76; Fukuyama, 1998: 3). Güven, ülkelerin gelir düzeyleri ve gelirlerin adil dağıtılmasına pozitif yönde katkı yapar (Altay, 2007: 42). Güvenin artışı kentlerdeki suç oranlarını düşürebilir ve kentsel güvenliğe önemli katkılarda bulunabilir (Karakurt, 2008: 88).

Öte yandan güven eksikliği otoriter iktidarların oluşmasına yol açar (Uslaner, 2016). Aslında dünyada geri kalmışlığın en önemli nedenlerinden birinin karşılıklı güven eksikliği olduğu iddia edilmektedir (Keleş, 2012: 35). Toplumda güvenin azalması, sosyal ilişkileri düzenleyecek müdahaleci ve kuralcı hükümetlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Fukuyama, 1998: 320). Güven düzeyinin düşük olduğu toplumlarda, mafya tipi suç örgütleri, rüşvet ve yolsuzluk yaygınlaşırken, güçlü merkezi devlete ve bürokrasiye ihtiyaç artmaktadır. Güven eksikliği iş başarıma maliyetlerini de yükseltmekte ve rekabet gücünü düşürmektedir (Ören, 2007: 75). Öte yandan toplumda güvenin azalması suç işleme oranının ve dava sayısının artmasına da yol açmaktadır (Fukuyama, 1998: 275). Toplumsal tabakalaşmanın olduğu hiyerarşik kültürlerde güven kökleşemez. Böyle toplumlar, kuşaklar boyunca süren güçlü sınıfsal bölünmelere neden olan katı sosyal kurallara sahiptirler (Uslaner, 2002: 4). Güvenin düşük olduğu toplumlarda küçük aile işletmeleri gelişirken büyük işletmeler ancak devlet desteğiyle kurulup yaşayabilmektedir (Fukuyama, 1998: 78). Gelir dağılımının bozuk olduğu, çalışanın hakkını alamadığı ve ekonomik yolsuzlukların olduğu toplumlarda güvene dayalı ilişkilerin oluşturulması mümkün olmadığından sosyal barışı kurmak da oldukça zordur (Karagül ve Masca, 2005: 46).

II. TÜRKİYE'DE SOSYAL SERMAYE

Sosyal sermaye ile ilgili çalışmalar, özel olarak siyasal ve genel olarak toplumsal hayatın kalitesi ve niteliği ile vatandaşların erdemleri ve nitelikleri arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir (Kılınç, 2010: 3). Bir toplumda yaşanan ekonomik krizler, eğitim altyapısındaki eksiklikler, gelir dağılımındaki uçurumlar, adalet sistemindeki aksaklıklar ve yolsuzluklar toplumsal bağları ciddi şekilde zayıflatan faktörlerdir (Yıldız ve Topuz, 2011: 208).

Ülkelerdeki sosyal sermayenin varlığını ve boyutunu saptayan ölçütlerden biri de belirli dönemlerde yapılan Dünya Değerler Anketi (DDA)'dir. 1990-1991, 1996-1997 ve 1999-2001 yıllarında seksenden fazla ülkede gerçekleştirilen DDA'de kişilere "Genel olarak çoğu kişinin güvenilir olduğunu veya onlarla olan ilişkilerinizde aşırı dikkate gerek olmadığını düşünüyor musunuz?" şeklinde bir soru sorulmakta ve bu sorulardan alınan cevaplar yüzde olarak sıralanmaktadır. İlgili soruya "evet" cevabını verenlerin oranının yüksek olduğu ülkelerdeki sosyal sermaye birikimi yüksek kabul edilmekte, düşük olan ülkeler ise sosyal sermaye açısından fakir olarak değerlendirilmektedir (Yıldız ve Topuz, 2011: 217).

Türkiye'de sosyal sermaye ile ilgili yapılan karşılaştırmalı çalışmalar ve analizlerin büyük çoğunluğu Türkiye'nin sosyal sermayesinin düşük olduğu bulgusunu ortaya koymaktadır. Özellikle genel güven oranları ve sivil toplum faaliyetlerinin çeşitliliği ve katılım oranları dikkate alındığında Türkiye'de sosyal sermaye rezervlerinin oldukça düşük olduğu saptanmıştır (Aydemir ve Tecim, 2012: 51). Aynı şekilde Türkiye'de insanların tanımadıkları ve kendilerinden farklı (yabancı) insanlara pek güvenmediklerinin birçok kamuoyu araştırması tarafından test edilmesi, Türkiye'nin sosyal sermaye yapısının zayıflığını ortaya koymaktadır (Özsağır, 2007: 49). Türkiye'de uzlaşma kültürünün yerleşmemesi, siyasetin gerginlikler üzerine kurulması ve çatışmacı kültür (Ataay, 2013: 281) sosyal sermayenin düşük kalmasına yol açan en önemli etmenlerdendir. Zaten bir sonraki bölümde incelenen Dünya Değerler Anketi'nin ortaya koyduğu sonuçlar, Türkiye'nin güven endeksinin dolayısıyla sosyal sermayesinin düşük olduğunu çok açık bir şekilde göstermektedir.

A. TÜRKİYE'DE GÜVEN

Türkiye'de sosyal sermayenin önemli bir unsuru olan genel güven düzeyinin düşük olduğu genel olarak kabul edilen bir gerçektir. Türkiye'de güven yanında yurttaş katılımı da düşük düzeydedir (Devamoğlu, 2008: 78).

Sosyal sermayenin ölçülmesi konusunda kullanılan yöntemlerden biri de anket yoluyla toplumdaki güvenin ölçülmesidir (Tüysüz, 2011: 126). Türkiye'de sosyal erdemlerin zayıflığını ve güvensizliğin yaygınlığını ispatlayan DDA sonuçları, bu gerçeği vurgulayan veriler sunmaktadır (Ören, 2007: 82). Bu anketin

sonuçlarına göre birçok ülkenin güven ve sosyal sermayesi yüksek iken, Türkiye bu sıralamada çok geride kalmıştır (Yüksel, 2015: 36).

1990-1991, 1996-1997 ve 1999-2001 yıllarında seksenden fazla ülkede gerçekleştirilen DDA'da kişilere "Genel olarak çoğu kişinin güvenilir olduğunu veya onlarla olan ilişkilerinde aşırı dikkate gerek olmadığını düşünüyor musunuz?" şeklinde bir soru sorulmakta ve bu sorulardan alınan cevaplar yüzde değer üzerinden sıralanmaktadır. İlgili soruya "evet" cevabını verenlerin oranının yüksek olduğu ülkelerdeki sosyal sermaye birikimi yüksek kabul edilmekte, düşük olan ülkeler ise sosyal sermaye açısından zayıf olarak değerlendirilmektedir (Çalışkan, 2010: 25).

1990-1991 yıllarında ülkeler düzeyinde yapılan DDA'da o ülke insanlarına "sizce insanların çoğu güvenilir midir yoksa başkalarıyla ilişki kurarken, hiçbir zaman dikkati elden bırakmamak mı gerekir" şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Buna göre Türkiye'de başkalarına güven oranı % 9.8 gibi çok düşük bir düzeyde çıkmıştır. 1996 yılında tekrarlanan ankete göre, bu oran % 6,5'e kadar düşmüştür (Esmer, 1999: 25; Erdoğan, 2016: 8). 2001 yılında aynı soru iki kez daha sorulmuştur. İlk sonuçlarda, 'insanların çoğu güvenilirdir' diyenlerin oranı % 6,7 çıkarken, ikinci sonuç % 18,6 olarak belirlenmiştir (Devamoğlu, 2008: 71). Türkiye, 1990-1991 yıllarındaki ankette % 9.8 ile 43 ülke içinde 42. sırada, 1995-1996 yıllarında yapılan çalışmada ise OECD'ye üye ülkeler arasında % 6,5 ile son sırada ve 2007 yılı çalışmasında % 5 ile 57. sırada yer almıştır (Erdoğan, 2016: 11; Uğuz vd., 2011: 23). DDA'nın 2005-2008 yılları arasında yapılan beşinci sürümündeki anket sonuçlarına göre 57 ülke arasında genel toplumsal güvenin en düşük olduğu ikinci ülke Türkiye'dir. Dünya genelinde ortalama % 25,1 iken Türkiye'de ise sadece % 4,8 idi. Bu oran Trinidad ve Tobago'dakinden (% 3,8) sonra en düşük orandır (Ekmekçi, 2010: 237-238). Nitekim bu oranları değerlendiren Karagül, güven düzeyinin yüksek olduğu ülkelerin iktisadi ve sosyal anlamda da daha iyi bir konumda bulunduğunu, buna karşılık güven düzeyinin düşük olduğu ülkelerin ise her anlamda yetersiz olduğunu söylemektedir (2012: 102). Nitekim 2008 yılında ARI Hareketi tarafından yaptırılan Türk Gençliğinin Siyasal Tutumları Araştırması 15-27 yaş arasındaki gençlerin sadece % 10'unun insanları genel olarak güvenilir bulduğunu göstermiştir (TEGV, 2008: 35).

Sosyal sermaye konusunda sadece Türkiye'yi kapsayan önemli bir çalışma 2005 yılında "Infact Research" çalışma grubunca yapılan araştırmadır. Bu araştırma 15 ilin kentsel ve kırsal bölgelerinde, 18 yaş üstü (18-24 yaş aralığındaki nüfus) 1,216 kişi ile yapılan bir örnekleme çalışmasıdır. Sonuçları 27 Şubat 2006 tarihinde kamuoyuna açıklanan araştırma bulgularına göre, genelleştirilmiş güven seviyesi ölçümü için sorulan "insanların çoğuna güvenilebilir" düşüncesini onaylayanların oranı % 12,6 iken, "insanlarla ilişkilerde çok dikkatli olunmalı" düşüncesini destekleyenlerin oranı % 85,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamlar,

güvensizliğin en açık göstergesidir (Yıldız ve Topuz, 2011: 220). Bu araştırmanın bulguları genel olarak şöyledir:

- Türk toplumunda sosyal sermaye düzeyi düşüktür,
- Sosyal sermaye, siyasi ve sivil katılım, sorgulamadan itaat ve hoşgörüsüzlük gibi kavramlar birbirleriyle ilişkilidir,
- Derneklerin yaygınlaşması ve siyasi katılımın artmasının yolu sosyal sermaye düzeyinin yükseltilmesinden geçmektedir,
- Genelleştirilmiş güven ve sivil katılım, daha iyi işleyen demokrasi için tetikleyici rol oynayacak değişkenlerdir (Altay, 2007: 352).

Türkiye’de güven düzeyini ölçen araştırmalarda eğitim düzeyi, gelir, yaş, dindarlık ve siyasi eğilimler gibi bağımsız değişkenlerin güvensizlik düzeyini fazla etkilemediği görülmektedir. Yani her gruptan, her düşünceden insan için güven oranı aşağı yukarı aynı düzeydedir (Esmer, 1999: 26). Sosyal sermayenin ölçümüne yönelik yapılan çalışmalar, özellikle DDA, Türkiye’nin sosyal sermayesinin yetersiz olduğunu çok açık bir şekilde göstermektedir. Bu yetersizliğin temel nedeni, yaşanan yolsuzluk, hortumculuk, rüşvet, siyasi çatışmalardan kaynaklanan siyasi ve ekonomik güvensizlik gibi sorunların, insanların gelecekle ilgili beklentilerini olumsuz etkilemesi ve böylece birbirlerine ve topluma karşı olan güvenlerini yitirmesine neden olmasıdır (Yıldız ve Topuz, 2011: 222). Türkiye’nin güven düzeyinin düşük olması, demokrasinin ve sivil toplumun gelişmesi açısından da sorunlara yol açmaktadır. Güven eksikliği, ekonomik, siyasi ya da kültürel ortaklıklar kurmayı, örgütlenme kapasitesini ve kurumlara üyeliği de zorlaştırmaktadır (Erdoğan, 2016: 14). Türkiye’de güven eksikliğinin temel nedenlerinden biri güvenin oluşmasında önemli bir kaynak durumundaki devletin bu işlevini yerine getirememesidir. Devletin zaman zaman farklı toplumsal kesimlere eşit ve adil davranmaması ona olan güveni sarsmakta dolayısıyla toplumdaki güven düzeyi düşmektedir.

Kısacası, Türkiye’de sosyal sermaye stoku yetersiz olduğundan insanların bir araya gelebilmesinde önemli bir faktör olan toplumsal güven duygusu yerleşmemiştir. Bu da hem bireysel ilişkiler hem de siyasi kurumlar düzeyinde güven eksikliğini ortaya çıkarmaktadır (Devamoğlu, 2008: 73).

1. Siyasal Açıdan Güven Eksikliği

Siyasal sistemin herkes için eşit ve adil sonuçlar doğuran politikalar üretebileceğine ilişkin toplumdaki yaygın inanç, güven olarak nitelendirilmektedir (Akgün, 2001: 4). Toplumda karşılıklı güven, yönetim açısından bürokratik süreçlerin kısaltılmasını ve ortak hedefler doğrultusunda hızlı karar alıp, ortak hareket etmeyi kolaylaştırmaktadır (Tüysüz, 2011: 41). Bu bürokratik süreçlerin açık, şeffaf ve hesap verilebilir olmasını gerektirmektedir.

Bir ülkede gerek yönetenlerle yönetilenler arasındaki gerek dikey yönlü, gerekse kişi ve kurumlar arası yatay yönlü güvene dayalı ilişkilerin niteliği ve niceliği o ülkedeki sosyal sermayenin en belirgin göstergeleridir (Karagül ve Dündar, 2006: 63-64).

Genel güven, demokrasiye bağlılığı artırır, demokrasiyi kalıcı hale getirir ve vatandaşların otoriter düşüncelere kaşı koymalarına yardımcı olur. Dolayısıyla güven, bir anlamda, demokrasinin sigortası işlevini görür (Ekmekçi, 2010: 237) ve bu sayede kamu kaynaklarının kötü yönetimi, rüşvet ve adam kayırmacılık gibi sorunlar azalır (Tüysüz, 2011: 41). Genel güvenin yüksek olduğu toplumlarda, devletlerin daha uzlaşmacı, yolsuzluklardan uzak ve halkın taleplerini karşılayacak politikalar geliştirmekte daha başarılı olduğu tespit edilmiştir (Fukuyama, 2000: 8).

Öte yandan toplumdaki güven düzeyinin yükselmesi için bireyin de devlete ve kurumlarına duyduğu güvenin derecesine bakmak gerekmektedir (Esmer, 1999: 23). Çünkü devlete güvenmeyen bireylerden, diğer bireylere güvenmesini beklemek zordur. Bu anlamda adaletin iyi işlemesi yani güçlüden yana değil haklıdan yana tecellisi etmesi gerekir (Karagül ve Dündar, 2006: 70). Adalete olan güven, suçlu olanın cezasını çekeceğini çok net olarak bilmesiyle artar. Bu güven topluma yerleştiğinde toplumdaki bireyler arasında huzur ve güven ortamı çok daha hızlı ve kolay oluşacaktır (Can, 2015: 267). Aksi takdirde, siyasi çatışmalar, yolsuzluklar ve adi suçların oranında artışlar yaşanacak (Karagül ve Dündar, 2006: 64) ve sonuçta sosyal sermaye düzeyi gerileyecektir.

Düşük düzeyli sosyal sermaye, merkezi devletin etkisini artıracığından bu durum zamanla yönetimde aksamalara, yolsuzluklara ve otoriter yönetimlere yol açacaktır (Betil, 2010: 23; Erdoğan, 2016: 9). Nitekim Ekmekçi'ye göre, DDA'nin Türkiye özelinde "güçlü lider" sorusuna "çok iyi olurdu" ya da "fena olmazdı" şeklinde cevap verenlerin oranı anketin yapıldığı 55 ülke genelinde ortalama % 38,1 iken Türkiye'de % 58,9 gibi ürkütücü bir oran çıkmıştır. O'na göre, toplumsal güvenin çok düşük olduğu Türkiye'de bu oran, halkın önemli bir bölümünün "iyi niyetli despotizmi" ülke sorunlarına çare olarak gördüğünü göstermektedir (Ekmekçi, 2010: 240-241).

Bir toplumda güvenin ölçülmesinde, devlete ve onun kurumlarına duyulan saygının derecesi, halkın kendisiyle ilgili kararlara katılım düzeyi, sivil toplum kuruluşlarının yaygınlık derecesi, bireylerin sivil toplum örgütlerinde ne ölçüde görev aldıkları ve sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerinde bireylerin gönüllü olarak ayda ortalama hizmet süresi v.b. göstergeler kullanılmaktadır (Gökalp, 2003: 165). Tüm bu göstergeler aynı zamanda Türkiye'de güven düzeyini de az çok tahmin edilebilir kılmaktadır.

Türkiye'de devletin bireylere güvenmediği sık sık dile getirilmektedir. Gerçekten, devletle birey arasındaki işlemlerde, büyük ölçüde vatandaşın beyanına itibar etmek yerine sistem, işlemin başlangıcında ispata dayanır ve bu nedenle de

ayrıntılı muhtar, noter, nüfus kütüğü vs. sistemleri geliştirilmiştir (Esmer, 1999: 23). Öte yandan halkın da siyasal sisteme, partilere ve genel olarak tüm kurumlara güveninin azaldığı son yıllarda yaygınlaşan bir düşüncedir (Akgün, 2001: 1).

Türkiye’de siyasi açıdan güven düzeyinin düşük olması, güçlü bir demokratik kültürün oluşmasını oldukça güçleştirmekte ve bu güvensizlik hali muhalif siyasete de yansımaktadır. Siyasal partiler ve bu partilerin toplumsal tabanları rakip partileri kendilerine ve ülkelerine bir tehdit olarak algılamaktadırlar. Bu partiler, rakip partileri “emperyalizmin uşağı veya işbirlikçisi”, “bölücü”, “rejim düşmanı” ve “darbeci” olarak görmekte ve bu partilerin bizzat niyetlerinin bozuk olduğuna inanmaktadırlar. Türkiye’de de siyaset, araçlar üzerinden değil niyetler üzerinden yapıldığından “niyet siyaseti” yaygındır ve bu durum kaçınılmaz bir şekilde toplumsal kutuplaşmaya ve hukukun siyasallaşmasına yol açmaktadır (Ekmekçi, 2010: 238-239). Türkiye’de Cumhuriyetin ilanı ile başlayan bu kutuplaşma süreci, ülke siyasetinde niyet siyasetinin egemen olmasının da etkisiyle mağdurları her dönem değişmekle birlikte sürekli mağduriyetler üretmektedir (Can, 2015: 265-266). Bu kutuplaşma, demokrasi adına darbe taraftarlığına, hukuk ihlallerini savunmaya ve devletin hemen her kurumunda kapsamlı bir kadrolaşma hareketine girişmeye kadar ileri götürülebilir (Ekmekçi, 2010: 239). Bu niyet siyasetinin, devlet yönetiminin demokratik ilke ve esaslar yerine, iktidardaki partinin ilke ve esaslarına göre yönetildiği "yarı otokratik" bir yapıya bürünmesine (Can, 2015: 266) yol açtığı iddia edilmektedir.

Türkiye’de demokratik sistemin sorunlarla karşılaşmasının en önemli nedeni toplumda güven, katılımcılık, hoşgörü ve özgürlük gibi değerlerin Batı demokrasileri standardında olmamasıdır (Esmer, 1999: 92). Üstelik Türkiye’de toplumun değerleri geçmişten günümüze gelinceye kadar Batı toplumlarıyla karşılaştırılmayacak kadar devletçidir (1999: 102). Türkiye’de bireylerin siyasal sisteme güvenmemelerine yol açan temel etkenler, çok sık yaşanan siyasi ve ekonomik krizler, skandallar ve istikrarsız koalisyon hükümetleridir.

Bu güven ortamının yeniden oluşturulması için demokrasinin daha etkin ve uzlaşmacı bir hale gelmesi ve toplumsal güvenin güçlenmesi adına niyet odaklı siyasetin terk edilerek araç odaklı siyasetin hâkim kılınması gerekir. Bu anlamda siyasete ve siyasi liderlere önemli görevler düşmektedir (Ekmekçi, 2010: 244). Türkiye’de güven düzeyinin düşük olmasının nedenlerinden biri demokratik değerlerin içselleştirilememesidir. Türkiye’de devletle vatandaşlar arasındaki güven düzeyini artırmak için öncelikle askeri yönetim tarafından yürürlüğe konulan ve toplumun sorunlarına cevap veremez hale gelen mevcut Anayasası’nın değiştirilip tüm toplumsal kesimleri kucaklayan ve eşit mesafede duran ve insan hak ve özgürlüklerinin demokratik standartlara uygun hale getirildiği yeni bir Anayasanın yapılması gerekmektedir.

2. Toplumsal Açıdan Güven Eksikliği

Bir toplumda bireyler arasındaki karşılıklı hoşgörü, sabır ve nezaket, bireylerin birbirlerine ve geleceğe bakışlarının olumlu olması, toplumsal huzur ve mutluluğun düzeyi o toplumdaki sosyal sermayenin varlığını göstermektedir (Karagül, 2012: 100). Sosyal ilişkilerin değişmesi sosyal sermaye biçimlerini de değiştirmiş ve birçok açıdan gelenekselden kopuş yaşanmış ve bu kopuş, aileye, dine, ticari ilişkilere, komşuluk ilişkilerine ve eğitime yansımıştır (Aydemir ve Tecim, 2012: 46).

Sosyal sermayenin önemli kaynaklarından olan aile (Fukuyama, 1997: 379) kurumunun temelinde güven ve ortak değerler yatmaktadır (Demir, 2011: 906). Birey, toplumu ailede keşfeder, tanır ve içselleştirir. Güven, üyeleri arasındaki bağın gücü oranında ailede üretilir. Güven duygusu ile ailede tanışan birey, toplumsal sorumluluk bilincine varır, ortak eylem geliştirme kapasitesini artırır (Aydemir ve Tecim, 2012: 48) ve sosyal iletişim ağlarının kurulmasına katkıda bulunur (Karagül ve Masca, 2005: 45). Ayrıca çocukların ailede edindikleri güven ilişkileri, ileride dini inançları dâhil tüm hayatlarını etkileme gücüne sahiptir (Kurt, 2000). Genel anlamda din kurumu, gönüllü faaliyetlere kapı aralaması, beşeri sermayeyi ve grup içi güveni artırması ve yardım organizasyonlarını oluşturabilme gücü bağlamında önemli bir sosyal sermaye kaynağıdır (Aydemir ve Tecim, 2012: 50). Ayrıca din kurumu, kuşakları bir araya getiren bir ortam sunmakta ve sosyal sermayeyi yetişkinler, gençler ve çocuklar için de ulaşılabilir kılmakta ve ortak ahlaki ve sosyal normların oluşmasına ve kabul görmesine katkı sağlamaktadır (Alacahan ve Duman, 2011: 116-117).

Genel olarak sosyal sermayesi yüksek ailelerin çocukları, diğer ailelerin çocuklarına göre daha başarılıdır. Ailelerin kültürel ve ekonomik sermayeleri, çoğunlukla çocukların yeteneklerine ve niteliklerine yansımaktadır (Tüysüz, 2011: 39). Bunun nedeni bu ailelerin çocuklarının televizyon izlemeye daha az zaman harcamalarıdır (Putnam, 2000: 326).

Gerçekte önemli olan aile üyeleri veya tanıdıklara güvenmekten çok ötekine güvenebilmek, diğer bir deyişle güveni grup üyeliğinin ötesine taşıyabilmektir (Uğuz vd., 2011: 35). Sosyal bütünlüğün sağlanabilmesi için toplumsal farklılıkların tehdit olarak algılanmaması önemlidir (Tüysüz, 2011: 132). Günümüzde güven düzeyinin azalmasına kentleşme de neden olmaktadır. Bu, kentlilerin birbirleriyle iletişimlerini zayıflatmakta ve bireylerin kamusal yaşamdan ziyade özel yaşamlarını önemsemelerine yol açmaktadır. Toplumsal güvenin azalmasına neden olan bu durum sürdürülebilir bir kentsel yaşamın önündeki en büyük tehditlerden birini oluşturmaktadır (Karakurt, 2008: 77).

Ayrıca bireyler arasında karşılıklı güvene dayalı olarak sivil toplum, işbirliği, sosyal ağlar, eşit politik ilişkiler ve yurttaş katılımı geleneğini yaşatır ve güçlendirir fakat güvenin düşük olması halinde gönüllü örgütlenmelerin sayısı,

etkinliği azalır ve toplumsal yapılar daha hiyerarşik hale gelir (Alacahan ve Duman, 2011: 115). Komşuluk ilişkileri, güven sayesinde toplumsal aidiyet duygusunu güçlendirir ve sosyal kimliği inşa eder (Uğuz, 2011: 32).

Öte yandan ailenin yozlaşması toplumsal güven ilişkileri üzerinde oldukça etkilidir (Fukuyama, 1997: 409). Nitekim annenin çalışmasının, ailenin çocuğa olan katkısını azalttığı ve kadınlar arasında çalışma oranının artmasının uzun vadede, toplumun sosyal sermaye birikimine olumsuz etki yaptığı ifade edilmektedir (Tüysüz, 2011: 40). Toplumdaki güven duygusu, suç olgusu ve intihar oranlarıyla doğrudan ilişkilidir (Demir, 2011: 912). Bu oranların yüksek olması toplumsal güvenin düşüklüğünü göstermektedir.

Günümüzde topluma karşı sorumluluk hisseden, aktif ve katılımcı yurttaşlık anlayışına sahip bireyin yerini aşırı bireyci kültürel ve toplumsal normlara sahip birey almıştır. İnsanların işbirliğini ve dayanışmasını sağlayan ahlaki değer ve kurallar, özgürleşme ve sınırları yıkma söylemi kapsamında yıpranmış ve böylece aileleri, mahalleleri ve toplumu bir arada tutan bağları zayıflatmıştır (Aydemir ve Tecim, 2012: 46-47). Nitekim Fukuyama da, genel anlamda bireyci doktrinlerin, ailede yozlaşmaya, dinin etkisinin azalmasına ve feminizmin yayılmasına yol açtığını (1997: 411) ifade etmektedir. Genel olarak güven eksikliğinden dolayı aile, din, sivil toplum ve komşuluk ilişkileri üzerindeki bu olumsuz yansımaların Türkiye özelinde de geçerli olduğu söylenebilir.

Aslında güven kavramı ile kastedilen aile üyelerine, arkadaşlara, akrabalara ve eşe dosta duyulan güvenden çok yabancılara duyulan güvendir (Esmer, 1999: 22). Bireylerin sadece kendilerine benzer kişilere güven duyduğu toplumlar ‘düşük güven seviyeli’ bireylerin farklı kişiler ile tanışmaktan ve toplumsal aktivitelere katılmaktan çekinmedikleri toplumlar ‘yüksek güven seviyeli’ toplumlardır (Paşamehmetoğlu, 2010: 38). Bu doğrultuda Türkiye’de güvenle ilgili analizler, Türkiye’de bireylerin sadece aile ve akraba üyelerine güvendiğini ancak başkalarına güven noktasında ciddi sorunlar yaşadığını göstermektedir (Tüysüz, 2011: 132). Ancak aile ve akrabalara duyulan güven düzeyinin yüksek olması, Türkiye’yi “düşük güvenli toplumlar” sınıflandırması içinde yer almaktan kurtaramamaktadır (Uğuz vd., 2011: 34-35). Zaten DDA’nın verileri, Türkiye’de insanların birbirlerine ve toplumsal kurumlara güveninin düşük olduğunu ortaya koymaktadır (Devamoğlu, 2008: 70). Gerçekte Türkiye’de aile, arkadaş grubu, okul ve siyasal sistemin, bireylere, başkalarına güvenme ve hoşgörülü olma gibi tutum ve davranış özelliklerini aktarmakta başarısız olduğunu (Akdoğan, 2006: 176) göstermektedir. Esmer, yaşadığımız toplumda, kiracı ev sahibine, ev sahibi kiracısına, hasta doktoruna ve hastanesine, memur amirine, amir memuruna, şoför karşı yönden gelene ve trafik polisine, hoca öğrencisine, öğrenci hocasına, müşteri satıcıya, satıcı müşteriye, müvekkil avukatına, avukat hâkim ve savcıya, fazla ince eleyip sık dokumadan güveniyor mu? (Esmer, 1999: 23) diye sormaktadır.

Modernleşme süreci ile birlikte Türkiye’de ailenin yapısının değişmeye başlaması, boşanmaların artmasına ve evliliklerin azalmasına yol açmış ve diğer birçok etkenle birlikte toplumsal güven de azalmıştır (Demir, 2011: 913). Bu hızlı ve sancılı değişim sürecinde güveni azaltan etkenlerden biri de bilgisayar kullanımı ve internet erişiminin yaygınlaşmasıdır (Başak, 2010: 61). Türkiye’de toplumsal güveni azaltan etkenlerden bir diğeri de, sivil toplum kuruluşlarına üyelik oranlarının hem kurumsal hem de bireysel katılım anlamında son derece düşük olmasıdır (Uğuz vd., 2011: 34). Toplumsal güvenin sağlanması açısından gelir dağılımında adaletin sağlanması ve sınıflar arası çatışmanın önüne geçilmesi önemlidir (Tüysüz, 2011: 132). Öte yandan toplumda güven duygusunun yerleşmesini sağlamak için birey-toplum ve devlet arasındaki ilişkilerde açıklık, iletişim, katılım ve istikrarın hâkim olması gerekmektedir (Gökalp, 2003: 174).

3. Ekonomik Açıdan Güven Eksikliği

Ekonomik kalkınma için sosyal sermaye, fiziksel ya da beşeri sermayeden daha önemlidir (Putnam, 1993: 183). Sosyal sermayenin en önemli unsurlarından olan güven ekonomik anlamda, iktisadi karar birimlerinin, karşılıklı ilişkilerinde zarar görmeyeceklerine emin olmalarıdır (Özsağır, 2007: 49). Ekonomik büyüme, güvenle ilişkilidir. Güven düzeyi yüksek ülkelerin ekonomileri de hızlı büyümektedir (Demir, 2011: 905). Bütün başarılı ekonomilerde, güven duygusu hâkimdir (Fukuyama, 1998: 22). Güven ve sosyal iletişim ağlarının geliştiği yerlerde bireyler, şirketler ve uluslar zenginleşmektedir (Devamoğlu, 2008: 1). Toplumsal güven, banka, sigorta, finans, avukatlık ve muhasebe gibi hizmet alımlarında işlem maliyetlerini düşürerek ekonominin performansını olumlu etkiler (Fukuyama, 1998: 297; Yüksel, 2015: 10) ve böyle toplumlar, kurumsal yenilikler oluşturmada daha başarılı olurlar (Fukuyama, 1998: 38). Ekonomide güven düzeyinin maliyetleri düşürme nedeni, iktisadi karar birimlerinin, ortak değer ve normlara uygun hareket etmeleridir (Özsağır, 2007: 50). Güven düzeyi yüksek toplumlarda düzenleme ve zorlayıcı yaptırım mekanizmaları daha azdır (Öksüzler, 2006: 113) ve bu ortamda faaliyet göstermek ekonomik alanda belirli avantajlar sağlamaktadır (Devamoğlu, 2008: 27). Nitekim Durkheim’ın dediği “Bir sözleşmede her şey sözleşmeye geçirilemez” sözü güvenin önemini vurgulayan özlü bir ifadedir (Başak, 2010: 53).

Bir ülkede, kişiler arası alacak-borç ilişkilerinde senet kullanma oranı, ekonomik sözleşmelerin yerine getirilme oranı ve şirketlerin aile şirketi ya da anonim şirket olma oranı sosyal sermayenin ekonomik göstergelerindedir (Karagül, 2012: 100-101). Toplumsal güvenin yüksek olması, girişimciliği ve üretimi artırır ve uluslar arası ticari rekabeti geliştirir. Bir toplumda sosyal sermaye ve sosyal barışın gerçekleşmesi için gelir dağılımının dengeli (Karagül ve Dündar,

2006: 68-69) ve ekonomik eşitsizliğin en düşük düzeyde olması gerekir (Alacahan ve Duman, 2011: 113).

Küresel rekabet ortamında sosyal sermaye dinamiği yüksek olan ülkeler, rakiplerine fark atarken, sosyal sermaye potansiyeli düşük olan ülkeler yarış dışı kalmakta ve ekonomileri birçok yönden dış desteklere bağımlı duruma gelmektedir (Ören, 2007: 75). Öte yandan sosyal sermayesi düşük olan toplumlarda gelir dağılımı da adil değildir (Karagül ve Dündar, 2006: 69). Ayrıca bir toplumdaki gelir eşitsizliğinin yüksek olması, yolsuzlukların ve haksız kazançların varlığı konusunda ciddi endişelere yol açmakta ve bu da toplumsal güven düzeyinin azalmasına yol açmaktadır (Alacahan ve Duman, 2011: 113).

Toplumda güvenin yerine geçen resmi kurallar ve düzenlemeler ekonomide “işlem maliyeti” olarak bilinir, diğer bir ifadeyle toplumdaki yaygın güvensizlik, bütün ekonomik faaliyetler üzerine konmuş vergi etkisi yapmaktadır (Tüysüz, 2011: 36; Fukuyama, 1998: 38-39). Öte yandan birey, devlete güvenini yitirdikçe vergi kaçırma ve devlet malını yemeyi doğal görmektedir. Bir ülkede bu tür yolsuzlukların yaşanmaması için sosyal sermayenin yükselmesi gerekir (Yıldız ve Topuz, 2011: 223).

Türkiye özelinde yaşanan ekonomik sorunlar, gelir dağılımında adaletsizlikler, ailelerin çözülmesi, suç oranlarının artması ve gönüllü üyeliklerin yetersizliği sosyal sermayeyi yok eden faktörlerdendir (Demir, 2011: 905). Güven düzeyinin düşük olduğu Türkiye gibi ülkelerde işlem maliyetleri artmakta ve söz konusu maliyetler, sonuçta toplumdaki güven duygusunun parçalanmasının getirdiği dolaysız bir vergi haline dönüşmektedir (Kurt, 2000). Türkiye’de birçok kurumda var olan güvensizlik duygusu, önemli ölçüde verimliliği ve işgücü performansını düşürmektedir (Ören, 2007: 76).

Türkiye ekonomisi bağlamında, ekonomide güveni etkileyen faktörler şöyle sıralanmaktadır;

1. Siyasi istikrar ve kararlılığın olup olmaması,
2. Küresel düzeyde bir kriz ve istikrarsızlığın olup olmaması,
3. Uygulanan iktisat politikasının iç tutarlılığı ve etkinliğinin olup olmaması,
4. Kalıcı etki yapacak uzun vadeli tedbirlerin bir bütün olarak ele alınıp alınmadığı (Özsağır, 2007: 50- 51).

Türkiye’de Kasım 2000 ve Şubat 2001’de yaşanan krizlerin nedenlerinden biri beklentilerde güven eksikliği gelmektedir. Eğer beklentilere kötümserlik hâkimse talep daralır, yatırımlar ve istihdam azalır, işsizlik artar ve bunalımın şiddeti artar (Özsağır, 2007: 53). Türkiye’de “kayıt dışı ekonomi” sosyal sermayenin düşük olduğunu gösteren önemli göstergelerden biridir. Türkiye’de dürüstlük, eşgüdüm, ülke ekonomisine katkıda bulunma düşüncesi gibi sosyal

erdemlerden yoksun olan bireylerin vergi kaçırmayı marifet saymaları ve kazançlarını vergilendirmek istememeleri bunu çok açık bir şekilde göstermektedir (Ören, 2007: 76).

SONUÇ

Normlar, iletişim ağları ve güvenden oluşan sosyal sermaye, insanların toplumsallığını pekiştiren, toplumsal eylem ve etkinlikleri artıran önemli bir kaynaktır. Kullanıldığında artan, kullanılmadığında aşınabilen ve bir toplumda zaman içinde kazanılıp kaybedilebilen, tükenmesi durumunda tekrar üretilmesi çok uzun yıllar alabilen sosyal sermaye düzeyinin yüksek olması, toplumsal faaliyetlere olumlu, yetersizliği de olumsuz yansımaktadır.

Sosyal sermayenin yüksek olduğu toplumlarda, ben merkezli, hazzı ve bireyselciliği vurgulayan değerler yerine toplumsal düzenin devamını sağlayan dayanışmacı ve biz duygusunu vurgulayan değerler ön plandadır. Sosyal sermaye, devletin işlevlerini kolaylaştıran ve ekonomik kalkınmaya yardımcı olan önemli bir olgudur. Ayrıca toplumu bir arada tutar ve yoksullukla mücadelede önemli rol oynar.

Güven, genellikle sosyal sermayenin en önemli unsuru olarak kabul edilmektedir. Güven adeta bedendeki ruh gibidir, bir bünyeyi terk ettiğinde geri dönüşü neredeyse imkânsızdır. Farklı tarihlerde yapılan DDA'na göre Türkiye'de toplumsal güven çok düşük düzeydedir. Bu düzeyin yükseltilmesi için yapılması gerekenler;

- Özgürlük, hoşgörü ve katılım çerçevesinde toplumsal uzlaşmayı sağlama,
- Demokratik değerlerin tabana yayılması,
- Şeffaf bir yönetim anlayışı,
- Farklı kültür, değer ve inançların hoş görülmesi,
- İfade özgürlüğünün geliştirilmesi,
- Adalet sisteminin iyileştirilmesi,
- Aile kurumunun geliştirilmesi,
- Sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütlerinin güçlenmesi,
- Sosyal destek programlarının artırılması,
- Ülkedeki gelir dağılımındaki adaletsizliklerin önüne geçilmesi,
- Kayıt dışı ekonominin ve yolsuzlukların önüne geçilmesi ile mümkündür.

Türkiye'de siyaset, araçlar üzerinden değil niyetler üzerinden yapıldığından "niyet siyaseti" yaygındır ve bu durum kaçınılmaz bir şekilde toplumsal kutuplaşmaya ve hukukun siyasallaşmasına yol açmaktadır. Bunun engellenmesi için siyasetçilerin rakiplerini işbirlikçi, bölücü, rejim düşmanı ve darbeci olarak itham etmekten vazgeçmeleri gerekmektedir.

Türkiye’de bireyin devlete, devletin bireye güvenebileceği bir zeminin oluşturulması, güven düzeyinin artmasına önemli katkılar yapar. Bunun gerçekleşmesi için Türkiye’de anayasal zeminde hiçbir toplumsal sınıfı, ideolojiyi, çıkarı ve etnik kökeni ön plana çıkarmayan ve bu anlamda herkese eşit mesafede duran, kucaklayıcı bir toplumsal sözleşmeye ihtiyaç vardır.

Toplumsal alanda güvenin artırılması için aşırı bireyci anlayışın yerini eğitim yoluyla toplumsallığa ve kültürel değerlere önem veren insan anlayışı almalıdır. Bunun gerçekleşmesi durumunda toplumda büyük ölçüde güven eksikliğinden kaynaklanan boşanma, suç ve intihar oranları azalacak ve yerini karşılıklı hoşgörü, sabır, nezaket, toplumsal huzur ve barışa bırakacaktır. Siyasal ve toplumsal anlamda yüksek düzeyli güven, ekonomik alana da olumlu yansımaktır. Ekonomide verimlilik ve performans artacak, iş yapma maliyetleri, yolsuzluk ve vergi kaçırma oranları düşecektir.

KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, A. Argun (2006), “Siyasal Kültür ve Sosyal Sermayenin Karşılaştırılması: Türkiye için Bazı Çıkarımlar”, Akdeniz İİBF Dergisi (12), 162-187.
- AKGÜN, Birol (2001). “Türkiye’de Siyasal Güven: Nedenleri ve Sonuçları”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56 (4), 1-23.
- ALACAHAN, Osman ve DUMAN, Betül (2011), “Güven ve Sivil Bağlılık Boyutuyla Sosyal Sermaye ve Mezhep: Kahramanmaraş Örneği”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:10 Sayı:36, 108-131.
- ALTAY, Asuman (2007), “Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi”, Ege Akademik Bakış, 7 (1), 337-362.
- ATAAY, Faruk (2013), “Adalet ve Kalkınma Partisi’nin ‘Başkanlık Sistemi’ Önerisi Üzerine Değerlendirme”, Alternatif Politika, Cilt 5, Sayı 3, 266-294, 266-294.
- AYDEMİR, Mehmet Ali ve TECİM, Erhan (2012), “Türk Toplumunda Aile ve Dinin Sosyal Sermaye Potansiyeli” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:28, ss. 43-59.
- BAŞAK, Suna (2010), “Genelleşmiş Güven ve Toplumsal Cinsiyet”, Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt:27, Sayı:1, 53-71.
- BAŞAK, Suna ve ÖZTAŞ, Nail (2010), “Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 12/1. 27-56.
- BETİL, İbrahim (2010), “Sivil Toplum, Sosyal Sermaye, Sosyal Girişimcilik”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, (5:1), 21-25.
- CAN, Ali (2015), “Türkiye’de Toplumsal ve Kamusal Güvenin İnşası”, The Journal of Academic Social Science Studies (JASSS), Sayı: 34, 261-273.
- COLEMAN, James S. (1988), “Social Capital in the Creation of Human Capital”, The American Journal of Sociology, Vol. 94, pp. 95-120.
- ÇALIŞKAN, Durmuş (2010), “Yenilikçi Oluşumlarda Sosyal Sermayenin Rolü ve Burdur İli Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Isparta.
- ÇETİN, Murat (2006), “Endüstriyel Bölgelerde Sosyal Sermaye ve Güven: Üçüncü İtaya Örneği”, Ege Akademik Bakış, Cilt:7, 74-86.
- DEMİR, Sevim Atilla (2011), “Aile ve Sosyal Sermaye İlişkisi”, *E-Journal of New World Sciences Academy Humanities*, (NWSA), 6, (4), 897-915.

- DEMİRCAN, Nigar ve CEYLAN, Adnan (2003), “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçlar”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:10, Sayı:2, 139-150.
- DEVAMOĞLU, Sevil (2008), “Sosyal Sermaye Kuramı Açısından Türkiye’de Demokrasi Kültürü Üzerine Bir Değerlendirme”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, DENİZLİ.
- EKMEKÇİ, Faruk (2010), “Marazi bir durum olarak Türkiye’de niyet siyaseti: Türkiye’de toplumsal güven eksikliği ve bunun siyasal sonuçları”, *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, 234-246.
- ERDOĞAN, Emre (2016), “Sosyal Sermaye, Güven ve Türk Gençliği...”
http://www.urbanhobbit.netPDFSosyal%20Sermaye_emre%20erdogan.pdf
(Erişim Tarihi:19.02.2016)
- ESMER, Yılmaz (1999), “Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye’de Sosyal, Siyasal Ekonomik Değerler”, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV), İstanbul.
- FİELD, John (2008), *Social Capital*, Routhledge, NewYork.
- FUKUYAMA, Francis (1997), “Social Capital”, *The Tanner Lectures on Human Values*, 375-484, Oxford.
- FUKUYAMA, Francis (1998), *Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*, (Çev: Ahmet Buğdaycı) Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.
- FUKUYAMA, Francis (2000), “Social Capital and Civil Society”, *İMF Working Paper*, 1-18.
- GÖKALP, Nuri (2003), “Ekonomide Güven Faktörü”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, 163-174.
- KAPU, Hüsnü (2008), “Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 22, Sayı:1, ss. 259-288.
- KARAGÜL, Mehmet (2012), *Sosyal Sermaye (Kapitalizmin Kör Noktası)*, Nobel Yayınları, Ankara.
- KARAGÜL, Mehmet ve DÜNDAR, Süleyman (2006), “Sosyal Sermaye ve Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, *Akdeniz İİBF Dergisi* (12), ss. 61-78.
- KARAGÜL, Mehmet ve MASCA, Mahmut (2005), “Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1: 37-52.

- KARAKURT Elif (2008), “Sürdürülebilir Bir Kentsel Yaşam Açısından Sosyal Sermayenin Önemi”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:2, ss. 76-100.
- KELEŞ, Hatice Necla (2012), Sosyal Sermaye, Eğitim Yayınevi, Konya.
- KILINÇ, Zeynel Abidin (2010), “Yurttaşlık Ahlakı Olarak Sosyal Sermaye”, Bilgi (21), 1-37.
- KURT, Abdurrahman (2000), “Sosyal Güven ve Din”, Uludağ üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı:1.
- ÖKSÜZLER, Oktay (2006), “Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi”, Akdeniz İİBF Dergisi (12) 2006, 108-129.
- ÖREN, Kenan (2007), “Sosyal Sermayede “Güven” Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi”, Kamu-İş; C: 9, S: 1, ss. 71-90.
- ÖZSAĞIR, Arif (2007), “Ekonomide Güven Faktörü”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.6, S.20, (46-62).
- PAŞAMEHMETOĞLU, Ayşın (2010), “Kültürel Değerlerde Farklılaşmanın Sosyal Sermayeye Etkileri”, Ankara Mobilyacılar Sitesi (Siteler) ve Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM Üzerine Bir Araştırma), Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- PUTNAM, Robert. D. (1993), Making Democracy Work: Civic Traditions In Modern Italy, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- PUTNAM, Robert D. (1995), “Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America”, Political Science and Politics, Vol. 28, No. 4, pp. 664-683.
- PUTNAM, Robert D. (2000), Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, Simon&Schuster Inc., New York USA.
- TEGV (2008), “Türkiye Gençlerinde Gönüllülük ve Sosyal Sermaye Sonuç Raporu”, Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı.
- TÜYSÜZ, Nurettin (2011), “Sosyal Sermayenin Ekonomik Gelişme Açısından Önemi ve Sosyal Sermaye Endeksinin Hesaplanması”, Planlama Uzmanlığı Tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- UĞUZ, Hülya E. ve ÖRSELLİ, Erhan ve SİPAHİ, E. Banu (2011), “Sosyal Sermayenin Ölçümü: Türkiye Deneyimi”, Akademik İncelemeler Dergisi Cilt:6 Sayı:1, ss. 8-40.

- USLANER, Eric M. (2002), “Trust in the Knowledge Society”, Prepared for the Conference on Social Capital, Cabinet of the Government of Japan, March 24-25, Tokyo, Japan.
- USLANER, Eric M. (2016), “Trust and Economic Growth in the Knowledge Society”, <http://www.esri.go.jp/en/workshop/030325/030325date2-e.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2016)
- YILDIZ, Zafer ve TOPUZ, Hüseyin (2011), “Sosyal Sermaye ve Ekonomik Kalkınma İlişkisi Açısından Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme”, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 61, ss. 201–226.
- YÜKSEL, Kübra (2015), “İktisadi Kalkınmada Sosyal Sermayenin Rolü: Çorum İline Yönelik Bir Analiz”, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çorum.

MARKA DEĞERLEME

Şebnem Özdemir¹ Mehmet Sadık Öncül²

Özet

Genel olarak, marka değerlendirme çalışmalarına 1980'li yıllar başlangıç oluşturmaktadır. Bu tarihlerde gerçekleşen birleşme ve satın almalar marka değerinin bir parasal değer olarak ele alınmasının yolunu açmıştır. O tarihlerden bu yana, marka değerlendirme çalışmaları sürekli gelişmekle beraber, marka değerlendirme yaklaşım ve metotları açısından halen tam bir fikir birliğine varılmış değildir. Özellikle son 10 yıl içerisinde marka değerlendirme konusunda yürütülmüş ve yayınlanmış oldukça fazla sayıda çalışma bulunmakla birlikte bunlardan pek azı marka değerini farklı açılardan ele almış ve kavram hakkında genel bir yaklaşım ortaya koymuştur. Bu çalışma, marka değerlendirme kavramını, marka değerlendirme yaklaşım ve metotlarını ve ISO 10668 Marka Değerleme Standardını derinlemesine incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma, bu bağlamda okuyucunun konuyu bir bütün olarak anlaması ve konuya hâkim olmasını hedefleyen bir literatür taraması olarak nitelendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Marka Değeri, Marka Değerleme Yaklaşım ve Metotları, ISO 10668 Standardı

Brand Valuation

Abstract

1980's represent an onset for brand equity studies. Initially, the mergers and acquisitions taken place in this decade provided a basis to brand equity as a monetary concept. Since then, brand equity studies have been evolving but yet to reach a consensus in terms of approaches and methods.

There have been a lot of studies conducted and issued on brand equity concept especially for the last ten years but very few of them embrace the different aspects of brand equity and present a wide overview about the concept.

The aim of this study is to examine the brand equity concept, approaches and methods and ISO 10688 Brand Valuation Standard, thoroughly. In this context, this study can be regarded as a literature overview which aims to help the readers clearly understand and master the topic as all inclusive.

Key Words: Brand Equity, Brand Valuation Approaches and Methods, ISO 10668 Standards

¹ Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi – İstanbul / Türkiye sebnemozdemirtr@gmail.com

² Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi – Sivas / Türkiye Msoncul@cumhuriyet.edu.tr

GİRİŞ

Günümüz rekabetçi dünyasında hemen hemen her ürün ve hizmet taklit edilebilmekte ve rekabet avantajını kaybetme riski ile karşılaşabilmektedir. Yöntem bilgisinin (know-how) oldukça önemli olduğu ilaç ve teknoloji gibi sektörler veya işçilik ve nadir bulunurluğun önemli olduğu tasarım ve lüks tüketim sektörlerinde dahi taklit edilme riski bulunmaktadır. Benzer ürün, hizmet, fikir vb. arasından sıyrılarak tüketiciye ulaşabilmek, rekabet avantajı sağlayabilmek ve bu rekabet avantajını koruyabilmek markalaşma sayesinde daha da mümkün hale gelebilmektedir.

Bir ürün, hizmet hatta kavramın markalaşması çoğunlukla oldukça emek isteyen, maliyetli ve çoğunlukla da uzun zaman alan bir süreçtir. Ticari hayatta, pek çok varlığın, kavramın veya faaliyetin değerlendirilmesi ve/veya muhasebeleştirilmesi çoğunlukla belli kural, hüküm, yöntem ile hatta yasal çerçevede belirlenmiş iken marka değeri kavramı hala akıl karıştırabilmektedir. Kuşkusuz ki, bunun en önemli sebebi, marka kavramının soyut ve öznel bir kavram olmasıdır.

Marka değerlendirme konusunda özellikle son 10 yılda oldukça ilerleme kaydedilmiş olmakla beraber net bir fikir birliğine varıldığını söylemek mümkün değildir. Bu makale, marka değerlendirme kavramının gelişimine, değerlendirme çalışmalarının sürecine, değer hesaplama metot ve yaklaşımlarına odaklanarak marka ve marka değerlendirme konusunda literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

I. MARKA DEĞERİ

Marka, daha kolay anlaşılabilmesi için, daha elle tutulur pazarlama iletişimi öğeleriyle ilişkilendirilir, ama bunlar -reklamlar, logolar, sloganlar, reklam müzikleri vb.- sadece markayı desteklemek için kullanılır; marka bunlardan çok daha fazlasıdır (Kotler, Pfoertsch 2011: 21), Kuşkusuz ki, kavramı, ölçümleyebilmek adına, bahis konusu bu pazarlama iletişimi öğeleriyle ilişkilendirmek akıllıca bir yöntemdir ancak marka, ifade ettiği öznel algılar sebebiyle çok daha derinlemesine bir değerlemeyi zaruri kılan bir kavramdır. (Kotler, Pfoertsch 2011: 22) Bu tanıma göre marka özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Marka bir vaattir,
- Marka; bir ürün, hizmet ya da işle ilgili algıların toplamıdır, görülen, işitilen, okunan, bilinen, hissedilen, düşünülen her şeydir,
- Marka, müşterinin zihninde geçmiş deneyimlere, ilişkilendirmelere ve gelecek beklentilerine dayanan belirgin bir konuma sahiptir,

- Marka; farklılaşmayı sağlayan, karmaşayı azaltan ve karar alma sürecini basitleştiren değerler ve özellikler, inançlar ve faydalara çıkan bir kestirmedir.

Kotler ve Pfoertsch'in -pazarlama iletişimi öğelerinin yanı sıra- ifade ettiği bu öğeler, markanın öznelliğini ve marka değerlemesinin en problemlili kısmını açıklaması açısından oldukça önemlidir.

Herhangi bir ürün, hizmet, teknoloji, fikir veya benzeri bir kavramın marka olmasından bahsedilmesi için, söz konusu kavramın marka değerinin olması gereklidir. Bir ürün, hizmet, fikir vb. ancak ve ancak bir değeri varsa marka olabilir. Günümüzde "markalaşma" günlük jargona o kadar yerleşmiştir ki, kişiler için bile zaman zaman "o bir marka" denilmektedir. Oysa marka olarak tasvir edilen öge el değiştirdiğinde, nakite dönüştürüldüğünde, lisanslandığında, teminat olarak kullanıldığında ya da herhangi başka bir finansal işleme tabii tutulduğunda o öge için herhangi bir parasal nicelikten söz edilemiyorsa bahis konusu ögenin gerçekten bir marka olduğundan bahsetmek mümkün değildir.

Daha belirgin, ölçülebilir ve objektif kavramlar olan "maliyet" ve "fiyat" kavramlarının aksine, değer kavramı esas olarak sübjektif bir kavramdır. Bu nedenle değer ve değerlemeden bahsederken farklı algılar, farklı yaklaşımlar ve farklı metodlar söz konusu olmaktadır. Değer kavramının göreceliliğinden dolayı farklı birimler ya da kurumlar tarafından yapılmış marka değerlendirme çalışmalarının farklı sonuçlar vermesi kaçınılmazdır. Ancak bu şartlar altında dahi, marka değerlendirme kavramı gün geçtikçe önem kazanmakta, marka değerlendirme çalışmaları daha sofistike hale gelmekte ve bu konuda fikir birliğine her gün biraz daha yaklaşılmaktadır. Ürün, hizmet, fikir, teknoloji çeşitliliği ve rekabet arttıkça birleşme ve satın almalar da artmakta, pazarlama çalışmaları sürekli olarak değişmekte ve gelişmekte ve finansal araçlar çeşitlenmektedir. Bu şartlar altında marka değerlendirme kavramı gün geçtikçe önem kazanmakta ve parasal anlamda bir zorunluluk haline gelmektedir.

Aaker'e göre marka değeri, bir firmaya veya onun müşterilerine, ürün ve hizmetler aracılığıyla sunulan değerden ortaya çıkan ya da bu değere eklenen markanın ismi, sembolü veya markayla ilgili tüm aktif ve varlıklar setidir (Aaker, 2009: 34), "Aktif ve varlıklar seti" tanımı ile, Aaker, marka kavramına geniş bir tanım yüklemiştir.

Marka, ürün ya da hizmetin daha yüksek fiyatlarla ve/veya daha yüksek hacimlerde satılmasına olanak sağlar. Aynı zamanda müşteri, dağıtıcı, satış noktası yönüyle sadakati artırır, daha kalifiye personelin istihdamını sağlar, personel devir hızını düşürür. Firmaya duyulan güveni artırdığı için borçlanma maliyetlerini düşürür, şirketin piyasa değerini artırır. Aynı kategorideki ürün ve hizmetlerden ayırma dolayısıyla rekabet avantajı sağlar. Marka değeri bir kredi garantisi olarak

kullanılabilir. Marka değeri devletler için de (marka ile ilgili alım-satım, lisanslama vb. işlemler sayesinde) vergi kazancı sağlayan bir unsurdur.

Marka değeri konusunda önemli çalışmalar yapmış bir araştırmacı olarak Feldwick (1996: 12) marka değerini şöyle tanımlamaktadır;

- Marka satıldığında ya da bilançoda yer aldığıda ayrı bir varlık olarak temsil ettiği toplam değer,
- Tüketicinin marka ile bağlılığının gücünü yansıtan bir ölçüt,
- Tüketicinin marka hakkında sahip olduğu çağrışım ve inançlarının toplamıdır.

Marka değerini bu şekilde tanımlayan Feldwick de tıpkı Aaker gibi marka kavramını geniş bir çerçevede ele almış ve algı unsurunun da marka değerine etki eden önemli bir öge olarak belirtmiştir.

Marka değerlendirme kavramı incelenirken öncelikle, finansal literatürde yaygın olarak kullanılmakta olan “şerefiye (goodwill)” ve “maddi / fiziki olmayan varlık (intangible asset)” kavramlarına da açıklık getirmek gerekir. Türk Dil Kurumu’na göre şerefiye, “bir yer bayındır duruma getirildiğinde çevrede bulunan mülklerin değeri arttığından, sahiplerinden belediyece alınan para” olarak nitelendirilse de finansal bir kavram olarak şerefiye, en basit tanımı ile değerlemeye tabii tutulan varlığın piyasa fiyatı ile defter değeri arasındaki fark olarak açıklanabilir. Fiziki olmayan varlıklar ise, IAS³ 38. Madde’ye göre “fiziki cisme sahip olmayan, tanımlanabilir, paradan oluşmayan varlık” olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası muhasebe standartlarından yola çıkarak, fiziki olmayan varlıklara; marka, internet alan adı, veri tabanları, henüz yerine getirilmemiş siparişler, satış pazarlama faaliyetleri kapsamında yapılan sözleşmeler, sanat ve fikri mülkiyet hakları ile ilgili varlıklar, lisans, kiralama, franchise sözleşmeleri, insan gücü, patent, yöntem bilgisi (know-how), ticari sırlar, paydaş ilişkileri ve benzeri varlıklar örnek verilebilir⁴.

³Yazarın Notu: IAS, International Accounting Standards – 1973 yılından 2001 yılına kadar bu isimle işlem görmüş olup, daha sonra ismi International Financial Reporting Standards olarak değiştirilmiştir.

⁴Yazarın Notu: konu ile ilgili referans düzenleme ve standartlardan bazıları:

- ISO 10668-2010:Brand Valuation-Requirements for monetary brand valuation,
- The National Standards of China: GB/T 29187-2012 Brand Valuation-The Requirements of the Valuation of the Brand Value, Standardization Administration of the People's Republic of China (SAC),
- The National Standards of China: GB/T 29188-2012 Brand Valuation-Multiple-Cycle Excess Earnings Method, Standardization Administration of the People's Republic of China (SAC), The National Standards of China: GB/T27925-2011 The Guidelines for the Brand Valuation of Commercial Enterprises and the Construction of Corporate Culture, Standardization Administration of the People's Republic of China (SAC),
- IAS36: Impairment of Assets, International Accounting Standards Board (IASB),
- IAS 38: Intangible Assets, International Accounting Standards Board (IASB),

Fiziki olmayan varlıklar buz dağının görünmeyen yüzü gibidir. Bu gerçek çoğu zaman gözden kaçsa da, bilançolarda toplam varlıkların çok büyük bir kısmı fiziki olmayan varlıklar kaynaklıdır. Örneğin, bazı teknoloji şirketlerinin bilançolarında fiziki olmayan varlıkların, toplam bilanço değerinin %90'ına varan oranlara kadar ulaşabildiği görülmekte iken, uçak, gemi şirketleri gibi varlıklarının çoğu, pahalı ekipmanlar gibi fiziki varlıklardan oluşan şirketlerde dahi, fiziksel olmayan duran varlıklar toplam bilançonun ciddi bir kısmını oluşturmaktadır.

II. NEDEN MARKA DEĞERİ?

Günümüzde marka değerlendirme kavramı gitgide önem kazansa da pek çok markanın halen marka değerlendirme çalışmalarına karşı isteksiz olduğu görülmektedir. Oysaki ölçülemeyen yönetilemez. Bununla birlikte, kuşkusuz bu güvensizliğin en önemli nedenlerinden ikisi marka değerlemesi yapmanın teknik olarak zor bir iş olması ve standart olmayan metotlar nedeniyle farklı sonuçlar alınmasıdır.

Marka değeri tanımları genel olarak iki bakış açısına dayanmaktadır: Finansal bakış açısı ve pazarlama bakış açısı. Bunlardan ilki olan finansal bakış açısı firma değerini vurgulamakta iken ikincisi olan pazarlama bakış açısı markanın tüketici nezdindeki değerini esas almaktadır. Bu iki bakış açısı çerçevesinde, marka değerlemenin gerekliliğini ve şirketlere sağladığı faydaları şu şekilde özetlemek mümkündür (Pappu vd. 2005: 144),

- Pazarlama açısından marka değerinin kullanım alanları: bütçe çalışmalarında, pazarlama stratejisi oluşturmada, portföy yönetiminde, yatırım kararları almada, pazarlama yatırım karlılığı (Return on Investment) hesaplarında, marka puantaj kartı (brand scorecard) gibi uygulamalarda. Şunu da belirtmek gerekir ki, marka değerlendirme sayesinde pazarlama birimi “maliyet merkezi” gibi görünmekten sıyrılıp “kâr merkezi” gibi algılanabilir.
- Muhasebe / Finans açısından marka değerinin kullanım alanları: Bilanço hesaplamalarında, vergi hesaplamalarında, hukuki davalarda, lisanslama işlemlerinde, menkul kıymetleştirme (seküritizasyon), birleşme ve satın almalarda kullanılmakta olup, muhasebe ve finansal açıdan markanın “teminat” olarak kullanıldığı da görülebilmektedir.

-
- IFRS13:Fair Value Measurement, International Accounting Standards Board (IASB),
 - IVSC GN4:Intangible Assets 2010, International Valuation Standards Council (IVSC),
 - Uniform Standards of Professional Appraisal Practice (USPAP) of the United States, The Appraisal Standards Board of The Appraisal Foundation,
 - ONR 16800 Method of the Valuation of Intangible Assets Brand, Austrian Standards Institute

Bunlara ek olarak, işveren markası ve şirket itibarı gibi parametreleri de marka değeri kapsamında ele almak mantıken doğru olsa da bu gibi parametreleri ölçmek ve parasal hale dönüştürmek kolay olmadığından genellikle bu kavramlar değerlendirme çalışmalarına çoğunlukla dahil edilmezler⁵. Ancak genel olarak şirket itibarı ile marka değeri arasında ciddi korelasyon olduğu bilinmektedir. (Tablo 1, Brand Finance, Millward Brown, Harris Interactive İlgili Yıllık Raporlarından yararlanılarak oluşturulmuştur.)

Tablo 1. İki Farklı Marka Değerleme Çalışmasının Karşılaştırılması - Marka Değeri Sırası ve İtibar Endeksi Sırası

	Brand Finance	Brandz (Millward Brown)	Fark	İtibar Sırası (Harris Interactive)
2016	Milyar \$	Milyar \$		
Apple	145,918	228,460	56,57%	2
Google	94,184	229,198	143,35%	3
Samsung	83,185	19,490	-76,57%	7
Amazon.com	69,642	98,988	42,14%	1
Microsoft	67,258	121,824	81,13%	20
AT&T	59,904	107,387	79,27%	69
Walmart	53,657	27,275	-49,17%	72
Wells Fargo	44,170	58,540	32,53%	70

Yukardaki tabloda da görülebileceği üzere, bir işletmenin marka değeri yükseldikçe, itibar sıralamasındaki yeri de yukarı çıkmaktadır.

Tablo 2. Dünyanın İtibar Katsayısı (RQ) En Yüksek Şirketleri Sıralaması

	RQ (2016)
Amazon	83,96
Apple	83,03
Google	82,97

⁵ Yazarın notu: 1997 yılında Dr. Charles Fombrun ve Dr. Cees van Riel tarafından kurulmuş İtibar Enstitüsü'nün itibar konusunda çalışmaları bulunmaktadır. Pazar araştırma şirketi Nielsen'in bünyesinde bulunan Harris Interactive şirketi her sene şirket itibarları üzerine araştırma yapmakta ve yayınlamaktadır. Geliştirilen anketler yardımıyla şirketlerin İtibar Katsayısı (RQ) ölçümlenmekte, böylelikle göreceli bir kavram olan itibarın ölçülebilir hale getirilmesi nispeten mümkün olmaktadır.

USAA	81,27
The Walt Disney Company	81,18
Publix Super Markets	80,94
Samsung	80,44
Berkshire Hathaway	80,37
Johnson & Johnson	80,23
Kellogg Company	79,92
The Vanguard Group	79,76
FedEx Corporation	79,60
Costco	79,53
The Clorox Company	79,40
Procter & Gamble Co.	79,39

Kaynak: <http://www.theharrispoll.com/reputation-quotient/>

III. MARKA DEĞERLEME ÇALIŞMALARININ KISA TARİHİ

Marka değerlemenin bugün geldiği noktayı değerlendirirken marka değerlendirme çalışmalarının tarihsel gelişimine bakmak kuşkusuz faydalı olacaktır.

Marka değerlendirme kavramının ilk olarak 1988 yılında İngiliz bir gıda holdingi olan RHM'ye (Rank Hovis McDougall) ait bazı şirketlerin GFW (Goodman Fielder Wattie) tarafından satın alınması girişimi ile gündeme geldiğini söylemek mümkündür. O zamanlarda RHM, GFW'nin verdiği teklifi düşük bularak teklifin düşüklüğünü "fiziki olmayan varlıklar" ve "marka değeri"nin altını çizerek vurgulamıştır. Yine 1988 yılında Philip Morris Co., Kraft Foods'u \$12,9 milyara satın almış ve bunun 11,6 milyar ABD Dolarını maddi olmayan duran varlıkların oluşturduğunu, özellikle de markaların bu değeri artırdığını açıklamıştır.

1989 yılında marka değeri kavramının Londra Menkul Kıymetler Borsası'ndan da destek alması ile birlikte, Grand Metropolitan, Cadbury Schweppes, Guinness, United Biscuits, Ladbroke gibi büyük şirketler de marka değerini fiziki olmayan bir varlık olarak bilançolarında göstermeye başlamışlardır.

1999'da İngiliz Muhasebe Standartları 10 ve 11. Maddesine göre şerefiye (goodwill) kavramı bilançolarda ilk kez yer almaya başlamıştır. O tarihten bu yana yayınlanan IAS, GAAP, IFRS vb. tüm genel geçerlilik görmüş standartlarda fiziksel olmayan varlıklara yer verilmiş ve halen verilmeye devam edilmektedir.

Marka değerlendirme kavramının yeni gelişmeye başladığı dönemlerde çok az sayıda firma marka değerlemesi yapmaya sıcak bakmıştır. O dönemlerde, “Dört Büyük (Big Four)⁶” olarak nitelendirilen denetim şirketleri marka değerlemeyi “kirli sanat (black art)” olarak nitelendirmekte idiler. Günümüzde ise başta denetim şirketleri olmak üzere bir çok şirket bu konuda çalışmalar yapmakta, danışmanlık hizmeti vermekte hatta yöntem geliştirmektedirler.

IV. MARKA DEĞERLEME YAKLAŞIMLARI

Temel olarak marka değerlendirme kavramı için genel kabul görmüş maliyet, piyasa ve gelir yaklaşımı olmak üzere üç yaklaşım bulunmaktadır.

A. MALİYET YAKLAŞIMI

Maliyet yaklaşımı, genel olarak, markayı yaratmak, satın almak ve/veya marka algısını sürdürebilmek amacıyla harcanan çabaların maliyetini esas alır. Marka için yapılan Ar-Ge çalışmaları, markanın test edilmesi, pazar araştırmaları, reklam, halkla ilişkiler harcamaları ve benzeri gibi tüm tutundurma çalışmaları gibi maliyetler, maliyet yaklaşımı kapsamında ele alınan parametrelerdir. Maliyet yaklaşımında; markanın defter değeri, markanın doğumundan bugüne yapılan harcamalar, markanın benzer bir markaya göre yarattığı katma değer, markanın yeniden yaratılması varsayımı ile hesaplanan marka oluşturma maliyeti, markanın tasfiye edilmesi varsayımı ile hesaplanan marka tasfiye bedeli gibi hesaplamalar ele alınır. Maliyet yaklaşımının marka değerlemesi yaklaşımı olarak iyi bir yaklaşım olduğunu söylemek zordur zira bu yaklaşımda, rakiplerin durumu, piyasa şartları ve benzeri gibi etkenler göz önüne alınmaz. Ayrıca uzun zamandır piyasada bulunan markaların değerlendirilmesi bu yaklaşıma göre kolay değildir. Zira markanın ömrü uzadıkça başta enflasyon oranı ve piyasa şartları olmak üzere çok etken değişebilmektedir. Maliyet yaklaşımı bu dezavantajlarından dolayı çok uygulanan bir metot değildir. Ancak genç markalarda ve teknoloji şirketlerinin değerlendirilmesinde kullanıldığını görmek nadiren de olsa mümkündür.

B. PİYASA YAKLAŞIMI

Piyasa yaklaşımında piyasada işlem görmekte olan benzer markalar referans alınır. Ancak hâlihazırda, menkul kıymetler borsası, altın borsası, vadeli işlemler borsası benzeri bir “marka borsası” olmadığı için bu yaklaşımı uygulamak çoğu zaman kolay olmamaktadır. Buna ek olarak, marka değeri hesabında kullanılacak parametreler, şirket, endüstri, ürün ve hizmete bağlı olarak değişkenlik gösterebilir.

⁶Big Four: Deloitte, PwC, Ernst & Young, KPMG

Sektöründe çok fazla hareket barındırmayan ve çok az sayıda oyuncu bulunan markalarda referans marka ve işlem bulmak daha da zordur. Benzer markaların sayıca fazla bulunduğu koşullarda ise bu yöntem daha kolay uygulanabilmektedir. Piyasa yaklaşımında fiyat elastikiyeti önemli bir nokta olabilmektedir. Şöyle ki; esnek (inelastik) bir ürün (örneğin ekmek) markasının benzer markalarla karşılaştırılması daha kolay iken elastik bir ürün (örneğin deri çanta) markasının karşılaştırılması kolay olmayabilir. Bu noktada “Emsallerine Uygunluk İlkesi (Arm’s Length Principle)” önem kazanmaktadır. Şu da unutulmamalıdır ki, piyasa yaklaşımı ile değerlendirme yapılırken, piyasaya ait emsal değerlemenin de gerçekleri birebir yansıttığı sadece bir varsayımdır.

C. GELİR YAKLAŞIMI

Gelir yaklaşımına göre markanın kendine biçilen ömrü boyunca yarattığı ve yaratacağı ekonomik katma değer genellikle gelir aktifleştirme veya indirgenmiş nakit akımı yöntemine göre hesaplanır. Gelir yaklaşımına göre marka değerlemesinde kullanılan çeşitli yöntemler mevcuttur. Gelir yaklaşımının da, diğer yaklaşımlar gibi avantajları olduğu kadar dezavantajları da vardır. Örneğin söz konusu markanın, jenerik veya markasız benzer bir ürünle kıyaslaması yapılarak markanın ne kadar katma değer yarattığı hesaplanırken baz alınması gereken jenerik veya markasız ürüne ait finansal figürleri elde etmek çoğu zaman kolay değildir. Ayrıca çoğu zaman markaya ömür biçmek, lisanslama bedelini belirlemek, markanın gelecekte kaç birim satacağına ve maliyetinin ne olacağına (ölçek ekonomisi) ilişkin tahmin yürütmek, negatif kazanç durumlarını hesaplamak, nakit akımı hesaplararken kullanılacak finansal figürleri belirlemek de oldukça zordur. Gelir yaklaşımı uygulayan modellerin, diğer yaklaşımları uygulayan modellere oranla daha karışık matematiksel hesaplar ve varsayımlar içerdiği de unutulmamalıdır. Bu gibi zorluklara rağmen, bu yaklaşım halihazırda marka değeri belirlemede kendine en çok yer bulan yaklaşımdır.

V. ISO: 10688 MARKA DEĞERLEME: PARASAL MARKA DEĞERLEMESİ GEREKLİLİKLERİ

ISO 10688 standardı, marka değerlemesinin, hakkında bir standart oluşturulmasını gerektirecek bir kavram olduğunu vurgulaması açısından marka değerlemesi konusunda atılmış önemli bir adımdır.

1947 yılında kurulmuş olan ISO (International Organization for Standardization), uluslararası standartlar konusunda dünyanın en büyük standart geliştiricisi ve yayıncısıdır. Organizasyon merkezi İsviçre’nin Cenevre kentinde olmakla birlikte tüm dünya çapında ISO’ya bağlı 117 üye kuruluş, 41 muhabir üye,

4 abone üye bulunmaktadır. ISO'nun dünyaca kabul görmüş bir kurum olduğunu söylemek mümkündür.

A. ISO: 10688 STANDART KAPSAMINDA VURGULANAN TEMALAR

ISO 10668 çerçevesinde genel olarak işlenen 8 tema bulunmaktadır:

1. Şeffaflık: Marka değerlendirme prosesi şeffaf olmalı; verilerin sayısallaştırılması ile bilgileri, açıklamaları, varsayımları, riskleri ve gereken durumlarda duyarlılık analizi içermelidir.
2. Geçerlilik: Veriler ve varsayımlar değerlendirme tarihi itibarı ile geçerli ve tutarlı olmalıdır.
3. Güvenilirlik: Kullanılan model güvenilir şekilde karşılaştırılabilir ve uzlaşılabilir sonuçlar vermelidir.
4. Yeterlilik: Desteklenebilir sonuçlara ulaşmak amacı ile her bir değerlendirme yeterli data ve analize dayandırılmalıdır.
5. Nesnellik: Değerlendirici her türlü taraflı hükümden bağımsız olmalıdır.
6. Parametreler: Uygun finansal, davranışsal ve legal parametreler genel değerlendirmeyi oluşturmalıdır.
7. Amaç: Değerleme raporu, amaçlanan kullanımı, hedeflenen kitleyi, tanımlanan markayı (tam açıklamasını da içerecek şekilde), değer önermesini, değerlendiricinin pozisyonunu ve rapor tarihini belirtmelidir.
8. Kavram: Markanın değeri, markanın yararlı ekonomik ömrü boyunca sunacağı ekonomik faydayı temsil ediyor olmalıdır. Genel olarak bu değer, nakit akımları, kazançlar, ekonomik kar ve maliyet tasarrufları referans alınarak hesaplanır.

B. ISO: 10688 RAPORLAMA ESASLARI

ISO 10668 standardı kapsamında hazırlanacak raporlarda aşağıdaki maddeler vurgulanmalıdır.

- Değerlendiricinin pozisyonu ve nitelikleri
- Değerlemenin amacı
- Değerleme tarihi
- Rapor tarihi
- Bahis konusu markanın tanımı
- Marka ile ilgili varlıklar
- Potansiyel hedef kitle ve muhataplar
- Değer vaadi
- Kullanılan yaklaşım ve metotlar

- Marka değerinin parasal sonucu
- Kullanılan bilgi kaynakları
- Yasal hak, davranışsal boyut ve finansal analiz genel taslağı
- Ana varsayım ve duyarlılık
- Koşul ve sınırlamalar

VI. KULLANILAN MARKA DEĞERLEME MODELLERİ

Dünya çapında, hâlihazırda kullanılmakta olan marka değerlendirme modellerinden en sık kullanılanlarını şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Absolute Brand
- AUS Consultants
- BBDO
- Brandient
- Brand Economics
- Brand Finance
- Brand Metrics
- Brand Rating
- Consor
- Damodaran's Valuation Model
- Financial World
- Future Brand
- GfK-PwC-Sattler Advanced Brand Valuation Model
- Herp's Model
- Hirose Model
- Houlian Advisors
- Intangible Business
- Interbrand
- Kern's x-Times Model
- Lev's Intangibles Scoreboard
- Millward Brown Optimor
- Motameni and Shahrokhi's Global Brand Equity Valuation Model
- Prophet
- Repenn's Brand Valuation Model (System Repenn)
- Sander's Hedonic Brand Valuation Method
- Sattler's Mode
- Semion
- Simon and Sullivan's Stock Price Movements Model
- The Nielsen Company Brand Balance Sheet and Brand Performance

- Trout & Partners
- Villafäne & Associates Competitive Equilibrium Model
- Diğer Modeller (American Appraisal, Appraisal Economics, Beacon Valuation Group, Bekmeier-Feuerhahn, Bradley Elms Consultants, BrandSync, Chicago Partners, Cogent Valuation, Deloitte, Equilibrium Consulting, Ernst & Young, Eurobrand, Fischer Valuation Model, GfK, GravitasPartners, Inflexion Point, CRA International, Intellectual Capital Partners, IPMetrics, IP_Valuation, KLM Inc., KPMG, Mentor Group, Mintz & Partners, Morar Consulting, MR Valuation Consulting, Ocean Tomo, ONR 16800, Predictiv, PwC, TATA Economic Consultancy Services, Valuation Consulting, Vivaldi Partners, Willamette Management Associates)

Ayrıca -yukarıda adı geçen bazı şirketler de dâhil olmak üzere- marka değerlemesi yapan kişi ve kuruluşları temel olarak şu şekilde sıralamak da mümkündür:

- GfK, The Nielsen Company, Millward Brown gibi pazar araştırma şirketleri,
- BBDO, Future Brand, Brand Rating, Interbrand gibi marka yönetim ve/veya danışmanlık şirketleri,
- AUS Consultants gibi ekonomik değerlendirme yapan şirketler,
- Brand Finance, Intangible Business gibi fiziki olmayan varlıklar üzerine uzmanlaşan şirketler,
- Fikri Mülkiyet hakları üzerinde çalışan hukukçular,
- Denetim firmaları,
- Akademisyenler (Lev, Damodaran, Sattler) vb.

Her bir model kendine özgü varsayımlar, prosedürler ve hesaplar içerebilmektedir. (Tablo 3, Gabriela Salinas'ın "The International Brand Valuation Manual: A Complete Overview and Analysis of Brand Valuation Techniques, Methodologies and Applications" kitabından yararlanılarak oluşturulmuştur.)

Tablo 3. Bilinirliği En Yüksek Marka Değerleme Modelleri.

	Yıl	Geliştirici	Köken	Yaklaşım
AbsoluteBrand	2003	Whitwell, Stuart	ADB	Hibrit (Gelir Yaklaşımı, Piyasa Yaklaşımı)
AUS Consultants	1983	-	ABD	Gelir Yaklaşımı
BBDO	2001, 2002, 2004	Zimmermann ve diğerleri BBDO,	Almanya	Hibrit (Gelir Yaklaşımı, Piyasa

		Ernst & Young		Yaklaşımı)
Brandient	2004, 2006	Brandient	Romanya	Gelir Yaklaşımı
BrandEconomics	2002	Stern Stewart & Co Young & Rubicam	ABD	Gelir Yaklaşımı
Brand Finance	1996	David Haigh	İngiltere	Hibrit (Gelir Yaklaşımı, Piyasa Yaklaşımı)
BrandMetrics	1998	R. Sinclair J. De Villiers	Güney Afrika	Gelir Yaklaşımı
Brand Rating	2000	Alexander Biesalski	Almanya	Gelir Yaklaşımı
Conсор	1989, 1991	W. Anson	ABD	Hibrit (Gelir Yaklaşımı, Piyasa Yaklaşımı)
Damodaran's Valuation Model	1994	A. Damodaran	ABD	Gelir Yaklaşımı
Financial World	1988, 1992	J. Murphy	İngiltere	Gelir Yaklaşımı
FutureBrand	1999	FutureBrand	ABD	Gelir Yaklaşımı
GfK-PwC-Sattler Advanced Brand Valuation Model	2002	GfK - PWC - Sattler	Almanya	Gelir Yaklaşımı
Herp's Model	1982	Herp	Almanya	Gelir Yaklaşımı
Hirose Model	2002	Hirose ve diğerleri	Japonya	Gelir Yaklaşımı
Houlian Advisors	1986	Bilinmiyor	ABD	Gelir Yaklaşımı
Intangible Business	2001	S. Whitwell	İngiltere	Hibrit (Gelir Yaklaşımı, Piyasa Yaklaşımı)
Interbrand	1988, 1993	J. Murphy	İngiltere	Gelir Yaklaşımı

Kern's x-Times Model	1962	W. Kern	Almanya	Gelir Yaklaşımı
Lev's Intangibles Scoreboard	1999, 2002	B. Lev, F. Gu	ABD	Gelir Yaklaşımı
Milward Brown Optimor	2005	A. Farr, J. Seldon	İngiltere, ABD	Gelir Yaklaşımı
Motameni and Shahrokhi's Global Brand Equity Valuation Model	1998	R. Motameni, M. Shahrokhi	ABD	Gelir Yaklaşımı
Prophet	2003	S. Kumar	İngiltere, ABD	Gelir Yaklaşımı
Repenn's Brand Valuation Model (System Repenn)	1998	W. Repenn	Almanya	Hibrit (Gelir Yaklaşımı, Piyasa Yaklaşımı)
Sander's Hedonic Brand Valuation Method	1995	Sander	Almanya	Gelir Yaklaşımı
Sattler's Mode	1997	Sattler	Almanya	Gelir Yaklaşımı
Semion	1996	Semion Brand Broker GmbH	Almanya	Gelir Yaklaşımı
Simon and Sullivan's Stock Price Movements Model	1990	Simon ve Sullivan	ABD	Diğer
The Nielsen Company Brand Balance Sheet and Brand Performance	1989, 2001	Shulz ve Brandmeyer	ADB	Diğer
Trout & Partners	2000	J. Trout	ADB	Gelir Yaklaşımı
Villafane & Associates' Competitive Equilibrium Model	2002	E. Moreno, I. Rivilla	İspanya	Gelir Yaklaşımı

VII. MARKA DEĞERLEME KAVRAMI VE ÇALIŞMALARI İLE İLGİLİ SORUNLAR

Marka değerlendirme çalışmaları ile ilgili özellikle son on yılda büyük yol kat edilmiş olsa da konuyla ilgili pek çok soru işareti halen mevcudiyetini korumaktadır. Yakın bir tarih olan 2010 yılında, saygın bir marka değerlendirme servisi olan BrandZ Google'ın marka değerini 114 milyar ABD \$ olarak açıklarken yine oldukça ünlü bir marka değerlendirme şirketi olan Interbrand Google markasının değerini 44 milyar ABD \$ olarak açıklamıştır. Aradaki bu büyük fark, marka değerlendirme kavramının bir kez daha sorgulanmasına sebep olmuş, ISO 10668 standardının da başlangıç noktasını temsil etmiştir. Marka değerlendirme çalışmalarında buna benzer durumlar günümüzde de yaşanmaktadır. Marka değerlendirme çalışmalarının günümüzdeki görünümü ile ilgili şu tespitleri yapmak mümkündür.

- Şu anki görünümle, marka değerlendirme şirketleri arasında, metod anlamında, tam bir iş ya da fikir birliği olduğunu söylemek güçtür. Ancak yine de şunu söylemek mümkündür ki, marka değerlendirme konusunda yapılan çalışmalar giderek daha profesyonel ve güvenilir hale gelmektedir.
- Marka değerlendirme, marka sahipleri tarafından halen yeteri kadar önemli algılanmamaktadır. Şirketler, marka değerlendirme çalışmalarına stratejik bakış açısı ile yaklaşmamaktadırlar.
- Marka değerlemesi birçok şirket tarafından yapılmaktadır. Ancak pazarlama bakış açısı ile yapılan marka değerlemeleri finansal beklentileri karşılamayabilir (tam tersi de geçerlidir), Bu anlamda, marka değerlemesini bütünsel kapsamda ele almak gerekir.
- Teoride üretilen varsayımlar, pratikte var olan durumları kapsamayabilir.
- Farklı model ve metodlar⁷ yapılan marka değerlendirme çalışmalarında birbirinden oldukça farklı rakamlar elde edilmesi, kavramın sorgulanmasına sebep olmaktadır.
- Belirsiz ekonomik ortamlarda geleceğe dönük ekonomik tahmin yapmanın zorluğu (gelecekteki nakit akımları, enflasyon oranları, ürün yaşam eğrisi⁸, rakip hareketleri vb.) özellikle gelir bazlı modellerde marka değerlemesini daha da zorlaştırmaktadır.

⁷Örneğin marka değeri belirlemede aynı yaklaşımı (gelir yaklaşımı) benimseyen Interbrand, Millward Brown ve Brand Finance şirketlerinden Interbrand ve Millward Brown gelir paylaşımı (income split) yöntemini kullanırken Brand Finance telif ücretinden arındırma yöntemi (relief from royalty) kullanmaktadır.

⁸ Örneğin 1960 yılında tipik bir S&P şirketinin ömrü 60 yıl iken, 2010 yılında bu sayı 16-17 olmuştur (kaynak: <http://blogs.hbr.org/2013/12/research-most-large-companies-cant-maintain-their-revenue-streams/>)

- Marka algısının göreceli olmasından dolayı markanın tüketici gözündeki değerini ve marka bileşenlerini tam olarak değerlemek mümkün olamamaktadır.
- Global markalar dâhil çoğu marka ve şirketin marka değerlendirme kavramına henüz yeteri kadar aşına olmuş değillerdir.
- Marka değerlendirme analizlerinin, marka değeri üzerine çalışan şirketler tarafından markaların talebi olmaksızın yapıldığı da görülmektedir (bkz: küresel / ulusal yıllık marka değerlendirme raporları⁹), Analizi yapılan şirketlere ait, marka değeri hesaplamada kullanılan rakamsal değerler çoğunlukla şirketlerin halka açık olan finansal tablolarından elde edilmektedir. Marka değeri hesaplamada kullanılan birçok varsayım ise analizi yapan şirket tarafından bizzat üretilmektedir.
- Marka değerlendirme analizinin, analizi yapılacak şirketin pazarlama, finans, muhasebe ve gerekli ise diğer birimlerinden bilgi ve varsayım alınmadan yapılması çok sağlıklı sonuç vermemektedir. Örnek vermek gerekirse; halka açık mali tabloları olan şirketler, teknoloji, otomotiv, perakende, telekomünikasyon vb. gibi pek çok farklı sektörde faaliyet göstermektedirler. Bu şirketlerin ve/veya bu şirketlere ait markaların hemen hepsinin müstakil ürün yaşam eğrileri, pazar tahminleri, rekabet koşulları vb. vardır ve faaliyet gösterdikleri ülkelerde farklı politikalara ve ekonomik koşullara tabidirler. Tüm bu parametreler, marka değerlendirme hesaplarını daha da karışık hale getirmektedir.

SONUÇ

Marka değerlendirme özellikle son 10 yılda büyük gelişme göstermiş, şirketler için hem pazarlama anlamında hem de finansal anlamda stratejik önem taşıyan güncel bir kavramdır. Marka algısının göreceli olmasından dolayı bu kavramı ölçülebilir bir hale getirmek oldukça zor olmakla beraber belli varsayımlar ve metotlar yardımı ile tutarlı sonuçlar elde edilmeye çalışılmakta ve bu hedefe her gün biraz daha yaklaşılmaktadır. Marka değerlendirme sürecinde en önemli ön koşul varsayımların en doğru tahmin edileceği koşulları yaratmaktır. Temel olarak 3 fonksiyon marka değerlemenin temelini oluşturur: karlılık, büyüme ve risk. Kuşkusuz ki, bu üç fonksiyona ait varsayımların doğru kurulması sonucun güvenilirliğini direkt olarak etkileyecektir.

⁹ Eylül ayında Business Week Dergisi'nde yayınlanan Interbrand "Best Global Brands"
Nisan ayında Financial Times'da yayınlanan Millward Brown "Top 100 List"
Nisan ayında Brand Finance'in kendi sitesinden yayınlanan "The World's 500 Most Valuable Brands"
Nisan ayında Brand Finance tarafından yayınlanan "Türkiye'nin En Değerli Markaları Listesi"
vb.

Hâlihazırda kullanılan marka değerlendirme metodlarının çoğunda gelir yaklaşımı kullanılmaktadır. İkinci sıklıkla kullanılan yaklaşım piyasa yaklaşımı olmakla birlikte maliyet yaklaşımı, gelir ve piyasa yaklaşımına oranla daha ilkel kaldığı için sıklıkla kullanılmamaktadır. Kuşkusuz ki ISO 10688 standardı, marka değerlemesi konusunu hem daha önemli kılmış hem de bu konuda yürütülen çalışmalara genel bir çerçeve getirmiştir.

Günümüzde pazar ve ekonomi şartları hızla değişmekte ve bu değişimler de marka değerlendirme konusunda varsayımlar üretmeyi zorlaştırmaktadır. Buna ek olarak, şirketler ve markalar giderek daha da küresel hale gelmekte, aynı marka farklı ülkelerdeki pazar şartlarına ve ekonomik koşullara tabi olmaktadır. Pazarlama yöntemlerinin ve finansal araçların çeşitlenmesi, rekabetin hemen hemen her sektörde sürekli ve ciddi şekilde artması ve teknolojinin büyük bir ivme ile gelişmesi marka değerlemesini hem daha önemli hale getirmekte hem de hesaplamalara katılacak parametrelerin artması sebebiyle zorlaştırmaktadır.

Tüm bu koşullar altında, marka değerlendirme sürecini yönetmek için önerilecek tek bir çözüm bulunmamakla birlikte; marka değerlendirme yapılırken başta pazarlama ve muhasebe/finans birimleri olmak üzere gerekli tüm kişi ve birimlerin sürece katılımını sağlamak, markayı her sene aynı yöntem(ler)le değerlendirerek uzun vadede bahis konusu markanın değeri ile ilgili genel bir trend yakalamaya çalışmak, marka değerlemesinde bir yerine birkaç farklı varsayım ve metod uygulayarak metodlar arasında farkı belirlemek ve hangi metodun daha tutarlı sonuç verdiğini tespit etmek faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- AAKER, David, (1991), *Managing Brand Equity: Capitalizing on the Value of a Brand Name*, New York: The Free Press.
- AAKER, David, (2009), *Marka Değeri Yönetimi*, İstanbul: MediaCat Kitapları.
- CATTY, James, (2011), "ISO 10668 and Brand Valuations: A Summary for Appraisers", *Business Valuation Update Monthly Newsletter*, Vol. 17, No:4., 1-7.
- CRAVENS, Karen S., GUILDING, Chris, (1999), "Strategic Brand Valuation: A Cross-Functional Perspective", *Business Horizons*, July-August 1999, 53-62.
- FELDWICK, Paul, (1996), "Do We Really Need Brand Equity?", *The Journal of Brand Management*, Vol.4, No.1. 9-28.
- HAIGH, David, (2000), "Brand Valuation: Measuring and Leveraging Your Brand". A Report Prepared for The Institute of Canadian Advertising, Brand Finance plc.
- Harris Interactive, (2013), "The Harris Poll 2013 RQ Summary Report", 1-29.
- Interbrand, (2004), *Brand Valuation. A Chapter from Brands and Branding*, An Economist Book, New York: Interbrand.
- KAYA, Yusuf, (2002), "Marka Değerleme Metotları ve Bu Metotların Kullanılmasında Sermaye Piyasası Mevzuatı Açısından Çıkabilecek Sorunlar". SPK Denetleme Dairesi Yeterlilik Etüdü, 2002.
- KELLER, Kevin Lane, (1993), "Conceptualizing, Measuring and Managing Customer-Based Brand Equity", *Journal of Marketing*, Vol. 57, January 1993, 1-22.
- KNOWLES, Jonathan, HAIGH, David, (2004), "How to Define Your Brand and Determine Its Value", *Marketing Management Journal*, May/June 2004, 22-28.
- KNOWLES, Jonathan, (2008), "Varying Perspectives of Brand Equity", *Marketing Management Journal*, Vol. 17, Issue 4, 2008, 20-26.
- KOTLER, Philip, PFOERTSCH, Waldemar, (2011), *B2B Marka Yönetimi*, İstanbul: MediaCat Kitapları.
- LAGARDEN, Martin, (2012), "Brand Valuation in Business Practice – Part1", *International Transfer Pricing Journal*, July/August 2012, 247-256.

- “Maddi Olmayan Duran Varlıklara İlişkin Türkiye Muhasebe Standardı (TMS 38) Hakkında Tebliğ”, Sıra no:26, (2006),
- PAPPU, Ravi, QUESTER, Pascale G. and COOKSEY, Ray W. (2005), “Consumer-based Brand Equity: Improving The Measurement – Empirical Evidence”, Journal of Product & Brand Management, Vol. 14 Iss: 3, pp.143 - 154
- RUST, Roland T., ZEITHAML, Valarie A., LEMON, Katherine N., (2004), “Customer-Centered Brand Management”, Harvard Business Review, September 2004, 110-118.
- SALINAS, Gabriela, (2009), “The International Brand Valuation Manual: A Complete Overview and Analysis of Brand Valuation Techniques, Methodologies and Applications”, John Wiley & Sons, Ltd, Publications.
- WASHBURN, Judith H., PLANK, Richard E., (2002), “Measuring Brand Equity: An Evaluation of A Consumer-Based Brand Equity Scale”, Journal of Marketing Theory and Practice, Winter 2002, 46-61.
- TUĞAY, Osman, TOP, Tülay, (2014), “TMS 38’e Göre Marka Değerlemesi ve Muhasebeleştirilmesi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 40, 221- 228.

Web Siteleri

- <http://brandfinance.com/knowledge-centre/reports/brand-finance-global-500-2016/>, erişim: 18 Eylül,2016.
- http://brandfinance.com/images/upload/global_500_2016_for_print.pdf, erişim: 07 Ekim, 2016.
- <http://www.millwardbrown.com/brandz/top-global-brands/2016>, erişim: 18 Eylül,2016.
- http://www.millwardbrown.com/docs/default-source/global-brandz-downloads/global/financial-times_brandz-2016-global-top-100_supplement.pdf, erişim: 07 Ekim, 2016
- <http://www.harrisinteractive.com/>, erişim: 18 Eylül,2016.
- <http://www.theharrispoll.com/reputation-quotient/>, erişim: 07 Ekim, 2016.
- <http://www.absolutebrand.com/>, erişim: 18 Eylül,2016.
- <http://www.ausinc.com/auscon.html>, erişim: 18 Eylül,2016.
- <http://www.brandchannel.com/>, erişim: 26 Mayıs, 2014.
- <http://brandient.com/>, erişim: 21 Mayıs, 2014.

- <http://www.brandfinance.com/>, erişim: 18 Eylül,2016.
- <http://www.brandmetrics.com/>, erişim: 21 Mayıs, 2014.
- <http://www.consor.com/>, erişim: 21 Mayıs, 2014.
- <http://www.futurebrand.com/>, erişim: 18 Eylül,2016.
- <http://www.houlihan-hva.com/>, erişim: 25 Mayıs, 2014.
- <http://www.ifrs.org/Pages/default.aspx> , erişim: 17 Mayıs, 2014.
- <http://www.intangiblebusiness.com/> , erişim: 15 Mayıs, 2014.
- <http://www.interbrand.com/en/>, erişim: 26 Mayıs, 2014.
- <http://www.iso.org/> , erişim: 17 Mayıs, 2014.
- www.kapferer.com , erişim: 19 Mayıs, 2014.
- https://www.millwardbrown.com/BrandZ/Top_100_Global_Brands/Methodology.aspx , erişim: 16 Mayıs, 2014.
- <http://pages.stern.nyu.edu/~adamodar/> (Damodaran Online) , erişim: 26 Mayıs, 2014.
- <http://www.rankingthebrands.com/> , erişim: 21 Mayıs, 2014.
- <http://www.reputationinstitute.com/> , erişim: 26 Mayıs, 2014.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/03/20060317-10.htm> , erişim: 21 Mayıs, 2014.
- <http://www.troutandpartners.com/> , erişim: 23 Mayıs, 2014.
- <https://www.linkedin.com/pulse/brand-equity-vs-value-david-aaker> , erişim: 23 Eylül, 2016.

AKADEMİSYENLERİN DOKTORA VE DOÇENTLİK SÜRECİNDE YAŞADIKLARI ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Ufuk ORHAN¹

Volkan UDUL²

Özet

Öğrenilmiş çaresizlik, çalışma hayatında güncel olan önemli akademik konulardan biridir ve özet olarak sonuca etkisi olmadığına inanılan çabalardan vazgeçme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Konunun akademisyenlik mesleğine odaklanmasında, işletme ve yönetim alan yazınında yapılan yayınların az olmasının ve akademisyenliğin sürekli gelişimi gerektiren ama bu süreçte sıkça inanç ve çaba kaybına neden olan bir meslek olmasının etkisi mevcuttur. Çalışmanın amacı, akademisyenlerin doktora ve doçentlik sürecinde yaşadıkları öğrenilmiş çaresizliğe ilişkin algılarını ortaya koymaktır. Çalışmanın örneklemini, Çukurova Üniversitesi (beş) ve Mersin Üniversitesi'nde (yedi) görev yapan toplam on iki akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmadaki veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu ve nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz kullanılarak ortaya konulmuştur. Çalışmanın bulguları arasında, genel olarak akademisyenlerin (ikisi hariç olmak üzere), öğrenilmiş çaresizliği kabul etmedikleri, başarmak için yılmadan, sabırla ve azimle çok çalışarak tüm engelleri aşabileceklerine inandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bulgularının, gelecekte yapılacak araştırmalara katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğrenilmiş Çaresizlik, Betimleme Analizi, Akademisyenler.

A QUALITATIVE STUDY ON LEARNED HELPLESSNESS EXPERIENCED BY ACADEMICIANS DURING THE PROCESS OF RECEIVING PHD AND BECOMING ASSOCIATE PROFESSOR

Abstract

Learned helplessness is one of the important current academic issues of the business life. It is briefly defined as the tendency to give up all efforts believed to have no effect on the outcome. The issue is focused on the academic profession due to the limited number of publications in the management and business administration literature and the fact that the profession requires constant development and the academicians are frequently faced with loss of faith and waste of efforts during this development process. This study aims to reveal the perceptions of academicians about learning helplessness during the process of receiving PhD and becoming associate professor. The sample of the study consists of a total of twelve

¹ Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Erdemli UTİYO, Öğretim Üyesi, ikizufuk@gmail.com

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Mersin Üniversitesi, Erdemli UTİYO, volkanudul1@gmail.com

faculty members from Çukurova University (five) and Mersin University (seven). The data collection and analysis was performed by using semi-structured interviews and descriptive analysis which is among the qualitative research methods. The findings of the study (except for two findings) show that academicians often reject learned helplessness and believe that they could overcome all difficulties by working fearlessly, patiently and steadfastly in order to achieve success. The findings of the study are believed to contribute to the future studies.

Keywords: : Learned Helplessness, Descriptive Analysis, Academicians.

GİRİŞ

Doktora ve doçentlik süreci, ders yükünün yanı sıra kişisel gelişimi de gerektiren akademisyenlik mesleğinin en kritik iki noktası olarak bilinmektedir. Bu iki kritik nokta, akademisyenleri öğrenilmiş çaresizlik etkisi ile umutsuzluğa sevk edebilmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik genel olarak, *çabaların sonuca ulaştırmayacağı inancı ile yeni çabaların denenmemesi* olarak bilinmektedir ve doktora-doçentlik sürecini akademisyenlerin, *tezi hoca yazdırır veya doçentlik için senin duan yetmez, annen de dua etsin* şeklinde kaderci cümleler kurması yolu ile etkileyebilmektedir. Bu kaderci durumun çoğu kez doktora veya doçent adayının bireysel çabaları haricinde jürinin kasıtlı engellerinden kaynaklandığı yönündeki algıların mevcudiyetinin, çoğu akademisyen tarafından bilinmekte olduğu düşünülmektedir. Fakat bazen algılar, gerçekliklerden uzak da olabilmektedir. Yani aday bazen başarısızlığını tamamı ile jüriye atfetmekte ve *bana taktılar veya jürinin benim kadar yayını bile yok* gibi cümlelerle kendisini meşrulaştırmaya çalışabilmektedir. Bu çalışmanın amacı tam da bu noktada, doktora ve doçentlik aşamasındaki akademisyenlerin öğrenilmiş çaresizlik algılarını ortaya koymaktır. Çalışmanın sonucunda akademisyenlerin, (varsa) sahip oldukları öğrenilmiş çaresizliğe ve öğrenilmiş çaresizliği atfettikleri nedenlere yönelik algılarının ortaya konulması ümit edilmektedir. Çalışmada anlamlı sonuçların elde edilmesi ile yazına katkı sağlayacak bilgilere ulaşmamız sağlanacaktır.

I. LİTERATÜR ÖZETİ

Öğrenilmiş çaresizlik tanım olarak, kişinin ortaya koyduğu davranış ile sonuç arasında bir bağlantı olmadığını öğrenmesi ile benzer koşullar altında sergilemesi gereken davranışı yapmamasıdır (Isaacowitz ve Seligman, 2007). Öğrenilmiş çaresizliği ilk kez deneylerle ortaya koyan kişi Seligman vd.'dir (Ersever, 1993: 621; Özdemir, 2010: 23; Cananoğlu ve Tümkaya, 2011: 920). Teori, sonucun tepkiden bağımsız olmasına ilişkin beklentinin; sonucu kontrol etme motivasyonunu azaltmasını anlatmaktadır. Buna göre tepkinin sonucu etkilediğine yönelik olan öğrenme engellenir, sonucun sarsıcı olması ile endişe sürer, korku ve depresyon oluşur (Kümbül Güler, 2005: 383; Biber ve Başer, 2014: 493). Öğrenilmiş çaresizlik kavramına yönelik ilk deneysel çalışma Pennsylvania

Üniversitesinde yapılmıştır. Seligman ve Maier'in köpeklerle yaptığı üçlü deney çalışmasında üç farklı köpek grubu (kaçma, çaresiz ve kontrol grubu), deneye dâhil edilmiştir. İki aşamalı deneyin ilk aşamasında, ikinci gruptaki köpeklerin, elektrik şokuna maruz kalması ve tüm denemelere rağmen kaçamayacaklarını öğrenerek pasifleşmeleri şeklinde bir sonuç gerçekleşmiştir. Deneyin ikinci aşamasında ise; köpekler kaçabilme ihtimaline rağmen elektrik şokunun geçmesini beklemişlerdir. Çaresizlik eğitimi gören köpekler, şoktan kaçmak için hiçbir şey yapmamışlardır yani davranışları ile sonucu kontrol altına alamayacaklarını öğrenmişlerdir (Yücel, 2013: 66-67). Konuya ilişkin diğer deneylerde balıklar, kediler ve fareler kullanılmıştır. Bu deneylerin sonuçları da köpek deneyleri ile paralellik göstermiştir (Bahadır, 1995). Hayvanlar haricinde insanlar üzerinde yapılan deneylerde ise, yapılan eleştiriler sonucu teoriye “özgüven” kavramı eklenmiştir (Atıcı, 1991: 14).

Belirtmek gerekir ki Öğrenilmiş Çaresizlik kavramı özellikle akademik performans bazında çalışılmaktadır. Fakat buradaki *akademik* kavramı çalışmamız ile ilişkili olmanın ötesinde entellektüel anlamda yetersizlik hissi olarak mevcudiyetini korumaktadır (bkz; Krejtz ve Nezlek, 2016: 1). Nitekim Türkiye’de konuya ilişkin yapılan tezlerin % 65’inde, makalelerin ise % 80’inde eğitim sektörü (öğrenciler) baz alınmıştır. Dolayısı ile örgütü konu alan Öğrenilmiş Çaresizlik çalışmalarının sayısı, bir elin parmağını geçmemektedir. İlgili çalışmalara bakıldığında ise, kavramın nedenleri ve sonuçlarına ilişkin farklı bakış açılarının mevcut olduğu görülmektedir. Çalışmalarda yer alan Öğrenilmiş Çaresizlik nedenleri arasında; İnce’ye göre (2012: 53-69) özyeterlik ve iş ile ilgili özellikler, Ural’a göre (2009: 140) eğitim düzeyi; sonuçları arasında ise Lennerhöf’e göre (1988) örgütsel kalitenin düşmesi, çalışanların yabancılaşması ve yaşam standartlarının düşmesi yer almaktadır. Türkiye’de kavrama yönelik yapılan çalışmalarda farklı birtakım bulgular da iddia edilmektedir. Bunlar arasında en çarpıcı olduğu düşünülen bulgulardan biri Yüksel ve Özkiraz’a (2012) aittir. Buna göre, kamu sektöründeki en önemli sorun ve çalışanların performans düşüklüğünün en önemli nedeni öğrenilmiş çaresizliktir. Belirtilen bu neden ve sonuçlar çalışmayı, kamu sektöründe çalışan akademisyenlerde hangi öğrenilmiş çaresizlik algılarının mevcut olduğunu derinlemesine olarak ortaya koyma ihtiyacına yöneltmiştir.

II. YÖNTEM

Türkiye’de konuya ilişkin yazılan tezlerin % 8’i niteldir. Makalelerin % 67’si görgüldür, bunların tamamı da niceldir. Konunun nitel olarak ölçülmesine ihtiyaç duyulduğuna inanarak verilerin analizinde betimleme analizi kullanılmıştır. Dönmez ve Çevik’e göre (2010: 194) bu analizde, amaç doğrultusunda ortaya konulan verilerin söylediği ya da ortaya çıkardığı sonuçlar ön plandadır.

A. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KISITLARI

Çalışmanın amacı, akademisyenlerin öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili algılarını ortaya koymaktır. Yazında, öğrenilmiş çaresizliğe ilişkin (genelde eğitim alanında öğrencilere yönelik) birçok çalışma mevcuttur. Fakat yönetim alanında konuya ilişkin çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Dolayısı ile çalışmanın, akademisyenleri konu alması ve nitel olması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

B. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİĞİ VE GÜVENİRLİĞİ

Geçerliğin ve güvenilirliğin artması adına çalışmada “üye denetimi” yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem, verileri sağlayan kişilerin yaptığı öz denetimdir. Bu doğrultuda görüşmenin yazılı hali, kaydın doğruluğunun kontrolü açısından, önce görüşmecilere sunulur sonra rapor haline getirilir (Punch, 2005: 245). Çalışmada görüşme formlarından oluşturulan veriler filtrelenmiş ve raporlaştırmadan önce görüşmecilere sunulmuştur. Verilerin çalışmada kullanılmasına karar verme işlemi, görüşmecilerin onayı alındıktan sonra yapılmıştır. Yine bulguların güvenilirlik ve geçerliğinin artırılması adına adayların görüşlerinden yoğun biçimde alıntılar yapılmıştır. Son olarak görüşmecilerin eksik, anlamsız ve niteliksiz olduğuna inanılan ifadelerine yer verilmemiştir.

C. ÖRNEKLEM

Konuya ilişkin Türkiye’de yazılan tezlerin % 56’sı, makalelerin ise % 70’i beş büyük ilde yapılmıştır. Taşrada çalışan akademisyenlerin konuya ilişkin algılarının ortaya konulması ihtiyacına olan inançla çalışmada, Mersin Üniversitesi Erdemli Kampusu’nda (meslek yüksekokul ve yüksekokul) ve Çukurova Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği bölümünde görev yapan toplam on iki akademisyen ile görüşme yapılmıştır. Örneklem tekniği seçilirken herhangi bir kısıt göz önünde bulundurulmamıştır. Zira çalışma nitel içeriğe sahip olduğu için, görevin yapıldığı il ve/veya birim değişkeni ile öğretim elemanlarının öğrenilmiş çaresizlik algıları arasındaki ilişki göz ardı edilmiştir.

D. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışmada kullanılan anket formunda iki ölçeğe yer verilmiştir. Bunlardan ilki Yavaş (2012) tarafından geliştirilen ve doktora tezinde kullanılan Öğrenilmiş Çaresizlik ölçeğidir. İkincisi ise örneklemin demografik özelliklerini içeren beş soruluk demografi ölçeğidir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda öğrenilmiş çaresizliğe yönelik toplam iki boyut ve on beş açık uçlu soru bulunmaktadır. Bu

boyutlar; içsel (7 soru) ve dışsal kontrol edilemezlik (8 soru) kısımlarından oluşmaktadır.

E. BULGULAR

Örneklemin (Ö), öğrenilmiş çaresizlik sorularına ilişkin cevapları aşağıdaki gibidir:

1. İçsel Kontrol Edilemezlik İle İlgili Sorular ve Cevaplar

Sizce başarınızın nedenleri nelere bağlıdır sorusu karşısında, Ö-2, Ö-4 ve Ö-5; başarılarını, disiplinli bir şekilde çalışmaya, sürekli tekrar yapmaya ve çalışma performanslarını yüksek tutmaya bağlarken, Ö-12 soruya; ...analitik düşünme yeteneğim ve pratik çözümler üretebilmem diyebilirim. Ayrıca bir olaya tek bir açıdan bakmam, farklı açılardan bakar, farklı yönleri görmeye çalışırım... şeklinde cevap vermiştir. Ö-3 ve Ö-8; başarılarının sabırlı ve fedakâr olmaya, ilişkilerini iyi idare edebilme yeteneklerine ve çok çalışmalarına bağlı olduğunu ifade ederken, Ö-1; ...ailevi koşullarımın elverişliliğine ve kişisel yeteneklerime bağlıdır... şeklinde değerlendirme yapmıştır. Ö-10; ...başarım tamamen söz konusu işi istememle alakalı. Eğer ben bir işi gerçekten istiyorsam, ne olursa olsun başarırım. Dediğim gibi yeter ki isteyeyim... vurgusunu yaparken, son olarak Ö-11 ise; ...öncelikle problemi anlamak, tanımak çok önemli. Ben her işime böyle başlarım. Problemi iyice analiz ederim. Daha sonra stratejimi ve planlarımı belirlerim. Strateji ve planları belirledikten sonrası çok daha kolay bir süreç olarak devam eder. Tabi bu süreç içerisinde söz konusu işi sürekli test ederim. Son olarak, olayın içine girmek, problemin içinde olduğunu hissetmek, başarı için oldukça önemli diye düşünüyorum... bilgisini vermiştir.

Başarılı şekilde tamamladığınız işleri, yeteneklerinizle nasıl ilişkilendirirsiniz sorusuna, Ö-3; ... yeteneklerime uygun işlerde daha başarılı olurum. Fakat başardığım işlerde yeteneğimin her zaman birinci planda olduğunu söylemem. Başarılarımda farklı faktörlerin de etkili olduğunu belirtmem gerekir... vurgusunu yaparken, Ö-1 farklı bir bakış açısıyla; ...yeteneklerimin kapsamında olan bir başarı ise, doğal olarak kendimle gurur duyarım. Tamamlanan iş, çevremden aldığım destek ve yardımlar sayesinde gerçekleşmişse, kendimi boş yere kutsayıp büyütmem. Haddimi bilirim... cümlelerini aktarmıştır. Ö-8 ve Ö-12; başarılı şekilde tamamladıkları işleri, rasyonel ve analitik düşünebilme yetenekleriyle, Ö-9 ve Ö-10 ise; herhangi bir konuyu çok çalışarak, kendi başlarına öğrenebilme yetenekleriyle ilişkilendirmişlerdir. Ö-11; ...odaklanabilmek ve motive olabilmek, başarıyı sağlayan en büyük faktörlerdendir. Kendimi motive etmek için gerekli argümanları biliyorum. İşe başlamadan önce bu argümanlardan yararlanıyorum ve motivasyonumu en yüksek seviyeye getiriyorum. Çünkü motive

olduğumda odaklanabildiğimi ve başarılı olacağımı biliyorum... ifadesini kullanırken, son olarak Ö-6; ...yeteneğin zamanla öğrenilebileceğini, dolaylı olarak başarının da öğrenilebilen bir olgu olduğunun altını çizmek gerekir... şeklinde beyanda bulunmuştur.

Hayattaki problemlerinizi çözmek için kullanabileceğiniz yetenekleriniz nelerdir sorusuna, Ö-1; ...güvendiğim temel yeteneklerim; yaratıcılığım ve öğrenmeye açık olmamdır... şeklinde cevap verirken, Ö-5; ...sakinliğim, iletişim yeteneğim ve neden-sonuç ilişkilendirmelerim... ifadesinde bulunmuştur. Ö-9; hayatındaki problem ne olursa olsun, soğukkanlı kalabildiğini, nasıl olsa çözümler bir şekilde diyerek sakinliğini koruduğunu ve söz konusu problemi çözebilmek için çok çalıştığını belirtirken, Ö-12 kısmen benzer bir ifadeyle; ...sabırlı bir insanımdır. Problem ne olursa olsun, asla çaresizliğe kapılmam. Her problemin bir çözümü vardır diye düşünürüm. Çalışarak halledilemeyecek bir iş yoktur. Problemin üzerine giderim ve çok çalışarak hallederim... ifadesini kullanmıştır. Ö-7; sabır, cesaret, özgüven, zekâ, analitik düşünme gibi yeteneklerini sıralarken, Ö-6; ...zaman ve sistem açısından planlı biriyim ve plan yapmadan harekete geçmem. Bütünsel düşünmeye (büyük resmi görebilmeye) çalışırım. Bu bana problemi her açıdan değerlendirebilme ve çözüm yollarına daha hızlı ulaşabilme olanağı sağlar. Bunun dışında kişinin kendini çok iyi tanıması diyebilirim... şeklinde değerlendirme yapmıştır. Bu soruya son olarak Ö-11; ...problemlere her zaman empatiyle yaklaşırım. Daha önce de belirttiğim gibi kendi motivasyonumu bir şekilde yükseltip, odaklanarak yılmadan standart bir tempoyla çalışarak hallederim... cümlelerini sarf etmiştir.

Geçmişte benzer işlerde başarısız oldu iseniz bile, yeni işleriniz hakkındaki düşünceleriniz nelerdir sorusuna, Ö-10; ...geçmişte neden sıkıntı çektiğimi bulurum ve üzerine giderim. Yeni işlere girmeye çekinmem ve denerim... şeklinde cevap verirken, Ö-2 ve Ö-6; geçmişin geçmişte kaldığını, geçmişte yaşadıkları başarısızlıkların yeni iş düşüncelerini etkilemeyeceklerini ve azimle çalışacaklarını belirtirken, Ö-8 benzer bir ifadeyle; ...geçmiş çok fazla düşünmem, dolayısıyla geçmişte yaşanan başarısızlıklar yeni işim üzerinde bir etkiye sahip olmaz... şeklinde değerlendirmede bulunmuştur. Ö-11; ...bence her problemi kendi içinde bağımsız düşünmek gerekir. Öğrenilmiş çaresizliği oluşturan faktörlerin ortadan kaldırılarak, yeni alternatiflerin üretilmesi sağlanmalıdır. Ben öğrenilmiş çaresizlik yaşamam, farklı açılardan bakarım, yeni yollar bulmak için uğraşırım ve bir şekilde başarılı olabilmek için her yolu denerim... derken, bu konuda hemfikir olan Ö-3, Ö-7 ve Ö-9; geçmişte başarısız oldukları bir işe olumlu tepki vermeyeceklerini ve benzer işlere pek yeltenmeyeceklerini belirtmişlerdir. Ö-12; ...eğer alanımla ve yeteneklerimle ilgili bir işse, kesinlikle devam ederim. Yeni işlere girmekten çekinmem. Alanımla, yeteneklerimle alakalı bir iş değilse ve geçmişte de benzer bir işte başarısız olmuşsam, tabi ki aynı tür bir işe kesinlikle girmem... vurgusunu yaparken, Ö-1; ...başarısızlığın türüne ve ilgili olduğu olayın içeriğine göre değişir. “Yeni iş” ifadesi de muğlak bir ifade... Ancak, kendi

anladığım anlamda her yeni iş, yeni bir heyecan verebilir bana. Fakat siyasi etkilerin ve kayırmacılığın olduğu bir zemin söz konusuysa, enerjimi ve zamanımı boş yere harcamak yerine, büyük bir ihtimalle vazgeçebilirim... bilgisini vermiştir.

Elde ettiğiniz başarılarınızın hangi yeteneklerinizle ilişkili olduğunu düşünüyorsunuz sorusuna, Ö-12; ...öncelikle kendimi iyi tanıyorum. Azimliyim, zamanımı verimli kullanıyorum, olaylara her açıdan bakabiliyorum ve çok çalışıyorum... cevabını verirken, Ö-11; ...motivasyonumu yüksek tutabilmek, odaklanmak, doğru strateji belirlemek, planlı hareket etmek, standart bir tempoyla çalışmak şeklinde sıralayabilirim... şeklinde cevap vermiştir. Ö-1; ...yaratıcılığım ve öğrenmekten zevk alabilmemle ilişkili olabilir... derken, Ö-8 ve Ö-9; soğukkanlılık, kontrollü ve zamanı doğru kullanarak çok çalışmak ifadesinde bulunmuşlardır. Son olarak Ö-10; ...bağımsızlığım ve kendi başıma öğrenebilme yeteneğim başarılarımın en büyük iki kaynağıdır... demiştir.

Geçmişte yapmış olduğunuz işlerdeki başarı durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz sorusuna, Ö-6; ...denemem. Direk başarılı olacağımı düşünerek o işe girerim. Olumlu düşünürüm. Başarılı olacağımı düşünerek yoluma devam ederim..., Ö-10 ise; ...eğer ben bir işi gerçekten istemişsem bu işi bir şekilde başarırım. Bugüne kadar istediğim ve yaptığım hiçbir işte başarısız olmadım... şeklinde cevap vermiştir. Ö-2, Ö-3, Ö-5 ve Ö-9; başarı durumlarının ortalamasının üzerinde olduğunu belirtirken, Ö-1 farklı bir bakış açısıyla; ...akademik ortamdaki siyasal kamplaşmaların olmadığı her yerde başarılı olabileceğimi düşünürüm... vurgusunu yapmıştır. Ö-11; ...bir işe girmeden önce işi analiz ederim ve başaramayacağım bir şeyse ve yapmam gereken bir şey değilse o işe girmem. Başaramayacağım işlere girmemem, başarımın oranını artırır... ifadesinde bulunurken, son olarak Ö-12 kısmen benzer bir ifadeyle; ...en yetenekli olduğum işleri tercih ediyorum. Örneğin programlama konusunda iyi olduğumu düşünüyorum ve yaptığım işlerin tamamı programlamayla alakalı diyebilirim. En iyi bildiğim işleri yapmam, başarı oranımı kesinlikle artırıyor... cümlelerini aktarmıştır.

Hayattaki hedeflerinize ulaşabilme ihtimalini nasıl değerlendiriyorsunuz sorusuna Ö-9; ..."bu yola girdim ve kısa vadeli hedeflerime ulaştım" diyebilirim, uzun vadeli hedeflerime ise zorlanarak da olsa ulaşacağıma inanıyorum... derken, Ö-12; ...aslında zaman olarak sekmeler olsa bile, hedeflerimin çoğuna ulaştım diyebilirim. Diğer hedeflerime gelince, şimdilik her şey yolunda gidiyor... ifadesini kullanmıştır. Ö-10; ...hedeflerime doğru ilerlerken özel hayatımda ve mesleki hayatımda birçok engelle karşılaştım ve bu engeller beni gerçekten çok yıprattı. Hâlbuki hedeflerime çok daha önce ulaşabilirdim. Vazgeçmeye niyetim yoktu, ne olursa olsun başarmalıydım ve sonuç olarak geç oldu ama hedefime bir şekilde ulaştım... cevabını verirken, Ö-11; ...hedeflerim için anlık çalışmadım. Örneğin doçentlik sınavını birincide geçemesem de, ikincide geçebileceğimi biliyordum. Çünkü çok uzun süre bu sınav için hazırlandım. Sonuçta zorlanmadan bu hedefime

ulaşmış oldum. Hayatımdaki hedeflerime genel olarak ulaştım diyebilirim... şeklinde cevap vermiştir. Son olarak, örneklemeden sadece Ö-4 ve Ö-7, hedeflerine ulaşamadıklarını belirtmişlerdir.

2. Dışsal Kontrol Edilemezlik İle İlgili Sorular ve Cevaplar

Harcadığınız enerjinin sonuçlar üzerindeki etkisine ilişkin duygu ve düşünceleriniz nelerdir sorusu karşısında, Ö-2, Ö-3 ve Ö-8; harcadıkları enerjinin karşılığını aldıklarını, dolayısıyla mutlu olduklarını, daha fazla enerji harcayarak daha da başarılı olacaklarını belirtirken, Ö-1; *...genel olarak, yeterince çaba gösterdiğim her şeyi başarabildiğime inanırım. Fakat doğal olarak kendi kontrolüm dışındaki gelişmelerin etkisini engellemek olanaksızdır* demiştir. Ö-6 da benzer bir ifadeyle; *...harcadığım enerjinin karşılığını alıyorum. Ama bunun için objektif değerlendirme kriterleri olması gerekiyor. Kontrolünüz dışında süreçlere de girilebiliyor...* ifadelerini kullanmışlardır. Ö-5; *...uzun süredir yoğun bir çalışma yapmadığım için, karşılık olarak bir sonuç beklentim yok...* derken, son olarak Ö-10; *...harcadığım enerjiye değmez. Özel sektörde maaşım daha iyi olurdu, daha değerli olurdu. Doçent olmak için harcadığım enerjinin değmediğini düşünüyorum...* cümlelerini sarf etmiştir.

Aşılması zor sorunlar karşısında nasıl çözüm (veya ne tip çözümler) üretirsiniz sorusu karşısında, Ö-4 ve Ö-5; zor problemlerde karşılaştırma yaptıklarını, tıkanıklıkları noktanın önceki aşamalarına dönerek, yeni bakış açıları yakalamaya çalıştıklarını ifade ederken, Ö-8; *...zorlandığım problemler karşısında, yaptığım ilk şey, farklı açılardan bakmak ve kendi kendime çözmek olur. Çözemiyorsam şayet hocalarıma danışırım...* demiştir. Ö-6; *...problemin zorluğunun, bireyin kontrolünde olup olmamasıyla ilgili olduğunu düşünüyorum. Eğer kontrol bireyde ise zor diye bir şey yoktur. Her problem bir şekilde çözülür...* vurgusunu yaparken, Ö-10; *...eleştirel bir insanım. Bir problemi her açıdan değerlendiririm. Çözümünü kendim üretirim ve eninde sonunda çözerim...* cümlelerini sarf etmiştir. Ö-9 ve Ö-12; iş karşısında, farklı yollar deneyeceklerini ve daha önce bu süreçleri yaşamış kişilere danışarak, onların deneyimlerinden yararlanabileceklerini ifade ederken, Ö-11; *...öncelikle problemin içine girerim. Burada doğru bir strateji belirleyebilmem ve deneyimlerimden yararlanabilmem problemi daha kolay aşmanı sağlar, zorlandığım kısımlarda ise profesyonel yardıma başvururum...* cümlelerini sarf etmiştir. Ö-3; *sakin kalmaya çalışarak, elinden geleni yapacağını belirtirken, bu konuda alınan cevaplardan farklı olarak, Ö-7; ...zor problemlerle uğraşmam... şeklinde beyanda bulunmuştur.*

Başarılı olamadığınız bir işten sonra, aynı tür işlere girişmek konusundaki duygu ve düşünceleriniz neler olur sorusuna, Ö-1; *..., olumsuz bir pekiştirme söz konusuysa, olumsuz tepki vermem de doğal olacaktır. Uzaklaşmak ve benzer davranışlara kalkışmamak gibi tepkiler verebilirim. Fakat bir defalık başarısızlıkla*

vereceğim tepki, bu değildir. Birkaç defa denemiş olmam gerekir... derken, Ö-5; ...öncesinde yeteri kadar çalışmadığım için başaramadığımı düşünürüm. Şimdi biraz daha fazla çalışırsam, bu sefer yapabilirim derim yani aynı işlere girmeye çekinmem... ifadesinde bulunmuştur. Ö-2 ve Ö-10; başarısız oldukları bir işi düşünemediklerini, başarmak için ellerinden geleni yapacaklarını ve başarıya kadar vazgeçmeyeceklerini belirtirken, Ö-11 benzer bir ifadeyle; ...aslında çok hırslı bir insan değilim. Fakat hayatımı kazandığım işle ilgiliyse, ne yapar eder bir şekilde aşarım. Dediğim gibi hayatımı kazandığım iş sonuçta, başarısızlığı kabullenmem ve başarıya kadar devam ederim... şeklinde beyanda bulunmuştur. Ö-6; ...başarısızlığın kaynağını hem içeride hem dışarıda ararım. Başarısız olmamın sebebini değerlendiririm. Kendimden kaynaklanan bir sorun varsa eksik yönlerimi tamamlayarak işe girerim. Dışarıdan kaynaklanan bir sorun varsa yine bir yolunu bulurum... şeklinde cevap verirken, Ö-12; ...başaramadığım konunun üzerine giderim ve en zayıf olduğum noktayı bulur onu geliştirmek için daha çok çalışırım. Sürekli pratik yaparım. Bir şekilde zayıflığımı gideririm. Aynı tür işe girmekten çekinmem... ifadeleri ile soruya katkıda bulunmuştur. Ö-8; başarısızlığının nedenini araştırıp, farklı bakış açıları geliştireceğini, farklı alternatiflerle başarıya kadar devam edeceğini vurgularken, sadece Ö-3 ve Ö-9, aynı tür işlere olumsuz tutum geliştireceklerini ve çabalamaya pek yanaşmayacaklarını ifade etmişlerdir.

Planladığınız işler istediğiniz gibi gitmedi ve önceki tüm şartlar değişti. Böyle bir durumda, bir daha aynı işe girişme ihtimalinize ilişkin neler söylersiniz sorusuna, Ö-2, Ö-3, Ö-5, Ö-6, Ö-9 ve Ö-10; şartlar değiştiğinde çok olumlu yaklaşımlar bile, değişen şartları değerlendireceklerini ve başarmak için ellerinden geleni yapacaklarını belirtmişlerdir. Ö-1; ...koşullara göre değişir. Eğer, aynı işin veya hedefin benim için anlamı ve önemi de aynı kalabilmişse, ilk defaki kadar yoğun olmasa da, yeniden bir çaba içerisine girebilirim... ifadesini kullanırken, Ö-11; ...insanlık hali, planladığınız işler her zaman yolunda gitmeyebilir. Örneğin doçentlik sınavına, ilk girdiğimde kazanamayabilirdim. Ama bu benim hayatımı kazandığım bir iş ve hayatımı etkileyen bir faktör olduğu için şartların değişmesi veya değişmemesi benim için önemli değil, vazgeçmek diye bir şey olamaz. Aynı işe gerekirse defalarca girerim...cümlelerini sarf etmiştir. Ö-8; planladığı işlerin istediği gibi gitmemesinin nedeni, değişen şartlar ise aynı işe girmeyi mantıklı bulduğunu belirtirken, son olarak Ö-12; ...benim için zamanı verimli kullanabilmek çok önemlidir. Eğer problem benden kaynaklı ve sonuca ulaşabileceğim bir şey değilse, aynı işle zaman kaybetmek istemem. Fakat başkasından kaynaklı ve şartlar bu yönde değişecek ise, aynı işe tekrar devam etmekten çekinmem... şeklinde değerlendirmede bulunmuştur.

Başarılarınızda ve başarısızlıklarınızda diğer insanların rolü nedir sorusuna, Ö-10; ...kontrol tamamen bende. Akademik ortamda bu çok oluyor diyebilirim. Diğer insanlar sizin üzerinizde kontrol sağlamaya çalışıyor ama hallediyorum bir şekilde ve kimsenin kontrolüne bırakmıyorum... ifadesinde

bulunurken, benzer ifadeler kullanan Ö-2, Ö-6 ve Ö-8; diğer insanların herhangi bir kontrollerinin olmadığı, bütün kontrolün kendilerinde olduğunu belirtmişlerdir. Ö-9; doktora öğrencisi olduğu için doğal olarak bağlı olduğu danışmanının çok yüksek kontrolü olduğunu vurgularken, Ö-3; *...maalesef doktora sürecinde hocaların öğrenci üzerinde olumsuz yargularının kontrolde doğrudan etkili olduğunu düşünüyorum...* şeklinde değerlendirme yapmıştır. Ö-12; *...kontrolü elimden bırakmıyorum. Kontrol her zaman bende olsa da yardım aldığım ve danıştığım insanlar da var elbette...* şeklinde yanıtlarken, Ö-11 farklı bir bakış açısıyla; *...daha önce belirttiğim gibi motivasyonumun yüksek olması benim başarılarımda çok etkili olmuştur. Motivasyon konusunda çevremim ciddi şekilde katkısının olduğunu söyleyebilirim. Başarısızlığım değil ama bazı insanların açığı arayıp, oradan bir kontrol sağlamaya çalışmaları bazen söz konusu oluyor. Örneğin, geçenlerde bir meslektaşım beni bir konuda şikâyet etmiş. Bu olay motivasyonumu olumsuz yönde etkilese de, soğukkanlılığımınla bir şekilde üstesinden geldim ve üzerimde kontrol sağlamasına izin vermedim. Sonuç olarak kontrol değil de, başarılarımda olumlu katkıların, desteklerin çok olduğunu söyleyebilirim...* ifadeleri ile katkıda bulunmuştur. Aynı soruya Ö-4; *...kimse özgür değildir...* vurgusunu yaparken, son olarak farklı bir yorumda bulunan Ö-1; *...aslında, bu çok zor ve felsefi bir soru. Akademik çalışmalarında başarısızlıklardan kastedilen birçok değişken olabilir. Benim karşılaştığım güçlüklerin yol açtığı şey, başarısızlık olarak kabul edilirse, tümüyle kendi etki alanım ve gücüm dışındaki kişiler nedeniyle mağdur edildiğimi çok rahatlıkla söyleyebilirim. Siyasetin ve kişisel çekişmelerin neden olduğu engelleri aşabilmem hala olanaksız...* şeklinde beyanda bulunmuştur.

Performansınızın kötü olmasını yeteneklerinizle nasıl ilişkilendiriyorsunuz sorusu karşısında, Ö-2 ve Ö-5; performanslarının hiçbir zaman düşük olduğuna inanmadıklarını belirtirken, Ö-3; *...düşük performansım varsa, yeteneklerimin yetersizliğinden değil de, yeterli çalışmamamdan kaynaklandığını düşünüyorum...* ifadesini kullanmıştır. Ö-12 de benzer bir ifadeyle; *...şayet performansım düşük ise, zamanı verimli kullanamadığımdandır...* demiştir. Ö-1 ve Ö-8; performans düşüklüğünün yetenekleriyle değil, çalışma şevkleri ve sağlık koşullarıyla ilişkili olduğunu ifade ederken, Ö-9; *...iş yükünün ağırlığı performansımı olumsuz yönde etkiliyor...* vurgusunu yapmıştır. Ö-6; *...performans düşüklüğü motivasyonla ilgilidir. Kendi kendimi motive ederek performans düşüklüğümü yok edilebilirim...* vurgusunu yaparken, son olarak Ö-11; *...konunun yetenekle ilişkili olup olmadığına bakarım. Konuya ilgim var mı? Örneğin balıkçılık bana göre değil. Bana göre olmadığı için balık tutma konusunda performansımın çok düşük olduğunu kabul ediyorum. Örnekte de belirttiğim gibi performansımın düşük olması yeteneklerimle değil, konuya olan ilgimle alakalıdır...* şeklinde değerlendirmede bulunmuştur.

Yaptığınız işin sonuçları üzerinde oynadığınız rolü nasıl değerlendiriyorsunuz sorusu karşısında, Ö-2, Ö-6, Ö-8 ve Ö-10; yaptıkları her işin kendi kontrollerinde olduğunu belirtirken, Ö-7; *...sonucunu denetleyemeyeceğim*

işi yapmam... demiştir. Ö-12; ...doktoraya ilk girdiğimde kontrolün %50'si bende, %50'si ise danışmanımdaydı. Fakat şu an tez aşamasındayım ve kontrolün tamamen olmasa bile büyük kısmını elime aldığımı söyleyebilirim... derken, Ö-11; ...kontrolümün yüksek seviyede olduğunu düşünüyorum. Gerek çalışmalarında, gerekse idari görevimde, periyodik ve sıkı bir şekilde denetim yaparım. İşleri takip eder, gereken yerde müdahale ederim... ifadeleri ile katkıda bulunmuştur. Ö-5 ve Ö-9; yapmış oldukları işlerin sonuçlarında kendi kontrollerinin pek olmadığını belirtmişlerdir. Son olarak, Ö-1; ...kendi yetki ve sorumluluklarım çerçevesinde tamamlayabiliyorsam, sorun yoktur. Çaresiz kaldığım durumlarda, kendi çevremden yardım alarak aşmaya çalışabilirim. Bunun da bir etkisi olmuyorsa, üzülmemeyi öğretir hayat... cümlelerini aktarmıştır.

Başarılarınızda şansın etkisi nedir sorusuna, Ö-10; ...fırsatları iyi görebilmeyi şans olarak görüyorum ve ben fırsatları çok iyi görürüm. Doğal olarak şanslıyım... cevabını verirken, Ö-12; ...hayatımın seyrini değiştirecek insanlarla tanışmamı kesinlikle şansa bağlıyorum. Şanslıyım diyebilirim... şeklinde cevap vermiştir. Ö-3, Ö-5, Ö-8 ve Ö-9; düşük oranda da olsa şanslı olduklarını belirtirken, Ö-11; ...örneğin doçentlik sınavında, jürinin kötü niyetli olmasını tamamen "şans" (şansızlık) olduğunu düşünüyorum. Bana göre subjektif şeylerle uğraşıyorsan şansın etkisi vardır... cümlelerini sarf etmiştir. Ö-6; ...az da olsa tesadüflerin etkisi olabilir. Tümüyle şansa bağlayamayız.... derken, Ö-2; ...şanslı olduğumu düşünmüyorum. Başarılarım tamamen çalışmam ve yeteneğimle ilgilidir... ifadesinde bulunmuştur. Son olarak, Ö-1, Ö-4 ve Ö-7; şansın hiçbir etkisinin olmadığını ve şansa inanmadıklarını belirtmişlerdir.

Eklemek istediğiniz bir husus var mı sorusu karşısında; Ö-1; ...öğrenmenin her türü güzeldir ve geliştiricidir aslında. Fakat kalıcı çaresizliğe ve çaba göstermemeye yol açan öğrenmeleri en aza indirmekte yarar var... vurgusunu yaparken, Ö-6; ...kişinin kendini algılaması görecelidir. Çok öznelidir. Benim başarılı gördüğüm durumu başkası başarısız görebilir. Bu yüzden başarıyı belirleme kriterlerini doğru belirlemek gereklidir. Başarı, değerlendiren kişiye göre değişebilir. Başarı değerlendirmede keskin nokta yoktur. Çaba önemlidir... şeklinde cevap vermiştir. Ö-12; ...akademik hayatı tercih ettiysen, özellikle kendini iyi tanımalısın. Yeteneğinin farkında olup, hayatına ona göre yön vermelisin. Bu meslekte, çaresizlik diye bir şey olamaz. Çok çalışıp bir şekilde başarmalıyım demeliyiz... ifadesini kullanırken, Ö-11; ...doktorada ve doçentlikte çaresizlik içine düşmek, o insanın kötümser ve karamsarlığıyla ilgilidir. Ben doktora hocamla sorun yaşadım. Fakat bunu çaresizlik olarak görmedim. Burada alternatiflerim var mı diye bakarım. Eğer alternatif bulamıyorsam, uyum sağlarım ve bir şekilde aşarım... şeklinde değerlendirmede bulunmuştur. Son olarak Ö-10; ...doçentlik için tam sekiz yıl emek verdim. Tabiri caiz ise kan kusturdular. Her defasında jürinin olumsuz tavırları ve aşağılayıcı bakışları arasında geri çevrildim. Başka bir bölümden mezun olduğum için alanımın uzmanı olmadığımı ve lisans derslerinin tamamını yutup öyle karşılarına çıkmam gerektiğini söylediler. Dört yıl bilgisayar

mühendisliğini okumamı istediler yani. Doçentliği istiyordum ve ne yapıp edip başarmalıydım. Aileme ve öğrencilerime karşı sorumluluklarım vardı ve bu süreçte, ne ailemi ne de öğrencilerimi ihmal edemezdim. Uzaktan bakıldığında çaresiz bir durum gibi görünüyordu. Fakat istiyordum. Kendimden fedakârlık yaparak, daha çok çalışarak bunu başarabileceğimi biliyordum. Sil baştan lisans okumaya karar verdim. Allaha Amerika da bilgisayar mühendisliğinin uzaktan eğitim programı vardı da lisans derslerinin tamamını alabildim. Doçentliğe hazırlanırken, lisans dersleri almaya başlamıştım. Sonuçta bu aşamayı da bitirdim ve artık jürinin önüme koyabileceği bir engel kalmamıştı. Dediğim gibi bana doçentlik sürecinde kan kusturdular. Arkama dönüp baktığımda iyi ki kan kusturmuşlar diyorum. Çünkü bu çektiğim eziyet şuan benim için avantaja dönüşmüş durumda...

SONUÇ ve TARTIŞMA

Duyumlar baz alındığında doktora sürecinin danışmana, doçentlik sürecinin ise jüriye atfedildiği sıkça vurgulanmaktadır. Fakat çalışmanın örnekleminde durum böyle değildir. Bu çalışmada, adayların akademisyenlik mesleğinde aslında öğrenilmiş çaresizlik diye bir kavramın kabul etmedikleri, başarmak için çok çalışarak tüm engelleri aşabileceklerine inandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerden elde ettiğimiz sonuçlara göre sadece iki adayın çaresizliği kabul ettiği ve pes ettiği görülmüştür. Ayrıca çalışmanın tüm akademisyenleri temsil etmediği gerçeğinden hareketle, sonuçların genellenmemesi gerektiği belirtilmelidir. Sonuçlardan da anlaşılacağı üzere on iki adayın on tanesi, öğrenilmiş çaresizliğe inanmamaktadır ve mesleği içselleştirdikleri görülmektedir zira adaylar özgüvene sahip bireylerdir. Buna rağmen konuya yönelik belirtmek istedikleri dışsal bir takım değişkenler mevcuttur. Buna göre; dışsallıklar genelde mesleğin kendisine yöneliktir. Adayların dışsal atıfları arasında; harcanılan enerjinin kesinlikle akademisyenlik için değmemesi, özel sektörde itibar ve maaşın çok daha yüksek olması, konunun çözümünün uzman görüşüne dayalı olması ve doktora sürecinde danışmanın rolünün fazla olması yer almaktadır.

Her konuda olduğu gibi öğrenilmiş çaresizliğin çözümü de farkındalık ile başlar. Buradaki farkındalık bireyin, çözümün kendisinde saklı olduğu yönündeki bilincidir. Bu bilinç, çaresizliğin öğrenildiği gibi, çaresizlikten kurtulabilmenin de öğrenilebileceğini akıllara getirmelidir. Bilinç (farkındalık) dışında gerekli olan unsurlar; istek, inanç ve çabadır. Nitekim çabaların sonuç getirmesinin, adayı özgüvene kavuşturacağına inanılmaktadır.

Konuya ilişkin yapılan çalışmalarda, eğitimi öneri olarak sunan tezlerin oranı % 30, makalelerin oranı ise % 20'dir. Fakat burada kişinin eğitimi olmasının gerekli olduğuna yönelik cümleler kurmak pek anlamlı olmayacaktır zira burada söz konusu olan bireyler, doktora ve/veya doçent adaylarıdır. Eğitim sistemine yönelik söylenecek eleştiri ve öneriler arasında doçentlik sınavının

(yapılmak zorunda ise bile) homojen yapıdan uzak olduğuna inanılan jüri sisteminden öte, merkezi olması önerilebilir. Böylelikle sürecin, haksızlıkların ana nedeni olarak gösterilen bireysellikten arındırılmış olacağına inanılmaktadır.

Yine önerilere bakıldığında; konuya ilişkin yapılan tezlerin % 73'ünde, makalelerin ise % 26'sında gelecek çalışmalara atıflar mevcuttur. Konunun; özellikle doktora tezlerinde, derinlemesine mülakat yöntemleri ile, akademisyenleri baz alarak ve disiplinler arası biçimde çalışılması gerektiği düşünülmektedir. Yine gelecekte yapılacak araştırmaların, taşra sayılabilecek şehirlerde hatta birden fazla ilin (veya bölgenin) karşılaştırılmasına dayandırılmasının ve çalışanların yanı sıra yöneticiler üzerinde konumlandırılmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ATICI KILIÇ, Meral (1991), “Üniversite Öğrencilerinin Tahmin Ettikleri ve Elde Ettikleri Akademik Başarıları ile Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- BAHADIR, Şengül (1995), “Çaresizlik Eğitiminde Kullanılan Materyalin Sonraki Göreve Benzerliği ve Algılanan Önemin Çaresizlik Üzerindeki Etkileri”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- BİBER, Mahir ve Neş'e BAŞER (2014), “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Matematikte Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği Geliştirilmesi”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 2; 492-504.
- CANANOĞLU, Eda ve Songül TÜMKAYA (2011), “İlköğretim Beşinci Sınıf Öğrencilerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri ve Algıladıkları Sınıf Atmosferinin Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi”, İlköğretim Online, 10, 3; 919-933.
- DÖNMEZ, Dilek ve İlknur ÇEVİK (2010), “İşletmelerde Yeniliklerin Kaynağı Olarak Paydaş Diyalogları: Seyahat Acenteleri Üzerine Nitel Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24; 189- 202.
- ERSEVER, Hakan (1993), “Öğrenilmiş Çaresizlik”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 26, 2; 621-632.
- ISAACOWITZ Derek and Martin E.P. SELIGMAN (2007), Learned Helplessness, Elsevier Inc.
- İNCE, İbrahim (2012), “İş Yaşamında Kadın Ve Erkek Çalışanların Öğrenilmiş Çaresizlik Açısından Karşılaştırılması: Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Dönem Projesi, Edirne.
- KREJTZ, Izabela and John B. NEZLEK (2016), “It’s Greek to Me: Domain Specific Relationships Between Intellectual Helplessness and Academic Performance”, The Journal of Social Psychology; 1-5.
- KÜMBÜL GÜLER, Burcu (2005), “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, İktisat Fakültesi Mecmuası, 55, 1; 373-394.
- LENNERLOF, Lennart (1988), “Learned Helplessness At Work”, International Journal of Health Services, 18, 2.
- ÖZDEMİR, H. Ahmet (2010), “Moğol İstilâsından Bazı Öğrenilmiş Çaresizlik Örnekleri”, Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 29; 21-40.

- PUNCH, Keith F. (2005), “Sosyal Araştırmalara Giriş. Nicel ve Nitel Yaklaşımlar”, (Çeviri: Zeliha Etöz), Ankara: Siyasal Kitapevi Yayınları.
- URAL, Cevriye Payende (2009), “Psikoşiddete Maruz Kalmış Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- YAVAŞ, Tuba (2012), “Ortaöğretim Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Çaresizlik, Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Algılarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerine Etkileri, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi, Elazığ.
- YÜCEL, Yunus (2013), “Ortaokul Öğrencilerinin Algıladıkları Anne-Baba Tutumlarının, Benlik Saygısı ve Öğrenilmiş Çaresizlik ile İlişkisi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- YÜKSEL, Fatih ve Ahmet ÖZKİRAZ (2012), “The Main Problem of Turkish Public Administration: Learned Helplessness, African Journal of Business Management, 6, 4; 1214-1221.

PETROL FİYATLARI ve DÖVİZ KURU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN AMPİRİK ANALİZİ: ASİMETRİK NEDENSELLİK ANALİZİ

Uğur Adıgüzel¹ Tayfur Bayat² Selim Kayhan³

Özet

Son dönemde petrol fiyatlarında yaşanan yoğun dalgalanmaların yanısıra Türk lirasının yabancı para birimleri karşısında değer kaybetmesi petrol fiyatları ile döviz kurları arasındaki ilişkinin tekrar gündeme gelmesine neden olmuştur. Bu çalışmada petrol fiyatları ile döviz kuru arasındaki ilişkinin Türkiye ekonomisi için asimetrik nedensellik testi ile incelenmesi amaçlanmaktadır. Son dönemde Hatemi-J ve Roca (2014) tarafından geliştirilen asimetrik nedensellik testi ile 2009 – 2015 yılları arasında kalan ve dalgalı döviz kuru rejiminin uygulandığı dönem incelenerek değişkenler arasındaki muhtemel asimetri test edilmektedir. Test sonuçları petrol fiyatlarından döviz kuruna doğru bir nedenselliğin olduğunu dahası ilişkinin asimetrik bir davranış sergilediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Asimetrik nedensellik, petrol fiyatları, döviz kuru.

Jel Kodları: C32, F31, F41.

Abstract

The volatility in the oil price in the last decades and the depreciation of TL against other currencies raised a very popular question once again; the relation between oil prices and the exchange rate. This study aims to investigate the relation between exchange rate and oil prices in Turkey. Hatemi-J and Roca (2014) asymmetric causality test is employed. The period for the analysis covers the data from 2001 to 2015. According to the test results, there is a significant causality from oil prices to exchange rate in the selected period. Moreover that causality relation from oil prices to exchange rate is an asymmetric relation.

Key Words: Asymmetric Causality, Oil Prices, Exchange Rate.

Jel Codes: C32, F31, F41.

¹Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sivas,
uadiguzel@cumhuriyet.edu.tr

² Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Malatya,
selimkayhan@hotmail.com

³ Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Konya,
tayfur_bayat@hotmail.com

GİRİŞ

Son yıllarda yüksek ekonomik büyüme performansı yakalayan gelişmekte olan ülke ekonomileri küresel büyümenin de en önemli aktörlerinden bir tanesi haline gelmiştir. Küresel ekonominin büyümeye gelişmiş ülkelerin katkıları özellikle son yıllarda sınırlı kalırken Çin, Hindistan, Meksika ve Güney Kore gibi gelişmekte olan ülke sınıfına dahil olan ülkeler rekor büyüme rakamlarına ulaşmışlardır.

Ekonomik büyümenin beraberinde getirdiği bir başka konu ise enerji talebidir. Mucuk ve Sugözü'ne (2011) göre enerji talebi ile ekonomik büyüme arasında gerek sektörel bazda gerekse ekonominin geneli bağlamında pozitif bir ilişki mevcuttur. Zira Türkiye Petrol Kurumu'nun 2011 yılında yayınlamış olduğu bir rapora göre 2010 yılında enerji ihtiyacı ve petrol talebi sırasıyla % 5.6 ve % 3.1 artış göstermiştir. Bu talep artışının temelinde de gelişmekte olan ülkeler bulunmaktadır.

2012 yılı verilerine bakıldığında Türkiye'de enerji ithalatının toplam ithalata oranının yaklaşık olarak % 25 olduğu görülmektedir (IMF, 2014: 1). Türkiye doğalgaz ve petrol ihtiyacını ithalat yoluyla karşılamaktadır. Bu durum ise petrol ve doğalgaz fiyatlarında yaşanacak bir değişimin Türkiye ekonomisi üzerinde etkili olacağını göstermektedir. Zira fiyatlardaki bir artış toplam ithalatı artırarak ödemeler bilançosu dengesinin bozulmasına neden olabilecektir.

Enerji fiyatlarındaki bir artış cari işlemler kanalı ile yabancı para talebine yönelik artışa ulusal paranın değerinin yabancı para cinsinden azalmasına, kurun artmasına neden olabilecektir. Ters durumda yabancı para talebine yönelik talepteki azalış ulusal paranın değerinin yükselmesine ve döviz kurunun düşmesine neden olabilecektir.

Çalışmanın amacı Türkiye ekonomisinde değişen petrol fiyatlarının ABD doları/Türk lirası kuru üzerindeki muhtemel etkilerini ölçmektir. Bu amaçla Türkiye'nin dalgalı döviz kuru rejimine geçtiği 2001 yılının Şubat ayından 2015 yılının Aralık ayına kadar olan döneme ait nispi petrol fiyatları ile ABD doları reel döviz kuru serileri asimetrik nedensellik metodu ile incelenmektedir. Elde edilen sonuçlar döviz kurları üzerinde etkili olan faktörlerin anlaşılmasında ve her bir değişkenin negatif ve pozitif değişimlerinin diğer değişkeni nasıl etkilediğinin anlaşılmasında yardımcı olmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde konu ile ilgili literatür özetlenmektedir. Sonraki bölümde ise analizde kullanılacak metod özetlenmektedir. Dördüncü ve beşinci bölümlerde sırası ile veri ve uygulama sonuçları sunulurken son bölümde ise bulgular yorumlanarak politika önerilerine yer verilmektedir.

I. Literatür

Petrol fiyatları ile döviz kuru arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmalar Krugman (1980) ve Golub'a (1983) aittir. Yazarlara göre enerji ithal eden bir ülke petrol fiyatlarındaki bir artış sonucunda ulusal parasının değerinde bir düşüş yaşayabilir. Petrol ihraç eden ülkeler için ise tersi durumun geçerli olduğunu belirten yazarları takip eden çalışmalardan Amano ve Van Norden (1998) petrol fiyatlarındaki dalgalanmaların reel döviz kuru dalgalanmalarını açıklamada etkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Camarero ve Tamarit (2002) İspanya için yaptıkları çalışmada İspanyol pesetasındaki dalgalanmaları petrol fiyatları ile açıklamaktadır. Huang ve Guo (2007) Çin için bu ilişkinin zayıf olduğunu belirtmektedirler. Çıkan bu sonucun Çin'in petrol ticaretinde kullanmış olduğu barter sisteminden kaynaklandığını söylemek mümkündür. G7 ülkelerini inceleyen Chen ve Chen (2007) ise reel petrol fiyatlarının reel döviz kuru değişimlerinde etkili bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Petrol fiyatlarından döviz kuruna doğru bir nedenselliğin varlığına dair kanıtlar sunan son dönem çalışmaları arasında Cifarelli ve Paladino (2010), Lizardo ve Mollick (2010), Hasanov (2010), Nikbaht (2010), Mendez-Carbajo (2011) ve Bayat vd. (2015) bulunmaktadır.

Öte yandan döviz kurunda yaşanan değişimlerin petrol fiyatları üzerinde etkili olabileceğini iddia eden bir grup çalışma da mevcuttur. Bunlardan ilki Bloomberg ve Harris'e (1995) aittir. Onlara göre petrol homojen olarak ve uluslararası çapta ticareti yapılan bir üründür ve ABD doları üzerinden ticareti gerçekleştirilmektedir. Bu gerçekten hareketle ABD dolarının yabancı bir para birimi karşısında değer kaybetmesi o ülkede görece petrol fiyatının düşmesine ve talebinin artmasına neden olacaktır. Bu ise ülkenin satın alma gücünün artmasına ve petrol talebinin artmasına neden olurken sonucunda petrol fiyatlarında genel bir artışın olması beklenecektir. Bu açıklamayı destekleyen sonuçlardan ilki Sadorsky (2000) tarafından yayınlanmaktadır. Indjehagopian vd. (2000) Fransa ve Almanya için elde ettikleri sonuçların bunu desteklediğini rapor etmektedir. Zhang et al. (2008) böylesi bir ilişkinin kısa dönem için geçerli olup uzun dönemde kaybolduğunu belirtmektedir. Akram (2009), Özsöz ve Akinkunmi (2011), Hassan ve Zahid (2011) ve Şahbaz vd. (2014) döviz kurundan petrol fiyatlarına doğru bir nedenselliğin varlığını destekleyen sonuçlara ulaşmaktadırlar.

Literatürde konu ile ilgili çalışmaların bir kısmı ise değişkenler arasında çift yönlü ilişkinin bulunduğunu, yani her ikisinin de birbirini etkilediğini iddia etmektedir. Usama ve Normee (2009), Chen vd. (2010), Groen ve Presenti (2010), Huang ve Tseng (2010), Yanagisawa (2010) ve Adıgüzel vd. (2013) çalışmalarında çift yönlü nedenselliğin varlığını destekleyen sonuçlar elde etmektedirler.

Dördüncü grup çalışmalar ise değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını iddia etmektedir. Bu çalışmalarda hem petrol fiyatının hem de döviz kurunun birbirlerini açıklayıcı güce sahip olamayacaklarını iddia edilmektedir.

Habib ve Kalamova (2007), Wu vd. (2011) ve Mohammadi ve Parvar (2010) bulunmaktadır.

II. Metodoloji

Çalışmada değişkenlerde yaşanan pozitif ve negatif şokların etkilerinin birbirinden farklı olabileceği fikri üzerine Hatemi-J ve Roca (2014) tarafından geliştirilen asimetrik nedensellik analiz yöntemi kullanılmaktadır. Granger ve Yoon (2002) tarafından ileri sürülen pozitif ve negatif şokların değişkenler arasındaki ilişkiden farklı olabileceği düşüncesi üzerine geliştirilen metotta üç önemli unsur bulunmaktadır: Oluşturulan VAR modelinde gecikme uzunluğunun belirlenmesi, modele eklenecek ek gecikme sayısının belirlenmesi ve Wald test istatistiği için kritik değerlerin belirlenmesidir. Analizden elde edilen sonuçlar serilerin dinamiğini anlamaya yardımcı olmaktadır. Böylece muhtemel geleceğe yönelik tahminleri geliştirmeye imkân verecek saklı yapıyı bulmak amaçlanmaktadır (Yılancı, Bozoklu,2014: 214).

Asimetrik nedensellik testinin temelinde farklı şok tiplerinin varlığında nedensellik ilişkilerinin değişkenlik gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Bu süreç şu şekilde gelişmektedir.

P_{1t} ve P_{2t} eş bütünleşik iki değişken olmak üzere (Hatemi J, Roca, 2014; 7)

$$P_{1t} = P_{1t-1} + \varepsilon_{1t} = P_{1,0} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}$$

(1)

ve

$$P_{2t} = P_{2t-1} + \varepsilon_{2t} = P_{2,0} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}$$

(2)

$t = 1, 2, \dots, T$, iken $P_{1,0}$ ve $P_{2,0}$ sabit terimler, $\varepsilon_{1i}, \varepsilon_{2i} \square iid(0, \delta^2)$ şeklindedir.

Her bir değişkendeki pozitif ve negatif değişmeler sırasıyla $\varepsilon_{1i}^+ = \max(\varepsilon_{1i}, 0)$,

$\varepsilon_{2i}^+ = \max(\varepsilon_{2i}, 0)$, $\varepsilon_{1i}^- = \min(\varepsilon_{1i}, 0)$ ve $\varepsilon_{2i}^- = \min(\varepsilon_{2i}, 0)$ olacaktır. Sonuçlar

ise şu şekilde tahmin edilmektedir $\varepsilon_{1i} = \varepsilon_{1i}^+ + \varepsilon_{1i}^-$ ve $\varepsilon_{2i} = \varepsilon_{2i}^+ + \varepsilon_{2i}^-$. Böylece,

$$P_{1t} = P_{1t-1} + \varepsilon_{1t} = P_{1,0} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^+ + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^-$$

(3)

$$P_{2t} = P_{2t-1} + \varepsilon_{2t} = P_{2,0} + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^+ + \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^-$$

(4)

Her bir değişkendeki pozitif ve negatif şokların toplamı ise sırası ile $P_{1t}^+ = \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^+$,

$P_{1t}^- = \sum_{i=1}^t \varepsilon_{1i}^-$, $P_{2t}^+ = \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^+$ ve $P_{2t}^- = \sum_{i=1}^t \varepsilon_{2i}^-$ şeklindedir (Hatemi J ve Roca, 2014:

8). $P_t^+ = (P_{1t}^+, P_{2t}^+)$ vektörü pozitif şoklar arasındaki nedensellik ilişkisini test etmekte kullanılmaktadır. k gecikmeli bir VAR (L) modelinde vektör aşağıdaki gösterildiği gibi tanımlanmaktadır.

$$P_t^+ = v + A_1 P_{t-1}^+ + A_2 P_{t-2}^+ + \dots + A_L P_{t-k}^+ + u_t^+$$

(5)

Yukarıdaki denklemde, v 2×1 boyutlu sabit değişkenlerin vektörüdür. u_t^+ 2×1 boyutlu pozitif şoklar meydana geldiğinde ortaya çıkan hata terimleri vektörüdür. A_r 2×2 parametre matristir ve $r=1,2, \dots, k$ şeklindedir (Hatemi J, 2002: 451). Optimal gecikme uzunluğu Hatemi-J (2003, 2008) tarafından geliştirilen test istatistikleri tarafından tanımlanmaktadır.

$$HJC = \ln\left(\left|\hat{\Omega}_f\right|\right) + k2T^{-1}(m^2 \ln T + 2m \ln(\ln T))$$

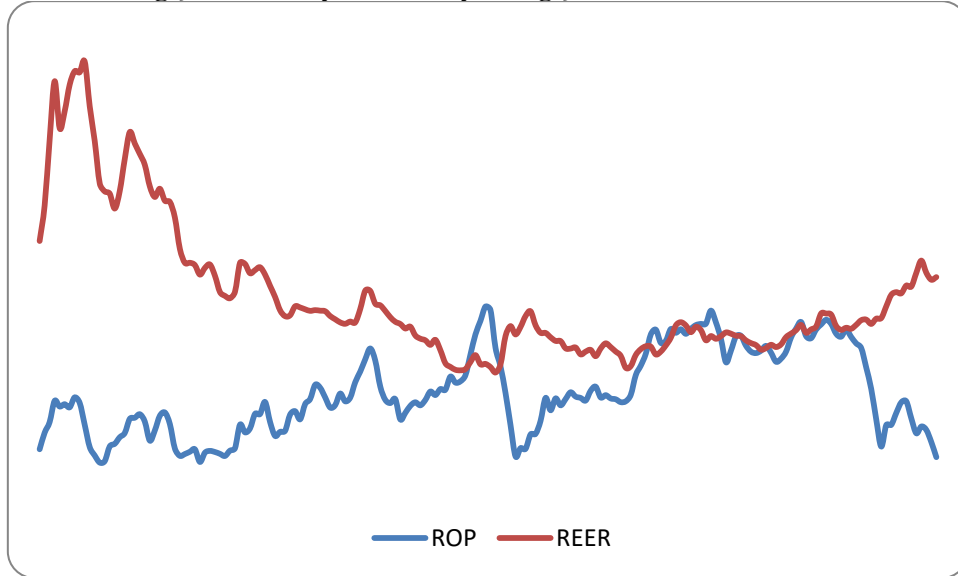
(6)

$\left|\hat{\Omega}_f\right|$ her bir k uzunluğundaki gecikme uzunluğunda hata terimleri kovaryans matrisini göstermektedir. m VAR modelindeki eşitlik sayısını göstermektedir ve T örneklem sayısıdır (Hatemi-J ve Roca, 2014: 9). Boş hipotez A_r matrisinin k. sütun ve j. satırının sıfıra eşit olması şeklinde tanımlanmaktadır. Detaylı wald istatistiği için Lütkepohl (2005) incelenebilir. Eğer test istatistikleri kritik değerlerden büyük ise, nedenselliğin olmadığını söyleyen boş hipotez reddedilmektedir.

III. Veriler

Bu çalışmada Türkiye ekonomisine ait veriler kullanılmak suretiyle petrol fiyatları ve döviz kuru arasındaki muhtemel asimetrik ilişkilerin varlığı incelenmektedir. Böylelikle küresel finans krizi sonrası dönemde Türk lirasında yaşanan dalgalanmaların temelinde aynı dönemde fiyatında ciddi bir dalgalanma meydana gelen petrolün rolü anlaşılabilir. Bunun için reel döviz kuru (ROP) ve reel petrol fiyatları (REER) serileri kullanılmaktadır. Bu bağlamda 2009 yılının Ocak ayı başlangıç olarak kabul edilmekte, zaman serisi 2015 yılının Aralık ayı ile sonlanmaktadır. Döviz kuru ABD dolarının Türk lirası cinsinden karşılığı olarak tanımlanmaktadır. Böylece ABD dolarının değerlenmesi durumunda kurun nominal değeri artmaktadır. Satın alma gücü paritesi tanımına göre ise reel döviz kuru nominal döviz kurunun yabancı fiyatlar genel seviyesinin ulusal fiyatlar genel seviyesine oranı ile ayarlanmış şekli olarak tanımlanmaktadır (Kipici ve Kesriyeli, 1997). Bu bağlamda reel döviz kuru, nominal döviz kuru satın alma teorisine göre ayarlanması sonucu elde edilmektedir. Reel petrol fiyatları ise dört farklı petrol fiyatının ortalamasından elde edilen dünya petrol fiyatı kullanılmakta, petrol fiyatının realize edilmesi için ise önce nominal döviz kuru ile ulusal para cinsine çevrilmekte, daha sonrasında ise ulusal tüketici fiyatlar genel seviyesi ile defalte edilmesi sonucu elde edilmektedir. Reel döviz kuru ve petrol fiyatının hesaplanmasında kullanılan tüm veriler Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından yayımlanan Uluslararası Finans İstatistikleri (IFS) veri tabanından elde edilmektedir.

Grafik 1. Değişkenlerin Aylar İtibariyle Değişimi



Kaynak: Yazarların hesaplaması

1 numaralı grafikten de görüleceği üzere her iki değişkende de kırılmalar bulunmaktadır. Reel döviz kurunda dönem başında görülen düşüş trendi sonrasında yerini artış trendine bırakırken petrol fiyatı daha kırılğan bir karaktere sahip bir seri izlemektedir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Maksimum	Minimum	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Jarque-Bera
REER	0.150	0.625	-0.408	0.273	-0.130	2.056	7.188 (0.027)
ROP	0.633	1.312	0.300	0.236	1.197	3.699	46.713 (0.000)

Kaynak: Yazarların hesaplaması

Tanımlayıcı istatistiklere göre oynaklığın göstergesi olan standart sapma değeri her iki değişkende de birbirine yakın olmakla birlikte reel döviz kuru değişkeninde daha yüksektir. Ayrıca çarpıklık katsayısı⁴ göz önüne alındığında reel döviz kuru değişkeni sola çarpık, reel petrol fiyatları değişkeni sağa çarpıktır. Basıklık katsayısına⁵ göre reel döviz kuru değişkeni basık, reel petrol fiyatları değişkeni dik bulunmuştur. Jarque- Bera testinde ise olasılık değerleri dikkate alındığında her iki değişken içinde normal dağılımın olmadığı alternatif hipotezi kabul edilmektedir.

IV. Uygulama Sonuçları

Uygulama aşamasında öncelikle modelde değişen varyans sorununa yakalanmamak amacıyla değişkenlerin doğal logaritması alınmış, moving average yöntemine göre mevsimsellikten arındırılmaktadır. Değişkenler arasındaki dinamik ilişkileri görmek amacıyla VAR (vektör otoregresyon) modeli kurulmaktadır. Öncelikle VAR modelinde değişkenlerin durağan oldukları seviyeleri bulmak gerekmektedir. Bu amaçla ekonometri literatüründe Dickey-Fuller (1981, ADF)

⁴ Ortalamaya göre üçüncü derece moment çarpıklık için $S = \alpha_3 = \begin{cases} <0 & \text{için sola çarpık} \\ =0 & \text{için simetrik} \\ >0 & \text{için sağa çarpık} \end{cases}$

⁵ Ortalamaya göre dördüncü moment basıklık için $K = \alpha_4 = \begin{cases} <3 & \text{için basık} \\ =3 & \text{için normal} \\ >3 & \text{için dik} \end{cases}$

tarafından geliştirilen yapısal kırımları dikkate almayan doğrusal birim kök testleri yapılmaktadır.

Tablo 2. ADF (1979, 1981) ve PP Birim Kök testi Sonuçları

		<i>Değişkenler</i>		<i>Değişkenler</i>		
		ADF	PP	ADF	PP	
<i>Düzyey Değerleri</i>	<i>Sabit</i>	REER	-2.232 (2) [0.195]	-1.472 (1) [0.545]	-9.803 (1) [0.00]* **	-9.246 (4) [0.00]* **
		ROP	-2.552 (1) [0.105]	-2.463 (2) [0.126]	-9.738 (0) [0.00]* **	-9.497 (7) [0.00]* **
	<i>Sabit +Trend</i>	REER	-1.195 (2) [0.907]	-0.683 (0) [0.972]	-10.064 (1) [0.00]* **	-9.234 (7) [0.00]* **
		ROP	-2.537 (1) [0.309]	-2.199 (2) [0.486]	-9.770 (0) [0.00]* **	-9.524 (7) [0.00]* **
			<i>Birinci Farklar</i>			

Notlar: *.* ve *** değerleri sırasıyla %1, %5 ve %10 anlam seviyelerinde serilerin durağanlıklarını göstermektedir. ADF Testi için: * değeri SIC kriterine göre seçilen gecikme uzunluklarını ve gecikme uzunluklarının sıfır olması durumunda Dickey-Fuller test sonuçlarını göstermektedir. ADF testi için %1, %5, ve %10 güven aralığında Mac Kinnon (1996) kritik değerleri, sabit terimli model için -3.485, -2.885, -2.579, sabit terim ve trendli model için ise -4.035, -3.447, -3.148'dir. PP testi için: parantez içindeki değerler Bartlett Kernel kriteri kullanılarak Newey-West'e göre seçilen bant genişliklerini göstermektedir. PP testi için %1, %5 ve %10 güven aralığında Mac Kinnon kritik değerleri, sabit terimli model için -3.483, -2.884, -2.579, sabit terim ve trendli model için ise -4.033, -3.446 ve 3.148'dir.

Her iki değişkeninden düzey değerinde birim kök taşıdığı, birinci farkı alındığı zaman durağan oldukları görülmektedir. VAR modeli kurulurken değişkenlerin ise birinci farkları kullanılmaktadır. VAR modeli ile otokorelasyonun olmadığı optimal gecikme uzunluğu 2 bulunmuştur. Daha sonra Johansen eşbütünlük testi yapılmış ve değişkenler arasında uzun dönemli ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Hatemi-J ve Roca (2014) Asimetrik Nedensellik Test Sonuçları

Nedenselliğin Yönü	MWALD	%1	%5	%10
		Bootstrap Kritik Değeri	Bootstrap Kritik Değeri	Bootstrap Kritik Değeri
REER ⁺ ≠> ROP ⁺	1.67 (0.196)	8.089	4.037	2.907
REER ⁺ ≠> ROP ⁻	0.062 (0.903)	7.097	4.205	2.892
REER ⁻ ≠> ROP ⁻	0.604 (0.739)	10.360	6.633	4.869
REER ⁻ ≠> ROP ⁺	1.352 (0.245)	7.625	4.392	2.936
ROP ⁺ ≠> REER ⁺	0.932 (0.334)	9.084	4.381	2.729
ROP ⁺ ≠> REER ⁻	1.100 (0.577)	11.003	5.558	5.143
ROP ⁻ ≠> REER ⁻	20.336 (0.00)***	10.078***	6.271**	4.789**
ROP ⁻ ≠> REER ⁺	2.873 (0.238)	11.151	6.471	4.195

Not: ≠> notasyonu nedenselliğin olmadığı sıfır hipotezini göstermektedir. Parantez içindeki değerler asimtotik olarak olasılık değerlerini göstermektedir. **, * ve *** değerleri sırasıyla %10, %5 ve %1 anlam seviyelerinde değişkenler arasında nedensellik ilişkisini göstermektedir. Bootstrap sayısı 10.000'dir.

VAR modelinden elde edilen optimal gecikme uzunluğu kullanılarak Hatemi J-Roca (2014) tarafından geliştirilen asimetrik nedensellik testi uygulanmaktadır. Asimetrik nedensellik testi sonuçları değişkenler arasında nedenselliğin reel petrol fiyatından reel döviz kuruna doğru olduğunu kanıtlar sunmaktadır. Fakat mevcut literatürden farklı olarak reel petrol fiyatından reel döviz kuruna doğru olan nedensellik ilişkisi asimetrik bir yapıda olduğu görülmektedir. Yani nedensellik negatif reel petrol fiyatı şoklarından negatif reel döviz kuru şokuna doğru var iken aynı durum pozitif reel petrol fiyatı şokunda görülmemektedir. Bu petrol fiyatlarındaki değişimin sadece azalma durumunda döviz kurunu etkilediği artış durumunda ise etkilemediği sonucunu vermektedir.

V. Sonuç

Bu çalışmada reel döviz kurları ile reel petrol fiyatları arasındaki ilişki Türkiye ekonomisi için asimetrik nedensellik metodu ile test edilmektedir. Analizler sonuçları, döviz kurundan petrol fiyatlarına doğru bir nedensellik ilişkisinden bahsedilemeyeceği, döviz kurundaki artış ya da azalışların petrol fiyatları üzerinde etkili olamayacağını göstermektedir. Bu sonuç uluslararası petrol talebinde Türkiye'nin payının % 1 civarında olduğu düşünüldüğünde teorik olarak da anlamlı bulunmaktadır. Zira kurdaki bir değişme sonucu Türkiye'nin petrol talebindeki değişimin petrol fiyatları üzerindeki etkisinin kısıtlı olacağı muhtemeldir.

Öte yandan petrol fiyatlarından döviz kuruna doğru bir nedenselliğin varlığı net petrol ithalatçısı bir ülke için beklenen bir sonuçtur. Bununla birlikte ilişki asimetrik bir yapı sergilemekte ve nedensellik sadece negatif petrol fiyatı şoklarından negatif döviz kuru şoklarına doğrudur. Bu durumda petrol fiyatlarının düşmesi reel kuru düşürmektedir.

Sonuçlar göstermektedir ki petrol fiyatları döviz kurları üzerinde Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede etkilidir. Fakat bu etki her zaman geçerli değil, özellikle negatif yönlü petrol şoklarında mümkündür.

Kaynakça

- Akram, Q. Farooq. 2009. "Commodity Prices, Interest Rates and the Dollar." *Energy Economics*, 31(6): 838-851.
- Amano, Robert A., and Simon van Norden. 1998. "Oil Prices and the Rise and Fall of the US Real Exchange Rate." *Journal of International Money and Finance*, 17(2): 299-316.
- Bayat, T., Nazlıoğlu, Ş., Kayhan, S. 2015. Exchange rate and oil price interactions in Transition Economies: Czech Republic, Hungary and Poland. *Panoeconomicus*, 62 (3), 267-285.
- Bloomberg, S. Brock, and Ethan S. Harris. 1995. "The Commodity-Consumer Price Connection: Fact or Fable?" *Federal Reserve Board Economic Policy Review*, October: 21-38
- Camarero, Mariam, and Cecilio Tamarit. 2002. "Oil Prices and Spanish Competitiveness: A Cointegrated Panel Analysis." *Journal of Policy Modeling*, 24(6): 591-605.
- Chen, Shiu-Sheng, and Hung-Chyn Chen. 2007. "Oil Prices and Real Exchange Rates." *Energy Economics*, 29(3): 390-404.
- Cifarelli, Giulio, and Giovanna Paladino. 2010. "Oil Price Dynamics and Speculation: A Multivariate Financial Approach." *Energy Economics*, 32(2): 363-372.
- Golub, S. S. (1983), Oil Price and Exchange Rates. *The Economic Journal*, 93 (371), 576-593;
- Groen, J. J. J., Pesenti, P. A. (2010), Commodity Prices, Commodity Currencies and Global Economic Developments. NBER Working Papers, No. 15743;
- Hasanov, Fakhri. 2010. "The Impact of Real Oil Price on Real Effective Exchange Rate: The Case of Azerbaijan." *German Institute for Economic Research Discussion Paper* 1041.
- Hassan, Suleiman, and Mohammad Zahid. 2011. "The Real Exchange Rate of an Oil Exporting Economy: Empirical Evidence from Nigeria." *Forschungsschwerpunkt Internationale Wirtschaft Working Paper* 72.
- Hatemi-J ve Roca, E. 2014. Brics And PIGS In The Presence Of Uncle Sam And Big Brothers: Who Drive Who? Evidence Based On Asymmetric Causality Tests, *Griffith Business School Discussion Papers Finance*, ISSN:1836-8123.
- Huang, Ying, and Feng Guo. 2007. "The Role of Oil Price Shocks on China's Real Exchange Rate." *China Economic Review*, 18(4): 403-416.

- Indjehagopian, Jean Pierre, Frederic Lantz, and Vienne Simon. 2000. "Dynamics of Heating Oil Market Prices in Europe." *Energy Economics*, 22(2): 225-252.
- Krugman, Paul R. 1980. "Oil and the Dollar." National Bureau of Economic Research Working Paper 554.
- Lizardo, Radhamés A., and André V. Mollick. 2010. "Oil Price Fluctuations and the U.S. Dollar Exchange Rates." *Energy Economics*, 32(2): 399-408.
- Mendez-Carbajo, Diego. 2011. "Energy Dependence, Oil Prices and Exchange Rates: The Dominican Economy since 1990." *Empirical Economics*, 40(2): 509-520.
- Mucuk, Mehmet, and Ibrahim H. Sugoçu. 2011. "Sectoral Energy Consumption and Economic Growth Nexus in Turkey." *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 3(4): 441-448.
- Nikbakht, Leili. 2010. "Oil Prices and Exchange Rates: The Case of OPEC." *Business Intelligence Journal*, 3(1): 83-92.
- Ozsoz, Emre, and Mustapha Akinkunmi. 2011. "An Evaluation of Price Based Determinants of Nigeria's Real Exchange Rate." *Social Science Research Network Paper* 1807163.
- Sadorsky, Perry. 2000. "The Empirical Relationship between Energy Futures Prices and Exchange Rates." *Energy Economics*, 22(2): 253-266.
- Şahbaz, A., Adıgüzel, U., Bayat, T., Kayhan, S. 2014. Relationship between oil prices and exchange rates: The case of Romania.
- Yilanci, V. ve Bozoklu, S. (2014), "Türk Sermaye Piyasasında Fiyat ve İşlem Hacmi İlişkisi: Zamanla Değişen Asimetrik Nedensellik Analizi", *Ege Academic Review*, 14(2), ss. 211-220.
- Zhang, Yue-Jun, Yin Fan, Hsien-Tang Tsai, and Yi-Ming Wei. 2008. "Spillover Effect of US Dollar Exchange Rate on Oil Prices." *Journal of Policy Modeling*, 30(6): 973-991

FRANZ KAFKA’NIN ESERLERİNDE AŞIRI BÜROKRASİ VE OTORİTER YÖNETİCİ İMGESİ

Uğur KESKİN¹

Özet

Çek asıllı Avusturyalı yazar Franz Kafka (1883-1924), eserlerinde çağımız insanının korkuları, kararsızlıkları, yalnızlığı, kendisini işyerinde değersiz hissetmesi, kendi kendine yabancılaşması, aşırı itaatkârlığı ve çevresiyle iletişimsizliği konularını işlemiştir. Kafka’nın eserleri üzerine çok değişik yorumlar yapılmış, her bir edebiyat veya felsefe okulu, Kafka’da kendi görüşlerini yansıtan güçlü özellikler yakalamışlardır. Yönetim bilimleri alanında yeterince teveccüh görmemiş olmasına karşın Kafka’nın eserleri incelendiğinde, bu alanda da değerlendirmeye tabi tutulması gereken zengin bir kaynak sunduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada Kafka’nın eserlerinde ön plana çıkan yönetsel imgeler incelemeye konu edilerek söz konusu boşluğun giderilmesine katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Franz Kafka, Yönetim, Bürokrasi, Otoriter Yönetici.

Excess Bureaucracy and the Image of Authoritarian Manager in the Works of Franz Kafka

Abstract

Austrian author Franz Kafka (1883-1924) who is of Czech origin addressed the fears, unsteadiness and loneliness of modern human being, his self-perceptions as being worthless in workplace, his self-alienation, excessive obedience and his lack of communication with his milieu. A variety of interpretations have been made on the works of Kafka, and each school of literature and philosophy uncovered strong characteristics reflecting their own positions. When the entire corpus of Kafka is examined, although not adequately appreciated in the field of management sciences, it can be seen that the corpus provides a rich repository that needs to be evaluated in this field. Accordingly, this study aims to contribute to fill the gap in the field, through examining the prominent managerial images in the works of Kafka.

Key Words: Franz Kafka, Management, Bureaucracy, Authoritarian Manager.

¹ Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İşletme Bölümü. ugurkeskinanadolu.edu.tr

GİRİŞ

Kafka'nın eserleri ile ilgili literatürde genelden özele doğru gidildiğinde, söz konusu eserlerin, yönetim bilimleri alanında yeterli derecede araştırmaya konu edilmediği görülmektedir. Buna karşın Kafka'nın eserlerinde ele alınan hususların, yönetim bilimleri alanındaki kuramsal arka planı ile birlikte ele alınması durumunda, özellikle bürokratik örgüt yapılanmasına sahip kurumlarda çalışan bireylerin içinde buldukları psikolojiyi anlamlandırma açısından katkı sağlayabilme olanağı söz konusu olmaktadır. Benzer bir mantıktan hareketle, teorik öngörü bakımından bu çalışmanın, akademisyenlere ve uygulayıcı konumundaki yöneticilere yönelik olarak da anlamlı katkılar sağlayabilme potansiyeline sahip bulunduğunu ifade edebilmek mümkün olmaktadır.

Kafka; çalışan bireyleri yalnızlığa iten bürokratik sorunları ve çalışma ortamında kendini değersiz hissetmelerine kaynaklık eden otoriter yönelimli yöneticilerin davranış örüntülerini eserlerinde işlemiştir. Fakat Kafka bu davranış örüntülerini bilimsel bir sistematikten uzak ve dağınık bir şekilde ele almıştır. Edebiyatçı olması ve yazım üslubu nedeniyle doğal olarak ortaya çıkan ve dağınık bir anlatım biçimi izlenimini uyandıran söz konusu anlatımların, bilimsel bir sistematik doğrultusunda ele alınması ise bu makale ve benzeri çalışmalar sayesinde mümkün olabilmektedir. Bu makalede, yönetim bilimleri açısından dikkate değer iki konu olarak aşırı bürokrasi ve otoriter yönetici imgeleri ele alınmıştır.

Kafka üzerine yapılan çalışmalar genellikle yabancılaşma vurgusu üzerinde yoğunlaşmıştır. Konuya “aktör” ve “yapı” ayrımı üzerinden yaklaşıldığında, yabancılaşma konusunun, aktör üzerinde yani birey üzerinde ortaya çıkan bir sonuçtan ibaret olduğu görülebilmektedir. Dolayısıyla, yabancılaşma sonucunu doğuran mekanizmaların da ele alınması gerekliliği, kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Aktörü yabancılaşmaya iten başlıca faktör olarak “yapı” kavramı ortaya çıkmaktadır ki, söz konusu yapının en başta gelen yapıtaşı olarak, bürokratik yapılanma ön plana çıkmaktadır çünkü bu yapılanma, sosyalist veya kapitalist anlayışlardan bağımsız olarak evrensel bir niteliğe bürünmüş bir yapısal sistem olarak ortaya çıkmaktadır. Bir önceki cümlede, “yapı”nın ne denli belirleyici bir unsur olduğunu vurgularcasına kavram çeşitli biçimlerde yinelenmiş, bu makalede de bireyi yabancılaşmaya iten başat bir unsur olarak Kafka'nın eserlerine ne şekilde konu edildiği incelenmiştir. Bürokratik anlayışın kendine has belirleyici unsurlardan biri, bürokrasi sistemi içindeki bireylerin her birine ait görevlerin, sorumluluklarının ve iş yapma biçimlerinin ayrıntılı olarak açıklanmış olmasıdır. Dolayısıyla, bürokrasi ile başı pek de hoş olmayan Kafka'nın eserlerinin, ayrıntılar üzerine kurulu olmasını, bürokratik yapılanmaya bir tepki olarak yorumlayabilmek mümkün gözükmemektedir. “Örneğin *Şato* romanı, modern toplumdaki ayrıntı olgusunu yansıtmak istercesine yüzlerce ayrıntı üzerine yapılandırılmış bir romandır. Öyle ki, kendini bu ayrıntılara kaptırmış bir okuyucunun, çoğunlukla

ayrıntılarının üzerinden oluşturulan bütünselliği gözden kaçırmaması çok büyük bir olasılıktır. Bütünsellik gözden kaçtığına da okuyucunun gözüne ayrıntıların çoğu saçma gelebilmektedir” (Karadaş, 2012: 956). Kafka, bir edebiyatçı olarak genellikle küçük ayrıntılara inerken, büyük bağlamı algılayamamak yönüyle eleştirilmektedir. Kafka, dünyayı sarsan gök gürültülerine değil, duyulması olanaksız seslere kulak vermiştir. Kafka, olayları ve çevresini “kırık dökük tasarımlar gibi” gördüğü (Fisher, 1985: 16) ve ayrıntılarda kaybolduğu için çoğunlukla bağlamdan kopuk bir yaklaşım sergilemiştir. Kafka’nın üslubu, bu yönüyle genel anlamda kusurlu bir bakış açısı olmakla birlikte, yine de anlaşılabilir ve kabul edilebilir bir “edebiyat biçimi” olarak görülebilmektedir. Söz konusu ayrıntılarda kaybolma hususunun, Kafka tarafından bilinçli bir tercih olarak mı benimsendiğini, yoksa istemediği hâlde içine düştüğü bir durum mu olduğunu tam olarak anlayabilmek için onun bütün eserlerini incelemek gerekmektedir. Zira Kafka’nın *Çin Seddi’nin İnşasında* adlı hikâyesindeki anlatımları, neredeyse aksi hiçbir yoruma yer bırakmayacak bir biçimde, yöneticilerin sahip olmaları gereken “bütünsel (holistik) görüş”ü işaret eden unsurlarla dolup taşmaktadır. Bu iki farklı örnekte de görüldüğü üzere, Kafka’nın edebi üslubu doğrultusunda, bütün içindeki parçaya bakışını, yönetim bilimleri açısından ele almak ve birtakım çıkarsamalarda bulunabilmek mümkün gözükmektedir. Yukarıdaki anlatımlardan da anlaşılacağı üzere Kafka, sadece aktörün iç dünyasında meydana gelen yabancılaşma olgusunu değil, bu olguya kaynaklık eden bürokratik yapının ayrıntılara inme yönünü de (bilinçli bir şekilde ya da sezgisel olarak) çeşitli eserlerinde çarpıcı anlatımlarla ele almıştır. Kafka’ya yöneltilen eleştirilerden bile, yöneticilerin ve yönetim bilimlerinin ödünç alabileceği olumlu katkılar söz konusu olabilmektedir. Örneğin, ayrıntılar üzerinde dururken, bağlamı kaçırmayacak bir yönetsel bakış açısına (bütünsel bakış, holistik görüş) sahip olunması gerektiği sonucuna ulaşmak mümkün hâle gelmektedir.

Kafka’nın, farklı eserlerinde, benzer olaylar karşısında ucu açık ve birbirleri ile çelişki (tenakuz) içerdiği düşünülebilecek yukarıdaki paragraftakine benzer hususlar elbette ki bulunmaktadır. Fakat bu çalışmanın asıl amacı, binlerce sayfalık Kafka külliyatındaki birbiri ile çelişen noktaları belirlemeye yönelik bir delil avcılığı yapmak değildir. Yine de Kafka’nın sınırlı sayıdaki istisnalar hariç olmak üzere, eserlerinde yeterince içsel uyumun (insicam) söz konusu olduğunu belirterek hakkını teslim etmek gerekmektedir çünkü eserlerine hâkim olan “Kafkaesk” tarz bile tek başına, bu makalenin ana temaları olan aşırı bürokrasi ve otoriter yönetim anlayışını ifade etmeye yeterli olmaktadır.

I. ÇALIŞMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Aşırı bürokrasi/formalizm unsuru ve otoriter yönetici rolüne sahip bulunan anlatım kahramanlarının davranış biçimleri, Kafka’nın eserlerinde sıklıkla işlediği hususlar olarak dikkat çekmektedir. Bu çalışmada, Kafka’nın eserlerinde

betimlediği hastalıklı (patolojik) düzeydeki bürokrasi (büropatoloji) durumunun çalışma hayatına olan yansımalarının Kafka tarafından ne şekilde ele alındığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ayrıca, otoriter yönetici davranışının Kafka tarafından ne şekilde işlendiği, üzerinde durulan ve incelemeye konu edilen ikinci bir husus olmuştur. Çalışma ortamının bürokratik olması, söz konusu çalışma ortamındaki yöneticilerin otoriter bir yönetim anlayışına meyletmelerine kaynaklık etmektedir. Bu durumu tersinden de ifade edebilmek mümkün olabilmektedir. Yani otoriter bir yönetim anlayışına sahip olan yönetici, çalışma ortamında daha bürokratik/formal bir yaklaşımına meydedebilmektedir. Dolayısıyla, aşırı olarak nitelendirilebilecek bir düzeydeki bürokratik/formal yapılanma, otoriter yönetici davranışlarının ortaya çıkmasını tetikleyen bir unsur olarak belirmektedir. Bu durum ise, karşılıklı olarak birbirini harekete geçiren sarmal bir davranışsal boyut hâline gelerek özellikle bürokratik örgütlerde çalışan bireyleri olumsuz yönde etkileyen bir duruma dönüşmektedir. Kafka'nın eserlerinde sıklıkla işlenen bu iki konuyu birbirinden bağımsız olarak değil, aksine birbiri ile karşılıklı ilişki içinde bulunan hususlar olarak ele almak gerektiği için bu makalede aşırı bürokrasi ve otoriter yönetici konuları birlikte ele alınmıştır (Bkz, Keskin, 2016: 234).

Bu makale için gerekli olan ikincil kaynaklara ulaşabilmek amacıyla onlarca veri tabanına ulaşım olanağı sağlayan Anadolu Üniversitesi Veri Tabanları Toplu Arama Motoru, "Google" ve "TÜBİTAK Ulakbim Türkçe Veri Tabanı" arama motorları kullanılarak bu çalışmanın anahtar kavramlarına ulaşmak hedeflenmiştir. Türkçe ve İngilizce olarak yapılan taramalarda bu makale özelinde ele alındığı şekliyle herhangi bir çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. İkincil kaynağa ulaşmanın mümkün olmadığı görülen bu niş ve özgün alanda, ağırlıklı olarak Kafka'nın kendi eserleri olan birincil kaynak eserler ekseninde çalışmanın, literatüre daha anlamlı bir katkı sağlayacağı kanaatine varılarak çalışma bu ekseninde yürütülmüştür.

Doğal ve sosyal düzenin, saat benzeri şaşmaz birtakım mekanizmalarla işlediğini ileri süren pozitivist anlayışın karşısına yirminci yüzyılın başlarından itibaren değişmekte olan bilimsel yaklaşımlar çıkmıştır. Bilim dünyasında hâkim olan, doğa olaylarıyla sosyal olayları birbirleri ile eş tutan, mekanik, kesinci ve katı pozitivist metoda karşı (Slattery, 2012: 72); yorumlamacı-anlamacı anlayış ön plana çıkmaya başlamıştır. Pozitivist anlayışa dayalı çalışmalar genellikle "ne" sorusunun cevabına yönelmektedir. Yönetimsel ya da çalışma psikolojisi anlamındaki arka planlarının açıklanmaya çalışıldığı bu makale ve benzer çalışmalarda ise çoğunlukla "neden" sorusuna açıklık getirmeye gayret edilmektedir.

Nitel araştırmalarda; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemleri kullanılmakta, algıların ya da olayların gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik bir süreç izlenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 45). Nitel araştırma yöntemlerinden olan betimsel yöntemin kullanıldığı bu çalışmada

Franz Kafka'nın yaşadığı dönemde yayınlamış olduğu eserleri, ölümünden sonra yayınlanan diğer eserleri, ayrıca ölümünden sonra yayınlanan taslak düzeydeki yazı ve fragman şeklindeki tüm çalışmalarını ile kitap hâline getirilen mektuplarından oluşan bütün birincil kaynak eserler araştırmaya konu edilmiştir. Ayrıca bu makalede ele alınan konulara değinen ikincil kaynak eserler de incelenerek aşırı bürokrasi ve otoriter yönetici konuları üzerindeki görüşleri kapsamlı bir şekilde ortaya konulmuştur. Benzer konuların, diğer sosyal bilim alanları açısından incelenmesi ise başka çalışmaların konusunu teşkil etmekte ve bu çalışmanın sınırlarını belirlemektedir.

Literatürde, Kafka'nın eserlerindeki edebi nitelikleri ve yaşamsal konuları ele alan yerli ve yabancı birçok çalışmanın (Fischer, 1985; Garaudy, 1991; Brod, 1994; Öktem, 2006; Can, 2010; Hawes, 2010) yanı sıra, yönetim bilimleri ile yakın bir ilişki içinde bulunan çalışma yaşamında yabancılaşma konusuna yönelik çok sayıda araştırma/inceleme bulunmaktadır (Cangüleç 2006; Gündüz, 2011; Balcı, 2012; Türkel, 2012; Çiçek 2015). Ayrıca, Kafka'nın diğer kurumsal/yönetimsel süreçlerini açıklama konusunda anlamlı katkılar sunabilme potansiyelinin var olduğunu açıklamaya yönelik olarak yapılan teorik çalışmalara (Corbella, 2007; Kadioğlu, 2011; Karadaş, 2012; Keskin 2016a) erişebilmek mümkündür. Oysa bu makale özelinde ele alınan yönetimsel konulara ilişkin çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, söz konusu eksikliği gidermeye yönelik olarak tasarlanmıştır.

II. KAFKA'NIN ESERLERİNDE AŞIRI BÜROKRASI

Yönetimsel perspektiften Kafka'nın eserlerine bakıldığında ilk olarak bürokrasi vurgusu hissedilmektedir. Latince "burra" ve Yunanca "kratos" sözcüklerinden türetilmiş olan "bürokrasi" kelimesini oluşturan "burra"; masaları örtmekte kullanılan koyu renkli kumaş; "kratos" ise egemenlik, yönetim anlamına gelmekte ve bürokrasi; "masaların ya da büroların egemenliği" anlamında kullanılmaktadır (Eryılmaz, 2002: 189). Bürokrasi kavramını geliştirerek literatüre kazandıran Max Weber, aynı zamanda yönetim bilimlerinin de kurucuları arasında gösterilmektedir. Almanya'da merkezi otoriteyi ön plana çıkaran baskıcı Bismarck dönemini de yaşamış olan Weber, eserlerinde güç, otorite ve egemenlik konularını ele almıştır (Bkz. Weber, 2011). Weber, bürokrasiyi bilimsel olarak kuramsallaştırmış, özellikle örgütsel işleyişte rasyonel ve objektif esaslara uygun bir düzenlenme biçimi olarak tarif etmiştir. Dolayısıyla bürokrasiyi, kendine özgü bir yönetim ve örgütlenme şekli olarak izah edebilmek mümkün görünmektedir. Her ne kadar, Weber'in yayın hayatı Kafka'nın çocukluk ve ilk gençlik yıllarına tekabül ediyor olsa da, Kafka'nın eserlerini Almanca yazdığı ve Almanya'da ünlenmeye başladığı göz önünde bulundurulduğunda aralarında dönemsellik ve yönetimsel yapılanmadan etkilenme açısından ortak yönleri sahip bulduklarını ileri sürebilmek mümkün olabilmektedir.

Weber, çağının örgütlerini incelerken, ortaya koyduğu bürokrasi modelini “ideal tip” olarak kavramlaştırmıştır. Weber'in, ideal tip bürokrasi modeli, daha çok zihni bir tanımlama ve nitelemedir, realitede saf olarak gözlemlenebilen eksiksiz bir biçim değildir. Örgütler, ideal tipe yaklaşabildikleri ölçüde bürokratikleşmiş olmaktadır (Eryılmaz, 2002: 198). Almanya, yirminci yüzyılın başından itibaren Max Weber'in ifade ettiği ideal tip anlamda kapitalist sisteme ve bürokratik örgütlenmeye doğru ilerlemeye başlamıştır. İşin parçalara bölünmesi ve hiyerarşik olarak yeniden örgütlenmesi olgusu, giderek bürokrasiyi arttırmaya başlamıştır. Parçalanma, rasyonelleşme ve hesap kaygısı, işin inşasında ayrıntıyı ön plana çıkarmış; bu nedenle ayrıntı, modern toplumun temel dinamiklerinden biri hâline gelmiştir (Foucault, 2000: 56-57). Kafka'nın hemen bütün eserlerinde olduğu gibi *Şato* adlı romanında da konu bütünlüğü, ayrıntılar üzerinden inşa edilmiştir. Roman yazımındaki bu teknik, adeta modern toplumdaki ayrıntı olgusunu yansıtmaya çabası taşımaktadır (Karadaş, 2012: 953-954).

Bürokraside önemli hususlardan biri de bürokratik süreçleri; doğru, zamanında ve sistemli bir şekilde yapabilmektir. Geliştirilen standart uygulamalar sayesinde faaliyetlerin etkin işleyişi ve tahmin edilebilirliği mümkün olabilmektedir. Weber'in katkısı doğrultusunda yapılandırılan çoğu analizde, modern toplumdaki bürokrasinin artması, standardizasyon ve rasyonelleşmesinin daha önceki toplumsal formasyonlarla kıyaslanmayacak derecede ilerlemiş olduğu ifade edilmektedir. Bürokrasi kültürü incelendiğinde, bu kültürün kontrol, düzen, denge boyutunu mekanik süreçlerin oluşturduğu görülmekte, kontrol yönelimli ve istikrarlı olmanın önemi ön plana çıkmaktadır (Eren, 2000: 133). Ne var ki, toplumdaki bürokratikleşme ve bununla bağlantılı olarak rasyonelleşme/standardizasyonun toplumdaki bireylere özgürlük getirmediği, aksine çok daha karmaşık ve incelmış tekniklere sahip tahakküm mekanizmalarıyla bireylerin özgürlüğünün baskı altına alındığı, Frankfurt Okulu üyeleri, Marcuse ve Foucault gibi düşünürler tarafından savunulmuştur (Karadaş, 2012: 952). Bu anlayışın bir yansıması olarak, Kafka'nın *Şato* isimli romanında bireysel özgürlüğü ve özgünlüğü olmayan, aynılaştırmış insan tipleri ortaya çıkmıştır. “K.” isimli roman kahramanı dışındaki hiç kimse bireysel bir özgünlüğe sahip bulunmamaktadır. *Şato* romanındaki tipler, simgeleşmiş yönetsel güç mekanizmasının aygıtlarına karşı duyulan saygı/korku yüzünden kendi küçük dünyalarının dışına çıkma yeteneği/cesaretinden aciz bireyler olarak betimlenmektedirler (Karadaş, 2012: 953).

Yukarıdaki anlatıma konu edilen *Şato* romanının kahramanları, yönetsel gücün buyruğunu çiğneme yetenek ve cesaretinden mahrum olarak ifade edilmişlerdir. Bu inisiyatifsizlik ve cesaretsizliklerinin temel nedeni, yönetsel gücün buyruğunu çiğnemeleri durumunda, tekil tehdit olarak algılanarak ağır bir şekilde cezalandırılma endişelerinden ileri gelmektedir. Bu cezalandırma biçimi, Kafka'nın *Ceza Sömürgesi* adlı eserindeki anlatımlar ile de büyük bir benzerlik göstermektedir. *Ceza Sömürgesi* hikâyesinde adı geçen hayali sömürgecinin eski

komutanı (yöneticisi) çok büyük bir ceza infaz makinesi tasarlamıştır. Bu makinede, küçükten büyüğe işlenen bütün suçlara uygun düşen cezalar infaz edilmektedir. Yöneticilerden birine başkaldırdığı ve hakaret ettiği gerekçesiyle idam edilecek olan kişi, çarptırıldığı cezayı bilmediği gibi, cezaya çarptırıldığından bile habersizdir. Yargıç önüne çıkarılmamış, kendini savunma olanağını bulamamış olduğu için bir bakıma yargısız infazın kurbanı görünümündedir. Gerek sömürgecinin örgütlenme yapısı gerekse ceza infaz makinesi “öylesine mükemmel tasarlanmıştır ki yeni gelecek komutan (yönetici) -kafasında bin bir tasavvur bulunsa dahi- bir şeyi değiştiremeyecek; hiç olmazsa yıllarca değiştiremeyecektir” (Kafka, 2010: 18). Weber, örgüt içi bürokratik davranış normlarının bir kısım politika, prosedür ve kurallara göre tayin edilmesini ve bunların örgütsel sınırlamalarla birlikte çok açık bir şekilde tanımlanmasını, örgütsel devamlılığın gereği olarak önermiştir (Weber, 1996). Bürokratik yapılanmayı betimleyen bu tür tasarımlar, özünde, insanları belirli kalıplara sokmak ve uygun yöntemleri kullanmak suretiyle, onların istenilen hedef kriterlere göre davranmalarının sağlanabileceğini ileri süren modern belirlemeci (determinist) anlayışa hizmet etmektedir (Keskin, Büyük ve Elgun, 2012: 25).

Kanun Önünde adlı hikâyede; bir dizi nöbetçi, gözetmenler, yargıçlar ve yüce divandan müteşekkil aşağıdan yukarıya doğru sıralanmış bürokratik yapıdaki hiyerarşiye benzer bir yapılanma göze çarpmaktadır. Bir üst yöneticiye ulaşmanın giderek zorlaştığı, hiyerarşik kademeler arasındaki güç mesafesinin çok yüksek olduğu, silsile yoluyla yukarılara doğru ulaşmanın neredeyse imkânsız olduğu, askeri hiyerarşilerden bile daha katı bir yapılanma söz konusudur (Kafka, 2005: 82-83). *Dava* adlı romanında da benzer şekilde erişilemezlik ve yüksek güç mesafesi, romanın sonuna kadar devam etmekte, romanın kahramanı “Josef K.”, daha yargıçlar veya yüce divanı göremeden infaz edilmektedir. Görevlilerin müsamahalı davranmaları, anlatımlarda geçen yönetsel yapılanmanın benimsediği veya kabullenebileceği bir davranış biçimi değildir (Kafka, 2009: 4-5). Bütün görevliler adeta “en iyi samimiyet resmîyettir” anlayışını benimsemiş ve örgütsel davranışta her zaman için ölçülü ve mesafeli olunması gerektiği ön plana çıkarılmaktadır (Kafka, 2009: 7). “Bilmesi gereken, bilmesi gerektiği kadar” prensibinin hâkim olduğu bu yapılanmada, yönetsel piramidin üst tarafı ancak belirli bilgi ve yetkiyi piramidin alt tarafı ile paylaşmaktadır. Tasvir edilen bürokratik yapılanma, hapisaneyi andırmakta, söz ve davranışlarda ölçülü olunarak “iyi hâl” sergilenme özendirilmekte, dolayısıyla da isyan etme ve karşı gelme olanakları sınırlandırılmaktadır (Kafka, 2009: 14). Modern bürokratik örgütlerde ilişkiler, resmîleştirilmiş bir özde işlemektedir. Weber’e göre, örgütte uygulanması gereken ilke ve yöntemlerin hem örgüt çalışanlarına hem de müşterilerine, gayrişahsi ve tekdüze bir biçimde uygulanması gerekmektedir. Objektif kararlar alma ve uygulama, ancak ve ancak örgüt hiyerarşisindeki çalışanların; davranış ve uygulamalarında kızgınlık, aşırı arzu veya duygusal herhangi bir davranışta bulunmamaları durumunda mümkün olabilmektedir (Weber, 1996).

Bürokratik organizasyonlar; düzen, disiplin, hiyerarşi, önceden belirlenmiş kurallar konusunda kişisel özellikler yerine yasal gücü öncelemektedir. Bürokratik şekilde yönetilen yapının amaçlarını gerçekleştirebilmesi için yürütülen faaliyetler, resmi görevler biçimde düzenli olarak dağıtılmaktadır (Weber, 1996). Weber'e göre ideal bir bürokraside görevlerin ve bunların gerektirdiği işlerin etkili bir şekilde yerine getirilebilmesi için, söz konusu olan görev ve işleri icra edecek olan makamların oluşturduğu kademelerin, kendilerinden daha üst düzeydekilerin emir ve denetiminde bulunmaları gerekmektedir (Şimşek, 1996). Kafka, yasaların arkasına saklanma ve dolambaçlı söz kullanımı gibi olumsuzluklarla ortaya çıkan aşırı bürokrasi hastalığından oldukça rahatsız olmaktadır. Bu rahatsızlığın izleri, özel yaşantısına kadar yansımaktadır. Sevgilisi Milena'ya yazdığı mektuplarda resmi konuşma dilinden yakınmış, resmiyet ve bürokrasiden sıkıldığını belirtmiş fakat bir çalışan olarak bunlara katlanmak zorunda olduğunu ifade etmiştir. Kafka'ya göre, özellikle çalışanlar hayatını bu kurallara öylesine bağlamıştır ki her şey bu kurallara göre işler hâle gelmeye başlamıştır (Kafka, 1993: 27-28).

Bürokrasi ile ilişkisi olup da bürokrasinin kusurlu yönlerine ilişkin suçlamalarda bulunmayan tek bir kişinin olmadığını belirten Alfred Sauvy'e göre bürokrasi kelimesi; evrak, sorumsuzluk, yavaşlık, hatta bazen zorbalık ve keyfilik dünyasını göz önüne getirmektedir (Sauvy, 1975). Kafka, Sovyetler Birliği'ndeki aşırı bürokrasi ve kırtasiyeciliğin olumsuz yönleri olduğunu ileri sürerek bu aşırı bürokratik yönetim biçiminin yayılmasını tasvip etmediğini şu sözlerle ifade etmiştir: “*Sel yayıldıkça su sığlaşır. Devrim buharlaşarak, sadece yeni bir kırtasiyeciliğin çamurunu bırakır geride. İşkençe çeken insanlığın zincirleri, daire kâğıtlarından yapılır*” (Janouch, 1966: 67).

“Her üyenin kendi bürosunu önemli ve vazgeçilmez olarak görmesi” şeklinde tanımlanan örgütsel hastalık, “büropatoloji” veya “bürokratizm” olarak adlandırılmaktadır. Hastalığa yakalanan yöneticiler, örgüt içinde otoriter ve katı bir tutum sergilemekte ve çalışanları da hedeflenen amaçların başarılmasında etkisi bulunmayan önemsiz üyeler olarak görmektedirler (Şimşek, 1996). Büropatoloji, örgütlerde yanlış gidebilecek şeyleri tanımlamak için ortaya atılmıştır. İnsanların zihninde bürokrasinin anlamıyla yaygın olarak ilişkilendirilen büyüklük, karmaşıklık, aşırı uzmanlaşma, dolambaçlı söz kullanımı, ataletten gelen esneksizlik, miadını doldurmuşluk, yabancılaştırma, örgüt içi ve dışı emperyalizm gibi işlev bozuklukları anlamlarında kullanılmaktadır (Hodgkinson, 2008: 232). Büropatoloji, çalışanlarda girişim yokluğu ve hantallık meydana getirerek yönetim kademelerinde çeşitli aksaklıklara neden olmaktadır. Dolayısıyla Kafka, aşırı bürokrasi imgesini kullanarak, bir bakıma modern çağın hastalığı olan büropatoloji kaynaklı olarak ortaya çıkan olumsuzlukları eleştirmeyi amaçlamıştır.

III. KAFKA’NIN ESERLERİNDE OTORİTER YÖNETİCİ İMGESİ

Otorite; toplumun sosyal, kültürel ve hukuki yapısına uygun olarak ortaya çıkan meşru ve kurumsallaşmış güç kullanımını ifade etmektedir. Weber, otoriteyi, örgüt mensuplarının istekli ve şartsız olarak üstlerinin talimatlarına uymaları olarak tanımlamıştır. Weber, başlıca otorite türlerini aşağıdaki gibi açıklamıştır (Dalay, 2001, ss. 108-109):

Geleneksel otorite: Güç kullanımındaki meşruiyet, geleneklere bağlı olarak temellendirilmektedir. Bu anlayışta yönetimin meşruluğu, elde edilmiş yöntemi ve nasıl değişeceği, geçmişteki uygulamalar tarafından belirlenmektedir.

Karizmatik otorite: Yönetim erkine sahip olanların kişisel niteliklerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tür otorite kullanımı, zamanla ya yasal/ussal otoriteye ya da geleneksel otoriteye dönüşmektedir.

Rasyonel (meşru) otorite: Akıl ve kurallara dayalı olan bu otoritenin sınırları, örgütün oluşturduğu kurallarla belirlenmektedir. Bu kurallar doğrultusunda yetki dağılımı sağlanmakta ve kullanılmaktadır. Otoritenin meşruluğu, bu kurallar çerçevesinde kabul görmektedir.

Bu çalışmada, kaynağını hangi otorite (yetke) türünden alırsa alsın, otoriter yönetim anlayışını, Weber’in tarif etmiş olduğu iki uç noktadan biri olan aşırı otoriter (baskıcı) yönetim anlayışı ele alınmıştır. Otorite unsurunu aşırıya kaçan ölçülerde kullanan yönetim türlerini ya da yöneticileri ifade etmek için çok çeşitli kavramlar kullanılabilir. Kullanılan kavramlardan bağımsız olarak bu tür yönetim anlayışları, “baskıcı” olma niteliğinde ve ortak paydasında buluşmaktadırlar. Bu alt başlıkta, otoritenin kullanımında aşırıya gitme durumuna ilişkin açıklamalara ve Kafka’nın eserlerindeki yansımalarına sırasıyla yer verilmiştir (Bkz. Keskin 2016b).

Yöneticilerin sahip oldukları liderlik özellikleri, örgüt üyelerinin örgütsel hedeflere ve değerlere olan bağlılıklarını artırmaktadır. Esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışı, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken, otoriter yönetim şekli ise katılımcılığı engellediği için bağlılık duygusunu zedelemektedir (İnce ve Gül, 2005: 72). Kötümser yönetici davranışı olarak da adlandırılmakta olan “aşırı katılık”, yönetim bilimleri literatüründe liderlik veya örgütsel davranış ekseninde yapılan çalışmalarda otoriter lider/yönetici karakteri olarak ele alınmaktadır. Bu tür yöneticiler genellikle çalışanların performanslarını değerlendirirken aşırı katı bir tutum sergileyerek çok düşük performans notları vermektedirler. “Aşırı katılık hatası”na düşen yönetici tipi olarak adlandırılan ve bu tür yöneticilerin ortak özelliği; statü sembollerine çok önem vermeleri, işgal ettikleri makam/mevki sayesinde belirli bir güç mesafesini korumaları, hatta bu mesafeyi daha da erişilmez kılmaya çalışmalarıdır. Aşırı katı yöneticiler, çalışanlarının kurum için değerini veya performansını gerçek başarı seviyesini dikkate almaksızın, gerçekte olduğundan daha düşük olarak değerlendirmektedirler. Böylesi bir sorunlu davranış

eğilimi genellikle kendine güveni düşük olan ve kendisine de vaktiyle gereken değer verilmediği yöneticilerde bir “yansıtma” davranışı olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, kendisini mükemmeliyetçi ve zor beğenen bir yönetici olarak gösterme arzusu ya da kurum standartlarının çok yüksek olması da bu tür davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Dokuzuncu yüzyıl düşünürlerinden İbn Abdırabbih, *Hükümdar ve Siyaset Kitabı* adlı eserinde, yönetici-çalışan ilişkileri konusunu, pratik fikirleri sürerek açıklamıştır. Komutanla asker, vali ile yüksek memur arasındaki ilişkiyi hafif gergin bir ipe benzetmektedir. İp tamamen gevşeyince memur veya asker disiplinsizlik emaresi göstermeye başlamakta; ip tamamen gergin ve sıkı olduğu zaman ise memur veya asker bunalmakta, bunalım onun bağlılığını zayıflatmakta, hatta nefrete dönüştürmektedir. Dolayısıyla denge ve hafif disiplin ona göre pratik idare felsefesinin temel kuralıdır (İbn Abdırabbih, 2004: 12). Kafka'nın hayatı ve davranışları bağlamında düşünüldüğünde, Abdırabbih'in tarif ettiği denge durumunun sürekli olarak en uç noktasında durmak, Kafka için “sürekli bir konuma dönüşmüştür” (Fischer, 1985: 37). Yani, aşağıda da ayrıntılarıyla aktarılacağı üzere, Kafka'nın çocukluğundan itibaren başlayan yetiştirilme tarzının, aile yapısının, gönderildiği okul ve ilişki içinde bulunduğu bireylerin davranışlarının bir neticesi olarak Abdırabbih'in tarif ettiği zahiri ip sürekli olarak gerginliğini korumuş, bu gerginlik de Kafka üzerinde o bilindik “Kafkaesk” davranış biçiminin süreklilik kazanmasına kaynaklık etmiştir.

Kafka'nın yaşamı baştan sona güçlü ve sert bir baba imgesinin gölgesinde geçmiş, babasıyla arasında hiçbir zaman yakın bir ilişki kurulamamıştır. Tam tersine bu sağlıklı baba-oğul ilişkisi Kafka'nın içine kapanıklığını daha da derinleştirmiştir. Babasına hitaben yazdığı *Babaya Mektup*'ta yazarlığı seçmesinin ve evlenme girişimlerinin nedenini, üstün baba kişiliğinin baskısından kurtulma çabaları olarak ifade etmiştir (Kafka, 1993: 11). *Babaya Mektup*'ta Kafka babasını şu sıfatlarla tanımlamıştır: Buyurgan (Kafka, 2011: 26), yalnızca katılık değil, çabuk köpüren bir mizaç (Kafka, 2011: 76), güç ve başkalarını aşağılama, sağlık ve bir tür ölçsüzlük, konuşma yeteneği ve ulaşılamazlık, kendine güven ve başka herkesten duyulan hoşnutsuzluk, dünyaya tepeden bakmak ve zorbalık, insan sarraflığı ve insanların çoğundan kuşku, çalışkanlık, azim, keskin görüşlülük, korkusuzluk (Kafka, 2011: 65). Kafka aslında bu sözleriyle büyük ölçüde çağdaş literatürde “girişimci” (Arıkan, 2002: 28-29) ve “lider”lerde (Dalay, 2001: 362-363) bulunması gereken nitelikleri sıralamıştır. Elbette ki bu özellikler arasında psikoloji literatüründe, normal bireyler açısından hiç de arzu edilmeyen kendini üstün görme, minyatür büyüklük yanılması gibi özellikler de göze çarpmakla birlikte; girişimcilik, liderlik, psikoloji ve sosyoloji gibi disiplinler içinde yer alan kavram ve kuramlar bu çalışmanın kapsamı dışında yer almaktadır.

Kafka'nın yaşamında olduğu gibi, *Değişim* adlı eserindeki başkarakter olan Gregor Samsa'nın yaşamında da otoriter baba baskısı özellikle değişim

(başkalaşım, metamorfoz) gerçekleşikten sonra iyice belirgin hâle gelmektedir. Hikâyede, Samsa'nın fiziksel durumunda meydana gelen değişim, yaşamıyla ilgili bütün ayrıntılara ilişkin diğer değişimleri de beraberinde getirmektedir. Bu apansız değişim sonrasında Samsa'nın fiziksel becerilerinde, yaşadığı ortamda, aile içindeki konumunda/hiyerarşisinde ve ailedeki bireylerin ona karşı tutumlarında köklü değişimler ortaya çıkmaktadır. Değişim, oğulun babanın karşısında her zaman daha ezik durumda kalmasını sağlayan bir araçtır. Şöyle ki, değişimden önce Samsa, ailenin geçimini sağlamakla görevliyken, babası aile içinde ikinci plandadır. Ancak birdenbire oluşan bu değişime bağlı olarak, baba yeniden güç kazanmış ve otoriteyi eline geçirmiştir. Babanın otoritesi ve baskısı çoğu zaman şiddet eylemlerine kadar varmıştır. Örneğin, hikâyenin başlangıç kısmında baba, Samsa'nın sırtına bastonla vurmuş (Kafka, 1995: 25; aktaran Keskin 2015: 19), hikâyenin son kısmında ise Samsa'nın ölümüne neden olacak yarayı açan cisimleri fırlatmıştır (Kafka, 1995: 47; Tokdemir ve Diler, 76-77).

Aşırı otoriter yönetici davranışının en büyük sakıncası, bencil davranma ve işgörenlerin inanç ve duygularını dikkate almama olarak görülmektedir. Bu gibi durumlar iş görme arzusunu olumsuz şekilde etkilemekte ve işgörenlerde psikolojik tatminsizliklere neden olmaktadır. Tatminsizlik ise moral düşüklüğünü ve anlaşmazlıkları artırmakta, yönetime karşı nefrete neden olmaktadır (Eren, 2001: 453-455). Bu tür davranış biçimleri, Kafka'nın eserlerinde aşağıda aktarılan ve açıklanan şekillerde ortaya çıkmaktadır:

Kafka, bir gece oturup modern edebiyatın bekli de en ünlü başlangıç cümlelerinden birini yazdı: “Biri Josf K. için yalanlar söylemişti galiba çünkü kötü bir şey yapmadığı hâlde bir sabah tutuklandı” (Mairowitz ve Crumb, 1996: 86). Kafka'ya o gece ilham veren olayı yine kendi yaşantısında aramak gerekmektedir çünkü otobiyografik bir anlatım olarak ele alınabilecek olan *Babaya Mektup* adlı eserinde, küçük yaşta babasının kendisine verdiği cezayı anlatmıştır. Gece huzursuzluk yaptığı için babasının kendisini bir süre için kapının dışına koyduğunu, bu ve benzeri cezaların ise içinde büyük tahribata ve kalıcı bir travmaya sebep olduğunu belirterek bu örüntülerle büyüyen bir çocukluğun ardından yetişkinliğinde bile şu duygulara kapıldığını ifade etmiştir: “Yıllar sonra bile o dev adamın, babamın, en yüksek merciinin neredeyse hiçbir neden olmaksızın geleceğini ve gece yarısı beni yatağımdan çıkarıp aynı şekilde cezalandıracağını, yani onun gözünde böylesi bir hiç olduğumu düşünerek azap çektim” (Kafka, 2011: 20).

Kafka'nın başkalarına duyduğu korkuyu dile getirememesi, bunu kaynağına değil de kendi içine yöneltmesi, yapıtlarının özünü oluşturmaktadır. Bu da en çok babasıyla olan ilişkilerinde kendini belli etmektedir. Kafka'nın *Dava* ve *Şato* romanlarında belirginleşen yönetsel güce duyduğu saygı, babası Hermann Kafka ile başlamaktadır. Benzer şekilde okulda öğretmenlerinden korkmuş, onlardan nefret etmiş fakat onları sadece “buyurgan” oldukları için saygı duyulması gereken

şeyler olarak görmüş olmasına karşın hiç başkaldırmamıştır. Korkusunu, kendini aşağılamaya yansıtmıştır. Buyurganlarla her ilişkisinde kendisini suçlu görmüştür. Efendi-köle, yöneten-yönetilen ilişkilerinde kendini babasının gözleriyle görmeye başlamıştır (Mairowitz ve Crumb, 1996: 26-28). Yönetilen ile yöneten arasındaki farkı, farklı atmosferlere sahip ayrı dünyalar olarak şu şekilde tarif etmiştir: “Benim, yani kölenin, yalnızca benim için icat edilmiş ve üstelik bilmediğim bir nedenle asla tümüyle yerine getiremediğim yasaların boyunduruğu altında yaşadığım, sonra senin yöneterek, emirler yağdırarak ve bunlara uyulmadığında öfkelenerek yaşadığım ve benimkinden alabildiğine uzak ikinci dünya” (Kafka, 2011: 24-25).

Yöneticilerin takınmış oldukları ve normal sınırları zorlayarak aşırıya kaçan otorite, ast konumundaki çalışanların cephesinde bu otoriteye başkaldırıyı, en azından düşünsel düzeydeki bir karşı gelişi gündeme getirmektedir. Tekil tehdit olarak yönetsel gücün karşısına çıkamayan birey, bu duyguyu en azından iç dünyasında yaşamaktadır. Patrimonyal otoriteye sahip olan hükümdarlar bile bu otoritenin zaman zaman sorgulandığına tanık olabilmektedirler. Kafka'nın iç dünyasında beliren otoriteye başkaldırı duygusu da yukarıdaki anlatımlarda da ifade edildiği gibi, düşünsel düzeydeki bir karşı gelişi öteye geçememektedir. *Dava*'daki yargıçlar ve *Şato*'daki yöneticiler, Kafka'nın otoriter yönetici imgesini temsil etmektedir. Her şey onlara yönelmekte ve her şeye onlar bir anlam vermektedirler. Herkes onların varlığına ve üstün kudrete sahibi olduklarına inanmaktadır fakat onları ne tanımakta, ne de onlara nasıl erişilebileceğini bilmektedirler. Öte yandan *Şato* romanının sonlarına doğru “K.”, kendisinden beklenmedik bir çıkış yaparak otelcinin karısı karakterine küçümseyici sözler söylemektedir. Bu beklenmedik çıkışın ardında ise Kafka'nın bilinçaltının etkileri ortaya çıkmaktadır çünkü olgun ve baskın (babası gibi) karakterli kadınlar, aslında Kafka'yı korkutmaktaydı. Kafka da bu korku karşısında en kolay yolu seçerek onları aşağılıyordu. Romandaki “K.” karakterinin “bilinçsiz aşağılama ihtiyacı” davranışının altındaki temel neden de bu olsa gerektir çünkü benzer tutumlar, Antik Yunan Tragedya eserlerinde de görülmektedir. Kadınlar, otoriter yönetici rolündeki karakterlere herhangi bir eleştiri yönelttiğinde, kadınların o dönemdeki sosyal konumlarından dolayı yöneticiler en kolay yolu seçerek onların kadınlıklarını aşağılayıp konuyu çarpıtmayı tercih ediyorlardı. Söz konusu tutumlar, olgun kadınlar karşısında, korku ve kompleksin bir ürünü olarak Kafka'nın ve eserlerindeki karakterlerin davranışlarına da yansımaktadır.

Kafka'nın iç dünyasında var olan ve yukarıda açıklanan korku ve kompleks gibi çelişkili duygular, “yönetimsel otoriteye başkaldırı” ile “yazgıya boyun eğme” arasında yaşadığı çelişkiyi ifade etmektedir. Bu çelişkili duyguları, aşağıdaki anlatım net bir şekilde açıklamaktadır: “*İmparatorca yollanan albayın, bizim dağ kasabasını hangi yola başvurup egemenlik altında tuttuğunu söylemekten utanıyor insan. İstesek, komutasındaki üç-beş askerinin elinden silahlarını alırdık; yardım çağırırsa -ama nasıl yapabilirdi bunu?- günler, hatta haftalar geçer de çağırdığı*

yardım yine kendisine ulaşmazdı. Diyeceğim, kasabada egemenliğini sürdürmesi, düpedüz bizim ona boyun eğmemizden kaynaklanıyor ama albay ne despotluğa kalkarak söz konusu itaate zorluyor bizi, ne de içtenlikli ve candan davranışlarla bizi kendisine itaate razı etmek istiyor. Peki, onun iğrenç yönetimine neden katlanıyoruz?” (Kafka, 1994: 312)

Kafka'nın yaşadığı yıllardaki işveren-çalışan ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda, tek taraflı bir bağımlılık ilişkisinin çok belirgin bir şekilde ön plana çıkmakta olduğu ve bu çerçevede, çalışanların sürekli olarak ezilen konumunda yer aldıkları bilinmektedir. Temel hak ve özgürlükler, çalışma hakları, özlük hakları gibi hususların henüz tam olarak gelişmediği ve çalışanlar tarafından yeterince bilinmediği bu yıllarda, işyeri ortamında çalışırken kazaya uğrayıp sağlığını kaybeden çalışanların, çalıştıkları kurumun altını üstüne getirecekleri yerde büyük bir kabullenmişlik içerisinde buldukları, hatta dilekte bulunan taraf olarak, otorite karşısında ezilmekte olduklarını Kafka hem üzülen hem de büyük bir tepki duyarak gözlemlemiştir fakat “tepkisi, tam anlamıyla bir başkaldırmaya dönüşmemiştir. Edebiyatta, makinelerin parçaladığı ve yasanın ezdiği emekçilerin dünyasını anlatan yapıtlara tutku derecesinde bir ilgi duymuş; Herzen, Kropotkin, Dostoyevski, Tolstoy ve Gorki'yi okumuştur” (Garaudy, 1991: 127).

“Var gücünle yöneticilerin direktiflerini anlamaya çalış, ama belli bir sınıra kadar; bu sınıra geldin mi düşünmeyi bırak!” (Kafka, 2002: 132) diyen Kafka, çalışan bireylerin kendilerini, örgütsel amaçlarla bireysel amaçları uyumlaştırma işlevini gören yönetsel otoriteye teslim etmeleri gerektiğini, teslimiyetçi bir ruhla hareket etmelerinin kendi yararlarına olduğunu belirterek “konformist” davranmalarının doğal bir zorunluluk olduğunu ileri sürmektedir. Bu anlayış doğrultusunda Kafka'nın salık verdiği konformizm, çevresinde kabul görmüş hâkim görüş ve davranış biçimine uyan çalışanların yaşam anlayışını ifade etmektedir. Aşırı uysallık veya uygitsinci olarak da isimlendirilen bu tür çalışanlar, kabul edilen standartlara uygun davranmakta, kurumun kurallarına muhalefet etmemekte ve kabullenici bir tavır takınmaktadırlar. Kafka, adını “konformist” olarak koymasa da insanların, bu kavramın hakkını verecek bir davranış biçimine yönlendirmeleri gerektiğine ilişkin olarak (kendisine göre haklı) birtakım gerekçeler ileri sürmektedir. Bu gerekçeler ise, otoriteye başkaldırmayı değil, tam tersine onu olduğu gibi kabullenmeyi öngörmektedir. Dolayısıyla, konformist davranmayı bu denli benimseyen ve çalışan bireylerin de benzer şekilde konformizmi benimsemeleri gerektiğini düşünen Kafka'nın, yöneticilerin tutumları ne derece otoriter bir biçime dönüşürse dönüşsün, yönetime başkaldırması olası gözükmemektedir.

Aşırı derecede baskıcı olan babası, Kafka'da zamanla negatif baba imajının ortaya çıkmasına neden olmuş ve her türlü otorite ona itici gelmeye başlamıştır. Hatta hastalık yıllarında doktorların otoritesi, tıbbi anlamda sağlık ile ilgili konuların dikte ettirdiği zorunluluklar bile ona itici gelmeye başlamıştır (Kafka,

1993: 88). Kafka'nın *Yargı* adlı eserinin kahramanı olan "Georg", baskıcı babasından öç almak için ona bilinçli olarak kötü davrandığı için kendisini suçlu hissetmektedir. Georg adlı karakter, babasına karşı hissettiği duyguları yine babasına karşı fakat olumsuz bir biçimde yansıtmıştır. Yukarıda açıklanan olumsuz davranışların çalışma ortamına yansıtılması durumunda, otoriter yöneticiden öç almak, onu zor durumda bırakmak için işi ağırdan alma, işi sabote etme ve hatta vandalizme kadar varan davranışların ortaya çıkabildiği bilinen bir gerçektir. Kafka, diğer sosyal ilişkilerinde olduğu gibi çalışma ortamında da yıkıcı bir yaklaşım sergilememiş, aksine tam da işverenlerin arzu edebileceği itaatkâr bir çalışan olmuştur. Bu da gerek çalışma arkadaşları, gerekse patronlarının onun hakkındaki kanaatlerine yansımıştır.

Yazmayı hem babasından kaçmak hem de ondan öç almak olarak düşünen Kafka bu tür yansıtma çabalarına rağmen negatif baba imajının (otoriter yönetici imgesinin) etkisinden kurtulamamıştır. Diğer bir deyişle Kafka, eserlerinde otoriteye isyanın bilinen ilk örneği sayılan Antik Yunan efsanesindeki Prometheus gibi davranmak yerine, farklı bir davranış sergileyerek iyice kendi içine kapanmıştır. Babaları ile olan ilişkileri bakımından kader arkadaşı olmalarından dolayı çevirmeni olan Milena ile aralarında bir duygusal bir yakınlık başlamış ve yarı platonik sevgili hâline gelmişlerdir. Kafka, Milena'nın babasını öğüt veren anlayışsız bir zorba olarak nitelendirmiş ve baba-kız ilişkileri konusunda kendisinininkine benzeyen olumsuz bir takım çıkarsamalarda bulunmuştur (Kafka, 1993: 90). Öte yandan, Kafka'nın baba-çocuk çatışması görünümü altında güçlü ile güçsüz arasındaki ilişkinin altını çizmekten öteye geçtiği ve bu ilişkiyi ezen ile ezilenin ilişkisine dönüştürdüğünü ileri sürenler de olmuştur. Onlara göre, Kafka'nın eserlerinde ve gündelik algılayışındaki figürler kanlı canlı babayı değil, babanın temsil ettiği otoriteyi simgeleyen burjuva toplumunun kurumlarını ifade etmektedir (Kafka, 2011: 13).

Kafka'nın ölümünden sonra yayınlanan *Defterler ve Aforizmalar*'da genellikle otorite üzerine anlatımlara yer vermiştir. Bu anlatımlardan ilki otoriteye başkaldırdığı için zincire vurulan Prometheus ile ilgili söylencelerdir (Kafka, 2006: 90). "Bir elmanın birbirinden farklı görünüşleri olabilir: Masanın üstündeki elmayı bir an olsun görebilmek için boynunu uzatan çocuğun görüşü ve bir de, elmayı rahatça alan efendisinin görüşü" (Kafka, 1998: 15) sözleriyle aslında yöneticilerin olayları daha geniş ve üst çerçeveden görebildiklerini vurgulamıştır. Ebeveyn sözcüğü yerine "efendi" sözcüğünü tercih etmesi, yöneten-yönetilen ilişkisindeki hiyerarşik düzeni vurgulamak istediğini hissettirmektedir. Bu anlatımlar, Kafka'nın; otoriter yönetici imgesine duyduğu saygıyı, üst hiyerarşik kademelere mutlak itaat anlayışını ve konformist (uygitsinci) yaklaşımını çok açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Kafka, *Defterler* adlı eserinde, otoriter yönetimlerin, kişide oluşturmaya çalıştığı özenetim imgesini şu sözlerle ifade etmiştir: "Efendisinin varlığından her

an ödü kopan geveze kâhya kadın çok şaşırmişti. Duruşmalar hiç ara vermeden günlerce sürer miydi?” (Kafka, 2006: 54). Bilindiği üzere duruşmaların ara vermeksizin günlerce sürmesi söz konusu değildir. Yukarıdaki alıntı, olsa olsa insanların iç dünyasındaki otoriter bir baskı unsurunun kişiyi otokontrol altında tutan aşırı bir özdenetim mekanizmasını ifade ediyor olabilir ki bu da, Kafka'nın düşünsel yapısını tam olarak yansıtan bir durumdur. Kafka, *Defterler*'de ayrıca çalışma yaşamına ilişkin bir dizi düzenleme/tasarılarda bulunmuş ve işçiler için birtakım yükümlülükler belirlemiştir. Bunlar (Kafka, 2006: 110-111): Ne parası, ne değerli eşyası olacak, kendisine verildiğinde de kabul etmeyecek. Yalnız şunlara sahip olmalarına izin verilmektedir: En basitinden bir giysi (ayrıntıları saptanacak), çalışmak için gerekli alet, edevat, kitap, kendine yetecek kadar yiyecek, içecek. Geçimini yalnızca çalışarak sağlayacak. Sağlığının zarar görmeyip gücünün yeteceği hiçbir işten kaçınmayacak. Çalışacağı işi ya kendisi seçecek ya da bu mümkün olmadığında, hükümete karşı sorumlu olan iş konseyinin anlaşmalarına uyacak... Alınan her iş, ciddi sağlık nedenleri dışında her koşulda bitirilecek... Çalışma yaşamına bir vicdan, mesai arkadaşlarına karşı bir bağlılık meselesi olarak bakılacak.

SONUÇ

Görev ve ilişkiler, yönetici davranışlarının iki önemli boyutunu teşkil etmektedir. Bu iki boyut; otoriter-demokratik, çalışana-üretime yönelik, verimli-etkili gibi pek çok düalist (ikici) kategorilerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Yapılan çalışmalar, tek ve en iyi yöneticilik tipi olmadığını, başarılı olan yöneticilerin, davranışlarını çeşitli özel şartlara göre şekillendirdiklerini ortaya koymaktadır (Hersey ve Blanchard, 1969). Otoriter-demokratik yönetici ayrımı, bu makalenin birinci ana konusunu ifade etmektedir. Bu makalede, düalist kategorinin “otoriter yönetici” cephesinin, Kafka tarafından ne şekilde yorumlandığı ve bu yorumların, söz konusu alana ilişkin literatürde ne şekilde izah edildiği ortaya konulmuştur. Örneğin Kafka; eserlerinde genel olarak yönetsel güç, otorite, boyun eğme ve aşağılanma gibi konuları işlemiştir. *Dava* ve *Şato* romanlarında, egemen güçlerin ulaşılmazlığını anlatmaktadır. Söz konusu ulaşılmazlığın nedeni, hiyerarşik kademeler arasında yer alan ve “güç mesafesi” olarak ifade edilen unsurdan ileri gelmektedir. Bu güç mesafesi her türlü yönetsel yapılanmada ortaya çıkan doğal bir olgu olmakla birlikte, otoriter yönetimin ön plana çıktığı yapılanmalarda çok daha belirgin bir şekilde kendini hissettirmektedir. Bu konunun yönetim bilimleri literatüründeki kuramsal arka planında ise otorite bakımından patrimonyal nitelikler taşıyan buyurucu yönetsel güç ve bu gücün ezmekte olduğu ast konumundaki bireyler yer almaktadır.

Yukarıda açıklanan düalist kategoriler, bu makalenin ana konularından olan bürokrasi için de geçerli olmaktadır. Weber'in literatüre kazandırmış olduğu “ideal tip” anlayışı, matematikteki limit durumunu ifade eden ve düalist anlayışın uç

noktalarını tarif eden bir yaklaşımdır. Gerçekçi bir yazar olan Weber, tarif etmiş olduğu bürokrasi modelinin, işleyiş bakımından mükemmel (ideal) olan en uç noktayı/kutbu temsil etmekte olduğunu ve bu noktaya ulaşabilmenin oldukça zor olduğunu bilmektedir. Bu ideal noktadan uzaklaşıldığı ölçüde bürokratik işleyiş bozulmakta ve diğer uç nokta olan büropatolojiye doğru bir kayma gerçekleşmektedir.

“Kafkaesk” (Kafkavari) deyimini, Batı dünyasına hükmeden Avusturya-Macaristan İmparatorluğunun bürokratik yapısıyla özdeşleştirilmekte (Mairowitz ve Crumb, 1996: 5) ve bu deyim ile günümüz insanının varlığını çepeçevre saran korku, bunalım ve içinden çıkılmaz kurallarıyla bürokrasinin, insanın kişiliğini hiçe sayması ifade edilmek istenmektedir (Kafka, 2010: 11).

Bugüne kadar eleştirmenler Kafka'nın yapıtlarının tümünü çok değişik açılardan ele almışlardır. Kafka'ya din açısından yaklaşanlar olduğu gibi, psikanaliz aracılığıyla çözümlemek isteyenler, gerçek-düş ilişkisi üzerinde duranlar da çıkmıştır. Toplumcu gerçekçiler, onun yapıtlarına kapitalist düzende insanın kendi kendine yabancılaşması sorunu doğrultusunda yaklaşmışlardır (Kafka, 1993: 14-15). Günümüzün hiçbir yazarı, belki de Shakespeare'den beri hiçbir yazar Kafka kadar çok değişik biçimlerde yorumlanmamıştır (Mairowitz ve Crumb, 1996: 5). Bu yorumlamalardan her biri, hakikatin bir parçasını ele almakta ve ona yaklaşma çabası olarak ortaya çıkmaktadır (Garaudy, 1991: 116). Eğer bilim, “hakikate ne kadar yaklaşıldığıdır” şeklinde tanımlanacak olursa, Garaudy'nin deyimleriyle “hakikatin bir parçasını ele almak” için Kafka'nın eserlerinin yönetim bilimleri açısından da incelenmesi, bir gereklilik hâline gelmektedir.

Kafka, yönetsel imgeleri ısrarla birçok eserinde işlemiştir. Bu çalışmada, Kafka'yı daha iyi açıklayabilmek için onun işlediği yönetsel imgeler incelemeye konu edilmiştir. Wagenbach'ın da ifade ettiği üzere, çağdaş yazarların belirgin özelliği olan zaman içindeki değişim olgusu, Kafka'nın yaşamı için söz konusu olmaktan uzak kalmıştır. Yer değiştirmelerine ve uzun süreli gezilere rastlanmadığı gibi, eğitici ve öğretici olarak nitelendirilmesi adet olmuş yaşantılar da pek görülmemektedir (Wagenbach, 2008: 9). Tıpkı yaşamöyküsü gibi eserleri de belirli örüntüler etrafında oluşmuştur. Bu örüntüler içinde yönetim bilimleri anlamında ön plana çıkan imgeler bu çalışmada incelemeye konu edilerek, yakın arkadaşı Max Brod'un Kafka ile ilgili olarak ifade etmiş olduğu şu gereklilik de yerine getirilmiş olmaktadır: “Bu dev sanatçının değerlendirilmesinde kesin konturların yanı sıra, silik soluk çizgilerin de dikkate alınması gerekmektedir” (Brod, 1994: 64).

Bütün yazarların olduğu gibi Kafka'nın da eserleri için birtakım istisnalar söz konusu olmaktadır. Örneğin *Yeni Lambalar* adlı hikâyesinde, gece vardiyası için delege olarak seçilen bir çalışan, çalışma ortamı ile ilgili genel konuları aksettirmek üzere müdüriyete gitmiştir. İşyerindeki durum, sorun ve önerilerini ilk amirine aktardıktan hemen sonra bir üst makama çıkmış ve burada da samimi bir ilgiyle ve şu sözlerle karşılanmıştır: “*Senin ya da sizlerin dileği haklı bir dilek*

kuşkusuz; bunu herkesten çok takdir edecek birileri varsa, onlar da benimle müdüriyette çalışan beylerdir. Gönlümüz ister ki işletmenin kendisinden önce işletmede çalışan işçilerin durumu düzgün olsun. Değil mi ama? Bir işletme nihayet her vakit yeniden kurulabilir, paraya bakar alt tarafı, paranın da şeytan görsün yüzünü. Gelgelelim, bir insan göçüp gitti mi, bir insan göçüp gitmiş demektir. Eşi dul kalır geride, çocukları yetim kalır. Allah saklasın! Dolayısıyla yeni iş güvenliklerinin, yeni çalışma kolaylıklarının, yeni ve lüks koşulların sağlanması için yapılacak her önerinin başımızın üzerinde yeri vardır. Kim böyle bir öneriyle bize çıkar gelirse o bizim adamımızdır” (Kafka, 2002: 182-183).

Yukarıdaki anlatımda, katı bir bürokrasiden söz edilemeyeceği gibi, özellikle çalışma yaşamının sorunları ile ilgili çözüm geliştirecek olan yönetsel kademelere ulaşmak da zor olmamış ve ilişkiler gayet liberal-demokrat bir çizgide seyretmiş, yöneticilerin tavrı ise yumuşak, müşfik, babacan, dingin ve mantıklı ölçüler içerisinde gerçekleşmiştir. Dünyevi bir gerçeklik olarak her yerde ve her zaman var olmuş bulunan bürokratik silsile bu hikâyede de varlığını hissettirmekle birlikte, bürokratik kademeler arasındaki güç mesafesi makul bir düzeyi korumakta ve işletme yararını gözeten iyileştirici fikirler ve bireysel öneriler üst yönetim tarafından titizlikle dikkate alınmıştır. Hawes, Kafka ile ilgili yapılan yorumlar, yazılan makale ve kitaplar ile bir mit yaratılmaya çalışıldığını ve Kafka ile ilgili bilinçli bir kült oluşturulduğunu ileri sürerek (Hawes, 2010, akratan Keskin, 2016a: 248) bir anlamda, Kafka ile ilgili yapılacak araştırma, inceleme ve okumalarda dikkatli ve eleştirel olunması gerektiğini ifade etmektedir.

KAYNAKÇA

- ARIKAN, Semra (2002), Girişimcilik, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- BALCI, Umut (2012), “Franz Kafka’da Mekân ve Yabancılaşma”, The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science, 5 (3), 35-41.
- BROD, Max (1994), Kafka’da İnanç ve Umutsuzluk, Çev. Kamuran Şipal, Cem Yayınevi, İstanbul.
- CAN, Özber (2010), “Edebiyat Eseri Okuma Süreci ve Franz Kafka Örneği”, Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, S: 23, ss. 133-143.
- CANGÜLEÇ, Özgür (2006), Franz Kafka’nın Die Verwandlung ve Yusuf Atılgan’ın Anayurt Otel Adlı Yapıtlarında Yabancılaşma ve Yalnızlık, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- CORBELLA, Walter (2007), “Panopticism and the Construction of Power in Franz Kafka's The Castle” Papers on Language & Literature, Vol. 43 Issue 1, pp.68-88
- ÇİÇEK, Nuri (2015), “Franz Kafka’nın Eserlerinde Yabancılaşma Problemi”, Beytulhikme An International Journal of Philosophy, C: 5, S: 1, 141-162.
- DALAY, İsmail (2001), Yönetim ve Organizasyon, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
- EREN, Erol (2000), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, 6. baskı, İstanbul.
- EREN, Erol (2001), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul.
- ERYILMAZ, Bilal (2002), Kamu Yönetimi, Erkam Matbaası, İstanbul.
- FİSCHER, Ernst (1985), Franz Kafka, Çev. Ahmet Cemal, Bilim Felsefe Sanat Yayınları, İstanbul.
- FOUCAULT, Michael (2000), Özne ve İktidar, Çev. O.Akınhay, F.Keskin, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- GARAUDY, Roger (1991), Picasso Saint John Perse Kafka, Çev. Mehmet H. Doğan, Payel Yayınevi, İstanbul.
- GÜL, Hasan (2002), “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi”, Ege Akademik Bakış. 2(1): 37-56.

- GÜNDÜZ, Uğur (2011), Kafka Metinlerinde İletişim, İletişimsizlik ve Yabancılaşma Olgusu Üzerine, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, C: 7, S: 1, 83-95.
- HAWES, James (2010), Hayatınızı Mahvetmeden Önce Neden Kafka Okumalısınız, Çev. Suğra Öncü, Sel Yayıncılık, İstanbul.
- HERSEY, P. ve Blanchard, K. H. (1969), "Life Cycle Theory of Leadership", Training and Development Journal, 23(5).
- HODGKINSON, Christopher (2008), Yönetim Felsefesi, Çev. İbrahim Anıl ve Binali Doğan, Beta Yayınları, İstanbul.
- İBN ABDİRABBİH, (2004), Hükümdar ve Siyaset Kitabı, Çev. Erkan Avşar, Bordo Siyah Yayınları, İstanbul.
- İNCE, Mehmet ve Hasan GÜL (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık, Çizgi Yayıncılık, Konya,
- JANOUCHE, Gustav (1966), Kafka ile Konuşmalar, Çev. A. Turan Oflazoğlu, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- KADIOĞLU, Deniz (2011) Kafka'da İktidar, Hukuk ve Adalet, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KAFKA, Franz (1993), Milena'ya Mektuplar, Çev. Haluk Kunter, Neptün Yayıncılık, Ankara.
- KAFKA, Franz (1994), Taşrada Düğün Hazırlıkları, Çev. Kamuran Şipal, Cem Yayınevi, İstanbul.
- KAFKA, Franz (1995), Değişim, Çev. Hakan Alkan, Ada Yayınları, İstanbul.
- KAFKA, Franz (1998), Aforizmalar, Çev. Osman Çakmakçı, Altıkırkbeş Yayınları, İstanbul.
- KAFKA, Franz (2002), Şarkıcı Josefine ya da Fare Ulusu, Çev. Kamuran Şipal, Say Yayınları, İstanbul.
- KAFKA, Franz (2005), Hikâyeler, Çev. Kamuran Şipal, Cem Yayınevi, İstanbul.
- KAFKA, Franz (2006), Defterler, Çev. Osman Çakmakçı, Salyangoz Yayınları, İstanbul.
- KAFKA, Franz (2009), *Dava*, Çev. Hasan İlhan, Alter Yayıncılık, Ankara.
- KAFKA, Franz (2010), Ceza Sömürgesi, Çev. İlknur Altun, Athena Yayınları, İstanbul.

- KAFKA, Franz (2011), Babaya Mektup, Çev. Cemal Ener, Can Yayınları, İstanbul.
- KARADAŞ, Yücel (2012), “İktidar, Tahakküm ve Kafka’nın Şato’su”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 11(3), s. 951-965.
- KESKİN, Uğur (2015), “Sinema Yapıtlarında Yönetim Düşüncesi”, Sinema ve Politika (Ed. Barış Kılınç) Literatürk Yayınları, İstanbul.
- KESKİN, Uğur (2016a), “Franz Kafka’nın Eserlerinde Çalışma Hayatında Yabancılaşma ve Aşırı Gayretkeşlik”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 49, ss. 233-251.
- KESKİN, Uğur (2016b), Otoriter Yönetimlere Özgü Uygulamaların Eleştirisi: Necdet Şen’in Eserleri Üzerine Bir İnceleme, Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi, 03-06 Kasım 2016, Antalya.
- KESKİN, Uğur, Köksal BÜYÜK ve Rıza Feridun ELGÜN (2012), Bireysel Performansı Geliştirmede Coaching Yaklaşımı, Akis Kitap Yayıncılık, İstanbul.
- MAİROWITZ, David Zane ve Crumb Robert (1996), Kafka, Milliyet Yayınları, İstanbul.
- ÖKTEM, Emin (2006), Franz Kafka ve Romanlarındaki Kahramanların Duygu Durumlarının Nitel Analizi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- SAUVY, Alfred (1975), Bürolar ve Bürokrasi, Çev. Yıldızhan Yayla, Gelişim Yayınları, İstanbul.
- SLATTERY, Martin (2012), Sosyolojide Temel Fikirler, Çev. Cevdet Özdemir, Ed. Ümit Tatlıcan ve Gülhan Demiriz, 5. Basım, Sentez Yayınları, Bursa
- ŞİMŞEK, Şerif (1996), Yönetim ve Organizasyon, 2. Baskı, Damla Ofset, Konya.
- TOKDEMİR, Z. Aslıhan ve Elif DİLER (2004), “Franz Kafka ve Die Verwandlung (Değişim) İsimli Eseri”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 11.
- TÜRKEL, İrem (2012), “Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka’nın “Dönüşüm” Romanının Bu Bağlamda Analizi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, C: 1, S: 2, 34-50.
- WAGENBACH, Klaus (2008), Franz Kafka Yaşam Öyküsü, Çev. Kamuran Şipal, Cem Yayınevi, İstanbul.
- WEBER, Max (1996), Sosyoloji Yazıları, Çev. Tana Parla, İletişim Yayınları, İstanbul.

WEBER, Max (2011), Bürokrasi ve Otorite, Çev. H. Bahadır Akın, Adres Yayınları, Ankara.

YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK, Hasan (2006), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

VERGİ DAİRESİ PERSONELİ AÇISINDAN VERGİ AFLARININ ETKİNLİĞİ: SİVAS İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet DEMİR¹ Bünyamin DEMİRGİL² Ülkü MAZMAN İTİK³
Yasin DENİZ⁴

Özet

Vergi dairesi personelinin vergi aflarının etkinliğine yönelik düşüncelerini belirlemek amacıyla Sivas Defterdarlığında görevli personeller üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Söz konusu amaca ulaşmak için deneklere, 5 farklı boyut ve 27 maddeden oluşan 5'li likert ölçeğine göre düzenlenmiş anket uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS 22 paket programından yararlanılarak analiz edilip yorumlanmıştır. Deneklerin bildirdikleri görüşlerin analiziyle; vergi aflarından beklenen hedeflere tam olarak ulaşılmadığı, vergi dairesi personellerinin ve onların bakış açılarıyla mükelleflerin vergi aflarına genel olarak olumsuz yaklaştıkları, iş yüklerini artırdığı için kendilerine “yıpranma payı” adı altında ek ödemenin yapılmasını istedikleri, af kanunlarının vb. değişikliklerin daha sağlıklı yürütülmesi için “mevzuat takip birimi” adı altında bir birimin kurulması ve düzenli vergi ödeyen mükelleflere bir takım kolaylıkların sağlanması gerektiği yönünde bulgular elde edilmiştir. Çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılarak yapılan farklılık analizlerinde ise demografik değişkenler açısından deneklerin görüşlerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Vergi affı, vergi uyumu, vergi dairesi personeli

Abstract

This study was carried out on the staff at Sivas Revenue Office in order to determine tax office staff's thoughts for the efficiency of tax amnesties. A survey with 5 different dimensions and 27 items compatible with 5-point likert scale was applied to the subjects, and the obtained data were analyzed and evaluated using SPSS 22 program. With the analysis of the views by the subjects, the following findings were obtained: the expected

¹ Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sivas, mehmetdemir@cumhuriyet.edu.tr

² Öğr. Gör. Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Sivas, bdemirgil@cumhuriyet.edu.tr

³ Öğr. Gör. Cumhuriyet Üniversitesi, Cumhuriyet Meslek Yüksek Okulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Sivas, umazman@cumhuriyet.edu.tr

⁴ Yüksek Lisans Öğrencisi, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sivas, ydanz@hotmail.com

targets were not completely reached, tax office staff and taxpayers have an overall negative attitude towards tax amnesties, they demand additional payment under the name of “depreciation” due to the increased workloads, there must be a unit under the name of “legislation monitoring unit” in order to carry out the changes such as amnesty law, and there should be made several conveniences for the taxpayers who pay their taxes regularly. Within the variance analyses conducted using various statistical methods, there was no statistically significant difference in the subjects’ views in terms of demographic variances.

Key Words: Tax amnesty, tax compliance, tax office staff

GİRİŞ

Vergi affı, devletin siyasi, ekonomik ve sosyal gerekçelerle sıkça başvurduğu yöntemlerden birisidir. Vergi aflarının toplum tarafından algılanma şekli ihtiyaca göre farklılık göstermekle birlikte afların, bazı ekonomik birimler tarafından devlet ve halkın uzlaşması olarak algılandığı diğer bazı birimler tarafından ise kişileri sorumluluklarından uzaklaştıran unsur olarak görüldüğü bilinmektedir. Vergi aflarının olumlu ve olumsuz yanlarıyla ilgili literatürde de birçok çalışma mevcuttur. Vergi aflarının olumlu tarafı mükelleflerin kendilerini toparlamalarına, geçmişlerini temizlemelerine ve vergi anlamında devletle barışmalarına imkân sağlamasıdır. Olumsuz tarafı ise, mükelleflerde yeni af beklentisi oluşturmaları, vergi denetimi ve cezalarının etkinliğini azaltması, toplumda adalet ve güven duygularını zedelemesidir.

Vergileme sürecinin bir tarafında mükellefler, diğer tarafında ise vergi idaresi yer almaktadır. Vergilemede başarı, vergi idaresinin mükellefler ile iş birliğine giderek mükelleflerin vergiye gönüllü uyumlarını sağlamaları ile gerçekleştirilebilir. Bu kapsamda vergileme sürecinde vergi idaresi tarafını temsil eden vergi dairesi çalışanlarının tutum ve davranışları güven ortamının oluşturulup iş birliğinin sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Vergi aflarının uygulanmasında önemli bir görev üstlenen vergi dairesi çalışanlarının, vergi aflarına yönelik düşünceleri ve tutumları da önemli bir konudur. Bu çalışma, Sivas Defterdarlığında çalışan personelin vergi aflarının etkinliğine yönelik düşüncelerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Görevli personelin düşüncelerini tespit etmek için anket yönetimi uygulanmış ve verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Yapılan çalışmada Sivas defterdarlığında çalışan personelin vergi aflarına bakış açısı ve vergi aflarının etkinliği analiz edilmiş ve analiz sonuçları yorumlanmıştır.

I. VERGİ AFFI KAVRAMI

Mali literatür içerisinde yer alan önemli konulardan birisi vergi aflarıdır. Vergi afları, uzun yıllardır gelişmekte olan ülkelerin olduğu kadar gelişmiş ülkelerinde mali, iktisadi ve siyasi gündemlerini meşgul eden bir kavramdır (Kaya, 2014:185). Çoğunlukla genel affın içerisinde yer alan vergi affı kavramının net bir tanımını yapmak güç olmakla birlikte vergi affı yaygın olarak geçmişte işlenen suçları rehabilite etmek, toplanamayan vergileri toplamak ve kayda girmeyen

mükellefleri sisteme dâhil etmek için kullanılmaktadır (Kargı, 2011:103). Bu bağlamda en basit ifade ile vergi affı; devletin çıkardığı kanunla alacak hakkından vazgeçmesidir (Aygün, 2012:89). Vergi afları; hükümet tarafından ceza ve faizleri içeren bazı yükümlülüklerden vazgeçilerek vergi mükellefi gruplarına belirli bir zaman dâhilinde daha önceki vergi sürecine ilişkin borçların ödenmesine izin veren bir uygulamadır. Bu uygulamalar vergisini ödememiş veya ödeyememiş durumda olan mükelleflerin ödeme yapmalarına izin veren ve böylece onları tekrar vergi sistemine dâhil eden bir uygulamadır (Yaraşır, 2013:177). Yani vergi afları, vergi yasalarına aykırı davranan mükelleflere cezalarda indirim ve/veya cezaları tümüyle kaldırma ve vergi borcunu ödemede kolaylıklar sağlama yoluyla mükellefleri vergisel uyuma davet etmez (Savaşan, 2006(a):151).

Vergi affı denildiğinde temelde, vergi kanunlarına aykırı hareket edenlere uygulanan idari ve hukuki yaptırımların ortadan kaldırılması anlaşılmaktadır. Hukuki olarak vergi affı, devletin kendi yetkisini kullanarak alacak hakkından vazgeçmesi ve kamu alacağının ortadan kalkması anlamına gelmektedir. Yani devlet vergi affıyla, ceza verme hakkından ve bu affın gerçekleşmesi durumunda elde edeceği gelirden vazgeçmektedir (Kargı, 2011:103).

Tüm dünyada var olan ve kabul gören bir kavram olan vergi affı kavramının içeriğinde, geçmişteki vergi asılları ve gecikme faizleri ödendiğinde cezalar, geçmişteki vergi asıllarının tamamı veya bir kısmı ile gecikme faizlerinin tamamı veya bir kısmı ödendiğinde idari ve adli cezalar, geçmişteki vergi asılları, gecikme faizi, idari ve cezai nitelikli cezaların affedileceği yer almaktadır (Saban, 2001:455).

II. VERGİ AFFININ ÖZELLİKLERİ

Vergi affının özellikleri ile ilgili olarak vergi affının taşınması gereken üç temel özellik bulunmaktadır. Bu özelliklerden birincisi, vergi aflarının 2-3 ay gibi kısa süreli olarak yürürlüğe geçmesidir. Vergi affının ikinci özelliği, aftan yararlanma ve katılımın gönüllülük esasına göre işlemesidir. Yükümlüler hem katılma kararını hem de aflardan yararlanmama kararını seçme konusunda bağımsızlardır. Fakat çıkarılan aflara katılmayan yani aftan yararlanmayan kişiler ilerleyen dönemlerde yakalanmaları halinde aftan yararlanan kişilere göre daha yüksek oranda cezalara maruz kalırlar. Vergi affının üçüncü özelliği ise genellikle ödenmeyen cezalardan vazgeçme anlamını taşınmasıdır; fakat devletin vergi

konusunda bireylerin kasten ödemediği cezalardan vazgeçmesi de çok zordur. Çünkü vergi gelirleri devletler için çok büyük bir gelir kaynağıdır (Yaraşır, 2013:177)

III. VERGİ AFFININ GEREKÇELERİ

Af kanunlarında kamu yararı düşüncesi ön plana çıkarılsa da bu tür uygulamalarda siyasi gerekçelerin de bulunması ve af kanunlarının çıkarıldığı dönemin özelliklerini taşıması, aflarla ilgili incelemeler yapılırken her bir af kanununun kendi koşulları içinde değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Çünkü vergi aflarına başvurulması istisnai bir durum olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda vergi aflarının çıkarılmasında çok çeşitli gerekçeler bulunmaktadır (Taşkın, 2010:127). Vergi aflarının birçok ülkede çıkarılmasında afları 'kaçınılmaz' kılan durum; mali, ekonomik, sosyal, siyasi, idari, teknik ve psikolojik gerekçelerin varlığıdır. (Savaşan, 2016(b):43).

Mali gerekçeler: Mali gerekçeler, vergi aflarının çıkarılmasındaki en önemli sebeplerden biridir. Çünkü devlet, yatırım ve finansman ihtiyacını karşılamak amacıyla gelirlerini arttırmak için vergi aflarını çıkartmaktadır. Mali amaçlı af kanunları genel olarak yakalanamayan vergi kaçakçılarının yakalanması, gönüllü olarak ortaya çıkarılması, cezalarının affedileceğinin ilanı yoluyla tahsil kabiliyeti düşük vergilerin tahsil edilmesini amaçlamaktadır. Bu uygulamayla birlikte kaçırılan vergiler ekonomiye kazandırılmış olur ayrıca vergisini ödeyen mükellef sayısı artırılarak, vergi gelirlerinde de artış sağlanmış olur (Yelman, 2013:22).

Ekonomik gerekçeler: Ekonomik gerekçeler, devletin artan kamusal ihtiyaçların gerektirdiği maliyetlere gönüllü katılımların yetersiz kalması sebebiyle artan gelir ihtiyaçlarını karşılamaktır. Ülke içinde yaşanan ekonomik krizden dolayı işletmelerin mali güçlerinin zayıflamaları ve vergi borçlarını ödeyememeleri vergi affının gerekliliği için gerekçe oluşturmuştur. Hükümetler zaman zaman piyasayı canlandırmak için af düzenlemelerine gitmektedir. Ekonomi üzerinde zararlı etkileri olan kara paranın ulusal ekonomide işlem görmesi için vergi affı uygulamaları kullanılmaktadır. Vergi aflarıyla beyan edilen gizli varlıklar çok düşük oranda vergilendirildiğinden, cezaların ortadan kaldırılması sonucu gizli varlıklar karanlıktan çıkarılmaktadır (Çetin, 2007:173).

Sosyal gerekçeler: Sosyal gerekçelerle yapılan vergi aflarının da temelinde iki unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan ilki, vergiyle ilgili yükümlülüklerini

zamanında ödeyemeyen ve bu durumda oldukları kurumca belirlenememiş bireylerle, vergiyle ilgili yükümlülüklerini zamanında ödeyen ve kurumca denetlenebilen çok az sayıdaki mükellefler arasında ortaya çıkan eşitsizliğin giderilmesidir. Diğer unsur ise, beyan esasına dayanan vergi sistemini, gerek kurumda gerekse yargıda yaşanan çeşitli problemler nedeniyle etkili bir şekilde uygulayamayan ülkelerde oldukça sık görülen adli ve idari hataların ortaya çıkarmış olduğu adaletsizlikleri kaldırma çabasıdır. Bundan dolayı sosyal gerekçelerle yapılan vergi afları, geçmiş dönemlerde kasıtlı olarak vergi kaçırmış olan ya da mali sıkıntılardan dolayı vergi yükümlülüklerini yerine getiremeyen veya eksik beyan etmiş olan mükelleflere yepyeni bir sayfa açmalarını sağlar (Ayrangöl ve Tekdere, 2013:259).

Siyasi gerekçeler: Siyasi çıkar güdüsü tartışmalara konu olan af mekanizmasının sıkça kullanılmasına neden olmaktadır. Seçmen iradesiyle göreve gelen siyasilerin aldıkları oyların karşılığını ödemeleri, gelecek seçimde oylarını artırmak istemeleri veya çıkar ve baskı gruplarının çabalarıyla vergi kanunları çıkarılabilmektedir (Edizdoğan ve Gümüş, 2013:103).

Çıkarılan aflar ve bu afların kapsamının belirlenmesi siyasal güçlerin elindedir ve tümüyle siyasal bir karardır. Siyasi kararlar sonucu ortaya çıkan afların siyasi gerekçeleri bulunmaktadır. Özellikle ülkede yaşanan siyasi istikrarsızlıklar nedeniyle, toplumdaki gerginliğin yumuşatılması, iktidar ve seçmen arasında toplumsal uzlaşmanın sağlanması, yapılan yasal değişikliklerle yeni duruma uyum sağlanması, kısa vadede devletin finansman ihtiyacının karşılanması gibi gerekçelerle aflar çıkartılabilmektedir (Taşkın, 2010:125-126).

İdari ve teknik gerekçeler: Vergi affının çıkarılmasında idari ve teknik gerekçeler önemli rol oynamaktadır. Vergi sistemindeki mevcut karışıklıkları gidermek amacıyla aksayan yapıyı düzeltmek ve köklü bir değişiklik yapabilmek için vergi affıyla geçmiş dönemlerin tasfiyesi sağlanabilir (Edizdoğan ve Gümüş, 2013:103). Ayrıca vergi idaresi ile vergi yargısının çok büyük bir iş yükü altında olması, kamu alacaklarının takip ve tahsilinin, ihtilafı kamu alacaklarının yargıdan geçerek tahsil aşamasına ulaşmasının çok uzun süreleri kapsar hale gelmesi de affın teknik gerekçesi olarak değerlendirilebilir (Çetin, 2007:173).

Psikolojik gerekçeler: Mükellefler arasında olumlu psikolojik etkiler tesis etmek suretiyle mali, ekonomik, teknik ve politik hedeflere ulaşmak vergi aflarına başvurulmasının bir diğer sebebinin oluşturur. Söz konusu hedeflere ulaşmak amacıyla uygulanacak vergi aflarının psikolojik gerekçelerinin başında da, vergi ile

ilgili ödevlerini yasal süresi içinde yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren mükellef ve vergi sorumlularının, af uygulaması sonrasında mali yükümlülüklerini zamanında ve tam olarak yerine getirmesi amacı yer almaktadır. Vergi aflarının bir diğer psikolojik gerekçesi vergi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen mükelleflerin çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalmaları ve yeni yükümlülükler altına girmeleri sonucu çalışma isteklerinin azalması, sisteme karşı olan olumsuzluklarının da giderek artması gösterilebilir. Bu durumda yapılacak bir afa hem bu kişilerin dürüst birer mükellef olmaları ve ekonomik hayata kazandırılmaları sağlanacak hem de herhangi bir ceza tehdidi olmaksızın kendilerini eskisinden daha çok vergiye uyum göstermek zorunda hissetmeleri sağlanmış olacaktır (Ayrangöl ve Tekdere, 2013:460).

IV. VERGİ AFLARININ OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ

Şüphesiz vergi afları mükelleflerin vergi uyumu üzerinde önemli etkiler göstermektedir. Ancak bu uyumun olumlu veya olumsuz yönde olduğunun tespit edilebilmesi için vergi aflarına ilişkin bazı etkenlerin irdelenmesi gerekmektedir. Özellikle vergi aflarının çıkarılış zamanları, çıkarılma sıklıkları, vergi aflarından sonra alınan tedbirler, ülke genelinde mükelleflerin vergi aflarıyla ilgili düşünceleri vergi aflarının vergi uyumu üzerindeki etkilerinin ölçülmesi açısından önem arz eden konulardır. Ayrıca bu faktörlerin yanında çıkarılan vergi aflarının mükellefin vergiye uyumunu sağladığı veya bozduğu yönünde görüş bildirebilmek için bu görüş ve düşüncelerin temellerine göz atılması gerekmektedir (Aygün, 2012:89).

A. VERGİ AFLARININ OLUMLU YÖNLERİ

Vergilemeye ilişkin yazında vergi aflarının çıkarılması yönünde olumlu görüş bildiren pek çok yazar bulunmaktadır. Bu görüşlerden ilki ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal krizlerin veya çöküntülerin atlatılmasında vergi aflarının bir araç olduğu yönündeki görüştür. Öyle ki vergi afları değişim süreci içerisinde bulunan toplumlarda, yönetim değişikliklerinin, devrimlerin, iç karışıklıkların yaşandığı dönemlerde, bunalımları atlatabilmek için bir iyileştirme görevi üstlenmektedir. Siyasi bunalımlar gibi ekonomik ve mali bunalımlardan sonra da aflar gerekli olabilmektedir. Çünkü ekonomik ve mali bunalım dönemlerinde, olağan dönemler için hazırlanmış yasalarla değil, içinde bulunulan duruma uygun yasalarla bunalım dönemi atlatılabilir. Bunalım dönemlerinde vergi

affına gidilmesi, kaçınılmaz olarak yol açılmış adaletsizlikleri ve hataları bir ölçüde telafi etmek suretiyle toplumsal huzur ve barışa katkı sağlayacaktır (Çetin, 2007:174).

Vergi affının olumlu yönleri olduğunu savunanların ortaya koyduğu bir diğer düşünce vergi affının, geçmişte vergi kaçırmış olmalarının ortaya çıkmasından çekinen kişilere temiz bir sayfa açılması ve gelecekte vergi sistemi ile uyumlu birer mükellef olmalarına fırsat verilmesi yönündeki görüştür. Bu görüşü savunanlar vergi afları sayesinde kayıt altına giren mükelleflerin, gelecekte toplam vergi gelirine yapacakları katkılar sonucu, yasal vergi oranlarının azalacağını, böylece dürüst mükelleflerin de vergi affından yararlanmasının mümkün olacağını ileri sürmektedir (Kargı, 2010:31). Bu görüşlerin yanında vergi aflarının olumlu yönleri şu şekilde sıralanabilir (Ayrangöl ve Tekdere, 2013:261):

- Yapılan aflar devletin vergi gelirlerinde artış sağlar.
- Vergi afları yönetimden kaynaklanan maliyetleri ve aynı zamanda mahkemelerin iş yükünü azaltır.
- Kayıt altına alınmayan kişilerin vergi affıyla kayıt altına alınması ve daha düzenli kayıt tutulmasıyla mükelleflerin vergiye uyum sağlaması mümkün hale gelir.
- Çıkarılan aflar güçlendirilmiş bir vergi sistemi ile birleştiğinde eşit hak ve yaptırımları içererek vergiye olan uyumu artırır.
- Verginin geniş bir tabana yayılmasını sağlar.
- Kasti hataları sebebiyle vergi kusuru işleyen mükelleflere ödemede uygun alternatifler sunar.
- Daha önceden vergi borçlarını kasten ödemeyen ya da mali zorluklar sebebiyle ödeyemeyen mükelleflerin kayıt altına alınması sağlanır.
- Çıkarılan vergi afları, bir yandan hükümetlere acil gelir sağlarken diğer yandan vergi uyumunu kolaylaştırır ve daha fazla sayıda mükellefin kayıt altına alınmasını sağlayan ve yeni uygulamaları içeren bir vergi sistemine geçişi kolaylaştırır.

Bu kapsamda vergi afları sadece hükümete gelir elde etme amacı gütmeyen aynı zamanda ceza, faiz ve gecikme zammı gibi yanlış vergi politikaları nedeniyle ortaya çıkan problemlerin çözülerek vergisini ödeyemez halde bulunan mükelleflere vergisini ödeyebilme imkânı sağlayan insancıl bir müessese olarak da görülebilmektedir (Sayar, 1987:71).

B. VERGİ AFLARININ OLUMSUZ YÖNLERİ

Vergi aflarının olumlu olduğu yönündeki görüşler dikkate değer yararların ortaya çıktığı yönünde görüş bildirirse de karşıt görüşte olanlar vergi aflarının hafife alınamayacak zararlara neden olduğunu ileri sürmektedir. Vergi aflarının neden olduğu zararlar içerisinde vergi aflarının dürüst yükümlüleri cezalandırması, vergi adaletini zedelemesi, kaçakçılığa prim veren bir tasarruf olması, ileriye dönük olarak düşünüldüğünde sık sık getirilen af kanunlarının dürüst yükümlüleri olumsuz yönde etkileyerek bundan sonraki tahsilatları azaltacağı düşüncesi yer almaktadır (Edizdoğan ve Gümüş, 2013:108).

Vergi aflarının karşısında yer alanların ileri sürdüğü bir diğer olumsuzluk vergi aflarının mükelleflerin vergi ödeme isteklerini olumsuz yönde etkilediği ve devletin vergi gelirlerini azaltıcı bir rol oynadığı yönündedir. Bu yönüyle vergi afları haksız rekabet nedeniyle dürüstlüğü pahalı hale getirmekte ve dürüst mükellefleri gelecekte vergi kaçırmaya teşvik etmektedir. Ayrıca vergi mükellefleri çıkarılan affın ileride tekrarlanabileceği düşüncesine de kapılmaktadır. Bu ise devletin vergi kaybına uğramasına neden olmaktadır (Taşkın, 2010:127). Vergi aflarının neden olduğu diğer olumsuzluklar şu şekilde sıralanabilir (Kargı, 2010:33):

- Sıklıkla vergi affı çıkarılması, mükelleflerde beklenti oluşturarak mükelleflerin ödeme yapmaktan kaçınmasına neden olur ve dolayısıyla vergi suçlarında tekrara yol açar.
- Af yetkisinin siyasi yatırım amaçlarına hizmet edecek şekilde kötüye kullanılması ya da sıklıkla kullanılması, olumsuzluklar yaratarak ahlaki çöküntüye neden olur.
- Vergi afları, adaleti keyfi bir merhamet gösterisi durumuna getirebilir ve her suçun ceza göreceği ilkesini zedeler. Dolayısıyla kişilerde ceza görmemek ümidini yükseltir. Kanunlara olan güvenin sarsılmasına ve azalmasına yol açarak vergi kaçakçılığının meşrulaşmasına ve bağışıklığa yol açar.
- Sıklıkla uygulanan vergi afları, denetim eksikliği ve sorgulanamayan kamu harcamaları ile birleştiğinde, vergisel ödevlerinden uzak duran bir mükellef kitlesi yaratır.

- Vergi mevzuatında yer almayan ve olağandışı önlemler olarak bilinen afların, mevzuatın bir parçası haline gelmeleri ve bu nedenle olağan bir hal almaları vergi kaybını artırır.
- Vergi afları; vergisel yükümlülüklerini tam ve zamanında yerine getirmeyen mükellefler lehine rekabet avantajı sağlamakta, toplumsal ahlak üzerinde tahrip edici etki yaratmakta, devlet otoritesini, devlete ve dolayısıyla vergi idaresine duyulan güveni sarsmakta, vergi kaçırmanın taşıdığı suç unsurunu önemsememe duygusu yaratarak, cezaların caydırıcılığını ortadan kaldırmakta ve nihayetinde vergiye uyumu azaltmaktadır.

Görüldüğü gibi sık tekrarlanan vergi afları mükellefin hükümete duyduğu güveni zedeleyerek mükelleflerin vergiye ilişkin gönüllü uyumunu bozmakta ve geleceğe yönelik af beklentisi vergi hasılatında önemli kayıplara neden olmaktadır.

V. VERGİ AFLARININ VERGİ UYUMU ÜZERİNE ETKİLER

Vergi uyumu çok genel anlamda bir mükellefin vergi yükümlülüklerini tam ve zamanında yerine getirmesidir. Mükellef vergi uyumsuzluğuna bağlı olarak vergi kaçırma, vergiden kaçınma, vergi borcunun geciktirilmesi ve verginin yansıtılması gibi davranışlarda bulunabilmektedir. Vergi uyumu ile hedeflenen, vergi gelirlerini azaltıcı tüm bu davranışların önlenmesidir (Aktan ve Çoban, 2007:8). Genel olarak çıkarılan vergi aflarının vergi uyumu üzerindeki etkileri ile ilgili olarak olumlu ve olumsuz olmak üzere iki farklı görüş bulunmaktadır.

A. VERGİ AFLARININ VERGİ UYUMU ÜZERİNDEKİ OLUMLU ETKİLER

Vergi aflarının vergi uyumunu olumlu etkilediği görüşüne göre bir seferlik çıkarılan vergi afları, eğer vergi kaçakçılığını önlemek için daha etkili cezalarla birlikte uygulanırsa gelecekte gönüllü uyumu arttırabilir. Ayrıca affın daha önceden kayıt dışı sektörlerde olan birçok mükellefi vergi sistemine kazandırma gibi olumlu bir özelliği de bulunmaktadır (Çil, 2012:73). Diğer taraftan hem kasıtlı olarak hem de maddi imkânsızlıklar yüzünden vergi ödemeyenlere ikinci bir şans veren vergi afları, kamuoyunda yapılan tartışmaların aksine vergi uyumunu arttırmada kullanılan en önemli enstrümandır (Akin, 2014:61). Yine afların vergi

uyumunu olumlu etkilediği görüşü savunanlara göre vergi afları oldukça yararlı bir uygulamadır ve sistemle ilgili birikmiş sorunları azaltmanın etkili bir yoludur.

B. VERGİ AFLARININ VERGİ UYUMU ÜZERİNDEKİ OLUMSUZ ETKİLERİ

Vergi aflarının vergi uyumunu olumsuz etkilediği görüşüne göre vergi afları eşitlik ve adalet ilkelerine ters düşmektedir. Vergi afları vergisini düzenli olarak beyan eden ve ödeyen mükellefler aleyhine eşitsizlik oluşturmaktadır. Vergi aflarının sık sık tekrarlanması; mükelleflerin yeni af beklentisine girmelerine neden olmaktadır. Bu durum zamanla vergisel yükümlülüklerini tam olarak yerine getiren mükelleflerin vergi yükümlülüklerini yerine getirmeyen mükellefleri örnek almasına ve vergi yükümlülüklerini yerine getirmede zafiyete uğramalarına yol açmaktadır. Vergi afları sonrası; vergi idaresinde reform hareketlerinin yapılmaması vergi yönetiminin otoritesine zarar vermekte ve vergi denetiminin etkinliğini azaltmaktadır. Bu durum ise vergi uyumunu olumsuz olarak etkilemektedir (Aygün, 2012, 90).

VI. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Vergi aflarının etkinliğine yönelik birçok çalışma/araştırma yapılmış ve elde edilen bulgular ışığında çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Özellikle vergi dairesi personellerinin bakış açılarıyla vergi affının etkinliğine yönelik olarak yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Konu ile yakından ilgili literatürde yer alan çalışmalara/araştırmalara ait özet bilgiler aşağıdadır.

Savaşan (2006a) araştırmasında, vergi aflarından faydalanan mükellefleri faydalanmayan mükelleflerden en iyi ayıran özellikleri tespit etmeyi amaçlayan bir anket çalışması yapmıştır. Çalışma sonuçlarına göre affa sık başvurulmasının ve affa katılan mükelleflerden bir kısmının sonraki dönemlerde (yeni bir affa kadar) vergisel yükümlülüklerini yerine getirmemesinin en önemli sebebi, mükelleflerin vergi sisteminin adaletsiz olduğu yönündeki olumsuz kanaatleridir. Mükelleflerin, affın dürüst mükellefleri cezalandırdığı yönündeki görüşleri ise affa katılanları katılmayanlardan ayırtmada en son sırada gelmektedir. Dolayısıyla dürüst mükellefler ile afftan faydalanan ve vergi uyumu düşük olan mükellefler arasında afftan kaynaklanan bir rahatsızlık bulunmamaktadır.

Çetin (2007) yaptığı çalışmasında, sıklıkla tekrarlanan vergi aflarının Manisa Merkez ilçede gerçek usulde gelir vergisine tabi mükelleflerde oluşturduğu etkiyi araştırmıştır. Çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunan vergi mükellefleri ile yapılan bu anket çalışmasının sonucunda ankete katılan vergi mükelleflerinin % 91,1'i Türkiye'de vergi sisteminin adil olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. "Türkiye'de vergi sistemi neden adil değildir" sorusuna katılımcıların %22,9'u "vergi aflarının sık tekrarı" şeklinde cevap vermiştir. Aynı çalışmada, mükelleflerin %52,4'ü, vergi aflarının dürüst mükellefi cezalandırdığını düşünmektedir. Anket çalışmasından çıkan bir diğer sonuç ise vergi mükelleflerinin %52,8'i vergi affına tamamen karşıdır. Bununla beraber %80,7'si tekrar bir vergi affı çıkacağı beklentisi içerisinde. "Size göre Türkiye'de vergi mükellefleri vergisini neden tam ve zamanında ödemiyor" ifadesine mükelleflerin %37,5'i "vergi affı çıkacağı bilincinin hâkim olmasıdır" seçeneğini işaretlemişlerdir.

Er (2010) teorik olarak yaptığı çalışmasında, varlık barışı kanunu uygulamasının vergi adaleti ve uyumuna etkileri üzerinde bir değerlendirme yapmıştır. Çalışmasında bu uygulamanın vergi eşitliği ve adaleti açısından olumsuz durumu güçlendirdiği, bunun yanında vergi uyumunu da güçleştirdiği sonuçlarına ulaşmıştır. Vergiye dönük olarak eşitlik ve adalet ilkeleri ile vergi uyumu birlikte düşünüldüğünde varlık barışı ve benzeri kısmi af uygulamalarının çok istisnai olması, vergi mevzuatının reform niteliğinde paketlerle ve uzun zaman aralıklarında değiştirilmesi gerektiği de yine aynı çalışmada ayrıca belirtilmiştir.

Karatay ve Karatay (2011) araştırmalarında, vergi affı kanunlarını incelemiş ve Bayburt özelinde 6111 sayılı Kanun çerçevesinde vergi affının sonuçlarını değerlendirmişlerdir. Araştırma ile dürüst mükelleflerin vergi barışı gibi uygulamalarla küstürüldüğü/cezalandırıldığı, dürüst olmayan mükelleflerin ise ödüllendirildiği ve vergi affı beklentilerinin oluşturulduğu verisi elde edilmiştir. Devletin vergi barışı ile elde etmek istediği gelirin büyük bir kısmının başta İstanbul olmak üzere büyük illerden sağlandığı buna karşın Bayburt, Hakkari, Ardahan gibi ekonomik anlamda geri kalmış ve mükellef sayısı düşük illerden istenilen sonuçların alınmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışma sonunda ülkemizde bölgeler arası gelişmişlik düzeylerinin farklılıklarından dolayı vergi ve vergi benzeri gelirlerin artırılması için devletin af çıkarması yerine vergi kanunlarını anlaşılabilir, etkin ve caydırıcı olma özellikleriyle donatması gerektiği yönünde öneriler getirilmiştir.

Kargı (2011) çalışmasında, Türkiye’de vergi aflarının vergi gelirlerine etkisini araştırmıştır. Bu çalışmada, 1923-1950 dönemi afların olumlu ve olumsuz yönleri ile afların vergi gelirlerine etkileri incelenmiştir. Sonuç olarak uzun vadede vergi aflarının vergi gelirlerini beklenen düzeyde arttırmadığı görüşüne varılmıştır.

Aygün (2012) çalışmasında, vergi aflarının vergi uyumuna etkisini araştırmıştır. Araştırma ile Türkiye’de vergi afları sonrası reform hareketlerinin yapılmaya çalışıldığı ancak, girişimlerin ekonomik gelişmenin gerisinde kaldığı, vergi aflarının kısa vadeli gelir kaynağı olmaktan öteye geçemediği ve vergi uyumuna olumsuz etkide bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

İpek ve arkadaşları (2012), Trakya bölgesinde vergi aflarının yükümlü psikolojisi açısından değerlendirilmesi için bir anket çalışması yapmıştır. “Vergi afları vergi suçlarının tekrarlanmasına neden olur.” ifadesine katılımcıların %59,3’ü olumlu cevap vermiş ve bu cevap katılımcıların vergi aflarının vergi suçlarının tekrarlanması sonucunu doğurduğunu düşündüklerini göstermiştir. Katılımcıların %80,1’i, vergi affının çıkarılacağına bilinmesi durumunda veya böyle bir beklentinin varlığı halinde vergisel yükümlülüklerini yerine getirmeyeceklerini belirtmişlerdir. Söz konusu mükelleflerin %85’i, vergi afları sonucunda dürüst mükelleflerin cezalandırıldığını düşünmektedir. Vergi afları sonucunda vergi ödeme isteğinin azalacağını düşünen yükümlülerin oranı ise %55 olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların %44,4’ü vergi affı uygulamalarına karşı olduklarını belirtmişlerdir. Aynı deneklerin %64,5’i “vergi aflarının çıkarılmasında politik faktörlerin ön planda olduğu” yönündeki ifadeye kesinlikle katılıyorum; katılımcıların %55,4’ü ise “vergi afları vergi sistemi ve devletin gelir elde etmesi açısından faydalıdır” ifadesine de kesinlikle katılıyorum yönünde görüş bildirmişlerdir.

Şeren ve Dedebeğ (2013) çalışmalarında, Türkiye’de 2003 yılından beri çıkarılan Af Kanunlarını ele alarak, bunların ne amaçla çıkarıldığını incelemişlerdir. Yapılan inceleme sonucunda Türkiye’nin aflara başvurma sıklığı açısından lider ülke olduğu, bu durumun af uygulamalarının temel amacının mali olmaktan ziyade siyasi olduğu algısının doğmasına sebebiyet verdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bir affın başarılı olabilmesinin bir defaya mahsus olması, mükellefler tarafından tahmininin güç olması ve mükellefin söz konusu affın tekrarının olmayacağına inanmasıyla mümkün olacağı ifade edilmiştir. Bununla beraber vergi affı sonrasında yapılacak denetimlerin etkinliğinin ve yaptırımların

ağırlığının affa katılımı arttırıcı bir rol oynayacağı da çalışmada ortaya konan bir diğer sonuçtur.

Ayrançöl ve Tekdere (2013) teorik çalışmalarında, vergi aflarını 6111 sayılı Kanun kapsamında değerlendirmişlerdir. Bu değerlendirmede afların fayda ve zararlarının ülkenin mevcut şartları dikkate alınarak iyi analiz edilmesi, mükelleflere vergi bilinci aşılanarak vergi aflarının rutin bir uygulama olmadığı belirtilmesi ve vergi aflarının politik bir araç olmaktan çıkarılması gerektiği yönünde önerilere yer verilmiştir.

Yıldırım ve Özdemir (2014) Giresun ilinde yaptığı anket çalışmalarında, muhasebe meslek mensuplarının vergi kayıp ve kaçakçılığı ile mücadeledeki rolü üzerine bir araştırma yapmıştır. Yapılan çalışmada deneklere, “Ülkemizde sık çıkarılan vergi afları mükelleflerin vergiye gönüllü uyumunu azaltmaktadır.” ifadesine deneklerin %77,3’ü “Katılıyorum” seçeneğini işaretlemişlerdir.

VII. ARAŞTIRMANIN AŞAMALARI

A. ARAŞTIRMANIN AMACI

Anayasanın 73. maddesinin birinci fıkrasında “Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür” ifadesi yer almaktadır. Anayasadan gücünü alan vergi, yerine getirilmesi zorunlu ve çok önemli bir görevdir. Vergiler, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi için önemli bir mali kaynak oluşturdukları gibi aynı zamanda devletin sosyal, ekonomik ve politik amaçlarına ulaşabilmesine de yardımcı olmaktadır. Ancak sık sık çıkarılan vergi afları, aştan beklenen amaçlara ulaşılmadığı, mükellefleri bir beklentiye sokarak vergi bilincini olumsuz etkilediği yönünde tartışmaları ve dürüst mükelleflerin aleyhine bir uygulama olduğuna yönelik eleştirileri de beraberinde getirmektedir.

İşte bu araştırmanın amacı, vergi dairesi personellerinin bakış açılarıyla vergi aflarının etkinliğinin düzeyini ve bu afların istenilen amaca hizmet edip etmediğini tespit etmektir.

B. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ⁵

Araştırmanın evreni, Sivas Defterdarlığı'nda memur, veri hazırlama kontrol işletmeni, gelir uzmanı, gelir uzman yardımcısı, müdür, müdür yardımcısı, şef ve şef görevlisi olarak görev yapan vergi dairesi personellerinden oluşmaktadır. 2015 Haziran ayı itibarıyla Defterdarlıkta görev yapan vergi dairesi personellerinin sayısı 106'dır. Örneklem sayısı 82 kişiden oluşmuştur. Bu sayı ise evrenin %77'sine denk gelmekte olup evreni temsil kabiliyeti açısından oldukça yüksektir.

C. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada hedeflenen amaçlara ulaşmak için anket yöntemi tercih edilmiştir. Hazırlanan anket formu, örneklem grubuna yüz yüze görüşme suretiyle uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu hazırlanırken aşağıdaki işlemler gerçekleştirilmiştir.

1. Vergi dairesi personellerinin bazılarıyla ön görüşme yapılmak suretiyle, vergi aflarının daha etkin olmasına yönelik tavsiyeler ve öneriler elde edilmiştir.
2. Vergi aflarıyla ilgili Kanun, Yönetmelik, Tebliğ vb. incelenmiştir.
3. Elde edilen teorik bilgiler ışığında, ankette yer alacak ifadeler, vergi dairesi personelleriyle yüz yüze görüşmeler ile belirlenmeye çalışılmıştır.
4. Bu çalışmalar sonucunda vergi dairesi personellerini tanımlayıcı bilgiler hariç 27 maddelik bir anket formu elde edilmiştir.
5. Daha sonra ön test yoluyla, vergi dairesi personellerinin ankette yer alan ifadelere ait eleştirileri dikkate alınarak gerekli düzeltmeler yapılmış ve deneme amaçlı yapılan anket formları ile SPSS'de uygunluk testi yapılarak bir ölçek elde edilmiştir.

⁵ Araştırmanın sadece evren, örneklem ve anket formunun bazı maddeleri; Doç. Dr. Mehmet DEMİR'in danışmanlığında yürütülen "Vergi Dairesi Çalışanlarının Bakış Açısıyla Vergi Aflarının Etkinliği Üzerine Sivas İlinde Bir Araştırma" adlı tezsiz yüksek lisans projesinden alınmıştır.

Böylece 2 bölüm ve 32 maddeden oluşan anket formu elde edilmiştir. Anketin birinci bölümünde denekleri tanımlayıcı sorulara (5 soru), ikinci bölümünde ise araştırmanın amacına uygun 5 boyut ve 27 maddeden oluşan ifadelere yer verilmiştir.

D. Bulguların Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada uygulanan anket ile elde edilen veriler, SPSS-22 (Social Package Stastical Science) istatistiksel paket programında oluşturulan bir veri dosyasına yüklenmiştir.

Örneklem grubuna uygulanan anket formu vergi aflarının etkinliğini; “Vergi Affına Yönelik Genel Düşünceler”, “Vergi Aflarının Mükelleflere Etkisi”, “Vergi Aflarının Ekonomiye Etkisi”, “Vergi Borcunu Düzenli Ödeyen Mükellefler İçin Teşvik Önerileri” ve “Personele Yönelik İyileştirici Düzenlemeler” olmak üzere 5 boyut açısından ele almaktadır. Ankete cevap veren vergi dairesi personelerinden, bu boyutlarda yer alan ifadelerle ait görüşlerini **Kesinlikle Yanlış (1), Yanlış (2), Kararsızım (3), Doğru (4) ve Kesinlikle Doğru (5)** şeklinde 5 derece üzerinden belirtmeleri istenmiştir.

Deneklere ait ham puanların çözümlenmesinde SPSS 22 paket programından yararlanılmıştır. Bu program yardımıyla;

- I. Örneklem grubunu tanımlamak için frekans (f) ve yüzde (%) değerlerinden;
- II. Vergi aflarının etkinliğini belirtilen 5 boyut açısından değerlendirmek için frekans (f), yüzde (%), standart sapma ve aritmetik ortalama değerlerinden;
- III. Vergi dairesi personellerinin vergi affına yönelik ortalama tutum puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testinden;
- IV. Çeşitli demografik değişkenlere göre personellerin düşüncelerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için de nonparametrik istatistiksel yöntemlerden Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testlerinden yararlanılmıştır.

Beş (5) farklı boyut ve 27 maddeden oluşan anketle elde edilen verilerin güvenilirliğinin test edilmesi için Cronbach's Alpha yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntemle elde edilen sonuç Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Cronbach's Alpha Güvenilirlik Testi Sonuçları

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	27

Tablo 1'den görüldüğü üzere güvenilirlik katsayısı 0,80 çıkmıştır. Bu değer, ankette yer alan maddelerin iç tutarlığının ve dolayısıyla elde edilen bulguların güvenilirliğinin çok yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Deneklerin, ankette bulunan her bir ifadeye, hangi düzeyde katıldığı ya da görüşlerinin **Kesinlikle Yanlış, Yanlış, Kararsızım, Doğru** ve **Kesinlikle Doğru** nitelermelerinden, hangisine girdiği yapılan bir sınıflama ölçeği ile belirlenmiştir. Sınıflama ölçeğinin oluşturulmasında;

Aralık Genişliği (**a**) = Dizi Genişliği ÷ Yapılacak Grup sayısı formülü kullanılmıştır (Tekin, 1987:262). Buna göre oluşturulan ölçekte; nitelik düzeyi ve puan değerleri ile değer aralıkları Tablo 2'de gösterilmiştir.

$$a = 4/5$$

$$a = 0,80 \text{ bulunur.}$$

Tablo 2: Anket Maddelerinin Puan Aralıkları

Nitelik Düzeyi	Puan Değerleri	Değer Aralıkları
Kesinlikle Yanlış	1	1,00 – 1,79
Yanlış	2	1,80 – 2,59
Kararsızım	3	2,60 – 3,39
Doğru	4	3,40 – 4,19
Kesinlikle Doğru	5	4,20 – 5,00

VIII. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubunda bulunan vergi dairesi personellerine uygulanan anket sonucunda elde edilen bulgular ve bunların yorumları yer almaktadır.

A. DENEKLERİ TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

82 kişiden oluşan örnekleme yer alan vergi dairesi personellerine ait tanımlayıcı istatistikler yüzde (%) ve frekans (kişi sayısı) değerleri açısından özet halinde aşağıdadır:

Ankete katılan vergi dairesi personellerinin;

1. %4,90'u (4) 30 yaş aşağısında, %28'i (23) 30-39 yaş aralığında, %28'i (23) 40-49 yaş aralığında ve %39'u (32) 50 ve üzeri yaş aralığındadır.
2. %20,70'si (17) lise, %8,50'i (7) önlisans, %67,10'i (55) lisans, %3,70'i (3) ise lisansüstü eğitimini tamamlamıştır.
3. %25,60'ı (21) bayan, %74,40'ı (61) ise erkektir.
4. %67,10'u (55) memur, veri hazırlama kontrol işletmeni, gelir uzmanı, gelir uzman yardımcısı olarak görev yapmakta iken %32,90'ı (27) müdür, müdür yardımcısı, şef, şef görevlisi olarak görev yapmaktadır.
5. %6,10'unun (5) 5 yıl ve altı, %7,30'unun (6) 6-10 yıl arası, %14,60'ının (12) 11-15 yıl arası, %17,10' unun (14) 16-20 yıl arası, %54,90'ının (45) ise 20 yıl ve üstü hizmet süresi vardır.

B. BULGULARIN GENEL OLARAK ANALİZİ

Vergi dairesi personellerinin, vergi aflarının etkinliğiyle ilgili olarak 5 boyut ve 27 maddeden oluşan ifadelerle ait görüşlerinin düzeyleri ve istatistikî sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Deneklerin Vergi Aflarının Etkinliği İle İlgili İfadelere Ait Düşüncelerinin İstatistikleri

İfadeler	Kes. Yanlış (%)	YANLIŞ (%)	Kararsız (%)	Doğru (%)	Kes. Doğru (%)	Arit. Ort. (%)	Nitelik Düzeyi	Std. Sap-ma
Vergi Aflarına Yönelik Genel Düşünceler						2,94	Kararsız	-
1. Bir mükellef en fazla 2 defaya mahsus vergi affı kapsamına girmelidir.	4,9	18,3	12,2	43,9	20,7	3,57	Doğru	1,155

2. Bazı cezaların (İdari para cezası, mahkeme para cezası gibi.) af kapsamına alınmaması doğru bir uygulamadır.	8,5	31,7	8,5	41,5	9,8	3,12	Kararsız	1,211
3. İş yükümü arttırsa da toplumsal menfaat açısından vergi aflarını doğru buluyorum.	6,1	39	20,7	31,7	2,4	2,85	Kararsız	1,02
4. Vergi affı vergi adaletini olumsuz etkiler.	9,8	26,8	6,1	40,2	17,1	3,28	Kararsız	1,298
5. Vergi affına tamamen karşıyım.	4,9	22	22	35,4	15,9	3,35	Kararsız	1,137
6. Vergi aflarının çıkarılması yerinde bir uygulamadır.	15,9	42,7	24,4	14,6	2,4	2,45	Yanlış	1,008
7. Vergi affı periyodik olarak uygulanmalıdır.	35,4	42,7	11	9,8	1,2	1,99	Yanlış	0,988
Vergi Aflarının Mükellefe Etkisi						2,99	Kararsız	-
8. Vergi afları mükellefe temiz bir sayfa açabilme imkânı verir.	7,3	31,7	19,5	39	2,4	2,98	Kararsız	1,054
9. Vergi borcunu düzenli ödeyen mükelleflerde “vergi afları ile adaletsizlik yapılıyor” görüşü hâkimdir.	11	22	2,4	41,4	23,2	3,44	Doğru	1,353
10. Vergi afları, mükellefleri, vergi affı beklentisi içine sokarak düzenli vergi ödeme alışkanlığını zayıflatır.	9,8	23,2	3,7	36,8	26,8	3,48	Doğru	1,363
11. Vergi borcunu düzenli ödeyen mükelleflerde “vergi afları, düzenli vergi ödeme şevkimizi kırıyor” görüşü hâkimdir.	7,3	19,5	4,9	45,1	23,2	3,57	Doğru	1,248
12. Vergi borcunu düzenli ödeyen mükelleflerde “toplumsal menfaat, bireysel menfaatten daha önemlidir. Bu yüzden vergi afları gereklidir” görüşü hâkimdir.	14,6	50	18,3	14,6	2,4	2,4	Yanlış	0,992
13. Vergi afları, mükelleflerde düzenli vergi ödeme alışkanlığı kazandırır.	28	48,8	9,8	12,2	1,2	2,1	Yanlış	0,989
Vergi Aflarının Ekonomiye Etkisi					3,09		Kararsız	-
14. Vergi afları ile birçok işletme sahibi ticari hayatını devam ettirme fırsatı elde etmiştir.	2,4	13,4	18,3	61	4,9	3,52	Doğru	0,878
15. Vergi afları vergi tahsilatını artırır.	3,7	26,8	8,5	57,3	3,7	3,3	Kararsız	1,027
16. Vergi afları, özel sektörün kamuya olan borcunu azalttığı için ekonominin canlanmasına önemli bir katkı sağlar.	4,9	24,4	34,1	32,9	3,7	3,06	Kararsız	0,96
17. Vergi aflarının ekonomik hayata herhangi olumlu bir katkısı yoktur.	2,4	30,5	23,2	35,4	8,5	3,17	Kararsız	1,04
18. Vergi afları, ekonomik yatırım ortamını iyileştirir.	4,9	34,1	37,8	22	1,2	2,8	Kararsız	0,881
19. Vergi afları, ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliğini sağlar.	12,2	30,5	32,9	22	2,4	2,72	Kararsız	1,022
Vergi Borcunu Düzenli Ödeyen Mükellefler İçin Teşvik Önerileri					3,73		Doğru	-
20. Vergi borcunu düzenli ödeyen mükellefler için vergi indirimine gidilebilir.	1,2	7,3	8,5	42,7	40,2	4,13	Doğru	0,94
21. Vergi borcunu düzenli ödeyen mükellefler için kamuya ait finans kuruluşlarından uygun faizli ve ödemeli kredi alma imkânı verilebilir.	1,2	12,2	6,1	57,3	23,2	3,89	Doğru	0,943
22. Vergi borcunu düzenli ödeyen mükellefler için vergi ödeme kolaylığı (vergilerini faizsiz taksitlendirme hakkı gibi) sağlanabilir.	1,2	9,8	18,3	47,6	23,2	3,82	Doğru	0,944
23. Vergi borcunu düzenli ödeyen mükellefler için yeşil pasaport verilebilir.	1,2	18,3	25,6	37,8	17,1	3,51	Doğru	1,021

24. Vergi borcunu düzenli ödeyen mükellefler için vergi iadelerinde kolaylıklar sağlanabilir. (YMM raporu aranmaksızın hızlı bir şekilde iade gibi)	4,9	28	11	45,1	11	3,29	Kararsız	1,138
Personele Yönelik İyileştirici Düzenlemeler					3,72		Doğru	-
25. Vergi affı dönemlerinde iş yükümüz arttığı için “yıpranma payı” adı altında ek ödemeler yapılmalıdır.	0	7,3	4,9	39	48,8	4,29	Kes.doğru	0,868
26. Her vergi dairesi bünyesinde “mevzuat takip birimi” ihdas edilirse kanunların etkin uygulanmasının düzeyi artar.	3,7	9,8	15,9	46,3	24,4	3,78	Doğru	1,043
27. Vergi affının nasıl uygulanacağına yönelik hiçbir eğitim verilmediğinden, uygulamada mükellefle sıkıntı yaşanmaktadır.	6,1	36,6	9,8	36,6	11	3,1	Kararsız	1,193
Ankette Yer Alan Bütün İfadelere Ait Görüşlerin Sonucu					3,29		Kararsız	-

Tablo 3'teki verilere göre, ankette yer alan ifadelerin tamamına ait olarak deneklerin bildirmiş oldukları görüşlerin aritmetik ortalaması 3,29'dur. Bu ortalamaya göre anket bir bütün olarak değerlendirildiğinde deneklerin görüşleri doğru düzeyinin çok az altında (0,11) **kararsızım** düzeyinde gerçekleşmiştir.

Ankette yer alan 5 boyuta, Tablo 3'teki sıralamaya göre bakıldığında şu açıklamalar yapılabilir:

Vergi Affına Yönelik Genel Düşünceler boyutuna ait görüşlerin aritmetik ortalaması 2,94 ve düzeyi ise **kararsızım** olarak ölçülmüştür. Denekler, bu boyutta yer alan ifadelerden 1. ifade için **doğru**, 6. ve 7. ifadeler için **yanlış** ve 2 – 5 arasındaki ifadeler için ise **kararsız** düzeylerinde görüş bildirmişlerdir. Ancak 4. ve 5. ifadelerin değerleri doğru düzeyine çok az uzaklıkta (0,12 ve 0,05) olduğu dikkatlerden kaçmamalıdır. 4-6 arası ifadelerle ait yüzdeler dikkate alındığında deneklerin büyük bir çoğunluğu (%57-%78 arası) vergi aflarının vergi adaletini olumsuz etkilediği; vergi aflarına karşı oldukları; vergi aflarının çıkarılmasının veya periyodik olarak uygulanmasının doğru olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Zaten aftan yararlanmaya bir sınır getirilmesine dönük ifadeye (1. ifade) deneklerin **doğru** düzeyinde katılım göstermiş olmaları da vergi aflarına olan olumsuz bakışı desteklemektedir. Bu durumun sebebi olarak personelin af dönemlerinde iş yüklerinin oldukça çok artmasının buna karşılık sadece bu dönemlere mahsus da olsa herhangi bir iyileştirici düzenlemenin yapılmamasının ve aftan yararlanma yüzdelerinin düşük olmasının etkili olduğu söylenebilir.

Vergi Aflarının Mükellefe Etkisi boyutuna ait görüşlerin aritmetik ortalaması 2,99 ve düzeyi ise **kararsız** olarak ölçülmüştür. Denekler, bu boyutta yer alan ifadelerden 8. ifade için **kararsız**, 9-11 arasında yer alan ifadeler için

doğru ve 12. ve 13 ifadeler için de **yanlış** düzeylerinde görüş bildirmişlerdir. Bu boyutta yer alan 6 ifadenin tamamına ait yüzdelerden hareket edildiğinde deneklerin, mükelleflerin vergi aflarına sıcak bakmadıklarını düşündükleri söylenebilir. Dolayısıyla ifadelere ait görüşler, afların çıkarılma gerekçelerinden olan sosyal ve psikolojik gerekçelerin vergi aflarıyla tam olarak gerçekleştirilemediğine işaret etmektedir.

Hem deneklerin kendileri hem de deneklerin bakış açılarıyla mükellefler, vergi aflarının çıkarılmasını doğru bulmamaktadırlar.

Vergi Aflarının Ekonomiye Etkisi boyutuna ait görüşlerin aritmetik ortalaması 3,09 ve düzeyi ise **kararsızım** olarak gerçekleşmiştir. Denekler, bu boyutta yer alan ifadelerden 14. ifade için **doğru**, kalan 15-19 arasında yer alan ifadeler için ise **kararsız** düzeylerinde görüş bildirmişlerdir. Bu boyuttaki ifadelere ait görüşlerden hareketle vergi aflarıyla, afların çıkarılma gerekçelerinden olan ekonomik gerekçelerin tam olarak gerçekleştirilemediği söylenebilir.

Vergi Borcunu Düzenli Ödeyen Mükellefler İçin Teşvik Önerileri boyutuna ait görüşlerin aritmetik ortalaması 3,73 ve düzeyi ise **doğru** olarak gerçekleşmiştir. Araştırmanın bu boyutunda, vergi borcunu düzenli ödeyen mükellefleri hem maddi ve hem de psikolojik olarak rahatlatarak önerilerin tamamı (24. öneri hariç) deneklerce olumlu karşılanmış özellikle 20. ifadedeki öneri kesinlikle doğru düzeyine (4,20-5,00 arası) 0,07 (önerinin aritmetik ortalaması 4,13) eksikle doğru düzeyinde kalmıştır. Bu sonuçlar, vergisini düzenli ödeyen mükelleflere vergi aflarıyla haksızlık yapıldığı ve bunun yapılacak bu türden düzenlemelerle giderilebileceği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu türden yapılacak teşvik edici düzenlemeler, vergiye uyumun daha hızlı ve yaygın olarak gerçekleşmesine de katkı sağlayacaktır.

Personele Yönelik İyileştirici Düzenlemeler boyutuna ait görüşlerin aritmetik ortalaması 3,72 ve düzeyi ise **doğru** olarak gerçekleşmiştir. Denekler, bu boyutta yer alan ifadelerden 25. ifade için **kesinlikle doğru**, 26. ifade için **doğru** ve 27. ifade için ise **kararsızım** düzeylerinde görüş bildirmişlerdir. Anket formunda yer alan 27 ifade içinde kesinlikle doğru olarak değerlendirilen tek ifade, *“Vergi affı dönemlerinde iş yükümüz artışı için “yıpranma payı” adı altında ek ödemeler yapılmalıdır.”* ifadesi olmuştur. **Vergi Affına Yönelik Genel Düşünceler** boyutunda da vergi dairesi personellerinin vergi aflarına çok sıcak bakmadıkları; bu düşüncelerinde, iş yüklerinin artmasına karşılık bu dönemlere özgü herhangi bir iyileştirmenin yapılmayışının etkili olabileceği söylenmişti.

Ayrıca deneklerden elde edilen bulgulardan hareketle, afların uygulanması sırasında aksaklıkların yaşanmaması ve daha etkin yürütülmesi ve bu ve benzeri birçok kanun değişikliğine adaptasyonun sağlıklı ve zamanında olabilmesi için bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması ve bu amaçla vergi dairelerinde “Mevzuat Takip Birimi” adıyla bir birimin kurulması gerektiği söylenebilir.

C. VERGİ AFLARININ ETKİNLİĞİNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİN ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLILIK ANALİZLERİ

Vergi dairesi personellerinin vergi affına yönelik ortalama tutum puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4: Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	Sd	Sig.(p)
Toplam	,115	82	,009

Tablo 4’teki Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre deneklerin bildirdikleri görüşlerin ortalama tutum puanı değişkeni normal dağılım göstermemektedir ($p < 0,05$). Bu durumda vergi affına yönelik tutum puanlarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği nonparametrik testlerle incelenmiştir. İki grup içeren değişkenler için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grup içeren değişkenler için de Kruskal Wallis Testi yapılmıştır.

Demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri ve hizmet yılı değişkenlerine yönelik olarak yapılan farklılık analizi testlerinin sonuçları şöyledir:

Cinsiyete Göre Vergi Affının Etkinliğine Yönelik Düşüncelerin Karşılaştırılması

Vergi dairesi personellerinin vergi affının etkinliği ile ilgili düşüncelerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için nonparametrik istatistiksel yöntemlerden olan Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 5’teki gibidir.

Tablo 5: Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Medyan	Mann-Whitney U İst.	Z İstatistiği	Sig (p)
Erkek	61	3,04	563,5	-0,819	0,413
Kadın	21	3,19			

Tablo 5'teki Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre vergi dairesi personelinin vergi affının etkinliği ile ilgili düşünceleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Yaşa Göre Vergi Affının Etkinliğine Yönelik Düşüncelerin Karşılaştırılması

Vergi dairesi personelinin vergi affının etkinliği ile ilgili düşüncelerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için ise nonparametrik istatistiksel yöntemlerden Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucu elde edilen bulgular Tablo 6'daki gibidir.

Tablo 6: Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Yaş	N	Ki-Kare İstatistiği	s.d	Sig (p)
0-29 Yaş	4	7,336	3	0,062
30-39 Yaş	23			
40-49 Yaş	23			
50 Yaş ve Üzeri	32			

Tablo 6'daki Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre vergi dairesi personelinin vergi affının etkinliği ile ilgili düşünceleri, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Eğitim Düzeyine Göre Vergi Affının Etkinliğine Yönelik Düşüncelerin Karşılaştırılması

Vergi dairesi personelinin vergi affının etkinliği ile ilgili düşüncelerinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de aynı şekilde Kruskal Wallis Testi ile incelenmiştir. Test sonuçları Tablo 7'dedir.

Tablo 7: Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ki-Kare İstatistiği	s.d	Sig (p)
Lise	17	6,347	3	0,096
Önlisans	7			
Lisans	55			
Lisans Üstü	3			

Tablo 7’de yer alan Kruskal Wallis testi bulgularına göre vergi dairesi personelinin vergi aflarının etkinliği ile ilgili düşünceleri, personelin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Hizmet Yılına Göre Vergi Affının Etkinliğine Yönelik Düşüncelerin Karşılaştırılması

Personelin vergi affının etkinliği ile ilgili düşüncelerinin meslekteki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yine Kruskal Wallis Testi ile incelenmiştir. Test sonuçları Tablo 8’deki gibidir.

Tablo 8: Hizmet Yılına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Hizmet Yılı	N	Ki-Kare İstatistiği	s.d	Sig (p)
5 yıl altı	5	6,048	4	0,196
6-10 yıl	6			
11-15	12			
16-20	14			
20 ve üstü	45			

Tabloda verilen Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre vergi dairesi personellerinin vergi affının etkinliği ile ilgili düşünceleri, personelinin hizmet yılına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Farklılık analizleriyle elde edilen bulgular göstermektedir ki deneklerin demografik değişkenleri açısından ankette yer alan ifadelerle ait görüşlerde bir farklılık yoktur ve denekler, ifadelerle ait görüşlerinde benzer davranış sergilemektedirler.

SONUÇ

Bu araştırma, Sivas Defterdarlığında görevli vergi dairesi personellerinin, vergi aflarının etkinliğine yönelik düşüncelerini belirlemek için gerçekleştirilmiştir. Bu amaç için 5 boyut ve 27 maddeden oluşan anket formundaki maddeler deneklerin görüşlerine sunulmuş ve elde edilen veriler ışığında analiz ve yorum yapılmıştır.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar şöyle özetlenebilir:

Elde edilen bulgulara göre;

1. Deneklerin vergi aflarına bakış açılarının genel olarak olumsuzluk içerdiği,
2. Aflarla ulaşılması beklenen sosyal, mali ve ekonomik amaçlara tam olarak ulaşamadığı,
3. Deneklerce, vergi aflarının mükellefler tarafından olumsuz algılandığı,
4. Vergisini düzenli ödeyen mükellefler için hem onları teşvik hem de bu davranışı toplumun geneline yaymak için bir takım teşvik edici düzenlemelerin yapılması gerektiği,
5. Af kanunlarının doğrudan uygulayıcısı olan vergi dairesi çalışanlarının bu dönemlerde iş yüklerinin çok arttığı; ancak bu dönemlerde personele herhangi bir ek ödemenin yapılmadığı; bu durumun personelin vergi aflarına olan bakışlarını olumsuz etkilediği; bu olumsuz düşüncenin kırılması ve motivasyonlarının artırılması için ise sadece af dönemlerine özgü ek ödemelerin yapılması gerektiği,
6. Vergi aflarına ve kanunlarda yapılan değişikliğe uyumun daha sağlıklı ve zamanlı olarak gerçekleştirilmesi için bilgilendirme faaliyetlerinin artırılması ve hatta “Mevzuat Takip Birimi” adı altında bir birimin kurulması gerektiği ve
7. Çeşitli demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, eğitim ve tecrübe) açısından vergi aflarına olan bakışın anlamlı bir farklılık göstermediği ve her değişken açısından düşüncelerin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- AKIN, Emrah ve Kahraman, Abdulkadir. (2014). “Vergi Affi İyi mi, Kötü mü?” KPMG VERGİ, <http://www.kpmgvergi.com>. 09.04.2015, ss:61-63.
- AKTAN, Coşkun Can ve Çoban, Hilmi, (2007), Kamu Maliyesine Güven ve Ekonomik Anayasa, Çimento İşveren, ss.4-11.
- AYGÜN, Recep, (2012), “Vergi Afları ve Vergi Uyumuna Etkisi”, Vergi Dünyası Dergisi, Sayı: 369. ss: 88-92.
- AYRANGÖL, Zülküf ve TEKDERE, Mustafa, (2013), Potansiyel Etkileri ve Gönüllü Uyum Açısından Vergi Afları: 6111 Sayılı Kanunun İrdelenmesi, EÜSBED, Cilt: VI, Sayı:2, ss.249-270.
- ÇETİN, Güneş, (2007), “Vergi Aflarının Vergi Mükelleflerinin Tutum ve Davranışları Üzerine Etkisi”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, s.171-187.
- ÇİL, Yaşar G. (2012). Vergi Aflarının Vergi Uyumuna Etkisi: Edirne İline Yönelik Bir Çalışma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi SBE, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>, 22.09.2015.
- EDİZDOĞAN, Nihat ve GÜMÜŞ, Erhan, (2013), “Vergi Afları ve Türkiye’de Vergi Aflarının Değerlendirilmesi”, Maliye Dergisi, sayı:164, ss.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, ss.261-278.
- İPEK, Selçuk, AKTAŞ, Erkan, ve KAYNAR, İlknur (2012), “Demografik Faktörlerin Vergi Affına Bakış Üzerindeki Etkileri: Trakya Bölgesinde Ticari Kazanç Elde Eden Yükümlülere Yönelik Bir Uygulama”, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:62, Sayı:2, ss.79-98.
- KARATAY, Özcan ve KARATAY, Aliye, (2011), “Türkiye’de Vergi Afları ve 6111 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi: Bayburt İli Örneği”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt:3, No:2, ss.181-190.

- KARGI, Veli ve YÜKSEL, Cihan, (2010), “Türkiye’de Vergi Aflarının Vergi Adaleti ve Mükellefler Üzerine Etkileri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları”, 54. Seri, ss.23-44.
- KARGI, Veli, (2011), “Türkiye’de Vergi Aflarının Vergi Gelirlerine Etkisi”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:13, ss.101-115.
- KAYA, Ayşe, (2014), “Vergi Aflarının Vergi Gelirlerine Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Bir Analiz”, Maliye Dergisi, Sayı:167, ss.184-199.
- SABAN, Nihal, (2001), “Vergi Suçlarında Affı Anayasa ile Sorunsallaştırmak”, Anayasa Yargısı Dergisi ss.451-475.
- SAVAŞAN, Fatih, (2006-a), “Vergi Aflarına Mükellef Tepkisi: Türkiye’de Vergi Aflarından Kimler Faydalaniyor?”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, ss.149-171.
- SAVAŞAN, Fatih, (2006-b), “Vergi Afları: Teori ve Türkiye Uygulamaları “Vergi Barışı” Uygulama Sonuçları”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:VIII, Sayı:1, ss.41-65.
- SAYAR, Fikret, (1987), “1960 Yılından Sonra Çıkarılan Af Yasaları ve Sonuçları”, Vergi Dünyası Dergisi, Sayı:73, ss.65-78.
- ŞEREN, G. Yıldız ve DEDEBEK, Emin, (2013), “Yeni Varlık Barışı (6486 Sayılı, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun)”, IAAOJ International Anatolia Academic Online Jurnal, www.iaaoj.com, 12.10.2015, ss: 3-23.
- TAŞKIN, Yasemin, (2010), “Vergi Aflarının Hukuki Niteliği ve Gerekçeleri”, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:2, ss.122-128.
- TEKİN, Halil, 1987, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme, Mesa Yayınları, Ankara.
- YARAŞIR, Sevinç, (2013), “Vergi Afları ve Türkiye’deki Vergi Aflarının Değerlendirilmesi”, Vergi Dünyası Dergisi, Sayı 379, <http://www.vmhk.org.tr>, 12.05.2015, ss: 175-187.
- YELMAN, Ercan, (2013), “Türkiye’de Vergi Affı Uygulamaları ve 6111 Sayılı Kanunun Mali Yönden Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi SBE, <https://tez.yok.gov.tr>, 14.04.2015

YILDIRIM, Murat ve ÖZDEMİR, Murat, (2014), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Kayıp ve Kaçağı ile Mücadeledeki Rolü Üzerine Bir Araştırma: Giresun Örneği”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2, Sayı:5, ss.487-515.

YÖNETİCİLERİN KURUMSAL YÖNETİME BAKIŞ AÇISI: TURİZM İŞLETMELERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Zeynep MESÇİ¹

Orhan BATMAN²

Mehmet Akif ÖNCÜ³

Özet

Yaşanan şirket skandalları ve aldatıcı yöneticiler vb. durumlardan dolayı son yıllarda özellikle şeffaflaşma vurgusu önem kazanmıştır. İşletmeler kurumsal yönetimi benimsedikleri sürece çeşitli skandalların önüne geçildiği gibi aynı zamanda da bunu işletme yönetim felsefesi olarak ta benimsemiş durumda olduklarının farkına varmaktadır. Bu çalışmada, turizm alanında faaliyet gösteren işletme yöneticilerinin kurumsal yönetime olan bakış açılarının durumunu tespit etmek ve kurumsal yönetim sürecinde hangi aşamada olduklarını belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği ile elde edilmiş olan veriler betimsel analizle yorumlanmıştır. Veriler, 2013 Mayıs ayında Borsa İstanbul'da işlem gören halka açık şirketlerin yöneticileri ile yapılan görüşme sonucunda elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, kurumsal yönetim dört aşamada (farkına varma, benimseme, itibar ve uygulama) değerlendirilmiş ve turizm işletmelerinin kurumsal yönetimi *benimsemiş* olmalarıyla birlikte henüz sistemin getirdiği uygulamalara güven oluşmadığı belirlenmiştir. Şeffaflaşma ve hesap verilebilirlik konusunda çekincelerin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Turizm İşletmeleri, BİST

The Perspectives of Managers on Corporate Governance: A Study for Tourism Establishments

Abstract

The emphasis of being transparent has gained importance recently because of situations like company scandals, fraudulent and deceptive managers. As long as businesses adopt corporate governance, various scandals are prevented and they realize that they adopt it as their business management philosophy. This study aims to determine the corporate governance perspectives of business managers working in the field of tourism and to confirm which stage they are in within the process of corporate governance. In the study, the data which is gained through interview technique of qualitative research methods are interpreted via descriptive analysis. Data is gained as a result of interviews with the managers of publicly held corporations operating in Istanbul stock exchange in May 2013. As a result of the study, corporate governance is evaluated in four stages (realisation, adoption, dignity and application) and it is determined that with tourism establishments

¹ Yrd. Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, Akçakoca Turizm İşl. ve O.Y.O., zeynepmesci@duzce@edutr

² Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Turizm Fakültesi, obatan@sakarya@edu.tr

³ Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, mehmetakifoncu@duzce.edu.tr

adopting corporate governance, the applications the system has brought are not trusted yet. It is stated that there are drawbacks about being transparent and accountability.

Keywords: Corporate Governance, Tourism Business, BIST

GİRİŞ

Son yıllarda ülkelerin istikrarı ve güvenilirliği olduğu kadar işletmelerinde sürdürülebilirliği ve güvenirliliği önem kazanmıştır. İşletmeler bunu sağlayabilmek adına kurumsal yönetim ilkelerine uyumun gerekliliğinin farkına varmış ve ülkemizde Sermaye Piyasaları Kurulu'nun (SPK) da öncülüğünde bir takım ilkelere uyum söz konusu olmuştur. Bu uygulamalar bağlamında çalışmanın modeli, turizmde üst düzey yöneticilerin kurumsal yönetime bakış açılarının ne olduğunu, kurumsal yönetimi uygulama sürecinde hangi aşamada olduklarını belirlemeye yöneliktir. Genel olarak kurumsal yönetime bakış açısının düzeyini belirleyebilmek hedeflenmekle birlikte kurumsal yönetim ilkeleri olan şeffaflık, hesap verebilirlik, eşitlik ve sorumluluk kapsamında hangi düzeyde oluklarının ortaya çıkarılması hedeflenmiştir.

Ertaş (2014), kurumsal yönetimin, lokal ya da küresel krizleri önleme ya da olumsuz etkilerini azaltma gibi bir fonksiyona da sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, kurumsal yönetim önemini ve güncelliğini korumakla birlikte değişen ve gelişen dünya trendlerine uyum için kurumsal yönetim uygulamalarının artarak devam edeceği söylenebilir.

Son on yılda, rekabet gücünün yükseltilmesinde, kurumsal yönetim kavramı giderek önem oluşturan bir kavram haline gelmiştir. Yaşanan uluslararası finansal krizlerin ve şirket skandallarının arkasında yatan önemli nedenlerden birisi de, kamunun ve özel sektörün kurumsal yönetim politikalarının yetersiz olduğu görüşünün olması, bu kavramın önemini daha da arttırmıştır. Gelişmiş ülkeler, uluslararası finans kuruluşları ve ilişkili organizasyonlar, bu konuya büyük önem vermeye başlamışlardır. Ayrıca bu ülkeler geliştirmekte olan ülkelere yatırım yapmadan veya kredi tahsis etmeden önce, finansal performans kadar önem verdikleri bir konu da kurumsal yönetim uygulamalarının kalitesi olmuştur (SPK, 2005).

Yılmaz (2014)'e göre adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkelerini kurum kültürü haline getirilmesiyle işletmelerin devamlılığı arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca işletmeler, yönetim sistemlerinin esasının oluşturan kurumsal yönetim metodolojilerini içselleştirdikçe, şirketlerin bir olgunlaşma evresine geçeceğine, rekabet güçlerinin artacağına ve sürdürülebilirlik performanslarında önemli bir iyileşmenin kaydedileceğini vurgulamaktadır.

Demirel (2010)'a göre çok boyutlu bir kavram olan yönetişime; sanayi toplumu sürecinden bilgi toplumuna geçişle birlikte bilginin öneminin

yükselmesiyle E- yönetim de eklenmiştir. E- yönetimle birlikte kendi içinde katılımcılık, saydamlık ve hesap verebilirliği sağlayan bir kamu yönetimi oluşturulmak istenmektedir. Bu bağlamda yazarında ifade ettiği ilkelerle birlikte kurumsal yönetim tüm yönetim alanlarında uygulanma planları arasındadır.

I. KURUMSAL YÖNETİM

Dilimize “Kurumsal Yönetim” olarak çevrilen “Corporate Governance” kavramı (Yazıcı ve Yanık, 2010), “Kurumsal Yönetişim” ya da “İyi Yönetim” kavramları ile de aynı anlama gelmektedir (Kavut, 2010). Çalışmada genelinde ülkemizde yaygın olarak kullanılan “kurumsal yönetim” kavramı kullanılmaktadır.

Kurumsal yönetim kavramını açıklamaya yönelik tek bir tanım yapmak oldukça güçtür, ancak dünyada birçok farklı kurum ve konunun uzmanları tarafından farklı tanımlar geliştirilmiştir (Öztürk ve Demirgüneş, 2008). Örneğin, kurumsal yönetim ilk olarak Adrian Cadbury Raporunda Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından, “firmaların yönetildiği ve kontrol edildiği sistem” (Cadbury, 1992), olarak tanımlanmıştır.

Ülgen ve Mirze (2004) ise kurumsal yönetimi; “üst düzey yönetimde bulunan ve işletmenin stratejik yönetimi ve yönlendirmesi ile görevli olanların tüm bu sorumlulukları yerine getirirken pay sahipleri, çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler ve diğer toplumsal kurumlarla olan ilişkileri” şeklinde tanımlamıştır.

Kurumsal yönetimde standart bir uygulama biçimi olmayıp ülkeden ülkeye uygulamalarda farklılıklar oluşabilmektedir. Bu farklılıklar ülkede yaşanan ekonomik ve toplumsal değişime ve bu değişime bağlı olarak ortaya çıkan değerler ve ilkelere göre şekillenmektedir (Dinç ve Abdioğlu, 2009). Dolayısıyla kurumsal yönetim, modern yönetim biliminin savunduğu ilkelerin kendiliğinden zaman içerisinde hayata geçirilmesinden ziyade, ortaya çıkan finansal krizler ve şirket skandallarına zorunlu bir çözüm olarak gündeme gelmiştir (Karayel, 2009). Burada üzerinde durulması gereken konu kurumsal yönetimin sadece yazılı kaynaklardan ibaret olmadığı uygulamalarla birlikte işletmelerin sürdürülebilirliği konusunda çözüm önerilerini de beraber getirdiğidir.

II. KURUMSAL YÖNETİMİ OLUŞTURAN ANA UNSURLAR

İşletmeler için iyi yönetimi ve kamu güvenini sağlamanın yolu; kurumsal yönetim ilkelerini esas alarak hedefler, politikalar ve mekanizmalardan geçmektedir. Kurumsal yönetimin işleyiş temelini oluşturan ve genel kabul gören şeffaflık, hesap verme (hesap verilebilirlik), sorumluluk ve adil olma(adaletlilik, eşitlik) kavramları uluslararası kurumsal yönetim yaklaşımlarının temel ilkeleri olarak kabul edilmektedir (Kavut, 2010).

A.ŞEFFAFLIK

Şeffaflık, ticari sır niteliğindeki ve henüz kamuya açıklanmamış bilgiler hariç olmak üzere, şirket ile ilgili finansal ve finansal olmayan bilgilerin, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir, düşük maliyetle kolay erişilebilir bir şekilde kamuya duyurulması yaklaşımıdır (Küçüksözen ve Küçükkocaoğlu, 2005). Bu bağlamda şeffaflık, açıklık kavramı ile düşünülmelidir ve güven için bilgi gerekmektedir. Dolayısıyla her faaliyetini açıkça ifade edebilen kurumlara kamuoyunda daha çok güvenilmektedir. Mali tablolara yansıyan ve yatırımcılar başta olmak üzere tüm paydaşları ilgilendiren bir işlem ve olgunun neden ve nasıl yapıldığının açık olması ve kamuoyu ile paylaşılması da güveni artırmaktadır (Kayacan, 2006:66).

Menteş (2008)'e göre şeffaflık ilkesinden beklenen faydanın sağlanabilmesi için üzerinde durulması gereken önemli bir nokta, şeffaflık ilkesi çerçevesinde sunulan bilgiyi sağlayan kişi ve şirketlerin bu bilgiyi paylaşma konusunda istekli olmaları, bu bilgiyi talep edenlerinde kendilerine sunulan bilgiyi değerlendirebilmeleri gerekmektedir. Şirketlerin şeffaf olma kriterini yerine getirmelerinin en önemli unsurlarından biri de finansal durumlarını zamanında ve gerçeğe uygun bir şekilde raporlamalarıdır.

B. HESAP VEREBİLİRLİK

Hesap verebilirlik ilkesi; işletme yönetimine ilişkin kural ve sorumlulukların açık bir şekilde tanımlanması, yönetim ile hissedar menfaatleri arasındaki paralelliğin yönetim kurulu tarafından gözetilmesidir (Karayel, 2009). Diğer bir ifadeyle kurumu yönetenlerin kurum yönetiminde aldıkları kararlar ve gerçekleştirdikleri faaliyetler sonucunda ortaya çıkan durumlar için kurumun pay sahiplerine ve tüm paydaşlara karşı hesap verebilme sorumluluğudur (Suyolcu, 2006).

Yukarıda belirtildiği üzere hesap verebilirlik ilkesi, şirketlerin yönetim kurullarının, sadece pay sahiplerine değil, şirketle ilişkisi olan tüm paydaşlara hesap verebilirlik anlamına gelmektedir. Burada paydaşlar; pay sahipleri, tasarruf sahipleri, kredi veren kurumlar ve rakipler gibi birçok ilgiliyi kapsamaktadır.

C. SORUMLULUK

Kurumsal yönetim ile şirketler ve hissedarlar arasında etkin ve mali yapıyı güçlendirici bir işbirliğinin yapılması desteklenmelidir (Pamukçu, 2011). Çünkü hem ortaklık hem de belirli yetkilere sahip yöneticiler, ortaklığın dışındaki öznelerle karşı da sorumludur. Dış sorumluluk olarak da ifade edilen sorumluluk ilkesi, ortaklığın ve yöneticilerin ortaklıkla hukuki ilişki içinde bulunan veya

bulunabilecek kimselere ve giderek topluma karşı sorumluluğu konu edinmektedir. Sorumluluk anlamında yönetim kuruluna düşen görev, genel kurulun alacağı kararlara sorumluluk anlayışının yansımaları sağlamaktır. Genel kurulun alacağı kararlar, üçüncü kişileri, toplumu, çevreyi etkileyebilmektedir (TKYD ve Deloitte, 2008).

Baskıcı (2012)'e göre sorumluluk ilkesinin temel amacı, kanunlara ve toplumsal değerlere uygunluğu güvence altına almak amacıyla doğru hedefler koymak ve bunları uygulamaktır. Sorumluluk ilkesi doğruları teşvik eden ve yanlışları cezalandıran bir kontrol yöntemi olarak görülmektedir. Sorumluluk ilkesi, şirket faaliyetlerinin kanunlara ve toplumsal değerlere uygun bir biçimde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

D.EŞİTLİK

Adaletlilik ilkesinde, pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkına, genel kurula katılım ve oy verme hakkına, kar payı alma hakkına ve azınlık haklarına ayrıntılı olarak yer verilmektedir. Ayrıca pay sahipliğine ilişkin kayıtların sağlıklı olarak tutulması ve payların serbestçe devri ve satışa konulan ile pay sahiplerine eşit işlem yapılmaktadır (Yazıcı ve Yanık, 2010).

III. KONU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Jonga ve arkadaşları (2005), çalışmalarında kurumsal yönetim uygulamalarına katkı sağlamak için Hollanda'daki özel sektörlerin öz denetim girişimlerini incelemişlerdir. Çalışma özel sektörlerin öz denetim girişiminden öncesi ve sonrasında kurumsal yönetim anlayışlarının özelliklerini önemini açıklamaktadır. Sonuç olarak Hollanda'daki kurumsal yönetim uygulamalarında öz denetim ne denli başarılı olduğu konusunda piyasaların şüphe duyduğu yönündedir. Bunun sebebi olarak ise kurumsal yönetim anlayışının yeterince uygulanmadığı görüşü savunulmuştur.

Karayel (2006), Türkiye'deki işletmelerde kurumsal yönetim bilincini ölçmek için SPK prensipleri temel alınarak hazırlanmış olduğu anketini Antalya, Isparta ve Burdur'daki 56 şirketin yöneticisine uygulanmıştır. Kurumsal yönetim uygulamaları dört farklı açıdan -pay sahipleri, paydaşlar, kamuyu aydınlatma ve Yönetim Kurulları- incelemiş, çeşitli veriler gösterilerek Batı Akdeniz Bölgesi'ndeki A.Ş.'lerin kurumsal yönetim uygulamalarını inceleyen bir araştırma yaparak hipotezler test etmiştir. Araştırma sonucunda kurumsal yönetim bilincinin işletmelerde daha tam anlamıyla oluşmadığı ortaya çıkmıştır.

Suyolcu (2006), yönetim kurulu, denetim kurulu, tepe yönetim takımı ve dış denetçiler gibi oluşumlardaki kurumsal yönetim mekanizmalarının kurumsal

açıklamalar ve kurumsal açıklamaların önemli bir bölümünü oluşturan finansal raporlama üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda finansal raporlama sürecinin özellikle güvenilirlik açısından olumlu yönde etkileneceği görüşüne ulaşılmıştır.

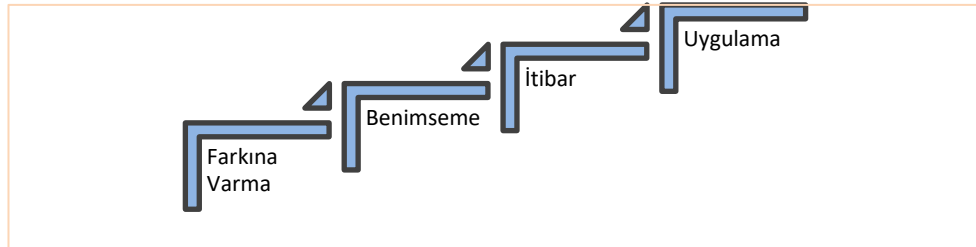
Dündar (2010), kurumsal yönetim anlayışı ve profesyonelleşmenin yönetim bilimi içerisindeki açılımını ve farklı yönetim tarzlarıyla etkileşimini ve bu etkileşimin çıktılarıyla şirket performansı arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Kurumsallaşmak ve getirisi olarak da performanslarını arttırmak isteyen işletmelerin insan kaynakları politikalarına önem vermeleri gerektiği ve teknik konularla ilgili pozisyonlarda çalışan bölüm yöneticilerinin kurumsallaşma ve profesyonelleşmeyi diğer yöneticiler kadar anlamlandıramadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cengiz (2013), işletmelerde kurumsal yönetim kapsamında iç denetimin yerini ve önemini belirlemek üzere yaptığı çalışmasını BİST 100 Endeksinde işlem gören şirketler üzerine gerçekleştirmiştir. Sonuç olarak iç denetim, katılımcı işletmelerde sağlam kurumsal yönetim anlayışı uygulamalarının hayata geçirilmesinde etkin bir rol oynadığı görülmüştür. İç denetim sistemi, özellikle risk yönetimi, güvenilir bilgi sunumu, etik anlayış ve sosyal sorumluluk ile ilgili değerler ve işletmeye iletişim ve güvence hizmetlerinin sağlanması ile gerçekleştirilen faaliyetlerde etkinliğin ve önerilen uygulamalarda belirleyiciliğin sağlanması ile birlikte kurumsal yönetim anlayışı ve ilkelerinin hayata geçirilmesinde etkin rol almaktadır

IV. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın amacı, turizm işletmeleri yöneticilerinin kurumsal yönetime bakış açılarını belirlemektir. Ayrıca kurumsal yönetim ilkelerinin de uygulanma sürecindeki düzeyini ortaya çıkartmaktır. Bunlarla birlikte işletmelerdeki, kurumsal yönetim anlayışının hangi aşamasında olduğunu belirlemek bu çalışmanın amaçlardandır. Bu aşamalar çalışmada aşağıda yer alan şekildeki gibi dört boyut açısından incelenmiştir. Bu boyutlara, kurumsal yönetim ilkelerinin hangi aşamada olduğu kapsamında sonuç kısmında yer verilmiştir.

Şekil 1: Kurumsal Yönetimin Uygulamadaki Aşamaları



Şekil 1'e göre, araştırmaya dâhil olan işletmelerin kurumsal yönetimin hangi aşamasında olduğu değerlendirilecektir. Öncelikle işletmeler kurumsal yönetimin ne olduğunun farkındalar mı? Bu farkındalık hangi koşullarda oluşmuş? Bu sorulara cevap aranmıştır. Eğer işletmeler kurumsal yönetimin farkına varmışlarsa benimseme aşamasına geçmiş oldukları kabul edilmektedir. İşletmeler kurumsal yönetimin kendilerine katkı sağlayacağını düşünüyorlar ve neden kurumsal yönetim? sorusuna cevap verebiliyorlarsa bu süreci benimsedikleri ifade edilebilir. Bu sürecin getirdiği değişimlere güveniliyorsa itibar aşamasına ulaştıkları anlaşılabilir. Tüm aşamaları geçmiş olan işletme artık kurumsal yönetimi uyguladığı ifade edilebilir.

Araştırmada sosyal bilimler alanında artan oranda kabul görmeye başlayan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimsek (2005: 39)'e göre nitel araştırma, "gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği bir araştırma yöntemidir. Benzer şekilde Hancock (1998) ise, nitel araştırmayı, sosyal olayları veya olguları doğal ortamları içerisinde tanımlamaya ve fikir, deneyim ve duyguları ortaya çıkarmaya yönelik bir araştırma yöntemi olarak açıklamaktadır.

Araştırmanın yaklaşım olarak, nitel araştırma yaklaşımları arasında önemli bir yere sahip olan tümevarım yaklaşımı seçilmiştir. Araştırmanın içeriğini oluşturan veriler, nitel araştırma yöntemlerinde en sık kullanılan teknik olan yapılandırılmış (structured) görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın yaklaşımı ve yöntemi irdelenecek olursa; **Tümevarım yaklaşımı**: parçaların incelenmesini ve bu incelemelere dayanılarak bütünü tanımlanması olarak açıklanan yaklaşımda önceden belirlenmiş bir kuram ya da hipotez yoktur. Araştırmacı, topladığı tanımlayıcı ve ayrıntılı verilerden yola çıkarak incelediği konuya ilişkin ana temaları ortaya çıkarır ve topladığı verileri anlamlı bir yapıya kavuşturarak anlaşılabilir olmasını sağlamaktadır (İslamoğlu, 2002: 36). **Verilerin Elde Edilmesi**: analize konu olan ham verilerin elde edilmesi ile ilgilidir. Değişik kaynaklardan elde edilebilir. Nitel araştırmalarda veriler gözlem, mülakat ve anket yoluyla toplanır. Zaman alıcı olması dolayısıyla küçük örneklem üzerinde çalışılır (Taşgit, 2008).

Nitel araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik; araştırmacıya esneklik sağlaması, yüz yüze görüşmeler yoluyla ayrıntılı ve derinlemesine bilgi toplama imkânı, doğal ortam içinde bilgi toplama, bulguların teyit edilebilmesi için alana geri gidebilme ve ek bilgi toplama gibi olanaklar nitel araştırmanın avantajları olarak ifade edilebilirken, araştırma sürecine katılan bireylerden ve ortamdaki kaynaklanan bir takım olumsuzluklar nitel araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır (Hancock,1998). Sonuçların inandırıcılığı ve bilimselliği açısından geçerlik ve güvenilirlik bilimsel araştırmanın en önemli ölçütleri olarak kabul edilen iki kavramdır. Geçerlik,

araştırma sonuçlarının doğruluğu ile ilgili bir kavram iken güvenilirlik, araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliği ile ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Bu bağlamda araştırmanın geçerliliği için tüm şartlar yerine getirilerek araştırmanın geçerli ve güvenli bir nitelik taşıması sağlanmıştır. Bu bağlamda yapılan bu araştırmanın geçerliliğini sağlamak için;

- Araştırmacı tarafından toplanan veriler ayrıntılı olarak rapor edilmiş ve sonuçlara nasıl ulaşıldığı açıklanmıştır.
- Bulguların kendi içerisinde tutarlı ve anlamlı olması ve bir bütünlük arz etmesi sağlanmıştır.
- Bulguların daha önce oluşturulan kavramsal çerçeveye uyumlu olması sağlanmıştır.
- Elde edilen bulgular benzer ortamlarda test edilebilme kolaylığına sahiptir.
- Görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer verilerek ve bunlardan yola çıkılarak sonuçlar açıklanmıştır.
- Seçilen örneklemin genellemeye izin verebilmesi sağlanmıştır.

Görüşme, odak grup görüşmesi ve katılımlı gözlem en yaygın kullanılan nitel veri toplama teknikleridir. Kullanılan bu teknikler belirli bir veri türünü elde etmek için tercih edilmektedir (Mack ve diğerleri, 2005). Mülakat, kişi ya da kişilerin görüşmeyi yapan bireyler tarafından sorulan sorular karşısında kendi düşünce, davranış ve hisleri doğrultusunda sunmuş olduğu bilgileri toplamaya yarayan nitel bir veri toplama ve araştırma tekniği şeklinde ifade edilebilir (Bilim, 2007: 27). Mülakat tekniğinin avantajlarının başında yüz yüze gerçekleşmesi gelir. İkinci avantajı, görüşmenin sözlü olmasıdır. Üçüncü avantajı, anketlerde görülen soruları cevapsız bırakacak kimselerin olmayacağıdır. Dördüncü avantajı ise esnek olmasıdır (Kaptan, 1982). Çalışmada da şirket yöneticileri ile yapılacak görüşme sonucunda elde edilen veriler betimsel analize tabi tutularak ve sonuca ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmada görüşme tekniği de kullanılmıştır. Nitel araştırmada sonuçların güvenilirliği için araştırmacı tarafından göz önünde bulundurulması gereken bazı hususlar bulunmaktadır. Görüşme tekniği kapsamında yapılan bu araştırmada güvenilirliğini sağlamak için (Yıldırım ve Şimşek, 2006);

- Araştırmacı, araştırma sürecindeki rolünü açık bir şekilde tanımlamıştır.
- Araştırma yöntemi ve aşamaların ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır.
- Veri toplama, işleme, analiz etme, yorumlama ve sonuçlara ulaşma konularında ayrıntılı bilgi verilmiştir.
- Aynı konu üzerinde yapılmış banka araştırmaların sonuçları sunulmuştur.
- Araştırmada elde edilen ham veriler ile sonuçların uyumluluğu sağlanmıştır.

Yukarıda ifade edildiği gibi yapılan bu araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği için tüm şartlar yerine getirilerek araştırmanın geçerli ve güvenli bir nitelik taşıması sağlanmıştır.

Çalışmada evren, kurumsal yönetim raporlarını yayınlayan turizm işletmeleridir. Tam sayım yöntemi ile araştırmaya konu olan turizm işletmeleri listelenmiştir. Bu işletmeler, ülkemizde sermaye piyasalarını tek çatı altında toplayan Borsa İstanbul'da (BİST) işlem gören turizm işletmeleridir. Sözü geçen işletmeler, Kamuoyu Aydınlatma Platformu (KAP) Şirketler kategorisi altında BİST TURİZM (XTRZM) Endeksinde 01.05.2013 tarihi itibarıyla işlem gören 9 şirkettir. Bu şirketler tablo 1'de görülmektedir. Bu nedenle araştırmanın örnekleme bu işletmelerde hâlihazırda çalışan 9 adet üst düzey yönetici olarak ön görülmektedir. Bu çalışmada görüşmeyi kabul eden 7 üst düzey yönetici ile görüşme yapılmıştır. Diğer 2 yönetici ise görüşmeyi iş yoğunluğu nedeniyle kabul etmemiştir. Enstitüsü'nden alınan resmi yazı ile birlikte görüşme talebine ilişkin mektuplar otel yöneticilerine, ilk görüşmelerin gerçekleşeceği tarihin 2 hafta öncesinde gönderilmiştir. Daha sonra tüm yöneticiler telefonla aranarak randevu talebinde bulunulmuştur. Randevu tarihine uyularak gidilen tarihte yönetim kurulu üyesi veya üst düzey yöneticisi ile görüşme yapılmıştır.

Araştırma evreninde bulunan şirketler genel olarak otel işletmeciliği, ulaştırma hizmetleri ve lokanta restoran işletmeciliği yanı sıra hediyelik eşya gibi dayanıklı tüketim malları pazarlama hizmetlerini yerine getirmektedirler. Araştırma evreninin belirlenmesinde yalnızca halka açık turizm şirketlerinin seçilmesinin nedeni ise, bu şirketlerin daha profesyonel bir biçimde yapılandırılmış olması, koordine edilmesi, yönetilmesi ve daha kurumsallaşmış olmalarındandır. Ayrıca bu işletmelerin faaliyet raporlarında "Kurumsal Yönetim Raporlarının" bulunması gerekliliği olduğu için bu işletmelerin kurumsal yönetimi belirli ölçülerde uyguladıkları kabul edilmiştir.

Tablo1: Borsa İstanbul (BİST)'da İşlem Gören Turizm İşletmeleri

Sıra No	BİST Turizm İşletmeleri	BİST İşlem Kodu
1	Avrasya Petrol ve Turistik Tesisler Yatırımlar Anonim Şirketi	AVTUR
2	Altın Yunus Çeşme Turistik Tesisler Anonim Şirketi	AYCES
3	Marmaris Altinyunus Turistik Tesisler A.Ş.	MAALT
4	Martı Otel İşletmeleri Anonim Şirketi	MARTI
5	Metemtur Otelcilik ve Turizm İşletmeleri Anonim Şirketi	METUR
6	Net Turizm Ticaret ve Sanayi A.Ş	NTTUR
7	Tek-Art İnşaat Ticaret Turizm Sanayi ve Yatırımlar Anonim Şirketi	TEKTU
8	Ulaşlar Turizm Yatırımları ve Dayanıklı Tüketim Malları Ticaret Pazarlama A.Ş	ULAS
9	Utopya Turizm İnşaat İşletmecilik Ticaret Anonim Şirketi	UTPY

V. ARAŞTIRMA BULGULARI

Hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören 9 şirketten görüşme talebini kabul eden 7 şirket yöneticisi ile görüşme gerçekleştirilmiş ve bulguları sunulmuştur. Bulgular bir değerlendirme kılavuzu oluşturularak verilmiştir. Değerleme kılavuzun da yöneticilere hangi sorular sorulmuş? Hangi amaçla sorulmuş? Alınan cevaplar neler? gibi kriterler birbirleriyle karşılaştırılarak süreç sonundaki bulgular oluşturulmuştur. Öncelikle bulguların irdelenmesine geçilmeden önce araştırma sorularının hangi amaçla katılımcılara yöneltildiğine dair bilgiler çizelgesi tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Bulguların Amacına İlişkin Çizelge

Ulaşılmak İstenen Amaç	Katılımcılarla paylaşılan sorular
❖ İşletmenin şeffaflık konusuna bakış açısını belirlemek.	❖ Şeffaflık sizin için neyi ifade etmektedir?
❖ İşletmenin hesap verebilirlik konusundaki hassasiyetlerini belirlemek.	❖ Kamunun aydınlatılması size neyi ifade ediyor?
❖ İşletmenin yatırımcı ilişkileri konusuna verdiği önemi ortaya çıkarmak.	❖ Pay sahibi istediği an şirketin bilgilerine nasıl ulaşabilir? Bu durum hakkında neler söylemek istersiniz?
❖ Yönetim kurulunun işleyişinin prensiplerini belirleyebilmek.	❖ Yönetim kurulunun faaliyetlerini belirleyecek prensipler nasıl belirleniyor? Yazılı bir yönerge mevcut mu?
❖ İşletmenin izlediği yönetim stratejisi hakkında bilgi sahibi olmak.	❖ İşletmenizin izlediği yönetim stratejisi hakkında neler söylemek istersiniz?
❖ İşletmenin çalışma koşullarını belirlemek.	❖ Çalışanlarınızın adil bir çalışma imkanı olduğunu nasıl açıklarsınız?
❖ Sürdürülebilirliğin kurumsal yönetimdeki yerini belirlemek.	❖ Kurumsal yönetimde sürdürülebilirlik sizin için neyi ifade ediyor?
❖ Kurumsal yönetimin gerekliliğini belirlemek.	❖ Kurumsal yönetim uygulamaları sizce gerekli bir uygulama mı? Neden
❖ İşletmelerin kurumsal yönetimden sonra değişimlerinin neler olduğunu belirlemek.	❖ Kurumsal yönetim ilkelerine uyum işletmenizde ne gibi bir değişikliğe yol açtı?

Araştırma bulgularının sunumunda şirket yöneticilerinin ya da yönetim kurulu üyelerinin görüşlerinin etik kurallar çerçevesinde gizli kalmasını sağlamak amacıyla her bir görüşme kodlanmıştır. Toplamda 7 turizm işletmesi yöneticisi veya yönetim kurulu üyesiyle görüşülmüştür. Böylece “Katılımcı 1” den “Katılımcı 7” ye kadar uzanan bir kodlama gerçekleştirilmiştir. Kodlama sadece araştırmacının bildiği bir düzene göre gerçekleştirilmiştir. Araştırma amacına daha etkin ulaşabilmek için bulgular dört aşamada aktarılmıştır. Öncelikle ilgili kişiye aktarılan görüşme sorularının amacı belirlenecek, devamında görüşme sorusu ve

alınan cevap sunulmuştur. Son aşamada ise elde edilen bulgu aktararak çalışmanın devamında yukarıda belirtilen amaca uygun olarak katılımcılara yöneltilen sorularda alınan cevaplar irdelenmiştir. Ayrıca her soru için bulgular değerlendirilmiştir.

İşletmenin Şeffaflık Konusuna Bakış Açısını Belirlemeye Yönelik Bulgular

Amaç: İşletmenin şeffaflık konusuna bakış açısını belirlemek.

Soru: Şeffaflık sizin için neyi ifade etmektedir?

Tablo 3: Katılımcıların Şeffaflığa Yönelik İfadeleri

Katılımcı 1	<i>Muhasebe uygulamalarında güvenilir, kapsamlı, karşılaştırılabilir finansal tablolar ile birlikte yatırımcı haklarının korunması, ticari sır olmayan bilgilerin adil, tarafsız ve yorum içermeyecek şekilde duyurulması.</i>
Katılımcı 2	<i>Her türlü bilginin doğru, dürüst, tarafsız ve adil bir şekilde ulaşılabilmesi.</i>
Katılımcı 3	<i>İşletmemiz açısından şeffaflık çok önemlidir ancak çoğu kararlarını ve faaliyetlerini paylaşma yanlısı değiliz.</i>
Katılımcı 4	<i>Hesap verebilir olmaktır.</i>
Katılımcı 5	<i>Düzenli ve katılımcı yönetim.</i>
Katılımcı 6	<i>Şeffaflık güvenin bir diğer adıdır. Sisteminize ne kadar güveniyorsanız o kadar ulaşılabilir olur.</i>
Katılımcı 7	<i>Her bilgide şeffaf olunmaz. Şirketin gizli bilgileri vardır.</i>

Bulgular: Şeffaflık konusu güven konusuyla paralel algıdadır. İşletmenin kendi verilerine güveni arttıkça şeffaflığın seviyesi de o düzeyde artış gösterecektir. Ancak şirketlerin bazı gizli bilgilerinin şeffaf olmaması gerektiğine yönelik bulgular da mevcuttur.

İşletmenin Kamuyu Aydınlatma Konusundaki Hassasiyetlerini Belirlemeye Yönelik Bulgular

Amaç: İşletmenin hesap verebilirlik konusundaki hassasiyetlerini belirlemek.

Soru: Kamunun aydınlatılması size neyi ifade ediyor?

Tablo 4: Katılımcıların İşletmenin Hesap Verebilirlik Konusundaki Hassasiyetlerine Yönelik İfadeleri

Katılımcı 1	<i>Ticari sır olmayan olayların, haberlerin ve gelişmelerin kamuoyuna eşit zaman ilkesine göre adil, tarafsız ve yorum içermeyecek şekilde duyurulması.</i>
Katılımcı 2	<i>Bilgi kullanıcı yatırımcılar şeffaf, doğru ve eksiksiz bilgilere rahatlıkla ulaşabilmektedir.</i>

Katılımcı 3	<i>Gizlilik politikasından dolayı her konuda kamuoyu aydınlatılmıyor. Ama bazı konularda kamuoyunu aydınlatmak reklam ve markalaşma sağlıyor.</i>
Katılımcı 4	<i>Şirket pay sahiplerinin, ilişkili kişi veya kurumların bilgilendirilmesidir.</i>
Katılımcı 5	<i>Şeffaf yönetimi, e-fatura, vergi sistemini ifade eder.</i>
Katılımcı 6	<i>Borsada işlem gören bir şirketin mevzuatlar gereği kamuya açıklaması gereken bilgileri şeffaf bir şekilde bildirmesi gerektiği bilgileri ilgili platforma bildirmesidir.</i>
Katılımcı 7	<i>Tesisin tanıtılması .</i>

Bulgular: İşletmelerin tüm faaliyetlerinde şeffaf, hesap verebilir ve eksiksiz bir şekilde kamunun aydınlatılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Kurumsal yönetim sisteminin işletmeleri hesap verebilirliğe yönlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

İşletmenin Yatırımcı İlişkileri Konusuna Verdiği Önemi Ortaya Çıkarmaya Yönelik Bulgular

Amaç: İşletmenin yatırımcı ilişkileri konusuna verdiği önemi ortaya çıkarmak.

Soru: Pay sahibi istediği an şirketin bilgilerine nasıl ulaşabilir? Bu durum hakkında neler söylemek istersiniz?

Tablo 5: İşletmenin Yatırımcı İlişkileri Konusuna Verdiği Önemi Ortaya Çıkarmaya Yönelik Katılımcıların İfadeleri

Katılımcı 1	<i>Şirketin internet sitesi, e-şirket ve e-yönetim platformlarından şirketle ilgili tüm haber ve bilgilere en hızlı şekilde ulaşabilirler.</i>
Katılımcı 2	<i>Şirketin resmi internet sitesi ve muhasebe programından rahatlıkla ulaşabilmektedir.</i>
Katılımcı 3	<i>Pay sahibi bilgi istediğinde direkt olarak genel müdürümüzle muhatap olur.</i>
Katılımcı 4	<i>Yatırımcı ilişkileri birimine telefon açıp gerekli bilgilere mevzuatlar çerçevesinde ulaşabilmektedir.</i>
Katılımcı 5	<i>Yönetim kurulunun denetim kurulu sayesinde. Borsaya açılımı var ise SPK kurulundan ulaşılır.</i>
Katılımcı 6	<i>Otelimizin bağlı bulunduğu yönetim altında yer alan Yatırımcı İlişkileri Birimi her zaman bu bilgileri net bir biçimde sağlamaktadır.</i>
Katılımcı 7	<i>Merkezden bilgi istenir rapor istenir o şekilde ulaşırlar.</i>

Bulgular: İşletmeler mevzuatın zorunlu kıldığı yatırımcı ilişkileri biriminden genel olarak haberdar ve bunu uygulamaktalar. Ancak yatırımcıların haber alma kaynakları birbirinden farklılık göstermektedir.

Yönetim Kurulunun İşleyişinin Prensiplerini Belirleye Yönelik Bulgular

Amaç: Yönetim kurulunun işleyişinin dayanağını belirleyebilmek.

Soru: Yönetim kurulunun faaliyetlerini belirleyecek prensipler nasıl belirleniyor? Yazılı bir yönerge mevcut mu?

Tablo 6: Yönetim Kurulunun Faaliyetlerini Belirleyecek Prensiplere Yönelik Katılımcıların İfadeleri

Katılımcı 1	<i>Esas sözleşme kapsamında genel kurulca verilen yetkilerle vizyon ve misyonu içeren bir yönerge mevcut.</i>
Katılımcı 2	<i>Yazılı bir yönerge mevcuttur. Görevler ayrılığı burada çok önemlidir</i>
Katılımcı 3	<i>Bütün kararlar genel merkezden verilmektedir.</i>
Katılımcı 4	-
Katılımcı 5	<i>Karar defterinde belirlenir ve operasyonda uygulanır.</i>
Katılımcı 6	<i>Yazılı yönergeler sorumluluk ve yetki dengesi belirlidir. Gerekli toplantılar ve uzman görüşleri alınarak belirlenmektedir.</i>
Katılımcı 7	<i>Merkezde bunlar görüşülür. Maille bilgi gelir. Raporlama yaparız .</i>

Bulgular: Genellikle yazılı bir yönerge mevcuttur. Yönetim kurulunun görev ve sorumlulukları önceden belirlenmiştir. Yazılı yönerge bulunmayan işletmelerde ise merkezi yönetim tarafından bildirimlerin yapıldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

İşletmenin İzlediği Yönetim Stratejisi Hakkında Bilgi Sahibi Olmaya Yönelik Bulgular

Amaç: İşletmenin izlediği yönetim stratejisi hakkında bilgi sahibi olmak.

Soru: İşletmenizin izlediği yönetim stratejisi hakkında neler söylemek istersiniz?

Tablo 7: İşletmenin İzlediği Yönetim Stratejisi Hakkındaki Katılımcıların İfadeleri

Katılımcı 1	<i>İşletme değeri ve kar maksimizasyonu stratejileri.</i>
Katılımcı 2	<i>Para ve yatırım stratejileri.</i>
Katılımcı 3	<i>Misafir memnuniyetini en üst düzeyde tutmaya ve lüksü yaşatmaya yönelik strateji.</i>
Katılımcı 4	<i>Çağdaş yönetim stratejileri.</i>
Katılımcı 5	<i>Merkezi yönetim, inisiyatif paylaşımı stratejileri.</i>
Katılımcı 6	<i>Günümüz kalite standartlarını her zaman geliştirme stratejileri içerisindeyiz.</i>
Katılımcı 7	<i>İnsana değer veren ve kalite standartlarını yüksek tutan. Çevre bilincine yönelik stratejiler.</i>

Bulgular: İşletmeler genel olarak işlevsel (fonksiyonel) stratejileri tercih etmektedir. Bu stratejilerde kalite ile ilgili stratejilerin yanı sıra mal ve hizmet tasarımı stratejilerinin uygulandığı sonucunu çıkarmak mümkündür. Ayrıca müşteri memnuniyeti de stratejiler oluşturulurken önem arz eden konulardandır.

İşletmenin Çalışma Koşullarını Belirlemeye Yönelik Bulgular

Amaç: İşletmenin çalışma koşullarını belirlemek.

Soru: Çalışanlarınızın adil bir çalışma imkanı olduğunu nasıl açıklarsınız?

Tablo 8: İşletmenin Çalışma Koşullarını Belirlemeye Yönelik Katılımcıların İfadeleri

Katılımcı 1	<i>Tüm çalışanlar çalıştıkları pozisyonların gerektirdiği sorumluluk, iş yükü ve becerileri doğrultusunda ücretlendirilir.</i>
Katılımcı 2	<i>Görevler ayrılığı ilkesi çiğnenmeden firmanın sosyal hak ve yükümlülüklerinden eşit faydalanılmalıdır.</i>
Katılımcı 3	<i>Çalışanlarımız otelimizdeki sahip oldukları pozisyondaki kişilerle aynı haklardan yararlanmaktadır.</i>
Katılımcı 4	-
Katılımcı 5	<i>Uygun çalışma ortamı ve çalışma saatlerine uyum.</i>
Katılımcı 6	<i>Misyon- vizyonla bağlantılı olduğunu düşünüyorum. Vizyonunuza göre oluşturduğumuz hedefe ulaşabiliyorsanız ve sizinle aynı vizyona sahip olanlar yöntem yanlışlığından dolayı ulaşamıyorsa bu hatayı her şirket kendinde aramak durumundadır.</i>
Katılımcı 7	<i>Fazla mesaisini veriyorsanız bu adildir. Aynı seviyede bir şef vardır diğer departmandaki şefin ücretiyle aynıysa bu adildir. Tüm personele aynı şekilde işlem yapmak gerekiyor .</i>

Bulgular: Hiyerarşik yapı içerisinde her grubun yapısında eşitliğin söz konusu olduğu vurgulanmaktadır. Çalışanların çalıştıkları süre zarfında ücretlendirmelerinin yapıldığı adil bir sisteme vurgu yapılmaktadır.

Sürdürülebilirliğin Kurumsal Yönetimdeki Yerini Belirlemeye Yönelik Bulgular

Amaç: Sürdürülebilirliğin kurumsal yönetimdeki yerini belirlemek.

Soru: Kurumsal yönetimde sürdürülebilirlik sizin için neyi ifade ediyor?

Tablo 9: Sürdürülebilirliğin Kurumsal Yönetimdeki Yerini Belirlemeye Yönelik Katılımcıların İfadeleri

Katılımcı 1	<i>Uzun vadede değer yaratmak amacıyla ekonomik ve sosyal faktörlerin kurumsal yönetim ilkeleriyle birlikte şirket faaliyetlerine uyarlanması.</i>
Katılımcı 2	<i>Kurumsal yönetim ilkelerine uyum sağlamak amacıyla kurumsal yapı içerisinde</i>

	<i>işletme değerini artırmak.</i>
Katılımcı 3	<i>Sürdürülebilirlik misyonumuz arasındadır ve amaç bize bağımlı misafir portfolyolarını oluşturmaktadır.</i>
Katılımcı 4	<i>Kurumsal yönetimin bir parçasıdır ve takibimizde olan bir süreçtir</i>
Katılımcı 5	<i>Fiyat politikası-müşteri memnuniyeti, fiyatlama süreci-doluluk yüzdelерinin devamlılığı.</i>
Katılımcı 6	<i>Şirketlerde uzun vadeli değer yaratmak amacıyla ekonomik, sosyal ve çevresel faktörlerin kurumsal yönetim ilkeleri ile birlikte aynı zamanda risklerin de yönetilmesi kapsar. Bu kurumsal yönetimin bir parçasıdır ve uyum durumunda olduğumuz bir süreçtir.</i>
Katılımcı 7	<i>Kariyer açısından iyi bir şey sağlıklı çalışma ortamı olur istikrar iyidir.</i>

Bulgular: Kurumsal yönetimin bir parçası olduğu ve işletmeler için değer yaratan bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Bazı işletmeler için süreklilik ifadesi ile sürdürülebilirlik arasında bir kavram kargaşası mevcuttur.

Kurumsal Yönetimin Gerekliliğini Belirlemeye Yönelik Bulgular

Amaç: Kurumsal yönetimin gerekliliğini belirlemek.

Soru: Kurumsal yönetim uygulamaları sizce gerekli bir uygulama mı? Neden

Tablo 10: Kurumsal Yönetimin Gerekliliğine Yönelik Katılımcıların İfadeleri

Katılımcı 1	<i>İşletmelerin kişilerden bağımsız kendilerinin birer birey olabilmesi ve ulusal/uluslararası çapta bir değere sahip olması için çok önemlidir.</i>
Katılımcı 2	<i>Kesinlikle gereklidir. Firmaların sürdürülebilirliği, kar maksimizasyonunun artması, yatırımcıların güvenli yatırım yapmaları fayda/maliyet analizinin doğru yapılması ve sektör içinde var olabilmek buna bağlıdır.</i>
Katılımcı 3	<i>İşletmemizde her şey belli bir döngü içerisinde. Bu döngüyü sağlamayabilmek için üst ilişkiğine önem verilir ve gerektiğinde personele ve departman amirlerine inisiyatifler verilir.</i>
Katılımcı 4	<i>Kesinlikle gerekli olduğunu düşünüyorum. Şirketlerin şeffaflığını sağlayıp bunun aynı zamanda sürekli hale gelmesini sağlamaktır.</i>
Katılımcı 5	<i>Reklam, isim ve markalaşma, güven ve satılabilirlik pazarlama kanalı için çok önem yaratır.</i>
Katılımcı 6	<i>Tabi ki gereklidir. Şirketler böylelikle yönetim şemalarını paylaşacaklar, şeffaflık sağlanacak, ulaşılabilir olacaklardır. Kurumsal yapı ile aynı zamanda süreklilik de sağlanmış olur.</i>
Katılımcı 7	<i>Gerekli. Aile şirketi olsa haksızlık olabilir. Daha bilinçli işletmecilik yapılabilir.</i>

Bulgular: Ulusal ve uluslararası alanda güvenilir yatırımlar yapılabilmesi, çalışanların daha kalifiye olabilmesi, değer yaratmak, şeffaflaşmak ve markalaşmak adına kurumsal yönetimin gerekliliği vurgulanmaktadır.

İşletmelerin Kurumsal Yönetimden Sonra Değişimlerinin Neler Olduğunu Belirlemeye Yönelik Bulgular

Amaç: İşletmelerin kurumsal yönetimden sonra değişimlerinin neler olduğunu belirlemek.

Soru: Kurumsal yönetim ilkelerine uyum işletmenizde ne gibi bir değişikliğe yol açtı?

Tablo 11: Kurumsal Yönetimden Sonra İşletmedeki Değişimler Hakkında Katılımcıların İfadeleri

Katılımcı 1	<i>Daha profesyonel bir yönetim ve çalışma yapısına.</i>
Katılımcı 2	<i>Bu ilkelerine uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Yönetim kurulu, menfaat sahipleri, pay sahipleri gibi ilkelerin halka açık firmalarda derecelendirme kuruluşların notu önemlidir.</i>
Katılımcı 3	<i>Daha disiplinli ve düzenli çalışılmasına ve resmi makamlarla olan ilişkilerin gelişmesine.</i>
Katılımcı 4	-
Katılımcı 5	<i>Yaratıcı personel donanımı, yetki ve uygulanan sistem üretimi.</i>
Katılımcı 6	<i>Süreklilik ve kalite anlamında en büyük katkıyı yapılmıştır diye düşünüyorum.</i>
Katılımcı 7	<i>Daha kaliteli personeller alınıyor. Daha verimli oluyor.</i>

Bulgular: İşletmenin devamlılığının sağlanması, işgücü kalitesinin artması, kalitenin artması ve yönetimin daha da profesyonelleştiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ancak kurumsal yönetim uyum raporlarının hazırlanması işletmeler tarafından iş yükü olarak görülmektedir.

SONUÇ

Kurumsal yönetim anlayışı işletmelerin değer oluşturma, marka imajı oluşturma, kar elde etme, pay sahiplerinin haklarının korunmasının yanı sıra tüm paydaşlarına(çalışanlar, yöneticiler, tedarikçiler, kredi verenler, müşteriler ve toplum) karşı sorumluluklarının farkına varmasını sağlamaktadır. Ayrıca tüm paydaşların etkileşimli bir şekilde yönetimde yer alması gerektiği vurgulanmaktadır.

Sonuç bölümünde elde edilen verilerin betimsel analiz ile ulaşılan bulguları değerlendirilmiştir. Çalışmada yönetim kurulu üyesi ya da üst düzey yöneticilerle yapılan görüşme, evrenin % 77'sini oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralıkları

ise 30-50 arasında olup, katılımcıların buldukları işletmede çalışma süreleri 5-15 yıl arasında değişiklik göstermektedir.

İlk olarak sektörün şeffaflık konusuna bakış açısı değerlendirildiğinde; işletmelerin bilgilerini tarafsız, yorumsuz ve hile içermeden aktarılması gerektiği vurgulanmaktadır. İşletmelerin şeffaflık konusunda “güven” ve “hesap verebilirlik” olgularına önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Ancak bazı işletmelerin firma değeri olarak gördükleri bir takım karar ve verilerin yayınlanması taraftarı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Burada geleneksel aile şirketi yapısının etkilerinin devam ettiği belirlenmiştir. Kurumsal yönetimin uygulanma sürecine göre ise şeffaflık “itibar” aşamasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşletmeler şeffaflığın farkındalık ve benimseme aşamasını geçerek, sistemin şeffaflık gereklerine güven esas olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Dağlar ve Pekin (2011) tarafından yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Araştırmacılar çalışmalarında güven unsurunun önemini ortaya koymuşlardır. İşletmelerin kurumsal yönetim yapılarının güçlendirilmesinin, finansal tablolarında manipülasyon riskini azalttığı ve finansal tabloların güvenilirliğini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Başka bir araştırma olan Kurumsal Yönetim Derneği'nin öncülüğündeki Kurumsal Yönetim Algı Araştırmasında (2015), benzer sonuçlara ulaşılmıştır. İlgili araştırmada; kurumsal yönetimin gelişmesini engelleyen en önemli ikinci faktör olarak; şeffaflaşma sürecinde ticari sırların ortaya çıkması endişesi yer almaktadır. Araştırma sonucunda turizm işletmeleri de diğer işletmelerde aynı endişeyi yaşamaktadır; şeffaflık konusunda işletmenin bilgilerinin paylaşımında tedirginlik söz konusudur.

Kurumsal yönetimin ilklerinden bir diğeri olan hesap verebilirlik konusunda işletmeler hesap verebilir ve şeffaf olunması gerektiği konusunda hemfikir ve bu bağlamda kamunun aydınlatılması gerekliliği sonucu elde edilmektedir. Ayrıca kurumsal yönetim uygulamaları ve gerekli mevzuata uymaları işletmeleri hesap verebilir bir kurum haline getirmiştir. Ancak sektörün bir kısmı ise her konuda kamunun aydınlatılmasının gizlilik kapsamında mümkün olmadığını belirterek bazı firma bilgilerini dışarıya vermemek konusunda hem fikir durumdadır. Bazı sektör temsilcileri de kamunun aydınlatılması konusunda işletmenin tanınma ve markalaşmasın da önemli bir yeri olduğu düşünmektedir. Kurumsal yönetimin uygulanma sürecindeki aşamalarına göre ise hesap verilebilirlik “benimseme” aşamasındadır. Hesap verebilirliğin farkına varıp gerekli gören işletmeler henüz hesap verilebilirliğe ikna olmuş değillerdir. İşletmelerin gizli konularının da olması gerektiği görüşü hâkimdir.

Kurumsal yönetimin en önemli özelliklerinden biri sürdürülebilirlik olarak ön plana çıkmaktadır. İşletmeler hem çevresel hem de mevcut mali yapısıyla devamlılığı sağlayabilmek için çeşitli kurallara uymak zorundadırlar. Turizm işletmeleri de sürdürülebilirliği kurumsal yönetimin bir parçası olarak görmekte ve değer oluşturabilmek için sürdürülebilirliğin gerekli olduğu sonucuna

ulaşmaktadır. Riski yönetebilmek içinde sürdürülebilirlik konusu üzerinde durulmaktadır. Bazı işletmeler sürdürülebilirliği çalışanlar açısından süreklilik olarak algılamaktadır.

Araştırmaya dâhil olan turizm işletmelerinde kurumsal yönetimin mutlaka gerekli bir uygulama olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle yatırımların güvenilir bir ortamda gerçekleşmesi, çalışanların kalitesinin artması, işletmelerin markalaşmaları adına gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Kurumsal yönetim alanında en fazla vurgu yapılan konular şeffaflaşmak ve sürdürülebilirlik konularıdır. Sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için kurumsal yönetimin gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Kurumsal yönetimin uygulanma sürecindeki aşamalarına göre ise genel olarak kurumsal yönetim “benimsenme” aşamasındadır. İşletmeler kurumsal yönetimden haberdar uygulandığında sağlayacağı faydalarında bilincinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İşletmeler kurumsal yönetimi uyguluyorsa Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporları yayınlamak zorunda yada neden uygulamadığını açıklama zorunluluğu vardır. Ancak kurumsal yönetimin farkında olan turizm işletmeleri de kısa süre sonra kurumsal yönetimi tam olarak uygulama eğiliminde olduğu ifade edilebilir.

Yatırımcıların, karar alma süreçlerinde referans olarak kullandıkları Dünya Bankası Doing Business 2014 raporunda; Türkiye'nin büyük ilerlemeler kaydettiği sonucuna ulaşılmıştır. Raporda, Yeni Türk Ticaret Kanunu ile getirilen, yatırımcıların korunması ve şirket bilgilerine erişimin kolaylaştırması gibi düzenlemelerin Türkiye'deki yatırım ortamına olumlu etkisinden bahsedilmektedir. Böylelikle rapor, önemi gün geçtikçe artan kurumsal yönetime ilişkin düzenlemelerin, Türkiye'nin rekabetçiliğine etkisini net bir şekilde ortaya koyması açısından önemlidir (Ertaş, 2014). Araştırmada yöneticilerle yapılan görüşmelerle yatırımların güvenilir bir ortamda yapılabileceği sonucu ile uyum göstermektedir.

Turizm işletmelerinin kurumsal yönetimi tam olarak uyguladıklarında hem kazançlarının hem de firma değerlerinin artacağı öngörülmektedir. İşletmelerin bunu gerçekleştirebilmeleri için Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'ne (XKURY) girmeleri önerilmektedir. Ayrıca Ertaş (2014)'te belirttiği üzere Kurumsal Yönetim Endeksi BIST 100 endeksi ile performansı karşılaştırıldığında; 2009 başından bu yana geçen 5 yıllık süre içinde (04-2009/12-2013 arası) BIST Kurumsal Yönetim Endeksi %265, BIST 100 Endeksi %222 oranında artmıştır. Yani Kurumsal Yönetim Endeksi'ndeki şirketlere yatırım yapanlar diğerlerinden her yıl % 9 daha fazla para kazanmışlardır. Bu sonuçlar kurumsal yönetim ilkelerine uyan şirketlerin hem faaliyet hem de hisse senedi performansının diğer şirketlerden ortalama olarak daha yüksek gerçekleşmesi bakımından önemlidir.

Çalışmada kapsamında sunulacak öneriler doğrultusunda, sürekli değişimin yaşandığı günümüzde, otel işletmelerinin bilgiyi üretme konusunda kendilerini geliştirmek zorundadır (Mesci, 2011). 2000 yılların başında Amerika'da bulunan çok ünlü ve bütçesi yüksek bazı şirketler iflas etmişlerdir. Bu iflasın altında yatan

en önemli sebep olarak yöneticilerin paydaşlarından bilgileri gizlemeleri olarak gösterilmiştir. Bilginin paylaşılması öğrenen bir örgüt için gerekli unsurdur. Ayrıca çağın gösterdiği gelişmelere bağlı olarak otel işletmelerinin öğrenen örgüt olabilmeleri için bilgiyi üretmeli ve bu bilgiyi paylaşma konusunda da şeffaf olabilmelidirler. Çünkü bilgi paylaşıldıkça değer kazanmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin bilginin paylaşılmasına önem vermeleri gerekmektedir. Bu bağlamda kurumsal yönetim en önemli unsurlardan birisi işletme bilgilerinin paydaşlarca da bilinmesidir. Böylece paydaşlar işletmenin süreci hakkında bilgiye rahatça ulaşabilecek ve işletmenin karşılaşılabilecek riskleri önceden fark edebileceklerdir.

Araştırmacılara öneriler ise;

Kurumsal yönetim uygulamalarını işletmelere sağladıkları katkıların belirlenmesi,

Kurumsal yönetimi uygulayan ve uygulamayan işletmelerinin performanslarında ne yönde bir ilişkinin olacağını araştırılması,

Etkin bir kurumsal yönetime ulaşmaya yönelik bir model önerisi geliştirilebilir,

Kurumsal yönetimi etkileyen işletme dışı faktörler olan organizasyonel çevre (uzak, yakın, sektörel çevre), rekabet çevresi (rekabet şiddeti), tedarikçiler, ikame mallar, tamlayıcılar v.b. gibi faktörlerin araştırılabilir,

KAYNAKÇA

- Baskıcı, Ç. (2012). İç Kontrol Sisteminin Kurumsal Yönetim Anlayışındaki Yeri: İMKB Şirketlerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Bilim, Y. (2007). Görüşme Tekniği ve Araştırmalarda Kullanımı. A. Yüksel, B. Mil ve Y. Bilim (Ed), *Nitel Araştırma, Neden, Nasıl, Niçin?* Ankara: Detay Yayıncılık. 2007. 27-42.
- Cadbury, A. (1992). Report of The Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance. London: Burgess Science.
- Cengiz, S. (2013). İşletmelerde Kurumsal Yönetim Kapsamında İç Denetimin Yeri Ve Önemi: Borsa İstanbul'da Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi C. XV, S. II*.
- Demirel D., (2010). Yönetişimde Yeni Bir Boyut: E-Yönetişim. *Türk İdare Dergisi*, 1 (466).
- Dinç, E. ve Abdioğlu H. (2009). İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12.21. 157-184.
- Dündar, Ş. (2010). Aile İşletmelerinde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Profesyonelleşmenin İşletme Performansına Etkiler. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- Ertaş, Vahdettin, (2014). VII. Uluslararası Kurumsal Yönetim Zirvesi Açılış Konuşması.
- Hancock, Beverley (1998). *Trent Focus For Research and Development in Primary Health Care: An Introduction to Qualitative Research*, Nottingham: Trent Focus Group.
- Hancock, Beverley (1998). *Trent Focus For Research and Development in Primary Health Care: An Introduction to Qualitative Research*, Nottingham: Trent Focus Group.
- İslamoğlu, Ahmet Hamdi (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınlar.
- Jong, A., DeJong, D.V., Mertens, G. and Wasley, C. E. (2005). The Role of Self-Regulation in Corporate Governance: Evidence and Implications From The Netherlands, *Journal of Corporate Finance*. 11. 473– 503.
- Kaptan, Saim (1982). *Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri*. Ankara: Rehber Dağıtım.

- Karayel, E. (2009). Kurumsal Yönetim ve Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE.
- Karayel, M. (2006). Türkiye'deki işletmelerde Kurumsal Yönetişim Bilincinin Ölçülmesine İlişkin Batı Akdeniz Bölgesinde Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Kavut, F.L. (2010). Kurumsal Yönetim, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çevresel Raporlama: İMKB 100 Şirketlerinin Çevresel Açıklamalarının İncelenmesi. *Yönetim Dergisi*. 21.66, 9-43.
- Kayacan, M. (06-10 Aralık 2006). Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Ulusal Finansal Raporlama Standartları Açısından Gelişmeler, 10. *Türkiye Muhasebe Standartları Sempozyumu*, Girne.
- Küçüksözen, C. ve Küçükkoçağlı, G.(2005). Kurumsal Şirket Yönetiminde Finansal Tabloların Rolü. *Muhasebe ve Denetim Bakışı*. 16, 1-25.
- Mack, N., Woodson, C., MacQueen, K., Guest, G. and Namey, E. (2005). *Qualitative Research Methods: A Data Collector's Field Guide*. Research Triangle Park. North Carolina: Family Health International.
- Menteş, S. A. (2008). Kurumsal Yönetişim Etkinlik Ölçüm Aracı Olarak Tepe Yöneticisi Değişimi: Türkiye Uygulaması, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, SBE.
- Muammer Mesci (2011), Bilgi Yönetimi, Yenilik ve İşletme Performansı Arasındaki İlişkide Ara Değişkenlerin Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, SBE.
- Öztürk, M. B. ve Demirgüneş, K. (2008). Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entellektüel Sermaye, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19, 395-411.
- Pamukçu, F. (2011). Finansal Raporlama ile Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkta Kurumsal Yönetimin Önemi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 50,133-148.
- Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)*, (2005). Sermaye Piyasası Kurumsal Yönetim İlkeleri. Ankara.
- Suyolcu, O.A. (2006). Yönetişim Mekanizmalarının Kurumsal Açıklamalar ve Finansal Raporlama Üzerindeki Etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Taşgit, Y. E. (2008). Havayolu Yolcu Taşıma Şirketlerinde Uygulanan Rekabet Stratejileri: Türk Şirketlerine Yönelik Nitel Bir Araştırma. Akçakoca: Düzce Üniversitesi SBE.

- Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) ve Deloitte, (2008). Kurumsal Yönetim İlkeleri Bağlamında Genel Kurulun ve Yönetim Kurulunun Karşılıklı Konumu. *Kurumsal Yönetim Serisi*. 7, 1-16.
- Ülgen, Hayri ve Mirza, S. Kadri. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. (3.Baskı). İstanbul: Literatür Yayınevi.
- Yazıcı, S. ve Yanık, S. (2010). Sigorta Sektöründe Kurumsal Yönetim ve Kurumsal Yönetim Komitesi'nin Rolü. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*. 60.2, 1-22.
- Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (5. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz Muharrem, (2014). VII Uluslararası Kurumsal Yönetim Zirvesi Açılış Konuşması.
http://www.tkyd.org/files/downloads/Zirve_2014/VIIZirve_Muharrem_Yilmaz%20_Konusmasi.pdf, (20 Ocak 2014).