İÇİNDEKİLER CİLT I

1) Millet İnşâı: Özcü, Modernist ve Etno-Sembolcü Yaklaşımlar

Mustafa Altunoğlu 1

2) İnsan Sermayesi Kaynakları Açısından Girişimci Özellikleri (Anadolu Girişimcileri Üzerine Bir Araştırma)

Adnan Akın 8

3) Uluslararası Rekabet Gücünün Artırılmasında Temel Devlet Politikaları

Ahmet Karaaslan, Güner Tuncer 23

4) The Underlying Reasons for Turkey's Application for the Membership of the E.C.

Ahmet Sanverdi 46

5) OECD Ülkelerinde Yapılan Vergi Reformlarının Değerlendirilmesi

Ahmet Tekin 54

6) İki Aşamalı Stratejik Tedarikçi Seçiminin Bulanık TOPSIS Yöntemi İle Analizi

Ali İhsan Özdemir, Neşe Yalçın Seçme 71

7) Geçiş Ekonomilerinden Avrupa Birliği'nin Eski Üyelerine Göç Sorunu

Betül Yüce Dural 91

8) Türkiye'de Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik İncelemesi

Erkan Özata 101

9) Toplumsal Ekoloji

Feyzullah Ünal 114

10) Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Okuyan ve Aktif Spor Yapan Öğrencilerin Beslenme Alışkanlıkları

Günay Özdemir, Çetin Özdilek 124

10) Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Okuyan ve Aktif Spor Yapan Öğrencilerin Beslenme Alışkanlıkları

Günay Özdemir, Çetin Özdilek 124

11) Doğrudan Yabancı Yatırımlar İle Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Örneği

Hasan Ayaydın 133

12) Halka Açık Şirketlerin Esas Sözleşmelerinin Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygunluğunun İncelenmesi: İMKB 50 Örneği

Hülya Göktepe, Metin Kılıç, Hicran Özgüner Kılıç 146

13) Ticari Yoğunlaşma Kapsamında Türkiye'nin Küresel Ölçekli Dış Ticaret Analizi

Hüseyin Altay, Fatih Çelebioğlu, Ali Şen 161

14) Germiyânlı Yetîmî ve İbretnâmesi

Kadir Güler 173

15) Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay

Rana Özen Kutanis, Emine Çetinel 186

16) Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

Mahmut Demir 196

17) Evrensel ve Eşitlikçi Personel Uygulamaları ve Politik Engellenmişliğin İş Tatmini İle İlişkisi: Kırgızistan Örneği

Mehmet Ferhat Özbek 208

18) Üst Düzey Yöneticilerin Sahip Olması Gereken Yönetsel Yetkinliklerin Belirlenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma

Melek Çetinkaya, Hatice Özutku 221

19) Görsel Sanatlar (Resim-İş) Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Konya Örneği

Melek Gökay, Şazimet Selcen Özdemir 237

20) İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi

Mine Halis 252

21) Okul Müdürlerinin İletişim Sürecindeki Etkililiği

Orhan Çınar 267

22) Döviz Kur Riski İle Şirket Değeri Arasındaki İlişkinin İMKB Otomotiv Sektöründe Analizi

Orhan Ünal, Hakan Altın 277

23) XIX. Yüzyılda Adıyaman'da Sosyo-Ekonomik Yapı
Ramazan Arslan 288

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Millet İnşâı: Özcü, Modernist ve Etno-Sembolcü Yaklaşımlar

Mustafa Altunoğlu*

ÖZET: Bu çalışma millî kimliğin inşâına dair farklı yaklaşımları karşılaştırmalı olarak tartışmak amacındadır. Kimliğin sosyal ve tarihî gelişmelerden bağımsız doğal bir "öz"le birlikte düşünülmesi gerektiği biçimindeki "özcü" iddianın karşısına, modernistlerin kimliğin bir sosyal mühendisliğin ya da hayal etmenin ürünü olduğu iddiasını yerleştirebiliriz. Çalışmada son olarak, bu iki yaklaşımın kimi aslî vurgularının bir arada ele alınması gerektiği iddiasındaki etno-sembolcü yaklaşım analiz edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Millî Kimlik, Özcü Yaklaşım, Modernist Yaklaşım, Etno-Sembolcü Yaklaşım

ABSTRACT: This study aims to discuss comparatively the different approaches pertaining to the construction of national identity. It is possible to place the claim of modernists that identity is a product of social engineering or imagination to the contrary of the "essentialist" claim that entails identity should be considered together with a natural "essence" independent of social and historical developments. Finally, in this study, the ethno-symbolist approach, which claims that certain basic emphases of these two approaches need to be dealt with together, is analysed.

Keywords: National Identity, Essentialist Approach, Modernist Approach, Ethno-Symbolist Approach

GİRİŞ

Kimliğin *mesele* haline gelerek sosyalliğin temel verilerinden biri olarak ortaya çıkışı modernliğin sonuçlarıyla ilişkilidir. Rasyonelliği kurumsallaştıran modernlik, 'katı olan her şeyi buharlaştırır' (Berman, 2004). Toplumu bir arada tutan kutsal ve geleneksel tüm bağlar, modernliğin durmaksızın sürekli ileriye dönük hareketliliğince aşındırılır. Toplumu bir arada tutan bağların total dönüşümü, pre-modern zamanlardaki topluma tümüyle, ayrılmazcasına gömülü "insan"ın yerini hayli ileri düzeyde bireyselleşmiş "insan"ların alması ile sonuçlanır. Bir başka biçimde ifade etmek gerekirse, toplumla ayrılmaz bağlara sahip, kendisini belli bir matrisin dışında hayal edemeyen, toplum ve doğa ile iç içe geçmiş halde varolan pre-modern "insan", toplumun bireyselleşmesi ve sonrasında çözülmesiyle birlikte yerini kimlik sorunlarıyla baş başa kalan modern "birey"e bırakacaktır.

Modernlik, insanların birbirine kopmazcasına bağlı olduğu pre-modern toplumlardaki geleneksel bağların aşınmasıyla birlikte ortaya çıkan aidiyet boşluğu için yegâne alternatif olarak "millet"i öne sürmüştür. "Millet", modern sosyal bölünmüşlüğe karşı yeni bütünleşme ve içe alma formudur (Giesen, 1998: 8); "millî kimlik" ise, pre-modern (geleneksel) aidiyet kiplerinin (dinî ve etnik) yerini alacağı düşünülen yeni aidiyet kipidir.

Bu çalışmada, modernlik, millet ve millî kimlik arasında yukarıda kısaca kurulmaya çalışılan bağı "millet inşâı"nı mesele edinen üç farklı teorik girişim (özcü, modernist ve etno-sembolcü) aracılığı ile tartışmak amaçlanmaktadır.

ÖZCÜ YAKLAŞIM VE MİLLETİN EZELİ MEVCUDİYETİ

"İlkçiler" olarak da adlandırılan bu yaklaşım, esas itibariyle, etnik toplulukları ve milletleri, tarihin doğal birimleri ve insan deneyiminin bütünleştirici unsurları olarak görür (Smith, 2002b: 34). "Doğalcı" boyutuyla özcülük, etnik kimliği, "konuşma yeteneği, koku alma, görme duyuları ya da cinsiyet kadar doğal bir parçamız" (Özkırımlı, 1999:

* Dr. Bilecik Ün. İİBF

78) addeder. Demek ki, özcüler için "kimlik" değişmezliği ve akışkan olmayışında temellenir. Bu tür bir millet tasavvuruna özellikle Alman Romantikleri'nde ve Rousseau'nun Fransa'daki takipçilerine borçlu olduğumuz "organik" versiyonda rastlamak mümkün. Organik versiyonda "milletler doğal sınırlara sahip oldukları gibi, doğada özgül bir kökene ve mekana, özel bir karaktere, misyona ve yazgıya da sahiptirler" (Smith, 2002a: 29).

Özcülüğün bu süregelen, değişmez kimlik algısı bir çok yönüyle eleştiriye açıktır. İnsana ait pek çok unsurun –din, dil, kan bağı "verili" olduğu kabul edilebilir olsa da, tüm sosyal ve politik gelişmelerden bağımsız "doğal" ve "aslî" niteliklere sahip bir kimlik algısı kabul edilebilir değildir. Çünkü, sosyal ilişkiler esasında yapılanan kimlik, zamandan ve mekandan bağımsız bir "öz"e değil, tedrîcen değişen ve yeniden yapılanan olma özelliğiyle insanın aslî yüklemlerinden birine karşılık gelir. Kimliğe ya da özel olarak millî kimliğe her hangi bir "öz" atfetmek, onu hipostazlaştırmaktır, metafizikleştirmektir ve aşkınlığa rehin bırakmaktır; ondaki izafiliği, olumsallığı ve ilişkiselliği göz ardı etmektir.

Kolektif tutum ve imgelerin özcülüğünü sorgulayan sosyal inşâcı yaklaşımlar, millî kimliği anma, anlatı ve sembolleştirmeyle ilgili zengin sosyo-tarihî bir külliyata başvurarak ele alma eğilimindedir. Söz konusu yaklaşımlar, faillerin (özellikle elitlerin) millî kimlikleri, vatandaşlığı, dost ve düşmanları yarattığı, manipüle ettiği veya parçaladığı biçimleri gösterir (Cerulo, 1997: 390). Hobsbawm, Gellner ve Anderson'un temsil ettiği modernist çizgiyi inşâcı yaklaşımlar içinde ele alabiliriz.

MODERNİST YAKLAŞIM

Hobsbawm ve "İcat Edilen Gelenekler"

Milletler, Hobsbawm'a göre, özcülerin vurguladığı gibi "tarih kadar eski" değildir: Sözcüğün modern anlamı, taş çatlasa, 18. yüzyıldan daha öncesine dayanmaz (Hobsbawm, 1995: 17).[1] Millet, ancak milliyetçiliğe *a pasteriori* tanımlanabilir. Millet, özcülerin vurguladığı gibi ne aslî ne de değişmez bir kategori değildir; yalnızca özgül ve tarihî olarak yakın bir döneme aittir ve belli bir modern teritoryal devletle, "millî-devlet"le ilişkilendirildiği kadarıyla bir toplumsal birimdir. Millî-devletle ilişkilendirmedikçe milleti ve milliyeti tartışmanın hiçbir önemi yoktur (Hobsbawm, 1995: 24. Bir başka ifadeyle, millet fikri, pazar ekonomisiyle yakından bağlantılı bir millî-devlet düşüncesiyle birlikte kavranmalıdır (Touraine, 1993: 116).

Hobsbawm, milleti bir tarihî-sosyal inşâ olarak görme eğilimindedir. Millet, ona göre, "toplumsal mühendislik" (social engineering) ürünüdür. Bu süreçte araştırılması gereken ve aydınlatılması gereken en önemli olgu 'icat edilmiş gelenekler'dir. 'İcat edilmiş gelenek'i, Hobsbawm, alenen ya da zımnen kabullenilmiş kurallar tarafından yönlendirilen ve bir ritüel ya da sembolik özellik sergileyen, geçmişle doğal bir süreklilik çağrıştırır biçimde tekrarlara dayanarak belli değer ve davranış normlarını aşılamaya çalışan pratikler kümesi anlamında kullanır. Eğer, millet fenomeni üzerinde hakkıyla durmak isteniyorsa, öncelikle, "icat edilmiş gelenekler"e gerekli özen gösterilmelidir (2006: 1-18).

Millet inşâını halkın denetim altına alınması ve sistemle kaynaştırılması arzusu ile ilişkilendiren Hobsbawm, böylesi bir denetimin üç şekilde gerçekleştirildiğini vurgular: Yeni kurumlar oluşturmak (festivaller, spor, sendikalar), yeni statü sistemleri ve sosyalleşme sistemleri icat etmek (hiyerarşik eğitim sistemi ya da kraliyet törenleri) ve gerçek/yapay grupların bütünlüğünü belirleyen ve simgeleyen topluluklar (örneğin millet) yaratmak (Özkırımlı, 1996: 137).[2] Böylesi bir denetim ve sistemle entegrasyonun sağlanmasında önemli ve yaygın olan yöntemin ise milliyetçilik

---

[1] Benzer bir biçimde, modern milletler ve onların bütün levazımatı, yeninin zıttı oldukları (en uzak antikitede kök saldıkları) ve kurgulanmışlığın zıttı oldukları, kendi iddiasının dışında hiçbir tanım gerektirmeyecek kadar 'doğal' insani cemaatler oldukları iddiasındadırlar. Oysa, örneğin modern 'Fransa' ya da 'Fransız' kavramında tarihî bakımdan ne tür süreklilikler bulunursa bulunsun, bu kavramların kendileri kurgusaldır ya da 'icat edilmiş' bir öğe içermek zorundadır (Hobsbawm, 2006: 17).

[2] Devletin millet inşâındaki rolüne dair benzer bir temayı Bourdieu'nun düşüncelerinde bulabiliriz. Ona göre, "[k]ültür birleştiricidir. Devlet kültürel pazarın birleştirilmesine, hukuksal, dilsel ölçülere ilişkin tüm kodları birleştirerek ve tüm iletişim biçimlerini, özellikle de bürokratik olanını (örneğin doldurulacak formlar, belgeler, vb.) türdeşleştirerek katkıda bulunur. Hukuk, bürokratik usuller, okul yapıları ve İngiltere ile Japonya örneğinde özellikle ilginç olan toplumsal törenlerde mevcut olan sınıflandırma sistemleri (özellikle de cinsiyet ve yaşa göre) aracılığıyla, devlet *zihinsel yapıları* biçimlendirir ve ortak görü ve bölünme ilkeleri, düşünce biçimleri dayatır […] ve böylece,

bağlamında milletin inşâı olduğunu vurgular. Bu bir toplumsal mühendislik projesidir ve seçkinlerin kendi çıkarlarını sürekli kılmak için uyguladıkları bu proje tarihsel olarak hiç de yeni değildir. Milliyetçiliğin milletten önce geldiği ve bizzat milleti inşâ eden temel faktör olduğu Hobsbawm'ın temel iddiasını oluşturur. Ona göre, milliyetçilik, önceden var olan kültürleri alır ve onları millete dönüştürür; bazen milletleri icat eder, çoğu zaman da var olan kültürleri tamamen yok eder: bu bir gerçekliktir. Kısacası analitik düzlemde milliyetçilik milletlerden önce gelir. Milletler devletleri ve milliyetçilikleri yaratmaz, doğru olan bunun tam tersidir (Hobsbawm, 1995: 24).

Milliyetçilik milletlerden önce gelir; dolayısıyla milliyetçilik yukarıdan aşağıya doğru işleyen bir millet inşâı sürecidir. Böylesi bir algı özcü yaklaşımın doğrudan eleştirisi üzerinde yükselir; zira, millet inşâı verili (given) ve değişmez biz özle birlikte algılanmaz.

Kısaca özetlemek gerekirse Howsbawm özcü bir yaklaşımın reddi ve belirli bir tarihî-sosyal uzama ait millet kimliği vurgusuyla teorisini inşâ eder. Bu tarz bir millet algısı kimi yönleriyle eleştirilere maruz kalmıştır. İlkin, milletin modern dönemlere ait bir olgu olduğu düşüncesi eleştirilir ve kökenlerinin daha önceki dönemlerde bulunabileceğine dair bir düşünce öne sürülür. Bu tarz bir görüş daha sonra irdelenecek olan "etno-sembolcü" yaklaşımı önceleyenlerin dile getirdikleri bir eleştiridir. Millet bilincinin kökenleri daha önceki tarihî koşullarda aranmalıdır. Böylesi bir temel eleştiriye Smith'de rastlamak mümkün. Smith, şunu söylemektedir:

> Milletler, en azından milliyetçi ideoloji tarafından meşrulaştırılan bir kitlesel fenomen olarak yeni ise de, bu günkü biçim ve karakterlerinin çoğunu, o milletle ilgili bölgedeki erken dönem *etnilerden* kaynağını alan etnik bağlara borçludurlar. Elbette önceki dönemlere ait pek çok etni yok olmuş ya da diğerleri tarafından absorbe edilmiş ya da ayrı parçalara bölünmüştür; örnekler arasında antikitede Fenikeliler ve Asurlular, Ortaçağda ise Almanya'nın doğusundaki Slavlar ve Burgonyalılar sayılabilir. Öte yandan, bazı etnik bağlar da, en azından verili insan topluluklarının bazı kesimleri içinde, modern-öncesi dönemden beri hayatta kalmıştır ve bunlar sıklıkla daha sonra ortaya çıkan milletlerin ve milliyetçi hareketlerin oluşumunun temeli haline gelmiştir (Smith, 2002a, s. 60-61).

Ernest Gellner ve Yüksek Kültürler Sorunsallaştırması

Bir diğer modernist kuramcı olarak Gellner da Hobsbawm'a yakın görüşler öne sürer. Özellikle milletin modern bir inşâ olduğu ve 'homojen bir ulusa duyulan ihtiyacın millî-devlet ve milliyetçilikler için kaçınılmaz olduğu' (Benoist, 2004: 21) düşüncesine her ikisinde de rastlamak mümkün. Bir başka deyişle, Gellner, milletin milliyetçiliğin bizzat kendisi tarafından inşâ edildiğini savunur. Bu düşüncesini ise 'yüksek kültürler' kavramı ile temellendirir. Bu temellendirmeyi olanaklı kılan ise milleti modern bir olgu olarak gören yaklaşımların çoğunluğunda olduğu gibi, milleti "en azından işlevsel olarak sanayileşme, modernleşme ve kapitalistleşme süreçleriyle ilişkilendirme" (Sadoğlu, 2003: 8) eğilimidir.

Gellner, milletlerin ortaya çıkışının ancak genel toplumsal koşulların, yalnız seçkinlere değil nüfusa egemen olan standart, türdeş ve tek bir merkez tarafından kontrol edilen yüksek kültürleri gerektirdiğinde ortaya çıkabileceğini; dolayısıyla milliyetçiliğin milletleri doğurabileceğini –milletlerin milliyetçiliği değil- iddia eder. Milliyetçilik, ona göre, esas itibariyle bir kültürün "daha önce pek çok alt kültüre sahip olan bir topluma empoze edilmesiydi. Milliyetçilik, birbirlerinin yerine geçebilir bireylerden oluşan bir anonim toplum oluşturulmasıydı. Bu toplumu bir arada tutan da herkesin paylaştığı bir yüksek kültürdü" (Aktaran Özkırımlı, 1996: 147).

Gellner, tıpkı Hobsbawm gibi, modern bir inşâ olan milletin önemini kapitalizmin ilerleyen aşamalarında yitireceği iddiasını dile getirir. Endüstrileşme sürecinin tamamlanmasıyla birlikte millet önemini yitirecektir. Çünkü,

> [e]ndüstriyel toplumun iş koşulları, kültürel farklılıkları yaşatan ve barındıran sosyal yapıları çözmektedir. Kültürel farklılıklar, endüstriyel üretimin buldozeri tarafından dümdüz edilecektir. Etnisite, birbiriyle çakışan ve birbirini harekete geçiren kültürel farklılıklardan ibarettir; kendisini görünür kılan ve özünü teşkil eden farklılıklar silindikçe, o da kuruyup gidecektir (Gellner, 1998: 61-2).

Burada sondan başlayarak Gellner'a yönelik çok temel bir eleştiri dile getirilebilir. Özellikle postmodernlik ve globalleşme bağlamında artan farklılıkların kabul görmesi talepleri ile Gellner'in teorisi tam bir karşıtlık içindedir. Millî-devletin, globalleşme sürecinde içine düştüğü zaaf nedeniyle, bugün, millî kimliğin insanı özgürleştirici

---

ortak olarak **ulusal kimlik** [m.a.] -ya da daha geleneksel bir dilde ulusal özellik- olarak adlandırılan şeyin oluşmasına katkıda bulunur" (Bourdieu, 1995: 115).

nitelikleri aşınmıştır. Bunun ise alternatif cemaat kimliklerine (örneğin etnik kimliklere) yönelimi zorunlu olarak doğurduğunu söyleyebiliriz (Benoist, 2004: 31). Bir bakıma, Gellner'ın iddiasının aksine, etniklik önemini yitirmek yerine evrenselle olan bağını koruyarak kendini yeniden inşâ etmektedir. Smith'e göre de bu (etnikliğin aşılacağı vurgusu) etnisitenin devam eden gücü ve etnik milliyetçiliklerin ileri sanayi toplumlarında bile halen varoluşu nedeniyle modernist kuramlar için büyük bir engel teşkil eder (Smith, 2002a: 47). Oysaki günümüz global arenasında kimliğe dair bir analizin başarılı olabilmesi onu yalnızca modernlikle sınırlayarak değil, modern öncesi niteliklerini de analize dahil etmekle sağlanabilir.[3] Dolayısıyla özcü bir yaklaşımla ya da modernist bir yaklaşımla bir bütün olarak kimliğin kavranması yukarıda önerilen nedenlerden ötürü çok da mümkün değildir. Belki bu iki farklı, uç yaklaşımın bir uzlaşışı önümüzü bu anlamda açacaktır.

Gellner'a yöneltilebilecek bir diğer eleştiri de kuramın aşırı işlevsel boyutudur. Gellner milliyetçiliği endüstrileşme için gerekli oluşuyla açıklar: Milliyetçilik olmadan endüstriyel toplum varlığını sürdüremez (Özkırımlı, 1999: 160). Oysa böylesi bir işlev sonucun nedeni açıkladığı bir karmaşa yaratır. Bu kendi içinde sorunlu bir yaklaşımdır.

Anderson ve 'Hayali Cemaatler'

Anderson, "millet olmaklık"ın 'özel bir kültürel yapım türü' olduğunu iddia eder (1995: 18). Ona göre Millet; hayal edilmiş bir siyasal topluluktur –kendisine aynı anda hem egemenlik hem de sınırlılık mündemiç olacak şekilde hayal edilmiş bir cemaattir. Millet hayal edilmiştir, çünkü en küçük milletin "üyeleri bile diğer üyeleri tanımayacak, onlarla tanışmayacak, çoğu hakkında hiçbir şey işitmeyecektir ama yine de her birinin zihninde toplumların hayali yaşamaya devam eder" (Anderson, 1995: 20). Bu hayal milleti egemen bir konumda algılar. Bu egemen millet imgesi, genellikle biricik ve özel olma yanısıra ötekinden farklı olma teması üzerine kuruludur (Kaptanoğlu, 2000: 87-92). Başka bir anlatımla 'öteki' ile kurulan dikotomik ilişki dolayımıyla, kimlik farklılıklar üzerinden inşâ edilir.

Anderson'un "hayal edilmişlik" olarak kimlik algısı ile Gellner'ın 'milliyetçiliğin sahte biçimlere bürünme endişesi' birbiriyle çelişiktir. Bu noktada, Anderson, Gellner'ı eleştirir. Gellner, 'icat edilmişliği' 'hayal etme' ve 'yaratma' ile değil, 'uydurma' ve 'sahtelikle' özdeşleştirir. Böylelikle gerçeklik açısından milletlerle karşılaştırılabilecek ve bu karşılaştırmadan avantajlı çıkabilecek toplulukların var olduğunu imâ etmiş olur. Oysa herkesin birbirini tanıdığı, yüz yüze gelme olasılığının yüksek olduğu küçük köyler, eski dönemlere ait yerleşim birimleri dışındaki (belki onlar bile) tüm topluluklar hayal edilmiştir. Topluluklar sahte ya da gerçek oluşlarıyla değil, hayal edilme tarzlarına göre ayırt edilmelidir (Özkırımlı, 1999: 169).

Şayet kimlik hayal edilme biçimleri aracılığıyla birbirinden ayırdedilebilir bir gerçeklik ise, bu gerçekliği ya da hayal etme edimini hangi faktörler aracılığıyla açıklamak mümkündür? Anderson birbiriyle doğrudan ilişkili kimi önemli tarihsel gerçeklikler üzerinde durur. Burada üç önemli faktörün öne sürüldüğü söylenebilir. Öncelikle, dinin toplumsal uzamdaki öneminin azalması ve yerini milletin doldurması, aynı şekilde bununla ilişkilendirilebilecek boyutta krallığın eski önemini yitirmesi ve en nihayetinde en önemli faktör olarak kapitalist yayıncılığın artan ivmesi. Milletin 'sınırlı olarak hayal edilen' bir unsur olarak inşâında dil önemli bir işlev görür. Şöyle ki, Protestanlıkla, ucuz, popüler baskılardan kâr eden kapitalist yayıncılık arasındaki koalisyon, kısa zamanda, münhasıran Latince'yi ya hiç bilmeyenler ya da çok az bilen tüccar ve kadınlar arasında yeni okur kamuoyları yaratırken; aynı zamanda onları dinî ve siyasi davalar uğruna seferber etmiştir (Anderson, 1995: 55). Aslında milletin hayal edilebilmesini olanaklı kılan gelişme kapitalist yayıncılığın matbaa aracılığıyla geniş kitlelere ulaşmayı başarmasında aranabilir. Bu, ortak dilleri ve bir birini görmese de birbirinden haberdar olan muhayyileleri olanaklı kılmıştır (Anderson, 1995: 55). Burada, Anderson, milletin hayal edilebilmesini yalnızca dil birliği bakımından algılıyor değildir; aksine, dil birliğine sahip olmadığı halde hayal edilebilen milletlerin varlığını da kabul eder. Ama yine de bu noktada dil önemli bir unsurdur.[4]

Anderson'da önemle altı çizilmesi gereken vurgu milleti bir inşânın (hayal etme) ürünü addetmesi ve milletin inşâı sürecinde 'tipografik kitabi kültürün ve bu kültürle yoğrulmuş entelijensiyaların rolünü ortaya koymasıdır' (Öğün,

[3] Touraine'e atfen söylemek gerekirse, Gellner, "milliyetçiliğin tepeden, devletten geldiğini iddia etmekte haklı, ama bu devletin, büyük merkezi güçlerin hegemonyasına direnebilecek güçleri harekete geçirebilmek için tarihten ve miras edinilmiş tikelliklerden destek alması gerektiğini görmemekte haksızdır. Milliyetçilik, geleceğe ve modernliğe hizmet etmek üzere geçmişin ve geleneğin seferber edilmesidir (2002: 157).

[4] Dilin bir milletin hayal edilmesindeki önemli işlevi için Türk dil politikaları örnek olarak gösterilebilir (Sadoğlu, 2003: 26)

2007). Hayal edilme verili ve değişmez bir milleti değil; aksine, akışkan ve değişen nitelikleriyle tarihî-sosyal uzama ait bir kimliği imler. Millet, başka bir ifadeyle, bir kültürel yapımdır.[5] Buradaki kültüre yönelik vurgusu nedeniyle Anderson indirgemecilikle suçlanır. Zira, siyasal gelişmeleri ihmal etmektedir. Özellikle Breuilly böylesi bir noktaya dikkat çeker: Amerika'daki sömürgelerin milliyetçiliğini çok iyi açıklayan Anderson'un yaklaşımı, özellikle Avrupa'ya geldiğinde çökmektedir. Anderson, 19. yüzyıl Avrupa'sında kültürel milliyetçiliğe verilen önemi abartmakta, kültür ve siyasi yapının örtüşmediği durumları açıklayamamaktadır (Özkırımlı, 1999: 177). Bir başka biçimde ifade etmek gerekirse, milletler ve devletler ancak modern zamanlarda birleşmiş olsalar da, bunun bütün milletler için geçerli olduğunu söyleyemeyiz. Anderson, milletler ve devletler arasındaki tarihî farklılıkları görmezden gelmektedir. Örneğin binyıl başında devletleri olmayan milletler (Katalonya, Bask Bölgesi ve İskoçya), çok milletli devletler (eski Sovyetler Birliği, Belçika, İspanya ve Britanya), aynı milleti paylaşan devletler (Güney Kore ve Kuzey Kore) ve devletleri paylaşan milletler (İsveç ve Finlandiya'daki İsveçliler) (Castells, 2006: 72-3) Anderson'un yaklaşımını yanlışlayan örnekler olarak kabul edilebilir. Anderson'a yöneltilen diğer temel eleştirilerse kısaca 'milliyetçiliğin dinin önemini yitirdiği bir ortamda doğduğu noktasında' yanılması, milliyetçiliğin ilk olarak Amerika'da ortaya çıktığı düşüncesinin tarihsel gerçeklerle örtüşmemesidir. Ancak Anderson'un kapitalizm ve kapitalist yayıncılık aracılığıyla hayal edilen kimlik ya da millet vurgusu son derece önemli ve dikkate alınması gereken bir vurgudur. Anderson her ne kadar kimi öngörülerinde yanılıyor olsa da literatüre katkısı inkar edilebilir değildir. Yayıncılığın günümüzle eklemlenmesi şu an bile kimlik tartışmalarında önemli katkılar sağlayacaktır. İletişim teknolojilerindeki yoğun gelişmeler ve ulaşımın son derece hızla ilerleyen ve artan ivmesi kimlik tartışmalarına dahil edildiğinde sağlayacağı yeni açılımlar önemsenmelidir.

Yukarıda tartışılanlar Hobsbawm, Gellner ve Anderson'un milleti modern bir inşâ olarak kavradıklarının kısa bir özeti olarak kabul edilebilir. Millet ve millî kimlik kendisini inşâ eden tarihsel süreçler dikkate alınarak analiz edilmelidir. Modernist yaklaşım bu tarihî süreci modernlikle özdeş bir noktadan hareketle kavrayarak milliyetçiliğin ve millî-devletlerin millî kimliği önceledeğini vurgular. Bu cümleden olmak üzere, milliyetçiliğin tarihinin merkezinde, devlet gücünün millî kimlikleri inşâ etmek amacıyla kullanımının ve böylece sosyal bir uyumun sağlanmasının yer aldığı söylenebilir (Hollinger, 2006: 28). Kimlik, kısacası, doğal olarak verilmiş değil, üretilmiştir.[6] Söz konusu üretim ise kapitalizm, bürokrasi ve seküler faydacılık gibi gelişmelerin bir ürünüdür (Smith, 2002b: 30).

ETNO-SEMBOLCÜ YAKLAŞIM VE ANTHONY D. SMITH

Yukarıda tartışılan son üç yaklaşım modernist bakış açıları içinde addedilir. Milletin ve milliyetlerin inşâı tartışmalarında buraya dahil edilecek son isim Anthony D. Smith'dir. Etno-sembolcü yaklaşımın önemli isimlerinden biri olan Smith, inşâcılığa yönelik en güçlü eleştiriyi sosyal inşâcılığı özcü yaklaşımlarla ilişkilendirerek dile getirir (Cerulo, 1997: 390). O, her iki yaklaşımın da aşırı ve analiz yetenekleri sınırlı olduğu düşüncesindedir. Özellikle globalleşme bağlamında yürüttüğü analizine hem etnikliklerin özsel boyutunu hem de modern algılamanın katkılarını dahil etme uğraşısı içindedir. Bunu yaparken bahsi geçen her iki yaklaşımı indirgemecilikleri nedeniyle eleştirmeyi de ihmal ediyor değildir. Söz konusu yaklaşımlar, ona göre, hem genel olarak defoludur hem de global bağımlılık (milliyetçiliğin parçalanarak büyümesi) paradoksunu açıklamaya çalışan yol göstericiler olarak problemlidir. Milletleri ve milliyetçilikleri tarihin derinliklerinde kalmış modası geçmiş şeyler, global modernleşme ve geç-kapitalizmin kaçınılmaz ürünleri ya da insanlık tarihinin ve toplumun daimî ve doğal hususiyetleri olarak görmektense, onların altındaki etnik ve toprağa özgü bağlamlara ulaşmak için mücadele etmek gerekir. Millet ve milliyetçilik, idarî merkezileşme süreçleri, iktisadî dönüşüm, kitle iletişimi ve modernlikle ilişkilendirdiğimiz geleneklerin çözülmesinden hem etkilenir hem de onları etkiler. Tam da bu yüzden, milletleri ve milliyetçilikleri kültürel bağlarla politik cemaatlerin tarihî kesişme noktası üzerine yerleştirmeliyiz (Smith, 2002a: XX).

---

[5] Castells, bütün milletlerin hayal edilmenin ürünü olarak görülemeyeceğini *Katalunya* örneği ile açıklıyor. Ona göre, "[d]il ve ortak bir tarih etrafında örgütlenen bir kültürel cemaat olarak *Katalunya*, hayal edilmiş bir oluşum değil, sürekli yenilenen tarihsel bir üründür (Castells, 2006: 70).

[6] Üretilmişlik, "biz" ve "onlar" ya da "dost-düşman" ayrımı esasında tesis edilen sınırların muhkemliğine ihtiyaç duyar. Kimliğin ayakta durabilmesi ya da yıkılışı sınırlarının güvenliğine bağımlıdır ve şayet sınırlar korunma altına alınmazsa etkilerini yitirirler (Bauman, 1992: 678-9).

Daha önce de belirtildiği üzere özellikle globalleşme sürecini de dikkate alan Smith etnikliğin belli bir öze sahipliğini kabul ederken modernliği de dışarıda bırakma eğiliminde değildir. Şayet günümüz koşullarında etnikliğin kendini yeniden üretmesinin ardındaki dinamikleri algılamak istiyorsak, ona göre, yukarıdaki bağlamı dikkate almak bir zorunluluktur.

Smith'e göre "etnik kimlikler" son derece dayanıklıdır. Ancak, bu, etnik kültürlerin tarihte hiçbir değişikliğe uğramadan yolculuk ettikleri, yani özlerinin sabit/daimî olduğu sonucuna götürmemelidir. Başka bir deyişle, etnik kültürlerin kalıcılığını ele alırken ilkçi (özcü) ve araçsalcı (modernist) kutuplaşmasından uzak durmalıdır. Bir değişiklik, akışkanlık söz konusudur; ama asıl olan 'kültürel devamlılık' düşüncesine bu değişmelerin ne ölçüde yansıdıklarıdır. Bir başka biçimde ifade etmek gerekirse, milliyetçilik gerek ideoloji gerekse bir hareket olarak tümüyle modern bir olgu olsa da, milletlerin (en azından Avrupa'da, Asya'da ve muhtemelen Afrika'da) modern zamanları önceleyen ve belli bir yaygınlığa ve sürekliliğe sahip etnik kökenleri[7] vardır (Smith, 2002b: 41). Smith'e göre, her ne kadar, Batı Avrupa dışındaki milliyetlerin bir inşânın ürünü oldukları kabul edilebilse de, Batı Avrupa milliyetleri planlanmamış bir gelişimin neticesinde ortaya çıkmışlardır: Batılı olmayan toplumlarla karşılaştırıldığında batılı milletlerin doğuşu *milliyetçilik*'e ve "yoktan millet" var eden harekete pek az şey borçludur. Batılı olmayan millî oluşum örneklerinde özellikle milliyetçi etken, bir ideolojik hareket olarak çok daha büyük önem taşımaktadır. Bu önem dolayısıyla millî kimliğin oluşumunda "icat" ve "inşâ"nın rolü, büyük bölümünde önceden mevcut mahallî etnik kümelenmelere bağlı olarak dikkate değer bir değişkenlik gösterir (Smith, 1999: 159-60). Bu noktada en önemli faktörlerden biri sömürgeci arzunun bir yönüyle şekillendirdiği, diğer bir yönüyle ise bu arzunun karşısında konumlanmış bir özgürleşme hareketinin ortaya çıkardığı bir millet kimliğinin Batılı olmayan topluluklardaki gerçekliğidir. Aslında tüm bunlar bir karmaşık ilişkiler kümesi olarak kabul edilir Smith'de ve bu ilişkilerin bir sonucudur milletin inşâı. Sonuç olarak, Smith, millî potansiyelin zaten var olan özünü öne çıkarırken, etnisitenin özünü, nüvesini ve dayanılırlığını (sürekliliğini) araştırmakla (Ersanlı, 2003: 125) modernist yaklaşımcılara bir alternatif sunmaya çalışır. Ancak, buradaki sürekliliği bir değişmezlik olarak algılamadığına dikkat etmek gerekir. Yine de, Smith'e yöneltilen en temel eleştiri ondaki süreklilik vurgusuna yöneliktir. Etnik kimliklere atfettiği sürekliliği abartarak, söz konusu kimliklerin çoğunlukla değişken bir yapıya sahip olduklarını ya ihmal etmektedir ya da daha az önemsemektedir (Özkırımlı, 1999: 216-217).

SONUÇ

Bu çalışmada, millî kimliğin inşâını mesele edinen farklı yaklaşımlar karşılaştırmalı olarak analiz edilmeye çalışıldı. Özcü yaklaşımın millî kimliğe atfettiği değişmezlik ve doğallık sosyal ve tarihî gerçeklikle çatışır. Ne insana ne de onun aslî yüklemlerinden biri olan kimliğe toplumu ve tarihi aşan bir doğallık ve "öz" atfedemeyiz. Bu cümleden olmak üzere, millî kimliğin modern zamanlara özgülüğünü, Smith'in modernist yaklaşıma yönelttiği eleştirinin haklılılık payını da dikkate alarak, ısrarla vurgulamak gerekir. Millî kimlik, sonuç olarak, bir sosyal mühendislik projesi kapsamında inşâ edilen sosyal ve tarihî bir üründür. Ancak, bu iddiaya evrensellik atfederek, millî kimliğin, her durumda, yukarıdan aşağıya doğru kurgulanmadığını vurgulamak sûretiyle farklı millet inşâ süreçlerinin de olduğu gerçeğini ihmal etmemek gerekir.

KAYNAKÇA

ANDERSON, B. (1995). **Hayali Cemaatler**, Metis Yayınları, çev. İskender Savaşır, İstanbul.
BAUMAN, Z. (1992) "*Soil, Blood and Identity*", **The Sociological Review**, volume 40, number 4, pp. 675-701.
BENOIST, A. (2004). "*On Identity*", **Telos**, volume 128, pp. 9-64.
BERMAN, M. (2004). **Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor**, çev. Ümit Altuğ ve Bülent Peker, İletişim Yayınları, İstanbul.
BOURDIEU, P. (1995). Pratik Nedenler, çev. Hülya Tufan, Kesit Yayıncılık, İstanbul.
CASTELLS, M. (2006). **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür İkinci Cilt Kimliğin Gücü**, çev. Ebru Kılıç, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

[7] Smith bunları "ethnie", yani "ön-millet" veya "ilk-millet" olarak adlandırıyor. Smith'e göre, "etniler"in (yani etnik grup ve toplulukların) oluşumu epey eskilere gider. MÖ. 3000'li yıllardan kalan yazılı kaynaklarda, Tunç Devri'nde, yazının ilk ortaya çıktığı safhalarda, etnik grupların varlığından söz edilmektedir. Burada önemle altı çizilmesi gereken nokta, Smith'in söz konusu "etniler"in yok olabilme ihtimallerini de ihmal etmeyişidir. Bir etnik grubun ortaya çıkışı, Smith'e göre, söz konusu grubun üyelerinin düşüncelerinden bağımsız olarak, ona bir mutlâkiyet kazandırmaz, pekâla ortaya çıktığı gibi ansızın yok olabilir de (Somersan, 2008: 79).

CERULO, K. (1997). "*Identity Construction: New Issues, New Directions*", **Annual Review of Sociology**, number 23, pp. 385-409.
ERSANLI, B. (2003), "*Milliyetçilik Teorileri; Avrasya'da Siyaset ve "İlişkiler""*, **Türkiye Günlüğü,** s. 75, s. 123-135.
GELLNER, E. (1998). **Milliyetçiliğe Bakmak**, İletişim Yayınları, çev. Simten Coşar ve Saltuk Özertürk- Nalan Soyarık, İstanbul.
GIESEN, B. (1988). **Intellectuals and the Nations Collective Identity in a German Axial Age**, Cambridge University Press, Cambridge.
HOBSBAWM, E. (1995). **Milletler ve Milliyetçilik**, Ayrıntı Yayınları, çev. Osman Akınhay, İstanbul.
HOBSBAWM, E. (2006). "*Giriş: Gelenekleri İcat Etmek"*, **Geleneğin İcadı** içinde, der. E. Hobsbawm ve T. Ranger, Agora Kitaplığı, İstanbul.
HOLLINGER, A. D. (2006). "*From Identity to Solidarity*", **Daedalus**, volume 135, number 4, pp. 23-31
KAPTANOĞLU, C. (2000). "*Ben' hayali Ulusal Kimlik ve Travma*", **Birikim**, sayı 134-135, s. 87-91.
ÖĞÜN, S. S. (2007). "*Ne Yazık ki Türkler Artık Hayal Kuramıyor*", **Zaman.**
ÖZKIRIMLI, U. (1999). **Milliyetçilik Kuramları**, Sarmal Yayınevi, İstanbul.
SADOĞLU, H. (2003). **Uluslaşma Sürecinde Türk Dil Politikaları**, yayınlanmamış doktora tezi.
SMITH, D. A. (1999). **Milli Kimlik**, İletişim Yayınları, çev. Bahadır Sina Şener, İstanbul.
SMITH, D. A. (2002a). **Küreselleşme Çağında Milliyetçilik**, Everest Yayınları, çev. Derya Kömürcü, İstanbul.
SMITH, D. A. (2002b). **Ulusların Etnik Kökeni**, çev. Sonay Bayramoğlu ve Hülya Kendir, Dost Yayınları, Ankara.
SOMERSAN, S. (2008). "*Babil Kulesi'nde Etnilerden Ulus* Devletlere", **Doğu Batı**, s. 44, s. 75-90.
TOURAINE, A. (1993). "*Devlet Ve Ulusal Sorun*", **Birikim**, sayı 45-46, s. 116-123.
TOURAINE, A. (2002). **Modernliğin Eleştirisi**, çev. Hülya Tufan, YKY, İstanbul.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

İnsan Sermayesi Kaynakları Açısından Girişimci Özellikleri (Anadolu Girişimcileri Üzerine Bir Araştırma)

Adnan Akın*

Özet: Günümüz iş dünyasında, "insan sermayesi"nin gücünün farkına varılmıştır. Bu sayede, bireysel niteliklerden azami derecede yararlanılması daha mümkün hale gelmiştir. Girişimcilerin iş yaşamında sahip olmaları gereken insan sermayesi unsurları olarak entelektüel, sosyal ve duygusal sermaye bileşenleridir. Bu çalışmada, insan sermayesi unsurlarının iş yaşamında konumlandırılması ve belirleyiciliğine ilişkin olarak "Anadolu'daki girişimcilerin sahip oldukları potansiyel ve eğilimin tespit edilmesi" hedeflenmiştir. Araştırma sonucunda, Anadolu'daki Türk Girişimcisinin, risk, insiyatif kullanma ve kendine güven gibi unsurlar açısından yaş, eğitim ve mesleki farklılıklara bağlı olmayan bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir. Bunun yanında, bilgisayar ve eğitim sektöründe faal girişimcilerin daha yenilikçi oldukları da, bir başka tespittir. Diğer bir bulgu ise, girişimcilerin davranışlarında bazen duygusal sermaye bazen sosyal sermaye bazen de entelektüel sermaye birikiminin belirleyici olduğudur.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, İnsan Sermayesi, Entelektüel Sermaye, Sosyal Sermaye.

Human Capital Components That Characterize Anatolian Entrepreneurs

Abstract: The power of "human capital" has been realized by business world. This fact has helped to utilize personal qualities at its maximum. Human capital components that entrepreneurs must have in their business life include intellectual, social ans sensational capital components. This study aims to analyze how human capital components are employed in business life in an effort to determine "the capacity and tendency that Anatolian entrepeneurs have". The research finds out that Anatolian entrepreneurs, in matters of self-confidence, taking risks and taking initiave, make their choices without any regard to such factors as age, education and vocational differences. Besides, that entrepreneurs in computer and education sectors are more innovative is another finding. And the last finding is that in each case one of the following factors, namely emotional capital, social capital or intellectual capital, is more decisive than others in shaping the preferences of entrepreneurs.

Key Words: Entreprenership, Human Capital, Intelectual Capital, Social Capital.

GİRİŞ

Piyasa rekabetine bağlı olarak işletmecilik faaliyetlerine yön veren farklı girişimcilik nitelikleri sözkonusudur. Bu nitelikler, kaynağını, bireyin hem doğuştan hem de sonradan kazandığı birikimlerden almaktadır. Sahip olunan bu nitelikler, iş süreçlerindeki yeniliklerin uygulama ve geliştirilmesi sürecinde etkili olmaktadır. İş yapma kapasitesini geliştirme yolunda sahip olduğu tüm bilgi, beceri, risk alma, insiyatif kullanabilme, liderlik etme, özgüven vb. özelliklerden oluşan nitelikleri, bireyin insan sermayesini oluşturmaktadır. Bu yönüyle, bireyin iş yaşamında fırsatlardan yararlanmasının yenilik yaratabilme yeteneklerine bağlı olduğunu ileri süren Onyx ve Bullen'e göre (2000:25-31), yapısal yetenekleri, bireyin sosyal sermaye özelliğinin varlığıyla sağlanabilir.

Stewart (1997:95) yenilikçiliğin teşvik edilmesi ve iş süreçlerindeki düzenlemelerin yapılması konusunda bireylerin sahip oldukları insan sermayesi potansiyelinin önemli rol oynadığını ileri sürmektedir. Bu şekilde, bilgi ve deneyimlerini yenilikçi süreçlerde kullanıldığında, insan sermayesi birikimi oluşturulmaya başlanmış demektir. Diğer taraftan, Abeysekera (2001:53)'a göre ise, işletmecilik faaliyetlerinde beklenen verimin elde edilebilmesi için, girişimci bireyin sahip olduğu insan sermayesinin örgütsel sermayeye dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu yönüyle, girişimcinin, işletmecilik faaliyetlerinde sürdürülebilir başarılar sağlayabilmesi için, sahip olduğu insan sermayesi

* Yrd.Doç.Dr. Kırıkkale Üniversitesi İİBF

potansiyelinin yalnızca bir nitelik olarak bulunmaması, aynı zamanda, işlevsel halde değerlendirilmesi gerekmektedir. Gratton ve Ghoshal'a göre (2003:3), yeni bir işe başlayabilmek için gerekli istek, yetenek ve cesaretin işlevselliği, bireye ait duygusal, sosyal ve entelektüel birikimin uygulanabilir olmasıyla mümkündür.

Literatürde, insan sermayesi kavramı ile ilgili olarak, özellikle 1960'lı yıllardan itibaren çalışmaların yapılmaya başlandığı görülmektedir. Brummet (1968); Elias (1972) ve Liebowitz ve Wright (1999), işletmelerdeki insan kaynaklarının bir değer olarak ele alınmasına yönelik çalışmalar yürütmüşlerdir (Üç, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=581). Stewart (1997:95) ise, insan sermayesi yaratılmasının temelinde, bireylerin yeteneklerini yenilikçi faaliyetlere yöneltmesinin yatmakta olduğunu ileri sürmüştür. Yine, Roslender ve Dyson (1992), personelin işletmelerde yarattığı katma değerin niteliği üzerinde durmuşlardır. Öte yandan, Gratton ve Ghoshal'a göre ise (2003:3), yenilikçilik için güçlü sosyal ilişkiler sağlayabilecek yaratıcı adımların atılması, ancak, sosyal, duygusal ve entelektüel sermayesi arasında bir sinerji oluşturulması ile mümkün olmaktadır. Abeysekara (2001), çalışanların bilgi ve becerilerinin işletmelerin varlıkları kapsamına alınmalarının, sahip oldukları insan sermayesinin örgütsel sermayeye dönüşmesi ile mümkün olabileceğini ileri sürmektedir. Yine, girişimcilik kuramlarından olan "özellikler yaklaşımında, girişimcilerin, onları, diğerlerinden ayıran ve onlara itici güç kazandıran benzersiz özellik, tutum ve değerlere sahip olduğu ileri sürülmektedir (Mueller ve Thomas,2000). Camphell (1992) ise, girişimcilik eylemlerinin risk içerdiğini, girişimci olmanın riskliliğini ileri sürmekte ve girişimcilik eylemini başlatan dış faktörlerin varlığını ve önemine değinmektedir. Rotter (1966:8-17), bireylerin iş yaşamlarındaki süreçlerde kontrolü ellerinde tutabilmeye ilişkin olarak dış faktörlerin rolünün yüksek olduğunu ileri sürmektedir. Cunningham ve Lischeron (1991:17-26) ise, iş yaşamında risk unsurunun girişimcilik eğilimi üzerindeki yoğun yönlendirici etkilerinin varlığını ileri sürmüşlerdir. Diğer taraftan, Hisrich ve Peters (2002:30-33), bir örgütsel yapı içinde etkili olmaya yönelik olarak bireyin girişimcilik kapasitesinin altında bilgi ve becerisi, enerjisinin önemli rolü olduğunu ifade etmektedirler. Drucker (1985), girişimcilerin belirli özelliklerle doğmadıklarını; girişimci davranışın rekabet avantajı sağlamak için işletme çalışanları arasında gelişmekte olduğunu ifade etmektedir. Kaplan ve Norton (1992), müşteri tatmini, ürün özellikleri ve imaj etkilerini ele almıştır. Brooking (1996), müşteri sadakati, markalar, işletme imajı, dağıtım kanalları süreçlerini incelemiştir. Edvinsson ve Malone (1997), müşteri sadakati ve işletmeye sağladığı katkıyı incelemiştir. Seveiby (1997), müşteri potansiyeli ve kalıcılığı ile farklılaştırmaları üzerine çalışmalarda bulunmuştur (www.erpakademi.com). Öte yandan, Eyüboğlu, (2003: 40-50) araştırmasında, birinci nesil olarak 50 yaşın üzerindekiler; ikinci nesil olarak 30-50 yaş ve 30 yaşın altındakilerin ise üçüncü nesil girişimciler olduğunu ifade etmektedir. Müftüoğlu (1991), Anadolu'daki girişimciler ve KOBİ'lere yönelik araştırmalarında, yaşanan başlıca sorunlar arasında, aile bireyleri arasındaki sosyal ve hukuki sorunların önemli etkisi olduğunu ileri sürmektedir. Bozbura (2003:27-75) ise, insan sermayesi ile işletmelerin pazar değeri/defter değeri arasındaki ilişkiyi test ettiği ve aralarında pozitif yönlü ilişkiyi tespit ettiği çalışmada ve insan sermayesinin, bireyin hem genetik yapısı hem de sosyal ve mesleki birikiminden oluştuğunu ileri sürmüştür. Diğer taraftan, Çetin, (1996), yeniden yapılanma ve girişimcilik, küçük işletmeler ve bunların özendirilmesine ilişkin süreçleri ele alan çalışmalar yapmıştır. Keskin ve arkadaşlarının (2002), endüstriyel olarak gelişmiş bölgelerdeki iş adamlarının girişimcilik hisleriyle girişimcilik potansiyelleri arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Kutaniş ve Hancı (http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/11-02.pdf), Türkiye'deki girişimcilik felsefesi ve yapılanmasına yönelik çalışmalarında, kadın girişimcilerin ailelerinin işletmeci olmalarının, kendilerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ve bu kadınların çoğunun gelecek planlarında işini geliştirmenin temel bir hedef olduğu tespitinde bulunmuşlardır. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, Anadolu'daki girişimcilerin sahip oldukları "insan sermayesi unsurları"nın baskın faktörlerini, belirleyiciliğini ve yönelimlerini tespit etmektir.

İNSAN SERMAYESİ ve KAYNAKLARI

İnsan Sermayesi, entellektüel sermaye modellerinin temel bileşeni olarak kabul edilmektedir. En yalın haliyle, bir işletmenin çalışanlarına ait bireysel bilgi stoku olarak değerlendirmek mümkündür (Bontis vd., 2000). İşletmeler, bilgi, beceri ve deneyimiyle bir fonksiyon olarak bireyin mülkiyetine de sahip olmaktadır (Edvinsson, 1997:48-57). Bir başka açıdan, Lynn (1998:119), işletmelerin çalıştırdıkları personelin birikimlerini, işletmenin varlıkları kapsamına alarak, örgütsel sermayeye dönüştürmek istediklerini ifade etmektedir. Bu yönüyle, spesifik olarak, bir girişimci açısından başlıca insan sermayesi değerleri; kendini geliştirme isteği ve eğilimi, iş başarma isteği, fedakarlık, empati, risk üstlenme, çaba, sinerjik olabilme, sorumluluk alma, yaratıcılık ve yenilikçilik kapasitesine sahip olma, fırsatları yakalama ve değerlendirme, güvenilirlik, sosyal ilişkilerde duyarlılık, liderlik ve yöneticilik yapabilme ve dışa açıklık gibi nitelikleri olarak sayılabilir. Bir işletme açısından ise, bilgi, eğitim, rekabet gücü, yenilikçilik kapasitesi ve know-how öne çıkan insan sermayesi unsurlarıdır.

İnsan sermayesinin sosyal ve toplumsal kaynakları; birey, birey-grup çevresi, firma–diğer firmalar, kültür, aile, eğitim, ekonomi, siyasi kurumlar ve sivil toplum örgütlerinden oluşmaktadır. Makro pozitivist paradigmanın, insan sermayesini, toplumsal yapının ürünü olduğunu kabul ettiğini ve toplumsal yapının ürünü gördüğünü ifade eden Polama (2007:37)'ya göre, bireylerin, insan sermayelerini toplumsal yapıdan bağımsız olarak geliştirmeleri mümkün değildir. Yine bu anlayışa göre, bireyler özgür değildirler ve onların davranışlarını toplumsal yapı belirlediği kabul edilir. Bir başka ifadeyle, toplumsal yapı bireylerin neyi nasıl yapacağını belirler. Bu bağlamda, insan sermayesini, sosyolojik tahlilde farklı düzeylerde ele alınmaktadır. Mikro düzeyde, birey, sosyal çevresi ve firma bazında ele alınmakta iken; mezzo düzeyde, firma, piyasadaki diğer firmalar, toplumsal yapı, eğitim, din, ekonomi ve siyaset gibi kurumlar bazında ele alınmaktadır. Makro düzeyde ise, toplum ve toplumsal kurumlar, diğer toplumsal yapılar ve uluslar firmalar bazında olmak üzere üç düzeyde ele alınmaktadır. İnsan Sermayesi, entellektüel sermaye modellerinin temel bileşeni olarak kabul edilmektedir. En yalın haliyle, bir işletmenin çalışanlarına ait bireysel bilgi stoku olarak değerlendirmek mümkündür (Bontis vd., 2000). İşletmeler, bilgi, beceri ve deneyimiyle bir fonksiyon olarak bireyin mülkiyetine de sahip olmaktadır (Edvinsson, 1997:48-57). Bir başka açıdan, Lynn (1998:119), işletmelerin çalıştırdıkları personelin birikimlerini, işletmenin varlıkları kapsamına alarak, örgütsel sermayeye dönüştürmek istediklerini ifade etmektedir. Bu yönüyle, spesifik olarak, bir girişimci açısından başlıca insan sermayesi değerleri; kendini geliştirme isteği ve eğilimi, iş başarma isteği, fedakarlık, empati, risk üstlenme, çaba, sinerjik olabilme, sorumluluk alma, yaratıcılık ve yenilikçilik kapasitesine sahip olma, fırsatları yakalama ve değerlendirme, güvenilirlik, sosyal ilişkilerde duyarlılık, liderlik ve yöneticilik yapabilme ve dışa açıklık gibi nitelikleri olarak sayılabilir. Bir işletme açısından ise, bilgi, eğitim, rekabet gücü, yenilikçilik kapasitesi ve bilgi transferi öne çıkan insan sermayesi unsurlarıdır.

Mikro ya da Firma Düzeyinde İnsan Sermayesi Kaynakları

Değer yaratıcı alt bileşenlerden oluşan insan sermayesinin, sosyal, entelektüel ve duygusal sermaye olmak üzere üç kaynağı vardır (Gratton ve Ghoshal, 2003:8-17). Bunlardan, entelektüel sermaye, işletmedeki işlevlerle ilgili olarak bireyin karmaşıklığı çözme yeteneğini, fonksiyonel bilgilerini, becerilerini ve deneyimlerini içermektedir. İnsan sermayesi olgusu, sosyal sermaye ve kültürel sermaye kavramı ile iç içe değerlendirilmektedir. İnsan sermayesi, iş yapma bilgisi, beceriler ve şirket kültürü merkezlidir. Dahası, sahip olunan bir markanın nasıl yaratıldığına, vakıf olmakla ilişkilidir. Kültürel sermaye, genel itibariyle, eğitim, bilgi, beceri, kültürel donanım vb. bireyin sahip olduğu tipik niteliklerdir. Buna göre, bireyin çevresi, kültürel değerleri ve diploma, sertifika gibi sahip olunan somut kültürel araçların oluşturduğu bir boyuta sahiptir (Altay: 346). Sanayi toplumunda işgücü, örgütlenme sürecinde, standart çalışma kalıpları içinde dikey hiyerarşik olarak yapılanmıştır. Üretim sürecinde ast-üst ilişkisi son derede belirgindir. (Çetinkaya, 2009:14). Buna göre, insan sermayesi, sosyal boyutu itibariyle, birey-toplum ilişkileri kapsamındaki sorumluluklar ve normlarından oluşmaktadır. Toplumsal yapı içinde bulunmanın bir sonucu olarak güvene dayalı ilişkilerin varlığı, sosyal yapının gücünü ve kalıcılığını arttırmaktadır.

Sosyal Sermaye; çevreyle sosyal ilişkileri içeren ve bireyin özellikle mesleğiyle ilgili bir konuyu öğrenmesini içermektedir. Öte yandan, sosyal sermaye; insanlar, toplumlar, toplumlararası güç ilişkileri, güç grupları ve bunların küresel piyasalarda oluşturduğu hiyerarşiler, sosyal ilişki ağları hakkında birinci elden bilgiler ve deneyimlerle alakalıdır. Bu hiyerarşilere ve ağlara söz sahibi ve karar verici olarak girme, üstesinden gelinmesi gereken önemli sorundur. Bu sorunların üstesinden gelmek, yetkin ve verimli insan sermayesini firmada istihdam etmek ve profesyonel gruplarla beraber çalışılması açısından önemlidir. Siisiainen (2003:58-67) ve Coleman (1988:95-102)'e göre, toplumsal dokuya bağlı bir kaynak olarak birey ve toplum ilişkilerinde yönlendirici olan sosyal sermaye, çevreyi etkilemekle kalmayıp, kendisi de bu süreçten etkilenmektedir. Bourdieu'a (1996), göre ise, sosyal sermaye; sahip olduğu ilişkilerin kalitesinin bireyin yaşamındaki statüsünü yükseltebilmesidir. Bireyin farklı yönlerde hedeflerine ulaşmasını sağlayan sosyal sermaye, aynı zamanda, toplumun değişik birimleri oluşturan bireyler, grup ve çeşitli organizasyonların kendi aralarında kurduğu ilişkileri de etkilemektedir. Sosyal sermaye, aynı zamanda, insan sermayesi kavramı ile de yakından ilgilidir. Kültürel sermaye kavramı toplum düzeyindeki boyutuyla ele alınacağından, mikro planda yer verilmemiştir.

Duygusal Sermaye: sorunları çözebilme kapasitesini, bireyin ilişki kurma duyarlılığını ve daha nitelikli sosyal ilişkiler kurabilme yeteneğini içermektedir. Birey açısından, toplumsal role bağlı belli bir bilgi birikimine sahip olma ya da güçlü arkadaşlık bağlarının olduğu ilişkilere sahiplik yeterli olmayabilir. İnsanlar, duygusal zeka denen ve kapsamında dürüst olma, kendini tanıma, özgüven, irade ve egemen olma, özsaygı ve bazı özelliklere ihtiyaç

duymaktadırlar. Öte yandan, insanların tepki ve yaklaşımlarını belirleyen olumlu ve olumsuz davranışları tespit edip bunları ayırt edebilmesinin iş yaşamındaki rolüne değinen Cüceloğlu (2005:25-37), insanın sosyal yaşam içerisindeki birçok davranışının temelinde duygusal etkenler yer aldığını ifade etmektedir. Bu bağlamda, insan davranışlarının temelinde yaşanan olayların duygusal etkileri ya da geleceğe yönelik hayaller belirleyici olduğundan, duyguların etkili yönetimi ile yaşanılan andaki mevcut olmayan tetikleyicilerin fark edilebilmesinin önemine değinmektedir.

Entelektüel Sermaye: Bilançonun aktifinde görülmeyen bir kalem olan entelektüel sermaye, işletmenin bilgiyi nasıl ürettiğini ortaya koymaktadır. Bir organizasyondaki faaliyet süreçlerinde değer yaratma potansiyeli olan bilgilerin, becerilerin, yeniliklerin ve yaratıcılıkların bütünüdür. Ölçülemediğinden dolayı şirket bilançolarında gösterilmesi mümkün olamayan bilgi merkezli varlıklarının tümünü oluşturmaktadır. Bilgiyi üreten, işletmelerin entelektüel sermayeleri yükseleceğinden, rekabet kapasiteleri dolayısıyla büyüme potansiyelleri yetenekleri artabilmektedir. Bu açıdan maddi olmayan varlıkları; marka, patent, yayın hakkı, ticari sır, müşteri tatmini, insan kaynakları, güven gibi varlıklar olarak sınıflandırmak mümkündür Brooking, (1996:8-11; Stewart, 1997:63-70). Öte yandan, Entelektüel sermayenin kurumsal etkiliği için organizasyon yapılarında yeni açılımlara gidilmesinin kaçınılmaz olduğunu ileri süren Akdemir (1998:38-40), entelektüel sermaye kavramının bir dönüşüm olduğundan bahsederek, işletmecilik ve yönetim anlayışında yaşanan yetki devri ve bilgi işçisi istihdamının arttırılmasının rolüne değinmektedir.

Entelektüel sermaye, işletmelerde çalışanların bilgilerini ve işletmeye olan katma değerlerini belirlemede önemlidir. Bu yönüyle, gelire, kara ya da başka bir değere dönüştürülebilen bir boyuta sahiptir. İşletmelerdeki başlıca fonksiyonel katkıları arasında; faaliyetlerde gerekli bilgi birikimine yönelik veriler sunmak, işletme değer tespitinde rol oynamak ve değişim yatırımlarında projeksiyon sağlamak gibi fonksiyonel yararları öne çıkmaktadır.

Makro ya da Toplum Düzeyinde İnsan Sermayesi Kaynakları

Sermaye türlerini farklı bir ölçekte ekonomik sermaye, kültürel sermaye, sosyal sermaye ve sembolik sermaye olmak üzere dört başlık altında ele almak da mümkündür. Nitekim, Bourdieu (1996)'nun yaklaşımına göre, ekonomik gücün seviyesini gösteren "ekonomik sermaye"; ikinci olarak, bireyin çevresi, kültürel değerleri ve sahip olduğu sertifika gibi belgelerde somutlaşan ve kültürel kurumların oluşturduğu "kültürel sermaye"; üçüncü olarak, bireylerin harekete geçirebilecekleri etkin bağlantı ağlarının miktarı ile kavramlaştırdığı "sosyal sermaye"dir. Öte yandan, Wacquant (1992:119), sembolik ve simgesel sermayeyi eklemektedir. Makro insan sermayesi kaynaklarını şu şekilde ortaya koymak mümkündür:

Sembolik sermaye ise, kişilerin ve firmaların çevreye, dünyaya, evrene bakış açılarıdır ve aynı zamanda, düşünsel çıkarlarını oluşturan duygusal, bilişsel ve davranışsal öğeleri içeren bilişsel haritalardır. İnsan sermayesi ve sosyal sermaye gelişiminin kaynağının toplumsal yapı mı yoksa bireyin eylemlerin eylemleri sonucunda mı geliştiği sorunu tartışmaya açıktır[1]. Sembolik sermaye, Bourdieu (1994) tarafından onur kavramıyla izah edilmektedir. Bu yönüyle, bireyin toplumsal statüsüne bağlı bilişsel algılamalarını içermektedir. Sembolik sermaye dışındaki sermaye türleri, zaman, enerji ve para harcayarak elde edilirler. Simgesel sermaye; her sermayenin içerisinde görülebilecek, sahip olunan simgesel değerler bütünüdür (Özsöz, 2009). Sosyal sermaye, örgütsel amaçlara ulaşmada bir kaynağa kavuşmak, ilişkileri pekiştirmek, güvene dayalı ilişkiler sunmak ile mümkündür (Bostrom, 2002: 517). Sosyal sermaye bireysel verimliliği artırma, güven ve işbirliğini geliştirmede önemli role sahiptir. Buna göre, sosyal sermaye, iki veya daha fazla iki arasında işbirliğini ilerleten bir unsurdur.

Simgesel sermaye; ekonomik, kültürel ve sosyal sermayenin algılamaya dayalı olarak aldıkları biçimlerle ilişkilidir. Bu bağlamda, ekonomik sermaye gerekli bir koşuldur; ancak, küresel marka olma yolunda yeterli değildir. Bir resim tablosunun parasal değerinin (ekonomik sermayenin) ötesinde, onun sanatsal ve estetik değerini (kültürel sermayesini) bilmek açısından sanatçı olmaya ilişkin bilgi, yetenek ve deneyim gereklidir.

ANADOLU'DA GİRİŞİMCİLİĞİN GELİŞİM SÜRECİ VE GİRİŞİMCİ ÖZELLİKLERİ

[1]Sosyal sermaye, toplumsal yapı ve bireylerin eylemleri arasındaki etkileşimler hakkındaki tartışmalar konusunda bir değerlendirme için, bknz. Sargut, A. Selami, (2006) ile; bknz. "Sosyal Sermaye: Yapının Sunduğu Bir Olanak mı, Yoksa Bireyin Amaçlı Eylemi mi?", Akdeniz Üniv. İİBF Dergisi, (12), 1-13.

Anadolu'daki Türk işletmeciliği ya da girişimciliğinin yakın dönem içerisindeki tarihsel geçmişine bakıldığında, Devletin Türkiye'deki iş yaşamında önemli konumu, iş yaşamını biçimlendirici temel unsur olduğu görülmektedir (Buğra,1997:517-527). 1971 yılından sonra izlenen politikalar ile ekonomik potansiyeli güçlü yapı ortaya çıktığı yine bir diğer özelliktir (Yazıcı ve Şahin, 2006). 1980'li yıllardan itibaren ise, Türkiye'de yaşanan süreç ile girişimciliğin önemi tespit edilerek, teşvikler arttırılmıştır. (Özdemir, 2005). Bu bağlamda, Türkiye'de kurulan aile şirketlerinde %30'luk kısmı ilk nesil tarafından kurulduktan sonra ikinci nesile devredilmektedir (GEM, 2006). Uluslararası girişimcilik endeksinde kullanılan 100 yetişkin içinde şirket kuran insanların sayısına bakıldığında Türkiye 29 ülkeden daha az sayıda girişimciye sahiptir. Türkiye'de her 100 yetişkin içinde şirket kuran sayısı 4,6 iken bu sayı Meksika'da 18,7, İrlanda'da 12 ve ABD'nde 11,7'dir. Öte yandan, Aktoprak, (2010)'ın belirttiği şekliyle, girişimci sayısıyla ilgili bir bulgu ise, girişimci erkek ve kadınların oranlarıdır. Girişimciyi sadece işveren olarak tanımlayan uluslararası bir çalışmadaki 29 ülke sonuçlarına göre, erkek girişimcilerin kadın girişimcilerin iki misli olduğu saptanmıştır. Bu tanıma göre, Türkiye'de erkek girişimciler kadın girişimcilerin 29 katıdır. Türkiye genelinden şehirlerin girişimcilik performansına inildiğinde ise girişimcilik performansı en gelişkin olan illerin sadece İstanbul ve Kocaeli olduğu görülmektedir.

Girişimcilik, Türkiye'de, 1980 yılından itibaren önemli mesafeler kaydetmiştir. Temelinde KOBİ'lerin olduğu Türkiye'deki girişimci potansiyelinde, yenilikçilik, bağımsız hareket etme isteği, cesaret, hırs, nitelikler eğitim ve bilgi kapasitesinin payı büyüktür. Türk insanının tipik bir davranış özelliği olarak, Türk girişimcilerinde de kendisini gösterdiğini ileri süren Gürol ve Bal'a göre (2009), işletme sahiplerinde büyüme tutkusu oldukça belirgindir ve işlerinin başından kolay ayrılamazlar. Kurumsallaşma ihtiyacı, büyüme sürecinde yönetimde kişi olarak yetersiz kalmakta, dolayısıyla profesyonel yönetici istihdamı zorunlu hale gelmektedir. Türkiye'de girişimciliğin başlıca çıkmazları arasında, işletme sahiplerinin teknik kökenli olması, fizibilite çalışmalarının yetersizliği, piyasa araştırmalarına bakılmaksızın işletme kurulması, yenilik yaratılamaması, finansman desteğinin sağlanamaması, teminat sorununun çözümlenememesi, bilgi eksikliği ve örgütlenme gibi konular sayılabilir. Türk girişimciliği kişisel girişimcilik ile yatırımcı girişimciliğin özelliklerini taşımaktadır. Türk girişimcisinde, girişimcilik, teknisyenlik, yöneticilik ve mülkiyeti işletme sahibinde toplanmıştır. İşletme sahibi işletme faaliyetlerine doğrudan katkıda bulunur ve ustalık, satın alıcı ve pazarlayan ve yönetsel faaliyetlerini üstlenen kişidir.

Öte yandan, Payaslıoğlu'nun 1961 yılında yaptığı çalışmada, işletme sahibini girişimci olmaya motive eden unsurlar olarak bilgi ve deneyim sermaye ve çevre koşulları tespit etmiştir. Erdoğan Soral'ın 1974 yılındaki çalışmasında, yasalar çıkarılmadan önce iş çevrelerinin fikrinin alınması, yasaların herkese eşit uygulanması, işçi sendikalarının kontrol altına alınması şeklinde sıralanmıştır.1992 yılında kısa adı İSO tarafından imalat sanayiinde yaptırılan araştırmada, küçük ölçekli işletmelerin sayısında artış olduğu tespit edilmiştir. Canan Çilingir ve Erol Sayın tarafından 1994'de yapılan araştırmada ise, işletmelerin, sorunların çözümünde kimi zaman üniversitelere başvurdukları, ancak uygulamaya yönelik sonuçlar almakta güçlük ile karşılaşıldığı tespit edilmiştir. 1980 sonrasında kurulan işletmelerin çoğunluğunun sermayesi ticaretten geldiği ve yeni kuşak yatırımcı tipi genellikle yüksek öğrenim gören, işletme yönetiminde geleneksel işletme tekniklerinden uzaklaşan, modern işletmecilik tekniklerini işyerinde uygulamaya çalışan, kararlarında rasyonel davranan yenilikçi ve risk alan kişiler olduğu görülmektedir (http://notoku.com/10-turk-girisimciliginin-genel-profili/).

Tipik Türk girişimci özellikleri arasında ise, kapsamlı ve bağımsız düşünebilen, yaratıcı fikirler üreten, ikna kapasitesi yüksek, yenilik üretip geliştiren, iyi iletişim becerilerine sahip, esnek davranabilen ve iş faaliyetlerinde kendine güvenen bir girişimci tipinden bahsetmek çok da iddialı olmayacağını ileri süren Müftüoğlu (1991:95-104)'na göre, yapısal bir beceri birikimi olarak bu kabiliyetler ortalama Türk girişimcisinde potansiyel olarak mevcuttur. Kavrakoğlu'na göre (2002.37-45), Türk girişimcilerinin çoğunluğunda yaratıcılık ve yenilikçilik açısından çekingen davranışlar sözkonusudur. Bunun nedeni, sanayimizde kopyacılık ile yenilikçilik ve yaratıcılığın hedeflenmesidir. Çalışma kültürü araştırmalarında, Türkiye'deki KOBİ'lerin belirleyici özellikleri arasında, "risk alma" ve "belirsizliklerle baş etme" niteliklerinin hakim bir kültürel unsur olmadığı ortaya çıkmaktadır (Hofstede,1994: 122-123). Nitekim yapılan bir araştırmada (Bozkurt ve Baştürk, 2009:67), Türk toplumunda küçük üreticiliğin geleneksel bir biçim olması ve bu biçimde muhafazakar öğelerin belirleyiciliği görülebilir. Toplumun değerler bütünü risk almadan çok, durağanlığı ve temkinliliği; belirsizlik toleransından çok verili ilişkilerin devam ettirilmesini içermektedir. Yine, risk alma ile rekabete açıklık arasında önemli paralellikler olduğunu açıktır ve rekabete açıklığın gerçekten de girişimcilerin belirleyici özelliği olarak değerlendirilmektedir. Ören (2009)'e göre de,Türk girişimcisinin genel profilinde hakim olan unsurlar arasında; ileri eğitim imkanlarından yararlanamamış

kişilerdir. Büyük kısmı esnaflardan oluşmaktadır ve ilk kuşak sanayicileridir. Bunun yanında, girişimcilik ortamının oluşturulmasında girişimci tipini etkileyen etmenler olarak; yaşam felsefesi, toplumun değer yargıları, kültürel özellikleri, dini inançları yer almaktadır. Öte yandan bir başka özellik de, Türk girişimcisinin planlamayı sevmemekte ve bağımsızlık tutkusu ağır basmaktadır

ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖRNEKLEMİ VE YÖNTEMİ

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'de yaşayan girişimcilerin iş yaşamında geçerli olan insan sermayesi eğilimlerini ve ağırlıklarını ortaya koymaktır. Araştırma Ankara'da yapılmıştır ve farklı sektörlerden girişimler tespit edilmiş, birebir mülakat yapılmıştır. Araştırma için, amaçlı örneklem tekniği tercih edilmiş, bu bağlamda, *"aileden girişimci olan işletmeler"* araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu kısıtla, bir önceki nesilden bir girişim kültürü mirası bulunmayan firmaların insan sermayesi araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Bu açıdan, araştırma, "*aileden miras alınan insan sermaye konusunu*" içermemektedir. Araştırma yorumlaması, paradigma temelinde yapılmış bir nitel araştırmayı içermektedir.

GİRİŞİMCİLERİN İŞ YAŞAMI AÇISINDAN İNSAN SERMAYESİ UNSURLARININ İRDELENMESİ

"Oku, adam Ol" Anlayışından "Öz güvene" Dayalı İnsan Sermayesi Anlayışına

Geleneksel bakış açısına göre, okula gitmenin amacı, devlete katılmak ve memur olmak biçimindedir. Bu bakış açısında, eğitim kurumlarının amacı, bürokrasinin farklı pozisyonlarına yönelik işlevsel insan sermayesi hazırlamaktır/yetiştirmektir. Bu noktada, alan çalışmalarında bulunan araştırmacıların farklı değerlendirmeleri mevcuttur (Hoftsede, 2001; Sargut, 2001; Erdem, 1996; Çelik ve Akgemci, 1998, Wasti,1995). Diğer taraftan, Türk toplumundaki kültürel eğilimlerine bakıldığında, belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır Bunun nedeni, Sargut'a göre (2001:180), Türkiye'de uygulanan yaşam boyu istihdam anlayışı, yani, belirsizlikten ve risk algısından çok, güvencede olmaya atfedilen yüksek prestijdir.

Gelenekselden modern topluma geçiş sürecinde, toplum hayatına katılmada bürokratik pozisyonlar daha fazla avantaj getirmektedir. İnsan sermayesinin geliştirilmesi de bürokrasinin gereklerine ve işlevlerine göre değerlendirilmektedir. Bu bakış açısının toplum hayatında devletin ve bürokrasinin ağırlığını koruduğu sürece kendini devam ettirdiği söylenebilir. Toplum hayatında piyasanın ve iş hayatının ağırlığını artırmasıyla beraber bu bakış açısı da yavaş yavaş değişmeye başlamıştır. İnsanlar kendi beklentilerini yerine getirmeleri olası olan konumlardan çalışma hayatına tercih etmektedirler:

"Üniversite son sınıftayken arkadaş grubumum yaptığı davet üzerine mobilya imalatı yapan bir fabrikanın bayiliği almak üzere ufak bir sermaye ile işe başladık. Ben zaten ticarete atılmak istiyordum, öğretmen olup bir yerde kalmaktansa ticaretle uğraşıp belli noktalara gelme düşüncesi vardı. Bu ortaklık teklifi, buna, ilk adım oldu. Daha serbest çalışma, sosyal hayata daha etkin olarak katılmak hedefimdi" (Mobilyacı, 47).

Yukarıdaki ifadede, bireysel beklentiler ile kurumsal yönelimler (memur olma ve iş hayatına atılma) arasında bir karşılaştırma yaparak, iş hayatına girme ve girişimcilik yaklaşımı dile getirilmektedir. Girişimcinin, "daha serbest çalışma, toplum hayatına ve sosyal hayata daha etkin olarak katılma" biçiminde vurguladığı görülmektedir. Beklenti ve amaçları gerçekleştirme açısından, girişimciliğin, toplum hayatına katılma sürecinde daha elverişli ortamlar sağlayacağına dair inancıyla hareket ettiğini ifade etmektedir. Diğer bir girişimci yargısında ise, okulu ve eğitimi zaman kaybı olarak değerlendirip iş hayatına giriş yapıldığı açıklanmaktadır:

"Üniversite'de ticaretin benim için daha iyi olacağını düşünerek, inşaatçılığa başladım. Okuyarak zaman kaybedeceğimi düşünerek, gelip ticarete atılmayı tercih etim ve böyle başladım. Türkiye'deki ticari ve ekonomik şartların daha olumlu olması ve benim ticarette gelişeceğimi düşünerek, böyle karar aldım. Ailemin etkisinden çok, kendi öz güvenimle başladım bu ticarete ve nitekim belli bir yol aldım. Doğru karar verdiğimi düşünüyorum, pişmanlık duymadım" (Bilgisayar sektörü, üniversite, 33).

Bu girişimcinin tespitleri, Erdem'in yaklaşımı ile birlikte ele değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuç çok şaşırtıcı olmasa gerektir. Nitekim, Erdem'e göre (2001:56), eğitimin, belirsizliğe tolerans ve risk alma eğilimi arasında beklenen ilişkiyi ters yönde geliştirmesine ilişkin bulgularını burada belirtmek anlamlı olacaktır. Ayrıca, eğitim düzeyinin artması ile girişimcinin riskli durumlara daha ihtiyatlı risk alması anlamına; eğitimin, riskin

kavramsallaştırılmasında, algılanmasında veya riskli durumun değerlendirilmesinde, bireyin bilişsel süreçlerini etkilendiğini göstermektedir.

Girişimcinin, "okuyarak zaman kaybedeceğini" düşünmesi, eğitimin, insan sermayesine kazandıracağı katkıları dikkate almaması; öncelikle, eğitim ile iş hayatı arasındaki bağlantıyı algılayamadığını akla getirmektedir. Fakat, orta ve alt toplumsal tabaklardan iş hayatına katılan girişimcilerde, genel olarak böyle bir yargının varlığı göze alınınca, bu yargının kişisel olmadığı ve bu toplumsal tabakalarda bu yargının daha yaygın olduğu söylenebilir. Zaten, bu yargının yaygın olduğu toplumsal tabakaların eğitime, okul yoluyla kariyere, memur ve bürokrat olma olarak baktıkları hatırlanınca, algılama biçimindeki derinlik anlaşılmaktadır. Nitekim, Göka (2006:220)'ya göre, Diğer taraftan, iş hayatına girişte mevcut olan yargının, iş hayatı boyunca da devam etmiş olması ve girişimcinin okul hayatını yarıda bırakarak iş hayatına atılmış olmasından pişman olması, iş hayatındaki deneyim kazanmasına rağmen halihazırda eğitim ile iş hayatı arasındaki bağlantıyı kuramadığı biçiminde yorumlanabilir. Gündelik dilde okumakla devlet adamı olmanın eşitlendiği kültürel ortamda, böyle bir bakış açısı normal karşılanabilir.

Diğer taraftan, iş hayatına girişte mevcut olan yargının iş hayatı boyunca devam etmiş olması ve girişimcinin okul hayatını yarıda bırakarak iş hayatına atılmış olmasından pişmanlığı, iş hayatında deneyim kazanmasına rağmen hali hazırda eğitim ile iş hayatı arasındaki bağlantıyı sağlayamadığı biçiminde yorumlanabilir:

"İşletme ve iktisat gibi alanlarda okumak, sadece devlet dairelerinde işe yarıyor. Gerçek hayatta ise serbest muhasebeciliğin dışında pek bir şeye yaramıyor. Onların doğal hayattaki işlerini görmüyor. Eğitimin genel kültür olarak ve ya bir üniversite mezunu olmanın bir anlamda etiket olduğunu ve gerçek anlamda işlerle harmanlanan, yaşanan bir ortam olmadığını inanıyorum. Üniversitede verilen eğitim ile gerçek hayatta öğrenilen şeylerin birbirini tamamladığını, ama hem gerçek hayat hem de üniversiteyle birlikte teoriyle pratiği birleştirerek yoğrulursa, bu anlamda kalite artar (İnşaat sektörü, lise, 39).

"Eğitimli ya da eğitimsiz olması önemli değil, kişinin kendini yetiştirmesi illa okumakla, üniversite okumakla değildir. Kişi kendini özel sektörde ya da özel hayatında geliştirebilir. İlla üniversite okuyarak kişi yetişmez. Bugün baktığınızda, Türkiye'de, yazarların, belli bir roman yazarının, kitap yazarının okul üniversite okumadığını görüyorsunuz ama bu anlamda yetenekli ve kendini yetiştirdiğini görüyorsunuz. Dolayısıyla, insanın kendini yetiştirmesi üniversiteyle değil, kendi özel kişisel kaynaklarıyla kişisel özverisiyle oluyor". (İnşaat sektörü, lise, 39).

Yukarıdaki girişimci tespitleri, TÜSİAD'ın yaptığı araştırmanın bulguları ile uyumludur. Bu araştırmaya göre (2002:5), eğitimin girişimci ruhla alakası olmadığını düşünülüyor. İşe atılımı, özverisi ve becerisiyle açıklanmaktadır. Kişilerin aldıkları eğitim, örnek aldıkları kişiler, kişisel değer ve motivasyonları, girişimci olmalarında büyük pay sahibidir. Ailesinde girişimci olan çocuklar girişimci eğilimleri daha çabuk kapmaktadırlar. Aile ortamındaki moral ve işbirliği havası, girişimciye, kuruluş aşamasındaki firmanın karşılaşabileceği sorunları daha rahat çözmesinde yardımcı olmaktadır. Diğer bir Hodgetts ve Kuratko (1992:324-7)'ya göre, güven sarsıcı ahlaki sorunlar, yetenek eksikliğine bağlı bireysel yanlışlar ve dış etkilerle oluşan sorunlar işletmelerde daha çok hata potansiyelini ortaya çıkarmaktadır. Böylece, girişimci, işletmeyi, daha toleranslı bir şekilde yönetirken bir anda yanlışlar yapma riski ile karşı karşıya kalabilecektir.

Bir başka girişimci hikayesinde ise, eğitim olgusu, kırsal kesimden kentsel hayata ve iş hayatına katılmada aracı bir mekanizma olarak ele alınmaktadır:
"İş hayatım üniversite yıllarından sonra başladı. Anadolu'dan geliyor olmamız, kalabalık ailende geliyor olmamız, üniversite okuduktan sonra tekrar köyümüze dönme şansımızı ortadan kaldırmıştır. Üniversite okuma sürecinde böyle bir şeye katılmıyorsunuz; sadece üniversiteyi iyi başarılı bitirmenin yoluna bakıyorsunuz. Üniversite bittikten sonra önünüze kendi hayatınız çıkıyor ve bunu şekillendirmek için ondan sonra başınızı önünüze koyup düşünmek zorunda kalıyorsunuz. Ben işe başlarken hiçbir altyapı oluşmamıştı. İş başa düştükten sonra, o günün koşullarında konjonktür ne gerektiriyorsa o şekilde başladık" (bilgisayar sektörü, üniversite, 40).

Yukarıdaki değerlendirme, Entrialgo ve arkadaşlarının yaklaşımları ile uyumludur. Entrialgo ve arkadaşlarının görüşüne göre (2000:147), toplumsal amaçlar, değerler ve kalıplaşmış davranış biçimlerinin oluşmasında, farklı yapısal öğeler önemli rol oynamaktadır. Toplumsal kurumların yeniliğe, belirsizlik ve risk algısına gösterdikleri tolerans, doğal olarak, girişimcilik kapasitesinin belirgin olarak ortaya çıkma ihtimalini de ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmalara göre, belirsizliğe toleransın yüksek olduğu toplumsal bağlamlarda, toplumsallaşan bireyler belirsizliği çok daha iyi anlayışla karşılayabilmektedir. Böylece, daha yenilikçi olmakta, daha fazla risk almakta, daha fazla yaratıcı davranışlar gösterebilmekte ve yüksek girişimci profiline sahip olmaktadırlar. Buna göre, girişimci olmak bilinçli bir tutumdan ve sertifikalardan çok yaşam zorunlulukları ile açıklanmaktadır ve hatta akademik başarı ile iş başarısı arasında bir bağlantı kurulamadığı ortaya çıkmaktadır.

Akademik ve İş Yaşamı Başarısının Bir Kazanımı Olarak İnsan Sermayesi

Araştırma bulguları, girişimcilerin, genel olarak akademik başarı ile iş başarısı arasında bağlantı kurmadıkları görülmektedir. Bu bağlantının kurulmamasının birçok nedeninden bahsedilebilir. Bunlardan ilki, girişimcilerin bu konuda bilgilerinin eksik olmasıdır. Buna göre, okul ile iş hayatına, neredeyse, birbirleriyle ilgisi olmayan alanlar olarak bakılmaktadır:

"Eğitimli ya da eğitimsiz olması önemli değil. Kişinin kendini yetiştirmesi illa okumakla, üniversite okumakla değil; kişi, kendini, özel sektörde ya da özel hayatında geliştirebilir; kişi, illa üniversite okuyarak yetişmez. Bugün baktığınızda, Türkiye'de, yazarların, belli bir roman ya da kitap yazarının okul, üniversite okumadığını görüyorsunuz, ama yine de yetenekli ve kendini yetiştirdiğini görüyorsunuz. Dolayısıyla, insanın kendini yetiştirmesi, üniversiteyle değil, kendi özel kişisel çabalarıyla ve özverisiyle oluyor" (İnşaat sektörü, lise, 39).

Yukarıdaki tespite ve yargıya bakıldığında, "yetenek ve kişinin kendini yetiştirmesi" gibi bireysel çabalarla girişimci olma durumunu ifade etmekte olduğu görülmektedir. Genel anlamda, üniversite ve iş hayatı arasında karşılıklı etkileşimin olmamasının, bu türden düşünceleri ortaya çıkardığı söylenebilir. Diğer taraftan, girişimcilik bilgi, kültür ve yeteneğinin geliştirilmesi, ilgili alanda eğitim almakla mümkündür. Üniversite öğrencileri üzerine yapılan araştırmalar, girişimcilik ilgili eğitim alan işletme ve iktisat bölümleri öğrencilerinin diğer fakülte öğrencilerinden daha fazla girişimcilik kültür ve altyapısına sahip olduklarını göstermektedir (Dündar ve Ağca, 2007; Akın ve Zor, 2008). Hiç şüphesiz, bireylerin girişimciliklerini etkileyen faktörlerden en önemlilerinden birisinin, alınan akademik eğitimin türü ve biçimi olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bununla birlikte, bir diğer girişimci yargısına bakıldığında ise, daha farklı değerlendirmeler ve düşüncelerin sözkonusu olduğu görülmektedir:

"Eğitimin, girişimci ruhla alakası olmadığını düşünüyorum. İş hayatına atılmam, tamamen kendi öz irade ve yeteneğimle gerçekleşti. İşletme ve iktisat gibi alanlarda okumak, bana göre, sadece devlet dairelerinde işe yarıyor" (İnşaat sektörü, üniversite, 39)

ifadelerle, işletme ve iktisat gibi alanlarda yapılan mesleki eğitimin, bürokrasiye işlevsel eleman sağlama gibi bir yönünün olduğunu ifade edilmektedir. Burada, özellikle yüksek öğretimin, bir genel kültür kazanımı ve bir anlamda etiket olduğunu ileri sürülmektedir. Üniversitede verilen eğitimle, gerçek, hayatta öğrenilen şeylerin birbirini tamamladığı vurgulanıyor. İş hayatında başarılı olma ve lider olma arasında farklılığın altı çiziliyor. Burada, ayrıca, iş hayatındaki başarının, adeta, doğuştan genel bir takım niteliklerle açıklanmak istendiği görülmektedir: "Bugün bakarsak, dünya şartlarında çok kariyer yapmış insanlar lider olamıyor. Akademik olarak çok üst düzeyde olan insanlar da liderlik yapamıyor (bilgisayar sektörü, üniversite, 40).

Geleneksel bakış açısıyla, eğitimin dolayısıyla diplomanın, memur olmadaki işlevselliğine vurgu yapılmakta, hatta böyle bir algının varlığı gözlenmektedir. Bu bakış açısının oluşmasında ve devam etmesinde, eğitimin içeriğinin iş dünyasının gerekleriyle örtüşmemesi ile bağlantısı olduğu söylenebilir. Buna ilave olarak, eğitimin ve diplomaların toplumdaki saygınlığının kurulamaması gibi bir sorunla da ilişkisi olduğunu da söylemek mümkündür. Uzmanlaşmanın gelişmesini hızlandıran en önemli etkenin, sahip olunan diplomaların toplumdaki saygınlığı olduğunu da bu arada ifade etmek gereklidir. Nitekim, Weber'in (1987: 213) tespitini bu arada hatırlamak gerekir: "Ekonomik yarara dönüştükçe bu belgelerin önemi artmaktadır". Bir başka ifadeyle (Alkış,1966:63-64), ekonomik değerinden dolayı insan sermayesi, üretim düzeyini yükseltmek, ekonomide yapısal değişiklikler gerçekleştirmek ve gelişmiş ekonomilerin düzeyine ulaşmak açısından kalkınmada önem verilmesi gereken bir faktördür. Bu yönüyle, büyüme, gelir dağılımında etkinlik, uluslararası rekabet edebilirlik düzeyinin yükseltilmesi, hukuki, kurumsal ve politik alanda iyileşmeler gibi kalkınmanın önemli amaçlarının gerçekleştirilmesinde rol oynamaktadır.

Bu durumun önündeki birinci etken, daha önce değinildiği gibi, eğitimin içeriğinin iş hayatına ve uygulamaya yönelik uzmanlıkları içermemesidir. İkinci etken ise, genel olarak toplumda, özel olarak ise, girişimcilerde ve iş hayatında

diplomalara ilişkin saygınlığının yeterli düzeyde oluşmamış olmamasıdır. Bunun nedeni, girişimciliğin rasyonel temellere dayanmasıyla alakalıdır. Girişimciliğin öz güven, kazanma hırsı ve cesaret gibi bireysel niteliklerle açıklanması girişimciliğin rasyonel olmayan özelliklerine gönderme yapmaktadır.

Sosyal ve Politik Ağ Olarak İnsan Sermayesi

Burt'e göre (1997:339), sosyal sermayenin iki temel dayanağı mevcuttur. Bunlardan birincisi, bağlantılar ve ağ düzenekleridir; genellikle, aktörlerin kaynaklara ulaşmalarını sağlar. Bağlantılar olmadan ağ düzeneklerini düşünmek olanaksızdır. Bağlantılar bir ağ düzeneği oluşturabilmek için bir arada olmak zorundadırlar. İletişimsel ağların oluşumu bire bir ilişkilerden başlamaktadırlar. Buna göre, insanlar bir dizi iletişim ve etkileşim ağları ile birbirlerine bağlıdırlar. Bu ağlara girme ve bu ağlarda sosyal ilişkilerin sayısını artırma kişilere bir takım avantajlar getirmektedir. Bu sosyal ilişkiler ve sosyal ilişkiler üzerine inşa edilmiş ağlar, insanların tek başlarına iş başarmada zorluk çektikleri bilgi ve deneyim konularında iletişimde oldukları kişilerden, firmalardan, sivil organizasyonlardan ve politik kuruluşlardan destek almalarını sağlamaktadır. Bu ağlardaki kişi, firma ve organizasyon sayısı ne kadar fazlaysa karşılıklı ilişkilerin ortaya çıkardığı sosyal sermaye içeriği daha kapsamlı ve değeri de o derece fazla olacaktır. Girişimciler, bu çevresel ağları kendi yaklaşımları ile inşa etmeye çalıştıkları gözlenmektedir:

"Sağlıklı sosyal ilişkiler, iş yaşamında oldukça etkili olmaktadır; bununla, sosyal çevreyi genişletip işinizden ve potansiyelinizden etrafınızı haberdar etmeniz gerekiyor. Belli mesleki kuruluşlara üye olmanız gerekiyor. Bu durum, beraberinde sosyalleşmeyi getiriyor, dar alana hapsolmak ticarette yenilikleri takibi zorlaştırıyor" (tekstil sektörü, üniversite, 47).

Bu noktada, Bygrave ve Minniti (2000:22-28)'nin değerlendirmeleri önem kazanmaktadır. Yazarlara göre, sosyal ortam, girişimci tutum ve davranış biçimlerini önemli düzeyde etkilemektedir. Sosyal ortam, toplumu oluşturanlar açısından bir davranış düzlemi oluşturmakta; risk alma ve belirsizlikten kaçınma süreçlerinde ya da değişime karşı belirlenen tutumlarda yönlendirici olmaktadır. Dolayısıyla, girişimcilik olgusu, farklı sosyal etkilere neden olabilmektedir. Bunun yanında, (Tonus, 2004:223-232), işletmedeki yönetim yapısının belirlenmesinde zorluklar, aile ilişkilerinin yürütülmesinde yaşanan problemler, yetki ve sorumluluk dengesinin olmaması, işletme sahibinin her şeyden sorumlu tek kişi olması, sosyal süreçte önemli sorunlar olarak belirgin haldedir.

Makro çerçevede sosyal ağ ilişkileri siyasal unsurlarla bağlantılıdır. Bunun bir boyutunda, teşviklerden faydalanma varken, diğer boyutta ihaleleri alma söz konusudur. Her iki durum için de paternalizmin geçerli olduğu bir anlayışla yürütüldüğü söylenebilir. Nitekim, Yayla'ya göre (2002:106), işletmelerin piyasa koşulları ile oluşmadığı ve kendi kendine yeterli olmadığı dönemde siyasal iktidar tarafından korunması ve desteklenmesi olgusu, girişimcilikte siyasal ağlara girmeyi önemli hale getirmektedir:

"İşte, başarıda siyasi etken daha ağır basıyor; çünkü, Türkiye'de ekonomik krizler belli dönemlerde insanları sıfıra indirebiliyor. Bundan dolayı, işin gelişimde oldukça etken oluyor. Devlet kaynaklı yapılan işlerdeki kısılma böyledir. Konjoktur değiştiğinde, siyasi arena değiştiğinde, insanların kendilerini büyütmeleri ve iş alabilme olasılıkları azalıyor. Dolayısıyla, özel sektörde büyüyebilmeleri içinde büyük bir sermaye gücüne sahip olmaları gerekiyor. Ekonomik krizlerde sermaye küçüldüğü için, gerekli girişimi yapıp belli bir noktaya gelmekte zorlanıyor. Ama, siyasi bir destekle çok kısa zamanda çok farklı noktalara gelinebiliyor" (İnşaat sektörü, lise, 39).

Girişimci, burada, siyasal ağlara (oluşumlara) girmenin iş kısa zamanda başarıyı getirebileceğini belirtiyor. Firmanın kendi kendine yeterli olma, kendini imkanlarıyla geliştirmenin ötesinde konjonktüre bağlı politik bağlarla büyüme gibi bir strateji önümüze çıkmaktadır. Nitekim, Smith (1999:34-42), iş yaşamında, girişimcilerin sahip oldukları önemli niteliklerden birisinin, iyi iletişim kurma yetenekleri olduğunu ifade etmektedir.

Bir başka girişimci, bu stratejinin Türkiye'de geçerli olduğunu şu şekilde ifade etmektedir: "Türkiye'yi baz aldığımızda, siyasi ilişkilerin insanların önünü çok çabuk açabildiğini gördüm. Bu siyasi ilişkilerle, insanlar, bazen çok kısa zamanda çok mesafeler alarak, farklı noktalara geldiklerini gördüm. Bu siyası ilişkiler ve bağlantılar çoğu kez Türkiye'de etkili oluyor" (Bilgisayarcı, üniversite, 40).

Yukarıdaki değerlendirme, Buğra'nın değerlendirmeleri ile paralellik göstermektedir. O'na göre (1995:35-47), girişimcilik, farklı ülkelerdeki girişimcilik olgusunun özgünlüğü ile, o ülkede devletin ayrıcalıklılığını belirleyen bir

dizi unsurun etkileşimi tarafından belirlenmektedir. Yine, piyasa gereklerine göre değil de, ancak koruma sayesinde firmaların büyümesi, kurumsal yapılarını köklü etkilemektedir. Böylece, rekabete dayalı firma anlayışından uzaklaşılmakta ve girişimci kültüründen farklılaşarak, siyasi yapının güdümünde bir bağımlılık yapısında hareket edilmektedir.

Hırs ve Cesarete Dayalı Girişimci Unsuru Olarak İnsan Sermayesi

Girişimcilik ile ilgili süreçlerde, girişimcilerin daha çok sahip olduğu insan sermayesinin duygusal boyutunu gündeme getirdikleri gözlenmektedir. Bu durum, başarı, risk ve cesaret gibi psikolojik faktörlerle açıklanmaya çalışılmakta olup, girişimcilerin, risk alma ve cesaret gibi psikolojik boyutu iki farklı düzlemde dile getirdikleri görülmektedir.

Buna göre, ilk planda, cesaret ve risk alma bireysel düzlemde ele alınmaktadır: "Kişisel beceri ve sosyal oluşum. Tecrübeyle söylüyorum. Risk alabilen ve cesaretli olabilen hep ön planda oldu ve hep bir adım önde gitti. Riski almazsanız, sürekli iş kovalamak zorunda kalıyorsunuz. İş yakalamanız mümkün olmuyor. Mutlaka risk almak zorundasınız (Mobilyacı, üniversite, 41)".

Bir diğer girişimci, iş yaşamında süreklilik ve başarı sağlanmasına ilişkin olarak yaklaşımını şu ifadelerle dile getirmektedir: "Daha çok cesaret ve hırs, ama başlangıçta çaresizliğin verdiği bir yönelimdi beni ticarete iten." (bilgisayar sektörü, üniversite, 40). Yine, bir başka girişimci ise: "kalite, kişisel sıcak temaslar, tanıtım ve cesaretle adım atmak.", diye bir görüş belirtmektedir (eğitim sektörü, üniversite,46).

Bu duruma ilişkin farklı değerlendirmelerde bulunmak mümkündür. Bu bağlamda, Luthans'ın yaklaşımı dikkate değerdir. O'na göre (2001,150); bireyler, iş yaşamlarında, rakiplerinden daha iyi işler ortaya koymak, zor hedeflere ulaşmak ya da işlerinde tam sorumlu olmak istemektedirler. Diğer bir değerlendirmede, McClelland'a göre, bireyin iş yaşamındaki başarı ihtiyacı, onun girişimci eğilimlerinde bulunmaktadır; benzer bir tespit de, başarı ihtiyacı ve girişimcilik arasında ilişkinin doğrusallığından bahseden Hisrich ve Peters'ten gelmektedir (1985:53). Busenitz'in değerlendirmesinde (1999:35-38) ise, temel girişimcilik özelliklerinden biri risk alma insiyatifine ilişkin düzey bazı bireylerde yüksek iken, bu durum her girişimci davranışında aynı öncelikte olmayabilmektedir. Sonuç olarak, girişimci risk alma nosyonu, iş yaşamındaki başarının istenen düzeyde olacağına inancı ve rasyonel karar vermeyi içerdiği ifade edilebilir. Yine, bireyin iş yaşamına ilişkin doğuştan gelen potansiyeli de, bireyin risk kabiliyetini belirlediği söylenebilir.

Burada, başarı için bireysel karakter özellikleri ön plan çıkarılmaktadır. Bu bağlamda, cesaret ve risk alma nitelikleri amaca götüren tek araç olma özelliği taşıdığı söylenebilir. Daha ileri düzeyde, işteki başarı faktörünü sadece risk alma ve cesaret olarak açıklayanların, aynı zamanda işteki başarıyı bireysel tatmin ve kişisel iyi olma hali açısından değerlendirdikleri söylenebilir. Nitekim, Kaya ve Ağca'ya göre (2009: 115-133), risk alma, yenilikçilik ve yaratıcılık iş yaşamındaki etkileri fiili süreçlerde ortaya çıkacaktır. Benzer bir değerlendirmede Eren (1982:17)'den gelmektedir: Yaratıcılılıkla üretilen fikirlerin yaşama geçirilmesinin, yeniliklerin kaynağını oluşturduğunu ve bu fikirlerin bazı sorunların çözümünde uygulanabilirlik niteliği taşımadığını veya ekonomik bağlamda uygulanma durumunun en azından o an için mümkün olmadığını ileri sürmektedir.

İkinci olarak ise, "özveri, "fedakarlık", "sabır", "hürmet", "merhamet" risk alma ve cesaret gibi iş başarısında kişisel birikimlerin düzeyi ortaya konmaktadır.

"Öncelikle cesaret ve azim öncelikli sonra fedakarlık ve iyi niyet birde dürüst olmak önemli" (Tekstil, lise, 51). Benzer şekilde, bir diğer girişimci tespiti ise, "hırs ve cesaret ticaretin anahtarı, her iş adamı bu yeteneklere sahip olmazsa yerinde sayar. İş sahibinin cesareti, fedakarlığı, hırsı, çalışma temposu, risk alma kapasitesi önemli etkendir" (tekstil sektörü, üniversite, 47)

şeklindeki ifadelerle, girişimcilikte kolektif unsuru ön plan çıkardıkları gözlenmektedir. Nitekim, bireysel ve kolektif unsurların bir arada anıldığı görülmektedir. Burada, iş yaşamında, bir işi kurma ve süreklilik sağlamanın gerekleri, risk düzeyinin azaltılması ve başarı şansının nasıl arttırılabileceği de önemli olduğunu vurgulayan Andrews'e göre (1998:57-65), iş yaşamında belirsizliği fırsat bilen bireylerin, bir tehdit olarak algılayanlara göre girişimci potansiyeline daha fazla sahip olduğunu ileri süren görüşünü aktarmak gereklidir.

Üçüncü olarak ise, kolektif unsurlarla kendi girişimcilik hikayesi ifade edilmektedir:

"Başlangıç aşamasında sadece kendi özveri ve yeteneklerinizi ön plana çıkabilir. Bir işletmeyi kurmak ve onu ayakta tutabilmek için ilk başta çok ciddi bir şekilde kendi öz sermayeniz, öz güveniniz ön plana çıkar; ama işletmeyi belli bir noktaya getirdikten sonra sosyal, politik, siyasi çevredeki bütün konjönktürel yapılara bakarak belli bir noktada tutmak ve geliştirmek için bunları harmanlamanız gerekiyor. İşin başlangıç kısmı, sizin kendi özverinizdir; ondan sonra, diğer faktörleri kullanmanız gerekiyor (inşaat sektörü, lise, 39).

Bir diğer girişimci ise, kendi kolektiflik durumunu; "hırslı olmayacaksın", "fedakarım ve çok merhametliyim" ifadeleriyle dışa vurmakta ve devamla şunları öne sürmektedir:

"Güven, saygı, hürmet ve dürüstlük işte başarıda önemli olduğunu iyi ve kalıcı ilişkileri getirdiğini ifade ediyor. Hırslı olmayacaksınız azimli, güvenilir, işini iyi yapan insan olacaksın. Cana yakın ve hep fedakarım çok merhametliyimdir. Bu durum insanların bana güvenmesini sağladı. Bu yönüm, en büyük sermayemdir"(Mobilya sektörü, lise, 57).

Burada görüldüğü şekliyle, girişimcilikte, insan sermayesi bağlamında üç farklı girişimci tipi ortaya çıkmaktadır; bireyci girişimciler, sentezci girişimciler ve kolektif girişimciler. Bunun ötesinde, genel anlamda, sermaye denilince, sermaye türlerinden birinin ekonomik sermaye olduğu akla gelmektedir. Nitekim, bir başka girişimcinin yaptığı şu tespit, mevcut durumu daha net olarak açıklamaktadır:

"Boşluğu gidermek açısından mali kaynaklarını ön planı tutarım. Bu bir ticaret. Ticarette mali kayıplar ve sermaye ön planda olduğu için tamam ilk kayıp olarak değerlendireceğim ilk şey mali boyuttur. Çünkü, insanın yerine bir alternatif bulabilirsiniz ama, sermayenin yerine alternatif bulamazsınız. İnsan, sermayeyi kazanır düşüncesi yanlıştır; sermaye insanı kazanır. Kaybedeceğim eleman açısından bakıyorum olaya. Kaybedeceğim elemanın yerini doldurabilirim ama; kaybedeceğim sermayenin yerini dolduramam. Sermayeyi kazanabilmek için uzun bir süre lazım elemanını insanı kazanmak benim için daha erken sonuçlanacağı için, ilk başta malı kaybı ön plana alırım (Mobilyacı, üniversite, 41).

Bu durumu, (Busenitz ve Lau'nun (1996:29-37), kültürel değerlerin kavrayış üzerindeki etkisine bağlı olarak belirsizlikten kaçınma eğilimi bir toplumda yüksek olmasının, daha düşük bir ihtimalle bireyin girişimcilik kapasitesini geliştireceğine ilişkin öngörüsü ile izah etmek mümkündür. Öte yandan, düşük düzeyde belirsizlikten kaçınanlarda ise, iş fırsatlarını değerlendirmenin öne çıkmakta olduğu vurgulanmıştır. Bu tespit bağlamında, yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimi ile girişimcilik eğilimi arasında olumsuz bir ilişkinin varlığından bahsetmek mümkündür. Buna göre, girişimcilik süreç ve ilişkilerinde, firma düzeyinde insan sermayesinin unsurları (sosyal, duygusal ve entelektüel sermaye) ve makro düzeyde sermaye unsurları (kültürel sermaye, sosyal sermaye ve sembolik sermaye) ikinci plana kalmakta ve önem verilmediği görülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye'deki girişimci profili iş yaşamı bakımından değerlendirilirken, Osmanlı dönemi kurumsal ilişkilerini dikkate almak gerekir. Osmanlı iş çevreleri, Ahi Teşkilatları ile organize ve piyasa ilişkileri açısından ahlak ve kalite standardı oluşturmuşlardır. İzmir İktisat Kongresi ise, girişimciliği yeniden
canlandırma başlangıcı olmuştur. Nitekim, Sencer (1982:3-47)'e göre, Türkiye'de girişimci karaktere sahip olanlar, sorumluluk üstlenmediği gibi hatta bundan kaçınan bir kişilik yapısı hakimdir. Ancak, günümüzün rekabetçi yapısı içinde kendine yer bulabilme çabaları gösteren Türkiye'deki "girişimci ruh" şimdilerde önemli aşamalar katetmiştir. Bu birikimde, Türkiye'deki ortalama bireyin sahip olduğu cesur davranma, araştırmacı olma, insiyatif kullanabilme ve gelişmiş sosyal ilişkiler sahipliği gibi fonksiyonlar önemli rol oynamaktadır. Bu yönüyle bakıldığında, girişimcilik kapasitesi ya da birikimi, doğuştan sahip olunan bazı kişisel niteliklerle ilişkilendirilebileceği gibi, içinde bulunulan sosyal yapıya hakim olan sosyal, kültürel, felsefi ve ekonomik süreçlerle de bir şekilde irtibatlı olduğu açıktır. Sözkonusu sosyal, kültürel, felsefi ve ekonomik geçerlilik unsurları, girişimcinin sosyal yapıyı ve ilişkileri anlam ve değerlendirme biçimine bir şekilde etki etmektedir. Bu arada, sosyal yapı ve değer yargıları da, ekonomik ve sosyal koşulları ve girişimci tutum ve davranışlarını direkt olarak etkilemektedir. İlişkide bulunulan sosyal çevre, kişiye daha sınırlı kanaatlere sahip olma ya da belli davranış kodlarını tekrarlama gibi yönlendirici etkilerde bulunmaktadır.

Mikro ve makro açıdan insan sermayesinin temel işlevinin bireysel refah düzeyini yükseltmek olduğunu ifade eden Alkış (2009)'a göre, bu amaca hizmet eden süreçler, sosyo-kültürel düzeyini yükseltmek, kalkınmanın sürekliliğini sağlamak, gelir dağılımını adil duruma getirmek, üretimde verimlilikleri arttırmak, teknolojik gelişme sağlamak, beyin göçünü engellemek ve eğitim, sağlık gibi hizmetlerde fırsat eşitliği yaratmak saymaktır. Bu yönüyle, girişimci, yeni iş alanları yaratma ve geliştirme faaliyetleri yanında, yeni iş fırsatlarını gelecek beklentilerine yönelik risk üstlenebilen ve geliştirme hedeflerini yenileyen kişi olarak öne çıkmaktadır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, insan kaynakları potansiyeli ve sermaye potansiyeline bakış açısından birbirinden taban tabana zıt anlayış ve değerlendirmelerin olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim, mobilya sektöründen iki farklı girişimci değerlendirmesinde, bir girişimci, insan kaynağını önemserken; sergilemektedir. Kuşkusuz, bunun genel geçer bir yargı olarak ortaya konması mümkün değildir. Aynı sektörden diğer bir girişimci de, sermayenin kolay kolay elde edilemediğine işaret ederek, sermaye eğilimli bir tutumu benimsemekte olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, risk, insiyatif kullanma ve kendine güven gibi unsurlar açısından hem eğitim düzeyi ve hem de sektörlere göre bir farklılaşmanın olduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin, öz sermaye ve öz güveni ön plana çıkarmakta ve yine insani ilişkileri ve fedakarlık boyutunu önceliklendirdiğini de ifade etmektedir. Bu değerlendirmeyi yapan iki girişimcinin de lise mezunu olduğunu ifade etmekte yarar var. Burada, şu soruyu sormak mümkün. Acaba, eğitim düzeyinin yükselmesine paralel olarak duygusal öncelikler arka plana mı atılıyor? Tam bu noktada, benzer tespitlerin üniversite eğilimi almış girişimciler tarafından da dikkate alındığını görülmektedir ve tekstil ve bilgisayar sektöründen iki ayrı girişimcinin değerlendirmelerinde ise sosyal ilişkilerin güçlü etkisine işaret edilmektedir.

Öte yandan, yeni projeksiyonlar ortaya koyabilme açısından ise, özellikle, bilgisayar ve eğitim sektöründe yer alan girişimcilerin daha fazla eğilimli oldukları görülmektedir. İki girişimci değerlendirmesinde, trendlerin ve kalite unsurunun piyasa hakimiyetini belirlediğine işaret edilmektedir. Öte yandan, insan sermayesi unsurlarının ağırlığına bakıldığında, sektörel eğilimler içinde eğitim düzeyi başta olmak üzere farklı sosyal ya da mesleki algılama ve koşulların etkisi altında oldukları görülmektedir. Buna bağlı olarak, bazen duygusal bazen sosyal bazen de entelektüel sermaye girişimci bireylerin tutum ve davranışlarının şekillenmesinde belirleyici olmaktadır. Bazı durumlarda, sosyal ilişki duyarlılığı öne çıkarken; bazı durumlarda karmaşıklığı çözme yeteneği ya da becerileri ve deneyimleri daha fonksiyonel olabilmektedir. İnsan sermayesi, bireysel nitelikleri ve firma yapısını bu yönüyle kültürel bağlamda ele almaktadır. Dolayısıyla, bireysel faktörlerin öne çıktığı girişimciliğin öğretilebilir yönü, iş yaşamında organize girişimciliği destekleyecek şekilde düzenlenmelidir. Bu bağlamda, Türkiye'deki insan sermayesi potansiyelinin rasyonel kullanımı için şu önerileri sunulabilir;

- Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümede rasyonel kaynak kullanımı ile refahın sağlanması temeldir. Bu bağlamda, Ülkemiz kalkınması için ekonomik sermaye kadar insan sermayenin de önemi büyüktür. Bu yönüyle, Türkiye'deki insan kaynaklarının entelektüel üretkenliği ve niteliksel becerileri potansiyel gelişim için ivedilikle değerlendirilmelidir. Küresel platformda genç nüfusa sahip olmanın sağladığı rekabetçi insanın sağlayacağı potansiyel etkileri işletmeye taşıyabilmenin yolları açılmalıdır.
- İş yaşamında entelektüel potansiyele sahip çalışanların birikimleri ve işletme sadakati için ekonomik katkı, kurumsal işbirlikleri ve sosyal haklar açısında desteklenmelidir.
- İnsan sermayesinin ekonomideki-üretimdeki rolü sembolik olmaktan çıkartılıp, örgütsel sürece dönüştürülebilmelidir. Bunun için, bilgi tabanlı ekonomik yükselişin sağlayacağı katkılara paralel olarak doğuştan ve sonradan kazanılan bireysel nitelikleri geliştirici ortamlar genişletilmelidir.
- Çalışanların sahip olduğu sosyal ve entelektüel sermaye birikimine bağlı olarak işletmedeki mal ve hizmet üretiminde nitel ve nicel artışların sağlanması daha kolay olacağından, mevcut insan kaynaklarının üretkenliğini teşvik edici araçlar (sosyal ve teknik) kullanılmalıdır.
- Çalışanların sosyal ve entelektüel birikimleri sayesinde ortaya konan çabaların, işletmeler açısından fiziksel varlıklara sahip olmaktan çok daha fazla değer yaratacağı gözükmektedir. Bu bağlamda, işletmelerin yeni ve farklı iş alanlarda faaliyetlerde bulunmaları, ancak, mevcut insan kaynaklarının yaratıcı fikirlere sahip olması, bilgiyi üretmesi ve kullanması ile mümkündür.
- Küresel piyasalardaki rekabetçi gelişmeler, endüstriyel alandaki yenilikler ve insan kaynakları potansiyelinde ortaya çıkan değişimler, işletmelerde artık daha vizyoner kimlikli ve rekabetçi çalışanlara gerek duyulmasını beraberinde getirmektedir. Bunun için, işletmelerin endüstriyel mal ve hizmet piyasasında konumunu güçlendirmesi, böylece, müşteri sadakati sağlayabilmesi insan sermayesinin potansiyel niteliklerinin ortaya çıkartılması ve etkililiğinin

sağlanması ile mümkün olacaktır. Bu amaçla, takım çalışmasını ve bireysel öğrenmenin sosyo-ekonomik desteklemesi gerekir.
- İşletme sahiplerinin yöneticilik kapasitelerini geliştirmeleri beklenmektedir. Bu ise, özellikle etkin bir rekabet ortamında kendini belli edecektir. Girişimcilik etiği önemsenmeli ve girişimcilik niteliklerine sahip kişilerin desteklenmesi gerekmektedir.
- Kurumsallaşmanın kaçınılmaz hale geldiği kritik büyüme aşamasında sürdürülebilirliği sağlayıcı yapısal önlemler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

ABEYSEKERA, I. (2001), A Framework To Audit İntellectual Capital, Journal Of Knowledge Management Practice, August, 41-51.

ABEYSEKERA, I. and GUİTHRE, J. (2004), Human Capital Reporting In A Developing Nation,The British Accounting Rev., 36.

AKDEMİR, A. (1998), Entelektüel Sermaye Konseptinin İşletmecilik Anlayışındaki Dönüşümleri, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Der., 3.

AKTOPRAK, D. (2010), http://www.vicebusiness.com/makale4.php, (E.T. 09.01.2010).

ALTAY, A. (2009), Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi, http://eab.ege.edu.tr/pdf/7/C7-S1-M16.pdf, S. 346

AKIN, A. ve İSRAFİL ZOR (2009), "İşletmecilik Eğitiminin Bireyin Girişimci Niteliklerinin Geliştirilmesine Etkileri", Kocaeli Üniv. İş Güç Dergisi, Ocak.

ALKIŞ, M. T. (2009), http://www.bilgiekonomi.5u.com/insser.htm, E.T: 02.07.2009.

ANDREWS, KELLY J. (1998), "Born Or Bred?: What It Takes To Be An Entrepreneur", Entrepreneurial Edge Magazine, Edward Lowe Foundation, Vol. 3, Sum.

BONTİS, N. and W.C. KEOW and S. RİCHARDSON, (2000), "Intellectual Capital And Business Performance In Malasian Industries", Journal Of Intellectual Capital, 1-1, Pp. 85-100.

BOURDİE, P. (1994), Language and Symbolic Power, Çev. Gino Raymond; Matthew Adamson, Politiy Press, Cambridge.

BOZKURT, V. VE ALİ BAŞTÜRK (2009), KOBİ Girişimcilerinde Risk ve Belirsizlik Algıları: Bursa Örneği, http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/997/12131.pdf.

BROOKİNG, A. (1996), Intellectual Capital, Thomson Business Press, S.11—14.

BOSTOM, N. (2002), "Existential Risks: Analyzing Human Extinction Scenarios and Related Hazards"Journal of Evolution and Technology, 9. http://www.nickbostrom.com/existential/risks.html.

BUĞRA, A. (2008), Devlet ve İşadamları, 5. Baskı, İletişim Yayınları, Istanbul.

BUSENİTZ, L.W. and LAU, C. (1996), "A Cross-Cultural Cognitive Model of New Venture Creation", Entrepreneurship Theory and Practice, 20-4.

BUSENİTZ, LOWELL, W., (1999),"Entrepreneurial Risk And Strategic Decision Making", Journal Of Applied Behavioral Science, Volume 35, September, 325-341.

BYGRAVE, W and MİNNİTİ, M. (2000) "The Social Dynamics of Entrepreneurship" Entrepreneurship Theory and Practice, 24 (3).

CAMPBEL, C.A. (1992), "A Decision Theory Model For Entrepreneurial Acts", Entrepreneurship

Theory and Practice, 17-1.

COLEMAN, J. (1988), "Social Capital İn The Creation Of Human Capital", American Journal Of Sociology, 94, 95-120.

ÇELİK, A. ve AKGEMCİ, T.(1998), Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler, Ank: Nobel Yay.

CÜCELOĞLU, D. (2005). Başarıya Götüren Aile, Remzi Yay., İstanbul.

ÇETİNKAYA,Ş.(2009), http://www.genbilim.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3878

ÇETİN, C.(1996), Yeniden Yapılanma Ve Girişimcilik, Küçük Orta Boy İşletmeler Ve Bunların Özendirilmesi, Der Yayınları, İstanbul.

DRUCKER, P. (1993), Gelecek İçin Yönetim, Çev. Fikret Üçcan, İş Bankası Yay., 327, İstanbul.

ENTRİALGO, M. (2000), "Psychological Characteristics and Process: The Role of Entrepreneurship in Spanish SMEs", European journal of Innovation Management, 3-3, Pp. 137-149.

ERDEM, F. (2001), Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (2) 2001, 43-61.

ERDEM, F. (1996) İşletme Kültürü, Fredrich-Nauman Vakfı Yay., Ankara, 1996.

EREN, E. (1982), İşletmelerde Yenilik Politikası, Fakülteler Matb., İstanbul.

GRATTON, L and GROSHAL, S. (2003), Managing Personal Human Capital: New Ethos For The 'Volunteer' Employee,Europen Management Journal, 21-1.

GÜROL, Y. ve Yasemin Bal, (2009), "Türkiye'de Girişimciliğin Evrimi ve Gelişimi İçin Girişimcilik Eğitiminin Önemi," Working Papers , http://ideas.repec.org/s/yil/wpaper.html

HISRICH, R.D. and PETERS, M. P, (1985), Entrepreneurship: Starting, Developing And Managing A New Enterprise, 3. Ed, Richard D. Irvin Inc.

HISRICH, R.D. and PETERS, M. P.(2002), Entrepreneurship, Mcgraw-Hill Higher Edu, NewYork.

HODGETTS, RİCHARD M. and DONALD F. KURATKO, 1992), Effective Small Business Management, 4.· Edition, Dryden.

HOFTSEDE, G.(2001), Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values, Sage Public., Thousands Oakes and Beverly Hills, 2. Edi. New York.

KAVRAKOĞLU, İ. (2002), S. Gedik ve M. Balkır ile birlikte, Yeni Rekabet Stratejileri ve Türk Sanayisi, TÜSİAD Yay., Istanbul.

KAYA H. ve AĞCA, V. (2009), İktisat İşletme ve Finans, 24-275, Ss:115-1 33.

KESKİN, H., ALPKAN, L. ve ZEHİR, C.(2002), "Girişimcilik Hisleriyle Girişimcilik Potansiyeli Arasındaki İlişki: Gebze Ve Civarındaki Girişimciler Üzerine Bir Saha Araştırması", Doğu Akdeniz Üniversitesi 21. Yüzyılda KOBİ'ler: Sorunlar, Fırsatlar Ve Çözüm Önerileri Sempozyum Bildirileri Kitabı.

KUTANİŞ, RANA Ö. ve HANCI A. (2001), "Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları", Http://İibf.Ogu.Edu.Tr/Kongre/Bildiriler/11-02.Pdf.

LYNN, B. (1998), "Intellectual Capital", The Management Accounting Magazine, V.72-1.

MÜFTÜOĞLU, T. (1991), Türkiye 'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler: Sorunlar ve Öneriler, Sevinç, Ankara.

ONYX, J. and BULLEN, P. (2000), 'Measuring Social Capital İn Five Communities', Journal Of Applied Behavioral Science, Vol.1, Pp. 24-36.

ÖREN, M. (2009), TÜRKİYE'deki Girişim ve Girişimcilik, http://www.maviekspres.com/index.php?topic=5598.0;wap2.

ÖZSÖZ, C. (2009), Pierre Bourdieu'nün Temel Kavramlarına Giriş, http://www.sosyolojinotlari.com/PDF/sosnot1.pdf.

ROSLENDER, R. And FINCHMAN, R. (2003), Intellectual Capital Accounting In UK A Field A Studyt Perspective, Journal Of Intellectual Capital, 17-2.

ROTTER, J. B.(1966), "Generalized Expectancies For İnternal Versus External Locus Of Control Of Reinforcement", Psychological Monographs: General And Applied, 609,80.

SARGUT, S. (2001) Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, Ankara, İmge Kitabevi

SENCER, M. (1982), "Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral", Amme İdaresi Derg,15-1 ss. 3-47.

SİİSSİAİNEN, M. (2003), "Two Concepts Of Social Capital: Bourdieu vs. Putnam", Paper Presented At Istr Fourth International Conference "The Third Sector: For What And For Whom ?", Trinity College, Dublin, Ireland, July, 5-8.

SMİTH, SCOTT S. (1999), "Rebirth Of A Salesman, Losing Your Edge?", Entrepreneur Mag., Jan.

STEWARD, A.T. (1997), Entellektüel Sermaye, Çev: Nurettin Elhüseyni, Mess, İstanbul.

LUTHANS, F. (2001), Organizational Behavior, Mcgraw Hill, New york.

TONUS, Z., (2004). "Yöneticilerin Aile İsletmeleri Sorunlarına Bakısı: Eskişehir Sanayi Odasına Bağlı Aile İşletmelerinde Bir Araştırma", Kültür Üniversitesi 1. Aile İşletmeleri Kongresi Bildiri Kitabı, 223-232, Istanbul.

TÜSİAD (2002) Türkiye'de Girişimcilik, TÜSİAD, Ankara.

ÜÇ, M," Entelektüel Sermaye ve Unsurları", http://www.Bilgiyonetimi.Org/Cm/Pages/Mkl_Gos.Php?Nt=581.

WASTİ, ARZU. (1995), "Kültürlerarası Farklılaşmanın Örgütsel Yapı ve Davranışa Etkileri: Karşılaştırmalı Bir İnceleme", ODTÜ Gelişme Dergisi, 22-4.

YAZICI, K. ve Tan Şahin, K., (Şubat 2006), "Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Kültürel ve Makro-Kurumsal Bağlamın Birlikteliği", İstanbul Üniv., Yönetim Derg., 17, 53, 18-28.

http://notoku.com/10-turk-girisimciliginin-genel-profili/, (E.T. 27.12.2009).

Global Entrepreneurship Monitor. (2006). Executive Report.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Uluslararası Rekabet Gücünün Artırılmasında Temel Devlet Politikaları*

Ahmet Karaaslan** Güner Tuncer***

Özet: Uluslararası rekabet gücü kavramı, bir ülkenin sahip olduğu firmaların uluslararası piyasalarda başarılı olma yeteneği ile birlikte devletin vatandaşlarının yaşam standartlarını ve yaşam kalitesini artırması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda devletler ülkelerinin rekabet gücünü artırmak ve bu artışı sürdürülebilir bir hale getirmek için firma destekli ve piyasa ekonomisi tabanlı politikalar izlemelidir. Çalışmanın ilk kısmında rekabet gücü teorisi ve rekabet gücünü belirleyen faktörler ele alınmaktadır. Son kısmında ise uluslararası rekabet gücünün artırılmasında devletin izlemesi gereken roller açıklanmaktadır. Bir devletin temel varlık sebebi vatandaşlarının refah seviyesini ve yaşam kalitesini artırmak ve bu artışın sürdürülebilir olmasını sağlamaktır. Bu varlık sebebini gerçekleştirebilmenin yolu sürdürülebilir bir uluslararası rekabet gücü artışı yakalamaktır. Sürdürülebilir bir rekabet gücü artışı için devlet kamu kesiminin etkinliğini artırmaya ve makro ekonomik reformları oluşturulmasına ve sürdürülmesine yönelik olmak üzere iki temel politikayı gerçekleştirmelidir.

Anahtar kelimeler: uluslararası rekabet gücü, kamu kesiminin etkinliği, makro ekonomik reformlar

The Basic Politics of Government in Fostering International Competitiveness

Abstract: The concept of international competitiveness means the ability of achieving success of firms in one country in international markets, so as to provide country's people to improve their living standards and quality of life. In this context, governments must pursue market based economy policies in cooperation with firms to improve country's competitiveness and sustain this growth. In the first chapter of this study, competitiveness theory and factors which determine competitiveness are given. In the last part, the role of government fostering international competitiveness is explained. The basic existence reason of a government is to improve its citizens welfare and life quality and to achieve be sustainable them. The way of realizing this existence reason is to provide sustainable competitiveness increase. Governmet must improve public sector effiency and build macro economic reforms and sustain it for sustainable competitiveness increase as two basic politics.

Keywords: international competitiveness, effiency of public sector, macro economic reforms

GİRİŞ

Hızla küreselleşen ve büyük bir yapısal dönüşüm içerisinde bulunan dünya ekonomisinde yoğunlaşan rekabet ülkeler açısından en önemli olgu konumundadır. Ülkelerin vatandaşlarının refah seviyelerini artırabilmelerinin ana yolu ülkelerin rekabet güçlerini artırmaları ve bu artışı sürdürülebilir bir yapıya büründürmelerinden geçmektedir.

Maliye politikasının modern amacı olan ve küreselleşen dünyada devletlerin asıl üstlenmesi gereken rolün uluslararası rekabet gücünün artırılması olduğu gerçeğinden hareketle, ülkelerin vatandaşlarının yaşam standartlarını ve yaşam kalitesini artırabilmeleri için uluslararası rekabet gücünü artırmaları ve bu artışın sürdürülebilir olması ve uluslararası rekabet gücünü artıracak şekilde devletin kararlı ve sürdürülebilir bir biçimde rol üstlenmesi ile birlikte sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması ve gelecek kuşakların refahının artırılması mümkün olabilecektir.

---

* Bu çalışma Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilen "Uluslararası Rekabet Gücünün Teşvikinde Devletin Rolü: Türkiye Örneği" başlıklı çalışmadan üretilmiştir.

** Prof. Dr., Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. Maliye Bölümü
*** Arş. Grv., Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. Maliye Bölümü

Rekabet gücü kavramı üzerinde genel bir tanım birliğinden söz etmek oldukça zordur. Rekabet gücü kavramı kişilere ve kurumlara göre farklılık göstermektedir. Rekabet gücü kavramı firma, endüstri ve sanayi düzeyinde incelenecek olup, rekabet gücünü etkileyen faktörler de mikro ve makro faktörler olarak aktarılmaya çalışılacaktır. Bir devletin temel varlık sebebi vatandaşlarının refah seviyesini ve yaşam kalitesini artırmak ve bu artışın sürdürülebilir olmasını sağlamaktır. Bu varlık sebebini gerçekleştirebilmenin yolu sürdürülebilir bir uluslararası rekabet gücü artışı yakalamaktır. Bu bağlamda devlet uluslararası rekabet gücünü artırmada kamu kesiminin etkinliğini artırmaya yönelik ve makro-ekonomik reformların oluşturulması ve sürdürülmesi olmak üzere temel iki politika üzerinde yoğunlaşmalıdır.

REKABET GÜCÜ TEORİSİ

Kavramsal perspektiften genel bir literatür taraması yapıldığında rekabet gücü kavramı üzerinde ortak bir tanım birliğinden söz etmek zordur (Bknz Tablo 1). Kullanılan ölçütlere, bakış açılarına (mikro veya makro düzey) ve ele alınan alana (firma, endüstri veya ülke) göre rekabet gücü kavramı farklı tanımlanabilmektedir (IDABC, 2005: 6; Aktan ve Vural, 2004a:11). Rekabet gücü farklı düzeylerde olmak üzere ulusal, endüstriyel ya da firma; bunun yanında, yerel, bölgesel ve uluslararası olarak da değerlendirilmektedir (Baron, 1997). Araştırmacı ve bilim adamlarının rekabet gücüne çok yönlü yaklaşımları ve konuyu farklı açılardan ele almaları, rekabet gücü kavramının literatürde tartışılır bir kavram olmasına ve konunun sürekli gündemde kalmasına neden olmaktadır (Çivi, 2001:22).

Tablo 1. Rekabet Gücü – Düşüncelerin Çeşitliliği

Rekabet gücü tanımları	Tanımı Yapan
Bir ülkenin kişi başına düşen GSYİH'nı yüksek oranda sürdürebilme yeteneğidir.	World Economic Forum, Global Competitiveness Report, 1996, pg.19.
Rekabet gücü mutlak değil, görecelidir. İştirakçilerin ve rekabet ortamındaki tüketicilerin değerlerine, rekabet ortamındaki etki-tepki yeteneği ile oluşan finansal güce ve uygulanan gerekli stratejik değişikliklerdeki insan potansiyeli ve teknolojiye göre değişmektedir. Eğer uygun bir denge, çatışmacı doğası olan bu faktörler arasında odaklanıldığı takdirde rekabet gücü sürdürülebilir.	Feurer, R. and Chaharbaghi, K., "Management Decision", 1994, Vol.32, No. 2, pp. 49
Ulusal rekabet gücü, bir ülkenin uluslararası ticarette ürünleri yaratabilme, üretebilme, dağıtabilme ve/veya sunabilme yeteneğidir.	Scott, B.R. and Lodge, G.C., "US Competitiveness in the World Economy", 1985, pg.3.
Rekabet gücü hem etkiyi (mümkün olan en düşük maliyetlerle amaçlara ulaşma) hem de etkinliği içermektedir. Önemli olan kritik endüstriyel amaçların seçimidir.	Buckley, P.J. et al, "Measures of International Competitiveness: A Critical Survey", Journal of Marketing Management, 1988.
Rekabet gücü verimlilik, etkinlik ve kârlılığın unsurlarını ifade etmektedir. Rekabet gücü en güçlü anlamıyla, hedeflenen amaçları gerçekleştirmek için yaşam standardını yükseltmek ve sosyal refahı artırmak için kullanılan bir araçtır. Rekabet gücü, küresel olarak, uluslararası uzmanlaşma bağlamında verimlilik ve etkinlik artışı ile insanların kazançlarının enflasyonist olmayan bir yolla artırma temelini sağlamaktadır.	Competitiveness Advisory Group, (Ciampi Group), "Enhancing European Competitiveness". First report to the President of the Commission, the Prime Ministers and the Heads of State, June 1995.
Rekabet gücünün temel anlamı yaşam standardını yükseltmek, işsizlere iş sağlamak ve yoksulluğu yok etmek olmalıdır.	Competitiveness Advisory Group, (Ciampi Group), "Enhancing European Competitiveness". Second report to the President of the Commission, the Prime Ministers and the Heads of State, December 1995.
Rekabet gücü, serbest ticaret ve adil piyasa koşulları altında bir ülkenin uluslararası piyasa koşullarına uygun mal ve hizmet	OECD.

üretebilmesi ve aynı zamanda vatandaşlarının uzun dönemde reel gelirlerini artırmaya odaklanabilmesidir.	
Endüstriyel rekabet gücü bir firmanın veya endüstrinin dış rakiplerinden kaynaklanan zorluklarla mücadele edebilme yeteneğidir.	US Department of Energy.
Uzun vadede vatandaşların yaşam standartlarını yükseltip, sürdürülebilirliğini sağlayarak uluslararası piyasa koşullarına uygun bir şekilde mal ve hizmet üretebilme yeteneğidir.	The First Report to the President and Congress, 1992. US Competitiveness Policy Council.
Bir firma yurtiçi ve yurtdışı rakiplerine göre daha kaliteli ve ucuza mal ve hizmet üretirse rekabetçi olabilir. Rekabet gücü, bir firmanın uzun dönem kârı ve çalışanlarının ücretlerini ödeme ve sahiplerine üst düzey kâr sağlayabilme yeteneği ile eşanlamlıdır.	Report of the Select Commitee of the House of Lords on Overseas Trade, 1985.
Firma düzeyindeki rekabet avantajı, tüketicilerin satın alma tercihlerinde istekli oldukları sürekli ve kârlı mal ve hizmetleri rakiplerininki gibi teslim edebilme yeteneğidir.	Department of Enterprise, Trade and Employment, UK.

Kaynak: (Garelli, 2006:616–617)

Uluslararası rekabet gücü (URG) kavramı firma, endüstri ve ulusal (uluslararası) düzeyde olmak üzere üç kategoride tanımlanabilmektedir. Firma düzeyinde URG kavramı için de araştırmacı ve yazarlar tarafından farklı görüşler ortaya atılmıştır. Tablo 2'de firma düzeyinde URG tanımını için yapılmış olan çalışmalar özetlenmektedir.

Tablo 2. Firma Düzeyinde Rekabet Gücü Tanımları

Yazar(lar)	Yıl	Tanımlar
President's Commission on Industrial Competitiveness	1985	Bir firmanın, yurtiçi veya yurtdışı rakiplerinden daha düşük maliyetle ya da daha üstün kalitede mal veya hizmet üretmesidir.
World Economic Forum	1989	Girişimcilerin rakiplerine kıyasla fiyat ve fiyat dışı özellikleri açısından daha çekici olan mal ve hizmetleri dizayn etme, üretme ve satma yeteneğidir.
Sharples, Milham	1990	Üretilen ürün ya da hizmetlerin mümkün olan en uygun fiyatlarla, uygun zamanda ve uygun yerde müşterilerine teslim edilmesi, bu işlemler sırasında en azından tüketilen kaynakların fırsat maliyeti kadar kazancın elde edilmesidir.
Ghose, Kharas	1993	Firmanın, yerli ve yabancı rakip firmalara kıyasla, ürün fiyatı ve/veya ürün kalitesi tesliminde dakiklik ve satış sonrası servis gibi fiyat-dışı unsurlar açısından şu anda ve gelecekte aynı durumda veya rakiplerinden daha üstün olmasıdır.
Feurer, Chaharbaghi	1994	Müşteri değerleri, hissedar değerleri ve organizasyonun değişen rekabetçi ortamı içinde faaliyet gösterme ve bu ortama tepki verme kabiliyetidir.
TÜSİAD	1997	Müşterilerin şirketin sunduğu mal ve hizmetlerin alternatifleri karşısında tercih etmelerini sürdürülebilir bazda sağlama yeteneğidir.
Cockburn, Siggel, Coulibaly,Vezina	1998	Firmaların belirli bir pazarda ürünlerinin rakiplerinin fiyatlarına eşit ya da daha düşük bir fiyatla satabilme yeteneğidir.

Kaynak: Tarafımızdan derlenmiştir.

Endüstriyel rekabet gücü, ihracata yönelik sanayileşme politikaları izleyen ülkeler için önemli bir konu teşkil etmektedir. Bireysel firmalar global piyasalarda mal üretip rekabet ettikleri için endüstriyel rekabet gücü analizi firmaların kolektif performans katılımını dikkate almak durumundadır (Sirikrai and Tang, 2006:71-72). Endüstri düzeyinde rekabet gücü, ülke firmalarının yabancı rakipler karşısında (ya da karşılaştırmalı) koruma ve sübvansiyon olmadan sürdürülebilir bir başarıya ulaşmalarıdır şeklinde de ifade edilebilir (Blunck, 2006:1). Ayrıca endüstri

düzeyinde rekabet gücü, açık ticarete sahip olan diğer bölge veya ülkelerdeki aynı endüstrilerin karşılaştırmalı olarak tespit edilebilmesidir[1].

Endüstriyel rekabet gücü, benzer mallar üreten firmaların oluşturduğu gruplar olarak tanımlanabilen ilgili endüstrilerin kendi mallarını ihraç edebilme yeteneğidir şeklinde genel bir bakış açısıyla da ifade edilebilir (IEA, 2005:18). Genel olarak, "endüstri düzeyinde rekabet gücü, bir endüstrinin rakiplerine eşit ya da daha üst düzeydeki bir verimlilik düzeyinde uluslararası piyasanın gereklerine uygun mal ve hizmet üretebilme ve daha düşük maliyetlerle uluslararası piyasaların standart ve taleplerine uygun mal ve hizmetleri üretebilmesini sağlayan icat ve yenilikleri gerçekleştirme yeteneğidir" (Aktan ve Vural, 2004a:16).

Ulusal (Uluslararası) düzeydeki rekabet gücü, ülke vatandaşlarının hayat standartlarını yüksek bir seviyeye getirme başarısı olarak tanımlanabilir. Tüm ülke vatandaşlarının yüksek yaşam standardı seviyesi, verimlilik artışında meydana gelen sürekli gelişmelerle sürdürülebilir. Ulusal düzeydeki rekabet gücü, ülke yaşam standardının büyüme seviyesi, toplam verimlilik artışı ve ülke firmalarının ihracat ya da doğrudan yabancı sermaye yatırımları ile dünya piyasalarına girişlerini artırma yeteneği ile ölçülür (Blunck, 2006:1-2).

Bir ülkenin uluslararası rekabet gücü, kendi ülke sınırları içinde üretim yapan ve ihracat yoluyla sunumda bulunan firmaların kendi ihracat performansı ile ölçülen, ülkedeki bütün firmalarının toplam ihracat performansıdır (Nachum et al., 2001:279). Uluslararası rekabet gücü konusu yeni inceleme konularını ortaya çıkarmakta ve daha çok değişkenin dikkate alınmasını önemli hale getirmektedir. URG, firma kapasitesinin dış piyasalardaki rakiplerine oranla daha fazla performansa ulaşması ve gelecekte yüksek performansını sürdürebilmesi olarak tanımlanabilir[2].

"Bir ülkenin rekabet gücüne sahip olduğunu söyleyebilmek için rakiplerine kıyasla yaşam kalitesinde veya reel milli gelirde artış ile ifade edilebilen bir ekonomik performansa sahip olması gereklidir. Ülke, bu ekonomik performansı yabancı üreticilerle rekabet ederken (açık piyasa koşullarında) göstermeli ve rekabet gücünde meydana gelen kısa vadeli iyileşmelerin uzun vadede ekonomik performansının sürdürülebilirliğini tehlikeye atacak dengesizliklere yol açmaması gerekir" (Vural, 2006:181).

ULUSLARARASI REKABET GÜCÜNÜ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Uluslararası rekabet gücünü belirleyen faktörler iktisadi yaklaşımlara göre ve ekonomik faktörlere göre incelenebilir. İktisadi yaklaşımlara göre uluslararası rekabet gücünü belirleyen faktörler rekabet gücü teorisinde önemli yere sahip olan Adam Smith'in Mutlak Üstünlük, David Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlük, Heckscher-Ohlin-Samuelson Teoremi, Paul Krugman'ın Yaklaşımı, Michael Porter'ın Elmas Modeli ve Cho ve Moon'un Dokuz Faktör Modeli gibi temel düşünceler ile açıklanmaya çalışılacaktır.

Adam Smith'e göre merkantilist düşüncedeki en önemli problem, bir ülkenin ticaretten kazançlı çıkabilmesi için diğer ülkelerin kaybetmesi gerektiği (sıfır toplamlı oyun) düşüncesidir. Smith bu görüşe karşı çıkarak, pozitif toplamlı oyunla, ülkelerin ticaret yaptığı ülkeler ile birlikte aynı anda ve karşılıklı fayda elde edebileceklerini ileri sürmektedir (Cho and Moon, 2005:5). Adam Smith ticaretin temelini, ülkelerden her birinin belirli bir malın üretiminde mutlak üstünlüğe sahip olmasına dayandırmaktadır (Soeren, 2002:90).

Adam Smith mutlak üstünlük teorisi ile serbest ticaret ve uluslararası uzmanlaşmanın yararlarını açıklamaktadır. Smith'e göre bir ülke karşı ülkeye göre hangi malı daha düşük maliyetle üretiyorsa, o malın üretiminde uzmanlaşmalı ve bunları ihraç ederek pahalıya üretebildiklerini dış ülkelerden ithal etmelidir (Seyidoğlu, 2003:17). "Adam Smith'in anladığı anlamda üstünlük, bir malın diğer ülkelere göre bir ülkede daha prodüktif üretilmesidir. Bu şekilde uluslararası uzmanlaşma sonucunda, üretim faktörleri ülkeler arasında daha etkin bir şekilde kullanılacak ve dünya üretiminde artış sağlanacaktır" (Karluk, 2003:14).

Karşılaştırmalı üstünlükler teorisine göre, bir ülke herhangi bir malda mutlak üstünlüğe sahip olmasa bile bu ülke diğer ülkelerle yapacağı uluslararası ticaret ile fayda sağlayabilecektir (Cho and Moon, 2005:7). "Eğer bir ülke bazı malların üretiminde diğer mallara göre daha yüksek oranlarda verimli ise (maliyetleri düşük), neden daha az üstün

[1] http://www3.unicatt.it/unicattolica/dipartimenti/DISES/allegati/wpdepperucerrato32.pdf (09.07.2008)
[2] http://www3.unicatt.it/unicattolica/dipartimenti/DISES/allegati/wpdepperucerrato32.pdf (09.07.2008)

olduğu alanlarda üretim yaparak kaynaklarını israf etsin. Bunun için en iyi politika, ilgili ülkenin karşılaştırmalı olarak en etkin olduğu alanların üretiminde uzmanlaşması ve bunları ihraç ederek göreceli pahalıya üretebildiklerini diğer ülkelerden ithal etmesidir" (Seyidoğlu, 2003:18-19).

Heckser-Ohlin-Samuelson (HOS) modeli faktör yoğunluklarının farklı olmasını ticaretin ortaya çıkmasındaki temel neden olarak kabul etmektedir (King, 2004). HOS modeli Heckser-Ohlin Teorisi, Faktör Fiyat Eşitliği Teorisi, Stolper-Samuelson Teorisi ve Rybczynski Teorisinden oluşmaktadır.

Heckscher-Ohlin teoremine göre, ülkeler en yoğun hangi üretim faktörüne sahiplerse o üretim faktörleri ile en iyi şekilde donatılmış olan malları ihraç etmelidirler (Winters, 1991:31). H-O modeli ülkeler arasında teknolojik farklılıkların olmadığı varsayımına dayanır. Bu varsayımdan hareketle karşılaştırmalı üstünlüğün, üretim faktörlerinin göreli faktör yoğunluğuna dayandığını öne sürmektedir. Ülkeler faktör yoğunluğuna sahip oldukları üretim alanlarında uzmanlaşarak bu alanlarda maliyet avantajına sahip olurlar ve dış ticarette rekabetçi bir üstünlük elde edebilirler (Seyidoğlu, 1998:69; Vural, 2006:182).

Faktör fiyat eşitliği teoremine göre serbest dış ticaret, ülkeler arasında faktör fiyatlarını belli varsayımlar altında eşitler ve bu bakımdan uluslararası serbest faktör hareketliliği ile aynı sonuçlar elde edilir (Seyidoğlu, 2003:69; Karluk, 2003:39). "Uygulamada, ülkelerin dış ticareti kısıtlayıcı politikaları, üretim fonksiyonlarının ülkeler arasındaki farklılığı, üretim faktörlerinin homojen olmaması ve sendikaların etkisi gibi faktörler nedeniyle dış ticaret yapan ülkelerde faktör fiyatları birbirine eşit değildir" (Aktan ve Vural, 2004a:21).

Stolper-Samulson teoremine göre serbest ticaret, ihracat endüstrilerinde yoğun kullanılan faktörün lehinedir. Korumacılık ise ithalata rakip endüstride yoğun olarak kullanılan faktörün lehinedir. Serbest ticaret, bol olan üretim faktörüne dayalı sektörlerdeki kazancı artırırken, kıt olan üretim faktörlerine dayalı sektörlerdeki kazancı azaltmaktadır (Stolper and Samuelson, 1969, Yarbrough and Yarbrough, 2005).

Rybczynski teoremine gore, "yalnız bir faktörün arttığı durumlarda bu faktör üretim teknolojisinin, onu yoğun biçimde gerektirdiği endüstride kullanılacak, arzı sabit olan faktöre yoğun ihtiyaç duyulan endüstride ise üretim düşecektir" (Seyidoğlu, 2003:74).

Paul Krugman'a göre rekabet gücü kavramı ülke düzeyinde kullanılması durumunda herhangi bir anlamı olmayan, sadece verimlilik kavramının başka bir ifadesi durumunda kullanılan bir kavram olduğunu düşünmektedir (Krugman, 1994:28–44). Krugman'a göre rekabet gücü üç tehlike içermektedir. Birincisi, ülkenin rekabet gücünü artırmak için harcanan para boşa gidebilir. İkinci olarak, korumacılık ve ticaret savaşlarına, son olarak ise başarısız kamu politikalarına neden olabilir. Krugman'a göre bir ülkenin ekonomik güçleri, dünya piyasalarındaki başarısı ile değil yurtiçi verimliliğine göre belirlenmelidir. Krugman rekabet gücü takıntısının tehlikeli olduğunu düşünmekte ve verimlilik üzerine odaklanılması gerektiğini savunmaktadır (Cho and Moon, 2005:21).

Porter'ın tezine göre yüksek yoğunluktaki yerel rekabet uluslararası başarıya neden olmaktadır. Porter'ın paradigması uluslararası rekabet avantajı, en iyi şekilde elmas modeli ile açıklanabilir. Elmas modeline göre yerel rekabet koşulları anahtar unsurlardan oluşmaktadır. Eğer başarı sürdürülmek isteniyorsa bu koşulların (Firma stratejisi, yapısı ve rekabeti, Faktör koşulları, Talep koşulları, İlgili ve destekleyici endüstriler) tamamı teşvik edilmelidir (Porter, 1990a:4).

Porter, rekabet avantajı teorisinin son aşamasının analiz oluşumu olan ekonomik gelişmeyi, ülkeler ve ulusal farklılıklarda refah ve büyüme üzerinde açıklamaktadır. Porter'ın analizinde ulusal refah tamamen rekabet avantajının gelişimine bağlıdır. Sürdürülebilir rekabet avantajı, firmaların gelişimine ve firmaların geliştirilmiş üretim faktörleri üzerindeki inovasyon ve yatırımlara dayanan rekabet avantajlarına bağlıdır. Ulusal düzeyde bu yöntemler emek verimliliğini geliştirir ve kişi başına düşen reel geliri arttırır. Ayrıca bu gelişim endüstrilerin ve faaliyetlerin değişen ulusal bir kompozisyonunu kapsamaktadır. Firmalar kendi geliştirdikleri daha fazla sermaye ve teknoloji yoğun olan çok fazla fiyat odaklı endüstrilerde rekabet avantajlarını kaybederler. Endüstri içerisinde firmalar daha fazla farklılaşmış segmentlere doğru hareket ederler. Firmalar daha düşük teknolojik faaliyetlerini deniz aşırı ülkelerden

değiştirirler ve kendi yönetim merkezlerinde (home base)[3] uzmanlığın ve kalitenin en üst seviyesinde gerekli olan faaliyetleri yoğunlaştırırlar (Grant, 1991: 539). Porter'ın dört aşamalı gelişim yöntemi tablo 3'te özetlenmektedir.

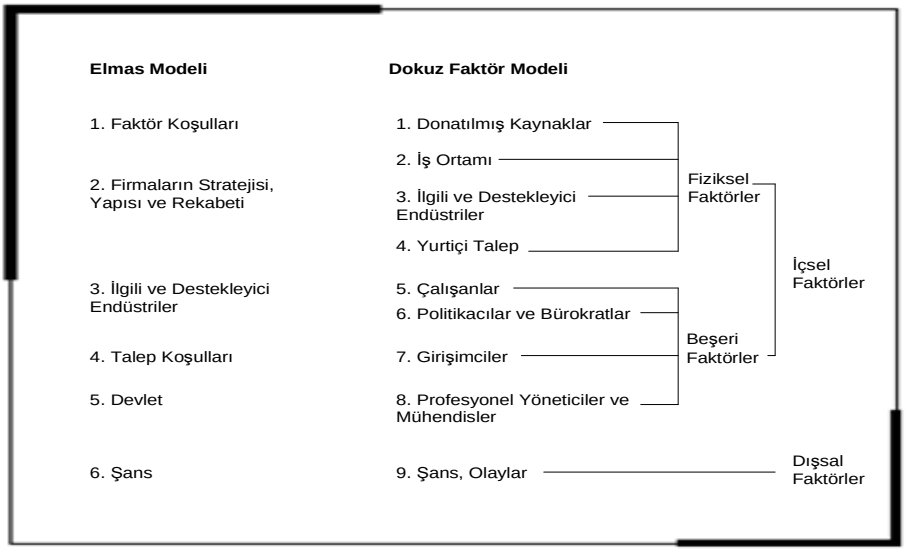
Tablo 3. Ulusal Rekabet Gelişiminin Aşamaları

Gelişim Faktörleri	**Rekabet Avantajının Kaynakları**	**Örnekler**
Faktör Koşulları	Temel üretim faktörler (Ör: doğal kaynaklar, coğrafik konum, vasıfsız işgücü)	1980 öncesi: Kanada Avustralya, Singapur, Güney Kore
Yatırım	Sermaye donatımında yatırım ve deniz aşırı ülkelerden teknoloji transferi. Tüketimin üzerinde yatırım lehine ulusal mutabakat gereksiniminin diğer oluşumu.	1960'lı yıllar boyunca Japonya. 1980'li yılar boyunca Güney Kore'nin geniş iç pazarı, risklerin kabulü.
İnovasyon	Yeni teknoloji oluşumunun sürdürülmesi için ulusal avantajın tüm dört belirleyicisinin etkileşimi.	1970'li yılların sonlarından buyana Japonya, 1970'li yılların başından buyana İtalya, büyük savaş sonrası dönemin büyük bir bölümü boyunca İsveç ve Almanya.
Refah	Elmas modelinin canlılığına sebep olan refah yönetimi üzerindeki ehemmiyet tersine dönerse: tıkanmış inovasyon rekabet avantajını yıpratır, geliştirilmiş faktörlerdeki yatırımlar yavaşlar, rekabet azalır ve bireysel motivasyon eksilir.	Savaş sonrası dönemde Birleşik Krallık, 1980'den buyana A.B.D., İsviçre, İsveç ve Almanya.

Kaynak: (Grant, 1991:540)

Dokuz faktör modeli ile Porter'ın elmas modeli arasındaki fark faktörlerin dağılımı ve yeni faktörlerin eklenmesidir (Bknz. şekil 5). Elmas modeli hem doğal kaynakları hem de emeği faktör koşulları içinde barındırmaktadır. Fakat dokuz faktör modeli ise emeği çalışanlar kategorisi içine koyarken doğal kaynakları da donatılmış kaynakların altına yerleştirmektedir. Beşeri faktörler uluslararası rekabet gücünü elde etme amacı ile birlikte fiziksel faktörleri seferber etmektedir.

[3] Yönetim merkezi (home-base): Teşebbüsler için gerekli olan rekabet avantajını oluşturan ve sürdüren ülke (Porter, 1990b:19).



Şekil 1. Elmas ve Dokuz Faktör Modellerinin Karşılaştırılması
Kaynak: (Cho and Moon, 2005:143)

Ekonomik tarife göre rekabet gücünü belirleyen faktörler mikro (firma) düzeyde ve makro (ulusal-ülkelerarası) düzeyde olmak üzere iki ana grupta ele alınabilir (Vural, 2006:185). Mikro (firma) düzeyde rekabet gücünü belirleyen temel faktörler, fiyat ve maliyet rekabetini belirleyen faktörler, yani verimlilik, fiyatlar, ücretler ve maliyetler ile fiyat dışı rekabeti gündeme getiren ürün ve hizmetlerde farklılık yenilik, kalite gibi etkenlerden oluşur (Vural, 2006:185). Mikro açıdan rekabet gücünü belirleyen faktörler Tablo 4'te özetlenmektedir.

Tablo 4. Mikro Düzeyde Rekabet Gücünü Belirleyen Faktörler

Mikro Düzeyde Rekabet Gücünü Belirleyen Faktörler	
1/ bir firmanın rekabet gücünün asli kaynakları, bir firmanın rekabet potansiyelinin sıralaması	
Bir firmanın kaynakları •maddi: gayrimenkul, mali ve beşeri varlıklar •manevi: - bilgi - itibar - organizasyon kültürü - beşeri sermaye - fikri mülkiyet hakları - ticari markalar	**Bir firmanın kapasitesi ve yeterliliği** •öğrenme yeteneği •yenilikçilik •girişim •ilişki oluşturabilme yeteneği: firma-çalışanlar ve firma-piyasa arasında
2/ Bir firmanın rekabet gücü koşullandırmaları	
İçsel faktörler •firma mülkiyetinin karakteri •yönetim ve organizasyon sistemi •pazarlama, özellikle firma-piyasa ilişkisinin oluşturulması bağlamında •çalışanların nitelikleri •üretim kararları	**Piyasa faktörleri** •piyasa arzının büyüklüğü •talep faktörleri •mal ve hizmet fiyatları •mal ve hizmet kalitesi •bir mal ya da hizmet satışının koşulları •piyasa rekabetinin yoğunluğu (rakipler tarafından gerçekleştirilen stratejiler)
Dışsal faktörler •kurallar: teknik, ekolojik, yasal •bir firmanın yönetim-organizasyon ve tasarım koşulları •yerli bir şubenin düzenlenme biçimi (destekleyici ve ilgili şubeler) •üretim faktörleri donatımı	**Piyasa dışı faktörler** •üretim kaynakları yapısının büyüklüğü, kullanım etkinliği •sosyo-ekonomik sistem •ekonomi politikası (mali, para, döviz, eğitim) •sosyal sermaye •rekabet politikası •işletmenin kurumsal çevresi •altyapı devleti (temel, teknolojik, ekolojik) •sosyal değerlerdeki değişiklikler •kayıt dışı ekonomi •borçlanma=gelir üzerindeki harcamalar, teknik yöntem

Kaynak: http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/45/4.pdf (17.07.2008)

Uluslararası rekabet gücünü belirleyen makro-ekonomik faktörler iş ve çalışma ortamı, ekonomik ve teknolojik altyapı, eğitim ve öğretim, girişimcilik ve işletme gelişimi, yenilikçilik ve yaratıcılık, kamusal politikalar, verimlilik, fiyatlar, maliyetler ve kalite gibi faktörlerden oluşmaktadır (NCC, 2004).

İş ve Çalışma Ortamı

İstikrarlı ve sağlam bir iş ve çalışma ortamı uluslararası rekabet gücünün makro bazda temel belirleyicilerinden birisidir. İş ve çalışma ortamının elverişli olabilmesi için yerel rekabetin yeterli düzeyde olması, regülasyon politikalarının rekabet gücünü arttıracak şekilde teşvik edici ve kolaylaştırıcı olması, iş gücü piyasasında emek arz ve talebinin değişen piyasa koşullarında birbirine hızla uyum sağlaması ve yüksek kalitede beşeri sermaye ile düşük işsizliğin bir arada olması, makro ekonomik istikrarın sağlanması, ticari dışa açıklıktaki artışın sağlanması ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ülkeye çekilmesi gerekmektedir (NCC, 2004; Vural, 2006:186; Aktan ve Vural, 2004b:83–97; Ul Haque, 1995:49).

Ekonomik ve Teknolojik Altyapı

Ekonomik altyapı bir ekonominin etkin işleyişi için ihtiyaç duyulan fiziksel altyapının tüm formlarını işaret etmektedir. Ekonomik altyapının kilit unsurları ulaşım, enerji, iletişim ve konut altyapılarını içermektedir. Teknolojik altyapı, modern bir ekonomideki altyapı ağının önemli bir parçasıdır ve bu durum her geçen gün daha da artmaktadır. Ayrıca teknolojik altyapı geniş bir servis ağı ve tesisi, özellikle bilgi ve iletişim altyapısı (geniş bant vs.), araştırma merkezleri ve teknoloji parklarını ifade etmektedir (NCC, 2004). Ekonomik ve teknolojik altyapının kalitesindeki artış firmaların daha düşük maliyette üretim yapmasını, daha hızlı bir şekilde küresel piyasalara ulaşmasını sağlayarak firmaların rekabetçi avantaj elde etmelerini kolaylaştırır. "Rekabet avantajı, mevcut teknolojilerin etkin ve yenilikçi uygulamaları üzerine inşa edilebilir" (Garelli, 2006:612).

Eğitim ve Öğretim

Eğitim ve öğretim rekabet gücünün önemli faktörlerinden biridir. Çünkü bilgi rekabetin temeli konumundadır. Eğitim, ekonomik performansın önemli bir noktasını oluşturmaktadır. Eğitim kişisel geliri arttırmakta ve bir ülkenin ortalama eğitim seviyesindeki artış, toplam çıktı miktarını pozitif yönde etkilemektedir (Kruger and Lindahl, 1999:327–330). Pozitif ekonomik sonuçlardaki bulgulara göre eğitime yapılan yatırımların yüksek seviyelerde olması bazı sosyal faydaların (arttırılmış sosyal içerme, daha düşük suç oranı, indirgenmiş refah bağımlılığı ve daha iyi sağlık koşulları) artmasına öncülük etmektedir (EC, 2003:163).

Girişimcilik ve İşletme Gelişimi

Girişimcik, risk alma ve inovasyon ile nitelendirilen yeni firmalar yaratma yöntemidir. İşletme gelişimi, yeni kurulan veya var olan firmaları daha büyük çapda uluslararası ticaret yapan firmalar haline getirme yöntemidir (NCC, 2004). Rekabet gücünü arttırmak isteyen firmalar teknik altyapılarını geliştirmeli, kaynaklarını daha yüksek katma değer üreten faaliyetlere yönlendirmeli, kendi bünyelerinde yeni teknolojiler geliştirmeli veya dışarıda üretilen teknolojileri adapte etmeli, uygun niteliklere sahip beşeri sermayeyi üretme, kendisine çekme ve elde tutma yeteneğine sahip olmalı, firmanın lojistiğini yönetme ve arz zinciri ağını oluşturma ve iyileştirme yeteneğine sahip olması gereklidir (Vural, 2006:187–188).

Yenilikçilik (İnovasyon) ve Yaratıcılık

İnovasyon, yeni ve var olan bilgiyi ve teknolojiyi ticari değere dönüştüren ve mevcut yöntemleri yeni araçlarla yeniden şekillendiren yaratıcı yöntemdir (NCC, 2004). "Yenilikçilik ve yaratıcılık, tüketicilerin beğeni ve tercihlerine yanıt veren yeni ürün ve hizmetlerin yaratılmasını, mevcutların kalite ve albenilerinin arttırılıp maliyetlerini aşağıya çekilmesini ve bütün bu gelişmeleri mümkün kılacak yol, yöntem ve süreçlerin bulunmasını gerektirir"(Vural, 2006:188).

Kamusal Politikalar

Devlet, teşebbüslerin çeşitli faaliyetlerini destekleyerek onların rekabet güçlerini doğrudan etkileyebilmektedir. "Devlet, iş dünyasının karşı karşıya kalacağı riskleri azaltmak için fonksiyonel (eğitim, sağlık ve altyapı alanlarında ekonominin tümünü etkileyen, firmalar üzerinde yansız bir etki oluşturan ve yasaların işlevini artırmaya amaçlayan kamusal müdahaleler) ya da seçici (korumacılık uygulamaları, ihracatın teşviki, ar-ge teşvikleri gibi belirli sektör ya da firmaları hedefleyen kamusal müdahaleler) nitelikteki müdahalelerle makro- ekonomik ortamı iyileştirebilir, altyapıyı geliştirebilir ve firmaları teşvik edebilir" (Aktan ve Vural, 2004a:49–50).

Uluslararası rekabet gücünün artırılmasında devlet etkinliğinin sağlanması için: 1) Teşebbüsler için rekabet koşulları yaratmaktan başka olan işletme faaliyetlerine yönelik devlet müdahaleleri minimum olmalıdır. 2) Ekonomik girişimlerdeki dışsal riskleri minimize etmek için öngörülebilir makroekonomik ve sosyal koşulları devlet sağlamalıdır. 3) Ekonomi politikasını değişen uluslararası koşullara adapte etmede devlet esnek olmalıdır. 4) Toplumun güvenliği temin edilirken sağlanan doğruluk, eşitlik ve adaletin meydana getirdiği toplumsal çerçeveyi devlet sağlamalıdır (Garelli, 2006:612).

Verimlilik, Fiyatlar, Maliyetler ve Kalite

Verimlilik üretimde kullanılan girdilerin çıktıya oranı olarak tanımlanabilir. Verimlilikte meydana gelecek olan artışlarla rekabet gücü olumlu yönde etkilenebilir ve uzun vadede ülkenin iktisadi büyüme potansiyeli artırılabilir (Aktan ve Vural, 2004b:118). Firmaların rekabet gücüne sahip olabilmesi için, rakiplerine kıyasla daha az girdi ile daha çok çıktı üretebilen, yüksek düzeyde katma değer elde edebilen firmalar olması gereklidir. Firmaların faaliyette bulundukları yerdeki iş yapma maliyetleri firmanın verimliliğini etkileyebilmektedir. Fiziki altyapı (iletişim, ulaşım vb.), girdi (enerji,hammadde v.b.) ve hukuki altyapı (mülkiyet haklarının korunma düzeyi, vergi düzeyi, regülasyon yükü v.b.)'dan kaynaklanan maliyetler firmaların verimliliğini ve rekabet gücünü etkilemektedir. Firmaların daha ucuz ve daha üstün kalitede mal ve hizmet üretmesi, ürünün kalitesi, sunulan hizmet ve ürünün çekiciliği gibi unsurlar açısından rakiplerine denk veya daha üstün bir konumda olması ve düşük maliyette yenilik ve icat yapabilmesi firmaların rekabet gücünü daha yüksek seviyeye çıkarmaktadır (Vural, 2006:188).

ULUSLARARASI REKABET GÜCÜNÜ ARTIRMAYA YÖNELİK DEVLET POLİTİKALARI

Ulusal firmaların rekabet gücünü artırmada ve devamlılığını sağlamadaki devletin temel görevi, ulusal rekabet hukuku ve politikalarını rekabet edilebilir bir çevre oluşturacak şekilde yapılandırmasıdır. Rekabet edilebilir çevre oluşturmak için makro-ekonomik istikrarın sağlanması, ticaretin serbestleştirilmesi, korumacı ticari politikaların, keyfi ve açık olmayan sanayi politikalarının kaldırılması, kamu hizmetlerinin azaltılması ve modernizasyonu ve piyasalarda tekelleşmenin engellenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda rekabet gücünü artırmada devlet aşağıda sıralanmakta olan aşamaları gerçekleştirmek için önemli roller benimsemelidir (Lachmann, 1999:19-21):

- Yurtiçi ve yurtdışı piyasalardaki koşullara, teknoloji ve fiyatlara yönelik enformasyonun sağlanması
- Etkin iletişim ve ulaşım sistemlerinin oluşturulması
- Teknolojik ve örgütsel teknik bilginin (know-how) sağlanması
- Nitelikli beşeri kaynakların oluşturulması
- Üretimi destekleyecek fiziki, ekonomik ve sosyal altyapının iyileştirilmesi
- Girişimcilik kapasitesinin teşvik edilmesi
- Üniversite ve eğitim sistemi ile sanayi arasındaki ortaklığın geliştirilmesi
- Olumlu dışsallıkların (ör: teknolojik ilerleme ve beşeri kaynak eğitimi) teşvik edilmesi, olumsuz dışsallıklar (ör: doğal çevreye zarar verilmesi) caydırılarak piyasa aksaklıklarının düzeltilmesi
- Sağlam bir para ve maliye politikasının oluşturulması
- Sosyal güvenlik sisteminin etkin hale gelmesi için reformların yapılması
- Siyasi ve ekonomik istikrarı sürdürecek uygulamaların hayata geçirilmesi
- Genel mülkiyet ve fikri mülkiyet haklarının korunması
- Dengeli, etkin ve dünya koşullarına uygun bir vergi sistemi ve rekabet hukukunun oluşturulması

Çalışmamızda rekabet gücünün artırılması için devletin izlemesi gereken roller kamu kesiminin etkinliğini artırmaya yönelik politikalar ve makro-ekonomik reformların oluşturulması ve sürdürülmesi olmak üzere iki ana başlık altında aktarılmaya çalışılacaktır.

Kamu Kesiminin Etkinliğini Artırmaya Yönelik Politikalar

"Gelişmiş pek çok toplumda devlet, en önemli siyasi, ekonomik ve sosyal güç olarak kabul edilmektedir" (Saygılıoğlu ve Arı, 2002:17). Geleneksel olarak, bir devletin rolü ulusal savunmayı organize etmek, dış ilişkileri yönetmek ve hukuku korumak olarak adlandırılmaktadır (Mohamed, 2001). Piyasa ekonomisine dayalı bir sistemde devletin rolü kamusal mal ve hizmetleri etkin bir biçimde sunmak; piyasanın işleyişini düzenleyen eşit ve adil kuralları belirleyip uygulamak ve dışa açık rekabet koşullarını oluşturmaktır (Vural, 2006:189).

Küresel bir ekonomide bölgesel ve küresel ticaret ve yatırımlarla bağlantısı olan tüm ölçekteki firmalar sayesinde piyasa mekanizmalarını destekleyen ve sürdüren kurumları geliştirmek için özel sektör, sivil toplum örgütleri, uluslararası finansal kuruluşlar ve kamu çıkarlarını kollayan gruplar ile devletler işbirliği içinde çalışmak zorundadırlar. Gelişmekte olan ve geçiş ekonomileri içinde yer alan birçok ülkedeki devletler, kendi rollerini dönüştürmelerine rağmen rekabet gücünü artırmak için ihtiyaç duyulan işlemleri benimsemede ve geleneksel fonksiyonları terk etmede pek çok devlet başarılı olamamıştır (Rondinelli, 2003:1).

Küreselleşme sürecinde devletin en önemli rolü "oyunun kurallarını" oluşturmak ve zayıf kesimleri piyasa başarısızlıklarından kaynaklanan hastalıklardan korumaktır. Piyasa sisteminde devletin geleneksel ekonomik rolü toplumun sağlığını, asayişini, güvenliğini ve refahını korumak, piyasa davranışları için adil ve eşitlikçi kuralları oluşturma, güçlendirme ve açık (serbest) rekabeti garanti altına almaktır. Piyasa başarısızlıkları ile mücadelede, devlet genellikle konjonktürel dalgalanmaların, bedavacılık sorununun, sosyal eşitsizliklerin ve olumsuz dışsal taşmaların negatif etkilerini yok etmek için ekonomiye müdahalede bulunur (Rondinelli, 2003:14).

Birçok piyasa örneğinde mal ve hizmetlerin etkin bir şekilde sunulabilmesine rağmen, bazı ülkelerde ve belirli zamanlarda özel sektör sosyal değerli "kamusal malları" kârlı bir şekilde temin edemez. Kişisel ve ulusal güvenlik (polis, adalet ve cezalandırma sistemi, askeri güç) evrensel eğitim, sağlık ve refah hizmetleri ve düşük maliyetli konutlar devlet tarafından ya da kâr güdüsü olmayan organizasyonlar tarafından sunulduğunda genellikle daha fazla elde edilebilirler. Özel sektör yoksul bir kesim için satın alınabilir fiyatlar üzerinden mal veya hizmet arz edemediğinde devlet bazen ekonomide güçlü bir rol oynar. Devlet eşit fayda dağılımını garanti etmemesine rağmen, bir piyasa sisteminde ekonomik faaliyetlerdeki fırsat ve katılımlara yönelik girişleri temin etmeye yardım edebilir. Birçok ülkede devletler bireylerin, hane halkının ve işletmelerin mal ve hizmetlerinin en önemli alıcısıdır (Rondinelli, 2003:14).

Devletin kendi ülkesinin uluslararası rekabet gücünü artırması için rakiplerine kıyasla daha etkin olabilmesine ve/veya varlığı ile kendi firmalarının rekabet gücünü azaltan negatif faktörleri ortadan kaldırmasına bağlıdır (Vural, 2006:190). Bu amaç doğrultusunda devletin uluslararası rekabet gücünü artırmaya yönelik izlemesi gereken aşamalardan biri olan kamu kesiminin etkinliğini artırması kaçınılmazdır. Kamu kesiminin etkinliğinin artırılabilmesi için hukuki altyapının güçlendirilmesi, fiziksel ve teknolojik altyapının artırılması, ekonomik işlemleri gerçekleştiren yasal kurumların güçlendirilmesi, mülkiyet haklarının oluşturulması ve güçlendirilmesi, devletin verimliliğinin, hesap verme sorumluluğunun ve çevikliğinin artırılması (yolsuzluğu kontrol etme ve etik kurallar oluşturma, kamu yönetimini daha fazla sorumlu hale getirme, yasal kurumları güçlendirme ve devleti adem-i merkeziyetçi bir yapıya büründürme) gerekmektedir.

Hukuki Altyapının Güçlendirilmesi

"Modern demokrasilerde yönetim hukuka bağlı olup; hukukun üstünlüğü ve hukuka uygunluk, yönetimin her alanında ve düzeyinde, bütün eylem ve işlemlerinde sağlanması temel ve vazgeçilmez bir ilke olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda denebilir ki devlet, saygınlığını ve gücünü ülkede hukuk devletini egemen kılmaktan ve etkin bir adalet kurumunun altyapısını üretmekten almaktadır" (Saygılıoğlu ve Arı, 2002:107).

"Hukuk devleti ilkesinin hayata geçirilmesi ve etkin bir biçimde uygulanması iktisadi faaliyetlerin güvenilir bir hukuki ortamda gerçekleşmesini garanti altına alır" (Vural, 2006:190). Bu bağlamda devletin rolü, piyasa işlemleri için oyunun kurallarını oluşturmak ve aynı zamanda hakem rolünü uygulamaktır (Bertucci and Alberti, 2003:17).

Hukuki altyapının güçlendirilmesi uluslararası rekabet gücünün artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Yasal kurumlar işletme yönetimini ve hissedar haklarını güçlendirmeli, rekabet hukuku ve politikasını, sağlam ve tedbirli bir finansal sektörü, dengeli iflas ve güvenli borç rejimini garanti altına almalıdır (Nabi and Luthria, 2002:12). Aynı zamanda yasal kurumların piyasada faaliyet gösteren tüm aktörlere eşit ve tarafsız biçimde yaklaşması, saydam olması ve yolsuzluğa neden olacak açıkları bulundurmaması gereklidir.

Birçok ülke hükümeti sadece yasal ve kurumsal organları güçlendirmekle kalmamalı aynı zamanda hukuki sistemi de etkin hale getirmelidir. Güçlü yaptırımlar yâda hukuki kurumlar olmaksızın yasalaşan ticaret hukuku sadece anlamsız yasal bir mevzuatı resmeder[4]. Güçlü hukuki kurumlar; haksızlıkların düzeltilmesi ve uyuşmazlık çözümlerinin makul

[4] Gelişmekte olan ülkelerde 3600 firma üzerinde Dünya Bankası tarafından yapılan araştırma neticesinde Latin Amerika, Sahraaltı Afrika, Orta ve Doğu Avrupa ve Eski Sovyetler Birliğindeki firmaların %80'inde "yetkili makamların vatandaşlarını ve mülkiyetlerini suçlulardan korumasına yönelik güven eksikliği" ve %70'in üzerinde de firmaların "kendi işlemlerini gerçekleştirirken yaşadıkları en büyük problemin hukuki tahmin edebilememezlik" olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Broadman and Recanatini, 2000).

ve zamanlı elde edilmesi için sivil vatandaşların ve firmaların yasal prosedürlere eşit erişimini garanti altına almaktadır. Hukuki kurumlar ticari ve sivil kanunları uygularlar ve davalar neticesinde yanlış belirlenmiş kararlar için uygun yasal yolları önerirler. Güçlü ve bağımsız hukuki kurumlar muktedir ve objektif hakimlere; uygun fiziksel tesislere, yönetime ve mahkemelerin kayıt bakımına; ve dengeli mahkeme prosedürlerine, delil kuralları ve delil keşfine sahiptirler. Birtakım yasal standartları oluşturmak ve güçlendirmek, yabancı yatırımcılara adil muameleyi güvence altına alır. Bu yasal standartlar kayıt ve duruşma kurallarını ve yabancı firmaların kuruluşlarını ve uluslararası ticaret ve yatırımlarda bulunan bir ülkenin iştiraklerini kolaylaştıran ulusal işlemlerin genel standartlarını içermektedir (Rondinelli, 2003:32).

Fiziksel ve Teknolojik Altyapının Artırılması

Altyapı hizmetleri, genel olarak üretim zincirinin en üst basamağında yer almaktadırlar ve daha alt basamaklara çok önemli girdiler üretirler. Altyapı hizmetleri, ticari kullanıcıların doğrudan maliyetlerine etki etmekte, tüketiciler için ise, elektrik örneğinde olduğu gibi talep esnekliği düşük mal ve hizmetler olarak bütçelerinde önemli yer tutmaktadırlar (Ardıyok, 2005:65). "Altyapı hizmetleri gerek ekonomik kalkınma gerekse yaşam kalitesi açısından önemi giderek artan hizmetlerden birini oluşturmaktadır. Başlıca enerji, haberleşme, ulaştırma ve su ve kanalizasyon alt sektörlerinden oluşan altyapı hizmetlerinden yararlanma imkânı özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sorundur. Birtakım ortak özellikler taşımakla birlikte, belirli nitelikler açısından farklılaşan bu sektörler; sanayileşme, globalleşme, kentleşme, hızlı nüfus artışı gibi ekonomik ve demografik değişimler karşısında daha etkin ve kaliteli hizmet sunumu ihtiyacını ortaya koymaktadır" (Aktan ve Dileyici, 2005:19).

Modern ve etkin fiziksel ve teknolojik altyapılar ulusal, bölgesel, yerel ekonomik büyümenin ve yurtiçi ve uluslararası ticaretteki özel teşebbüs iştirakleri ile oluşan kanalların önkoşuludur. Fiziksel altyapı deneyim fikirleri bir gerekliliktir fakat ekonomik farklılaştırmayı geliştirmek ve verimli teşebbüsleri güçlendirmek için yeterli bir koşul değildir. Ekonomik altyapı ve hizmetlerin sağladığı içerikler kamusal faydalar (enerji, telekomünikasyon, şebeke suyu arzı, sıhhi tesisat ve kanalizasyon sistemi, katı atık toplama ve yok etme, ve gaz borusu hattı); kamusal çalışmalar (yollar, büyük barajlar ve kanal çalışmaları); ve diğer ulaşım olanaklarını (şehir içi ve şehirlerarası demiryolu, şehir içi taşımacılığı, liman ve suyolları, ve havayolları) içermektedir. Daha da önemlisi, teknolojik inovasyon tarafından hareket ettirilen küresel bir ekonomide devletler, teknolojik altyapı kurmada ve desteklemede giderek artan derecede önemli bir rol oynamak zorundadırlar (Rondinelli, 2003:33-34).

"Günümüzde firmalar, her düzeyde rekabetin artması, hızla değişen ve şekillenen yeni piyasa koşulları ve gittikçe daha karmaşık ve önemli hale gelen tüketici ihtiyaç ve taleplerini karşılayabilme gereksinimi gibi etkenlerin yanı sıra teknolojik gelişme ve yenilenmenin sonucunda firmaların kullandığı ürün ve süreçlerin eskimesine ve kısa ürün-yaşam döngüsü gibi nedenlerle eskiye kıyasla daha büyük bir rekabet baskısına maruz kalmaktadırlar. Yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve ürün geliştirmenin daha maliyetli ve karmaşık bir hale gelmesi bu yöndeki gerilimi daha da artırmaktadır" (Aktan ve Vural, 2004c:164). Kamusal politikalar, başarılı bir teknolojik gelişim programı için bilgisel, kurumsal ve finansal piyasa eksikliklerini gidermek ve firmalarla birlikte çalışma ihtiyacı duyarlar. Başarılı bir teknolojik gelişim programında üç anahtar girdi dikkate alınmalıdır (Luthria, 2002:101):

- Yüksek kalitede beşeri sermaye ve vasıflar oluşturma
- Teknolojik altyapı ve sanayi bağlantısını güçlendirme
- Teknoloji gelişimi için finans girişlerini geliştirme

Gerekli bir endüstrileşme bileşeni, güçlü bir teknolojik jenerasyon gelişimi, difüzyon ve elde tutma kabiliyeti, firma seviyesindeki verimliliği artırmanın ana unsurlarıdır (Luthria, 2002:98). Teknolojik altyapı, ülke büyüklüğüne, kapasitesine, amacına ve sektörel veya endüstriyel yoğunluğuna göre farklılık göstermektedir, fakat genellikle üç ana kategoride gruplandırılabilir (Luthria, 2002:102):

- Ölçüm, standart, test etme ve kalite enstitüleri
- Araştırma ve teknoloji laboratuarları ve geliştirme merkezleri
- Bağlantı – Tasarım tesisleri: teknoparklar, endüstri kümeleri

Uluslararası rekabet gücünün artırılmasında başarılı olmak için, ülkeler sadece yeni teknolojiler geliştirmekle kalmamalı aynı zamanda bu teknolojileri etkin bir biçimde uygulamalı ve yaymalıdır (Luthria, 2002:107). Teknoparklar ve endüstri kümelenmeleri düşüncesi, fiziksel olarak firmaları, üniversiteleri ve araştırma enstitülerini (hatta küçük ve büyük firmaları bile) aynı kampus veya endüstriyel parkta bir araya getirmek ve birbirleri arasında karşılıklı etkileşimi geliştirmektir. Gelişmekte olan ülkelerde, asıl konularda mutabakat sağlayacak şekilde tartışmalara açık olarak, bütün ilgili destek grupları (devlet, bilim camiası, özel araştırma destekçileri ve yabancı teknolojilere erişimi sağlayan sanayiler) ile ilişki içinde olmaya ihtiyaçları duymaktadırlar (Nabi and Luthria, 2002:21-22).

Özel sektörün yenilikçi kabiliyetini teknolojik gelişim ve difüzyon ile cesaretlendirerek güçlendirmek, hızla oluşan önemli bir reform önceliği haline gelmiştir (Luthria, 2002:115). "Ülkeler, teknolojik ilerlemeyi sağlamak, yüksek teknolojilere dayalı üretim altyapısını kurmak ve yenilik-icatları artırmak amacıyla kamu kesimi olarak araştırma-geliştirme kurumları oluşturabilecekleri gibi özel sektörün bu alandaki faaliyetlerini destekleyebilirler. Teknolojik gelişmeleri sergileyen, özel firmaların bilgiye erişimini kolaylaştıran, teknik yardım sağlayan, eğitim hizmetleri sunan, standartlar koyan, ortak araştırma projeleri yürüten ve araştırma geliştirme projelerini mali açıdan destekleyen teknoloji geliştirme merkezi veya benzeri uygulamalar devletin katkısını azamiye ulaştırabilir"(Vural, 2006:197).

Ekonomik İşlemleri Gerçekleştiren Yasal Kurumları Güçlendirme

"Hukukun üstünlüğünü" oluşturmak ve güçlendirmek (ticari işlemler için güvenilir bir yasal çerçeve sağlamak) etkin ve etkili bir yönetim için piyasa ekonomisinde kılavuzluk yapmakta ve doğal kaynakları ve ekolojik sistemi korumak için bir sistem oluşturmaktadır. Şeffaf bir sistemde oluşmayan ticaret hukuku, firmaların sahiplerinin ve yöneticilerinin boşa zaman harcamasına ve her işlem için devlet görevlileriyle parasal müzakerelere girmesine neden olur (bu durum rüşvet ve yolsuzluğa neden olabilmektedir). Ticaret hukuku, firmaların güçlenmesini ve organize olmasını, bağlı olabilecekleri faaliyetlerin tanımlanmasını, yasal ticari faaliyetlerin doğasının ve karakterinin tanımlanmasını sağlar ve firmaların haklarına ve yaptırımlarına açıklık kazandırır. Ulusal hukuk veya uluslararası anlaşmalardan biriyle, yabancı sahipli veya çokuluslu şirketlerin işlemleri için yasal kurumlar oluşturulmalıdır. Bu yasal kurumlar ortak girişimin yabancı sahiplerinin izin verilebilirlik seviyesini ve firma giriş-çıkışlarının tanımlanma koşullarını saptamalıdır ayrıca ülke vatandaşı olmayan kişilerin o ülkede yapacakları faaliyetlerdeki vize kısıtlamalarını, firma tescillerini, tasfiye, iflas ve ithalat-ihracat şartlarını da içermelidir (Rondinelli, 2003:20-22).

Ürün ve fiyatlandırma standartlarını, kısıtlayıcı işletme faaliyetleri üzerindeki anti-tröst yasalar ve düzenlemeleri, kıymetli evrak ve döviz değişimi düzenlemeleri, kredi ve sermayeden yararlanma haklarını, banka faaliyetleri düzenlemelerini oluşturmak ve güçlendirmek için piyasalar yasal kurumlara bağlıdırlar (Rondinelli, 2003:20-22).

Firma desteğine yönelik kurumsal bir yapı, ürün ve fiyatlandırma standartları düzenlemelerini içermelidir (kredi ve sermayeden yararlanmayı, ortak girişimlerin yabancı sahipliğinin izin verilebilirlik seviyesini içeren mülkiyet koşullarını). Etkin bir sistem, kıymetli evrak ve döviz değişimi düzenlemelerini, anti-tröst yasaları ve rekabet düzenlemelerini, sözleşme hukukunu ve ticari hukuki ihtilaflara ve uyuşmazlıkları çözmeye ilişkin düzenlemeleri de içermelidir. Yasal çalışma koşullarını oluşturan iş hukuku, çalışma saatleri, asgari ücretler ve işçi ve işverenlerin zorunlulukları firmalar için etkin bir yasal çerçevenin önemli unsurlarıdır. Birçok piyasa ekonomisinde firmalara yönelik yasal sistem, ticari gayrimenkullerin satış ve yönetimini, kurumlar vergisi kurallarını ve muafiyetleri ve izin verme ve lisanslamaya yönelik düzenlemeleri oluşturmaktadır (Rondinelli, 2003:20-22).

Uluslararası ticaretteki ulusal rekabet gücü, yabancı yatırımcıların adil işlemlerini güvence altına alan birtakım yasal standartlara bağlıdır. Bu yasal standartlar, katılım ve giriş kurallarını, yabancı firmaların kurulum şartlarını, ulusal ticaretin genel standartlarını yâda adil ve tarafsız işlemleri içermektedir. Devletlerin, kâr ve sermayenin transferi ve yerel mahkeme veya uluslararası tahkimlerce yapılan uyuşmazlık çözümlemeleri için etkin mekanizmaları da kurması gereklidir (Rondinelli, 2003:20-22).

Mülkiyet Haklarının Oluşturulması ve Güçlendirilmesi

"Mülkiyet hakları hem politik mekanizmada hem de piyasa mekanizmasında rekabetin ve etkinliğin en önemli şartlarından biridir; ancak mülkiyet hakları iyice tanımlanmış ise, uygun bir şekilde uygulanıyorsa ve işlem

maliyetleri de düşük ise kaynakların en yüksek değerli kullanım yerlerine hareketlerini sağlayacaktır. Mülkiyet hakkının olmadığı durumlarda kaynak dağılımında etkinliği sağlayıcı politikalar, fayda ve maliyetlere ilişkin ödül/sorumluluk bağlantıları kurulamayacağı için uygulanamaz" (Demir, 2006:178).

Piyasa gelişimi ve ulusal rekabet gücü için en önemli kurumlardan birisi, kolaylaştırılmış mülkiyet edinme ve transferi ile oluşturulan güvenilir bir mülkiyet hakları sistemidir. Birçok gelişmekte olan ülkede, "ortak havuz" problemi ile meydana gelen mülkiyet haklarının eksikliği bulunmaktadır; kaynaklar yâda varlıklar aşırı kullanılırlar ve neticede tükenirler çünkü kullanımları üzerinde sınırlama bulunmamaktadır (Rondinelli, 2003:19–20).

Etkin bir mülkiyet hakkı sisteminin olmadığı bir ülkedeki kaynaklar etkin bir biçimde tahsis edilemez (Shleifer, 1994). Birçok ülkedeki uygulanabilir özel mülkiyet haklarındaki eksiklikler, devlete ait hatalı kullanılmış, suiistimal edilmiş, aşırı kullanılmış veya hiç kullanılmamış mülkiyetlerin oluşmasına ve etkin olmayan kaynak dağılımına öncülük etmesine neden olur (Rondinelli, 2003:19–20).

Etkin bir mülkiyet hakları sisteminin kurumsal unsurları mülkiyet edinme hakkını savunan, tescillendiren, kamusal ve özel olarak sahip olunabilecek mülkiyet türlerini, mülk edinme uyuşmazlıklarını gideren, terk edilen yâda haksız şekilde elde edilmiş olan mülkiyetler için tasarruf hakkını elde etme kurallarını içinde bulundurur. Objektif, kapsamlı, istikrarlı ve etkin bir sözleşme hukukunun yapısı bu hakları kurumsallaştıracak şekilde oluşturulmalıdır. Birçok gelişmekte olan ülkede devlete ait olan varlıkların ve teşebbüslerin özelleştirilmesi hala ilk aşamalarında bulunmaktadır. Bu ülkeler etkin bir mülkiyet (fiili ve entelektüel) hakkını kurmaktan ve mülkiyet hakkının verimli amaçlar için kullanılmasından çok uzaktadırlar (Rondinelli, 2003:19–20). "Patent ve telif hakları, marka, isim gibi mülkiyet hakları tesis edilmemiş ise ve sözleşme güvenliği yargı sistemi tarafından desteklenmiyorsa ekonomik ve siyasi rekabet gerçekleşmeyecektir" (Demir, 2006:178).

Devletin Verimliliğinin, Hesap Verme Sorumluluğunun ve Çevikliğinin Artırılması

Piyasa sistemlerine yönelik kurumsal yapı oluşturmadaki devletin rolü belirgindir. Asya Kalkınma Bankasının yıllık raporuna göre iyi yönetişim sıralanmakta olan temel ilkelere dayanmaktadır: hesap verilebilirlik, şeffaflık, tahmin edilebilirlik ve katılımcılık (ADB, 1998:17). Gelişen global piyasa ekonomisi, vatandaşların minimuma inmiş bir yolsuzluk beklentisi neticesinde oluşturulan sorumlu organizasyonlar ile meydana gelen yüksek kalitedeki hizmetlerin devlet tarafından sağlanmasını gerekli hale getirmiştir. Yerleşmiş piyasa ekonomisinde vatandaşlar düşük maliyetle daha iyi hizmetler talep ederler. Firma ve endüstrilerinin dünya piyasalarındaki rekabet gücünü artırmak için araştırmalar yapan ülkedeki politik liderler, daha güçlü firma destek hizmetleri ve altyapısı için artan taleplere karşılık vermek zorundadırlar. Sonuç olarak, birçok ülkedeki hükümetler ekonomik işlemler için yolsuzluğu kontrol etme ve etik kurallar oluşturma girişimlerinde bulunmakta, geniş çapta idari ve sivil hizmet reformlarını üstlenmekte ve idari ve politik kurumları ademi merkezileştirmekte ve demokratikleştirmektedir (Rondinelli, 2003:27-28).

"Devlet, hızlı değişikliklere anında yanıt verebilecek bir çevikliğe sahip olmak için, daha az bürokratik tarzda yeniden yapılanmalıdır. Kamu yönetiminin etkinliğini artırmak için ise liyakate dayalı adil bir işe alma ve terfi sistemi oluşturmalıdır. Özel kesim iktisadi faaliyetlerindeki belirsizliği azaltmak, geleceğe dönük olumlu beklentileri artırmak ve mülkiyet haklarını korumak için yargı kurumları güçlü, etkin işleyen ve hukuk devleti ilkesine uygun davranan bir yapıya kavuşturulmalıdır" (Vural, 2006:190). Bu bağlamda devletin verimliliğinin, hesap verme sorumluluğunun ve çevikliğinin artırılması için aşağıda sıralanmakta olan oluşumların gerçekleştirilmesi gereklidir:

Yolsuzluğu Kontrol Etme ve Etik Kurallar Oluşturma

Piyasa ekonomileri için dönüşüm sürecinde olan ülkelerin yolsuzluk çalışmaları neticesinde, yeni firmaların piyasaya giriş engelleri azaltıldığında, yasal sistemin etkinliği artırıldığında ve altyapı tekelleri ile sağlanan hizmetlerin rekabet gücü artırıldığında yolsuzluğun azaldığı görülmüştür (Rondinelli, 2003:30). Güçlü piyasa kurumları, açık ve şeffaf kurallar, tamamen fonksiyonel kontroller ve dengelemeler, adil regülasyon uygulamaları ve rekabet edilebilir ortam yolsuzluk oluşumlarını ve fırsatlarını azaltmaktadır. Yerel sivil toplum kuruluşları, reklamlar yaparak, şeffaflığı ve hesap verilebilirliği cesaretlendirerek ve potansiyel yolsuzluklara karışan hükümet kararlarını dikkatli bir şekilde gözlemlemek için uluslararası organizasyonlarla ortaklıklar oluşturarak yolsuzluk kaynaklarının teşhis edilmesine

yardımcı olabilirler. Bununla birlikte, etik kurallar oluşturulmalı, yayılmalı, kabullenilmeli, siyasi yönden kabul edilmiş yasal kurumlar ve sosyal organizasyonlar ile desteklenmeli ve devlet tarafından güçlendirilmelidir.

Kamu Yönetimini Daha Fazla Sorumlu Hale Getirme

Bir piyasa ekonomisini oluşturmak veya güçlendirmek genellikle devletlerin çalışma yöntemlerini değiştirmesini gerektirir. Bir piyasa ekonomisinde, devletler politik gücü veya hizmet tedarikini tekelleştiremezler. Genellikle devletler hizmetlerin etkin ve etkili bir şekilde sağlanması için özel katılımlara ve sivil toplum örgütlerine şiddetle güvenmek zorundadırlar (Rondinelli, 2003:30). Küresel ve teknolojik ilerlemeler neticesindeki hızlı değişiklikler, devlet idarelerinin yeniden yapılanmasını ve yönetimdeki bürokratik davranışların azalmasını gerekli hale getirmektedir.

Piyasa gelişimi ve ulusal rekabet gücünü artırmak etkin kamu yönetimi ve kamu hizmetlerini gerektirmektedir. Ekonomik politikaların formüle edilmesi ve uygulanması için ve bunların iyi bir eğitim, uygun bağımsızlık düzeyi ve profesyonel ödüllendirme yapıları ile desteklenmesi için sorumlu olan profesyonel bir teşkilatı, kamu hizmetlerinin cezbedebilmesi ve elde tutabilmesi gerekmektedir. Kamu hizmetlerinin, kamu ve özel sektör arasındaki iletişimi sağlaması için yeterli esnekliğe sahip olması gereklidir. Devleti daha fazla sorumlu hale getirmek için, ortak seçim kriterini kullanarak, liyakata dayalı atamayı oluşturarak ve uygun olmayan politik etkilerden koruyarak kamu hizmetlerine işlerlik kazandırılmalıdır. Politik liderler için politik öğütlerin sağlanması ve hizmetlerin tedariki için üst düzey yetkililere kendi sorumluluklarını yönetebilmesi için yeterli otorite verilmelidir. Aynı zamanda yöneticilere kendi departmanlarındaki diğer personel yönetimi konuları ile ilgilenmeleri ve uygun teknik ve idari kararlar alabilmeleri için de yeterli otorite verilmelidir (pozisyon oluşturmak ve kaldırmak, çalışanların atama, terfi ve transferi). Birçok ülkedeki zor ve yavaş değişimlere rağmen, eğer hükümetler ekonomik gelişimde pozitif bir rol oynarlarsa piyasa ekonomilerindeki kamu hizmetleri daha fazla etkin, etkili, sorumlu ve hesap verilebilir hale gelebilir (Rondinelli, 2003:31).

Yasal Kurumları Güçlendirme ve Devleti Adem-i Merkeziyetçi Bir Yapıya Büründürme

Hukuki altyapının güçlendirilmesi uluslararası rekabet gücünün artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Yasal kurumlar işletme yönetimini ve hissedar haklarını güçlendirmeli, rekabet hukuku ve politikasını, sağlam ve tedbirli bir finansal sektörü, dengeli iflas ve güvenli borç rejimini garanti altına almalıdır (Nabi and Luthria, 2002:12). Aynı zamanda yasal kurumların piyasada faaliyet gösteren tüm aktörlere eşit ve tarafsız biçimde yaklaşması, saydam olması ve yolsuzluğa neden olacak açıkları bulundurmaması gereklidir.

Piyasa mekanizmalarını oluşturmak ve güçlendirmek devletlerin politik sistemlerini demokratikleştirmesine ve kamu kurumlarındaki yönetim kapasitesinin geliştirmesini zorunlu hale getirmiştir. Ekonomik problemler genellikle, kamu hizmetleri ve altyapı hizmetlerini gerçekleştiren merkezi bürokrasilerdeki aşırı kontrol yoğunluğundan kaynaklanmaktadır. Bazı ülkelerin, kendi fonksiyonlarını yerine getirmeleri ve ekonomik kalkınma politikalarını daha fazla etkili uygulamaları için idari ve politik sistemlerini daha fazla adem-i merkeziyetçi bir yapıya büründürmelidirler (Rondinelli, 2003:31-33).

Politik perspektiften desantralizasyon, iyi yönetişimi, daha fazla çoğulculuğu, hesap verilebilirliği, şeffaflığı, vatandaşların katılımını ve gelişimini artırmak için kilit bir stratejidir. İdari açıdan desantralizasyon, merkezi yönetimin tıkanıklığını açan ve yönetimsel boyutlardaki iş yükünü azaltan önemli bir süreçtir. Karar alma mekanizmalarının merkezden yerel kurumlara transfer olmasıyla iş yükü dağıtılmakta ve kamusal hizmet sunumunda daha fazla etkinlik, koordinasyon ve etkinliğin oluşması sağlanmaktadır (Hussein, 2004:107).

Makro-Ekonomik Reformların Oluşturulması ve Sürdürülmesi

Uluslararası ticareti ve yatırımı genişletmek, istihdam oluşturmak, gelir ve serveti artırmak ve ülke vatandaşlarının yaşam standartlarını yükseltmek dolayısıyla ülkenin rekabet gücünü artırmak için devletler makro ekonomik reformları oluşturmak ve sürdürmek zorundadırlar. Birçok ülke açısından bu reformlar rekabetçi piyasalara yönelik kurumsal yapının oluşturulması, yatırımları cezbetmede ticari liberizasyon ve açık ekonominin oluşturulması, sermaye birikimi ve yatırım faaliyetlerinin etkilenmesi (devlet teşebbüslerinin özelleştirilmesi, küçük ve orta

büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) desteklenmesi, çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ) geliştirilmesi, cezbedilmesi ve elde tutulması), inovasyon gelişiminde devlet-sanayi ortaklığının oluşturulması, özendirici maliye politikası açısından vergi ve kamu giderleri politikasından oluşmaktadır.

Rekabetçi Piyasalara Yönelik Kurumsal Yapının Oluşturulması

Günümüzde ülkelerin global ekonomide başarılı olması global ölçekte iktisadi faaliyetlere katılma düzeyi ile doğrudan alakalıdır. Küresel bir ekonomide kazanç sağlamak için, devletler piyasa süreçlerini oluşturmalı, güçlendirmeli yâda mevcut etkinliği devam ettirmelidirler. Ülkelerin global piyasa sisteminin gereklilikleri olan politik, ekonomik ve sosyal kurumlarını yapılandırmaları ülkelerin gönüllü hareket etmelerine ve yeteneklerine bağlıdır (Rondinelli, 2003:15; Vural, 2006:191).

Devletler genellikle kurumsal yapıyı oluşturmada ve güçlendirmede önemli bir role sahiptirler. Bu rol çerçevesinde devletler, kamuda ve özel kesimde şeffaflığı ve etik davranış kurallarını oluşturmalı, yasal düzenlemeleri güçlendirmeli, uygun makroekonomik politikaları geliştirmeli ve sürdürmeli, ticari ve finansal işlemleri serbestleştirmeli, mülkiyet haklarını korumalı ve devlet teşebbüslerini ve arazilerini özelleştirmelidir (Rondinelli, 2003:16).

"Dünya ekonomisi neredeyse tamamen piyasa mekanizmasına dayandığı ve oyunun kuralları büyük ölçüde bu mekanizma çerçevesinde belirlendiği için global piyasalarda mal ve hizmet ticaretinde başarılı olmak bu piyasaların işleyiş mekanizmasına uyumla mümkün olabilmektedir. Ülkeler bu nedenle kendilerini piyasa ekonomisine uyum sağlama zorunluluğu altında hissetmekte ve yapısal uyum politikalarını devreye koymaktadırlar" (Vural, 2006:191).

Ticareti Serbestleştirme ve Yatırımları Cezbetmede Açık Ekonominin Oluşturulması

Rekabet edebilir piyasa ekonomilerinin etkin yönetimi, ülkelerin rekabet edebilir veya rekabeti sürdürebilir bir duruma gelmesi için bütün ülkelerdeki hükümetlerin ticaret ve yatırım politikalarını düzenlemesini gerektirmektedir. Ticari kanun ve düzenlemelerin serbestleştirilmesi ve daha uygun yatırım politikalarının yasalaştırılması yapısal reformların önemli safhaları haline gelmiştir. Reformlar genellikle ihracat piyasalarını genişletmek için kapasite geliştirmeyi ve dış ticaret ve yatırımlarda daha etkin bağlantılar kurmayı amaçlamaktadır. Bu amaçlar ihracatı artırmayı, doğrudan yabancı yatırımları, döviz değişim düzenlemelerini içeren ve yatırım sınırlamaları ile ticari engelleri kolaylaştıran serbest ticaret ve yatırım politikalarını gerektirmektedir (Rondinelli, 2003:18-19).

Ulusal rekabet gücü, her geçen gün giderek artan bir şekilde bölgesel ticari anlaşmalara (serbest ticaret bölgeleri, gümrük birlikleri, ortak pazarlar veya ekonomik birlikler) katılmak için devletin gönüllülüğüne ve yeteneğine bağlı konuma gelmektedir. Ulusal ticaret politikaları şiddetli bir biçimde uluslararası ticari anlaşmalardan etkilenmektedir. Bu ticari anlaşmalar uluslararası "oyun kuralları" olarak anılmaktadır. Ülkeler ve sanayiler rekabet avantajı oluşturmak için bu oyun kurallarına göre hareket etmek zorundadırlar. Standartlar, Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) tarafından oluşturulmaktadır. Bu standartlar ile sadece serbest bir dünya ticaret rejimi doğrultusunda girişimlerde bulunulmamakta aynı zamanda üye ülkelerin anlaşmaları ihlal etmesi durumunda uygulanacak olan ticari cezalar da belirlenmektedir. DTÖ anlaşmalarının temel önlemi üye ülkelerin gümrük tarifelerini azaltmak, ticareti kısıtlayıcı bilimsel temelleri olmayan sağlık ve güvenlik standartları kullanımını engellemek ve ithalat kotalarını tasfiye etmektir. Bu çerçevede bir ülkenin uluslararası rekabet gücünün belirlenmesi, ticaret ve yatırımlar için uluslararası oyunun kurallarını uygulamaya yönelik yapılan ulusal politikaların hızına ve derecesine bağlıdır. (Rondinelli, 2003:18-19).

Sermaye Birikimi ve Yatırım Faaliyetlerinin Etkilenmesi

Piyasa ekonomilerinin güçlendirilmesi ve ulusal rekabet gücünün artırılması için özel sektörün güçlenmesini ve genişlemesini sağlayacak devlet politikaları oluşturulmalı ve uygulanmalıdır. Bu durumun temel nedeni global ölçekte piyasa ekonomisinin yaygınlığı, rakiplerin başarısının büyük ölçüde güçlü ve global firmalara sahip olmaları ve kamu kesiminin dışlama etkisini asgariye indirmelerindeki üstün becerileridir (Rondinelli. 2003:22; Vural, 2006:194). Hızla değişen ve gelişen global ekonomide rekabet etmek isteyen firmalar piyasalarda daha esnek hareket

etmeli, yüksek kalitede üretim yapmak için ileri teknolojiyi kullanmalı, maliyet etkin üretimde bulunmalı, piyasa faaliyet yöntemlerini hızlandırmalı, tam zamanında üretim ve teslimat yöntemleri uygulamalı ve global ölçekte mal ve hizmet kaynakları ile bağlantı içerisinde olmalıdır (Rondinelli, 2003:22; Rondinelli, 2001:8). Rekabet güçlerini artırmak isteyen ülkeler özel sektörü güçlendirmeli, piyasa ekonomisinin etkinliğini artırmalı, kamu kesiminin dışlama etkisini minimize etmelidir. Bu bağlamda sermaye birikimi ve yatırım faaliyetlerin etkilenmesi sağlanarak devlet teşebbüsleri özelleştirilmeli, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler desteklenmeli, çok uluslu şirketler geliştirilmeli, cezbedilmeli ve elde tutulmalıdır.

Devlet Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi

Devletler uluslararası rekabet gücünü artırmada önemli bir role sahiptirler. Fakat rekabet gücünü belirleyen ve ulusal refahı üreten asıl ana unsur firmalardır. Dünya ekonomisinde güçlü ve söz sahibi firmalara sahip olan ülkeler daha güçlü rekabetçi avantaja sahip olan ülkelerdir. Özelleştirme uygulamaları global ölçekte güçlü firmaları ortaya çıkardığı, elde edilen gelirlerle kamu açıklarının kapatılmasına ve ekonomik istikrarın sağlanmasına yol açtığı ve kamu kesiminin dışlama etkisini azalttığı ölçüde uluslararası rekabet gücünü artırır (Vural, 2006:194).

Kamu teşebbüslerinin özelleştirilmesi, ekonomik dönüşüm ve gelişmenin önemli bir unsuru haline gelmiştir. Özelleştirme, gelir getiren kamu teşebbüslerinden ziyade zarar eden çok sayıda kamu teşebbüslerinin özelleştirilmesindeki artan örnekler ile daha ilgi çekici konuma gelmiştir. Hem batılı sanayi ülkelerinde hem de kalkınmakta olan ülkelerdeki finansal sıkıntı çeken hükümetler, özelleştirmeyi bütçe açıklarını azaltma ve gelir yaratma aracı olarak kullanmaktadırlar (Rondinelli, 2003:22-24).

Birçok gelişmekte olan ülkelerdeki özelleştirme hareketi, kamu teşebbüslerine yapılan sübvansiyonlardan altyapı ve sosyal programlara yapılacak olan yatırımlara doğru kamu kaynaklarının yeniden dağılımı, gelişen özel sektörün büyüklüğünü ve dinamizmini geliştirmek ve yurtiçi ve yurtdışı yatırımları artırmak için bir gerekliliktir. Ayrıca özelleştirme ile yeniden yapılandırılan sanayi sebebiyle işinden olan çalışanlara yönelik yeni iş imkânı yaratmak için devlet tarafından ihtiyaç duyulan gelir oluşturulabilir, devletin idari sorumlulukları ve teşebbüs yönetimindeki devlet müdahaleleri yükü azaltılabilir ve tüketicilere daha etkin üretilmiş mallar sağlanabilir. Tüm bu sebeplerden dolayı özelleştirme, hem ekonomik yönden gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde mal ve hizmetlerin üretim ve dağıtımı için devlet sorumluluklarının genişlemesine yönelik alternatif bir yöntem olarak sürdürülmektedir (Rondinelli, 2003:22-24).

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ) Desteklenmesi

Makroekonomik uyum politikaları ve kamu işletmelerinin özelleştirilmesi piyasa ekonomisinin etkinliğinin ve ülkenin rekabet gücünün hemen artacağı anlamına gelmemektedir. Bunların gerçekleşmesi için yeterli büyüklük ve güçte bir küçük işletme ve girişimci arzının oluşturulması gerekmektedir (Vural, 2006:194). Küçük işletmelerin büyümedeki, rekabet edebilmedeki, ihracatı ve inovasyonu gerçekleştirmedeki yetenekleri birçok faktör tarafından geliştirilmektedir (Lall, 2000):

- Seri üretim faaliyetleri yapan gelişmiş ülkelerin rekabet gücünün azalması bu ülkeleri daha yetenekli ve teknolojik üstünlüğe sahip faaliyetlerde bulunmasına doğru itmektedir.
- Hızlı ve sürekli ilerleyen teknolojik gelişmelerin neden olduğu türbülanslar, yerleşmekte olan teknolojinin ve üretimdeki ölçek ekonomilerinin, pazarlama ve Ar-Ge'nin önemli bir hal almasından önceki ilk inovasyon süreçlerinde küçük işletmelerin avantaj sağlamasını kolaylaştırmaktadır.
- Düşük teknoloji tabanlı firmalar için risk sermayesi yeteneğinin büyümesi: girişim sermayesi, özel devlet finansmanı veya uzmanlaşmış finansal hizmetler.
- Uzmanlaşmaya, özel siparişli ürünlere, küçük işletmelerin bilgi erişiminde ve işlemesinde karşılaştıkları handikapları azaltan teknoloji tabanlı bilgi ile yapılan kombinasyona olan talebin artması.
- Bilgisayar tabanlı teknolojileri kullanabilme, küçük işletmelerin maliyetler üzerinde doğrudan rekabet edebilmesi için daha esnek üretim birimleri sağlamaktadır.

- Rekabet baskısından dolayı büyük firmaların küçük firmalara geleneksel taşeronluğu kullanarak maliyetleri azaltmak için yaptırdığı faaliyetler yada küçük iştiraklere yaptırılan yan ürünler
- Taşımacılık ve iletişimdeki teknolojik değişiklikler, taşeron firmaların daha etkin olmalarına imkân sağlamaktadır.
- Politika değişiklikleri küçük işletmeleri cesaretlendirmektedir: gelişmiş ülkelerdeki güçlü rekabet politikaları, daha güçlü KOBİ desteği, kümelenme merkezi planları vb.
- Ticaretin serbestleştirilmesi ve yatırım hareketliliği, küçük firmalar için denizaşırı yatırımlar yapmasında yeni fırsatlar oluşturmaktadır.
- KOBİ kümelenmelerinin dinamik büyümesi, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin uluslararası rekabet güçlerini artırmalarında beraber hareket etmelerini sağlamaktadır.

Sermaye artırımı, mali reform uygulamaları, idari yükleri azaltma, yönetim ve yetenek gelişiminin sağlanması, bilgi yayılımının geliştirilmesi ve piyasalara erişimin artırılması yöntemleri sayesinde küçük işletmelerin teşvik edilmesi için birçok OECD ülkesinde uzmanlaşmış kurumlar da görevlendirilmiştir (OECD, 2000). KOBİ'lerin geliştirilmesi, rekabet edebilir bir ekonomi oluşturmada çok kritik bir konumu meydana getirmektedir. KOBİ'lerin geliştirilmesine yönelik ortamın oluşturulması için devlet aşağıda sıralanmakta olan önemli rolleri gerçekleştirmelidir (Rondinelli, 2003:24-25):

- Piyasalara giriş engellerinin azaltılması ve rekabeti engelleyici davranışların ortadan kaldırılması
- Lisans ve tescile yönelik düzenleyici koşullarda karşılaşılan maliyet ve zaman aksaklıklarının azaltılması
- Küçük işletmelerin ayakta kalmasını ve büyümesini engelleyen resmi ve gayri resmi vergilerin azaltılması
- Ticari işlemler ve anlaşmazlıkları çözmek için etkin bir yasal çerçeve oluşturmak
- Firmaları ve fikri mülkiyet haklarını korumak için yasal çerçevenin güçlendirilmesi
- Küçük işletmelere karşı olumsuz ayrımcılığa sebep olan vergi yapısında reforma gidilmesi
- Küçük işletmelerin kamu ihalelerine katılmasını önleyen kamu ihale prosedür ve politikalarının revize edilmesi
- Küçük işletmelerin işçi istihdamında esnek davranabilmelerini engelleyen işgücü piyasasındaki katılıkların azaltılması
- Küçük işletmelerin bilgi ve piyasalara yönelik erişimini sağlayacak altyapının sağlanması

Çokuluslu Şirketlerin (ÇUŞ) Geliştirilmesi, Cezbedilmesi ve Elde Tutulması

"Ulusal sınırların ötesinde iktisadi faaliyet gerçekleştiren bütün şirketler uluslararası ya da çokuluslu şirketler olarak nitelendirilebilir" (Vural, 2006:195). Çokuluslu şirketler doğrudan yabancı sermaye yatırım faaliyetleri gerçekleştirerek yabancı ülkedeki fiziki sermayeye sahip olan ve bunu işleten firmalardır (Oksay, 1998). "Çokuluslu şirketler, ülkelerin sınırlarını aşmış, gereksinim duyduğu girdileri dünyanın değişik yerlerinden karşılayan, üretimini değişik ülkelerde gerçekleştiren ve ürünlerini birçok ülkeye pazarlayabilen işletmelerdir" (Aydemir ve Demirci, 2006:7). ÇUŞ'lar doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ve teknolojik gelişmelerin önemli bir kısmını gerçekleştirdikleri için rekabet gücünün gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadırlar. Bir ülke sahip olduğu ÇUŞ sayısını artırabilirse dünya ekonomisindeki rekabet gücünü de artırabilecektir. Bu bağlamda, ülkeler rekabet güçlerini artırmak için çokuluslu şirketleri cezbedecek, elde tutacak ve geliştirecek politikalar izlemelidir.

Çokuluslu şirketler gerçekleştirecekleri yatırımların yerlerini belirlerken önem arz eden etkenleri dikkate almaktadırlar (Aktan ve Vural, 2004c:217):

- Ekonomik ve siyasi istikrar
- Elverişli bir iş ortamı ve uygun bir hukuki ve fiziki altyapının varlığı
- Bürokratik engellerin asgari düzeyde olması
- Elde edilen karın serbestçe yurtdışına aktarılabilme olanağı
- Ev sahibi ülkede ortaya çıkacak uyuşmazlıkların uygun bir çözüm mekanizmasına bağlanması

Piyasa gelişimi ve ulusal rekabet gücü yüksek derecede, ÇUŞ yatırımlarının cezbedilmesine ve özelleştirilmiş firmaları ve KOBİ'leri uluslararası ticaret ve yatırımlarda daha aktif şekilde faaliyet göstermeleri için

cesaretlendirecek iş çevresinin oluşturulmasına bağlıdır. Çokuluslu şirketlerin gerçekleştirdiği doğrudan yabancı yatırımlar gelişmekte olan ülkelerin uluslararası üretim ve piyasa ağlarına entegre olması fırsatını sağlamaktadır. ÇUŞ'lar, günümüz küresel ekonomik entegrasyon sürecinin itici gücü konumundadır (Rondinelli, 2003:26). Bu itici gücü cezbetmek adına bazı iktisadi faaliyetler (vergi tatilleri ve yatırım indirimi uygulamalarında olduğu gibi sınaî faaliyetler), varlıklar (amortismana tabi varlıklar), organizasyonlar (büyük-küçük işletme ayrımı) veya finansman teknikleri (borç-özkaynak ayrımı) lehine vergi kanunlarında yapılan tercihli uygulamalar olarak nitelendirilebilecek vergi teşvikleri uygulanmaktadır. İktisadi büyüme ve rekabet gücünün teşvikinde en iyi çözüm vergi sisteminin uluslararası normlara uyumlu olması ve uygun makroekonomik, yasal, yapısal ve düzenleyici bir ortam ile desteklenmesidir (Vural, 2006:196).

İnovasyon ve İnovasyon Sistemleri Gelişiminde Devlet-Sanayi Ortaklığının Oluşturulması

İnovasyon ve inovasyon sistemleri verimli bir yenileme sürecini ifade etmektedir. Bu süreç yeni mal ve hizmetleri, yeni işletme modellerini veya piyasaları, yeni üretim organizasyonu süreçlerini, yeni kabiliyetleri veya girdi kaynaklarını içermektedir. İnovasyon sistemi aynı zamanda organizasyon ağlarını, jenerasyon, difüzyon ve bilgi ve teknoloji kullanımını (sırasıyla model açıklamaları, inovasyonun hızı ve oranı ve inovasyonun ekonomik başarısını içermektedir) şekillendiren ve biçimlendiren bireyleri ve kurumları da oluşumu içerisinde bulundurmaktadır (Marklund et al., 2004**)**. Bir inovasyon sisteminin performansı, farklı yetenek ve bilgideki kişilerle olan iletişime ve karşılıklı etkileşime bağlıdır. İnovasyon, modern ekonomide aynı zamanda ve her yerde oluşan bir fenomendir (Mclean and Pillia, 2005:209).

Uluslararası rekabet gücünü artırmak için inovasyon ve inovasyon sistemleri gelişiminde devlet-sanayi ortaklığının oluşturulması kaçınılmazdır. Bu çerçevede işletmeler ve devletler, kümelenmelerin parçaları olan diğer işletmelerle, devlet organlarıyla ve diğer paydaşlarla daha büyük başarılara ulaşmak için birlikte çalışmanın artan öneminin farkındadırlar. İnovasyona yönelik firma yeteneği, sanayileşmemiş sektör kurumlarına, teknoloji ve inovasyonu anlayan bilgi tabanlı firma ve diğer kurumlarla düzenli etkileşim içinde olan alacaklılara ve yatırımcılara, firma dışı faktörlere ve birçok ülkedeki çeşitli dışsal kurumlarla olan karşılıklı etkileşim ağı kompleksine bağlıdır. Devlet varlıkları ile firmalar arası bağlantıları kolaylaştıran ülkeler, kolaylaştıramayan ülkelere göre daha zengin; bilgi ve teknoloji kaynakları ile firmalar arasındaki etkin bağlantıya sahip ülkeler sahip olmayan ülkelere göre daha iyi konumdadırlar (Hargroves and Smith, 2005: 208-209).

İnovasyon ve inovasyon sistemleri gelişiminde devlet-sanayi ortaklığının gerçekleştirilmesinde ulusal bir inovasyon sistemi oluşturulmalıdır. Ulusal inovasyon sistemi, faaliyetleri ve etkileşimi başlatan, etkileyen, modifiye eden ve yeni teknolojileri yaygınlaştıran kamu ve özel sektördeki kurumsal ağ; üretimde etkileşim, difüzyon ve yeniliklerin kullanımı, ekonomik yararlanma ve bilgiden oluşan unsurlar ve ilişkiler; ulusal firmaların yenilikçi performanslarını biçimlendiren etkileşimlere sahip kurumlar bütünü olarak tanımlanabilir (OECD, 1997). OECD'ye göre bir ulusal inovasyon sistemi projesi, yenilikçi firmalar, yenilikçi firma ağları, kümelenmeler, beşeri kaynakların akışkanlığı, organizasyonel eşleştirmeler ve rakiplerini yakalamaya çalışan ekonomik anlayış unsurlarını bulundurmalıdır (OECD, 1999).

Ulusal inovasyon sistemi oluşturulmasında devletin yapması gereken faaliyetler aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Hirshhorn et al., 2000):

- Sanayi, devlet ve üniversitelerdeki araştırmacılara yönelik bilgi paylaşımı ve bilgi ağını güçlendirecek altyapıyı geliştirmek.
- Teknoloji geliştirmedeki özel özel/kamu ortak çalışmalarını güçlendirecek mekanizmaları oluşturmak.
- Yeni teknolojilerin bilgi transferini artırmak için araçlar oluşturmak
- Yönetim uygulamaları, beşeri kaynaklar ve organizasyonel düzenlemelerin çeşitliliği üzerindeki bilgileri yaygınlaştırmak.
- Mükemmelleştirme Merkezleri sayesinde sanayi, devlet ve üniversitelerdeki araştırmacıların liderliğindeki işbirliklerini kolaylaştırmak ve araştırmaların ticarileştirilmesi işlemini hızlandırmak.

Vergi ve Kamu Giderleri Politikası

Uluslararası rekabet gücünü artırmayı hedefleyen politikalar öncelikle firmaların sağlıklı bir şekilde faaliyet gösterebilecekleri makro-ekonomik ortamı oluşturmalıdır. "Sürdürülebilir bir rekabet gücü artışı ekonomik istikrar ve sağlıklı bir iktisadi büyüme trendinin yakalanması halinde mümkün olabilir" (Vural, 2006:192).

Rekabet gücünü olumlu yönde etkilemeye yönelik oluşturulan vergi politikaları ile belirli sektör ve faaliyetlerde diğerlerine göre daha avantajlı bir durum ortaya çıkarılabilir, vergi yapısı sermaye birikimini değiştirmek suretiyle rekabet gücünü etkileyebilir ve teşvikler yoluyla yatırım ve sermaye faaliyetlerini desteklemede kullanılarak kaynak-sermaye birikimi ve teknolojik ilerleme açısından olumlu etkiler oluşturulabilir (Vural, 2006:193).

Kamu giderleri politikası rekabet gücü üzerinde aynı anda farklı etkiler oluşturabilmektedir. Toplam kamu giderlerinde meydana gelebilecek bir artış dışlama etkisinin ortaya çıkmasına ve böylece özel kesim yatırımlarının azalarak olumsuz bir etki oluşabilmesine neden olmaktadır. Tam tersi bir şekilde kamu giderlerindeki artış özel kesime olumlu dışsal etki yapabilir ve rekabet gücünü pozitif yönde etkileyebilir (El-Khouri, 2002: 225-226). Kamu giderleri güçlü olumlu dışlama etkileri ortaya çıkarabilmekte ve bu giderlerde yapılan artışlar ile rekabet gücünde sürdürülebilir artışların yapılmasına neden olabilmektedir. Bunlar fiziki altyapı hizmetlerine (ulaşım, iletişim, enerji, bilgi teknolojileri vb.) yapılan yatırımlar ile beşeri sermayenin kalitesini artıran temel eğitim, sağlık, mesleki eğitim ve yaşam boyu eğitim giderleri, fiziki altyapının bakım onarım için yapılan kamu tüketim giderleri ile araştırma-geliştirme yönelik kamu giderlerini oluşturmaktadır (Vural, 2006:193).

SONUÇ

Bir devletin temel varlık sebebi vatandaşlarının refah seviyesini ve yaşam kalitesini yükseltmektir. Hızla küreselleşen günümüz dünya ekonomisinde bu temel varlık sebebinin yerine getirilebilinmesi için devletlerin uluslararası piyasalarda rekabet edebilir güçlü firmalara sahip olması gereklidir. Çünkü rekabet eden devletler değil firmalardır. Öncelikle firmaların rekabet güçlerini artırmalarına yönelik tedbirler almaları ve uygulamaları, küreselleşen dünya ekonomisinde aktif rol oynayabilmeleri için de dinamik stratejiler geliştirmelidir. Devlet firmaların rekabet gücünü artırmak ve etkin bir biçimde çalışabilmeleri için piyasa ekonomisini destekleyen ve kuvvetlendiren stratejiler belirlemelidir. Firmalar uluslararası piyasalardaki rakiplerine kıyasla yüksek katma değere sahip ürün ve hizmetler sunmalı ve bu alanlarda uzmanlaşmalıdır. Yüksek katma değer üreten, yüksek kazanç getiren ve ekonomik büyümeye önemli derecede katkı sağlayan üretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi ülkenin rekabet gücünü önemli derecede artıracaktır. Yüksek katma değere sahip ürün ve hizmetleri üretebilmek için kamu kesimi ile özel sektörün senkronize bir biçimde çalışması, üniversite-sanayi arasında güçlü bir işbirliğinin sağlanması, devletin olumlu dışsallıkları teşvik etmesi olumsuzları ise düzeltmeye yönelik politikalar izlemesi gereklidir.

Devletlerin vatandaşlarının yaşam standartlarını ve kalitesini artırabilmesi yani ülkenin uluslararası rekabet gücünü artırabilmesi için kamu kesiminin etkinliğinin artırması ve makro ekonomik reformları oluşturması gerekmektedir. Kamu kesiminin etkinliğinin artırılabilinmesi için hukuki altyapının güçlendirilmesi, fiziksel ve teknolojik altyapının artırılması, ekonomik işlemleri gerçekleştiren yasal kurumların güçlendirilmesi, mülkiyet haklarının oluşturulması ve güçlendirilmesi, devletin verimliliğinin, hesap verme sorumluluğunun ve çevikliğinin artırılması (yolsuzluğu kontrol etme ve etik kurallar oluşturma, kamu yönetimini daha fazla sorumlu hale getirme, yasal kurumları güçlendirme ve devleti adem-i merkeziyetçi bir yapıya büründürme) gerekmektedir.

Uluslararası ticareti ve yatırımı genişletmek, istihdam oluşturmak, gelir ve serveti artırmak ve ülke vatandaşlarının yaşam standartlarını yükseltmek dolayısıyla ülkenin rekabet gücünü artırmak için devletler makro ekonomik reformları oluşturmak ve sürdürmek zorundadırlar. Birçok ülke açısından bu reformlar rekabetçi piyasalara yönelik kurumsal yapının oluşturulması, yatırımları cezbetmede ticari liberizasyon ve açık ekonominin oluşturulması, sermaye birikimi ve yatırım faaliyetlerinin etkilenmesi (devlet teşebbüslerinin özelleştirilmesi, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) desteklenmesi, çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ) geliştirilmesi, cezbedilmesi ve elde tutulması), inovasyon gelişiminde devlet-sanayi ortaklığının oluşturulması, özendirici maliye politikası açısından vergi ve kamu giderleri politikasından oluşmaktadır.

KAYNAKLAR

Asian Development Bank (ADB), "Governance in Asia: From Crisis to Oportunity", Annual Report, 1998

Aktan C.Can ve İstiklal Yaşar Vural, **Rekabet Gücü ve Rekabet Stratejileri**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, 2004a

Aktan C.Can ve İstiklal Yaşar Vural, **Rekabet Gücü ve Türkiye**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, 2004b

Aktan C.Can ve İstiklal Yaşar Vural, **Yeni Ekonomi ve Yeni Rekabet**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, 2004c

Aktan C.Can ve Dilek Dileyici, "Genel Olarak Altyapı Hizmetleri", Ed. Coşkun Can Aktan, Dilek Dileyici, İstiklal Yaşar Vural, **Altyapı Ekonomisi Altyapı Hizmetlerinde Serbestleşme ve Özelleştirme**, Seçkin Yayıncılık, ss:11–20, 2005

Ardıyok Şahin, "Altyapı Hizmetlerinde Devletin Düzenleyici Rolü", Ed. Coşkun Can Aktan, Dilek Dileyici, İstiklal Yaşar Vural, **Altyapı Ekonomisi Altyapı Hizmetlerinde Serbestleşme ve Özelleştirme**, Seçkin Yayıncılık, ss:65–80, 2005

Aydemir Muzaffer ve M. Kemal Demirci, **İşletmelerin Küreselleşme Stratejileri ve KOBİ Örneklerinde Bir Uygulama**, Gazi Kitabevi, 2006

Baron R.&Econ, **Economic Fiscal Instruments: Competitiveness Issues Related to Carbon/Energy Taxation**, AIXG, Working Paper No.14, Paris, 1997

Bertucci Guido and Adriana Alberti, "Globalization and the Role of the State: Challanges and Perspectives" http://unpan1un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN006225.pdf
Erişim tarihi: (24.11.2008)

Blunck Franziska, "What is Competitiveness?", http://www.competitiveness.org/article/articleview/774 , Publishing date: 26.06.2006, Erişim tarihi: (08.07.2008)

Broadman Harry G. and Francesca Recanatini, "Seeds of Corruption Do Market Institutions Matter?", **World Bank Working Paper,** No: 2368, Washington D.C., 2000

Cho Dong-Sung and Hwy-Chang Moon, **From Adam Smith to Michael Porter Evolution of Competitiveness Theory**, World Scientific, 2005

Çivi Emin, "Rekabet Gücü: Literatür Araştırması", **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt 8, Sayı:2, ss:21-38, 2001

Cockburn John, Eckhard Siggel, Masaoly Coulibaly, Slyvian Vezina, "Measuring Competitiveness and It's Sources: The Case of Mali's Manufacturing Sector", **African Economic Policy Paper**, Discussion Paper No.16, October 1998

Demir İbrahim, "Bir Devlet Başarısızlığı Olarak Temsili Demokrasilerde Etkinsizlikler ve Sebepleri", Ed. Coşkun Can Aktan, **En Az Devlet En İyi Devlet Devlet Başarısızlığının Anatomisi**, Çizgi Kitabevi, 2006

Depperu Donatella and Daniele Cerrato, "Analyzing International Competitiveness at the Firm Level: Concepts and Measures",
http://www3.unicatt.it/unicattolica/dipartimenti/DISES/allegati/wpdepperucerrato32.pdf Erişim tarihi: (09.07.2008)

El-Khouri Samir, "Fiscal Policy and Macroeconomic Management", Ed: Mohsin S. Khan, Saleh M. Nsouli, Chang-Huey Wong, **Macroeconomic Management: Programs and Policies**, , Wahington DC. IMF, pp: 201-228, 2002

European Commission (EC), **European Economy,** No: 6, 2003

Feurer Stanley and Kazem Chaharbaghi, "Defining Competitiveness: A Holistic Approach", **Management Decision**, Vol.32, no.2, pp: 49-58, 1994

Garelli Stephane, "Competitiveness of Nations: The Fundamentals", **IMD World Competitiveness Yearbook 2006**, pp: 607-618, 2006

Ghose D. and H. Kharas, "International Competitiveness, The Demand for Exports and Real Effective Exchange Rates in Developin Countries", **Journal of Development Economics** 41, 1993

Grant Robert, "M., Porter's Competitive Advantage of Nations ': an Assessment", **Strategic Management Journal**, Vol. 12, No. 7, pp: 535-548, 1991

Hargroves Karlson James and Michael H. Smith, **the Natural Advantage of Nations Business Opportunities, Innovation and Governance in the 21st Century**, Earthscan London Sterling, VA, 2005

Hirshhorn Ronald, Serge Nadeau, Someshwar Rao, "Innovation in a Knowledge-Based Economy: the Role of Government", 2000
http://pacific.commerce.ubc.ca/kbe/rao.pdf
Erişim tarihi: (30.12.2008)

Hussein Mustafa K., "Decentralisation and Development: the Malawian Experience", **Africa Development**, Vol. XXIX, No:2, pp:106-133, 2004

IDABC, eGovernment Observatory, **The Impact of E-government on Competitiveness, Growth and Jobs**, Background Research Paper February 2005

International Energy Agency (IEA), Industrial Competitiveness under the European Union Emissions Trading Scheme, **IEA Information Paper**, Julia Reinaud, 2005

Karluk S. Rıdvan, **Uluslararası Ekonomi Teori ve Politika**, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2003

King Philip G., **International Economics and International Economic Policy,** McGraw-Hill College**,** 2004

Kruger Alan B. and Mikael Lindahl, "Education for Growth in Sweden and the World", **Swedish Economic Policy Review** 6, pp: 289-339, 1999

Krugman Paul, "Competitiveness: A Dangerous Obsession", **Foreign Affairs**, Vol.73, pp:28-44, 1994

Lachmann W., "the Development Dimension of Competition Law and Policy", **UNCTAD Series on Issues in Competition Law and Policy**, United Nations, New York and Geneva, 1999

Lall Sanjaya, "Strengthening SMEs for International Competitiveness", **Egyptian Centre for Economic Studies, Workshop on What Makes Your Firm Internationally Competitive**, CAIRO, March 6-8, 2000

Luthria Manjula, "Supporting Technology Generation and Diffusion at the Firm Level", Ed. Ijaz Nabi, **Building Competitive Firms: Incentives and Capabilities**, Washington, DC, USA: World Bank Publications, pp: 98-117, 2002

Marklund Göran, Rolf Nilsson, Patrik Sandgren, Jennie Granat Thorslund, Jonny Ullström**, The Swedish National Innovation System 1970–2003: A Quantitative International Benchmarking Analysis**, Vinnova Analysis VA, 2004

Mclean Rob and Jaya Pillia, "From Clusters to National Systems of Innovation", in **the Natural Advantage of Nations Business Opportunities, Innovation and Governance in the 21st Century**, Edited by Karlson James Hargroves and Michael H. Smith, Earthscan London Sterling, VA, 2005

Mohamed H.E. Dato' Mustapa, "the Chancing Role of Government in Malaysia in the New Millennium", 2001 http://unpan1un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN002294.pdf Erişim tarihi: (24.11.2008)

Nabi Ijaz and Manjula Luthria, "Building Competitiveness: A Roadmap and Policy Guide", Ed. Ijaz Nabi, **Building Competitive Firms: Incentives and Capabilities**, Washington, DC, USA: World Bank Publications, pp: 1-28, 2002

Nachum L., G.G. Jones, J.H. Dunning, "the International Competitiveness of the UK and Its Multinational Enterprises", **Structural Change and Economic Dynamics**, pp: 277-294, 2001

NCC, **Annual Competitiveness Report 2004**, Dublin: Forfas and National Competitiveness Council (NCC), 2004

OECD, **National Innovation Systems**, 1997

OECD, **Small and Medium Enterprise, Outlook Enterprise, Industry and Services**, 2000

Oksay Suna, "Çokuluslu Şirketler Teorileri Çerçevesinde, yabancı Sermaye Yatırımlarının İncelenerek, Değerlendirilmesi", **Dış Ticaret Müsteşarlığı Dergisi,** Sayı 8, Ocak 1998

Porter Michael E., "New Global Strategies for Competitive Advantage", **Planning Review, ABI/INFORM Trade&Industry**, 1990a

Porter Michael E., **the Competitive Advantage of Nations**, Free Press, New York, 1990b

President's Commission on Industrial Competitiveness, **Report of the President's Commission on International Competitiveness**, Washington D.C., 1985

Rondinelli Dennis A., "Making Metropolitan Areas Competitive and Sustainable in the New Economy", **Journal of Urban Technology**, Volume 8, Number 1, pages 1-21, 2001

Rondinelli Dennis A., "Promoting National Competitiveness in a Globalizing Economy: the State's Changing Roles", 2003
http://unpan1un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN005782.pdf
Erişim tarihi: (12.11.2008)

Saygılıoğlu Nevzat ve Selçuk Arı, **Etkin Devlet Kurumsal Bir Tasarı ve Politika Önerisi**, Sabancı Üniversitesi Yayınları, 2002

Seyidoğlu Halil, **Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Uygulama**, Geliştirilmiş 12. Baskı, İstanbul: Güzem Yayınları, 1998

Seyidoğlu Halil, **Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Uygulama**, Geliştirilmiş 15. Baskı, İstanbul: Güzem Yayınları, 2003

Sharples J. and N. Milham, "Long Run Competitiveness of Australian Agriculture, Unites States Department of Agriculture, Economic Research Service", **Foreign Agricultural Economics**, Report No.243, 1990

Shleifer Andrei, "Establishing Property Rights", **Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics**, Washington, DC: World Bank, pp: 93-117, 1994

Sirikrai Sajee B. and John C.S. Tang, "Industrial Competitiveness Analysis: Using the Analytic Hierarchy Process", **Journal of High Technology Management Research** 17, pp: 71-83, 2006

Soeren Kjeldsen-Kragh, **International Economics Trade and Investment**, Copenhagen Business School Press, 2002

Stolper Wolfgang F. and Samuelson Paul A., "Protecting and Real Wages" BHAGWATİ Jadish, **International Trade**, Penguin Books Inc., Harmondsworth, 1969

TÜSİAD, **Rekabet Stratejileri ve En İyi Uygulamalar: Türk Elektronik Sektörü**, Aralık-1997

Ul Haque Irfan, Ed., **Trade, Technology and International Competitiveness, Economic Development Institute of the World Bank**, EDI Development Studies, Washington D.C., 1995

Vural İ. Yaşar, "Uluslararası Rekabet Gücünün Teşvikinde Devletin Rolü", Ed: Aktan C.Can, Dilek Dileyici, İ. Yaşar Vural, **Kamu Ekonomisi ve Kamu Politikası**, Seçkin Yayıncılık, ss:179–200, 2006

Yarbrough Beth V. and Robert M. Yarbrough, **the World Economy: Trade and Finance**, South-Western Pub., 2005

Winters L. Alan, **International Economics, Routledge**, 4th Edition, 1991

World Economic Forum, **World Competitiveness Report**, Genava: IMEDE, 1989

http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/45/4.pdf
Erişim tarihi: (17.07.2008)

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

The Underlying Reasons for Turkey's Application for the Membership of the E.C.

Dr. Ahmet Sanverdi

Abstract: The aim of this article is to examine the underlying reasons for Turkish Membership of the EC. The case is examined in three parts; the cultural reason, named as 'to be European', the Greece reason which can be named as political reason and economic reasons. This study will try to explain the above reasons in a historical as well as a critical approach and try to highlight the main obstacles between Turkey and the EC in the process.

Key words: Turkey, European Community, EC, Turkish Membership of the EC.

Türkiye'nin Avrupa Birligi'ne Üyelik Muracaatinin Temel Sebepleri

Özet: Türkiye'nin Avrupa'ya siyasi ve kültürel manada yönelişi aslı itibariyla Osmanlı'nın son yüzyılında vuku bulmuştur ve bu durum Cumhuriyetin kurulması ve Atatürk Devrimleriyle daha da hızlanarak devam etmiştir. Atatürk Devrimleri Osmanlıdan kalma siyasi, sosyal ve economik sistemleri temellerinden degiştirdiği gibi Türkiye'yi Batıya yaklaştıran yeni kurumlar da inşa etmiştir. Genç Türkiye Cumhuriyeti ilk yillardan itibaren mümkün olduğunca siyasal, sosyal, kültürel ve askeri Batılı kuruluşlara üye olmaya çalışmış ve cereyan eden her türlü faaliyetlere de iştirak etmiştir. Ancak Türkiye'nin bugünkü adıyla Avrupa Birligi ile resmi ilişkisi 31 Temmuz 1959 yılında yaptığı üyelik başvurusu ile başlamıştır. Bu makalede Türkiye'nin AB'ye girmek istemesinin temel saikleri anlatılacaktır. Aşağıda görüleceği üzere Türkiye'nin uzun yıllardır emsali görülmemiş gayretine rağmen halen Türkiye AB ilişkileri ve bu ilişkilerin geleceği pek de parlak gözükmemektedir.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Avrupa Birliği, AB, Türkiyenin Avrupa Birliğine Üyeliği

Introduction

The turning to the West initially had begun in the late decades of the Ottoman Empire and continued with more speedy and fundamental Kemalist reforms. Kemalist reforms had substantıonally changed the political, cultural and economic systems as well as created new state apparatuses bringing Turkey close to the West. From the early years of the young republic Turkey try to join every organisation and take part in every European events where it has been possible. However, Turkey's formal journey towards the EC started on 31st July 1959 with its application for an associate membership. This article will suggest that Turkey's historical, cultural/ideological (Turkey's selfidentification with Europe by the Turkish elite). economic, political and military linkages to Europe, determined Turkey's policy towards the EC which will be examined broadly in the context of this this study. The findings of this study will show that despite the unpresented continues desire by Turkish ruling elite Turkey's hope to join the EC which is now called EU as a full member is still look bleak.

The reader should note that thruought the article the EC (European Community) instead of EEC and EU. This has been done for simple practicle reason. The article deal with the main reasons of Turkish desire for the membership of the Community which in the beginning was called as European Economic Communities (EEC) and then to be known as the EC and now EU. Most of the references and official publications used in this article use the EEC or EC, only the ones published in very recent years use EU. Since the 3 terms have been used for the same purpose in defferent times, in aiming to prevent any misunderstanding and confusion we use the EC as common reference in the whole article instead of using them separetly.

a) To be European

"There is no second civilization, civilization means the European Civilization and it must be imported with all its roses and its thorns"

Abdullah Cevdet

Turkey applied to the European Economic Community (EEC) for an Association Agreement on 31st July 1959, some two years after the Treaty of Rome was signed by the Six (Germany, The Netherlands, France, Italy, Belgium, Luxemburg and, more importantly, some two months after Greece's application to the Community. However, the Ankara Agreement for an Associate membership was concluded in September 1963. Later, in 1987, despite the negative mode in the capitals of Europe and in Brussels Turkey also applied for full membership of the EC which turned down by Brussels in December 1989 and ratified in 20 January 1990.

First of all, this must be said here: 'This approach was in line with Turkey's western-oriented foreign policy in the post-war period, a policy which had taken her into the Council of Europe, the OECD and NATO.' (Manisali, 1979, p.16). Nevertheless, it is generally accepted, both in Turkey and in the West, that this move was politically rather than economically motivated. May be that is why in both applications the economic consequences for Turkey and the moude in the western capitals were not considered as it should have been done. As the retired chairman of the country's largest industrial group indicates, 'Both in 1959 and in 1987 the desire to become European was the main driving force in Turkey for wishing to be a member of the EC.' (Ozal 1988 p.3).

To sum up the determination of Ankara to join the Community, one needs to know Turkish policy-makers' attitudes towards Europe and the Community, '.... for Turks of the late twentieth century that there is no second community. If Turkey is to become a constituent part of any wider group of nations, it must become, and be accepted as a member of the European Community.' (IMF Survey: May 1987 pp.151 - 54).

When Brussels offered Ankara more limited trade and aid arrangements which operated in other parts of the Mediterranean such as Tunisia and Israel, the disappointment in Ankara was great and the question suddenly raised was, are we not European? That attitude was to take the Turkish policy-makers towards a decision to move for an association which aimed at full membership of the EC rather than otherwise, i.e. limited trade arrangements. This feeling was repeatedly stressed in Ankara and after the conclusion of the Agreement the outcry in the mass media was, 'We entered Europe'. The government particularly was emphasizing the Agreement as a victory towards Turkey's integration with Europe. **The same attitude in some part of the bureaucratic elite and more importantly by the political leaders of AKP (Justice and Development Party) government were to be seen after 17 December 2005 agreement in Brussels (**Hurriyet 18.12.2005**). Despite the agreement was not offering any guaranty for the membership nor any specific time for the discussions on the inclusion the political leaders celebrated the vocation in the centre of Ankara by bonfire. The Prime Minister acted like a conqueror despite the fact was that Turkey had to give a lot of concessions namely in Cyprus, minority and human rights issues.** This shows that Turkish ruling elite's behavior is always same when it comes to Europe regardless their political stand. It was same in 1963 in 1987 and in 2005.

For instance, Turkish Deputy Prime Minister Turan Feyzioglu, after the signature of the Agreement, said in his speech, 'With this Agreement, Turkey's long-standing efforts to become a European State gained a new victory. The desire of Turkey to be a member of the Community is not based on short-term simple economic benefits. With this Agreement, it has once again more strongly proven that the borders of Europe end with our eastern and southern borders' (Alkin, E., 1987, p.45).

On the other side, the Turkish Premier Ismet lnonu described the conclusion of the Agreement as an important turning point in Turkish history. He said, 'Today we have signed an Agreement which is going to tie Turkey with Europe forever. This union was concluded because of historical and geographical realities' (Alkin, E., 1987, p.45).

The Turkish bureaucrats and the other elite also saw the Agreement as a breakthrough on the road to European identity. However, in M.A. Birand's view, 'No-one had the belief that Turkey would be able to complete its obligations which would come into force later.' It was also the generally shared view that the Ankara Agreement was concluded to link up with Europe and we will consider the obligations when the time comes. In fact, Turkey did not even know what it was signing in terms of the economic obligations ('Special Economic Report 1989', p.230,

(hereafter Special Report)). All they wanted was to know that Turkey was on the trail of Europe.

Although geographically only 3% of Turkey is situated in the European continent, both the Prime Minister and his Deputy emphasized the geographical terms along with the historical and cultural ones. Indeed, the official view in Turkey has always been to stress the European character of both the Ottoman Empire and its heir, Turkey. According to the official view, the Ottoman Empire was one of the major European powers and also the Empire was the sick man of Europe, not of Asia or the Middle East, but of Europe, which underlines its European character ('Special Economic Report 1989', p.230).

Another argument maintains that even if Turkey is not European, it has been Europeanizing itself since the late 18th century. After the birth of the Republic, it completely opted for European culture, especially with Kemalist ambitious reforms which aimed at the transformation of Turkish society from an Eastern culture to a Western one. Turkey also tried to prove its European vocation by joining every possible Western organization such as OECD, NATO and OCSE, so Turkey could not be left out of the most important European organization, a European union. Nevertheless, politically, it would be an historical contradiction, in modern Turkish history, if Turkey had not taken its place among the European nations. This political consideration or feeling has always dominated Turkish relationships with the EC right from the beginning up to now. Premier Suleyman Demirel, in his speech in May 1967 in Brussels, explained why Turkey wanted to join the Community. He said, 'Turkey is a country which decided to turn to Europe a few centuries ago.... However, turning to the West fundamentally and in every respect rooted by the foundation of the Republic.... Turkey has always considered itself as an inseparable part of Europe. Turkey sees the EEC as the foundation of the united Europe of the future (Cankorel, B., 1987, p.59).

All these points clearly show that the political and social importance of the Community have always been the main driving force behind the Turkish desire to be accepted into Europe. This should also be seen as a continuation of the Turkish search for a new identity, which was totally directed to Europe after the foundation of the Turkish Republic. Moreover, 'Turkey's European identity, it seems, was taken for granted particularly by the EC-Turkey Association Agreement of 1963 which envisaged eventual full membership. In Ankara's view, the EC should appreciate this European vocation and the desire to put the final seal on its long-lasting orientation to the west.

To be accepted as a European is the most important component of Turkey's long march towards the European Union. Acceptance into the Union for at least some of the Turkish elite means a European passport and a registration of Turkey's European character once and for all. For the elite, since Europe symbolizes civilization, progress and development, it is the ultimate goal or the ideal to be attained. Therefore, in a western journalist words "Turkey enthusiastically joins every European vacation from political, economic, military platforms to football events and Eurovision Song Contest" (Barchard, D., 1985, p.58). This pro-European group contains politicians, bureaucrats, academics, business elite and more importantly writers and media commentators who have great influence on Turkish public. There is also opposition to the above may be in greater number but somehow with less voice.

Although by the time of the second application for a full membership in 1987, Turkey was more conscious of the economic features of the Community and Turkish economic benefits, the political impulse was still the most important indicator. When he submitted the application, Mr. Ali Bozer, the State Secretary for Community Affairs, stressed that 'Turkey has been striving to integrate with Europe in every respect and with this application it has again demonstrated its desire to be part of Europe' (Birand, M., 1990, p189).

b) The Greek Factor

The Greek move towards the Community was another important factor in the formulation of the Turkish application for membership of the EC. As a matter of fact, 'Turkey's application to the Community on 31st July 1959 was mainly a response to the similar application made by Greece two months earlier and can be understood in terms of the long-standing conflict between the two countries' (Birand, M., 1990, p189).

The history shaping the Greek-Turkish relationship has been rooted in hatred, antagonism, suspicion and rivalry. Greece had been under Ottoman rule for more than four centuries, until the end of the 19th century, and then had shaped its nation state identity through its struggle against the Ottoman Empire. On the other hand, Turkey gained

nation state status only at the end of an armed struggle against occupying Greek forces. 'Turkish people refer to this as their War of National Liberation, whereas the Greeks still recall the 1919-1922 period as the 'years of catastrophe" (Barchard, D., 1985, p.58).

Again, between 1955 and 1974, Turkey and Greece came very close to a war many times because of various disputes, mainly over the Cyprus question and the sovereignty of the Aegean Sea. 'The extent of territorial waters, continental shelf and air space and the arming by Greece of the Islands.... Each side holds the other responsible for this deterioration and accuses them of expansionism in the region.' (Association Agreement). Therefore, although Turkey and Greece have been in the same Western Bloc and are members of various organizations, their relations have always been shaped by competition and rivalry.

The Turkish traditional foreign policy has been based on watching Greece closely. This is not just because of historical reasons, but also because the two countries have similar political and economic interests. Turkish and Greek export items are similar and they share the same market. These and other reasons led Ankara to believe that Greece should be watched very closely, especially in Europe. Therefore Turkish policy-makers, particularly those in the Ministry of Foreign Affairs, believed that Turkey had to be presented on each and every platform where Greeks figured.

Naturally, when Greece made its application to the EC, Turkey could not stay out. Although in 1959 the EC was an unknown entity and the implication of Turkey's membership had not been considered in depth, what mattered was the possible damage that Greece could inflict on Turkey in the Western Alliance if it were to monopolize the European arena, which was thought to be an important prospective site for Turkish-Greek rivalry (Special Report p.230). Therefore, at the time the Greek application was tabled, the mood in Ankara was one of panic. Birand describes the news 'as if it were a bomb in the Ministry of Foreign Affairs'. He said, 'The Foreign Secretary, Fatin Rustu Zorlu, was very angry and after he told off his bureaucrats, he ordered them to complete an application similar to the Greek one immediately' (Additional Protocol,).

When a Cabinet meeting was held to discuss the situation, the Foreign Secretary was to put his proposals on the table and suggest that, politically, Turkey must apply for an associate membership sooner rather than later. All the Cabinet members agreed with him. However, Agaoglu, Secretary of State, displayed little hesitation and proposed a deeper consideration of the application. In his view, 'It is not yet known the destiny of the EEC and, in the future, the membership could bring some obligations on Turkey. Therefore the decision to set up membership should be considered deeply.' The Premier, Adnan Menderes, replied to him angrily, asking what he meant. 'In spite of Greek admission into the Community, would Turkey stay on the sidelines? The Turkish Republic cannot stay out of this. What else can there be that they (the Greeks) could handle but we could not?' (Association Agreement). Next day, 31st July 1959, in Brussels and in six other capitals of the Member States, Turkish ambassadors were to submit the application letter.

All the indicators clearly showed that if there had not been a Greek application, Turkey would have taken much longer to decide what kind of relationship to establish with the Community. The Turkish application was also modeled on that adopted by Greece. In fact, the Turkish application was no more than an adapted translation of the Greek application, with a few minor changes in the text. Consequently, Turkey signed the Agreement some two years after Greece, in 1963.

Since then, the conflict between Turkey and Greece has been one of the determinant aspects of Turkish policy within the EC.

When the Greek government decided to apply for full membership in June 1975, Ankara was fearful of the possibility that Greece would eventually gain entry. There were reservations as to whether the Community, which included Greece, could be impartial on the Greco-Turkish conflict. Turkey, therefore, sought assurances on these points. The Commission recognized the importance of the Community's traditional policy of maintaining a political balance between the two rivals. The Commission also recognized that 'The prospect of Greek membership raises the problem of the disagreements between Greece and Turkey' 18 (Provisional Protocol Annex, p.7). Therefore the Commission stressed its opinion on the Greek application for membership of January 1976 that 'The European Community is not

and should not become a party to the disputes between Turkey and Greece' (Provisional Protocol Annex, pp.7-8).

Later, in 1979, when the Demirel government declared that it would apply for full membership again, the fear of Greece entry into the Community was regarded as the most important reason for the early, immature declaration of the application for full membership. However, this decision had to be postponed because of the military coup in September 1980. After the military coup, the EC suspended its relations with Turkey until the first general election was held and a civil government came into power in 1983.

As a matter of fact, 'Since 1981, Greece has used the EC institutions to harm the Turkish interest. This has ranged from the continuous use of the meetings of the European Political Cooperation mechanism as a forum to promote the Greek cause on Cyprus to blocking every advance in EC-Turkey relations and sponsoring by Greek Parliamentarians of a large number of anti-Turkish resolutions in the European Parliament, such as the Kurdish and Armenian questions, and other resolutions about Turkey's democratic future and violation of human rights in Turkey (Birand, 1990, pp.251-270). All these clearly influenced the Turkish policy-makers' decision to apply earlier than the envisaged time. Although the mood in Brussels was against the Turkish move for full membership and the time was immature, the Turkish government made the application on 14th April 1987 on the basis that it has the right for full membership which is envisaged by the Association Agreement (Association Agreement, Article 4). The main reason for this move was regarded as that of the negative effects of Greece on Turkish-EC relationships. Turkey was in fear of Greece greater influence on the Community and also wanted to apply for full membership before the Community complite its second enlargements. As a matter of fact the same reason that pushed Ankara for the application later became one of the main reasons for the Community to reject the Ankara application for full membership.

c) Economic Factors

As illustrated so far, Ankara's struggle for membership of the Community has been an expression of political and social choice of identity in both foreign and internal policy. The economic factors in this struggle have always been of secondary importance. This should not, however, lead us to underestimate the economic motives. It is obvious that without some economic considerations, the political desire would have been insufficient. The economic factors were also used as tools in reasoning the move towards the EC. From time to time the economic reasons were greatly used to convience the public towards the EC by the pro-western governments despite the fact that the main striving reasons to join the Community were not economics.

The decision in 1959 to seek associate membership was based on wide political considerations, not on 'Comprehensive studies of the implications for the Turkish economy and development strategy of the envisaged Customs Union' (Association Agreement,).

Again, some of the economic considerations were linked to the problem of competition with Greece. At the time, over 80% of Turkish exports to the Six were agricultural and Greek exports were of the same nature. The idea was that the rich markets of the Six would be lost to Greece if Turkey did not have the same trade concessions. It must be taken into account that at that time the Community was Turkey's main trading partner. '35% of total exports and 32% of imports were conducted with the Six. Obtaining a firm trade arrangement would provide Turkey with certain advantages. Also, the expectation was that in such a relationship, more financial assistance could be received for economic development (Association Agreement,).

All these considerations still apply today. Moreover, they have become much stronger as the Turkish economy has made a transition from one primarily based on agriculture to one in which industry occupies a significant place, mainly the textiles industry. This achievement is often linked, particularly by Western observers, to the policies and economic mentality of Turgut Ozal, who had effectively been in command of the economy for a decade, first as Head of the State Planning Organization (SPO), then as Deputy Prime Minister and Prime Minister until he became President.

Ozal's main aim was to liberalize the economy and establish free market principles in the country (Penrose, vd. 1987, p.64). To achieve this, in his words, he started on radical reform or economic revolution. His reforms included the elimination of price controls, reduction of subsidies to State-owned enterprises and their privatization incentives for

exports, liberalization of foreign investments and the adoption of a flexible exchange rate mechanism (Penrose, at all. 1987, p.64).

In all this the aim was to overcome Turkey's main economic difficulties, such as shortage of foreign currency, debt, repayment problems, unemployment and high inflation. The second important goal was to integrate the Turkish economy with the world free market economies, mainly with the European Community.

As a matter of fact, all the structural changes in the Turkish economy were made according to EC requirements in order to complete the Customs Union with the Community.

The overall feeling among political and business circles was that integration with the EC would accelerate and consolidate the process of rapid change of Turkish economy. In this context, membership of the Community would bring to Turkey the following advantages:

i) The large and relatively stable market of the EC would create great opportunities for Turkish exports of both agricultural and industrial products, particularly for textiles, which constituted about 50% of exports to the EC.

ii) EC entry was seen as the key to direct foreign investment to Turkey.

iii) The EC labor market would be opened up for Turkish workers, which would help to decrease the number of unemployed people in the country.

iv) Turkish agriculture would benefit substantially from the price support system of the Common Agricultural Policy (CAP).

v) Financial assistance from various Community funds, especially the regional and social funds, would make a big contribution to the country's economy.

vi) The possibility of using Western know-how and technology would increase (Penrose, at all. 1987, p.64).

It was also a dominant view that the future of the Turkish economy must lie in Europe because its markets have higher purchasing power and are relatively stable, unlike the volatile Middle Eastern market, which is another major export market for Turkish goods, or the unstable Central Asian market, which was only created after the collapse of the Soviet Union.

As to those who objected to Turkey's integration in the Community, they mainly insisted on the following disadvantages in economic terms:

a) Membership of the EC would result in free trade as well as the free entrance of capital. This would result in the collapse of Turkish industry, which is far from able to compete with European industry.

b) Inflow of foreign capital would increase the economic dependency of Turkey as it would soon take over domestic markets and resources.

c) The membership would result in one tariff for the whole Community and this would have negative effects on Turkish external trade with the third parties, especially with the Middle Eastern, newly independent Turkic Republics and Asian countries.

After all, these economic arguments gained importance in Turkey particularly after 1981. Moreover, despite the negative opinion on its request, Turkey was already committed to completing the Customs Union with the Community by the end of 1995.

The question raised here was whether Turkish industry would be able to compete with the Community industries, as

we have seen there are two different approaches, but the overall answer among the Turkish policy-makers was a positive one. The big industrial groups have already claimed to be prepared for competition. Most of them were now in favour of an integration with the Community, though worries were expressed about small companies. A study conducted in 1986 by the SPO indicated that '40% of the industry was in a position to compete, 57.7% would gain the chance of competing through some measures and the
remaining 2.3% had no chance' (Pomfret,1986, p.50).

According to the Head of EC Affairs Department at the SPO, 67% of imports originating from the Community were already making a zero percent Customs basis. That, he argues, indicates the high chance of survival and competitive strength of the Turkish economy. He contended that once barriers are removed, the energetic entrepreneurial spirit in the (Turkish) economy would be able to adjust quickly to the Community conditions.' (Barchard, 1985 p.67).

These bold assertions by the Turkish authorities sum up how Ankara saw Turkey's position in relationship to the EC. How the EC sees Turkey's position, particularly in the case of full membership, will be subject of another article.

Conclusion

As illustrated above there were three main underlining reasons for the Turkey's application to join the EC. However, why did Turkey apply for an associate membership rather than a more limited trade and aid arrangement which later operated with some other Mediterranean countries? In David Barchard's words, this is partly 'because of the example of Greece and, most importantly, because of the desire to enter Europe which was then at its peak in Turkey'. 29 (The Times).

One should emphasis that, the Community initially did not want to complete an associate agreement and even many times they cancelled their appointments with their Turkish counterparts. The Community was willing to offer an alternative trade agreement, but Turkey insisted on an associate agreement. Moreover, at the 1950s of Europe wide political and strategic considerations were on the Turkish side. The EC could not for long resist an important NATO member's insistence on the case (Ozal, 1987, p.22). Eventually, after four years' negotiation, the Association Agreement was signed in Ankara on 12th September 1963, with great enthusiasm and celebration on the Turkish side, but the Agreement came into force in December 1964. Turkey's NATO membership 'is still regarded by some EC officials as the chief reason why Turkey gets different treatment from Tunisia or Israel in its dealings with the Community' (Ozal, 1989, p.6).

As illustrated above the role of Greece was a factor influencing Turkish policy towards the EC, it should be said that Greece's move towards the Community has provided an additional incentive to Turkey's European venture. The fact that this venture is in line with Ankara's Western vocation and that there has been an ardent desire to join all European forums both suggest that Turkey would have striven to join the Community even if the Greek connection had not existed. However, since the aim here is to analyze the Turkey-EC relationship as it has developed, it should be said that the Greek factor speeded up Turkey's journey to the Community.

However the foundings of this study suggested that among the above several reasons the cultural/ideological one (self-identification of Turkish elite) has been the driving force and fundamental reason behind the whole process as well as Turkey concerned. Whereas the economic reason has always been secondary important in the Turkish considerations despite the fact that it has been put to the public as a premier reason, at least from time to time.

Bibliography:

Alkin, E., 'Turkey and the EC', Journal of Istanbul Chamber of Commerce, Issue 20, Istanbul, 1987.
Barchard, D (1985), Turkey and The West, Chatham House Papers, 27, The Royal Institute of International Affairs, London 1985.
Birand, M., Turkiyenin Ortak Pazar Macerasi, Milliyet Yay, Istanbul, 1990.
Cankorel, B., 'Turkish Economy in the European Community Context', Economic Dialogue No:22, September 1987
Hurriyet 18.12.2005
IMF Survey: 'Turkey's Adjustment Program', IMF, 18th May 1987.
Manisali, E., (1979), Foreign Economic Relations of Turkey, University of Istanbul Publications,

Milliyet 18.12.2005.
Ozal, T., 'My Vision for Turkey' in The Financial Times: A Survey of Turkey, 20th May 1988.
Ozal, T., Press Conference, 15 December, January 1987.
Ozal, T., 'Turkey in the Southern Flank', Brassey's Defence Yearbook, 1989.
Penrose, T., 'Is Turkish membership Economically Feasible?', Turkey and the Community, The Mediterranean Challenge: V, Rustow, D. and Penrose, (eds) Sussex European Papers No.10, England 1987
Pomfret, R., The Mediterranean Poilcy of the European Community, The Macmillan Press, London 1986.
Special Economic Report 1989', Union of Chambers of Commerce and Industry Maritime Trade and Commodity
Exchange of Turkey, Ankara 1989,
The Economist, Intelligent Unit, No.2, 1986
The Financial Times: 20th May 1988
T.R. Prime Ministry Office, Association Agreement, Ankara, 1963
T.R. Prime Ministry, Additional Protocal, SPO, Ankara, 1987
T.R. Prime Ministry, Provisional Protocol,Annex, 1987.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

OECD Ülkelerinde Yapılan Vergi Reformlarının Değerlendirilmesi

Ahmet Tekin*

Özet: Bu çalışma, OECD ülkelerindeki vergi reformu sorununu incelemektedir. Vergi reformu, vergi sistemlerinin değişen ekonomik, sosyal ve siyasi koşulları yansıtacak şekilde sürekli bir biçimde uyum sağlamasını gerektiren bir süreçtir. Son yirmi yılda, OECD ülkelerinin hemen hemen hepsi vergi sistemlerinde, vergi sistemlerinin fonksiyonlarını, ekonomik ve sosyal etkilerini değiştiren yapısal değişiklikler gerçekleştirdiler. Bu çalışma, son zamanlarda vergi reformu gerçekleştiren ABD, Fransa, Japonya ve Türkiye gibi ülkeler üzerinde odaklanmakta ve bu ülkelerdeki vergi reformlarını analiz etmektedir.

Abstract: This paper examines the issues of tax reform in OECD countries. Tax reform is an on-going process, with tax systems continuously adopting to reflect changing economic, social and political circumstances. Over the last two decades, almost all OECD countries have undertaken structural changes in their tax system which have altered the way these systems function and their economic and social impacts. This paper focuses on USA, France, Japan, and Turkey, which has recently presented tax reforms and analyses the tax reforms in each country.

GİRİŞ

OECD ülkeleri kendi vergi sistemlerinin temel reformlarıyla meşgul olmuşlardır. Bu reformlar, bir yandan yatırımları, risk almayı ve girişimciliği teşvik eden diğer yandan artan çalışma teşviklerini tedarik eden daha rekabetçi bir mali yapıyı sağlamaya ihtiyaç duymuştur. Aynı zamanda, hükümetler kendi vergi sistemlerinin bütünlüğü açısından vergi yükümlülerinin güveninin sürdürülmesi gerekliliğinin de farkındadırlar. Tarafsızlık ve sadelik reformcuların özdeyişi haline gelmiştir. Tarafsızlık, *"benzer şartlar altındaki vergi yükümlülerinin aynı miktarlarda vergi ödemesidir."* Sadelik ise, *"kişinin vergisini olabildiğince zahmetsiz ödemesi (ki modern toplumlarda kolaylıkla ulaşılabilen bir ilke değildir) ile vergi tahsilinin idari ve kanuni formalite maliyetlerinin minimumda tutulmasıdır"* (OWENS, 2005:1).

Son yirmi yıl içerisinde öncelikle 1984 yılında İngiltere'nin öncülüğünde daha sonra 1986 yılında ABD'de gerçekleştirilen vergi reformunu izleyen hemen hemen tüm vergi reformları vergi oranını azaltıcı ve vergi matrahını genişletici reformlar olarak nitelendirilebilmektedirler. 1980'li yılların ortalarında, pek çok OECD ülkesi % 65'in üzerinde üst marjinal gelir vergisi oranlarına sahip olmuştur. Günümüzde ise, % 50'nin üzerinde üst oranlar nadiren bulunmaktadır ve çoğu OECD ülkesi % 40 civarında veya altında izlemektedir. Benzer şekilde, 1980'li yılların ortalarında kurumlar vergisinin kanuni üst sınırı % 45'ten daha az değilken, bugün için % 25-% 35 arasında izleyen bir orana sahiptir.

Bununla birlikte, vergi reformları bugüne kadar toplam vergi yükünde bir azalma sağlamamıştır. 1975 yılından 2000 yılına kadar çoğu OECD ülkesinde toplam vergi yükleri yüksek bir oranda seyretmiştir. Bunun yanı sıra; Finlandiya ve Fransa gibi ülkelerde vergi yükü azalmamış aksine vergi yükü artışı gerçekleşmiştir. Diğer yandan, özellikle İngiltere ve ABD'de durağan bir vergi yükü gerçekleşmiştir. Son olarak, bu uzun dönemli yukarıya doğru hareket 2000 yılında doruk noktasına ulaşmış ve OECD ülkelerinin vergi yüklerine ilişkin son veriler, çoğu ülkenin vergi yüklerinin bugünlerde 2000'deki tepe noktasından aşağı seviyelerde seyrettiğini göstermektedir (NORREGAARD ve KHAN, 2007:11-12).

Bu çalışma, 1980'li yıllardan bu yana hem politikada hem de idari yapıda yapılan büyük vergi reformlarının OECD ülkelerinde meydana gelen değişiklikler üzerinde özellikle ne kadar etkili olduğunu araştırmaktadır. Bu amaçla ele alınan çalışmada karşılaştırma yapılabilmesi açısından birbirinden farklı dört ülke örneği incelenerek, söz konusu

* Yrd.Doç.Dr., Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. Maliye Bölümü

vergi reformlarının ülkelerin entegrasyonları ve gelişmişlik düzeyleri üzerinde ne kadar etkili olduğu açıklanmaya çalışılmaktadır.

VERGİ, VERGİ SİSTEMİ VE VERGİ REFORMU KONUSUNDAKİ FARKLI BAKIŞ AÇILARI

VERGİ VE VERGİ SİSTEMİ

Kamu gelirleri, devleti meydana getiren fertler ve kurumlar, diğer bir ifadeyle, onun hukuki ve iktisadi egemenliği altında bulunan kimseler arasında, belli kurallara göre dağıtılan mali yükümlülüklerdir. Bu mali yükümlülükler arasında vergi en sağlıklı kamu finansman aracıdır. Bu şekilde değişen ve artan devlet fonksiyonlarına bağlı olarak vergilerin de kamu gelirleri içindeki yeri ve önemi günden güne artmaktadır. Sonuç olarak, *"bir yandan sürekli artış gösteren kamu harcamalarını karşılamak üzere giderek daha fazla ve etkili vergi toplama ihtiyacı doğarken; bir yandan da tahsil edilen vergilerle bazı ekonomik ve sosyal amaçların gözetilmesi gereksinimi ortaya çıkmaktadır"* (TOSUNER ve ARIKAN, 2008a:23).

Vergiler devletin veya devletten vergilendirme yetkisi almış diğer kamu tüzel kişilerinin fertlerden, hukuki cebir altında, kanunla belirtilen kurallara göre ve karşılıksız olarak aldıkları ekonomik değerlerdir. Verginin hukuki cebir altında alınması, vergi ödemenin bir kanuni görev olması ve bu görevi yerine getirmeyenlere kanunun öngördüğü müeyyidelerin uygulanması demektir. Vergi karşılıksızdır; yani vergi ödeyen mükellef bunun karşılığında devletten belli bir hizmet isteyemez (ÖNCEL ve ÇAĞAN, 2003:4).

TC Anayasası'nın vergi ödevi başlıklı 73. maddesinde; *"Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür. Vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı, maliye politikasının sosyal amacıdır. Vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülükler kanunla konulur, değiştirilir veya kaldırılır. Vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülüklerin muaflık, istisnalar ve indirimleriyle oranlarına ilişkin hükümlerinde kanunun belirttiği yukarı ve aşağı sınırlar içinde değişiklik yapmak yetkisi Bakanlar Kurulu'na verilebilir"* (5018 Sayılı KMYKK, 2004:3) denilmektedir.

Bir ülkede belirli bir zamanda uygulanan vergi, resim, harç ve benzeri mali mükellefiyetlerin toplamından oluşan organik dokuya "vergi sistemi" denilmektedir. Vergi sistemleri ülkelerin siyasal, ekonomik, hukuki ve sosyal yapılarına göre değişik biçimler alabilmektedir. Ayrıca ülkelerin vergi sistemleri zaman içinde değişik faktörlerin etkisiyle de değişime tabi olabilmektedirler (ARIKAN, 2005:151).

Vergi sistemleri ile ekonomik kalkınma toplumsal yapı ve gelişmeler arasında yakın bir ilişki bulunduğu için, ekonomik ve toplumsal yapının değişmesi doğrultusunda, vergi sisteminde de birtakım gelişmeler yaşanmıştır. Diğer yandan, mali politikanın en etkin araçlarından biri vergi politikası olduğu için, enflasyonla etkili bir şekilde mücadele edilmesi, ekonomik dengenin kurulması ve korunması, teşebbüs ve üretim gücünün arttırılması, tüketimin denetim altına alınması amaçlarıyla, vergi sisteminden etkili bir araç olarak yararlanılmaktadır (TOSUNER ve ARIKAN, 2008b:1).

Değişik dönemlerde vergi yasalarında yapılan köklü birtakım değişiklikler, yeni vergilerin yürürlüğe konulması, bazı vergilerin yürürlükten kaldırılarak günümüzde ortaya çıkan yeni bir takım ekonomik ve sosyal olgulara uygun vergilerin getirilmesi değişen ve çeşitlenen ekonomik hayata ve toplumsal yapıya göre vergi sistemini geliştirmek düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

Vergi sisteminin işleyişi, milyonlarca vergi yükümlüsünün, binlerce vergi uzmanının katılımına ve milyarlarca Liralık bütçeye ihtiyaç duymaktadır. Yalnızca gelir vergisi sisteminin işleyişinin maliyeti bile idareden kaynaklanan idari maliyetleri ve vergi yükümlülerinden kaynaklanan vergiye uyum maliyetlerini kapsamaktadır. Çünkü vergi yükümlülerinin vergi ödeme istekliliği düşük olduğu için, idarenin vergi tahsil etme maliyetleri artmaktadır. Bu maliyet vergilemenin ekonomide oluşturduğu tahrifatlara bağlı olarak artmaktadır. Maliyetlerin yanı sıra önemli bir başka konu ise, vergi sistemlerine ilişkin optimal yapı oluşturulurken karşılaşılan çok çeşitli vergilerin bir arada yönetilmesi güçlüğüdür (SLEMROD, 1990:168).

VERGİ REFORMU

Sistematik bir vergi reformu; basit vergi kesintilerinden ya da kamu harcaması artışlarından farklı olarak, vergilendirmede dikey ya da yatay adalet açısından kayba uğrayanları tespit edilebilir. Sistematik bir vergi reformunun amacı her şeyden önce daha yüksek bir refah seviyesine ulaşmak olmalıdır. Kamu harcamalarındaki basit artışlar ya da vergilerdeki düşüşler onları ilk ödeyenler tarafından diğer yükümlülere yansıtabilir. Bu da vergi adaleti

açısından istenmeyen bir durumdur; çünkü vergi toplumun belirli bir kesiminin üzerinde yoğunlaşacaktır. Vergi politikası uygularken zarara uğrayanları ortadan kaldırmanın tek yolu yürürlükteki mevzuatı güncel ekonomik ve sosyal şartlara göre yenilemektir. Vergi politikasının sürdürülebilirliği bu noktada ön plana çıkmaktadır (STEUERLE, 2004:1-2).

Vergi sisteminde reform yapmak için öncelikle politika konularındaki olağandışı genişliğe dikkat etmek gerekmektedir. Vergi politikası, harcama politikası ve ekonomi politikasında reformlar uygulanırken vergi-harcama-ekonomi arasındaki etkileşimlere uygun reformlar gerçekleştirilmelidir. Çünkü ekonomik adaleti sağlamaya çalışırken vergi adaleti bozulabilir; vergi adaleti gerçekleştirilirken de ekonomik adalet bozulabilir. (STEUERLE, 2004:1-2).

Örneğin, son yirmi beş yıl içerisindeki ulusal gelir vergisi reformları karşılaştırıldığında, gelir vergisi reformuna ilişkin olarak rekabet eden iki model bulunmaktadır. *"Üniter"* ve *"sedüler"* gelir vergileme modellerinden ikincisi birçok yönden daha başarılı bulunmaktadır. Bunun nedeni politika otoritelerinin yüz yüze kaldığı yapısal kısıtlamalardan kaynaklanmaktadır. Sermaye gelirini vergilemek çok maliyetli iken, marjinal vergi oranlarını düşürmek için teşvikleri kullanmak, emek üzerindeki yüksek vergi yükü vb. emek geliri üzerindeki vergi oranlarını düşürmeyi zorlaştırmaktadır. Sedüler gelir vergisi özellikle, bu çatışan noktalar açısından sermaye ve emek için ayrı vergi oranı tarifelerinin önemini vurgulamaktadır. Sosyal politika çıktılarına ulaşmada gelir vergisinin rolü önemli olmaktadır. En önemlisi, sermaye gelirinin artan oranlı vergilendirilmesi yüksek maliyetleri zorunlu kılarken, politika otoriteleri, düşük ücretler üzerindeki vergi yükünü azaltmak için gelir vergisini kullanmaya ve ayrı sermaye ve emek geliri vergilendirmesine istekli olmaktadırlar.

Gelir vergisi ve reformuyla ilgili olarak, OECD ülkeleri üzerinde odaklanılarak son yirmi beş yıl içerisinde gelir vergisi reformunun gidişatını analiz etme, sosyal politika çıktılarına ulaşmada gelir vergisinin potansiyel katkısı ve politika reformlarında gelir vergisinin rolü konusunda önemli tecrübeler elde edilmiştir. Gelir vergisi politikası, mevcut sosyal politika çıktılarını iki temel yönde etkilemektedir: İlk olarak, gelir vergisi yükünün dağılımı toplumların genel anlamdaki yeniden dağıtıcı profiline eklenmektedir. İkinci olarak, vergilerin diğer türlerine nazaran gelir vergisinin büyüklüğü, yüksek sosyal politika harcamalarını sürdürmede politika otoritelerinin yeteneğini de etkileyebilmektedir.

Yüksek vergi oranları kişi davranışlarını olumsuz etkilemektedir; bunun yanı sıra hükümet tarafından yapılan birçok vergi sübvansiyonu, alternatif vergilerin ve doğrudan harcama programlarının içine gizlendikleri için önlenememektedir. Bundan otuz-kırk yıl kadar önce, yasal gelir vergi oranı yapısına bakılarak ek bir TL'lik kazancın marjinal vergi oranı tahmini olarak bulunabilirdi. Ancak günümüzde ekonomistler, alternatif vergi ve mali yardım tekliflerinin meydana getirdiği örtülü (zımni) vergi sistemlerine bakmak durumundadırlar. (GANGHOF, 2005:77).

Ülkeler bazında, uluslararası kuruluşlar çerçevesinde ya da dünya çapında özellikle üç konu vergi reformu açısından önem arz etmektedir:

Reform modelleri açısından; yarı-resmi ifadeler OECD ülkelerindeki gelir vergisi reformu dalgasının ideal tipinin; gelirin bütün türlerinin genel bir tarife altında müştereken vergilendirilmesi fikrine göre *"Üniter Gelir Vergilendirmesi (CIT)"* olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, gerçekte birçok ülke bu ideal tipe yakın değildir. Bunun yerine, İskandinav ülkelerinde ortaya çıkan ikinci model; emek gelirleri artan oranlı bir vergi tarifesine maruz tutulurken sermaye gelirlerinin bütün türlerinin aynı tarzda düşük ve mütenasip vergi oranıyla vergilendirilmesi fikrine dayanan *"Sedüler Gelir Vergilendirmesi (DIT)"* olmuştur. DIT modeli pek çok ülkedeki reform müzakerelerini etkilemiş ve OECD gibi uluslararası organizasyonlar tarafından faydalı ve tutarlı bir model olarak kabul edilmiştir (SWANK, 1998:671-692).

Yapısal sınırlamalar açısından; DIT modelinin başarısı gelir vergilendirmesini karakterize eden yapısal sınırlamalar hususunda önemli olmaktadır. Sermayenin bazı türleri, yüksek marjinal ve etkili vergi oranlarında vergilendirmeye karşı oldukça hassas olduğu için, CIT yaklaşımı en düşük ortak paydada gelir vergilendirmesine olanak sağlamaktadır. Sonuçta, CIT yaklaşımı bütün gelirlerde düşük mütenasip oranlı vergilendirmeye (Düz-tek oranlı vergi) imkan sağlamaktadır. Böylece, gelir vergisinin artan oranlılığı ve gelir-arttırıcı potansiyeli sınırlandırılmaktadır (SWANK, 2003:655).

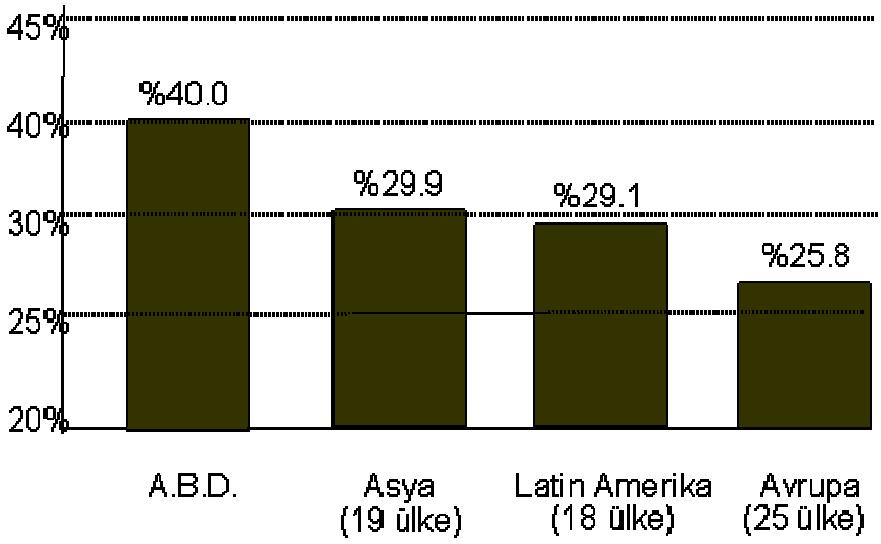
Vergi karması açısından; yüksek oranda vergilere sahip OECD ülkeleri yapısal kısıtlarını ortadan kaldırabilmek için işletme karı, sermaye kazançları, emeklilik tasarrufları, mal sahibinin kendi oturduğu evi vb. gibi sermaye gelirlerine

önemli vergi teşvikleri sağlamışlardır. Bu sayede, Danimarka örneğinde olduğu gibi, yüksek gelir vergilendirmesine dayanan vergi sistemi aynı zamanda büyük bir refah devletinin kurulmasına da engel teşkil etmemiştir (SWANK ve STEINMO, 2002:643-655).

M.S. 64'te İmparator Nero, Roma'yı alevler içinde bıraktığı için suçlanmıştır. Benzer şekilde, federal politika otoriteleri de A.B.D.'deki vergi rekabetçiliğini yakıp bitirmede büyük bir rol oynamıştır. ABD, 1986 yılında kurumlar vergisi oranı indirimiyle dünyaya öncülük ederken, bugün ise Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'ndeki 30 ülke içinde ikinci en yüksek kurumlar vergisi oranına sahiptir. ABD'de kurumlar vergisi oranı, % 35 federal oranı ve ortalama eyalet oranını kapsayan % 40 düzeyindedir (EDWARDS, 2005:1).

Bunun aksine, EK 2.'de listelenen ülkelerdeki verilere göre oluşturulan Şekil 1; Asya, Avrupa ve Latin Amerika'daki ortalama oranın % 30 ve daha altında olduğunu göstermektedir. OECD'deki ortalama kurumlar vergisi oranı 1996'daki % 37,6 seviyesinden 2007 yılında % 30 düzeyine düşmüştür. Birçok Doğu Avrupa ülkesi yatırımları teşvik etmek amacıyla kurumlar vergisi oranlarını keskin bir şekilde düşürmüşlerdir. 1990'ların sonlarından bu yana, Polonya kurumlar vergisi oranının % 40'tan % 19'a, Slovakya kurumlar vergisi oranını % 29'dan % 19'a, Çek Cumhuriyeti kurumlar vergisi oranını % 39'dan % 24'e, Macaristan kurumlar vergisi oranını % 33,3'ten % 16'ya ve Rusya ise bu oranı % 35'ten % 24'e düşürmüştür. 2008 yılında Yunanistan kurumlar vergisi oranını % 29'dan % 25'e düşüreceğini ve Hollanda ise bu oranı % 29,6'dan % 27'ye indireceğini ilan etmişlerdir.

Şekil 1.Ortalama Kurumlar Vergisi Oranları, 2007 (Ek 2)



Sistematik bir vergi reformu, kademeli vergi anlayışı ve daha yüksek yasal vergi oranları arasındaki mücadelenin anlaşmayla sonuçlanmasına ihtiyaç duymaktadır. Hem kademeli vergilendirme hem düşük vergi oranları hem de müdahalesiz devlet anlayışı değerli ekonomik temellere dayandırılmıştır. Her aile toplumda daha zengin ve yetkili üyeler olmak ister ve yüksek vergi oranları onların davranışlarını olumsuz olarak etkiler. Kademeli vergi anlayışını savunanlar tamamen o konuya odaklandığında ve diğerleri de sadece yasal vergi oranları hususuna takılıp kaldığında vergi reformu ulaşılması zor bir durumdur. Eğer bir düşünce diğerlerinin önüne geçerse ve sadelik ya da eşit adalet (eşit muamele) gibi konular bir kenara itilirse, vergilendirmenin yüksek maliyeti ekonomiyi bir bütün olarak etkileyecektir.

Sonuç olarak, sistematik vergi reformundan elde edilen verimlilik, eşitlik ve sadelik gibi kazançlar uzun ömürlü olmaktadır. Bununla birlikte bu kazançlara ulaşmak birçok detaya dikkat etmeyi gerektirmektedir. Vergi reformu çabaları genellikle başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Ancak, özellikle artan problemlerin reform için fırsat ve talep

oluşturması ve üstesinden gelinmesi güç olan hususların iki tarafı da destekleyen (bipartisan) işbirliğiyle çaresine bakılması sayesinde vergi reformu çabaları başarılı sonuçlar verebilmektedir (STEUERLE, 2004:6).

VERGİ REFORMU KONUSUNDAKİ FARKLI BAKIŞ AÇILARI

Pek çok OECD ülkesi son yirmi yıldır kendi kişisel gelir vergisi sistemlerinin reformunu gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Fakat hala ideal kişisel gelir vergisinin ne olduğu konusunda ortak bir karar bulunmamaktadır. Bu reformlar rekabetçi bir mali çevre oluşturmaya çalışmaktadır. Rekabetçi bir mali çevre; yatırımları, risk almayı, girişimciliği cesaretlendirmekte ve yüksek iş teşvikleri sağlamaktadır. Aynı zamanda, tarafsızlık ve sadelik gibi kavramlar reformun temel öğeleri haline gelmiştir. Bu vergi reformlarının neredeyse tamamı vergi oranlarını düşürmüş ve vergi matrahını genişletmiştir. Birçok ülke, aynı artan oranlı tarifeye göre, ücretlerin ve sermaye gelirinin tamamını ya da tamamına yakınını vergilendiren üniter kişisel gelir vergisi sisteminden uzaklaşmaktadır. Alternatif olarak birkaç farklı vergi sistemi göze çarpmaktadır. Sedüler gelir vergisi sistemi, 1990'lı yılların başlarında İskandinav ülkelerinde kurulmuş olup; emek gelirini yüksek ve artan oranlı tarifelerle vergilendirirken, sermaye gelirini ise, düşük ve mütenasip oranlı tarifelerle vergilendirmektedir. Son zamanlarda, düz-tek oranlı vergi önerileri politika paketlerinde yer almaya başlamıştır. Düz-tek oranlı vergi reformları temelde iki unsurdan oluşmaktadır: Tek bir vergi oranı için vergi oranı tarifesini azaltmak ve temel indirimlerin olası istisnalarıyla birlikte özel vergi indirimlerini ortadan kaldırmaktır (OECD, 2006:1-8).

Kişisel gelir vergisinin tasarlanmasına ilişkin olarak ortaya konan teorik ve pratik çalışmalar, hem konuların içeriğini kapsamlı hem de analitik çerçevesini titiz bir şekilde sunmaktadır. Bunun yanı sıra, politika otoriteleri kişisel gelir vergisi (PIT) reformunu tasarlarken, onları konu ile ilgili yaygın görüşler, önemli noktalar ve karşılaştırmalı ülke gelişmeleri hakkında bilgilendirmeye çalışan çalışmalar da bulunmaktadır. Politika otoritelerinin daha fazla faydasına dokunabilmesi için literatürde yer alan çalışmalar büyük ölçüde sadedir. İncelemeler, kişisel gelir vergilemesindeki bazı kurumsal noktaların gerekli görüşlerini belirtmektedirler. Ayrıca kişisel gelir vergisinin farklı tasarım yönlerini tartışmaktadırlar. Örneğin vergi tarifesi; vergi matrahı, devletlerarası boyut ve küresel sermaye mobilitesi ile ilgili olduğu gibi aynı zamanda tüketimi de hedef alan bir boyutta ele alınabilmektedir (ZEE, 2005:4).

Vergi reformu önerilerini değerlendirmek açısından farklı bakış açılarına ait görüşler bulunmaktadır. İlk olarak değerlendirilebilecek görüş; vergi reformunun ekonominin performansını geliştirip geliştirmediği hususudur. Büyüme gelecekteki yaşam standartlarını belirlediği için ekonomik büyüme oranı, ekonomik performansın en önemli yönünü oluşturmaktadır. Vergi sisteminin yaşam standartlarını etkilemesinin en önemli yolu tasarruf, yatırım, işgücü, girişimcilik ve beşeri sermaye yatırımları vasıtasıyla gerçekleşmektedir (BOSKIN, 2005:2).

İkinci olarak ifade edilebilecek görüş; vergi reformunun devletin büyüklüğünü etkileyip etkilemediğidir. Kamu harcamalarını kontrol etmek önemlidir; çünkü harcamalar, vergi yükleri ve sonuçta ekonomik performans üzerinde etkilidir. Vergiler tarafından meydana getirilen ekonomik hasar, vergi oranlarının katlanmasıyla yükselen tasarruf, yatırım, çalışma vb. gibi özel kararları da olumsuz etkilemektedir. Bunun yanı sıra, birçok program düzenlenmemekte ya da etkili bir şekilde çalıştırılmamakta ve bazı kamu harcamaları özel harcamaları dışlamaktadır. Böylece ciddi fayda-maliyet analizleri, pek çok harcama programının reforma ve yeniden düzenlenmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Üçüncü olarak ele alınabilecek görüş; özellikle federal bir yapıya sahip ülkelerde yeni bir vergi yapısının federalizmi etkileyip etkilemeyeceğidir. Bazı federal vergi reformları merkezi ve yerel aktiviteyi dışlama riski taşımaktadır. Örneğin perakende satış vergisi (veya KDV), hükümetin vergi gelirlerini arttırmak açısından ön plana çıkabilmektedir. Bunun gibi, *"Basitleştirilmiş Gelir Vergisi Planı (SIT)"*nda, *"Büyüme ve Yatırım Vergisi Planı (GIT)"*nda ve düz vergide olduğu gibi merkezi ve yerel gelir ve emlak vergisinin etkisini sınırlandırmak ya da ortadan kaldırmak artan gelirin net maliyetini yükseltecektir. Kamuoyu, federalizmi destekleyen ve merkezi ve yerel idarelere otorite ve kaynak devreden vergi sistemlerine ihtiyaç duyarken, yürürlükteki sistem özel ya da federal harcamayla ilişkili merkezi ve yerel harcamaları destekleyen bir sistem olabilmektedir (BOSKIN, 2005:3).

Bir başka tartışılması gereken görüş; yeni bir vergi sisteminin yürürlükte kalması ve güncelliğini koruması güçlüğüdür. Örneğin; ABD'de son 25 yıl içerisinde her bir kongrede bir düzineden fazla temel vergi kanunu değişiklikleri yapılmıştır. Daha iyi bir vergi sistemiyle ilgilenilmesindeki temel amaç onun kısa bir süre sonra tahrif edilmesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin; ABD'de 1986 yılında, daha geniş bir vergi matrahı sağlamak için daha düşük vergi oranları tercih edilmiştir. Bu durum kısmen 1990 yılında devam ettirilmiş ve 1993 yılında dramatik bir şekilde vergi oranları oldukça aşağı düşürülmüştür. Daha istikrarlı bir vergi sistemi hem belirsizliği azaltmakta hem

de daha az karmaşık olmaktadır. Böylelikle vergi yükümlüleri de her yıl ya da iki yılda bir vergi oranlarını ve matrahlarını yeniden öğrenmek ve düzeltme yapmak zorunda kalmayacaklardır. Vergi yükümlüleri açısından; sadelik, mali saydamlık ve genel oran ya da oranlar karmaşıklık ve yüksek vergi oranlarından daha umut verici olmaktadır.

Katma değer vergisi konusunda Lindholm'un incelemeleri, içindeki yaygın çıkarların yanı sıra bu önemli politika konusunun çevresindeki güncel karışıklığı da göstermesi açısından önemli bir kaynak teşkil etmektedir (LINDHOLM, 1970:1178-1189). Ancak Lindholm'un incelemeleri, katma değer vergisinin genel kanısı ve olası ekonomik sonuçlarının karışıklığını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden katma değerin vergilendirilmesinin doğası ve öneminin alternatif bir analizi sunularak sürüp giden bu karışıklığın önlenmesi gerekmektedir. İlk önemli nokta; katma değer vergisinin ekonomik aktiviteyi vergilemedeki etkinliğidir. Katma değer vergisi ekonomide faaliyetleri her aşamada ayrı ayrı vergilendirdiği için uygulanması kolay bir vergi türüdür. Bunun yanı sıra tüketim yapısına uygun olarak açık ekonomilerde vergi yükümlülerinin vergi baskısını hissetmeden vergilendirilebilmesini sağlamaktadır. Bu gibi özellikleri; gelir ve kurumlar vergisinin tahsilat güçlüklerine rağmen katma değer vergisinin tahsilatındaki etkinliği de göstermektedir. (KRAUSS ve BIRD, 1971:1167-1173).

Son yıllarda karşımıza çıkan diğer bir konu ise, karbon vergisidir. Karbon vergisi, CO2 emisyonunu azaltmayı ya da hiç değilse belirli bir seviyede tutmayı hedefleyen, buna karşın doğal kaynakların kullanımında bir azaltma meydana getirmeyi hedeflemeyen bir vergi türüdür. Batıda ekolojik düzeni korumak için getirilen vergisel düzenlemeler ve diğer yasal düzenlemeler ile sürdürülebilir büyüme arasında optimal bir ilişkinin ne şekilde sağlanacağı tartışılmaktadır. Karbon vergisi, genellikle güncel enerji kaynaklarının hammaddesini oluşturan fosil kökenli yakıtlar (petrol, kömür, doğalgaz vb.) üzerine konulmaktadır. Karbon vergisinin mükellefi *"kirleten"* olarak belirlenmiştir. Ancak karbon vergilerinin uygulamasında kirletenin tespit edilebilmesi güç olduğu için çoğunlukla fosil kökenli yakıtlar üzerine konulmaktadır. Karbon vergisi bu özelliğinden ötürü dolaylı bir vergi niteliği kazanmaktadır. Tüketimde kirletenin ödemesi prensibi gereği toplum bu vergiyi ödemektedir ve yansıma söz konusu olmamaktadır. Ancak üretim aşamasında, üreticinin neden olduğu kirlenmeden dolayı ödemiş olduğu karbon vergisi tüketiciye yansıtılabilmektedir (YERLİKAYA, 2003:699-700).

Son olarak göz önünde bulundurulması gereken, bunca zaman boyunca vergi reformlarının başarılı ve istikrarlı bir demokrasi için ne kadar katkıda bulunduğudur. Vergi yükümlülerinin devletten gelir alan insanlara dönüşmesindeki oran her geçen yıl artmaktadır. Sosyal refah devleti anlayışı gereği, geleneksel transfer harcamalarındaki artış oranı devletten gelir elde edenlerin arttığını göstermektedir. ABD'de yürürlükteki vergi sistemi altındaki nüfusun neredeyse yarısı hemen hemen hiç vergi ödememektedir (BOSKIN, 2005: 4).

Bu konuyla ilgili olarak düzenlenen Tablo 1, A.B.D.'de federal gelir vergisi dağılımını göstermektedir.

Tablo 1. Federal Gelir Vergisinin Dağılımı

YILLAR	%1 ÜST DİLİM	%5 ÜST DİLİM	%25 ÜST DİLİM	%50 ÜST DİLİM	%50 ALT DİLİM
1980	% 19	% 37	% 73	% 93	% 7
1988	% 28	% 46	% 78	% 94	% 6
1996	% 32	% 51	% 81	% 96	% 4
2003	% 34	% 54	% 84	% 97	% 3
2005	% 37	% 36	% 69	% 91	% 2

Kaynak: Kyle MUDRY ve Justin BRYAN, *"Individual Income Tax Rates and Shares, 2005"*, IRS, SOI Tax Stats - Individual Income Tax Rates and Tax Shares, ss 8-47'den uyarlanmıştır. www.irs.gov/pub/irs-soi/05inrate.pdf Erişim: 20.01.2009.

OECD ÜLKELERİNDE YAPILAN VERGİ REFORMLARI

ABD'DE VERGİ REFORMU

ABD'de federal vergileri üç ayrı idare toplamakla birlikte vergi idaresi denilince akla yalnızca IRS gelmektedir. Bu yaygın kanı rakamlarla da teyit edilmektedir. Zira IRS federal vergilerin % 95'inden fazlasını, diğer idareler ise ihtisas vergi idareleri olarak sadece % 4-5'ini tahsil etmektedirler.

IRS, ülkede gelir, servet ve harcamalardan alınan tüm vergileri değil, yalnızca gelir üzerinden alınan vergilerle karşılıksız intikal ve özel tüketim mallarından alınan vergileri tahsil etmektedir. Geniş yükümlü kitlelerini ilgilendiren satış, emlak, taşıt, damga vergileri ile vatandaşların her gün karşılaştığı harç, trafik ve para cezaları gibi yoğun iş yükü getiren buna karşın hasılatı düşük olan gelirler eyalet ve yerel yönetimler tarafından tahsil edilmektedir. Bu yapısı ile IRS daha çok bir "gelir vergileri idaresi" konumundadır (ÖNER, 2005:245)

ABD'de 1986 yılında gerçekleşen Vergi Reformu Tasarısı, gelir vergisinin II. Dünya Savaşı boyunca kitle vergisine dönüştürülmesinden bu yana vergi mevzuatının en önemli parçası olarak kanunlaşmıştır. Onlarca yıllık vergi erozyonundan sonra, gelir ve kurumlar vergisi matrahları genişletilmiş ve gelirler vergi oranlarını düşürmek için kullanılır hale gelmiştir. Geçmişte dokunulmaz olarak addedilen vergi kanunundaki boşluklar ve vergi indirimleri, güçlü baskı gruplarının kararlı muhalefetine rağmen tasfiye edilmiş veya yumuşatılmaya çalışılmıştır. Önceleri imkansız bir hayal gibi kabul edilen kapsamlı gelir vergilendirmesi, iki tarafı da temsil eden güçlü destekle başarılı olmuştur (PECHMAN, 1987:11).

Bunun yanı sıra, vergi indirimleri ABD'nin gündemine ekonomiyi canlandırma endişeleri sonucunda yerleşmiştir. Geçmiş yıllarda A.B.D.'de iki büyük vergi indirimi tedbirleri paketi gerçekleştirilerek; özellikle 2001 ve bunun devamı niteliğinde olan 2003 vergi indirimi paketi kanunları kapsamlı bir şekilde çıkarılmış ve ekonomiye etkileri tartışılmıştır (SUSAM ve SUSAM, 2004:117-118).

Vergi indirimlerinin temel nedenleri; ekonomik, toplumsal ya da teknik olabilmektedir. Yatırımların arttırılması, potansiyel yatırım planlarının öne alınması ile üretimin arttırılması, tasarrufların teşvik edilmesi, ek iş imkanlarının oluşturulması, nüfus artışının teşvik edilmesi, fakirliğin önlenmesi, bölgeler arası dengesizliklerin giderilmesi, küçük firmalardaki ve bazı sektörlerdeki özel sorunların giderilmesi gibi nedenler ABD'de duyulan temel endişeleri meydana getirmektedir.

Vergi Reformunun Ortaya Çıkmasının Nedenleri

Kapsamlı gelir vergilendirmesi fikri, altmış üç yıl öncesine klasik *"Kişisel Gelir Vergilendirmesi"*ni tartışan Henry Simons'a kadar uzanır. Kişisel gelir vergilendirmesi, gelirin ekonomik tanımına dayandırılması gereken modern bir vergi sistemindeki kişisel vergidir. Simons'a göre gelir, bireysel tüketimin toplamıdır ve belirli bir dönem boyunca gelirin net değerinde değişmeler meydana gelmektedir. 1986 vergi reformunu ortaya çıkartan sebepler şu şekilde sıralanabilir (PECHMAN, 1987:16-17):

> *-İlk olarak, büyük vergi kesintilerinin ve yeni vergi indirimlerinin kanunla düzenlenmesi, o yıllarda ABD vergi sistemindeki yükümlülerin güvenini sarsmıştır. Zengin kişilerin vergi yükümlülüklerini azaltmak ya da ortadan kaldırmak için vergi indirimlerinden büyük ölçüde yararlanmaları, General Dynamics, General Electric vb. gibi dev şirketlerin vergiden kaçınmalarına ve çok az vergi ödemelerine sebep olmuştur. Bunun yanı sıra, düşük ve orta gelirli vergi yükümlüleri gelirleri üzerinden, görece olarak gelir düzeyi yüksek bireylerden ve karlı kurumlardan daha yüksek vergiler ödemek zorunda kalmışlardır. Bu durum da düşük-orta gelirli vergi yükümlülerinin alım gücünü düşürmüştür.*
>
> *-İkinci olarak, daha düşük vergi oranlarını desteklemede arz-yanlı iktisatçılar eski reformculara katılmıştır.*
>
> *-Üçüncü olarak, iş dünyasının kapsamlı bir vergi reformunun kurumların önündeki pek çok engeli kaldırabileceğini vurgulamasına rağmen, ABD Maliye Bakanlığı ve Hazine ekonomideki kaynak tahsisatının ekonomik faaliyetleri düzenlemede vergilerden daha etkili olduğunu savunmuşlardır.*

-Dördüncü olarak, bu dönem içinde ABD başkanı da, diğer arz-yanlı iktisatçılar gibi vergi oranlarını düşürmekle ve vergi matrahını genişletmekle ilgilendiği için bütçe kanunu tasarısının geçiş sürecinde vergi reformu bu şekilde ele alınmıştır.

-Son olarak, her iki siyasi partinin (Cumhuriyetçi ve Demokrat) Beyaz Saray'daki ve Senato'daki nüfuzlu temsilcileri, vergi matrahını genişleten ve vergi oranlarını düşüren fikirleri desteklemişlerdir.

Henry Simons'un kurumlar vergisi konusundaki görüşlerinin aksine, ABD Kongresi, etkili kazanç vergilendirmesi açısından bağımsız, bütünleştirilmemiş bir kurumlar vergisinin daha önemli olduğuna inanmıştır. Bağımsız kurumlar vergisinin, bireylerin şirketlerde bulunan hisse kazançlarının daha yüksek oranlardan vergilendirilmesini önlemiştir.

Vergi Reformunun Sonuçları

ABD'de 1986 yılında gerçekleştirilen vergi reformlarının başarılı sonuçları şu alt başlıklar halinde sıralanabilir (PECHMAN, 1987:17):

-Kişisel vergi muafiyetleri katlanarak ve standart vergi kesintisi artarak, yasa tasarısı 4.800.000 fakir insanı vergi cetvelinden çıkarmıştır.

-Ailelerle ücret gelirlileri açısından kazanç gelir vergisi indiriminde önemli artışlar yapılmıştır.

-Üst sınırı % 50'ye çıkan daha önceki 14 vergi oranı yerine % 15 ve % 28 olarak iki yeni vergi oranı ikame edilmiştir.

-Tahakkuk etmiş sermaye kazançlarının normal gelir olarak vergilendirilmesi, kapsamlı vergi reformunun kilit taşı olmuştur.

-Bireysel gelir vergisi matrahında meydana gelen erozyonun tersine çevrilmesi reform açısından iyi bir başlangıç olmuştur.

-Vergi reformu yasa tasarısı, vergi kanunundaki büyük boşluklara ve özel vergi indirimlerine özellikle müdahale etmiştir.

28 Mayıs 2003'te Başkan George W. Bush tarafından imzalanarak yasalaşan 2003 İstihdam ve büyüme Vergi Kolaylıkları Uzlaşma Yasası, temelde 2001 vergi indirimi yasasının düzeltilmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. 2003'teki yasa, 2001 yasasındaki hükümleri daha etkin bir hale getirme amacı gütmüş, kademeli olarak artan ve eski yasaya göre 2006 yılından sonra en yüksek seviyeye ulaşacak olan oran düşmeleri ve teşvik miktarları, 2003 yılı kazançlarına uygulanmak için düzeltilmiş ve öne alınmıştır (SUSAM ve SUSAM, 2004:146).

FRANSA'DA VERGİ REFORMU

OECD ülkelerinin aşağı yukarı yarısının vergi sistemleri son yıllarda OECD ekonomik İncelemeleri kapsamında gözden geçirilmiştir, ancak AB ülkelerinin tümü bu kapsam içinde tutulmamıştır. İlk olarak, AB sahasında verginin GSYİH'ya oranı, 1990'ların sonuna dek devamlı biçimde arttıktan sonra uluslararası standartlara göre çok yüksek bir duruma gelmiştir. İkincisi, vergi yükü yansımasının ölçümünde bazı tedbirlere ihtiyaç varken, AB sahasında emek ve tüketim üzerindeki ortalama efektif vergi oranlarının diğer çoğu OECD ülkelerinde uygulanandan çok daha yüksek olduğu görülmektedir. AB sahası içinde malların, kişilerin ve sermayenin serbest dolaşımının önündeki engellerin kaldırılması tek para biriminin kullanılmasıyla birleşince, elektronik ticarete olduğu kadar sınır ötesi yatırımlara, tasarruf ve mübadeleye ilişkin birçok uluslararası vergileme konusunu öne çıkarmıştır. Sonuç olarak, vergi tasarımının AB ülkelerinin performansı üzerinde önemli bir etkisi vardır ve bu ülkelerin deneyimleri, diğer ülkeler ve uluslararası bütünleşmenin ivme kazandığı bölgeler için faydalı bilgiler sağlayabilmektedir (JOUMARD, 2001:4).

Vergi Reformunun Gerekliliği

Fransa, nispeten oldukça yüksek vergi oranlarıyla OECD ülkeleri grubuna dahil bir ülkedir. Son yıllarda Fransız hükümetleri, vergi sisteminin büyüme, istihdam ve vergi tahrifatını azaltan bazı vergi reformları üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu fark etmişlerdir. Buna göre uygulanacak bir reform öncelikle emek vergisi tahrifatını azaltmaya ve bunun yanı sıra sosyal güvenlik uygulamalarına da odaklanmalıdır (LEIBFRITZ ve O'BRIEN, 2005:3).

1990'lı yılların sonlarından itibaren, birçok AB ülkesi vergi oranlarını düşürmek için, yükselme eğiliminde olan gelirlerden faydalanmıştır. Bu vergi tedbirlerinin bir kısmı arz yönlü koşullar üzerinde az bir toplam etkiyle dolaylı vergilerde kesintileri içermesine rağmen, birçoğu yapısal bir etkiye sahip olacak şekilde tasarlanmıştır. (Örneğin, istihdam teşviklerini ve fırsatlarını artırmak ve verimliliği yükseltmek) Sosyal güvenlik payları ve kişisel gelir vergisi, kesintiler için Fransa başlıca adaylardandır. Bu durum her ne kadar dar gelirliler üzerinde daha belirgin bir etki yaratsa da emek üzerindeki vergi baskısında azalma meydana getirmiştir. Nüfusun yaşlanması sorunu, reformların yokluğunda ileri yaştakilerin emekli aylıkları ve sağlık üzerine yapılan harcamalarını yükseltecektir. Örneğin, Fransa'da 2050 yılına kadar %4'ün üzerinde artması düşünülen emekli aylığı harcamasının GSYİH'ya oranı göz önüne alındığında AB ülkeleri için bunun mali sonuçları muhtemelen önemli olacaktır.

AB sahasındaki vergi yükü diğer birçok OECD ülkesinden çok daha yüksektir. Verginin GSYİH'ya oranına bakıldığı zaman, 1998'de %40 olan miktar A.B.D. ve Japonya'dan sırasıyla %11 ve %12 puan daha yüksektir. Vergi bileşimi de farklıdır. Birçok AB ülkesi ağırlıklı olarak sosyal güvenlik paylarına, tüketim ve çevreye ilişkin vergilere dayanmıştır. Diğer taraftan Fransa; Japonya ve A.B.D. ile kıyaslandığında, kurumlar vergisinin ve emlak vergisini toplam vergi gelirlerinden çok daha düşük bir pay aldığı görülmektedir. Bu durum çoğu kez kurumlarda geniş bir vergi teşvik aralığını ve gayrimenkulde ılımlı bir vergilendirmeyi yansıtmaktadır. Kişisel ve kurumsal vergiler arasındaki kısmi bütünleşmenin bir sonucu olarak, vergi sistemi ayrıca yabancı yatırımcıya yönelik bazı ayrımcılıklar başlatsa da diğer başlıca OECD ekonomilerine nazaran yerli kaynaklar arasından yapılan kurumsal finansman kararları için daha az vergi tahrifatı meydana getirmektedir. Vergi tahrifatının başka bir yönü ise, kişisel gelir vergisinin sıklıkla konut yatırımı, hayat sigortası ve emeklilik sistemi vb. gibi özel tasarruf araçlarının sübvansiyonunda kullanılmasıdır. Bunun yanı sıra, gelir dağılımı AB ülkelerinde vergi sistemlerinin ana amacı olarak algılanmakla beraber gelir vergisine ilişkin yasal vergi oranlarında uygulanan artan oranlılık, daha yüksek gelir gruplarının faydalandığı geniş vergi muafiyetleri ve indirimleriyle zayıflatılmıştır. Vergi sisteminin yeniden dağıtım doğasının zayıflatılması, mülkiyetin ve sermaye gelirinin nispeten daha düşük vergilendirilmesi ve çoğunlukla vergi gelirlerinden büyük pay alan sosyal güvenlik paylarının temelde orantılı ve bazen azalan oranlı olmasıdır (JOUMARD, 2001:10).

Vergi Reformunun Sonuçları

Kazanılmış bir gelir vergisi indirimi (EITC) veya çocuk bakım harcamaları için bir vergi indirimi öncelikle Fransa daha sonra ise Almanya ve İngiltere'de uygulamaya konulmuştur ve bu alanda uygulamalar artırılmıştır. Fransa, son zamanlarda genel gelir vergisi indirimini yükseltmiş ve böylece düşük nitelikli çalışanların gelirlerini vergiden muaf tutmuştur. Bunun yanı sıra, işsizlik oranını düşürebilmek ve istihdamı arttırabilmek için, iş haricinde elde edilen faydalara sağlanan vergi imtiyazlarının bir kısmına son vermiş ve işsizlik sigortası olmayanlara yapılan yardımlar veya vergi indirimleri için bir plan başlatmıştır. Fransa'da 1999'dan itibaren temel gelir desteğine hak kazanan kişilere bir iş buluncaya kadar kirada oturdukları daireleri üzerine konulan vergiler için geçici bir muafiyet sağlanmıştır. 2001'de uygulamasına başlanan ve vergi sistemi yoluyla sağlanan istihdam ödülünün 10 milyon kadar kişiye fayda sağlaması beklenmektedir (JOUMARD, 2001:10).

JAPONYA'DA VERGİ REFORMU

OECD Pasifik bölgesinde (Japonya, Kore, Avustralya ve Yeni Zelanda) vergi yükünün gelişimi incelendiğinde; 1965 yılında % 21,8 olan vergi yükü oranı, 1971 yılında % 23,7'ye yükselmiştir. 1972 yılında ise, vergi yükü oranı % 20,9'a düşmüştür. Bu düşüşün temel sebebi, 1972 yılında Kore'nin OECD ortalamasına dahil edilmesidir. 1972-1998 döneminde OECD Pasifik bölgesindeki vergi yükü birkaç yıl haricinde sürekli artmıştır. 1998 yılında ise vergi yükü oranı % 28,7 düzeyine yükselmiştir. Japonya'da 1965 yılında % 18,3 olan vergi yükü oranı 1991 yılında % 30,3 düzeyine yükselmiş, ancak bunu izleyen yıllarda vergi yükünde düşüş trendine girilmiş, 1998 yılında ise vergi yükü oranı % 28,4 olarak gerçekleşmiştir. OECD Pasifik bölgesinde sosyal güvenlik primleri hariç vergi yükünün gelişimine bakıldığında ise, vergi yükündeki artış trendinin devam ettiği görülmektedir (AĞBAL, 2001:75).

Vergi Reformunu Meydana Getiren Sebepler

Japonya gelir idaresinde yeniden yapılanma çalışmalarında temel eğilimlerden biri, gelir idarelerinin belirli ölçülerde özerk bir yapıya sahip olması ve vergi politikaları belirleme birimi ile vergi uygulamaları biriminin birbirinden ayrılmasıdır. Japonya gibi ülkelerin gelir idareleri Maliye Bakanlığı ile ilişkili fakat ayrı bir yapı içerisinde örgütlenmiş olan OECD ülkeleri arasında yer almaktadır (TEZCAN, GERÇEK ve SARILI, 2006:108)

Gelir idaresinin yeniden yapılandırılmasının temel nedeni, mükelleflerin taleplerine en iyi biçimde cevap verebilmektir. Sorunların mükellef yararına çözülmesi idarenin yeniden yapılandırılmasında önemli bir faktördür. Gelir idaresi personelinin ücret düzeyinin ve bilgisayarlaşma seviyesinin düşük olduğu, mükellef hesaplarını takip etme becerisinin sınırlı olduğu ülkelerde etkin bir gelir idaresi oluşturmak mümkün değildir (TEZCAN, GERÇEK ve SARILI, 2006:112).

Çok uluslu şirketlerin büyümesi, bu tür şirketlerle vergi idareleri arasında sorunlar çıkmasına neden olmakta, olayın uluslararası boyut kazanması sebebiyle ulusal vergi kanunları sorunların çözümünde yetersiz kalmakta; bu nedenle uluslararası işbirliği zorunlu hale gelmektedir. Ülkeler, genellikle çok uluslu şirketlerin transfer fiyatlandırması mekanizmasını zararlarına kullandıkları varsayımından hareketle; vergi yükünü azaltıcı transfer fiyatlandırmasını önlemek amacıyla bu hususta özel yasalara ve birimlere sahiptirler. Japonya bu durum açısından iyi bir örnek teşkil etmektedir (SARAÇOĞLU, 2006:93).

Vergi Reformunun Sonuçları

Gelişmiş ülke uygulamaları incelendiğinde, gerçekten de yerel yönetimlere bu hususta önemli esneklikler sağlandığı, özellikle merkezi yönetimce belirlenmiş yerel vergilerin, oranlarının belirlenmesi konusunda belediyelere geniş bir hareket alanı bırakıldığı gözlemlenmektedir. Merkezi yönetimce toplanıp, yerel yönetimlere paylaştırılan vergilerin, yerel yönetim vergi gelirleri içerisindeki ağırlığına bakıldığında; Japonya'da bu oranın % 94 olduğu görülmektedir (TOPAL, 2004:119-133).

Japonya'da yaşanan yönetim reformları ve bu reformların transferi büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda başarılı reform transfer stratejileri hususunda Japonya uygulaması ilk sıradadır. 1980 ve 1990'lı yıllarda birçok ülkede model olarak kabul edilmiş olan Yeni Kamu Yönetimi Japonya açısından da ön plana çıkmaktadır. Bütün ülkeler açısından geçerli olabilecek tek bir transfer modeli ya da devlet reformu modeli mümkün değildir. Her ülke kendi ekonomik, politik ve sosyal koşullarını göz önünde bulundurarak reform transfer stratejileri geliştirmek durumundadır (KAPUCU ve KÖSECİK, 2005:211).

Japonya'da yaşanan vergi reformları sonucunda; yerel yönetim finansmanları, katma değer türünde vergiye yerel kurumsal vergileme matrahının eklenmesiyle istikrara kavuşmuştur (DALSGAARD ve KAWAGOE, 2000:2).

TÜRKİYE'DE VERGİ REFORMU

Türkiye'de Vergi Reformu İhtiyacı

Bilindiği üzere vergi sistemi, belirli amaçlara ulaşabilmek için bilimsel ve hukuki kurallara dayanılarak düzenlenmiş vergiler topluluğunu ifade eder. Başka bir deyişle; belirli bir anda bir ülkede uygulanmakta olan tüm vergilerin oluşturduğu dizi o ülkenin vergi sistemini meydana getirir. Bir bakıma, her vergi sistemi tarihi bir gelişmenin sonucudur. Organik vergi sistemleri, uygulandıkları ülkenin sosyal ve ekonomik gereklerine göre kurulur, uygulanır ve geliştirilir. Vergi sistemleri, Türkiye gibi sosyal, ekonomik ve politik yapısı hızla değişen toplumlarda daha da önem kazanmaktadır. Çünkü vergi sistemi toplum yapısının adeta mali fonksiyonudur ve bu nedenle de toplumdaki değişmelere paralel olarak vergi sistemleri de sürekli değişmektedir.

Türk vergi sistemi de tarihi bir gelişmenin sonucu olarak ortaya çıkmış ve Cumhuriyetin kuruluşundan bugüne kadar ülkedeki değişmelere paralel olarak sürekli bir şekilde değişmiş ve gelişmiştir. Bu değişim ve gelişim ihtiyacı dün olduğu gibi bu gün de devam etmektedir. Ancak, bilindiği üzere, ne kadar mükemmel vergi kanunları yapılırsa yapılsın, bunu uygulayacak insanlara aynı derecede önem verilmezse, kanunların uygulanmasından beklenen sonuçların alınması mümkün değildir. Vergi kanunlarının hazırlanışında mükellef psikolojisi, vergileme ilkeleri, kanun sistematiğine uyum vb. gibi unsurlar dikkate alınmış ancak bu yasayı uygulayacak insan unsuru dikkate alınmamışsa bu yasadan istenen verimi almak mümkün değildir.

Türk Vergi Sisteminin Sorunları

Harcama vergilerinin bu kadar fazla avantajı olmasına rağmen gelir dağılımında çok büyük adaletsizliklerin yaşandığı ülkelerde bu vergiler adaletsizliği daha da derinleştirmektedir. Çünkü kişi ne kadar kazanırsa kazansın hepsinden aynı tutarda alınan vergiler geliri düşük düzeyde olan grupların daha fazla vergi yükü altında ezilmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu açıdan bakıldığında; Türkiye açısından harcama vergilerinin tercih sebebi yapılmasının vergide adalet ilkesi açısından uygun olmadığı görülmektedir. Esas itibariyle kişi ve kurumların gelirlerinin

vergilendirilmesini amaçlayan dolaysız vergilerin hedef olarak alınmasının ve güçlü bir vergi idaresi ve sağlam bir vergi mevzuatına dayandırılması hususu da Türkiye açısından büyük bir öneme sahiptir.

İyi işleyen bir vergi sisteminin kurulamamasının politik nedenleri arasında demokratik sistemin yapısal sorunları bulunmaktadır. Politikacıların görüşü genellikle bir seçim dönemiyle sınırlı kalmaktadır. Bunun yanı sıra, politikacı bakımından iktidara gelmeyi ve iktidarda kalmayı sağlayan politikalar iyi politikalardır. Bu durum politikacıyı kısa vadeli politikalar izlemeye teşvik etmektedir. Ancak kısa dönemde iyi görünebilecek politikalar uzun dönemde olumsuz bir takım sonuçlar doğurabilmektedir. Politikacıların yalnızca bir seçim dönemini esas alarak oluşturduğu ve uyguladığı politikaların, genel anlamda toplumun uzun dönemli çıkarlarına aykırı sonuçlar vermesi nedeniyle demokratik sistemler miyop olarak değerlendirilmektedir. Türkiye'de hükümetlerin ortalama ömrünün on altı ay olması ve demokratik yaşamın da sıklıkla kesintiye uğraması politikacıların kısa dönemli politikaları tercih etmesine neden olmaktadır (YARAŞLI, 2005 :257) .

Türkiye'de yaşanan 2001 Ekonomik Krizi sonrasında *"Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı"* benimsenerek uygulamaya konulmuş ve tedbirler alınmıştır. Bu programla vergi gelirlerini arttırıcı uygulamalar sürdürülmüştür. Vergi kimlik kullanımının yaygınlaştırılması, vergi denetimlerini arttırılması, gecikme zam ve cezalarının enflasyonla uyumlu bir biçimde arttırılarak kararlı bir biçimde uygulanması ve kamu kağıtlarına talebin arttırılarak iç borçlanmanın kolaylaştırılması amacıyla beyan dışı bırakmalar ve istisnalar getirilmiştir. 2002 yılında ise, 16 adet vergi, harç, fon ve pay birleştirilerek "Özel Tüketim Vergisi" uygulamaya konulmuştur. 2003 yılında gerçekleştirilen "Vergi Barışı" uygulamasıyla geçmiş vergi borçları, yeni vade ve ödeme planlarıyla kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmıştır (ÖZ, 2006:139).

OECD ÜLKELERİNDE YAPILAN VERGİ REFORMLARININ ETKİLERİ

OECD ülkelerinde ortaya konulan vergi reformlarının ülkeler bazındaki etkileri entegrasyon bağlamında ve vergi rekabeti açısından ele alınabilir. Vergi entegrasyonunun varlığı veya yokluğunun en önemli yansıması, vergi sitemlerinde efektif vergi yükünün ne olduğu hususunda ortaya çıkmaktadır. Entegrasyon, kurumlar üzerindeki vergi yükü seviyesinin ne oranda olduğunu belirleyen önemli unsurlardan birisidir. Sermaye hareketlerinin giderek serbestleştiği, firmaların yabancı kaynakla finanse edildiği ve ortakların elde edeceği vergi öncesi getirinin sermaye piyasaları kanalıyla belirlendiği bir ortamda; kişisel gelirlerin vergilendirilmesindeki tek yanlı değişikliklerin öz kaynaklara ilişkin sermaye arz ve talebinde değişiklik yaratması beklenen bir durum değildir (KARACA, 2001:65-66).

1980'li yıllara kadar ülkeler ekonomilerinin gelişimini; ithal ikameci ve korumacı ulusal sanayiye dayandırmışlardır. Bunun sonucu olarak, yabancı yatırımcılar için sıkı kontrol ve gümrük engelleri uygulayan politikalar benimsenmiştir. Artan küreselleşme, vergileme alanında ulusal politikaların gücünü sınırlamakta ve vergi rekabetini arttırmaktadır. Küreselleşme ile birlikte mali ve ekonomik alanlardaki sorunlar ortak iki taraflı anlaşmalarla çözülememektedir. Bu yüzden zararlı vergi rekabeti sorunu için çözümler küresel düzeyde olmak zorundadır. OECD'nin 1998 yılından bu yana hazırladığı raporlarında, zararlı vergi rekabeti uygulamalarına devam eden ülkelere çeşitli yaptırımlar uygulanacağı ifade edilmektedir. Bu alınan kararların özellikle üye olmayan ülkeler için bağlayıcı olmaması ve alınan önlemlere yönelik çeşitli eleştiriler söz konusu olmasına rağmen, ülkelerin genel anlamda OECD kararlarına uyduğu görülmektedir (GİRAY, 2005:93-122).

OECD ülkelerinde 1984 yılında İngiltere'nin öncülüğünde başlayan ve 1986 yılında ABD'nin devam ettirdiği vergi matrahını genişletici ve vergi oranlarını düşürücü reformların ardından geçen 23 yıl içerisinde; OECD ve AB üyesi ülkelerde vergi gelirlerinin GSYİH'daki payının genel anlamda düştüğü söylenebilmektedir. Bu durum devletin ekonomi üzerindeki etkisinin piyasa güçlerine devredildiğini gösterse de 30 OECD ve 27 AB üyesi ülkelerin hepsinde de devletin payının azaldığını söylemek güçtür. EK 1, 2008 yılı için OECD ülkelerindeki vergi gelirlerini göstermektedir. 2000 ile 2008 yılları arasında; ABD, Almanya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Hollanda, İsveç, İsviçre, Kanada, Lüksemburg, Slovak Cumhuriyeti, Yunanistan ve Türkiye'de vergi gelirlerinin GSYİH içindeki payı düşmüştür. Ancak bu ülkelerin vergi gelirlerinin azalması onların birer refah devleti olarak yapılarını sürdürmelerine engel teşkil etmemektedir. Bu noktada saydığımız ülkelerin toplumsal refahı arttırırken aynı zamanda devletin ekonomideki ağırlığını da azalttığı ve başarılı bir uygulama gerçekleştirdikleri söylenebilir.

Diğer yandan aynı yıllar arasında; Japonya, İspanya, İzlanda, Kore, Meksika, Yeni Zellanda'da vergi gelirlerinin GSYİH'daki payları artmıştır. Bunun yanı sıra, İrlanda'da 2003 yılına kadar yaşanan düşüş trendi 2007 yılında tekrar 2000'deki seviyesine yükselmiştir. İngiltere, Polonya ve Portekiz'in vergi gelirleri de yine 2003 yılına kadar düşmüş

daha sonra artış trendi yaşanmıştır. Ancak vergi reformlarının gerçekleştirildiği 1990'lı yılları takiben Avusturalya, Danimarka, İtalya ve Norveç'in 2008 yılına kadar vergi gelirleri değişmeden aynı seviyede kalmıştır. Bu ülkelere benzer şekilde; Fransa ve Macaristan'da da vergi gelirleri 2007 yılı hariç aynı seviyede düzeyde seyretmiştir. Bu gelişmelere paralel olarak yukarıda sayılan ülkelerde devletin ekonomideki payının artış trendine bağlı olarak yavaş bir seyirde izlediği ifade edilebilir. Bu durum dışa açıklığın ya da ekonomik, mali ya da sosyal entegrasyonların, harmonizasyonların zorunlu bir sonucu olarak açıklanabilmektedir.

SONUÇ

OECD, kısa dönemde bitmeyecek yoğun kaynaklı bir çabaya girişmiştir ve olaya kısa vadeli bakmamaktadır. İkili iletişim ve büyük işbirliği birçok olumlu sonuçlar meydana getirmektedir. Mevcut uluslararası vergilendirme standartlarını belirleyen G-8 ülkelerinin sayısı da önümüzdeki yıllarda değişecektir. Çok sayıda ülkeyi kapsayan bugünkü yapıdan daha gelişmiş ve daha kapsamlı bir uluslararası vergi potansiyeli ortaya çıkmaktadır. Bu duruma kısaca vergi reformunun geleceği denilmektedir.

Özellikle AB'ne üye ülkelerde yaşanan yüksek vergi oranları ve vergi matrahının ve vergi tabanının genişletilmesi çabaları, yapılacak olan ya da yürürlükteki vergi reformlarını da olumsuz etkilediği için bu çerçevede öncelikle düşünülmesi gereken kademeli vergi anlayışının her ülkede vergilemede adaleti sağlayacak bir şekilde uygulanmasıdır. Gelişme yolunda olan ülkeler açısından konuyu değerlendirdiğimizde, bu tür ülkelerde genellikle dolaylı vergilerin vergi sistemi içerisinde asıl gelir kapısı haline getirildiğini görüyoruz. Türkiye'de son yirmi yıldır dolaysız vergiler bağlamında vergi sistemi içerisinde KDV'nin oldukça yüklü miktarlarda yer aldığını görmekteyiz. Adil vergileme ve eşitlik anlayışı gereği dolaysız vergilerin özellikle gelir ve kurumlar vergilerinin bu çerçevede OECD standartlarına yaklaştırılması gerekmektedir. Bu da istikrarlı bir politik ve ekonomik yapıya bağlı bulunmaktadır.

Son olarak, OECD ülkelerinde 1980'li yıllardan itibaren süregelen çeşitli vergi reformları ülkelerin ekonomik entegrasyonlarını ve diğer ülkelerle aralarındaki vergi rekabetini etkilemektedir. Ülkelerin zaman içerisinde vergi sistemlerinde gerçekleştirdikleri bir takım yenilikler ve gelişmeler o ülkeleri uluslararası boyutta vergisel rekabette güçlü ülkeler haline getirmiştir. Özellikle gelişmiş ülkelerin büyümesine etkileri, gelişme yolundaki ülkelerin ise kalkınmasına etkileri açısından doğrudan ya da dolaylı sermaye yatırımları genel anlamda vergi reformlarını tamamlamış ve vergi sistemlerini düzenlemiş ülkeleri tercih etmektedir. Bu durum da o ülkelerin gelişmişlik düzeylerini etkileyen en önemli unsur olmaktadır.

Sonuç olarak ele alınan ABD, Fransa, Japonya ve Türkiye'nin OECD ülkeleri içindeki durumları analiz edildiğinde; A.B.D.'nin 1990'lı yılar boyunca federal vergi sisteminde gerçekleştirmeye çalıştığı yapısal ya da oransal reformların sonuçlarını aldığını ve başarılı bir vergi reformu gerçekleştirdiği söylenebilir. Fransa ise yapmış olduğu reformlar sonucunda vergi sistemini yenilemeye çalışmıştır. Bu konudaki ulusal başarısı, AB içindeki uluslararası bütünleşme ve uyumlaştırma çabaları nedeniyle ağır ilerlemektedir. Nitekim devletin ekonomideki ağırlığı 2008 yılına kadar aynı düzeyde seyretmiştir. Japonya'da devletin ekonomideki varlığı güçlü bir şekilde devam etmektedir. Japonya'ya ilişkin yapılan yönetim reformları da devletin varlığını güçlü bir şekilde sürdürmesini sağlamıştır. Son olarak Türkiye'nin bu trend içindeki başarısının son dönemlerde gitgide arttığını söylemek mümkündür. Türkiye'de vergi sistemi ve vergi yapısıyla ilgili olarak 1985 yılından başlayarak başarılı reformlar gerçekleştirilmiştir. Öncelikle 01.01.1985 tarihinden bu yana yürürlükte olan katma değer vergisi reformu gerçekleştirilmiş; daha sonra 2006 yılında 5422 sayılı kanun yürürlükten kaldırılarak yerine 01.01.2006 tarihinden itibaren 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu getirilmiştir. Bu çerçevede; Türkiye'nin önümüzdeki yıllarda gelir vergisi ve diğer vergilerle ilgili düzenleme ve reformlar gerçekleştirmesi beklenmektedir.

KAYNAKÇA

AĞBAL, Naci, *"OECD Üyesi Ülkelerde Vergi Yükünün Gelişimi"*, Yaklaşım Dergisi, Yıl. 9, Sayı. 103, Temmuz 2001, ss. 70-76.

ARIKAN, Zeynep, *"Türk Vergi Sisteminin Genel Değerlendirilmesi ve Çözüm Önerileri"*, Vergi Sorunları Dergisi, Gelir Kontrolörleri Derneği Aylık Yayını, Sayı: 199, Nisan 2005, ss. 151-166.

BOSKIN, Michael J., *"Perspectives on Tax Reform"*, Policy Brief, Stanford Institute for Economic Policy Research, December, 2005, pp. 1-6.

DALSGAARD, Thomas ve KAWAGOE, Masaaki, *"The Tax System in Japan: A Need For Comprehensive Reform"*, OECD Economics Department Working Papers No. 231, OECD Publishing, ECO/WKP (2000) 4, 2000, pp. 1-88.

EDWARDS, Chris, *"Corporate Tax Reform: Kerry, Bush Congress Fall Short"*, Tax & Budget Bulletin, Cato Institute Policy Analysis, No. 21, September 2005, pp. 1-2.

GANGHOF, Steffen, *"Globalization, Tax Reform Ideals and Social Policy Financing"*, Global Social Policy Copyright, Vol. 5, SAGE Publications (London, Thousand Oaks, Ca and New Delhi), 2005, pp. 77-95.

GİRAY, Filiz, *"Küreselleşme Sürecinde Vergi Rekabeti ve Boyutları"*, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (9), 2005, ss. 93-122.

JOUMARD, Isabelle, *"Tax System in European Union Countries"*, OECD Economics Department Working Papers, ECO/WKP(2001)27, No. 301, June 2001, pp.1-56.

KAPUCU, Naim ve KÖSECİK, Muhammet, *"Lessons From Best Practices: Japanese Administratives Reforms"*, İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No. 33, Ekim 2005, ss. 211-229.

KARACA, Yüksel, *"Vergi Entegrasyonu: Teori ve Tartışmalar"*, Yaklaşım Dergisi, Yıl. 9, Sayı. 103, Temmuz 2001, ss. 63-66.

KPMG *"KPMG's Corporate Tax Rate Survey"*, January 2007, pp. 1-25

KRAUSS, Mel ve BIRD, Richard M., *"The Value Added Tax: Critique of a Review"*, Journal of Economic Literature, Vol. 9, No. 4, December 1971, pp. 1167-1173.

LEIBFRITZ, Willi ve O'BRIEN, Paul *"The French Tax System: Main Characteristics, Recent Developments and Some Considerations For Reform"*, OECD Economics Department Working Papers, ECO/WKP(2005)26, No. 439, July 2005, pp.1-42.

LINDHOLM, R. W., *"The Value Added Tax: A Short Review of the Literature"*, Journal of Economic Literature, Vol. 8, No. 4, December 1970, pp. 1178-1189.
MUDRY, Kyle ve BRYAN, Justin, "Individual Income Tax Rates and Shares, 2005", IRS, SOI Tax Stats - Individual Income Tax Rates and Tax Shares, pp. 8-47. www.irs.gov/pub/irs-soi/05inrate.pdf Erişim: 20.01.2009.

NORREGAARD, John ve KHAN, Tehmina S., *"Tax Policy: Recent Trends and Coming Challenges"*, IMF Working Paper, WP/07/274, December 2007, pp. 1-59.

OECD, *"Reforming Personal Income Tax"*, Policy Brief, 2006, pp. 1-8. www.oecd.org/publications/Policybriefs Erişim: 18.11.2008.

OECD, "Revenue Statistics 1965-2007, Special Feature: Taxing Power Of Sub-Central Governments, OECD Publishing, 2008 Edition, Paris, 2008.

OWENS, Jeffrey, *"Fundamental Tax Reform: The Experience of OECD Countries"*, Tax Foundation Background Paper, Number 47, February, 2005, pp. 1-32.

ÖNCEL, Mualla ve ÇAĞAN, Nami, *"Mali Hukuk Bilgisi"*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü T. İş Bankası A.Ş. Vakfı, Yayın No: 401, Bankacılar Serisi No: 22, Onikinci Baskı, Ankara 2003.

ÖNER, Erdoğan, *"Amerika Birleşik Devletleri Federal Vergi İdaresi: IRS"*, T.C. Maliye Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Yayın No: 2005/366, Ankara, Ocak 2005.

ÖZ, Ersan, *"Türkiye'de Vergilendirme ve Ekonomik Kriz Beklentisi"*, Vergi Sorunları Dergisi, Gelir Kontrolörleri Derneği Aylık Yayını, Yıl. 29, Sayı. 212, Mayıs 2006, ss. 138-144.

PECHMAN, Joseph A., *"Tax Reform: Theory and Practice"*, The Journal of Economic Perspectives, Vol. 1, No. 1, Summer, 1987, pp. 11-28.

SARAÇOĞLU, Fatih, *"Avrupa Birliği'nde Vergi Uyumlaştırma Süreci ve Türkiye"*, Maliye ve Hukuk Yayınları, Yayın No: 36, Nisan 2006.

SLEMROD, Joel, *"Optimal Taxation and Optimal Tax Systems"*, The Journal of Economic Perspectives, Vol. 4, No.1, Winter, 1990, pp. 157-178.

STEUERLE, C. Eugene, *"Tax Reform: Prospects and Possibilites"*, Statement Before the Committee on the Budget United States House of Representatives, October, 6, 2004, pp. 1-8.

SUSAM, Nazan ve SUSAM, Mustafa, *"A.B.D.'de 2001 ve 2003 Vergi İndirimi Tedbirleri ve Bu Tedbirlerin Ekonomiye Etkileri"*, İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4530, Cilt. 54, Sayı. 2, İstanbul 2004, ss. 117-152.

SWANK, D., *"Funding the Welfare State: Globalization and the Taxation of Business in Advanced Market Economies"*, Political Studies, 46(4), 1998, pp. 671-692.

SWANK, D., *"Tax Policy in an Era of Internationalization: An Assessment of a Conditional Diffusion Model of the Spread of Neoliberalism"*, paper presented at the International Diffusion of Political and Economic Liberalization Conference, Weatherhead Center for International Affairs, Harvard University, 3-4 October, 2003.

SWANK, D. ve STEINMO, S., *"The New Political Economy of Taxation in Advanced Capitalist Democracies"*, American Journal of Political Science, 46(3), 2002, pp. 642-655.

TEZCAN, Keramettin, GERÇEK, Adnan ve SARILI, Mustafa Ali, *"OECD Ülkelerinde Vergi İdaresinin Karşılaştırmalı Yapısı ve Türkiye'de Gelir İdaresinin Yeniden Yapılandırılmasının Değerlendirilmesi"*, Vergi Sorunları Dergisi, Gelir Kontrolörleri Derneği Aylık Yayını, Yıl. 29, Sayı. 213, Haziran 2006, ss. 100-125.

TOPAL, A. Kadir, *"Belediyelerin Özgelirlerinin Arttırılmasında Vergilendirme Yetkisi: Ülkeler arası Bir Karşılaştırma"*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 18, Sayı. 3-4, Eylül 2004, ss. 119-133.

TOSUNER, Mehmet ve ARIKAN, Zeynep, *"Vergi Usul Hukuku"*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş Bası, İlkem Ofset, İzmir 2008a.

TOSUNER, Mehmet ve ARIKAN, Zeynep, *"Türk Vergi Sistemi"*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş Bası, Neşa Ofset, İzmir 2008b.

YARAŞLI, Genç Osman, *"Türkiye'de Vergi Reformu"*, T.C. Maliye Bakanlığı, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kulu Başkanlığı, Yayın No: 2005/ 367, 2005.

YERLİKAYA, G. Kürşat, *"Karbon Vergisi"*, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. VII, Sayı. 1-2, Haziran 2003, ss. 699-700.

ZEE, Howell, H., *"Personal Income Tax Reform: Concepts, Issues and Comparative Country Developments"*, IMF Working Paper, Fiscal Affairs Department WP/05/87, April 2005, pp. 1-58.

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, T.C. Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Sayı: 2004/1, Şubat, Ankara 2004.

EKLER

EK 1. OECD Ülkelerinde Toplam Vergi Gelirleri 2008 (GSYİH'ya oranla %)

YILLAR	1975	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2005	2006	2007
KANADA	31,9	32,5	35,9	35,6	35,6	35,0	33,9	33,9	33.4	33.3	33.3
MEKSİKA	-	17,0	17,3	16,7	18,5	18,8	18,1	19,5	19.9	20.6	20.5
A.B.D	**25,6**	**25,6**	**27,3**	**27,9**	**29,9**	**28,9**	**26,4**	**25,4**	**27.3**	**28.0**	**28.3**
AVUSTURALYA	26,5	29,1	29,3	29,6	31,8	30,4	31,5	31.1	30.8	30.6	-
JAPONYA	**20,8**	**27,4**	**30,2**	**27,8**	**27,1**	**27,4**	**25,8**	**25,8**	**27.4**	**27.9**	**-**
KORE	14,5	16,0	18,1	19,4	23,6	24,1	24,4	25,5	25.5	26.8	28.7
YENİ ZELLANDA	28,5	31,3	37,7	37,0	33,4	33,3	34,9	34,8	37.5	36.7	36.0
AVUSTURYA	37,4	41,9	40,4	41,6	43,4	45,2	44,0	43,0	42.1	41.7	41.9
BELÇİKA	40,6	45,6	43,2	44,8	45,7	45,9	46,4	45,8	44.8	44.5	44.4
ÇEK CUMHURİYETİ	-	-	-	39,8	39,0	38,5	39,3	39,9	37.5	36.9	36.4
DANİMARKA	40,0	47,4	47,1	49,4	49,6	49,9	48,9	49,0	50.7	49.1	48.9
FİNLANDİYA	36,8	40,2	44,3	46,0	48,0	46,0	45,9	44,9	43.9	43.5	43.0
FRANSA	**35,9**	**43,8**	**43,0**	**43,9**	**45,2**	**44,9**	**44,0**	**44,2**	**43.9**	**44.2**	**43.6**
ALMANYA	35,3	37,2	35,7	38,2	37,8	36,8	36,0	36,2	34.8	35.6	36.2
YUNANİSTAN	21,8	28,6	29,3	32,4	38,2	36,6	35,9	34.1	31.3	31.3	-
MACARİSTAN	-	-	-	42,4	39,0	39,0	38,3	38.0	37.2	37.1	39.3
İZLANDA	29,7	28,5	31,5	31,8	39,4	38,1	38,1	40,3	40.7	41.5	41.4
İRLANDA	29,1	35,0	33,5	32,8	32,2	30,1	28,4	30,0	30.6	31.9	32.2
İTALYA	26,1	34,4	38,9	41,2	43,2	43,0	42,6	43,4	40.9	42.1	43.3
LÜKSEMBURG	37,5	45,1	40,8	42,3	40,2	40,7	41,8	41,6	37.8	35.9	36.9
HOLLANDA	41,3	42,8	42,9	41,9	41,2	39,8	39,2	38,8	38.8	39.3	38.0
NORVEÇ	39,3	43,1	41,5	41,1	43,2	43,4	43,5	43,9	43.5	43.9	43.4

POLONYA	-	-	-	37,0	32,5	31,9	32,6	31.6	32.9	33.5	-
PORTEKİZ	20,8	26,6	29,2	33,6	36,4	35,6	33,9	34.1	34.7	35.7	36.6
SLOVAK CUMHURİYETİ	-	-	-	-	34,0	31,6	33,1	33.8	31.8	29.8	29.8
İSPANYA	18,8	27,8	33,2	32,8	35,2	35,0	35,6	35,8	35.8	36.6	37.2
İSVEÇ	42,0	48,2	53,2	48,5	53,8	51,9	50,2	50,8	49.5	49.1	48.2
İSVİÇRE	27,0	25,8	26,0	27,8	30,5	30,0	30,3	29,8	29.2	29.6	29.7
TÜRKİYE	**16,0**	**15,4**	**20,0**	**22,6**	**32,3**	**35,1**	**31,1**	**24.2**	**24.3**	**24.5**	**23.7**
İNGİLTERE	35,3	37,7	36,5	35,0	37,4	37,2	35,8	35,3	36.3	37.1	36.6
OECD TOPLAM	30,3	33,6	34,8	35,9	37,2	36,8	36,3	36.1	35.8	35.9	-
OECD AMERİKA	28,8	25,0	26,8	26,7	28,0	27,6	26,1	26,2	26.9	27.3	27.4
OECD PASİFİK	22,6	26,0	28,8	28,5	29,0	28,8	29,1	28.8	30.3	30.5	-
OECD AVRUPA	32,1	36,6	37,4	38,5	39,9	39,4	38,9	38.4	38.0	38.0	-

Kaynak: OECD, "Revenue Statistics 1965-2007: Special Feature: Taxing Power Of Sub-Central Governments,
OECD Publishing 2008 Edition, Paris, 2008, pp. 19'dan uyarlanmıştır.

EK 2. Kurumlar Vergisi Oranları, 2007

AVRUPA	ASYA/PASİFİK	A.B.D.	LATİN AMERİKA	DİĞER
Avusturya: 25.0	Avusturalya: 30.0	**A.B.D: 40.0**	Arjantin: 35.0	Kanada: 36.1
Belçika: 30.0	Bangladeş: 30.0		Belize: 25.0	Kıbrıs Rum Kes: 10.0
Hırvatistan: 20.0	Çin: 33.0		Bolivya: 25.0	İsrail: 31.0
Çek Cumhuriyeti: 24.0	Fiji: 31.0		Brezilya: 34.0	Rusya: 24.0
Danimarka: 28.0	Hong Kong: 17.5		Şili: 17.0	Güney Afrika: 36.9
Finlandiya: 26.0	Hindistan: 33.6		Kolombiya: 35.0	**Türkiye: 20.0**
Fransa: 33.3	Endonezya: 30.0		Kosta Rika: 30.0	
Almanya: 38.3	**Japonya: 40.6**		Dominik Cum.: 30.0	

Yunanistan: 29.0	Malezya: 28.0		Ekvador: 25.0	
Macaristan: 16.0	Yeni Zelanda: 33.0		El Salvador: 25.0	
İzlanda: 18.0	Pakistan: 35.0		Guatemala: 31.0	
İrlanda: 12.5	Papua Yeni Gine: 30.0		Honduras: 30.0	
İtalya: 37.2	Filipinler: 35.0		Meksika: 29.0	
Lüksemburg: 29.6	Singapur: 20.0		Panama: 30.0	
Hollanda: 29.6	Güney Kore: 27.5		Paraguay: 30.0	
Norveç: 28.0	Sri Lanka: 32.5		Peru: 30.0	
Polonya: 19.0	Tayvan: 25.0		Uruguay: 30.0	
Portekiz: 27.5	Tayland: 30.0		Venezüella: 34.0	
Romanya: 16.0	Vietnam: 28.0			
Slovakya: 19.0				
İspanya: 35.0				
İsveç: 28.0				
İsviçre: 21.3				
Ukrayna: 25.0				
İngiltere: 30.0				

Kaynak: KPMG *"Corporate Tax Rate Survey"*, January 2007, ss 6-7'den uyarlanmıştır.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

İki Aşamalı Stratejik Tedarikçi Seçiminin Bulanık TOPSIS Yöntemi İle Analizi

Ali İhsan Özdemir [*] Neşe Yalçın Seçme[**]

Özet :İşletmeler açısından tedarikçi seçiminin uzun süreli işbirliği içinde olması son derece önemli bir karardır. Günümüz rekabet ortamında bu kararın verilmesi işletmede karar sahibi olan kişilerin grupça değerlendirmesi bakımından önem arz etmektedir. Bu nedenle bu çalışmada çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan bulanık TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solutions) yöntemi uygulanmıştır. Bu amaçla Türkiye'de faaliyet gösteren bir mobilya fabrikasının mevcut tedarikçilerinin değerlendirmesi yapılarak, hangi tedarikçileri ile işbirliği içinde olacağı bulanık TOPSIS yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda işletmenin belirlediği üç tedarikçisinin yakınlık indeksi bakımından sırası tedarikçi 1, tedarikçi 3 ve tedarikçi 2 şeklinde olduğu analizler sonucunda tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Tedarikçi seçimi, Çok Kriterli Karar Verme, Bulanık kümeler, Bulanık TOPSIS.

Abstract: It is very important decision for businesses to select supplier by a long-term cooperation way. Today's competition environment, making this desicion in groups show importance in terms of decision makers evoluation. For this reason fuzzy TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solutions) method which is one of the multi-criteria decision making methods, is used in this study. Fort his purpose, one of the biggest Turkish furniture companies' suppliers are evaluated by fuzzy Topsis method to determine which supplier should be selected for cooperation. As a result of the study, Three suppliers are selected and ranking of them are determined as Supplier 1, Supplier 3 and Supplier 2.

Keywords: Supplier selection, Multi-criteria desicion, Fuzzy logic, Fuzzy TOPSIS

GİRİŞ

Çok kriterli karar verme yöntemi, çok kriter bakımından bir dizi mevcut alternatiften bir ya da daha fazla alternatifin sıralanmasında çok geniş kullanım alanına sahiptir. Karar verme problemi tüm uygun alternatiflerden en iyi seçeneği bulmaya yönelik olan bir süreçtir. Hemen hemen tüm problemlerde alternatiflerin karşılaştırması için kriterlerin çok olması yaygınlaşmış durumdadır. Yani birçok problem için karar vericiler çok kriterli karar verme problemini çözmek isterler.

Çok kriterli karar verme yöntemlerinin bir araştırması Hwang ve Yoon tarafından 1981 yılında sunulmuştur. Bu yöntemler arasında yer alan TOPSIS (İdeal Çözüme Benzerlik bakımından Sıralama Performansı Tekniği) yöntemi ise ilk kez Hwang ve Yoon (1981) tarafından geliştirilmiştir. Bu tekniğin altında yatan temel düşünce, pozitif – ideal çözüme en yakın alternatiflerin seçilmesi ve böylece çözümün fayda kriterlerini maksimize ederken maliyet kriterlerini de minimize etmesidir. Aynı şekilde negatif – ideal çözüme en uzak kriterlerin seçilerek maliyet kriterlerini maksimize ederken fayda kriterlerini de minimize eden çözümlerin elde edilmesini sağlamaktır.

TOPSIS yöntemini de içeren klasik çok kriterli karar verme yöntemlerinde kriterlerin dereceleri de ağırlıkları da kesin olarak bilinir. Oysaki insan yargılarını içeren tercihler genellikle belirsiz olduğundan ve kesin sayısal bir değerle tahmin edilemediğinden dolayı birçok durumda gerçek yaşamı modellemede kesin veri yetersizdir. Daha gerçekçi bir yaklaşım ise, dilsel değişkenler vasıtası ile problemde yer alan kriterlerin derecelerinin ve ağırlıklarının değerlendirilmesi yani sayısal ifadelerin yerine dilsel değerlendirmelerin kullanılabilmesidir. Bu dilsel ifadeler (örneğin düşük, orta, yüksek v.b.) yargıların doğal gösterimi olarak görülebilir. Bu karakteristikler karar vericilerin tercih yapısını dikkate almada bulanık küme teorisinin yeterliliğini belirtir. Bulanık küme teorisi insanın subjektif

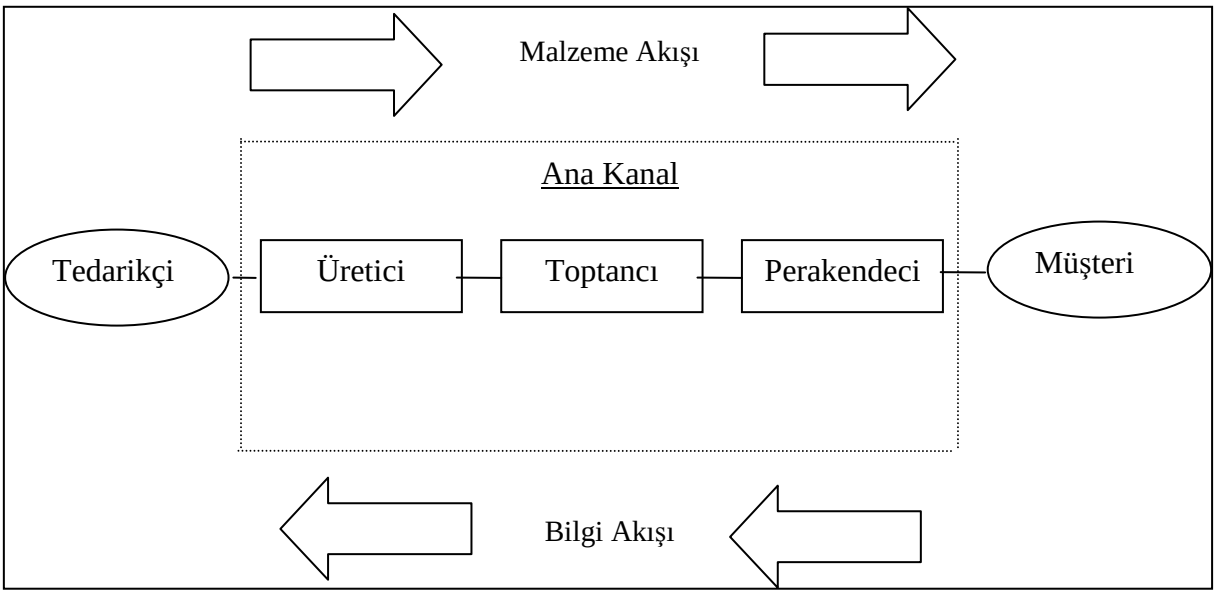
[*] Yrd. Doç. Dr. Erciyes Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
[**] Arş. Gör. , Nevşehir Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

yargıları ile ilişkili olan kavramların belirsizliğini ölçmeye yarar. Ayrıca grupça karar vermeden dolayı, değerlendirme dilsel değişkenlerin değerlendirmeci kişinin görüşünden farklı olur ve kişinin değerlendirmesi belirsiz, bulanık bir çevrede oluşur (Saghafian ve Hejazi, 2005).

Bu çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren bir mobilya fabrikasının satın alma bölümünden bir grup ile stratejik tedarikçi seçimi için çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan bulanık TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. Gerçek yaşamı ifade etmede daha yeterli olabilme bakımından karar vericilerin kararları belirsizlik altında dilsel ifadelerle yapılmıştır. Bu ifadeler hem ağırlıkların belirlenmesinde hem de kriterlerin kendini oluşturan alt kriterleri bakımından performans değerlendirmesinde kullanılmıştır. Aralıkların nasıl belirlendiği ve her bir aralığa karşılık gelen sözel ifadelerin ne anlama geldiği ve nasıl kullanıldığı çalışmanın yöntem kısmında bahsedilmiştir.

1. TEDARİKÇİ SEÇİMİ PROBLEMİ

Son zamanlarda tedarik zinciri yönetimi ve tedarikçi seçimi işletme yönetimi literatüründe çok önemli yere sahip olmuştur. 1990'larda birçok üretimci yönetim performanslarını ve rekabetlerini arttırmak için tedarikçileri ile işbirliğine içine girmişlerdir (Ittner vd., 1999; Shin vd., 2000). Bir tedarik zincirinde malzeme akışı Şekil 1'deki gibi gösterilebilir. Satınalma fonksiyonu işletmelerde/organizasyonlarda stratejik bir konu olarak görülebilir. Özellikle de imalat işletmelerinde alıcı ve tedarikçi ilişkisi çok önemlidir. Alıcı ve tedarikçiler arasındaki ilişki uzun dönemli olduğunda, bir işletmenin tedarik zinciri o işletmenin rekabetçileri için çok güçlü rakiplerden birini oluşturur (Briggs, 1994; Choi ve Hartley, 1996).



Şekil 1. Klasik Tedarik Zinciri Yönetimi Elemanları (Chuang; Shaw 2000, 150)

Diğer taraftan, bir tedarikçi iyi yönetilen ve kurulan tedarik zincirinin bir parçası olduğunda, bu uzun süreli ilişki tedarik zincirinin bütününün rekabetçiliği üzerinde sürekli bir etkiye sahip olur. Bu nedenle, tedarikçi seçimi problemi etkili bir tedarik zinciri sisteminin kurulması için en önemli konulardan biri olur (Chen vd., 2006). Tedarikçi seçim sürecinin tüm amacı, alınan riskin azaltılması, alıcıların tüm değerinin maksimize edilmesi ve alıcılar ile tedarikçiler arasında yakınlığın ve uzun süreli ilişkinin kurulmasıdır (Monczka vd., 1998).

Tedarikçi seçimi problemi tipik olarak bilinen çok kriterli seçim problemlerinden biridir. Tedarikçi seçiminde ve değerlendirmesinde çok sayıda farklı yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemlerden bazıları; kategorik metot, ağırlıklı nokta metodu (Timmerman, 1986), matris yaklaşımı (Gregory, 1986), tedarikçi performansı matris yaklaşımı (Soukup, 1986), tedarikçi profil analizi (Thompson, 1990), analitik hiyerarşi prosesi (AHP) (Narasimhan, 1983; Nydick ve Hill, 1999) ve çok amaçlı programlamadır (Bufa ve Jackson, 1983; Sharma ve Benton, 1989; Weber ve Ellram, 1993; Ghodsypour ve OBrien, 2001; Feng vd., 2001). Tedarikçi seçiminde bahsedilen bu yöntemlerden AHP

yöntemi, çok kriterli karar verme yöntemlerinden birisidir. Bu çalışmada kullanılan ve çok kriterli karar verme probleminde kullanılan bir diğer yöntem ise TOPSIS yöntemidir.

TOPSIS yönteminin diğer doğrusal ağırlıklandırma ve AHP yöntemlerinden farkının altında yatan esas, pozitif ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme ise en uzak olan en uygun çözümün belirlenmesidir. Bu mesafelerin iki yönlü olması ile ele alınan konu bakımından sadece maksimize edilecek şeyler değil aynı zamanda da minimize edilmesi gereken durumlar da göz önünde bulundurularak en uygun seçim yapılır. Bu yöntem ayrıca sezgisel, anlaması ve uygulaması kolay olan bir yöntemdir. Bu açıdan bakıldığında bu yöntemin tedarikçi seçiminde kullanılabilecek alternatif bir yöntem olduğu açıkça görülmektedir.

Doğrusal ağırlıklandırma tekniği olan TOPSIS yönteminin klasik versiyonu ilk kez Chen ve Hwang (1992) tarafından Hwang ve Yoon'un (1981) yaptığı çalışmaya atıfta bulunularak öne sürülmüştür. Bundan sonra, bu yöntem farklı alanlardaki birçok konuda çok kriterli karar verme problemlerini çözmek için adapte edilerek yaygın kullanım alanına sahip olmuştur. Bu çalışmalara örnek olarak; Tsaur ve Chang (2002) tarafından hava endüstrisinde servis kalitesinin değerlendirmesinde, Deng vd. (2000) tarafından iç şirket karşılaştırmasında, Wang ve Liang (2004) tarafından bütünleşik üretim planlamasında bir uygulamada, Chu (2002) tarafından tesis yeri seçimi probleminde ve Abo-Sina ve Amer (2005) tarafından büyük ölçekli doğrusal olmayan programlamada, Parkan ve Wu (1999) tarafında robot tasarımından dercelemede, Jee ve Kang (2000) tarafından malzemelerin seçiminde kullanılmıştır. Wang vd. tarafından (2007) sübjektif ve objektif ağırlıklarda bulanık TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. TOPSIS yönteminin bulanık çevrede grup karar verme problemi için genel uzantısı Chen (2000) tarafından yayınlanmıştır. Bulanık TOPSIS yöntemi Kahraman vd. (2007) tarafından yeni ürün girişimi yaklaşımı için iki aşamalı çok kriterli karar verme yaklaşımı olarak kullanılmıştır.

Zanakis vd. (1998) ile Triantaphyllou ve Lin (1996) TOPSIS yöntemini diğer çok kriterli grup karar verme yöntemleri ile kıyaslayarak bu yöntemin aşağıda yer alan pozitif özelliklerine değinmişlerdir:

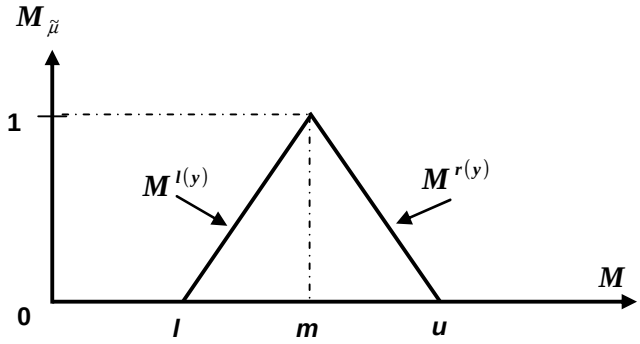
- Performans çok sayıdaki alternatife az da olsa bağlı olup, sıralama (derece) farklılıkları çok sayıdaki alternatif ve kriterin artan değerleri için daha az bir genişlikte büyütülebilir.
- TOPSIS yönteminin sıra dönüşüm konusunu belirtmede en iyi yöntemlerden birisi olduğu kanıtlanmıştır. Bu, optimal olmayan bir alternatif öne sürüldüğünde alternatiflerin sıralanmasındaki değişimdir. Bu tutarlı özellik pratik uygulamalarda oldukça önemlidir. Ayrıca TOPSIS üst sıra dönüşümü, çok sayıdaki alternatifin duyarsızlığı olarak kanıtlanmıştır ve en kötü performansı sadece çok sınırlı kriter olması durumunda söz konusudur.

2. BULANIK TOPSIS YÖNTEMİ

2.1. Bulanık Kümeler Teorisi

Bulanık küme kuramının amacı belirsizlik ifade eden, tanımlanması güç veya anlaması zor olan kavramlara üyelik derecesi atayarak onlara belirlilik getirmektir. Belirlilik getirme yaklaşımı iki değerli kümeler kuramının, çok değerli kümeler kuramına dönüşümü ile sağlanır (Türkşen, 1985). Bulanık bir küme üyelik derecesi sürekli olan nesnelerin bir sınıfıdır.

Bulanık kümelerin nicel anlamlı üyelik fonksiyonları bulanık sayılar ya da bulanık aralık olarak görülebilir. Bulanık sayıları bu şekilde görmemiz için, bulanık sayıların "verilen gerçel sayıya yakın sayılar" veya "gerçel sayıların verilmiş bir aralığı civarındaki sayılar" örneğinde olduğu gibi yaklaşık sayılar ya da aralıkların sezgisel kavramalarını yakalamaları gerekir. Üçgensel ve yamuksal bulanık sayılar uygulamada en çok kullanılan ve bulanık sayılar içinde en önemli olan sayılardır. Bu çalışmada kullanılan sayılar üçgensel bulanık sayılardır (ÜBS). Bir ÜBS'nin üyelik fonksiyonu $\tilde{M}$ olarak ifade edilmekte ve Şekil 1'de gösterilmektedir. Bir ÜBS basitçe (l/m, m/u) ya da (l, m, u) olarak ifade edilir. l, m ve u parametreleri sırası ile; en küçük olası değer, en çok beklenen değer ve en büyük olası değeri ifade eden bulanık bir olayı tanımlar.



Şekil 2. Üçgensel bir üyelik fonksiyonu, $\tilde{M}$

Her bir ÜBS'nin sol ve sağ tarafının doğrusal gösterimi vardır ve üyelik fonksiyonu aşağıdaki gibi ifade edilir:

$$\mu\left(x\middle|\tilde{M}\right)=\begin{cases}0, & x<l\\ (x-l)/(m-l), & l\le x\le m,\\ (u-x)/(u-m), & m\le x\le u,\\ 0, & x>u\end{cases}$$

2.2. Bulanık TOPSIS

TOPSIS yöntemi, *n* – boyutlu alanda *m* noktalı geometrik bir sistem olarak m alternatifli çok kriterli bir karar verme problemidir. Alternatif seçim kavramına dayalı olan bu yöntem pozitif – ideal çözüme en yakın mesafeye ve negatif – ideal çözüme de en uzak mesafeye sahiptir. TOPSIS yönteminde, pozitif – ideal çözüme benzerlik ve negatif – ideal çözüme uzaklık olarak adlandırılan bir indeks tanımlanır. Bu tanımlama ile yöntem ideal çözüme maksimum benzerlikte bir alternatifi seçer (Yoon ve Hwang, 1995).

Literatürde geliştirilen bazı bulanık TOPSIS yöntemleri mevcuttur. Bu yöntemler arasındaki farklılıklar hesaplama tekniklerinden kaynaklanmaktadır. Bazı yazarlar üçgensel bulanık sayıları kullanırken bazıları ise yamuksal bulanık sayıları kullanmışlardır. Örneğin Chen ve Hwang niteliklerin ağırlıklandırılmasında yamuksal bulanık sayıları kullanmışlar ve sıralama yönteminde ise Lee ve Li'nin (1988) genelleştirilmiş ortalama yöntemini kullanarak doğrusal normalizasyon yapmışlardır. Liang (1999) kriterlerin ağırlıklandırılmasında yamuksal bulanık sayıları kullanmış ve sıralama yönteminde ise Chen'nin (1985) küme maksimizasyonu ve küme minimizasyonu yöntemini kullanarak Manhattan mesafesi ile normalizasyon yapmıştır. Chen (2000) tarafından ise ağırlıklandırmalar üçgensel bulanık sayılarla yapılmış ve sıralama yöntemi olarak pozitif – ideal çözümlerin ve negatif – ideal çözümlerin sırası ile (1,1,1) ve (0,0,0) olduğu kabul edilerek doğrusal normalizasyon işlemi kullanmıştır. Chu (2002) tarafından geliştirilen bulanık TOPSIS yönteminde ise kriterlerin ağırlıklandırılmasında üçgensel bulanık sayılar kullanılmış ve sıralama yöntemi olarak Liou ve Wang'ın (1992) $\alpha=1/2$ ile toplam integral değerinin sıralanmasını kullanmışlar ve de modifiye Manhatton mesafesi ile normalizasyon yapmışlardır. Chu ve Lin (2003) tarafından ise kriterlerin ağırlıklandırılmasında üçgensel bulanık sayılar kullanılmış ve sıralama yöntemi olarak ise Kaufmann ve Gupta'nın (1988) kaldırma yönteminin ortalamasını kullanarak vektör normalizasyonu yapmışlardır.

Tedarikçi seçiminde etkili olan ve ayrıca belirsizlik ve kesinsizlik açısından kullanılan çok güçlü araçlardan biriside bulanık küme teorisi ve bulanık mantığın altında yatan dilsel düşüncenin ifade edilmesidir. Bulanık küme teorisi ilk kez 1965 yılında L. A. Zadeh tarafından "Fuzzy Sets and Systems" adlı makale ile ortaya atılmıştır. Bulanık TOPSIS yönteminde bulanıklığın kullanılması ile kriterlerin karşılıklı olarak kıyaslanması olmaksızın kriterlerin

sıralanmasında (derecelendirilmesinde) ve ağırlıklandırılmasında kullanılan dilsel ifadelerin düz olması yöntemin uygulamasını kolaylaştırmaktadır.

Bu çalışmada Chen (2000) tarafından geliştirilen bulanık TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin işleyişi adım adım aşağıda açıklanmıştır.

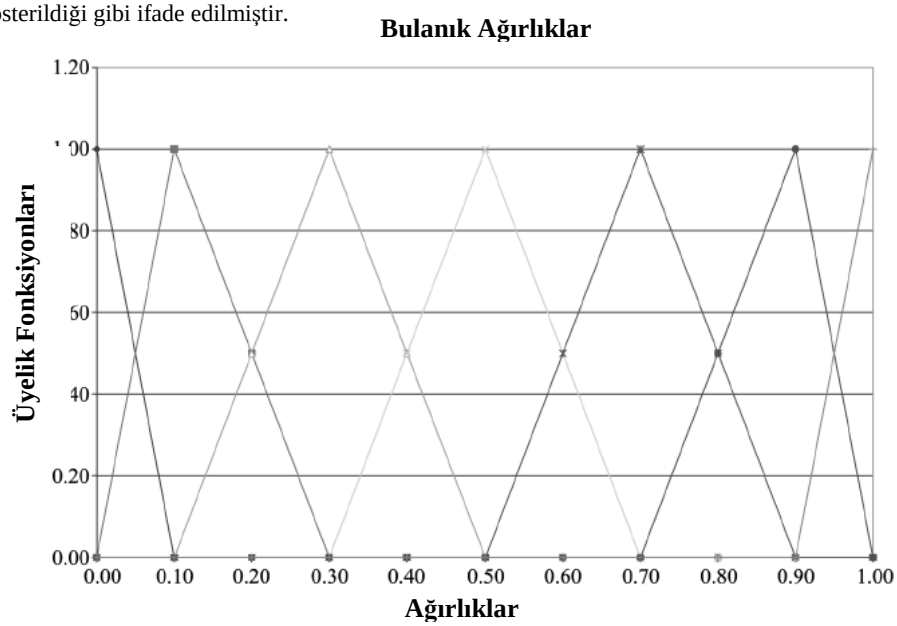
Bulanık TOPSIS yönteminin adımları:

Adım1: Başlangıçta m adet alternatif (tedarikçi) A_i=(1,2,3…..,m) n adet seçim kriterine C_j=(1,2,3,……) karşılık değerlendirilir. Sübjektif değerlendirmeler karar vericiler tarafından dilsel terimlerin kullanılmasıyla; ağırlık vektörü W=(w_1,w_2,…..) ile karar matrisi X={x_{ij} , i=1,2,…,m; j=1,2,….,n} belirlenir. Ağırlık vektörü W, problem için n adet seçim kriterinin C_j=(1,2,3,……) göreceli önemini belirtir. Karar matrisi X={x_{ij}, i=1,2,…,m; j=1,2,….,n} seçim kriteri C_j bakımından A_i alternatifinin fayda oranlarını gösterir. Verilen bir ağırlık vektörü ve karar matrisi kullanılarak problemin amacı doğrultusunda tüm alternatifler bakımından sıralama elde edilir. Bir alternatif değerlendirme probleminde karar matrisinin ve ağırlık vektörünün gösterimi aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$X = \begin{array}{c|cccc} & C_1 & C_2 & \dots & C_n \\ \hline A_1 & x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ A_2 & x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ A_m & x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{array}$$

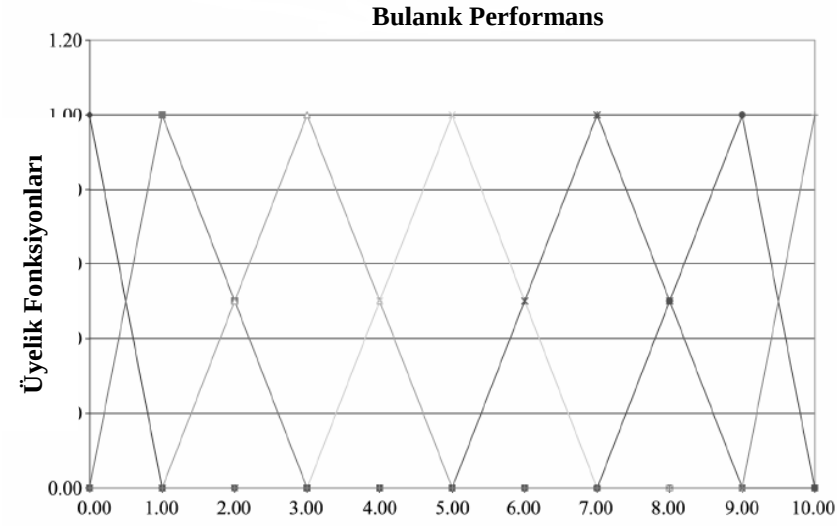
$$W = \begin{bmatrix} w_1 & w_2 & .... & w_n \end{bmatrix}$$

Her bir kriter için kendi kriterine ait alt kriterleri bakımından ağırlık değerleri hesaplanır. Hesaplanan bu değerler seçim kriterlerinin ağırlıkları olarak elde edilir. Kullanılan sayılar üçgensel bulanık sayı olduğundan elde edilen ağırlıklarda üçgensel bulanık sayı olarak ifade edilir. Bu çalışmada bulanık ağırlıklara karşılık gelen üyelik fonksiyonları 7 ölçekte olup sırasıyla "çok düşük (0, 0, 0.1), düşük (0, 0.1, 0.3), orta derecede düşük (0.1, 0.3, 0.5), orta (0.3, 0.5, 0.7), orta derecede yüksek (0.5, 0.7, 0.9), yüksek (0.7, 0.9, 1), çok yüksek (0.9, 1, 1)" şeklinde aşağıda Şekil 3'de gösterildiği gibi ifade edilmiştir.



Şekil 3: Bulanık Ağırlıklar

Ağırlık vektöründen sonra karar matrisi elde edilir. Karar matrisi her bir kriterin alternatifler bakımından değerlendirilmesi sonucu elde edilen matristir. Bu matriste yapılan değerlendirmeler performans açısından yapılır ve her bir kriterin her bir alternatif bakımından kendine ait olan alt kriterleri açısından değerlendirilir. Bu çalışmada yapılan bulanık performans değerlendirmesi şu ölçeğe göre belirlenmiştir: "çok zayıf (0, 0, 1), zayıf (0, 1, 3), orta derecede zayıf (1, 3, 5), orta (3, 5, 7), orta derecede iyi (5, 7, 9), iyi (7, 9, 10), çok iyi (9, 10, 10)". Her bir bulanık performansa karşılık gelen üyelik fonksiyonları ise aşağıda Şekil 4'de gösterilmiştir.



Şekil 4: Bulanık Performans Değerlendirmesi

Adım 2: Bulanık performans değerlendirmesi bakımından yapılan alternatif değerlendirmeler sonucunda toplam ağırlıklar elde edilir. Elde edilen bu değerler normalizasyon işlemine tabii tutulur. Normalizasyon, her bir kriteri [0,1] aralığına indirgemek için yapılan ve sonuçların karşılaştırmasına imkan sağlayan matematiksel bir işlemdir. Bulanık bir normalize karar matrisinin matematiksel gösterimi aşağıdaki gibi ifade edilir:

$$R = \begin{array}{c|ccc} & C_1 & C_j & C_n \\ \hline A_1 & r_{1,1} & r_{1,j} & r_{1,n} \\ A_i & r_{i,1} & r_{i,j} & r_{i,n} \\ A_m & r_{m,1} & r_{m,j} & r_{m,n} \end{array}$$

$$r_{i,j} = \frac{x_{i,j}}{u_j^+} = \left(\frac{l_{xij}}{u_j^+}; \frac{m_{xij}}{u_j^+}; \frac{u_{xij}}{u_j^+} \right) j \in B$$

$$r_{i,j} = \frac{l_j^-}{x_{i,j}} = \left(\frac{l_j^-}{u_{ij}^+}; \frac{l_j^-}{m_{ij}^+}; \frac{l_j^-}{l_{ij}^+} \right) j \in C$$

$$u_j^+ = \max\left(u_{i,j}\right) \forall i = 1,.....,m \; j \in B$$

$$l_j^- = \min\left(l_{i,j}\right) \forall i = 1,\ldots..,m \; j \in C$$

Yukarıda görülen normalizasyon işlemine ait olan eşitlikler fayda ve maliyet olmak üzere iki durum için ele alınmıştır. Ele alınan kriterin özelliğine göre (fayda ya da maliyet olması bakımından) yukarıdaki işlemler yapılır.

Adım 3: Normalizasyon işleminden sonra her bir kriter adım 3'de elde edilen ağırlığı ile normalizasyon sonucu ortaya çıkan değerleriyle çarpılarak ağırlıklı normalizasyon değerler elde edilir. Böylece ağırlıklı normalize matris olan R matrisi oluşur. Bu matrisin matematiksel ifadesi ise aşağıdaki gibidir:

$$V = \begin{array}{c|ccc} & C_1 & C_j & C_n \\ \hline A_1 & v_{1,1} & v_{1,j} & v_{1,n} \\ A_i & v_{i,1} & v_{i,j} & v_{i,n} \\ A_m & v_{m,1} & v_{m,j} & v_{m,n} \end{array}$$

$$v_{i,j} = r_{i,j} \otimes w_j \quad \forall i = 1,\ldots..,m; \quad \forall j = 1,\ldots..,n$$

Bu matriste yer alan her bir eleman vij [0,1] aralığında yer alır.

Adım 4: Bu adımda bulanık pozitif ideal çözüm A^+ ile bulanık negatif ideal çözüm A^- belirlenir. İdeal çözümlerin elde edilmesine yönelik matematiksel eşitlikler ise aşağıda verilmiştir:

$$A^+ = \left(v_1^+; v_j^+, \ldots..., v_n^+\right)$$

$$A^- = \left(v_1^-; v_j^-, \ldots..., v_n^-\right)$$

$$v_j^+ = \begin{cases} (1,1,1)\; j \in B \\ (0,0,0)\; j \in C \end{cases}$$

$$v_j^- = \begin{cases} (0,0,0)\; j \in B \\ (1,1,1)\; j \in C \end{cases}$$

Pozitif – ideal çözüm için ve negatif – ideal çözüm için fayda ve maliyet kriterleri açısından belirlenen yapıların bulanık olarak ifadesinin birbirinden farklı olduğu yukarıda görülmektedir.

Adım 5: Bulanık pozitif ve negatif ideal çözümlerin elde edilmesinden sonra n boyutlu ayırma mesafeleri elde edilir. Bu ayırma mesafeler her bir kriterin (i=1,2,….,m) bulanık pozitif ideal çözümüne A^+ (d_{i+}) ve bulanık negatif ideal çözümüne A^- (d_{i-}) uygulanarak aşağıdaki hesaplamalarla elde edilir.

$$d_{i+} = \sum_{j=1}^{n} d(v_{ij}; v_j^+) = \sum_{j=1}^{n}$$

$$\sqrt{\frac{1}{3} * \left[\left(l_{i,j} - l_j^+\right)^2 + \left(m_{i,j} - m_j^+\right)^2 + \left(u_{i,j} - u_j^+\right)^2\right]}$$

$$d_{i-} = \sum_{j=1}^{n} d(v_{ij}; v_j^{-}) = \sum_{j=1}^{n}$$

$$\sqrt{\frac{1}{3} * \left[\left(l_{i,j} - l_j^{-} \right)^2 + \left(m_{i,j} - m_j^{-} \right)^2 + \left(u_{i,j} - u_j^{-} \right)^2 \right]}$$

$$d_{i+} \in R^{+}$$

$$d_{i-} \in R^{-}$$

Ayırma mesafeleri sonucu elde edilen değerler bulanık sayılar olmayıp gerçek sayıları ifade etmektedir.
Adım 6: Son adımda her bir kriter için yakınlık indeksi C_i hesaplanır. Bu indeksin hesaplaması ise aşağıdaki gibidir:

$$C_i = \frac{d_{i-}}{d_{i+} + d_{i-}}$$

$$C_i \in [0,1]$$

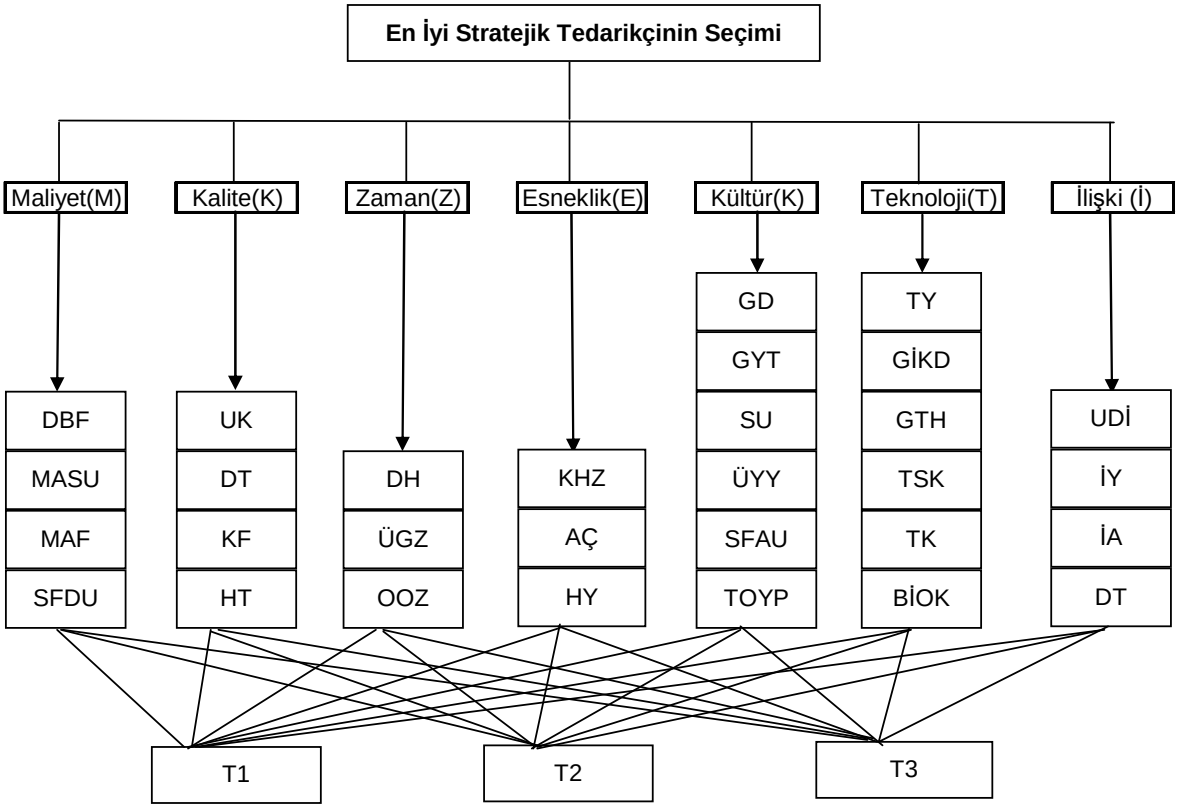
Elde edilen C_i değeri, eğer 0 ise kesinlikle d_{i-} 'nin 0 olması sonucunda elde edilir ki bu da $A_i=A^-$ anlamındadır ve aynı şekilde C_i eğer 1 ise $d_{i+}=0$ olduğu içindir ki bu da $A_i=A^+$ olduğu anlamındadır.

Sonuç olarak elde edilen en iyi alternatif (A_{opt}) ise C_i değeri 1'e en yakın olan alternatif en iyi alternatif olarak belirlenmiş olur. Bu durum aşağıdaki matematiksel ifade ile gösterilir:

$$A_{opt} = \left\{ A_{i^*} \; i^* = 1,.....,m \middle| C_{i^*} \geq C_i \forall i = 1,.....,m \right\}$$

3. UYGULAMA ÖRNEĞİ

Ele alınan uygulama örneği Türkiye'de önde gelen bir mobilya fabrikasında yapılmıştır. Literatür taraması sonucunda Sarkis ve Talluri (2002) tarafından bir araya getirilen 7 temel kriter grubu kullanılarak işletmenin 3 tedarikçisinin değerlendirmesi yapılmıştır. Çalışma işletmenin satın alma bölümünden sorumlu yetkili kişilerinin verdiği karar neticesinde işletme bünyesinde önemli bir maliyet unsuru olan, ürün estetiği üzerinde etkili ve tüm ürünlerde kullanılabilen girdi olan mobilya aksesuarları tedarikçilerinin değerlendirilmesi üzerine yapılmıştır. Karar–vericiler işletmede yönetim işlerinde yetki sahibi olan kişilerden oluşan bir uzman gruptur. Bu grup tarafından değerlendirilen kriterler ve bu kriterlere ait alt kriterleri gösteren hiyerarşik yapı Şekil 5'te görülmektedir.



Şekil 5: Tedarikçi Seçim Probleminin Hiyerarşisi

Toplam olarak 7 temel kriter 1. seviyede bulunmaktadır. Bu kriterlerin her birine ait alt kriterlerde temel kriterin altında yani 2. seviyede sıralanmıştır.

Bu temel kriterlerden ilk dört kriter (maliyet, kalite, zaman, esneklik) işletme için stratejik ölçümleri ifade ederken, geriye kalan üç kriter ise (kültür, teknoloji ve ilişkiler) operasyonel (işlemsel) faktörleri içermektedir. Hiyerarşik ağacın 2. seviyesinde yer alan alt kriterlerin ifadeleri aşağıda verilmiştir (Sarkis and Talluri 2002, 22):

Maliyet alt kriterleri:
DBF: Düşük Başlangıç Fiyatı
MASU: Maliyet Analizi Sistemine Uyum
MAF: Maliyet Azaltma Faaliyetleri
SFDU:Sektörel Fiyat Davranışlara Uyum
Kalite alt kriterleri:
UK:Uygunluk Kalitesi
DT:Dağıtımda Tutarlılık
KF: Kalite Felsefesi
HT:Hızlı Tepki/Cevap
Zaman alt kriterleri:
DH: Dağıtım Hızı
ÜGZ: Ürün Geliştirme Zamanı
OOZ: Ortak Oluşturma Zamanı
Esneklik alt kriterleri:
KHZ: Kısa Hazırlık Zamanı
AÇ: Anlaşmazlık Çözme
HY: Hizmet Yeterliliği
Kültür alt kriterleri:
GD: Güven Duygusu
GYT: Gelecek için Yönetimin Görürümü /Tutumu
SU : Stratejik Uyum
ÜYY: Üst Yönetim Yeterliliği
SFAU:Seviyeler ve Fonksiyonlar Arasındaki Uyumluluk
TOYP:Tedarikçinin Organizasyon Yapısı ve Personeli
Teknoloji alt kriterleri:
TY:Teknolojik Uyumluluk
GİKD:Gelecekteki İmalat Kabiliyetlerini Değerlendirme
GTH:Gelişmede Tedarikçinin Hızı
TSK:Tedarikçinin Tasarım Kabiliyeti
TK:Teknik Kabiliyet
BIO:Bugünkü Imalat Olanakları/ Kabiliyetleri)
İlişki alt kriterleri:
UDİ: Uzun Dönemli İlişki
İY: İlişki Yakınlığı
İA: İletişimde Açıklık
DT: Dürüstlükte Tanınma

Bulanık TOPSIS yöntemine ilişkin gerekli açıklamalar yukarıda adım adım verilmiştir. Ele alınan uygulama problemi açısından yapılan hesaplamalar aşağıda tablolar halinde hesaplama sonuçları ile verilmiştir. Yukarıda verilen tüm kriterler alternatiflerin değerlendirilmesi açısından fayda kriteri olarak ele alınmıştır. Maliyet kriterinin fayda kriteri olarak ele alınması maliyet kriterini oluşturan alt kriterlerden kaynaklanmaktadır. Maliyet kriterinde yer alan alt kriterler tamimiyle işletme açısından fayda yaratacak kriterler olduğundan maliyet kriteri de diğer kriterler gibi bir fayda kriteri gibi düşünülerek analizler yapılmıştır.

Aşağıda Tablo 1–7'de temel kriterlerin alt kriterleri bakımından ağırlıklarının hesaplanmasında hangi dilsel ifadelerin kullanıldığı ve hesaplamalar sonucu ortaya çıkan ağırlıkları gösteren matrisler verilmiştir:

Tablo 1: Maliyet kriterine ait bulanık ağırlık matrisi

Alt kriterler	l	m	u	
DBF	0,1	0,3	0,5	OD
MASU	0	0,1	0,2	D
MAF	0,3	0,5	0,7	OD
SFDU	0	0,1	0,3	D
AĞIRLIK	**0,1**	**0,25**	**0,425**	

Tablo 2: Kalite kriterine ait bulanık ağırlık matrisi

Alt kriterler	l	m	u	
UK	0,9	0,9	1	ÇY
DT	0	0,1	0,3	D
KF	0	0	0,1	ÇD
HT	0	0	0,1	ÇD
AĞIRLIK	**0,225**	**0,25**	**0,375**	

Tablo 3: Zaman kriterine ait bulanık ağırlık matrisi

Alt kriterler	l	m	u	
DH	0,9	1	1	ÇY
ÜGZ	0	0,1	0,3	D
OOZ	0	0	0,1	ÇD
AĞIRLIK	**0,3**	**0,3667**	**0,4667**	

Tablo 4: Esneklik kriterine ait bulanık ağırlık matrisi

Alt kriterler	l	m	u	
KHZ	0,9	1	1	ÇY
AÇ	0	0,1	0,3	D
HY	0	0,1	0,3	D
AĞIRLIK	**0,3**	**0,4**	**0,5333**	

Tablo 5: Kültür kriterine ait bulanık ağırlık matrisi

Alt kriterler	l	m	u	
GD	0	0,1	0,3	D
GYT	0	0,1	0,3	D
SU	0	0,1	0,3	D
ÜYY	0	0	0,1	ÇD
SFAU	0	0	0,1	ÇD
TOYP	0,3	0,5	0,7	O
AĞIRLIK	**0,05**	**0,1333**	**0,3**	

Tablo 6: Teknoloji kriterine ait bulanık ağırlık matrisi

Alt kriterler	l	m	u	
TY	0	0	0,1	ÇD
GİKD	0	0,1	0,3	D
GTH	0,1	0,3	0,5	OD
TSK	0,3	0,5	0,7	O
TK	0	0,1	0,3	D
BİOK	0	0,1	0,3	D
AĞIRLIK	**0,0667**	**0,1833**	**0,3667**	

Tablo 7: ilişki kriterine ait bulanık ağırlık matrisi

Alt kriterler	l	m	u	
UDİ	0	0,1	0,3	D
İY	0	0,1	0,3	D
İA	0,9	1	1	ÇY
DT	0	0,1	0,3	D
AĞIRLIK	**0,225**	**0,325**	**0,475**	

Bu tablolar sonucu elde edilen ağırlık matrisi üçgensel bulanık sayılarla şu şekilde elde edilir:
W={(0.1, 0.25, 0.425), (0.225, 0.25, 0.375), (0.3, 0.3667, 0.4667), (0.3, 0.4, 0.5333), (0.05, 0.1333, 0.3), (0.0667, 0.1833, 0.3667), (0.225, 0.325, 0.475)}

Her bir kriter açısından ağırlıkların elde edilmesinden sonra her bir kriter için ağırlıklı normalizasyon değerlerini gösteren matrisler aşağıda her bir kriter için tablolar halinde aşağıda verilmiştir:

Tablo 8: Maliyet kriterine ait ağırlıklı normalizasyon hesabı

MALİYET				
T1 TOPLU	1,75	2,75	4,25	
T1 NORMALİZE	0,2121	0,3333	0,5152	
T1 AĞIRLIKLI	**0,0212**	**0,0833**	**0,2189**	
DBF	0	1	3	**Z**
MASU	0	1	3	**Z**
MAF	0	0	1	**ÇZ**
SFDU	7	9	10	**İ**
T2 TOPLU	0	0	1	
T2 NORMALİZE	0	0	0,1212	
T2 AĞIRLIKLI	**0**	**0**	**0,0515**	
DBF	0	0	1	**ÇZ**
MASU	0	0	1	**ÇZ**
MAF	0	0	1	**ÇZ**
SFDU	0	0	1	**ÇZ**
T3 TOPLU	5,25	7	8,25	
T3 NORMALİZE	0,6364	0,8485	1	
T3 AĞIRLIKLI	**0,0636**	**0,2121**	**0,425**	
DBF	7	9	10	**İ**
MASU	7	9	10	**İ**
MAF	7	9	10	**İ**
SFDU	0	1	3	**ÇZ**

Tablo 9: Kalite kriterine ait ağırlıklı normalizasyon hesabı

KALİTE				
T1 TOPLU	1,25	2,75	4,5	
T1 NORMALİZE	0,2381	0,5238	0,8571	
T1 AĞIRLIKLI	**0,0536**	**0,131**	**0,3214**	
UK	1	3	5	**OZ**
DT	3	5	7	**O**
KF	1	3	5	**OZ**
HT	0	0	1	**ÇZ**
T2 TOPLU	2,75	4	5,25	
T2 NORMALİZE	0,5238	0,7619	1	
T2 AĞIRLIKLI	**0,1179**	**0,1905**	**0,375**	
UK	1	3	5	**OZ**
DT	0	0	1	**ÇZ**
KF	1	3	5	**OZ**
HT	9	10	10	**Çİ**

T3 TOPLU	1,25	2,75	4,5	
T3 NORMALİZE	0,2381	0,5238	0,8571	
T3 AĞIRLIKLI	**0,0536**	**0,131**	**0,3214**	
UK	1	3	5	**OZ**
DT	3	5	7	**O**
KF	1	3	5	**OZ**
HT	0	0	1	**ÇZ**

Tablo 10: Zaman kriterine ait ağırlıklı normalizasyon hesabı

ZAMAN				
	l	**m**	**u**	
T1 TOPLU	3	5	7	
T1 NORMALİZE	0,4286	0,7143	1	
T1 AĞIRLIKLI	**0,1286**	**0,2619**	**0,4667**	
DH	1	3	5	**OZ**
ÜGZ	5	7	9	**Oİ**
OOZ	3	5	7	**O**
T2 TOPLU	1,6667	3,6667	5,6667	
T2 NORMALİZE	0,2381	0,5238	0,8095	
T2 AĞIRLIKLI	**0,0714**	**0,1921**	**0,3778**	
DH	1	3	5	**OZ**
ÜGZ	1	3	5	**OZ**
OOZ	3	5	7	**O**
T3 TOPLU	0,3333	1	2,3333	
T3 NORMALİZE	0,0476	0,1429	0,3333	
T3 AĞIRLIKLI	**0,0143**	**0,0524**	**0,1556**	
DH	1	3	5	**OZ**
ÜGZ	0	0	1	**ÇZ**
OOZ	0	0	1	**ÇZ**

Tablo 11: Esneklik kriterine ait ağırlıklı normalizasyon hesabı

ESNEKLİK				
	l	**m**	**u**	
T1 TOPLU	4,3333	6	7,3333	
T1 NORMALİZE	0,5909	0,8182	1	
T1 AĞIRLIKLI	**0,1773**	**0,3273**	**0,5333**	
KHZ	1	3	5	**OZ**
AÇ	3	5	7	**O**
HY	9	10	10	**ÇY**
T2 TOPLU	1,3333	2,6667	4,3333	
T2 NORMALİZE	0,1818	0,3636	0,5909	

T2 AĞIRLIKLI	**0,0545**	**0,1455**	**0,3152**	
KHZ	1	3	5	**OZ**
AÇ	0	0	1	**ÇZ**
HY	3	5	7	**O**
T3 TOPLU	1,3333	2,6667	4,3333	
T3 NORMALİZE	0,1818	0,3636	0,5909	
T3 AĞIRLIKLI	**0,0545**	**0,1455**	**0,3152**	
KHZ	1	3	5	**OZ**
AÇ	3	5	7	**O**
HY	0	0	1	**ÇZ**

Tablo 12: Kültür kriterine ait ağırlıklı normalizasyon hesabı

KÜLTÜR				
	l	**m**	**u**	
T1 TOPLU	2	3,5	5,3333	
T1 NORMALİZE	0,3636	0,6364	0,9697	
T1 AĞIRLIKLI	**0,0182**	**0,0848**	**0,2909**	
GD	0	1	3	**Z**
GYT	3	5	7	**O**
SU	3	5	7	**O**
ÜYY	3	5	7	**O**
SFAU	3	5	7	**O**
TOYP	0	0	1	**ÇZ**
T2 TOPLU	3	4,1667	5,5	
T2 NORMALİZE	0,5455	0,7576	1	
T2 AĞIRLIKLI	**0,0273**	**0,101**	**0,3**	
GD	0	0	1	**ÇZ**
GYT	3	5	7	**O**
SU	3	5	7	**O**
ÜYY	3	5	7	**O**
SFAU	0	0	1	**ÇZ**
TOYP	9	10	10	**Çİ**
T3 TOPLU	1,6667	2,3333	3,5	
T3 NORMALİZE	0,303	0,4242	0,6364	
T3 AĞIRLIKLI	**0,0152**	**0,0566**	**0,1909**	
GD	7	9	10	**İ**
GYT	0	0	1	**ÇZ**
SU	0	0	1	**ÇZ**
ÜYY	0	0	1	**ÇZ**
SFAU	3	5	7	**O**
TOYP	0	0	1	**ÇZ**

Tablo 13: Teknoloji kriterine ait ağırlıklı normalizasyon hesabı

TEKNOLOJİ				
	l	**m**	**u**	
T1 TOPLU	2,1667	3,8333	5,6667	
T1 NORMALİZE	0,3714	0,6571	0,9714	
T1 AĞIRLIKLI	**0,0248**	**0,1205**	**0,3562**	
TY	0	0	1	**ÇZ**
GİKD	3	5	7	**O**
GTH	3	5	7	**O**
TSK	3	5	7	**O**
TK	1	3	5	**OZ**
BİOK	3	5	7	**O**
T2 TOPLU	3,3333	4,5	5,8333	
T2 NORMALİZE	0,5714	0,7714	1	
T2 AĞIRLIKLI	**0,0381**	**0,1414**	**0,3667**	
TY	9	10	10	**Çİ**
GİKD	0	0	1	**ÇZ**
GTH	3	5	7	**O**
TSK	3	5	7	**O**
TK	5	7	9	**Oİ**
BİOK	0	0	1	**ÇZ**
T3 TOPLU	1	1,6667	3	
T3 NORMALİZE	0,1714	0,2857	0,5143	
T3 AĞIRLIKLI	**0,0114**	**0,0524**	**0,1886**	
TY	0	0	1	**ÇZ**
GİKD	3	5	7	**O**
GTH	0	0	1	**ÇZ**
TSK	0	0	1	**ÇZ**
TK	0	0	1	**ÇZ**
BİOK	3	5	7	**O**

Tablo 14: İlişki kriterine ait ağırlıklı normalizasyon hesabı

İLİŞKİ				
	l	**m**	**u**	
T1 TOPLAM	1,5	2,5	4	
T1 NORMALİZE	0,1765	0,2941	0,4706	
T1 AĞIRLIKLI	**0,0397**	**0,0956**	**0,2235**	
UDİ	3	5	7	**O**
İY	0	0	1	**ÇZ**
İA	0	0	1	**ÇZ**
DT	3	5	7	**O**
T2 TOPLU	0	0	1	
T2 NORMALİZE	0	0	0,1176	
T2 AĞIRLIKLI	**0**	**0**	**0,0559**	
UDİ	0	0	1	**ÇZ**

İY	0	0	1	**ÇZ**
İA	0	0	1	**ÇZ**
DT	0	0	1	**ÇZ**
T3 TOPLU	6	7	8,5	
T3 NORMALİZE	0,7059	0,8235	1	
T3 AĞIRLIKLI	**0,1588**	**0,2676**	**0,475**	
UDİ	3	5	7	**O**
İY	9	9	10	**Çİ**
İA	9	9	10	**Çİ**
DT	3	5	7	**O**

Yukarıda her bir kriter için alternatifler bakımından ağırlıklı normalizasyon değerleri elde edilmiştir. Elde edilen karar matrisi ile birlikte ayrım noktalarının pozitif ve negatif ideal sonuca göre elde edilmesi sonucu oluşan değerler aşağıda Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15. Ağırlıkların bulanık olmayan pozitif ve negatif ideal sonuçları

	MALİYET			KALİTE			ZAMAN			ESNEKLİK			KÜLTÜR			TEKNOLOJİ			İLİŞKİ			
T1	0,0212	0,0833	0,21894	0,0536	0,131	0,3214	0,1286	0,2619	0,4667	0,1773	0,3273	0,5333	0,0182	0,0848	0,2909	0,0248	0,1205	0,3562	0,0397	0,0956	0,2235	
T2	0	0	0,05152	0,1179	0,1905	0,375	0,0714	0,1921	0,3778	0,0545	0,1455	0,3152	0,0273	0,101	0,3	0,0381	0,1414	0,3667	0	0	0,0559	
T3	0,0636	0,2121	0,425	0,0536	0,131	0,3214	0,0143	0,0524	0,1556	0,0545	0,1455	0,3152	0,0152	0,0566	0,1909	0,0114	0,0524	0,1886	0,1388	0,2676	0,475	
A+	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
A-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
																						TOPLAM
A1+		0,896			0,8389			0,7277			0,6701			0,8764			0,8444			0,8837		5,7373
A2+		0,9831			0,7798			0,7963			0,8353			0,8649			0,8294			0,9817		6,0705
A3+		0,7806			0,8389			0,9278			0,8353			0,9155			0,919			0,7117		5,9289
A1-		0,1358			0,2028			0,3178			0,3755			0,1753			0,2176			0,1422		1,5669
A2-		0,0297			0,2522			0,2481			0,2029			0,1834			0,228			0,0323		1,1766
A3-		0,2767			0,2028			0,0951			0,2029			0,1153			0,1132			0,3279		1,3338

Elde edilen sonuçlara göre her bir alternatif için yakınlık indeksleri hesaplanmıştır. Buna göre her bir alternatif bakımından hesaplanan C_i değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 16. Yakınlık indeksi tablosu

Alternatifler	$\mathbf{d_i^+}$	$\mathbf{d_i^-}$	$\mathbf{C_i}$	**Sıralama**
T1	5,7373	1,5669	0,2145	**1**
T2	6,0705	1,1766	0,1624	**3**
T3	5,9289	1,3338	0,1836	**2**

Elde edilen sonuçlara göre tedarikçi 1 (T1) ilk sırada, tedarikçi 3 (T3) ikinci sırada ve tedarikçi 2 (T2) ise son sıra yer almaktadır.

4. SONUÇ

Çok kriterli karar problemlerinin grupça değerlendirilerek yapılması günümüz rekabet ortamında işletmeler açısından çok önemlidir. Bu bakımdan işletmelerin herhangi bir konuda yaptığı tercihlerin belirli bir uzman grup tarafından dikkate alınması ve karar verilen konuların çok nitelikli olarak ele alınması, probleme yaklaşımın daha gerçekçi olmasını sağlamaktadır. Bu gibi problemlerin üstesinden gelmek için ise çok kriterli grupça karar vermede geliştirilen yöntemlerin kullanılması önemlidir. Bu yöntemlerden birisi de bu çalışmada kullanılan TOPSIS tekniğidir. Genellikle bu problemlerin yapısı gereği insan yargılarını içermesinden dolayı bulanık küme teorisi ile ilişkilendirmek gerçek yaşamı yansıtma bakımından önemlidir. Bu nedenle de bu çalışmada bulanık TOPSIS yöntemi bir mobilya fabrikasının stratejik tedarikçilerinin seçiminde kullanılmıştır. Satın alma bölümünde yer alan kişilerin subjektif değerlendirmeleri sonucunda her bir kriter kendi alt kriteri bakımından hem ağırlıklandırılmış hem de performans bakımından değerlendirmesi üçgensel bulanık sayılar kullanılarak yapılmıştır.

TOPSIS yöntemi kriterlerin birbirleriyle kıyaslanmasını dikkate almaz. Fakat bu yöntemde dikkat edilecek nokta, ele alınan kriterin elde edilecek sonuç üzerinde fayda ya da maliyet yaratma özelliğinin olmasına dikkat edilmesidir. TOPSIS yöntemi bu doğrultuda elde edilen sonuçları pozitif – ideal ve negatif – ideal çözümlere yakınlık bakımından analiz eder. Bu iki yakınlık ölçütü dikkate alınarak alternatifler bakımından elde edilen yakınlık indeksleri sonucu en büyük olandan en küçük olana doğru bir sıralama elde edilir. Bu sıralama ile tüm alternatifler ele alınan konu bakımından derecelenerek en iyi alternatif belirlenmiş olur. Bu çalışmaya göre tedarikçi 3 işletme açısından en ideal işletme olarak tespit edilmiştir.

Kaynaklar

Abo-Sina, M.A., Amer, A.H. (2005) ‘‘Extensions of TOPSIS for multiobjective large-scale nonlinear programming problems’’, Applied Mathematics and Computation, Vol.162, Issue 1, pp.243-256.

Briggs, P., 1994, “Vendor assessment for partners in supply”, European Journal of Purchasing & Supply Management 1, 49–59.

Bufa, F. P. ve W. M. Jackson., 1983, “A goal programming model for purchase planning”, Journal of Purchasing and Materials Management, 19(3), pp.27–34.

Chen, C.T., 2000, “Extensions of the TOPSIS for group decision-making under fuzzy environment”, Fuzzy Sets and Systems, Vol. 114, pp. 1-9.

Chen, C.T., C.T. Lin ve S.F. Huang, 2006, “A fuzzy approach for supplier evaluation and selection in supply chain management”, International Journal of Production Economics, Vol.102, pp.289-301.

Chen, S.H., 1985, Ranking fuzzy numbers with maximizing set and minimizing set, Fuzzy Sets and Systems 17, pp.113–129.

Chen, S.J. ve Hwang, C.L., 1992, Fuzzy Multiple Attribute Decision Making Methods and Applications, Springer-Verlag, Berlin.

Choi, T.Y., Hartley, J.L., 1996, "An exploration of supplier selection practices across the supply chain", Journal of Operations Management 14, 333–343.

Chu, T.-C. ve Lin, Y.-C., 2003, "A fuzzy TOPSIS method for robot selection", International Journal of Advanced Manufacturing Technology 21, pp.284–290.

Chu, T.-C., 2002, "Facility location selection using fuzzy TOPSIS under group decisions, International Journal of Uncertainty", Fuzziness and Knowledge-Based Systems 10, pp.687–701.

Chuang, M.; Shaw W., 2000 "Distinguishing the Critical Success Factors Between E-Commerce, Enterprise Resource Planning and Supply Chain Management" Proceeding of International Engineering Management Conference, August 2000, New Mexico, pp.146-151.

Deng, H., Yeh, C.H., Willis, R.J., 2000, ''Inter-company comparison using modified TOPSIS with objective weights'', Computers & Operations Research, 27, pp. 963-973.

Feng, C. X., J., Wang ve J. S. Wang, 2001, "An optimization model for concurrent selection of tolerances and suppliers", Computers & Industrial Engineering, 40, pp.15–33.

Ghodsypour S. H. ve C. OBrien, 2001, "The total cost of logistics in supplier, under conditions of multiple sourcing, multiple criteria and capacity constraint", International Journal of Production Economics 2001;73:15–27.

Gregory, R. E., 1986, "Source selection: a matrix approach", Journal of Purchasing and Materials Management, 22(2):24–9.

Hwang, C.L., Yoon, K., 1981, ''Multiple Attributes Decision Making Methods and Applications'', Springer, Berlin Heidelberg.

Ittner, C.D., Larcker, D.F., Nagar, V., Rajan, M.V., 1999, "Supplier selection, monitoring practices, and firm performance", Journal of Accounting and Public Policy 18, 253–281.

Jee, D. ve Kang, K., 2000, "A method for optimal material selection aided with decision making theory", Materials and Design, Vol. 21, pp. 199-206.

Kahraman, C., G. Büyüközkan ve N.Y. Ateş, 2007, "A two phase multi-attribute decision-making approach for new product introduction", Information Sciences, Vol.177, pp.1567–1582.

Kaufmann A., M.M. Gupta, 1988, Fuzzy Mathematical Models in Engineering and Management Science, North Holland.

Lee, E.S, ve Li, R.L., 1988, "Comparison of fuzzy numbers based on the probability measure of fuzzy events", Computer and Mathematics with Applications 15, pp.887–896.

Liang, G.-S., 1999, "Fuzzy MCDM based on ideal and anti-ideal concepts", European Journal of Operational Research 112, pp. 682–691.

Liou, T.S. ve Wang, M.J.J., 1992, Ranking fuzzy numbers with integral value, Fuzzy Sets and Systems 50, pp.247.

Monczka, R., Trent, R., Handfield, R., 1998. Purchasing and Supply Chain Management. South-Western College Publishing, New York.

Narasimhan R., 1983, "An analytical approach to supplier selection", Journal of Purchasing and Materials Management, 19(4), pp.27–32.

Nydick, R.L. ve R. P. Hill, 1992, "Using the analytical hierarchy process to structure the supplier selection procedure", Journal of Purchasing and Materials Management, pp.28(2):31–6.

Parkan, C. ve Wu, M., 1999, "Decision-making and performance measurement models with applications to robot selection", Computers & Industrial Engineering, Vol. 36, pp. 503-23.

Saghafian, S. ve Hejazi, S. R., 2005, "Multi – criteria Group Decision Making Using A Modified Fuzzy TOPSIS Procedure", International Conference on Computational Intelligence for Modelling, Control and Automation, and International Conference on Intelligent Agents, Web Technologies and Internet Commerce, IEEE.

Sarkis, J., and Talluri, S. 2002 "A Model for strategic supplier selection" The Journal of Supply Chain Management, Winter 2002, pp.18-28.

Sharma D. ve W. C. Benton, 1989, Srivastava R. competitive strategy and purchasing decisions. Proceedings of the annual national conference of the decision sciences institute, p. 1088–1090.

Shin, H., Collier, D.A., Wilson, D.D., 2000, "Supply management orientation and supplier/buyer performance", Journal of Operations Management 18, 317–333.

Soukup, W. R., 1986, "Supplier selection strategies", Journal of Purchasing and Materials Management, 23(2), pp.7–12.

Thompson, K. N., 1990, "Supplier profile analysis", Journal of Purchasing and Materials Management, 26(1), pp.11–8.

Timmerman E., 1986, "An approach to vendor performance evaluation", Journal of Purchasing and Materials Management, 26(4): 2–8.

Triantaphyllou, E. ve Lin, C.T., 1996, "Development and evaluation of five fuzzy multiattribute decision making methods", International Journal of Approximate Reasoning, Vol. 14, pp. 281-310.

Tsuar, S.H., Chang, T.Y., Yen, 2002, C.H., ''The evaluation of airline service quality by fuzzy MCDM'', Tourism Management, 23, pp. 107–115.

Türkşen, İsmail Burhan; "Bulanık Kümeler Kuramı ve Uygulamaları", Yöneylem Araştırması Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 1985, s.1-15.

Wang, R.C., Liang, T.F., ''Application of fuzzy multi-objective linear programming to aggregate production planning'', Computers & Industrial Engineering, 2004, 46, pp. 17–41.

Wang, T., Lee, H. ve Wu, C., 2007, "A Fuzzy TOPSIS Approach with Subjective Weights and Objective Weights" Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on Applied Computer Science, Hangzhou, China. April 15-17.

Weber C. A. ve L. M. Ellram, 1993, "Supplier selection using multi-objective programming: a decision support system approach", International Journal of Physical Distribution & Logistics Management, 23(2), pp.4–14.

Yoon, K.P., ve Hwang, C.L., 1995, Multiple Attribute Decision Making: An Introduction, Sage Publications, Thousand Oaks.

Zanakis, S.H., Solomon, A., Wishart, N. and Dublish, S., 1998, "Multi-attribute decision making: a simulation comparison of select methods", European Journal of Operational Research, Vol. 107, pp. 507-29.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Geçiş Ekonomilerinden Avrupa Birliği'nin Eski Üyelerine Göç Sorunu

Betül Yüce Dural*

Özet: 1 Mayıs 2004 ve 1 Ocak 2007 tarihlerinde Avrupa Birliği(AB)'ne üye olan Merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerinden AB'nin eski üyelerine doğru gerçekleşmesi beklenen göç, bu ülkelerde korkulara sebep olmuştur. Bu sebepten yeni üyelerden gelmesi beklenen işgücü göçüne yönelik geçiş süreleri uygulamalarıyla bazı kısıtlamalara gidilmiştir. Ancak korkulanın aksine, çok yoğun bir göç dalgası yaşanmamıştır. Üstelik düşük doğurganlık sebebiyle yaşlanan ve nüfusu azalan AB'nin refah seviyesini devam ettirebilmek için bu göçmenlere ihtiyacı vardır.

Anahtar kelimeler: Geçiş ekonomileri, yasa dışı göç, beyin göçü, push-pull (itme-çekme) faktörleri

Problem of Migration Flows from Transition Economies to the Old Members of the European Union

Abstract: The expected migration flows from the Central and Eastern European countries that joined in the European Union in 1st May 2004 and 1st January 2007 had caused fears in those old members of the union. Thus, they restrict access to their labour markets to workers from Eastern Europe for seven years of transitional period. Despite those fears, they did not experience massive migration flows. In fact, due to the low fertility and ageing population, EU is in the need of workers migration in order to sustain its growth level and increase the welfare.

Keywords: Transition economies, illegal migration, brain drain, push-pull factors

GİRİŞ

1989-1991 yılları arasında Sovyetler Birliği'nde sosyalizmin çözülmesiyle ortaya çıkan 26 yeni ülkenin her biri piyasa ekonomisine yönelerek, planlı ekonomiden piyasa ekonomisine dönüşümün yaşandığı bir geçiş süreci içine girmişlerdir. Bu sebepten, bu çalışmada bu ülkelerden geçiş ekonomileri olarak bahsedilecektir. Bu ülkelerden Avrupa ya coğrafi, tarihi ve ortak kültür değerleri ile yakın olan Merkezi ve Doğu Avrupa (MDA) ülkeleri tarihi bir fırsatı değerlendirerek Avrupa Birliği (AB) ile entegrasyon şansını elde etmişlerdir. Polonya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Slovenya, Macaristan, Letonya, Litvanya ve Estonya'dan oluşan sekiz MDA ülkesi 1 Mayıs 2004'te, en son Bulgaristan ve Romanya ise 1 Ocak 2007 tarihinde AB'ye üye olarak birliğin üye sayısını 27'ye çıkarmışlardır. Şu anda geçiş ülkelerinden Hırvatistan ve Makedonya, Türkiye ile birlikte aday ülke statüsü ile birliğin kapısında beklerken; diğer geçiş ekonomileri Arnavutluk, Bosna-Hersek, Sırbistan ve Kosova potansiyel aday ülkeler olarak değerlendirilmektedir.

Geçişin ilk başlarında uygulanan politika ve tedbirler, bu ekonomilerde bir takım dengeleri alt üst etmiştir. İşsizlik ve enflasyon oranları artmış, reel gelirlerde düşme dolayısıyla yoksullukta artış yaşanmış, toplumda sosyal huzursuzluk ve sosyalizme dönüş özlemi ortaya çıkmıştır. AB, MDA ülkelerini geçişin ilk yıllarından itibaren destekleyerek ve sonunda üyesi yaparak bir bakıma hamiliğini üstlenmiştir.

MDA ülkelerinden yaşanan 1989 öncesi göç hareketleri politik özgürlük gibi siyasi sebeplerin yanı sıra yüksek gelir gibi çok önemli faktörlere dayanmaktaydı. Sosyalizmin bu ülkelerde sona ermesiyle ortaya çıkan sosyal ve ekonomik dışa açıklık ve seyahat özgürlüğü, dengeyi ekonomik göç lehine çevirmiştir.

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması'nda üye ülkeler arasında işçilerin serbest dolaşımı garanti edilmiş, işçilerin serbest dolaşımına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler de tüzükler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Ancak

* Yard.Doç.Dr. Anadolu Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü

MDA ülkelerinin üyelik sonrası serbest dolaşım fırsatını kullanarak eski üye ülkelere göç etme, yerleşme ve çalışma hakkı AB-15 ülkelerini tedirgin etmiştir. (Yiğit, t.y.)

AB, geçiş ülkelerinin yaralarını sarmaya çalışırken, diğer taraftan bu ülkelerin üyeliklerinden çok önce genişlemeye karşı çıkan ve üyelikleri sonrası, bu ülkelerden gelecek göç dalgasından ve kendi vatandaşlarının işsiz kalmasından korkan eski AB üyeleri (AB-15 ülkeleri) bir takım tedbirler alma yolunu seçmişlerdir.

AB-15 ülkelerinin özellikle kişilerin ve işçilerin serbest dolaşımı konusunda gösterdiği hassasiyet sebebiyle, geçiş ülkeleriyle gerçekleştirilen üyelik müzakerelerinde, yeni üye ülke işçilerinin AB'de serbest dolaşımının hemen sağlanmasına karşı çıkılmıştır. Böylelikle, 1 Mayıs 2004 tarihi itibariyle AB'ye üyelikleri gerçekleşen 10 yeni üye ile imzalanan Katılım Anlaşması'na Güney Kıbrıs Rum Yönetimi ve Malta işçilerini içermeyecek şekilde, işçilerin serbest dolaşımının sağlanması için geçiş süreleri öngörülmüştür. Böylelikle işçilerin serbest dolaşımına ilişkin Avrupa Birliği müktesebatının hemen uygulanmasının önüne geçilmiştir. Üç aşamadan oluşan geçiş sürelerinin ilk aşaması 30 Nisan 2006'da, ikinci aşama ise 30 Nisan 2009'da sona ermiştir.

Uluslararası Göç Organizasyonuna göre; küreselleşen ekonomide artık her devlet, göçün ekonomik ve sosyal yaşamın kaçınılmaz bir bileşeni olduğunun farkına varmaktadır. Bu sebepten göçle baş etmek, hem bireyler hem de toplum için yararlı olacaktır. Politika yapıcılarının ve uygulayıcılarının etkin olarak bu sorunlarla baş edebilmeleri için, göçün çok yönlü bir konu olduğunu kabul etmeleri gerekmektedir. Göç oldukça karmaşık boyutlar içermektedir: (IOM,2009) İşgücü göçü, aile birleşmeleri, göç ve güvenlik, kaçak göçmenlerle mücadele, göç ve ticaret, göçmen hakları, sağlık ve göç, entegrasyon, göç ve kalkınma.

Küresel nüfus artışı, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde, yıllık nüfus artış oranları %0,3'ten az iken, dünyanın geri kalanında nüfus neredeyse 6 kat hızla artmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki süreklilik arz eden düşük doğurganlık oranları yüzünden nüfus hızla yaşlanmaktadır. Gelişmiş ülkeler için tahmin edilen "daha az ve daha yaşlı" nüfus tahminleri, gelecek 50 yılda, göç hareketliliği için olasılıkları artırmaktadır. Birleşmiş Milletler (BM)'in nüfus planına göre, Japonya ve Avrupa'nın bütün ülkelerinde gelecek 50 yılda nüfus azalacaktır. (IOM, 2009)

Bundan sonraki bölümlerde AB-15 ülkelerinin geçiş ülkelerinden gelecek göç dalgası korkularının gerçekleşip gerçekleşmediğini, bu ülkelerden gerçekleşen işgücü ve beyin göçünün arkasında yatan itici ve çekici faktörleri, göçün gönderen ve alan ülkelere olumlu-olumsuz etkilerini inceleyeceğiz.

GEÇİŞ ÜLKELERİNİN AB İÇİNDE SERBEST DOLAŞIMINA İLİŞKİN GEÇİŞ SÜRESİ UYGULAMALARI

AB'nin, Yunanistan'ın üyeliği ile gerçekleşen 2. ve İspanya, Portekiz'in üyeliği ile gerçekleşen 3. genişlemesinde de, bu ülke işçilerinin serbest dolaşımının sağlanması için 7 yıllık bir geçiş süresi öngörülmüştür. İspanya ve Portekiz işçileri için uygulanan 7 yıllık geçiş süresinde, sadece 1000 İspanyol ve 6000 Portekizli işçi diğer üye ülkelerden çalışma izni almıştır. Geçiş süresi sona erdiğinde ise sadece Portekizli işçilerin diğer üye ülkelere hareketinde çok az bir artış olmuştur. 1995'de AB'ye katılan Avusturya, İsveç ve Finlandiya işçilerinin serbest dolaşımı için geçiş süreleri öngörülmemiş, katılımdan itibaren anılan ülke işçilerine serbest dolaşım imkanı sağlanmıştır.(Yiğit, t.y.)

Katılım Anlaşması'na işçilerin serbest dolaşımına ilişkin geçiş süreleri konulmasını fikrinin ana savunucuları olan Almanya ve Avusturya'ya, anlaşmaya geçiş süreleri konulmaması durumunda, genişlemeden itibaren ilk yılın sonunda, 53.000 MDA ülkesi vatandaşı işçinin göç edeceği tahmin edilmekteydi. (Husz, 2002:4) Almanya ve Avusturya, tahmin edilen işçi göçünü hazmetme kapasitesine sahip olup olmadıklarını değerlendirmişlerdir. Katılım müzakereleri esnasında, yeni üye ülke vatandaşı işçilerin, eski üyelere serbest dolaşımını hemen sağlamama yönünde eski üyeler arasında oluşan görüş, Katılım Anlaşması'na, "geçiş süreleri"nin konulması olarak yansımıştır.
1 Mayıs 2004'ten bu yana AB üyesi olan geçiş ülkeleri(AB-8), AB-15'i nüfusları ve yüksek işsizlik oranlarıyla korkutmuşlardır. Birliğin eski üyeleri, genişleme sonrası bu ülkelerin sosyal güvenlik arayan ucuz işgücü akışından, kitlesel ekonomik göç endişesi duyarak, yeni üyelerin işgücü piyasalarına tam açılmasını istememişlerdir. Genişleme sonrası belli bir dönem için bu ülkelerin işgücü hareketlerine sınırlama getirilmesini istediklerinden, 1 Mayıs 2004 tarihinde AB üyesi olan on ülkeden sekizi için serbest dolaşım hakkı belirli bir geçiş dönemi -7 yıl- sonrasına

bırakılmıştır. (Karluk, 2005:357) Güney Kıbrıs Rum Yönetimi ve Malta vatandaşı işçilerin serbest dolaşımı üyelik itibariyle gerçekleştirilmişken, diğer sekiz üye ülke işçilerinin serbest dolaşımı geciktirilmiştir.

AB'nin bazı üyeleri, iş piyasalarını MDA ülkelerinden gelecek işçilere mümkün olabildiğince kapatmak eğilimindedirler. Almanya ve Avusturya bu niyetlerini 2011'e kadar sürdürmek istiyorlar. Bu kısıtlamalar hem 1 Mayıs 2004'te hem de 1 Ocak 2007'de üye olan MDA ülkeleri için 2+3+2 yıllık süreçler için belirlenmiştir. İlk 2 yıllık süreç 30 Nisan 2006'da, ikinci 3 yıllık süreç ise 30 Nisan 2009'da dolmuştur ve üyeler kapılarını yabancı işçilere açıp açmayacaklarıyla ilgili görüşlerini bildirmişlerdir. Sonuç olarak; AB'nin 27 üyesi arasındaki bütün işçi hareketleri sınırlamaları 1 Ocak 2014'ten itibaren kaldırılacaktır. (euractiv, 2007) 2011 yılına kadar zorunlu çalışma izinlerini kaldırmama kararı alan Almanya ve Avusturya hariç çok az eski ve zengin birlik üyesi geçiş ekonomilerinden gelecek işgücü göçüne kısıtlamalar koymayı tercih etmektedir. Günümüzdeki uygulamalar aşağıdaki şekildedir:

1 Mayıs 2004: AB-15, sekiz eski sosyalist ülke(A-8) ile Güney Kıbrıs ve Malta'yı içine alarak genişlemiştir. Eski üyeler işgücü hareketini kısıtlayabilirler ancak 2+3+2 takvimine uyarak, aşamalı olarak bu kısıtlamaları kaldırmak zorundadırlar.
1 Ocak 2007: Romanya ve Bulgaristan birliğe üye olarak toplam üye sayısını 27'ye yükseltmiştir. 2+3+2 takvimi bu ülke vatandaşları için de geçerlidir.
30 Nisan 2011: AB-8 ülkeleri için bütün kısıtlamalar kaldırılacaktır.
1 Ocak 2014: AB-27 içindeki bütün kısıtlamalar kaldırılacaktır.

Eski bir üye ülkenin, yeni üye ülke işçilerinin serbest dolaşımını azami 7 yıl için erteleme hakkı vardır. 7 yıl sonunda bir üye ülke, işgücü piyasasındaki sorunları gerekçe göstererek, işçilerin serbest dolaşımına kısıtlama getirmeyi isteyebilir. Böyle bir durumda, hangi kısıtlamaların ne kadar süreyle uygulanabileceğine Komisyon karar verecektir. Ancak geçiş süreleri uygulanıyor olsa da, işçilerin serbest dolaşımı, Avrupa Toplulukları Hukuku tarafından garanti edilmiş bir hak ve iç pazarın temel unsurlarından biridir. Bu sebepten AB içinde işçilerin serbest dolaşımının sınırsız süreli kısıtlanması mümkün olmayacaktır.

AB-8 ülkeleri işçilerinin AB-15 içinde serbest dolaşımı politikası dört kategoride sınıflandırılabilir:
Kısıtlamaları Mayıs 2009'dan sonra da sürdürecek olanlar: Almanya ve Avusturya.
Kısıtlamaları 2006 ve 2009 arasında aşamalı olarak kaldıracak olanlar: Belçika, Fransa, Lüksemburg, Hollanda.
İşgücü piyasasını açanlar-kısıtlamaları kaldıranlar: Finlandiya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Portekiz, İspanya, İsveç ve İngiltere.

Eski AB üyelerinden işgücü piyasalarını, Bulgaristan ve Romanya'ya açmak konusunda pek azı isteklidir. İsveç ve Finlandiya hariç AB-15 ülkeleri Bulgar ve Romen işçilere kısıtlamalar koymuşlardır. AB-10 ülkeleri ise (1 Mayıs 2004'te üye olan MDA ülkeleri), Malta ve bazı kısıtlamalar öne süren Macaristan hariç, emek piyasalarını Bulgaristan ve Romanya'dan gelecek işçilere açmışlardır.

İşçilerin Serbest Dolaşımına İlişkin Tecrübeler ve Sonuçları

AB-15'te yaşayan vatandaşlar göç ve devamında artması beklenen işsizlik gibi birçok korkudan MDA ülkelerinin üyeliklerine sıcak bakmamışlardır. (Engfer ve Seng, 1997: abstract) Euro Barometre(2006)'nin araştırmasına göre 2006 yılında AB vatandaşlarının % 46'sı AB'nin gelecek yıllarda genişlemesinden yana görüş bildirirken, bu oran Almanya'da % 30, Avusturya'da % 31 ve Fransa'da % 34 seviyesindedir.

1 Mayıs 2004 tarihi itibariyle geçiş sürelerini uygulamama kararı alan İngiltere'nin, 1. aşamada beklediğinden daha fazla yeni üye ülke işçisini kabul etmek durumunda kalması, iki açıdan sonuç doğurmuştur:

Birincisi; ulusal hukuki düzenlemelerini uygulayan eski üye ülkeler, geçiş süreleri sona ermeden işçilerin serbest dolaşımını kabul etmeme kararı almışlardır. İkincisi, bu tecrübeler sonunda, AB'ye üyelik perspektifi bulunan aday ülkelerin üyeliklerinin gerçekleşmesi durumunda, işçilerinin serbest dolaşımının üyelik anında sağlanması ihtimali çok düşük görünmektedir.

AB'nin daha sonraki genişlemelerinde, işçilerin serbest dolaşımının sağlanmasını geciktirmek amacıyla, geçiş süreleri uygulaması devam edecektir. Türkiye, neredeyse yeni üye ülkelerin tümü kadar nüfusa sahiptir. Türkiye şüphesiz 70 milyonluk nüfusuyla, AB'ye üye olduğunda bu kısıtlamalarla karşı karşıya gelecektir.

Diğer taraftan Romanya ve Bulgaristan'ın AB üyeliğine kabulünden bir yıl sonra, bu ülkelerde çalışan işçilerin diğer AB üye ülkelerine göç etmedikleri görülmüştür. Avrupa Vatandaş Eylem Hizmeti'nin (ECAS) hazırladığı rapora göre, genişleme öncesi korkuların yersiz olduğu düşünülmektedir. ECAS araştırmacıları AB'ye daha önce üye olan ülkelerin yeni üyelerden gelen işçi göçünü engellemek için uyguladıkları geçiş tedbirlerinin etkili olmadığını savunmaktadırlar. ECAS ayrıca, bu sınırlamaların "Avrupa vatandaşlığı temelinde tabiiyet ayrımcılığından uzak durulması bahsinin ele alındığı kurucu antlaşmaların ve özellikle de 12. ile 18. maddelerin ruhuna ters düştüğünü ileri" sürmektedir. (euractiv, 2009) Akdeniz'e kıyısı bulunan daha eski AB üyesi ülkelerden bazıları Romanya ve Bulgaristan'ın katılımından çok uzun bir süre önce, bu ülkelerden işçi akınına uğramışlardır. 2007 yılı Ocak ayından bu yana Romen ve Bulgar işçilerle ilgili önemli derecede bir değişiklik olmamıştır.

Tablo: AB-8 Ülke vatandaşlarından AB-15'te İkamet Edenler (1000 kişi)

	2000	2002	2003	2004	2005	2006
Avusturya	60.4	44.6	41	53.7	80.5	78.9
Belçika	9.3	12.2	9.5	15.6	25.6	59.9
Danimarka	8.7	10	10.2	10.5	11.3	13.3
Finlandiya	12.9	14.8	15.8	16.5	18.3	17.8
Fransa	37.8	44.9	35.1	34	46.8	29.6
Almanya	416.5	453.1	466.4	480.7	438.8	481.7
Yunanistan	13.8	14.9	16.4	15.2	20.6	20.1
İrlanda	6.4	8.6	49.1	54.1	58.5	58.5
İtalya	34.4	41.5	42.2	55.6	67.8	79.8
Lüksemburg	1.1	1.2	1.1	1.1	0.7	0.7
Hollanda	9.4	11.2	12.2	13.1	17.9	23.2
Portekiz	0.4	0.7	0.6	0.7	0.8	0.3
İspanya	10.6	30	41.5	46.7	61.8	74.3
İsveç	23	22.9	21.4	21.1	23.3	26.9
İngiltere	52.7	62	78.6	81.4	180.8	328.6
AB-15	697.3	772.3	841.1	909.0	1,053.40	1,293.50

Kaynak: Breitenfellner vd., 2008:107

2004 genişlemesini takip eden ilk iki yılda, AB-8 ülke vatandaşlarından AB-15'te ikamet edenler kabaca, 910.000'den, 1.3 milyona ulaşmıştır. 2011 yılına kadar zorunlu çalışma izinlerini kaldırmama ve geçiş ekonomilerinden gelecek işgücü göçüne kısıtlamalar koymayı tercih eden Almanya'nın bu tutumunun nedeni tabloya bakınca daha iyi anlaşılmaktadır. Zira Almanya, AB-15'te ikamet eden AB-8 göçmenlerinin neredeyse tek başına üçte birine ev sahipliği yapmaktadır.

MDA ÜLKELERİNDE GENEL DEMOGRAFİK EĞİLİMLER, İŞSİZLİK VE GÖÇ

AB'nin 1995 ve 1999 yılları arasındaki bölgesel verilere dayanarak gerçekleştirdiği araştırmaya göre, MDA ülkelerinin nüfuslarında genel olarak bir azalma, AB ülkelerinde ise yavaş artış yaşanmaktadır. AB'ye göç, bu ülkelerdeki hafif artışın en önemli etkenidir. AB ülkelerinin düşüş yaşanan bölgelerindeki azalma oranları bile, MDA ülkelerinde yaşanan oranlar kadar yüksek değildir. (Karadeniz, abhaber,2001) MDA ülkelerinin %75'inde nüfus azalmaktadır. Yıllık değişim oranları Bulgaristan'ın Smolyan bölgesinde -%1.32 ile Slovakya'nın Vychodne Slovensko bölgesinde +%0.32 arasında yer almaktadır. Ortalama değişim -%0.27 olarak saptanmıştır. Dolayısıyla, MDA ülkelerinin nüfusu genel olarak küçülmektedir.

Nüfusu giderek yaşlanan Avrupa ülkelerinde, işgücü açığının büyüdüğü ve mevcut sosyal sistemin ayakta kalmasının büyük ölçüde göçe bağlı olacağı bir dönemde, Türkiye'den gelecek göçün nispeten makul ölçülerde kalacağı düşünülmektedir.(abhaber)

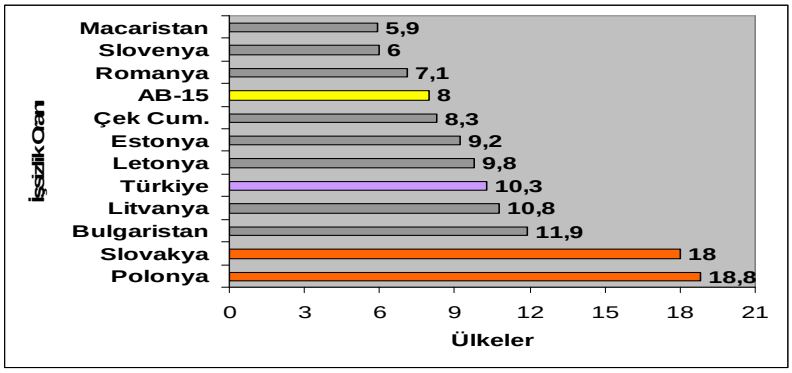
Birçok Avrupa ülkesi, göçü yaşlanan nüfus, yükselen sağlık harcamaları ve düşük doğurganlık oranları nedeniyle ortaya çıkan sosyal güvenlik krizinin potansiyel çözümü olarak görmektedir. (Bijwaard, 2009:1) Ayrıca Casi (2009)'nin iddia ettiği gibi, Avrupalı ev sahibi ülkelerin göç sayesinde elde ettiği en büyük fayda, göç sayesinde yeni ticaret kanallarının açılması ve uluslararası ticaretin artmasıdır.

Göç ve düşük doğurganlık, nüfus azalmasının önemli nedenlerindendir. Ancak doğal doğurganlık oranlarının sıfırın üstünde olduğu bölgelerde bile görülen nüfus azalması ancak göçle açıklanabilmektedir. (Yüce Dural, 2007:126) Bazı bölgelerde ölüm oranları doğum oranlarından yüksektir. Bölgesel nüfusun yaş yapısına göre Romanya ve Macaristan'ın bölgelerinin çoğunda nüfus azalmaktadır. AB ortalamalarına göre yüksek olan bebek ölüm oranları bu bölgelerde nüfusun kendisini yenilemesini engellemektedir. Ağırlıklı olarak yaşlı nüfus yapısına sahip bölgelerde, ölüm oranları yüksek, doğurganlık düşüktür.

AB işgücü potansiyeli açısından işletmelerde en çok mühendis, matematikçi ve bilgisayar uzmanlarına ait kadroların doldurulmasında güçlük yaşanmakta ve yüksek ücretleri ödemekte zorlanan küçük işletmeler bu sorundan en fazla etkilenen kesimi oluşturmaktadır. (Akbaş, 2008) AB, sürekli yaşlanan nüfusu nedeniyle artan işgücü ihtiyacına kapsamlı çözüm aramaktadır. Dünya Bankası tarafından yayımlanan Avrupa ve Orta Asya'daki göç eğilimlerine ilişkin rapor, AB'nin nüfusu yaşlandığı için göçmen sayısını önemli ölçüde artırması gerektiğini ortaya koyuyor. AB'nin aktif işgücünü 1995 yılındaki düzeyinde tutmak istemesi halinde 2050 yılına kadar 79 milyon yeni göçmene ihtiyacı olacağı tahmin edilmektedir. Oysa AB'nin 90'lı yıllarda aldığı toplam göçmen sayısı 8,8 milyon olarak hesaplanıyor. (Akbaş, 2008)

AB'de işgücü hareketliliğinin önüne geçen unsurlar arasında dil sorunu önemli bir engel teşkil etmektedir. Örneğin İngiltere, birçok Polonyalı için en çok tercih edilen ülke konumundadır. Bunda İngilizcenin Polonya eğitim sisteminde en çok tercih edilen dil olması etkilidir. Diğer taraftan, insanlar dilini bilmedikleri bir ülkeye göçü tercih etmemektedirler. (migrationwatchuk, 2008) Ayrıca vergi, sağlık sistemlerindeki farklılıklar, AB genelinde geçerli istihdam düzenlemesinin eksikliği ve işgücü niteliklerinin başka ülkelerde de tanınmasına ilişkin ortak sistemin olmayışı, Avrupalı kalifiye işçileri diğer ülkelerde çalışmaktan vazgeçiren başlıca unsurlardır. Geçişin ilk dönemlerinde yaşanan ve her ülke için farklı sürelerde devam eden GSYİH daki çarpıcı düşüşe bağlı olarak, doğal olarak işsizlik oranı artmıştır. Özelleştirme ve piyasaya girişin serbest bırakılması sonucunda, %90'dan fazla olan istihdamda kamu sektörünün oranı azalmıştır. Sosyalist rejim altında tam istihdam varsayımı ile işleyen bu ekonomilerde işsizlik çok yüksek oranlardadır. AB-8 ülkelerindeki bu yüksek işsizlik rakamları, eski üyelerde bir tehdit olarak algılanmıştır.

Grafik 1: AB-15 ve MDA Ülkelerinde İşsizlik Oranı (2004)



Kaynak: Betül Yüce Dural, Geçiş Ekonomileri-Plandan Piyasaya, Beta Yayınevi, 2007, s.96

Birliğe giriş hazırlıklarının yapıldığı 2004 yılı için, AB-15 ve MDA ülkelerindeki işsizlik oranlarını gösteren Grafik 1'e baktığımızda, MDA ülkeleri içinde en yüksek işsizlik oranının Polonya'da, ikinci olarak da Slovakya'da gerçekleşmiş olduğunu görürüz. (Bishop,2004:288) İşsizlik oranının artışında Slovakya'nın özel bir konumu vardır. Çekoslovakya'da askeri sanayi daha çok Slovakya toprakları içindedir. Bu 1980 lerde toplam işgücünün %10'una karşılık geliyordu. 1990 sonrası bu sektörün çökmesi Slovakya'da işsizlik oranın artmasına ilave bir etki yapmıştır. İstihdamda özel sektörün artan oranına bağlı olarak işsizlik oranı da artmıştır. (Eren ve Bildirici,2001:22)

1995'de AB'ye katılan Avusturya, İsveç ve Finlandiya işçilerinin serbest dolaşımı için geçiş süreleri öngörülmemiş, katılımdan itibaren anılan ülke işçilerine serbest dolaşım imkanı sağlanmıştır. Ancak AB'nin 1 Mayıs 2004 genişlemesi öncesi, işçilerin serbest dolaşımı korkusu, aday ülkelerin sayıca fazlalığı yanında, ekonomik koşullarının da üyelere kıyasla kötü olması nedeniyle daha fazla olmuştur. Aday ülkelerde işsizlik oranlarının yüksekliği, eski üyelere işçi akışına sebep olacak "push" faktör olarak, AB-15 üyelerinin işçilerin serbest dolaşımına ilişkin tedirginliğini açıklar niteliktedir. (Yiğit, t.y.)

AB'DE YASADIŞI GÖÇ SORUNU: İNGİLTERE'DE GÖÇMEN KORKUSU ÖRNEĞİ

AB, aynı zamanda yasal olmayan kaçak göçmenlik sorunuyla uğraşmaktadır. Son yıllarda Avrupa'ya gelen kaçak göçmenlerin büyük bölümünü Güney ve Doğu Asyalılar, Çinliler ve Hintliler oluşturmaya başlamıştır. Sınırları doğuya doğru genişleyen AB ise yasadışı göçü önlemek için yeni güvenlik önlemleri almaya başlamıştır. Teknik, lojistik ve parasal olanakları kullanarak sınırlarını yasadışı göçmenlere karşı korumaya çalışmaktadır. (abhaber, 2008)

Diğer taraftan Avrupa'da yaşanan beyin göçü ve nüfusun yaşlanması karşısında AB Komisyonu yetenekli ve kalifiye göçmenlere oturum hakkı verme konusunda kararlar almıştır. 2004 yılı Kasım ayında yapılan AB liderleri zirvesinde kararlaştırılan La Haye Çalışma Programı çerçevesinde hareket eden komisyon dört ana nokta üzerinde durmaktadır: (abhaber, 2005)

Birinci konu, legal olarak AB'ye gelecek olan kalifiye işçilere verilecek oturma müsaadeleri ile ilgilidir. Her AB üyesi ülke ne kadar göçmen işçiye ihtiyacı olduğu ve ne kadar süre kalması gerektiğini ise kendisi karar verecektir. Zaten AB üyesi birçok ülke AB Komisyonu'nun kendilerine ne kadar göçmen işçi gerekebileceği konusunda belirlemede bulunmasına taraftar değildir. Bu konuda ulusal hükümetlerin sorumlu olması tercih edilmektedir. Bu konuya en soğuk yaklaşan ülkelerin başında Almanya gelmektedir.

Komisyonun üzerinde durduğu ikinci konu, AB sınırlarına giriş çıkışları kontrol edecek bir mekanizmanın kurulmasıdır. Bununla geçici oturma ve çalışma müsaadesi ile AB'ye gelen ve giden kesimlerin kontrol altında tutulması planlanmıştır.

Üçüncü konu, göçmenlerin entegre olmasıdır. Bunun için başta dil eğitimi olmak üzere okul ihtiyacına yönelik imkanların hazırlanması önem kazanmıştır. Şu anda İngiltere'de 300'den fazla ilkokulun %70'inden fazlasında İngilizce ikinci dil olarak öğretilmektedir. Bu sayı yaklaşık 500.000 çocuk demektir.(migrationwatchuk, 2009)

Komisyonun üzerinde durduğu dördüncü nokta ise, kaçak göçmenliği engellemektir. İhtiyaç olunan çerçevede ve düzeyde göçmen alabilmek için köken, geçiş ülkeleri ile ilişki gibi konular araştırılmaktadır.

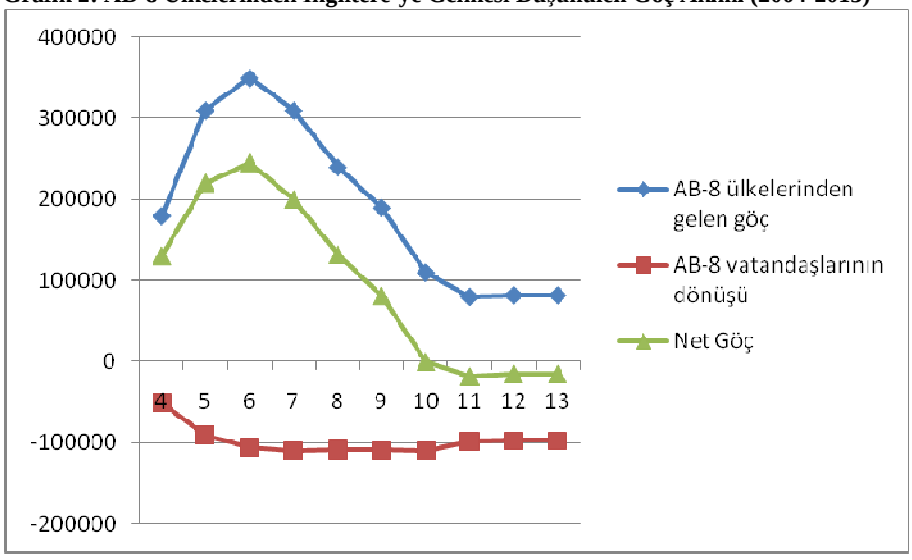
AB ülkelerinin nitelikli insan gücüne yönelik artan taleplerinden başka, 1990'lı yıllarda başlayan ve giderek artan biçimde özellikle tarımsal alanlarda, inşaat, kamu hizmetleri ve aile içi hizmetlerde kullanılmak amacıyla nitelikli olmayan işgücüne artan bir talep söz konusudur. Yasadışı göç için kaynak oluşturan ülkeler ile ikili anlaşmalar gerçekleştirilerek, bu ülkelerden olan göçün kontrol altına alınma ve işbirliğinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla İspanya, altı ülke ile (Romanya, Bulgaristan, Ekvator, Kolombiya, Dominik Cumhuriyeti, Fas) ikili anlaşma yapmıştır. İtalya ise 1998 yılından beri bazı ülkelere kota (Arnavutluk, Tunus, Fas, Mısır, Nijerya, Moldavya, Sri Lanka, Bangladeş, Pakistan) uygulayarak işgücü talep etmektedir.(Gençler, 2006:182)

2006 yılında, AB-15 ülkelerinin çalışan nüfusunun %1.3'ü, birliğe 1 Mayıs 2004 tarihinde giren AB-10 üyelerinde çalışmaktadır. AB-15'ten gelen yabancı sermaye, yeni üyelerin GSYİH'sının %31'ini oluşturmaktadır ve bu yeni üyeler AB-15'in ihracatının %13'ünü kendilerine çekmektedirler.(Breitenfellner vd., 2008:103)

Özellikle İngiltere'de kaçak göçmenlik konusu çok endişe vermektedir. İngiltere'ye her yıl 30.000 kişi iltica talebiyle başvurmakta ve çoğu reddedilmektedir. Bu ülkede kaçak göçmenlerin üç ana kaynağı bulunmaktadır: yasal olmayan bir şekilde kamyon arkasında seyahat ederek gelen ziyaretçiler, vize süresi dolduğu halde ayrılmayan öğrenciler ve sığınma talebi reddedilen ancak uzaklaştırılamayan sığınmacılar.

Haziran 2005'te hükümet komisyonu bunların sayısını 430.000 olarak tahmin etmiştir. Ancak Mart 2009'da London School of Economics tarafından yapılan bir çalışmada 518.000'i Londra'da ikamet eden toplam 725.000 kaçak göçmen olduğu tahmin edilmektedir.(migrationwatchuk, 2009) AB-8 vatandaşları genellikle İngiltere'de 1 ay-1 yıl gibi kısa süreli kalmaktadır. Çok azı 4 yıldan fazla kalmak istemektedir.

Grafik 2: AB-8 Ülkelerinden İngiltere'ye Gelmesi Düşünülen Göç Akımı (2004-2013)



Kaynak: http://www.migrationwatchuk.org sitesinden veriler derlenerek çizilmiştir.

Grafik 2'den de görüleceği üzere, AB-8 ülkelerinden İngiltere'ye gelen ve sonrasında dönenlerden oluşan net göç akımının, 2010 yılı itibariyle dengeye gelmesi beklenmektedir. 1 Ocak 2014 yılından itibaren kısıtlamaları kaldırılıp, serbest dolaşıma katılacak olan Bulgaristan ve Romanya'dan çok fazla göç beklenmemektedir çünkü o tarihte diğer ülkeler de işgücü piyasalarını bu ülkelerden gelecek göçmenlere açmış olacaklardır. Ayrıca bu ülke göçmenleri genellikle AB'nin Güney Avrupa-Akdeniz ülkelerini tercih etmektedirler.(migrationwatch, 2009)

GEÇİŞ EKONOMİLERİNDEN AB'YE BEYİN GÖÇÜ

Globalleşen dünyada bilim adamı, mühendis gibi eğitimli işgücü göçü zaman içinde artış göstermiştir. Bu tür işgücü akımındaki artış, daha çok Asya ve MDA ülkelerinden Kuzey Amerika, Avustralya ve Batı Avrupa ülkelerine doğrudur. Avrupa Birliği'nin doğuya genişlemesiyle, bu ülkelerden işgücü piyasasını yeni üyelere açan eski üyelere doğru, iyi eğitimli işgücü akımında da artış olmuştur. (Lundborg ve Rechea, 2002:1)

Enformasyon, iletişim teknolojileri, sağlık ve eğitim alanlarında nitelikli insan gücüne talebi olan üye ülkeler, bu niteliklere sahip insan gücünü kendi ülkelerine çekebilmek için ikamet ve istihdamda kolaylık sağlayıcı yasal düzenlemelere gitmektedirler. Bu amaçla İngiltere, yüksek nitelikli kişilerin ülkeye gelmeleri ve iş aramaları imkanı oluşturabilmek için yeni tip vize uygulamasına yönelmiştir. Ocak 2002 tarihinde Yüksek Nitelikli Göçmen Programı başlatılmıştır. Bu program çerçevesinde İngiltere'ye küresel ekonomi ile rekabet etme gücü kazandıracak, ekonominin gerektirdiği nitelik ve becerilere sahip olanlara ülkeye giriş kolaylığı sağlanmaktadır. Almanya da bilgisayar ve ileri teknoloji alanlarındaki nitelikli iş gücünü çekebilmek için 1 Ağustos 2000 tarihinden itibaren "Yeşil Kart" uygulamasına başlamıştır. Nitelikli yabancı insan gücünü istihdam etmeye ilişkin yapılan esnek uygulamaların altında

diğer ülkeler ile olan rekabette avantajlı konuma geçmek yada geri kalmamak amacı yatmaktadır. (Gençler, 2006:182) Dünya genelindeki en büyük beyin göçünü Avustralya, ABD ve Kanada almaktadır.

Eski AB üyeleri ülkelerine olacak işgücü akımlarını bir tehdit olarak görürken, MDA ülkelerindeki insanlar da ülkelerinden olacak beyin göçü sonucu büyüme ve refah seviyelerinde bir düşüş meydana gelmesinden korkmuşlardır. MDA ülkeleri, zayıf işgücü piyasası performansı sergileyen AB ülkeleri için başlıca potansiyel ve vasıflı emek kaynağı olmuşlardır. (Lundborg ve Rechea, 2002:1)

AB'ye olan beyin göçünün, orta vadede geçiş ekonomilerinde eğitimin iyileşmesi, insan sermayesinin gelişimi ve böylelikle büyüme oranlarını artırması gibi geri dönüşümleri olması beklenmektedir.

Beyin Göçünde Push (İtici) vePull (Çekici) Faktörler

Breitenfellner vd.(Breitenfellner vd., 2008:105)'ne göre ampirik çalışmalar sürekli olarak, göçün sebeplerini ve etkilerini açıklamaya çalışırken, gelir uçurumu ve işsizliği temel sebepler olarak almaktadır.

İşçilerin kendi ülkelerinden bir başka ülkeye gitme ve çalışma nedenleri push-pull (itme-çekme) teorisi ile açıklanmaktadır. "Push" bulunan ülkeden ayrılmaya sebep olan, gelir düzeyinin düşüklüğü gibi faktörleri, "pull" ise ev sahibi ülkede, işçilere çekici gelen, gelir düzeyinin yüksekliği, daha iyi istihdam olanakları gibi faktörleri ifade etmektedir. Yiğit çalışmasında işçilerin hareketinde, "pull" faktörlerin etkisinin, "push" faktörlerin etkisinden daha fazla olduğunu bildirmektedir. (Yiğit, t.y.)

Diğer taraftan, AB içinde işçilerin serbest dolaşımı "Entegrasyon Teorisi" ile de açıklanmaktadır. Bu teoriye göre, iç pazarın oluşumu, işçilere, verimliliklerinin ve ücretlerinin en yüksek olacağı ülkeye gitme imkanı sağladığından, AB içinde bir işçi hareketine sebep olmaktadır. Bu teoriler ışığında, AB üyeleri, her yeni üyenin Topluluklara katılımı sonrasında yeni üye ülke işçilerinin kendi ülkelerine göç ederek, işgücü piyasasında talep fazlası yaratacağından çekinmişlerdir. (Yiğit, t.y.)

Beyin göçünde sadece göç veren ülke değil, göç alan ülkenin de özellikleri etkili oluyor. Yani hem göç alan ülkenin çekici tarafları, hem de göç veren ülkenin itici unsurları beyin göçüne sebep oluyor. İyi ücret ve kariyer fırsatları her zaman talebin başka ülkelere doğru kaymasına sebep olmaktadır. Yüksek yaşam standardı, bilimsel mükemmeliyet, sosyal demokrasi ve yükselme olanakları da beyin göçü için çekici sebeplerdendir. Aslında, beyin göçü alan ülkelerin genellikle gelişmiş, insan haklarına saygılı, sosyal adalet, entelektüel özellik ve birikimine sahip ülkeler olduğunu söyleyebiliriz. Beyin göçüne sebep olan itici (Push) ve çekici (Pull)yönleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

Göçün olduğu ülkelerin itici (Push)yönleri:

İşsizlik, düşük ücret, ücret sistemindeki adaletsizlikler, politik dengesizlik, yöneticilerin yetersizliği, fazla eğitimli işgücü üretimi ve bunların az kullanımı, araştırma ve olanaklarının azlığı, kimsenin fikirlerle ilgilenmemesi, bağımsızlık azlığı/yokluğu, atama ve yükseltmelerde kayırma, siyaset, sadakatin ön plana alınması, yükselme fırsatı azlığı, kötü çalışma koşulları, bilimsel gelenek ve kültür eksikliği, kurumsallaşamama, entelektüel gelişememe, daha iyi şehir yaşantısı özlemi, daha fazla nitelik kazanma ve tanınma özlemi, daha iyi kariyer beklentisi, yeterli çalışma şartları yoksunluğu, gençlere fırsat verilmemesi.

Göç alan ülkelerin çekici (Pull) yönleri:

Daha iyi ekonomik durum, yüksek ücret, daha iyi yaşam şekli, daha iyi tıbbi olanaklar, daha iyi araştırma olanakları, modern eğitim sistemi ve daha iyi nitelik kazanma olanakları, yabancı eğitim prestiji, entelektüel bağımsızlık, daha iyi çalışma koşulları, politik istikrar, bilimsel ve kültürel gelenek zenginliği bulunuşu, şehir merkezlerinin cazibesi, deneyimli/destek personelinin bulunuşu, önemli araştırma fonunun/kaynaklarının bulunuşu.

SONUÇ

MDA ülkelerinin üyeliğini takip eden 7 yıldaki, işgücü göçüne yönelik kısıtlamalar aslında ilk değildir. 1981'de Yunanistan ve 1986'da İspanya ve Portekiz'in üyeliklerinde de göç akımı belirli bir dönem için kısıtlanmıştır. Kim ve Puga'nın (Kim, 2008:2; Puga, 2002) iddia ettiği gibi aslında bu korkular biraz yersizdir zira Tek Avrupa Senedinin yürürlüğe girdiği 1986'dan bu yana çok fazla net göç olmamıştır. Doğdukları yerden farklı bir üye ülkede yaşayan Avrupa yurttaşlarının oranı %1.5 civarındadır. Ayrıca MDA ülkelerinden gelen göçmen sayısı gittikçe azalmaktadır.

Diğer taraftan, AB ülkelerinin düşük doğurganlık oranları ve yaşlanan nüfusları nedeniyle, hem MDA hem de diğer ülkelerden gelen işgücüne ihtiyaçları vardır. İşgücü açığı büyümektedir ve mevcut sosyal sistemin ayakta kalması büyük ölçüde göçe bağlıdır. Çalışan nüfusun büyüklüğünü korumak ve artırmak için Avrupa'nın şöyle bir bileşime ihtiyacı vardır: kalifiye göçmenler, yaşam boyu öğrenim, daha fazla çalışan kadın ve emeklilik sonrası yarım zamanlı çalışan daha fazla insan.(Akbaş, 2008)

AB ülkelerinde uygulanan aşırı kısıtlayıcı göçmen politikası, yasadışı göçün artmasına sebep olmaktadır. Kısıtlayıcı politikalar yerine denetlemeyi kolaylaştırıcı, daha esnek politikalara ihtiyaç vardır. Ancak bu şekilde korkuları gerçeğe dönüşmeyecektir.

Göç alan AB-15 ülkeleri için göç konusu nasıl önemli bir sorunsa, MDA ülkeleri açısından da durum hiç iç açıcı değildir. MDA ülkelerindeki insanlar da ülkelerinden olacak beyin göçü sonucu büyüme ve refah seviyelerinde bir düşüş meydana gelmesinden korkmuşlardır. Ayrıca, bu ülkelerin nüfusu hem düşük doğurganlık hem de göç vermeleri sebebiyle düşerken, ekonomilerinin geleceğini de tehdit etmektedir. Her ne kadar işsizlik bu ülkelerde azalıyor görünse de, bu durum aldatıcıdır zira bunda işsizlerin ülkeyi terk etmesi de etkilidir. Özellikle Polonya, Slovakya ve Bulgaristan gibi bazı MDA Ülkeleri işsizlik sorununu çözmek için daha etkin politikalar geliştirmelidir. Böylece ülkelerinden AB'ye doğru olan göçü engelleyebilecek ve refahı artırabileceklerdir.

KAYNAKÇA

AKBAŞ, Arif., (2008). *"AB Ülkelerindeki işgücü ve potansiyelleri"* http://www.stratejikboyut.com/makale/ab-ulkelerindeki-is-gucu-ve-potansiyelleri-315.html

BIJWAARD, Govert E.,(2009) *"Labour market Status and Migration Dynamics"*, **Econometric Institute Report**, EI, 2009-25

BISHOP, Kate. (2004*) "Employment and Unemployment in the New EU Member Countries"*, **Labour Market Trends**, July 2004, 112,7;ABI/INFORM Global

BREITENFELLNER,Andreas., CUARESMA, Jesus Crespo., MOOSLECHNER, Peter ve GRÜNWALD,Doris Ritzberger. (2008). *"The Impact of EU Enlargement in 2004 and 2007 on FDI and Migration Flows-Gravity Analysis of Factor Mobility" ,* **Monetary Policy&The Economy**, Q2/2008

CASI, Laura (2009). *"Enhancing Trade Through Migration-A Gravity Model of the Network Effect"*, No 35, **ISLA Working Papers,** ISLA, Centre for research on Latin American Studies and Transition Economies, Universita' Bocconi, Milano, Italy, http://econpapers.repec.org/RePEc:slp:islawp:islawp35.

ENGFER, Uwe ve SENG, Thomas. (1997).*"Differentiation of the Standard of Living in Eastern Central Europe and East-West Migration",* **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufs forschung,**vol.30, issue 3: pages 601-611, abstract.

EREN, Ercan ve BİLDİRİCİ, Melike. (2001) *"Post Sosyalist Ülkelerde Geçiş Sorunları: Başarı ve Başarısızlıklar"*, **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Mart 2001

GENÇLER, Ayhan.(2006). *"Avrupa Birliği'nin Göç Politikası"*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 49. Kitap, 2006

HUSZ, Dora (2002). *"Free Movement of Workers: Why so Sensitive? An analysis of factors standing behind the transitional period to be imposed on the movement of labour from the Central and Eastern European countries after their accession to the EU"*. **E-journal**, ISSN 1505-1161.

KARLUK, S. Rıdvan, (2005). **Avrupa Birliği ve Türkiye**, 8. Bası, İstanbul: Beta

KIM, Mina.(2008). **"Regional Integration and Adjustment Costs",**
http://www.wlu.ca/viessmann/WLU_08/Kim.pdf

LUNDBORG, Per ve RECHEA, Calin.(2002). *" Will Transition Countries Benefit or Lose from the Brain Drain?"*, **FIEF Working Paper Series**, 2002, No.187

PUGA, Diego. (2002). *"European regional policies in light of recent location theories"*. **Journal of Economic Geography** 2

YİĞİT, Dilek, *"Avrupa Birliği'nde İşçilerin Serbest Dolaşımı"*,
http://www.treasury.gov.tr/irj/go/km/docs/documents/Hazine%20Web/Arastirma%20Yayin/%c3%87al%c4%b1%c5%9fma%20Raporlar%c4%b1/Avrupa%20Birli%c4%9fi'nde%20%c4%b0%c5%9fcilerin%20Serbest%20Dola%c5%9f%c4%b1m%c4%b1.pdf

YÜCE DURAL, Betül. (2007). **Geçiş Ekonomileri-Plandan Piyasaya**, İstanbul: Beta yayınevi

Standard Eurobarometer 66: Autumn 2006

Euractiv – AB haber ve politika portalı(2008) http://www.euractiv.com.tr/abnin-gelecegi/article/bulgaristan-ve-romanyadan-ab-ulkelerine-isci-gocu-yok

International Organization for Migration, (2009) http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/lang/en

"Free movement of labour in the EU-25",
http://www.euractiv.com/en/enlargement/free-movement-labour-eu-25/article-129648

"Free movement of labour in the EU-27", http://www.euractiv.com/en/mobility/free-movement-labour-eu-27/article-129648

"Future Migration Flows from Eastern Europe", http://www.migrationwatchuk.org/briefingPaper/document/40

"What is the problem, The impact of immigration", http://www.migrationwatchuk.org/outlineProblem.php

Gülçin Karadeniz , *"Avrupa Birliği ve Aday Ülkelerde Genel Demografik Eğilimler"*, Temmuz 2001 – Brüksel Ts/Bxl/01-37
http://www.abhaber.com/belgeler/blg_00052.asp

http://www.abhaber.com/haber.php?id=1753

http://www.abhaber.com/haber.php?id=14126

http://www.abhaber.com/haber.php?id=9185

http://www.abhaber.com/ozelhaber.php?id=1271

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Türkiye'de Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik İncelemesi

Erkan Özata[1]

Özet: Ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerinin sürükleyici unsuru ve en temel gereksinimlerinden biri enerjidir. İş yapma kapasitesi olarak tanımlanan enerjiye gelişmiş ülkelerle birlikte, gelişmek isteyen tüm ülkelerin ihtiyacı vardır. Bu çalışmada Türkiye'de 1970-2008 döneminde enerji tüketimi ile GSMH arasındaki nedensellik ilişkisi incelenmektedir. Durağanlık için birim kök testleri, nedensellik için Granger testi, uzun dönem ilişkilerin belirlenmesi için eşbütünleşme testi ve vektör hata düzeltme modeli kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları reel GSMH ile enerji tüketiminin eşbütünleşik olduklarını ve reel GSMH'dan enerji tüketimine doğru tek yönlü bir Granger nedensellik ilişkisi bulunduğunu göstermektedir. Bu bulgunun enerji tasarrufu ve ekonomik büyüme açısından önemli çıkarımları vardır. Sanayinin artan talebini karşılamak için enerji altyapısını geliştirmeye yönelik politikalara ağırlık verilmelidir. Ayrıca ülkenin büyüme potansiyelini tamamen kullanmak için hükümetin enerjide arz güvenliğini sağlayacak tedbirler alması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Enerji tüketimi, ekonomik büyüme, nedensellik, eşbütünleşme, Vektör hata düzeltme modeli

Econometric Investigation of the Relationships Between Energy Consumption and Economic Growth in Turkey

Abstract: The pulling factor of the countries' economic and social development and one of the basic necessities is energy. Not only the developed countries but also the developing countries need energy which can be defined as the capacity of doing business. In this paper, the causality relationship between energy consumption and GNP in Turkey is investigated, using data over the period of 1970-2008. Unit root tests for testing stationarity, Granger test for detecting causality, cointegration test for finding long run relationships and Vector error correction models are employed. The estimation results indicate that Real GNP and energy consumption are cointegrated and there is unidirectional Granger causality running from real GNP to energy consumption. This finding has significant implications from the point of view of energy conservation and economic growth. It is recommended that policies geared towards the expansion of the energy infrastructure should be intensified in order to cope with the increasing demand from industry. Also the government should secure the supply of energy in order to use the growth potential fully.

Key Words: Energy consumption, economic growth, causality, cointegration, vector error correction model

GİRİŞ

Enerji günümüzde dünya ekonomisine ve politikalara yön veren en önemli faktör konumuna gelmiştir. Daha fazla enerji üretmek, üretilen enerjiyi daha fazla sayıdaki insana ulaştırabilmek, fakir ülkelerin kalkınmasını sağlamak ve bunları yaparken çevreye zarar vermeden sonraki nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak tüm ülkelerin önündeki temel hedeflerdir. Enerjinin her geçen gün artan önemi enerji piyasasının derinlemesine incelenmesini gerektirmektedir. Enerji piyasasındaki değişkenlerin analiz edilmesi, enerji firmalarının, tüketicilerin, hükümetlerin, düzenleyici kurumların, ve uluslararası organizasyonların belirleyecekleri politikalar için önemli bir göstergedir.

Ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişimlerinin sürükleyici unsuru ve en temel gereksinimlerinden biri enerjidir. Bu nedenle de ülke yönetimlerini üstlenenler, enerjiyi kesintisiz, güvenilir, temiz ve ucuz yollardan bulmak ve bu kaynakları da mutlaka çeşitlendirmek durumundadırlar. Türkiye'de ithalat bağımlılığı en yüksek olan sektörler içerisinde enerji sektörü % 80'lik pay ile başta gelmektedir. 1980'li yıllarda yaşanan piyasalardaki hızlı

[1] Yrd. Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü

serbestleştirmeler ve küreselleşmenin etkisiyle başlangıçta petrol endüstrisi önem kazansa da sonraki dönemlerde yeni enerji kaynakları daha önemli hale gelmiştir. Dünyada yaşanan sıcak ve soğuk savaşların temelinde, enerji kaynaklarına sahip olma, taşıma yollarını ve son yıllarda da giderek artan oranda, enerjinin ticaretini kontrol altında tutma çabaları etkin olmaktadır.
Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki etkileşimi ortaya çıkarmaktır. Bu ilişkinin belirlenmesi, uygulanacak politikaların seçiminde yardımcı olacaktır.

Çalışmanın sonraki bölümleri şu şekilde planlanmıştır: Öncelikle enerjinin ülkeler için taşıdığı önem üzerinde durulmuş, daha sonra değişik ülkeler için enerji ve ekonomik büyüme ilişkisini inceleyen çalışmaların bulguları özetlenmiştir. Kullanılacak ekonometrik teknik kısaca tanıtıldıktan sonra birim kök testleri ile serilerin durağanlığı araştırılarak, granger nedensellik testi ile nedenselliğin yönü belirlenmiş, Johansen eşbütünleşme testinden sonra ise hata düzeltme modeli tahmin edilmiştir.

ENERJİNİN ÖNEMİ

İş yapma kapasitesi olarak tanımlanan enerjiye gelişmiş ülkelerle birlikte gelişmek isteyen tüm ülkelerin gereksinimi vardır. Sanayileşmede geri kalmış bir mirası devralmış olan Cumhuriyet Türkiyesi'nde gerçekleştirilen sanayileşme atılımları, çağdaş medeniyetleri yakalama hedefi ve sürdürülebilir bir gelişme ve büyüme politikaları doğal olarak enerjiye olan talebi artırmakta, bütün bunların yanı sıra artan nüfus artışı ve şehirleşme hareketleri enerjiyi olmazsa olmaz bir stratejik kaynak haline getirmektedir (Satman, 2007:1). Ekonomik büyüme, enerji talebine ve tüketimine neden olarak üretim sektörü üzerinde etkili olurken, enerjideki darboğazlar ekonomik gelişme üzerine olumsuz etkilere neden olmaktadır (Kar ve Kınık, 2008:334).

Tablo 1'de DPT tarafından hazırlanan kalkınma planları döneminde büyüme, birincil enerji üretim ve tüketim artış oranları gösterilmektedir. Tablodan da görüleceği gibi tüm dönemlerde birincil enerji tüketimindeki artış, üretimdeki artıştan daha fazla olmuştur. Bu da enerji üretim ve tüketimi arasındaki açığın büyümesine neden olmaktadır.

Tablo 1: Dönemler İtibariyle Büyüme, Enerji Üretim ve Tüketim artışları

DÖNEMLER	GSMH Artışı (%)	Birincil Enerji Üretim Artışı (%)	Birincil Enerji Tüketim Artışı (%)
1. Plan Dönemi (1963-1967)	6,6	6,9	5,5
2. Plan Dönemi (1968-1972)	6,3	1,9	7,4
3. Plan Dönemi (1973-1977)	5,2	1,9	7,3
4. Plan Dönemi (1973-1977)	1,7	2,7	3,8
5. Plan Dönemi (1979-1983)	4,7	4,0	6,5
6. Plan Dönemi (1985-1989)	3,5	0,9	4,4
7. Plan Dönemi (1996-2000)	3,5	1,3	4,5
8. Plan Dönemi (2001-2005)	6,7	1,2	6,1

Kaynak : DPT

Birçok gelişmiş ülkenin, enerji politikalarında gözettikleri en önemli unsurlardan birisi de enerji verimliliğini arttırmak, enerji yoğunluğunu azaltmak ve enerji tasarrufuna özen göstermektir. Enerji yoğunluğu, 1 dolarlık gayri safi hasıla yaratabilmek için kullanılan enerji miktarı olarak tanımlanmaktadır. Çağdaş enerji politikalarında hedef, yalnızca kişi başına kullanılan enerji ya da elektrik tüketim miktarını arttırmak değil, enerjiyi en verimli biçimde kullanabilecek sistemleri geliştirerek, en az enerji harcaması ile en fazla enerjiyi üretebilecek, iletecek ve tüketecek yapıyı kurabilmektir (Pamir, 2003:1).
Dünyadaki enerji tüketim trendleri incelendiğinde 2008 yılında petrol, doğal gaz, kömür, nükleer ve hidro gücü kapsayan birincil enerji tüketiminin %1.4 arttığı görülmektedir. Bu artış 2001 yılından sonra görülen en düşük artış oranıdır. 2008 yılı ile ilgili bir başka önemli gelişme OECD dışındaki ülkelerin birincil enerji tüketimleri ilk defa OECD ülkelerinin enerji tüketimlerini geçmiştir. Asya pasifik bölgesi dünya enerji tüketimindeki büyümenin %87'sini karşılamaktadır. Dünya enerji talebindeki büyümenin tek başına ¾'ünü karşılayan Çin'de de 2008 yılında enerji talebi azalmıştır. ABD'nin enerji tüketimi de 1982 yılından itibaren en yüksek oranda (%2,8) azalmıştır.(BP Statistical Review of World Energy, 2009) Dünya birincil enerji tüketiminin %0,9'unu gerçekleştiren Türkiye'de tüketim 2008 yılında bir önceki yıla göre %1,2 artmıştır (BP Statistical Review of World Energy, 2009: 40).

Enerji üretiminin halen büyük ölçüde petrol, doğalgaz, kömür gibi fosil yakıtlara dayalıdır ve bu durumun yakın gelecekte de süreceği tahmin edilmektedir (Elektrik Üretim Anonim Şirketi Elektrik Üretim Sektör Raporu, 2008). 1990'lı yıllara kadar ekonomik büyümenin enerji tüketimini arttırdığı görüşü benimsenmiştir. Bu amaçla kullanılan en önemli parametre enerji tüketiminin gelir esnekliği olmuştur. Bu dönemde hazırlanan enerji talebi fonksiyonlarının hemen hepsi enerji yoğunluğunun sabit kaldığını ortaya koymuş, bu durum birçok ekonomisti enerji tüketimiyle ekonomik büyümeyi katı bir şekilde birbirine bağlayan bir kuralın var olduğu kanısına götürmüştür. Dünya enerji piyasasında yaşanacak bir darboğazın ekonomik büyümeyi durduracağı görüşü birçok politikacının korkulu rüyası haline gelmiştir.

Enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkide iki yönlü nedensellik olabilir. Enerji tüketiminden gelire doğru bir nedensellik ilişkisi varsa bu ekonominin enerjiye bağımlı olduğunu, enerjinin ekonomiyi canlandırarak geliri arttıracağını gösterir. Benzer şekilde enerji piyasasında yaşanacak bir darboğaz ise büyümeyi ve geliri olumsuz etkileyecektir (Masih ve Masih, 1998). Eğer nedenselliğin yönü ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğruysa bu durumda enerji bağımlılığı daha az olan bir ekonomiden ve ekonomik büyümeye zarar vermeden enerji tasarrufu politikalarının uygulanabileceğinden söz edilebilir (Jumbe, 2004). Bu görüşe göre ekonomik büyüme ile birlikte değişik sektörlerin enerji talebi otomatik olarak artar. Enerji tüketimi ile ekonomik büyümenin bağımsız olduğunu ifade eden nötrlük hipotezine göre ise enerji koruma politikalarının ekonomik büyüme üzerine belirgin bir etkisi yoktur (Asafu-Adjaye, 2000).

Nedenselliğin yönünün belirlenmesi, kalkınma ve enerji politikalarının belirlenmesinde önem arz eden temel verilerden biridir. Örneğin herhangi bir hükümetin enerjide dışa bağımlılığı azaltmak ve çevreyi korumak için enerji talebini etkileyen bir vergi uygulamak istediğini düşünelim. Buna karşılık çalışmalar eğer enerji tüketiminin ekonomik büyümeye neden olduğunu ortaya koyuyorsa uygulanacak böyle bir politikanın ülkenin ekonomik gelişmesini olumsuz yönde etkileyeceği göz önüne alınmalıdır.

LİTERATÜR

Konu ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan birisi olan Kraft ve Kraft (1978) çalışmalarında, Amerika'da GNP'den enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedensellik belirlemişlerdir. 1947-1974 dönemini inceledikleri çalışmalarında bulunan bu sonuca göre ekonomik büyümeyi etkilemeden enerji politikaları uygulamak mümkündür. Bu bulguları daha sonraki yıllarda başka araştırmacılar tarafından da desteklenmiştir. Akarca ve Long (1979), enerji tüketiminden istihdama doğru tek yönlü nedensellik bulurken, toplam istihdamın enerji tüketimine göre esnekliğini -0,1356 olarak hesaplamışlardır. Fakat yapılan bazı ampirik çalışmalarda ya nedenselliğin yönü tam ters tarafta bulunmuş ya da herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Akarca ve Long(1980) Erol ve Yu (1987), Yu ve Choi (1985) gelir ve enerji tüketimi arasında bir nedenselliğe rastlamamıştır. Lee (2005) 18 gelişmekte olan ekonomiyi incelediği çalışmasında 1975-2001 dönemine ait verileri kullanarak enerji tüketimi ile GSYIH arasında uzun dönem bir denge ilişkisi belirlemiştir. Cheng (1999) Hindistan'da enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru bir nedensellik bulamamış, ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü nedensellik belirlemiştir. Yaptığı çalışmada Granger nedensellik testi, eşbütünleşme ve hata düzeltme modeli kullanmıştır. Soytaş ve Sarı (2003) G-7 ülkeleri ve

gelişmekte olan 10 ülke için Enerji tüketimi ve GSYIH arasındaki nedenselliği incelemişlerdir. Çalışmalarının sonucunda Arjantin için çift yönlü nedensellik, İtalya ve Kore'de GSYIH'dan enerji tüketimine doğru tek yönlü nedensellik ve Türkiye, Fransa, Almanya ve Japonya'da enerji tüketiminden GSYIH'ya doğru tek yönlü nedensellik bulmuşlardır. Masih ve Masih (1996) altı Asya ülkesinde (Hindistan, Pakistan, Endonezya, Malezya, Singapur ve Filipinler) enerji tüketimi ile gelir arasındaki nedensellik ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmada Hindistan, Pakistan ve Endonezya'da bu iki değişkenin eşbütünleşik olduğu bulunmuştur. Sonrasında hata düzeltme modelini kullanarak Hindistan'da enerji tüketiminden gelire doğru bir nedensellik ilişkisi, Endonezya'da gelirden enerji tüketimine doğru bir nedensellik ilişkisi ve Pakistan'da çift yönlü bir nedensellik ilişkisi belirlenmiştir.

Bakırtaş, Karbuz ve Bildirici (2000) 1962-1996 yılları arasındaki verileri kullanarak Türkiye'de elektrik talebini ekonometrik yöntemlerle incelemişlerdir. Johansen eşbütünleşme analizi ve hata düzeltme yöntemlerini kullandıkları çalışmalarında kişi başına elektrik tüketimi, kişi başına gelir ve elektrik fiyatları değişkenlerini kullanarak elektrik tüketimi ve gelirin uzun dönemde birlikte hareket ettiklerini belirlemişlerdir. Hata düzeltme modeli sonuçlarına göre tüketimin gelir esnekliğinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Altınay ve Karagöl (2005) 1950-2000 yılları arasındaki verilerle Türkiye için yaptıkları çalışmalarında nedensellik testi uygulayarak elektrik tüketiminden gelire doğru bir nedensellik olduğunu saptamışlardır. Karagöl, Erbaykal ve Ertuğrul (2007), Türkiye için 1974-2000 döneminde elektrik tüketimi ile ekonomik büyüme arasında kısa ve uzun dönem ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmalarının sonucunda, elektrik tüketimi ile ekonomik büyüme arasında kısa dönemde pozitif, uzun dönemde negatif bir ilişki belirlemişlerdir.

Görüldüğü gibi enerji tüketimi ile milli gelir arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda aynı ülkeler için bile birbiri ile çelişen sonuçlar elde edilmiştir. Bunun nedeni yapılan çalışmalarda farklı analiz yöntemleri ve farklı ampirik testlerin kullanılmasıdır. Elde edilen bu sonuçlara göre uygun politikaların belirlenmesi ise daha da zorlaşmaktadır.

EKONOMETRİK YÖNTEM

Basit en küçük kareler gibi standart ekonometrik tekniklerin kullanıldığı uygulamalı ekonometrik çalışmalarda en büyük problem bu tekniklerin sadece durağan seriler için uygulanabilmesidir. Oysa makroekonomik zaman serilerinin çoğu düzeyde durağan değildir ve birçok çalışmada da enerji tüketiminin durağan olmadığı görülmüştür. Enerji verilerinin durağan olmamasının en önemli nedeni sektörde sıklıkla görülen yasal ve teknik düzenlemelerdir. Dolayısıyla serilerin ortalama ve varyansları zaman içerisinde değişir. Durağan olmayan zaman serileri kullanılarak tahmin edilecek eşitliklerdeki en önemli sorun düzmece regresyon (spurious regression) sorunudur. Yani gerçekte aralarında ilişki olmayan değişkenler, birbiri ile ilişkiliymiş gibi görülebilir. Bu nedenle zaman serisi kullanılan analizlerde yapılması gereken ilk iş, modelde kullanılan değişkenlerin durağan olup olmadıklarının belirlenmesidir. Bir zaman serisi, ortalaması ve varyansı zaman içinde değişmiyor ve iki dönem arasındaki ortak varyansı bu ortak varyansın hesaplandığı döneme değil de yalnızca iki dönem arasındaki uzaklığa bağlı ise durağandır. (Gujarati, 2004:798)

Çalışmada kullanılan seriler durağan olmamasına rağmen, aralarında uzun dönem denge ilişkisi olabilir. Eşbütünleşme olarak adlandırılan bu durum genellikle iki değişkenin bağlı olduğu bir başka değişken varsa ortaya çıkar. Örneğin, yüksek büyüme hızları enerji tüketiminin yanı sıra enerji fiyatlarının da artmasına neden olabilir.

$x_t ve\ y_t$ gibi durağan olmayan iki serinin, $x_t - \beta y_t$ gibi doğrusal bir fonksiyonu z_t durağan olabilir. $[1, -\beta]$ eşbütünleşme vektörüne ulaşılabiliyorsa, durağan olamayan iki seri eşbütünleşiktir. Değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi belirlendikten sonra bu değişkenler arasındaki ilişkiyi tahmin etmek için Engle Granger (1987) tarafından bulunan ve daha sonra Johansen (1988) tarafından geliştirilen Hata düzeltme modeli (ECM) kullanılmalıdır. Hata düzeltme modelinde, iki değişken arasındaki uzun dönem ilişkiden geçici sapmalar eşbütünleşik değişkenlerin doğrusal bir bileşiminin yaratacağı durağan seri tarafından düzeltilir. Hata düzeltme modeli ile eşbütünleşme bir sorun olmaktan çıkıp eldeki veriyi daha iyi kullanmaya yarayan bir araca dönüşmektedir.

Granger Nedensellik Testi

Değişkenler arsındaki nedensellik ilişkilerinin yönünü belirlemek için kullanılan yöntemlerden birisi Granger (1969) tarafından geliştirilen Granger nedensellik testidir. Granger nedenselliği, bağımlı değişkenin cari değerinin, kendisinin ve bağımsız değişkenin gecikmeli değerleri tarafından belirlendiği görüşüne dayanır. x ve y gibi iki değişken arasındaki nedensellik x'ten y'ye doğru ($x \rightarrow y$) veya y'den x'e ($y \rightarrow x$) doğru tek yönlü olabilir. Diğer alternatifler ise çift yönlü nedenselliğin olması ve herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunamamasıdır. Granger nedensellik testinde doğru ilişkilerin belirlenebilmesi için serilerin başlangıçta durağan olması ya da farkları alınarak durağan hale getirilmeleri gerekmektedir. Çünkü durağan olmayan serilere uygulanan Granger nedensellik testi sahte nedensellik ilişkilerinin bulunmasına neden olur. (Cheng, 1996)

Granger nedensellik testinde test eşitliklerinin tahmininde hangi eşitliklerin kullanılacağı değişkenlerin durağan olup olmadıklarına; durağan değillerse aralarında bir eşbütünleşme ilişkisi olup olmadığına bağlı olarak değişir. Örneğin *x* ve *y* değişkenlerinin her ikisi de birinci farklarında durağan ve aralarında eşbütünleşme ilişkisi varsa Granger eşitlikleri aşağıdaki gibi belirlenir:

$$y_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{T} \alpha_{1i} y_{t-i} + \sum_{j=1}^{T} \alpha_{2j} x_{t-j} + \varepsilon_t \qquad 0 \le i,\ j \le T$$ ile belirlenen kısıtsız eşitliğin

Kısıtlı eşitlikten daha iyi sonuçlar verip vermediğine bakılmaktadır.

$$y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^{T} \beta_{1i} y_{t-i} + \varepsilon_t \qquad (kısıtlı\ eşitlik)$$

Eğer sıfır hipotezi ($H_0 : \alpha_{21} = \alpha_{22} = ... = \alpha_{2T} = 0$) reddedilirse, x'in y'nin Granger nedeni olduğu sonucuna varılır. Granger nedensellik testi sonuçları seçilen gecikme uzunluğuna duyarlıdır. Bu nedenle iki değişken arasında anlamlı bir ilişki yaratacağı düşünülen en uzun gecikme uzunluğundan başlanmalıdır. Son olarak F testi yardımı ile iki seri arasında Granger anlamda bir nedensellik ilişkisi olup olmadığına karar verilir.

Gelir ve enerji tüketimi arasındaki nedenselliğin yönü belirlendikten sonra, değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkiyi ortaya koyan Basit En Küçük Kareler (OLS) tahminleri yapılacaktır. Granger testi sonuçları bağımlı ve bağımsız değişkenlerin seçimi konusunda bize yardımcı olacaktır.

Eşbütünleşme Testi ve Hata Düzeltme Modeli (ECM)

Durağan olmayan serilerle yapılan regresyon analizleri, sadece bu seriler arasında eşbütünleşme (Cointegration) ilişkisi varsa gerçek ilişkiyi yansıtabilir. Durağan olmayan iki ya da daha fazla seri arasındaki uzun dönem ilişkisi olup olmadığı eşbütünleşme testi ile belirlenmektedir. Serilerin birinci farklarında durağan oldukları, belirlendikten sonra aralarındaki uzun dönem denge ilişkisinin varlığı, Engle Granger (1987) ve Johansen Juselius (1990) eşbütünleşme testleri uygulanarak incelenebilir.

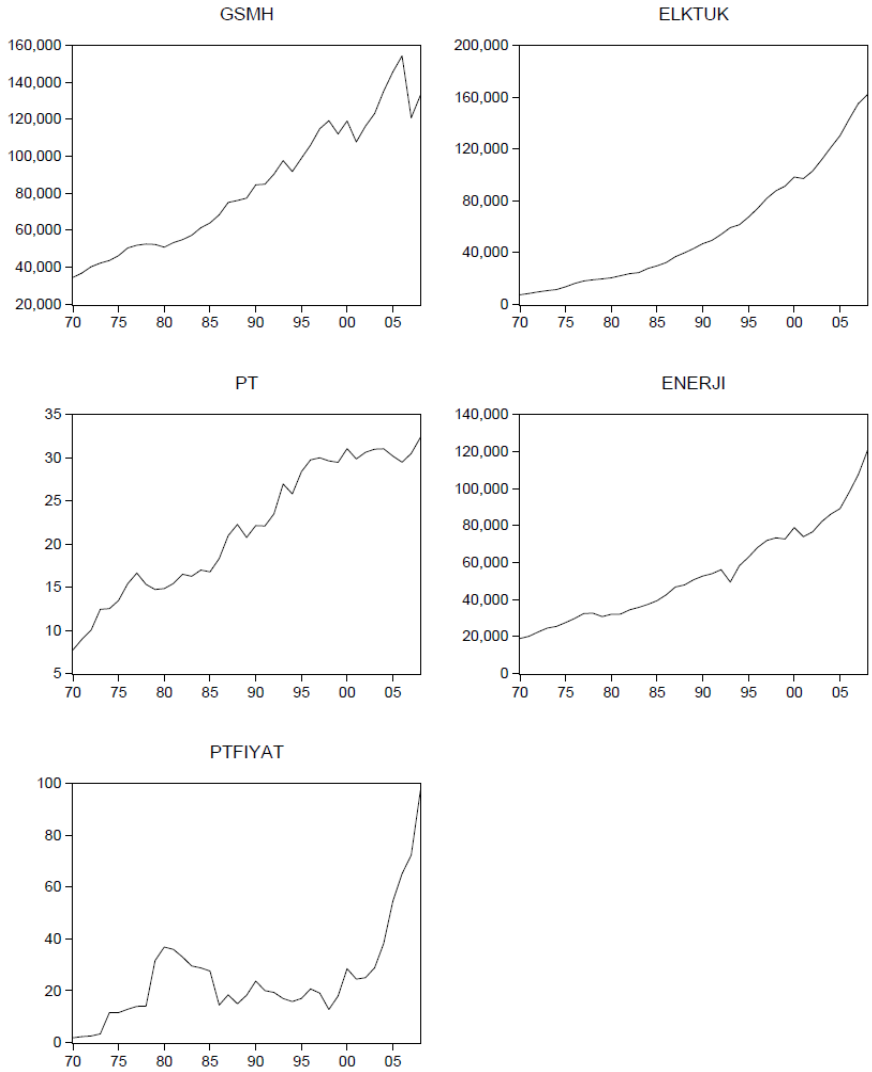
Durağan olmayan iki serinin doğrusal bir bileşeni ile durağan seri yaratılmaya çalışılmaktadır. Böyle bir doğrusal kombinasyon bulunamazsa değişkenlerin eşbütünleşik olmadıkları ve hata düzeltme modeline gerek olmadığı sonucuna ulaşılır.

AMPİRİK ANALİZ

Kullanılan veri seti ile model ve eşitlikler tanıtıldıktan sonra tahmin sonuçlarına yer verilmiştir.

Veri Seti

Çalışmada 1970-2008 arası yıllık veriler kullanılmıştır. Tahmin edilen eşitliklerde değişkenlerin doğal logaritmaları kullanılmıştır. Kullanılan değişkenlerden gsmh, gayri safi milli hasılayı, elktuk yıllık elektrik tüketimini, pt petrol tüketimini, enerji toplam enerji tüketimini, ptfiyat petrolün yıllık ortalama fiyatını göstermektedir. 1987 fiyatlarıyla Gsmh verisi TCMB veri dağıtım sisteminden temin edilmiştir. Toplam Enerji, elektrik ve petrol tüketimi verileri Enerji ve Tabi Kaynaklar Bakanlığı web sitesinden alınmıştır. Petrolün yıllık ortalama fiyatına ait veriler ise Amerikan hükümetinin resmi enerji istatistiklerini yayınlayan Enerji Bilgi Yönetimi'nden (EIA) elde edilmiştir.



Şekil 1 : Zaman serisi grafikleri

Kullanılan serilere ait zaman serisi grafikleri şekil 1'de gösterilmektedir. gsmh, elktuk, pt, ve enerji değişkenlerinin pozitif trende sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Model ve Eşitlikler

Enerji tüketiminin açıklayıcı değişken olduğu eşitliğin log-log biçimi,

$$\ln gsmh_t = \alpha_0 + \alpha_1 \ln enerji_t + \alpha_2 \ln ptfiyat_t + \varepsilon_t \quad (1)$$ şeklindedir

Burada α_1 gayrisafi milli hasılanın enerji tüketimine göre esneklik değerini, α_2 ise gayrisafi milli hasılanın petrol fiyatına göre esneklik değerini vermektedir.

Öte yandan eşitlikte yer alan değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkileri belirlenmişse, bu durumda tahmin için hata düzeltme modeli (ecm) oluşturulur. Enerji tüketiminin açıklayıcı değişken olduğu model için hata düzeltme terimi

$$ecm = e_{t-1} = \ln gsmh_{t-1} - \alpha_0 - \alpha_1 \ln enerji_{t-1} - \alpha_2 \ln ptfiyat_{t-1} \quad (2)$$

şeklinde olur.

Hata düzeltme modelinin tamamına ise (1) nolu eşitlikte hata teriminin yerine hata düzeltme terimi koyularak ulaşılabilir.

$$\begin{aligned} \ln gsmh_t = {} & \beta_0 + \beta_1 \ln enerji_t + \beta_2 \ln ptfiyat_t + \beta_3 \ln gsmh_{t-1} \\ & + \beta_4 \ln enerji_{t-1} + \beta_5 \ln ptfiyat_{t-1} + \nu_t \end{aligned} \quad (3)$$

Gayrisafi milli hasılanın bir gecikmeli değerini eşitliğin her iki tarafından çıkartırsak ve eşitliğin sağ tarafına $\beta_1 \ln enerji_{t-1} + \beta_2 \ln ptfiyat_{t-1}$ terimini ekleyip çıkartırsak hata düzeltme modeli şu şekilde olur.

$$\begin{aligned} \Delta \ln gsmh_t = {} & a_0 + a_1 \Delta \ln enerji_t + a_2 \Delta \ln ptfiyat_t \\ & - a_3 (\ln gsmh_{t-1} - \alpha_0 - \alpha_1 \ln enerji_{t-1} - \alpha_2 \ln ptfiyat_{t-1}) + \nu_t \end{aligned} \quad (4)$$

Burada

$a_1 = \beta_1, \quad a_2 = \beta_2, \quad a_3 = (1-\beta_3), \quad a_0 = \beta_0 - a_3\alpha_0 = \beta_0 - (1-\beta_3)\alpha_0$ olur.

Tahmin edilen hata düzeltme modelinde a_1 gsmh'nın enerji tüketimine göre kısa dönem esneklik değerini, a_2 gsmh'nın petrol fiyatına göre kısa dönem esneklik değerini, a_3 ise gsmh ve petrol fiyatlarının kısa dönem sapmasından sonra sistemin ne kadar hızlı tekrar uzun dönem denge değerine doğru hareket edeceğini gösterir.

Birim Kök Testleri

Gsmh, enerji tüketimi elektrik tüketimi petrol tüketimi ve petrol fiyatları serilerinin ADF ve KPSS testi sonuçları tablo 1'de sunulmaktadır. Analizde serilerin doğal logaritmaları kullanılmıştır. Serilerin zamana karşı grafikleri incelendiğinde petrol fiyatı dışındaki değişkenlerin sabit terim ve artan bir trende sahip oldukları, petrol fiyatı serisinde ise belirgin bir trendin bulunmadığı görülmüştür. Zaten zaman serisi grafikleri gelirin ve enerji tüketiminin sıfır olduğu noktadan değil daha yüksek değerlerden başlamaktadır. Bu nedenle ADF testinde petrol fiyatları için sadece sabit terimli, diğer değişkenler için ise sabit terim ve trendli eşitlikler kullanılmıştır.

Tablo 2 : Düzeyde ADF Birim Kök Testi Sonuçları

	ADF Testi		**McKinnon Kritik Değerleri**		
DEĞİŞKEN	**Test İstatistiği**	**Olasılık Değeri**	**%1**	**%5**	**%10**
lelktuk	-2,7171	0,2358	-4,2191	-3,5330	-3,1983

lenerji	-2,9799	0,1509	-4,2191	-3,5330	-3,1983
lgsmh	-2,8826	0,1791	-4,2191	-3,5330	-3,1983
lpt	-3,1599	0,1078	-4,2191	-3,5330	-3,1983
lptfiyat	2,1384	0,2315	-3,6155	-2,9411	-2,6090

Gecikme sayısını belirlemekte Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılmıştır.

Tablo 2'deki birim kök test sonuçlarına göre tüm seriler için hesaplanan test istatistiğinin örnek değeri McKinnon kritik değerlerinden küçük olduğundan serinin birim köke sahip olduğunu ifade eden sıfır hipotezi reddedilememiştir. Dolayısıyla serilerin hiçbirisi düzeyde durağan değildir.

Tablo 3 : Düzeyde KPSS Birim Kök Testi Sonuçları

	KPSS Testi		**Asimtotik Kritik Değerler**		
DEĞİŞKEN	**LM İstatistiği**	**Bant Genişliği**	**%1**	**%5**	**%10**
lelktuk	0,1688**	4	0,2160	0,1460	0,1190
lenerji	0,7761*	5	0,2160	0,1460	0,1190
lgsmh	0,1419***	2	0,2160	0,1460	0,1190
lpt	0,1539**	4	0,2160	0,1460	0,1190
lptfiyat	0,5217**	4	0,7390	0,4630	0,3470

Bant genişliği değeri için Newey-West using Barrlett Kernell kullanılmıştır. *%1, **%5, ***%10 anlam düzeyinde sıfır hipotezinin reddedildiğini göstermektedir.

KPSS testi sonuçlarına göre tüm seriler için serinin durağan olduğunu ifade eden sıfır hipotezi reddedilmektedir. Yani seriler düzeyde durağan değildir. Serilerin birinci farklarında durağan olup olmadıklarını belirlemek için birinci farkları alınarak tekrar aynı birim kök testleri yapılmıştır.

Tablo 4 : Birinci Farklarda ADF Birim Kök Testi Sonuçları

	ADF Testi		**McKinnon Kritik Değerleri**		
DEĞİŞKEN	**Test İstatistiği**	**Olasılık Değeri**	**%1**	**%5**	**%10**
dlelktuk	-4,5190*	0,0048	-4,2268	-3,5366	-3,200
dlenerji	-5,9660*	0,0001	-4,2268	-3,5366	-3,200
dlgsmh	-7,2915*	0,0000	-4,2268	-3,5366	-3,200
dlpt	-5,6275*	0,0002	-4,2268	-3,5366	-3,200
dlptfiyat	-5,5693*	0,0000	-3,6210	-2,9434	-2,6102

Gecikme sayısını belirlemekte Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılmıştır. Değişkenlerin başındaki d harfi birinci farkının alındığını göstermektedir. * %1 anlam düzeyinde sıfır hipotezinin reddedildiğini göstermektedir.

ADF testi serilerin tümünün birinci farklarda durağan olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: Birinci Farklarda KPSS Birim Kök Testi Sonuçları

	KPSS Testi		**Asimtotik Kritik Değerler**		
DEĞİŞKEN	**LM İstatistiği**	**Bant Genişliği**	**%1**	**%5**	**%10**
dlelktuk	0,0740	1	0,2160	0,1460	0,1190
dlenerji	0,0854	1	0,2160	0,1460	0,1190
dlgsmh	0,1147	9	0,2160	0,1460	0,1190
dlpt	0,0817	1	0,2160	0,1460	0,1190
dlptfiyat	0,2222	2	0,7390	0,4630	0,3470

Bant genişliği değeri için Newey-West using Barrlett Kernell kullanılmıştır.

Tablo 5'te yer alan test sonuçları da ADF testinde olduğu gibi serilerin tamamının birinci farklarda durağan olduğunu göstermektedir.

Eşbütünleşme

Analizde kullandığımız tüm değişkenler birinci farklarında durağan olduğu için bu değişkenleri kullanarak yapılacak Granger nedensellik testi ve VAR analizi gibi uygulamalarda öncelikle bu değişkenler arasında uzun dönemli bir denge ilişkisinin varlığını, yani serilerin bütünleşik olup olmadığını belirlememiz gerekir. Bu amaçla yaptığımız Johansen eşbütünleşme testi sonuçları tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Sıfır Hipotezi	Maksimum özdeğer istatistiği	0,05 kritik değer	Olasılık	İz İstatistiği	0,05 kritik değer	Olasılık
$r = 0$	24,7482	22,2996	0,0223	43,2053	35,1927	0,0056
$r \leq 1$	12,0980	15,8921	0,1803	18,4570	20,2618	0,0869
$r \leq 2$	6,3590	9,1645	0,1648	6,3590	9,1645	0,1648

r eşbütünleşik vektör sayısını göstermektedir

Hesaplanan maksimum özdeğer ve iz istatistiklerinin kritik değerlerle karşılaştırılması %5 anlam düzeyinde 1 adet eşbütünleşik vektörün mevcut olduğunu göstermiştir. Herhangi bir eşbütünleşik vektör bulunmadığını ileri süren sıfır hipotezi için maksimum özdeğer istatistiği 24,7482, iz istatistiği ise 43,2053 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, %5 anlam düzeyinde maksimum özdeğer testi için 22,2996, iz testi için 35,1927 olan kritik değerlerden yüksektir. Bu nedenle eşbütünleşik vektör bulunmadığını öne süren sıfır hipotezi her iki test tarafından da reddedilmiştir. Bu en az 1 eşbütünleşik vektörün var olduğunu gösterir. Hesaplanan test istatistikleri ilgili kritik değerlerden küçük olduğu için eşbütünleşik vektör sayısının $r \leq 1$ ve $r \leq 2$ olduğunu öne süren sıfır hipotezleri reddedilememiştir. Bu sonuçlara göre çalışmada ele alınan dönem itibariyle enerji tüketimi, petrol tüketimi ve gsmh arasında uzun dönemli bir denge ilişkisi mevcuttur. Bu sonuç da bize hata düzeltme teriminin (ECT) nedensellik testlerinde gözönünde tutulması gerektiğini ve dinamik etkileri incelerken de VAR yerine VECM kullanılmasını önermektedir.(Özer, Türkyılmaz, 2005)

Granger Nedensellik Testi

Bir önceki kısımda ifade ettiğimiz gibi Granger nedensellik testi yapacağımız değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğu için Granger nedensellik testinde kullanacağımız eşitlikler hata düzeltme terimini de içerecek biçimde aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \alpha_0 \Delta X_t + \sum_{i=1}^{m} \alpha_i \Delta X_{t-i} + \sum_{j=i}^{m} \beta_j \Delta Y_{t-j} + \lambda_1 ECT_{t-1} + u_t \qquad (5)$$

$$\Delta X_t = \gamma_0 + \delta_0 \Delta Y_t + \sum_{i=1}^{m} \gamma_i \Delta X_{t-i} + \sum_{j=1}^{m} \delta_j \Delta Y_{t-j} + \lambda_2 ECT_{t-1} + v_t \qquad (6)$$

Eşitliklerde ECT_{t-1} hata düzeltme teriminin bir dönem gecikmeli değeridir. Hata düzeltme teriminin katsayıları olan λ_1 ve λ_2, X ve Y 'nin uzun dönem denge ilişkisine geri dönme hızını gösterirler. α_i ve β_j katsayıları X ve Y 'nin m tane cari ve geçmiş değerinin Y_t üzerindeki etkisini, γ_i ve δ_i katsayıları ise X ve Y 'nin m tane cari ve geçmiş değerinin X_t üzerindeki etkisini göstermektedir. u_t ve v_t ise birbiriyle ilişkisiz, beyaz gürültü hate terimleridir. Serilerde eşbütünleşme ilişkisi belirlendiği için Granger nedensellik testi (5) ve (6) nolu eşitliklere dayanır (Dakurah ve diğerleri, 2001). Eşbütünleşme sözkonusu olduğunda Granger nedensellik testleri, (5) nolu

eşitlikte α_i katsayılarının; (6) nolu eşitlikte ise δ_j katsayılarının grup olarak anlamlı olup olmadığının standart F-testi ile ve hata düzeltme terimlerinin katsayıları olan λ_1 ve λ_2 'nin de sırasıyla anlamlı olup olmadığının sınanması ile yapılır (Özer, Türkyılmaz, 2005).

Enerji tüketimi, petrol tüketimi, ve gsmh arasındaki Granger nedensellik test sonuçları Tablo 7 ve Tablo 8'de verilmiştir. [2]

Tablo 7: Enerji Tüketimi ile gsmh Arasındaki Granger Nedensellik Analizi Sonuçları

	m = 1	
Hipotezler	Test İstatistiği	p-değeri
H_0 : Enerji tüketimi gsmh'ya neden olmaz	0,2123	0,6450
H_0 : gsmh enerji tüketimine neden olmaz	5,5760	0,0182

Tablo 8: Petrol Tüketimi ile gsmh Arasındaki Granger Nedensellik Analizi Sonuçları

	m = 1	
Hipotezler	Test İstatistiği	p-değeri
H_0 : petrol tüketimi gsmh'ya neden olmaz	0,1923	0,6610
H_0 : gsmh petrol tüketimine neden olmaz	3,7054	0,0542

Granger nedensellik testi sonuçlarına göre %5 anlam düzeyinde gsmh'dan enerji tüketimine doğru tek yönlü nedensellik belirlenmiştir. Buna göre Türkiye'de büyüme enerji tüketimini arttrmaktadır. %10 anlam düzeyinde ise gsmh'dan petrol tüketimine doğru tek yönlü bir nedensellik söz konusudur.

Regresyon Modeli Tahmini

Türkiye'de enerji tüketimi, petrol tüketimi ve gsmh arasındaki ilişki önce basit en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilen bir eşitlikte belirlenmeye çalışılmıştır.

$$lenerji_t = \alpha_0 + \alpha_1 lgsmh_t + \alpha_2 lpt_t + \varepsilon_t$$

Burada α_1 enerji tüketiminin gelir esnekliğini vermektedir. Tahmin edilen eşitlik sonuçları aşağıda yer almaktadır.

[2] Granger nedensellik testleri yapılırken, VECM tahmininde kullanılan ve LR, FPE, AIC, SC ve HQ kriterlerine göre en uygun olarak belirlenen 1 gecikme kullanılmıştır.

$$lenerji = -0,748 + 0,9785 lgsmh + 0,1735 lpt \qquad R^2 = 0,97$$

$$SE = \ (1,14) \ \ (0,141) \qquad (0,154)$$

$$t = \ (-0,65) \ \ (6,922) \qquad (1,119)$$

Sonuçlara göre gsmh ve petrol tüketimi ile enerji tüketimi arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Gsmh'daki %1 lik artış, enerji tüketimini %0,97 arttırmaktadır. Enerji tüketimindeki değişimin %97'si gsmh ve petrol tüketimindeki değişimlerce açıklanabilmektedir.

Hata Düzeltme Modeli ile Sistemdeki Kısa Dönem Dinamiklerin Belirlenmesi

Eşbütünleşik değişkenlerin varlığı hata düzeltme modelinin kullanımını gerekli kılmaktadır. Hata düzeltme modelinin tahmin edilebilmesi için $ecm = e_t = lgsmh_{t-1} - \alpha_1 - \alpha_2 lenerji_{t-1} - \alpha_3 lpt_{t-1}$ hata düzetme teriminin modele ilave edilmesi gerekir. Daha sonra birinci farkı alınarak hata düzeltme modeline ulaşılır.

$$\Delta lgsmh_t = a_1 + a_2 \Delta lenerji_t + a_3 \Delta lpt - a_4 (lgsmh_{t-1} - \alpha_1 - \alpha_2 lenerji_{t-1} - \alpha_3 lpt_{t-1}) + \varepsilon_t$$

Gsmh'ya göre normalleştirilmiş eşbütünleşme katsayıları aşağıdaki gibidir.

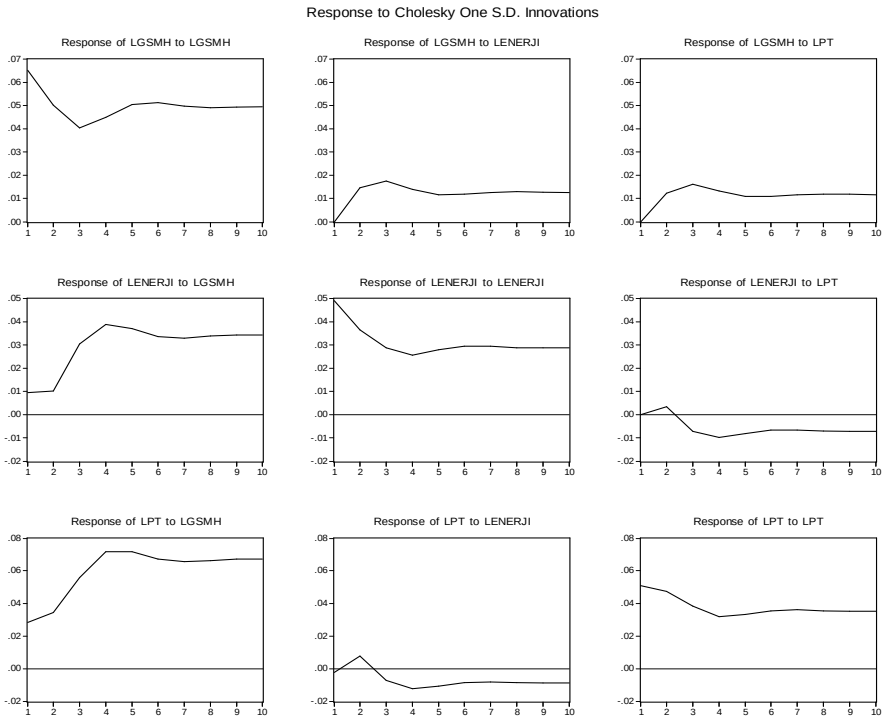
$$lenerji = 0,574 \qquad lpt = 0,446$$

Enerji tüketiminin ve petrol tüketiminin uzun dönem esneklik değerleri beklenen işaretlere sahip (pozitif) ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Enerji tüketimindeki %1 lik artış uzun dönemde gsmh'yı %0,574 arttırmaktadır. Petrol tüketimindeki %1'lik artış sonucunda ise gsmh %0,446 artar.

Ayrıca modelden elde edilen uyum hızı katsayılarının büyüklükleri ve işaretleri de oldukça önemlidir. Bu katsayılar değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiden sapma olduğunda, kısa dönemde bu ilişkiyi dengeye getirecek düzeltme mekanizmasının ne kadar hızlı işlediğini gösterir. Elde edilen sonuçlara göre enerji ve petrol tüketimi ile GSMH arasında kısa dönemde oluşan dengesizlikleri gidermekte enerji tüketiminin anlamlı bir etkisi vardır.

Etki Tepki Fonksiyonları

Etki-tepki fonksiyonları, rassal hata terimlerinden birindeki bir standart sapmalık şokun, içsel değişkenlerin şimdiki ve gelecekteki değerlerine olan etkisini yansıtır. Etki tepki fonksiyonlarını kullanmaktaki amacımız şoklar sonucu değişkenlerdeki dinamik tepkileri görmek ve şoklara uyum sürecini incelemektir. Şekil 2'de VECM sisteminde yer alan değişkenler üzerinde farklı şokların etkilerinin gösterilmektedir. Gsmh'daki bir şoka enerji tüketimi ilk dönem tepki vermemekte, ikinci dönemden sonra ise artarak tepki vermektedir. Gsmh'da yaşanan bir şok sonucunda petrol tüketimi dört dönem boyunca artarak tepki vermekte, daha sonraki dönemlerde ise sabit bir seyir izlemektedir. Etki tepki fonksiyonlarından elde edilen bu sonuç hata düzeltme modelinden elde edilen katsayılarla ve gsmh'dan enerji tüketimine doğru tek yönlü nedenselliğin belirlendiği Granger nedensellik testi sonuçları ile tutarlıdır.



Şekil 2: Bir Standart Hatalık Şoka Etki-Tepkiler

6. SONUÇ

Gelişmekte olan ülkeler için enerjinin ekonomik kalkınma için çok önemli bir faktör olduğu açıktır. Türkiye, kalkınmakta olan birçok ülke gibi enerji yoğun büyümeye dayalı bir yapı arz ederken, enerji ihtiyacının çoğunu ithalatla karşılamaktadır. Türkiye'nin enerji faturasının yükselmesi ise dış ticaret açığından cari açığa, enflasyondan yatırım ve büyümeye kadar bir dizi olumsuz etkide bulunacaktır. Enerji sektöründe gerek maliyet ve fiyat artışları, gerekse artan elektrik enerjisi talebi çerçevesinde birçok ülkede arz güvenliğinin sağlanması konusunda yeni tedbirler alınmakta, piyasa mekanizmaları arz güvenliğini sağlayacak tedbirler ile güçlendirilmektedir. Ülkemizde de dünya ortalamasının üzerinde gerçekleşmeye devam eden talep artışı ve buna bağlı olarak artan yatırım ihtiyacı, yeni tedbirler alınmasını zorunlu kılmaktadır. Artan enerji talebini karşılamak için arz tarafında kısıtlı olanaklarını geliştirmeli, talep tarafında da bir planlamaya gitmelidir. Dışa bağımlı bir yapı arz eden enerji tüketimi, yatırım ve ekonomik büyüme tahminlerine göre planlanmalıdır. Çünkü ekonomik büyüme ile birlikte enerji talebi de artmaktadır. Ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedenselliğin belirlenmiş olması enerji tasarrufuna yönelik politikaların büyümeye zarar vermeden gerçekleştirilebileceğini göstermektedir. Ayrıca enerji piyasasında yaşanacak herhangi bir sıkıntı, enerji ihtiyacının çok küçük bir bölümünü kendi kaynaklarından sağlayan Türkiye'nin ekonomik büyümesinin önünde bir engel oluşturacaktır.

Ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü nedenselliğin belirlenmesi enerjide arz güvenliği kavramını daha da önemli hale getirmektedir. Çünkü ülkede üretimin ve istihdamın artması, ekonomik büyümenin devamı, ihtiyaç duyulan enerjinin kesintisiz olarak sağlanmasına bağlıdır. Enerji politikalarımızın belirlenmesinde, arz güvenliği açısından, kendi kaynaklarımızın geliştirilmesinin yanında, ithal edilecek kaynaklarda, gerek enerji kaynağı türü ve gerekse bu kaynakların elde edildiği ülkeler açısından, kaynak çeşitliliğinin sağlanması da son derece önemlidir.

KAYNAKLAR

Akarca, A.T., Long, T.V. (1980). "On the Relationship Between Energy and GNP: a reexamination." **Journal of Energy and Development**, vol. 5, 326-331.

Altınay, G. ve Karagöl, E., (2005). "Electricity Consumption and Economic Growth: Evidence From Turkey", **Energy Economics**, 27, ss. 849-856

Asafu-Adjaye, J., (2000). "The Relationship Between Energy Consumption, Energy Prices and Economic Growth: Time Series Evidence From Asian Developing Countries" **Energy Economics** 22, 615-625.

Bakırtaş, T., Karbuz, S. ve Bildirici, M. (2000). "An Econometric Analysis of Electricity Demand in Turkey" **METU Studies in Development**, 27, ss.23-34.

BP Statistical Review of World Energy, 2009.

Cheng, B.S. (1996), "An Investigation of Cointegration and Causality between Energy Consumption and Economic Growth", **Journal of Energy and Development**, vol.21, pp.73-84.

Cheng, B.S., (1999). "Causality Between Energy Consumption and Economic Growth in India: An Application of Cointegration and Error Correction Modeling" **Indian Economic Review** 34, 39-49

Dakurah A. H., Stephen P. D., Rajan K.S., (2001). "Defense Spending and Economic Growth in Developing Countries A Causality Analysis" **Journal of Policy Modeling**, 23, 651-658.

Erol, U., Yu, E.S.H. (1987). "On the Relationship Between Energy and Income for Industrialized Countries." **Journal of Energy and Employment**, 13, 113-122.

Engle, R.F. and C.W.J. Granger (1987). "Co-integration and Error-correction: Representation, Estimation, and Testing", **Econometrica**, vol. 55, pp. 251–76.

Granger, C.W.J. (1969). "Investigating Causal Relation by Econometric Models and Cross-Spectral Methods", **Econometrica**, Vol.37, pp.424-438.

Gujarati, D., (2004). "**Basic Econometrics**" Fourth Edition, McGraw Hill Companies.

Hendry, D.F. and Juselius K. (2000). "Explaining Cointegration Analysis: Part I", **The Energy Journal**, vol. 21, pp. 1–42.

Johansen, S. (1988). "Statistical Analysis of Cointegrating Vectors", **Journal of Economic Dynamics and Control**, vol. 12, pp. 231–54.

Johansen S, Juselius, K.; (1990). "Maximum Likelihood Estimation and Inference on Cointegration with Application to the Demand for Money," **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, Vol.52:165-178.

Jumbe, C (2004). "Cointegration and Causality Between Electricity Consumption and GDP: Empirical Evidence From Malawi" **Energy Economics** 26, 61-68.

Kar, M. ve Kınık E. (2008). "Türkiye'de Elektrik Tüketimi Çeşitleri ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Bir Analizi", **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi** C.X ,S II.

Karagöl, E., Erbaykal E., ve Ertuğrul, M.H., (2007). "Türkiye'de Ekonomik Büyüme ile Elektrik Tüketimi İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8(1), 72-80.

Keppler, J.H., Bourbonnais, R. and Girod, J., (2007). "**The Econometrics of Energy Systems**" Palgrave Macmillan.
Kraft, J., Kraft, A., (1978). "On the Relationship between Energy and GNP" Journal of Energy and Development 3, 401-403.

Lee C.C. (2005). "Energy Consumption and GDP in Developing countries:A Cointegrated panel analysis." **Energy Economics**, 27, 415-427

Masih, A.M.M., and Masih, R. (1996). "Energy Consumption, Real Income and Temporal Causality; Results From a Multi-country Study Based on Cointegration and Error Correction Modeling Techniques" **Energy Economics** 18, 165-183.

Masih, A.M.M., and Masih, R. (1998). "A Multivariate Cointegrated Modeling Approach in Testing Temporal Causality Between Energy Consumption, Real Income and Prices with an Application to two Asian LDCs" Applied Economics 30 (10), 1287-1298.

Özer, M., Türkyılmaz, S. (2005). "Türkiye'de Enflasyon ile Enflasyon Belirsizliği Arasındaki İlişkinin Zaman Serisi Analizi" İktisat İşletme ve Finans Cilt 20, Sayı 229, 93-104.

Pamir N., (2003). "Dünya'da ve Türkiye'de enerji, Türkiye'nin Enerji Kaynakları ve Enerji Politikaları", **Metalurji Dergisi**, Sayı:134.

Satman, A. (2007). "Türkiye'de Enerji ve Geleceği İTÜ Görüşü"

Soytaş U., ve Sarı R. (2003). "Energy Consumption and GDP:Causality relationship in G-7 Countries and Emerging Markets. " **Energy Economics** 25, 33-37

Yu, E.S.H., Choi, J.Y., (1985). "The Causal Relationship Between Energy and GNP: An International Comparison." **Journal of Energy and Development** 10, 249–272.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Toplumsal Ekoloji

Feyzullah Ünal*

ÖZET: Bu çalışmada, ekolojik sorunların ortaya çıkışı ve çözümüne yönelik farklı bir bakış açısı getiren toplumsal ekoloji düşüncesinin her yönüyle ortaya konulması ve diğer ekolojik hareketlerin toplumsal ekoloji bakış açısıyla irdelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla, toplumsal ekoloji düşüncesinin ortaya çıkışı ve hedefleri ortaya konularak, toplumsal ekolojinin genel ekolojik hareketler içindeki yeri ve ekolojik sorunların çözümüne sağlayacağı katkılar tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ekoloji, ekolojik hareketler, toplumsal ekoloji, çevre, yerel yönetimler

Social Ecology

ABSTRACT: In this study, it has been aimed to elaborate the emergence of the ecological problems and the idea of social ecology as an approach for its solution with its different perspectives and its comparion with the other ecological movements. For this reason, in this study, the emergence of the idea of social ecology and its targets and its position within the general ecological movements and its contribution for the solution of the ecological problems have been tried to be explained and discussed.

Keywords: Ecology, ecological movements, social ecology, environment, local governments.

GİRİŞ

Toplumsal ekoloji, Amerikalı anarşist bilim adamı Murray Bookchin tarafından geliştirilmiş ve işlenmiş bir düşünce akımıdır. Bookchin, 1960'lı yıllardan itibaren günümüzdeki toplumsal yapıyı radikal ekolojik bir perspektifle eleştirerek, ekolojik bunalımın toplumsal ve siyasal kökenleri üzerinde bir çok araştırma ve inceleme yapmıştır. Bookchin'e göre salt doğal kaynakları korumayı öne çıkarıp konunun diğer boyutlarını gözardı eden ekolojist akımlar hümanist değildir ve çevreyi tahrip etmektedir. Ona göre, bu tür ekolojist akımların ekolojik krize çözüm getireceğini ve toplumsal değişime önderlik edebileceğini düşünmek boşuna bir beklentidir.

Bookchin'in anarşist gelenek içinde sol-liberter çizgide olması toplumsal ekolojinin anarşist unsurlar içermesine yol açmıştır. Bookchin, anarşist olan Kroopotkin'den etkilendiği için toplumsal ekoloji üzerinde anarko-komünizmin etkileri açıkça görülmektedir. Bookchin'in amacı, ekolojik sorunların toplumsal kaynaklarına ilişkin tutarlı bir görüş geliştirmek, böylece toplumu akılcı bir çizgide tutarak yeniden yapılandıracak eko-anarşist bir proje sunmaktır(Önder, 2003:186-187).

Çağımızın ekolojik krizinin tehlikesi ve özü, Bookchin'in de belirttiği gibi, günümüzdeki toplumun geçmişteki tüm toplumlardan daha çok organik evrimi bozuyor olmasıdır. Bookchin'e göre, insanlık hayatın dokusunun bir parçasıdır ve insanlığın geleceği, hayatın çeşitliliği ve karmaşıklığına bağlıdır. İnsanın gelecekte hayatını sürdürebilmesi de organizmaların uzun dönemde giderek karmaşık ve karşılıklı bağımlılık biçimlerine evrilmesine dayanmaktadır. Ona göre, hayatın karmaşık bir ağ haline gelmesi, ilksel hayvan ve bitkilerin son derece çeşitli biçimler alması, insanlık ve doğanın evrimi ve hayatta kalması için bir önkoşul teşkil etmektedir(Bookchin, 1996a:40). Bununla birlikte insanın organik evrimin dışında olmadığını hatırlatmak önemlidir. Daha da önemlisi insanın, doğal evrim tarafından kendisine bahşedilen potansiyelleri sonucu önemli bir noktada olduğunun vurgulanmasıdır. Zira artık insan evrim sürecinin yönünü belirleyebilme yetisine sahiptir. Yani insanlar şimdi hiç olmadığı kadar hayati bir yol ayrımına gelip dayanmışlardır. İnsanlar, ya bu sistemin temel çelişkilerini görmezden gelip – hiyerarşi sistemi ve sınıfları- var

* Yrd.Doç.Dr. Dumlupınar Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü.

olan yıkıcı sistem içinde yok olmayı bekleyecek ya da tahakkümü bertaraf eden özgürlükçü demokratik yapılanmalarla oluşan ekolojik bir toplum oluşturacaklardır. İşte Toplumsal Ekoloji, şu anki sınıflı ve hiyerarşik topluma alternatif olarak, özgürlükçü ekolojik bir toplumu hedeflemektedir(İdem, 2002:10). Bu çalışmada da ifade edileceği gibi toplumsal ekoloji, ekolojik sorunlara kısa vadede ve pragmatist yaklaşan reformcu çevrecilikten tamamen farklı olarak radikal bir bakış açısı ortaya koymaktadır.

EKOLOJİK SORUNLAR VE TOPLUM

Toplumsal ekolojinin temel hareket noktasını, toplumla doğayı karşı karşıya getiren sorunların toplum ile doğa arasında ortaya çıkmadığı, toplumsal gelişmenin içinden çıktığı, toplumsal gelişmeden kaynaklandığı düşüncesi oluşturmaktadır(Önder, 2002:70). Bugün genellikle kabul edilen toplumla doğa arasındaki karşıtlık ve bölünme, toplumsal alandaki bölünmelerden, insanların kendi aralarındaki çatışmalardan kaynaklanmaktadır(Bookchin, 1999a:44). Bu nedenle Bookchin'e göre ortaya konulması gereken temel husus; ekolojik sorunlar ile içinde yaşadığımız "akıl dışı", "anti-ekolojik" toplumun doğrudan ilişki içinde olduğudur. Sorunun kökeni, insanlığın doğayı sömürmesi ve hükmü altına alması gerektiği yolundaki kavrayıştır ki bu kavrayış, insanın insan üzerindeki tahakkümü ve sömürüsünden kaynaklanmaktadır. Bookchin'e göre, bu kavrayış erkeğin ataerkil ailede kadını sömürmeye ve hükmü altına almaya başlamasına kadar uzanmaktadır. O zamandan beri, insanlar giderek yalnızca kaynak, özne yerine nesne olarak görülmektedir. Toplumsal tahakkümle ortaya çıkan hiyerarşiler, sınıflar, mülkiyet biçimleri ve devletçi kurumlar kavramsal olarak insanlığın doğayla ilişkisine taşınmıştır. Doğa da giderek tıpkı latifundiyalardaki köleler gibi acımasızca sömürülecek bir kaynak, bir nesne, bir hammadde olarak görülmeye başlanmıştır(Bookchin, 1996a:45). Bu anlayışın sonucu olarak da, bugün içinde bulunduğumuz ekolojik sorunlar ortaya çıkmıştır.

Bu noktada, toplumsal ekoloji bazı sorulardan yola çıkarak ekolojik sorunlara çözüm aramaktadır: " İnsan ve doğayı birbirinden ayıran çatışmacı toplumsal ilişki biçimi nasıl ortaya çıkmıştır? Bu çatışmayı mümkün kılan kurumsal oluşumlar ve ideolojiler nelerdir? İnsan ihtiyaçlarındaki artış ve teknolojideki gelişmeler bilindiğine göre, böyle bir çatışmanın önüne geçilebilirmiydi? Bu çatışma, ekolojik bir toplumda ortadan kaldırılabilir mi? Akılcı ve ekolojik bir toplum doğal evrim sürecinin içine nasıl yerleştirilebilir?"(Önder, 2002:51). Toplumsal ekoloji,bu sorulara cevap arayarak diğer ekolojik düşüncelerden farklı bir bakış açısı sergilemektedir.

Doğa - Toplum İlişkisi

Toplumsal ekoloji, statik doğa algısını reddetmektedir. Doğa, sadece öncesinde ve sonrasında yer alan anlardan koparılmış, bir an içinde pencereden baktığımızda gördüğümüz, yüce bir dağ zirvesinden seyrettiğimiz manzara değildir. Doğa bütün bu şeylerdir ve aynı zamanda bütün bunlardan daha fazla bir şeydir. Doğa, gittikçe farklılaşan ve karmaşıklaşan yaşam biçimlerinin birikimsel evrimidir(Bookchin, 1996b:48). Bu çerçevede toplumsal ekoloji, toplum-doğa ikilemini aşarak, biyolojik doğa ile insan toplumu arasındaki içiçeliği ve sürekliliği araştırmaktadır. Aynı zamanda da toplumsal evrim içinde meydana gelen ve insan toplumuyla doğal hayatı karşı karşıya getiren kırılma noktaları üzerinde yoğunlaşmaktadır(Önder, 2002:51).

"Birinci doğa" insani olmayan doğa, yani "vahşi doğa" olarak, doğal dünyanın özellikle de organik dünyanın birikimsel evrimi olarak tanımlanmaktadır." İkinci doğa" ise, insanlar tarafından üretilen tüm değerleri içermektedir(Bookchin, 1996b:11). Yani toplumsal ve insani olan her şey ikinci doğa içine alınmaktadır. Bir bütün olarak doğanın bu iki gelişimini karşıt ve tamamen düalist bir zıtlık değil de son derece yaratıcı ve paylaşılan bir "evrim" olarak ele alan hemen hemen tek ekolojik düşünce toplumsal ekolojidir. Buna karşılık çevreciler birinci doğayı ikinci doğanın içinde eritme eğilimindedirler. Mistik ekolojistler ise, "biyo-merkezci" kavramlarıyla genellikle insanlığın sorunlarını ve ikinci doğayı küçümsemektedirler. Ve ilk doğayı "vahşi doğa" olarak yüceltme eğilimi taşırlar. Bu mistik ekolojistler insan türünü evrimsel bir hata, hatta bir "kanser" olarak görmektedirler. Bu şekilde insanlığın tarih boyunca elde ettiği kazanımları lanetleyip yok sayma eğilimindedirler. Hatta o kadar ki tüm kazanımları bir kenara itip ilkel yaşam biçimlerine geri dönmeyi savunanlar da çıkmaktadır. Mistik ekolojistlerin bu tür insan kazanımlarını değersizleştirici düşüncelerinin kökeninde, insan ve insani olan her şeye karşı bir nefret yatmaktadır.Yani, akla, bilime, teknolojiye, insan aklına dayanan her şeye nefret duyulmaktadır(İdem, 2002:9).

Toplumsal ekolojiye göre doğa, "varolan" her şey değildir. Doğa gittikçe genişleyen çok uzun bir farklılaşma süreci olarak görülmesi gereken evrimsel bir gelişimdir. Bu gelişim ne kadar farklı olursa olsun organik olmayandan organiğe ve nihayet toplumsal olana doğru birikerek çoğalan, evrimsel bir süreçtir. Bu evrim ne vahşi doğada ne de toplumda tamamlanmamıştır. Doğayı bu şekilde durağan olarak değil de dinamik bir oluşum olarak ele aldığımızda; doğal ekolojiden bahsedildiği gibi toplumsal ekolojiden de bahsedilmektedir. Bu noktada asıl vurgulanması gereken, insan yaşamının çeşitliliğe ve karmaşıklığa ciddi oranda bağlı olduğu ve doğanın bir parçası olan insanın hayatını idame ettirmesinin, organizmaların giderek artan karmaşıklığa ve karşılıklı bağımlılığa doğru evrimleşmesine bağlı olduğudur(Kışlalıoğlu ve Berkes, 2001:14-15). Bu bağlamda, insanlığın iradi seçimiyle henüz tamamlanmamış doğal ve toplumsal evrimin yönünü değiştirebilme gücünün ne kadar hayati olduğu ortaya çıkmaktadır.

Toplumsallaşma derinlikli bir biçimde analiz edildiğinde ortaya çıkan sonuç, toplumun en ilkel biçiminin önemli ölçüde doğadan türemiş olduğudur. Toplumsal evrim, doğal evrimin insani bağlam içindeki bir uzantısıdır(Bookchin, 1999a:38). Cicero: "Ellerimizi kullanarak Doğa'nın alanı içinde kendimiz için ikinci bir doğa yaratıyoruz" demektedir. Buradan hareketle, insan dışındaki dünyayı ifade eden "birinci doğa" ve insanlar tarafından yaratılan "ikinci doğa" ayrımına varmaktayız(Bookchin, 1994:31). Bookchin, Cicero'nun ifadesinin eksikliğine değinmekte, ilkel, el değmemiş "birinci doğa"nın "ikinci doğa"ya dönüştürülmesi sürecinde sadece ellerin kullanılmadığını, bunun yanında birinci doğanın içinde ikinci bir doğa yaratılmasında düşüncenin, dilin ve karmaşık biyolojik değişmelerin de hayati bir önem taşımakta olduğunu belirtmektedir(Bookchin, 1999a:38).

İkinci doğa, toplum ve insani içsel doğa ile eş anlamlıdır ve her ikisi de iyi ya da kötü bir evrim geçirmektedir. Organik evrimin içinden temellenmesine karşın, toplumsal evrim organik evrimden daha farklıdır. Bilinçlilik, istenç, değişebilir kurumlar ve ekonomik güçlerin ve tekniğin işleyişi organik dünyayı zenginleştirmek ya da onu yıkım noktasına taşımak için kullanılabilir. Bugün olduğu gibi, korkunç nitelemeler, özellikle hiyerarşi, sınıflar, devlet, özel mülkiyet ve ekonomik rakiplerini birbirlerinin pahasına büyümeye ya da telef olmaya zorlayan rekabetçi bir pazar ekonomisi, "ikinci doğa"ya damgasını vurmaktadır(Bookchin, 1999b:51). Bookchin, ikinci doğanın yani en geniş ifadesiyle toplumun, birinci doğanın içinden çıktığı gerçeğine vurgu yapmakta ve toplum ile doğanın karşı karşıya gelmiş olmasından bağımsız olarak toplumsal hayatın her zaman doğal bir boyuta sahip olduğu gerçeğine işaret etmektedir.

Bookchin'in ekolojik toplum kavramı varolan durumun tarihin daha liberal bir yorumunu içerir. Hiyerarşik olmayan toplumlar içinde çoğulculuğa vurgu yapar. "Özgürlük, doğanın karşısında yer almaz, bireyden topluma, tercihlerden ihtiyaçlara yada kişisellikten sosyal uyumun ihtiyaçlarına doğrudur."(Ungar, 2002:485). Buradan hareketle toplumsal ekoloji, toplumun dünya üzerinde birden bire ortaya çıkan bir olgu olmadığına dikkat çekmekte ve toplumsal hayatın doğaya karşı verilen acımasız savaşta zorunlu olarak bir taraf olmadığını, toplumun ortaya çıkışının, kökenleri insanın toplumsallaşmasının biyolojisine dayanan "doğal" bir olgu olduğunu kabul etmektedir(Bookchin, 1999a:38). Toplum-doğa karşıtlığını reddeden toplumsal ekoloji,bunun yanında, toplumu doğanın içinde eriten biyo-merkezci ve indirgemeci yaklaşımlara da karşı çıkmaktadır. Toplumsal ekolojiye göre, her iki yaklaşım da tahakkümcü bir bakışı yansıtmaktadır. Toplum ve doğa ikiliğinden yola çıkan mekanistik yaklaşımlar, bunun sonucu olarak doğayı bir tahakküm nesnesine dönüştürmektedirler. Toplumu doğal hayatın diğer unsurlarından birine indirgeyen ve doğanın içinde eriten biyo-merkezci ve insan sevmez bakış ise, toplumu doğanın tahakkümüne sokmaktadır(Bookchin, 1996b:136).

Hiyerarşi ve Tahakküm

Toplumsal ekoloji, insanın doğaya tahakkümünün insanın insana tahakkümünden ortaya çıktığı fikrinden yola çıkarak toplumsal baskıyı geniş bir çerçevede ele almaktadır. Hiyerarşi ve tahakkümü, ekonomik sömürünün ötesinde, kuşaklar ve cinsler arasında, ailede, etnik gruplarda, siyasal, ekonomik ve toplumsal kurumlarda ortaya çıkan ve doğayı da içine alacak şekilde genişleyen sorunlar olarak görmektedir(Bookchin, 1999a:53-54).

Bookchin'e göre, geleneksel ideolojiler tahakkümü "doğa yasası" yakıştırmasıyla meşrulaştırmaktadırlar. Oysa toplumsal ekoloji, hiyerarşi ve tahakkümü daha geniş bir şekilde inceleyerek göstermiştir ki, hiyerarşi tamamıyla toplumsal bir kavramdır ve bütünüyle ikinci doğaya yani topluma aittir. Hiyerarşi kavramı, hayvanlar arasındaki tahakküm ilişkilerini tanımlamak için kullanılamaz çünkü, hayvanlar topluluğundaki tahakküm, insan topluluğunda

yer alan seçkinler topluluğunun baskı ve sömürüsünden farklıdır. Hayvanlar yönetmek amacıyla kurumsallaşmadıkları gibi, kurumsallaşmış şiddet biçimleri de yaratmamaktadırlar. Dolayısıyla, hiyerarşi ve tahakküm köken itibariyle ve taşıdıkları anlam bakımından zoolojik değil, toplumsal kavramlar olmaktadır(Bookchin, 1994:33).

Ekolojik sorunu, toplumsal bir sorun olarak gördüğü hiyerarşi ve tahakkümle ilişkilendiren Bookchin, ilkel toplumların hiyerarşi içermediklerini, basit bir cinsel işbölümü ve kan bağına dayalı organik cemaatler olduğunu belirtmektedir. Cinsel işbölümü ve kan bağına dayalı bu organik cemaatlerin zaman içinde hiyerarşik ve sınıflı toplumların dönüşerek parçalanmasının toplumla doğal dünyanın birliğini bozduğunu, tarihi süreç içinde en son gelişen nokta olarak devletin, yalnızca bir toplumsal idare sistemi olmasının ötesinde, profesyonel bir zor kullanma sistemi olarak toplumun organik birliğini sona erdiren, insanı insanın karşısına koyan çıkar çatışmalarına yol açtığını ileri sürmektedir(Bookchin, 1999a:74).

Toplumsal ekoloji, doğaya tahakkümü ortadan kaldırmak için insanın insan üzerindeki tahakkümünün, dolasıyla buna yol açan hiyerarşinin ortadan kaldırılması gerektiğini savunmaktadır. Bu nedenle ekoloji hareketinin, öncelikle tahakküm sorununu bütünüyle ele alması gerektiğini, ekolojik sorunların asıl nedeni olan hiyerarşi ve tahakkümün kapsamlı bir devrim fikrinden yola çıkarak ortadan kaldırılmasını savunmaktadır.

AKILCI-EKOLOJİK TOPLUMUN OLUŞTURULMASI

İnsanın doğa üzerindeki baskısının giderek artması ve bunun sonucunda ekolojik dengenin bozulmaya başlaması, önemli bir sorun olarak kendisini fazlasıyla hissettirmeye başlamıştır. Hızlı nüfus artışı, kentleşmedeki yoğunluk, teknolojinin getirdiği yıkıcı sonuçlar, ekolojik sorunları, çağdaş toplumların gündeminin ön sıralarına taşımıştır. Özellikle sanayi toplumuyla birlikte, insanın doğaya hakim olmaya başlaması çevre sorunlarını gündeme taşımıştır. Başta sanayileşmiş ülkelerde görülen çevre sorunları zamanla tüm dünyaya yayılmış, hatta günümüzde tüm evreni tehdit eder hale bürünmüştür. Ekoloji sorunlarının yoğun bir şekilde artması, bu alanda acil önlemler üretilmesini zorunlu hale getirmiştir. Çevreyi koruma ve sağlıklı ortamlarda yaşamanın gerekliliğine dair fikirler, uluslar arası düzeyde tartışılmaya başlanmış ve çözümler üretilmeye çalışılmıştır.

İnsanlığın başlangıcından itibaren çevre sorunlarına duyarlılık tespit edilmekle beraber 20. yüzyılın başlarında çevre sorunları ekseninde Batı toplumlarında gelinen nokta toptan tartışma konusu olmuş, özellikle yapılan eleştiriler, insanlığı doğrudan etkileyen akımların hatalarına karşı geliştirilmiştir. Bu doğrultuda aydınlanma düşüncesine yapılan eleştiriler artmış ve bütüncül ekolojik yaklaşımlar geliştirilmeye başlanmıştır. Zamanla ekolojik sorunların doğmasına neden olan her türlü düşünce ve eylem eleştirilmiş ve bu alanda düşünceleri eyleme dönüştüren gruplar oluşturulmuştur(Özer, 2001:36-37).

Felsefi düzeyde akılcı-ekolojik toplumun oluşturulması sürecine yol açan temel faktör, aydınlanma dönemine yapılan eleştirilerin yaygınlaşmasıdır. Ancak bu süreçte eski tahakkümcü anlayışın devlet ve toplumda etkisini sürdürmesi birçok alanda yeni sorunların doğmasına yol açmıştır. İnsanlığın kendini sorgulamasını getiren bu süreç, toplumsal eylemlerin doğmasına ve ideolojik fikri zemini hazırlanan ekoloji düşüncesinin gündeme gelmesine imkan tanımıştır. Fikri altyapının zamanla eylemlerle desteklenmesi, akılcı-ekolojik bir toplumun oluşumunun önünü açmıştır.

Akılcı- Ekolojik Toplumun Taşıdığı İlkeler

Akılcı-ekolojik toplum düşüncesinde, hayatın bütün alanlarının birbirleriyle ilişkileri olduğu düşünülerek bütüncül bir dönüşüm önerilmektedir. Aydınlanma ve onun ürettiği pozitivizmin ve bu değerler sisteminin yeniden sorgulanmasıyla başlayan bu süreçte, hayatın bütün alanlarının dönüştürülmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Mevcut üretim ve tüketim biçimi ve ilişkilerin devam ettiği süreçte, çevrenin korunması mümkün görülmemektedir. Merkezi, büyük ve hantal devlet ile çevre sorunları engellenememekte, büyük ve sorunlara yol açan teknolojiler, kirliği önleyici teknoloji üretememektedir(Görmez, 2003:101).

Ekolojistler, doğaya meydan okumanın bireysel algılamayı sınırlandıracağını, böylelikle, insanın doğal dünyayla ve diğer türlerle birlikte algılanmasını engelleyeceğini ve insan-doğa uyumunun gerçekleşemeyeceğini iddia ederler(Hayward, 1998:49). Akılcı-ekolojik toplum düşüncesi, insan-doğa uyumunun gerçekleşmemesi nedeni ile

mevcut üretim ve tüketim ilişkilerinin çevre sorunlarına yol açığını ileri sürmektedir. Mevcut üretim biçimi ve bunun sonucunda gerçekleşen tüketim ilişkileri devam ettikçe, akılcı-ekolojik toplum kurulamaz. Bu durumda da ekolojik sorunların giderek büyümesi kaçınılmaz olur. Bundan dolayı kitlelerin üretimi teşvik edilmeli, kitlesel üretim sağlanmalıdır. Kentleşmeyi sorun haline getiren mevcut üretim biçimi de değiştirilmelidir. Bu durum bazı ülkelerin sömürülmesine yol açmaktadır. Bunun sonucunda ülkeler arasında gelir dağılımında önemli eşitsizlikler oluşmakta, doğanın sömürülmesi de bu şekilde ortaya çıkmaktadır(Görmez, 2003:100-101). Bu noktada akılcı-ekolojik toplum, kapitalist toplumun tarihsel gelişiminin yol açtığı, emek sürecinin makinaları da içerecek biçimde en ince ayrıntılarına kadar belirlenmesi, insanların ve kaynakların büyük sanayi işletmelerinde ve kentlerde yoğunlaşması, hayatın katmanlara bölünmesi ve bürokratikleşmesi gibi eğilimleri bütünüyle tersine çevirecek ve tasfiye edecek bir proje sunmaktadır.

Bookchin bu kapsamlı ve devrimci projesini şu ilkelere bağlamaktadır: (1) Hiyerarşi ve tahakkümün bütün tarzlarının, toplumsal sınıfların ve mülkiyetin ortadan kaldırılması gereklidir; (2) Kentler eko-topluluklara ayrılmalı, içinde yer aldıkları eko-sistemlerin kapasitelerine uygun biçimde tasarlanmalıdır; (3) Teknoloji eko-teknolojilere uyarlanmalı, kirlenme yaratmayacak ve yerel enerji kaynaklarından yararlanacak şekilde düzenlenmelidir; (4) Yeni bir "ihtiyaç" anlayışı geliştirilmelidir. Bu yaratılan değil, sağlıklı bir hayatı destekleyen ihtiyaçlara dair bir anlayış olmalıdır; (5) Tahakküm nosyonu insan bilincinin dışına atılmalı, insanların yönetimi yerini şeylerin yönetimine bırakmalıdır. Bu dönüşüm, yalnızca siyasal kurumları ve ekonomik ilişkileri değil, bütünüyle bilinci, hayat tarzını ve hayata atfedilen anlamı kapsamalıdır(Bookchin, 1996a:47). Bir diğer ilke ise "asgari devlet" anlayışına bile müsaade etmeyen, tahakkümsüz bir dünya kurma arayışıdır. Bookchin'e göre; hiçbir asgari devlet, asgari düzeyde kalamaz. Çünkü devlet, iktidarın toplumdan ayrı bir sistematik içinde kurumsallaştırılmasıdır. Bu ise, süreç içinde yozlaşmış iktidara dönüşen ayrı bir "çıkar" yaratmak demektir. Asgari düzeyde de olsa, devletin en önemli sakıncalarından birisi de "konfederasyona dayalı siyaseti" bütünüyle imkansız hale getirmesidir(Bookchin, 1999a:16).

Önemli bir diğer ilke de, akılcı-ekolojik toplum fikri ve projesinin, toplumun doğal ve toplumsal tarihin yarattığı kazanımları koruması gerektiğine inanması, yani, uygarlık karşıtı bir yönelim içermemesidir. Zira Bookchin'e göre; uygarlığın en önemli katkılarından biri, genel bir "insan çıkarı" kavramı oluşturarak, insanlığı kabileci ve ulusçu kaygılardan, parçalanmalardan kurtaracak ortak bir insan doğası fikri geliştirmesidir. Uygarlığın ikinci bir katkısı, iradeli bir bireyin ortaya çıkışı için uygun ortam hazırlaması ve toplumsal hayatın ve kültürün kurucu unsuru olarak iradeye büyük önem vermesidir. İrade, bireyin yeterli, akılcı yargılar oluşturmaya muktedir, dolayısıyla kendini yönetebilir bir varlık olmasını ifade etmektedir. Uygarlığın içinden gelen bu fikirler, ekolojik toplum oluşturmak için de hayati öneme sahip değerler olmaktadır(Bookchin, 1994:461-462).

Toplumsal ekoloji, ekolojik sorunların, reformcu çevreciliğin önerdiği çözümlerle önlenemeyeceğini, bir zihniyet değişikliğinin gerektiğini vurgulamaktadır. Bookchın'e göre, artık doğal çevreyi korumak ve güçlendirmek için yeni tekniklerden dem vurmak yetmemektedir. İnsanlığın yaşama bakışını ve doğayı kabile toplumlarından beri çarpıtan özel mülkiyet engellerini tanımayan bir insan kolektifliği gibi, komünal olarak yeryüzüyle ilgilenmeliyiz. Kentlerimiz topluluklara yada eko-topluluklara ayrılmalı, içinde yaşadıkları eko-sistemlerin kapasitesine uygun olarak nicelik ve ustalıkla tasarlanmalıdır. Teknolojimiz, eko-teknolojilere uyarlanmalı ve geliştirilmeli, en az hatta hiç kirlenme yaratmayacak biçimde yerel enerji kaynakları ve maddelerinden yararlanmak üzere incelik ve ustalıkla düzenlenmelidir. Aynı zamanda günümüzün tüketim toplumunun anlayışından farklı olarak yeni bir ihtiyaç anlayışı geliştirmeliyiz; bu, medyanın dikte ettiği "ihtiyaçlar"a değil, sağlıklı bir yaşamı destekleyen ve bireysel isteklerimizin ifadesi olan ihtiyaçlara dair bir anlayış olmalıdır. Toplumun yönetiminde doğrudan kişisel ilişkiler dolayımı yerine çevremizde ve toplumsal ilişkilerde insan ölçeğini hayata geçirmeliyiz. Toplumsal yada kişisel, tüm tahakküm tarzları kendimize, içinde yaşadığımız topluluğa ve doğamıza ilişkin düşüncelerimizden atılmalıdır. İnsanların yönetilmesinin yerini şeylerin yönetilmesi almalıdır. İfade ettiğimiz devrim, sadece politik kurumları ve ekonomik ilişkileri değil; bilinci, yaşam tarzını, erotik arzuları ve hayatın anlamını yorumlayışımızı da kucaklamalıdır. Ekoloji hareketi, radikal bir biçimde kapsamlı bir devrim fikrine olan ihtiyacı göz önüne almadan, sadece kirlenme ve korunma ile ilgili reformlarda, yani sadece "çevrecilik"de takılıp kaldığı takdirde mevcut doğa ve insan sömürüsüne dayalı sistemin emniyet subabı olmaktan öteye gitmeyecektir(Bookchin, 1996a:47-48).

Toplumsal Ekolojinin Hedefi: Konfederal Yerel Yönetimlerin Oluşturulması

Özgürlükçü konferedal yerel yönetim projesi, bir bütün olarak toplumun ve toplulukların sıradan yurttaşlar tarafından yönetilmesine imkan verebilecek, doğrudan demokrasi kurumlarının oluşturulması ve bunların yaygınlaştırılması projesidir. Bu eski anlamına bağlı olarak politikanın yeniden hayata döndürülmesi demektir. Hiçbir şekilde, yurttaşların cumhuriyetçi devlet sürecine katılımlarını genişletmek anlamına gelmemektedir. Hatta inisiyatif ve referandum gibi araçları kullanmayı yaygınlaştırmak, ulus-devletin "demokratikleşmesi" amacını dillendirmek anlamına da gelmemektedir. Kısacası, özgürlükçü yerel yönetimcilik, demokratik reformlar yapmaya çalışarak devletin üzerindeki "demokratik" peçeye nakış işlemeye çalışmamaktadır.

Bookchin'e göre, konferedal yönetimler bağlamında, toplumun ekolojik ilkelere göre yeniden yapılandırılmasında dört temel ilkeden söz edilebilir: (1) "Halk/yurttaş meclisleri"nin yeniden canlandırılması; (2) Meclislerin konfederasyonu; (3) Gerçek yurttaşlığın okulu olarak komünal ve konfederal siyasetin inşası; (4) "Mülkiyetin belediyeleştirilmesi" yoluyla yerel topluluğun ekonomik yetkiyle donatılması ve ortak üretim politikasının formülasyonunun kamusal demokrasi esasında gerçekleştirilmesidir (Bookchin, 1994:159).

Özgürlükçü yerel yönetimciliğin amacı, yok olmuş olan kamusal alanı yeniden canlandırıp yeni bir politik alana dönüştürmek ve pasif seçmenlerin ötesinde aktif yurttaşlar oluşturmaktır. Özgürlükçü yerel yönetimcilik, aktif yurttaşlar tarafından oluşturulan mahalle ve kasaba meclis toplantılarında yurttaşların iktidarını kurumlaştırarak, radikal anlamda, politikanın köklerine geri dönmekte, doğrudan demokrasiyi dirilterek yaymaya çalışmaktadır. Özgürlükçü yerel yönetimcilik, yerel yönetimlerin potansiyel olarak özgürlükçü kurumlar olduğunu düşünmektedir. Yerel yönetim, hiçbir şekilde demokratikleşmeden ayrılmaması gereken bir kavramdır. Zira onun potansiyel olarak devrimci karakterini oluşturan özellikle doğrudan demokrasinin kurumlaşması için gerekli koşulları yaratabilmesidir.

Ekolojik topluma geçiş sürecinin en önemli iki unsuru, özgürlükçü kurumların oluşturulması ve siyasetin yeniden formüle edilmesidir. Özgürlükçü kurumlar, bütün çağrışımlarıyla "insanlarla doldurulmuş" kurumlardır. Temsili ve anonim ilişkiler çerçevesinde değil, doğrudan, yüz yüze ilişkiler çerçevesinde yapılanmışlardır. Katılımı, ilgiyi ve etkinliği öne çıkaran bir yurttaşlık duygusuna dayanmaktadırlar. Özgürlükçü kurumlara hayat veren temel ilke, bireylerin kendi toplumsal işlerini doğrudan yönetebilecekleri inancıdır. Tarih, insanlığa özgürlükçü biçimler konusunda geniş bir repertuar sunmaktadır. Yurttaş meclisleri bu çerçevede büyük önem taşımaktadır. Özgürlükçü kurumların en temel işlevi, bireylerin kendilerini var olan toplumsal işleyişten ayırarak, kendi ihtiyaçlarını kendilerinin karşılayabilecekleri bir "kamusal alan" oluşturmalarına imkan vermesidir. Bunun sonucu, kişisel ve kamusal anlamda "yeniden iktidar kazanma", "yeniden güçlenme"dir(Bookchin, 1996b:194).

Ekolojik topluma geçiş sürecinin ikinci unsuru, siyasetin ve yurttaşlığın yeniden hayata geçirilip zenginleştirilmesidir. Günümüzde siyaset devlet idaresine, yurttaş da seçmene indirgenmiştir. Öncelikle yapılması gereken siyasetin formülasyonu ile idari uygulamasını kesin bir şekilde birbirinden ayırmaktır. Siyasal partiler temelinde işleyen temsili sistem, demokrasiye aykırıdır ve kontrol amaçlı bir yapıdır. Çünkü, hem siyasetin belirlenmesini hem de yürütülmesini bir uzmanlık işine dönüştürmektedirler. Siyasetin ve yurttaşlığın yeniden canlandırılması, her bireyin politikanın formülasyonuna katılmaya muktedir olduğu bir toplumun yaratılmasından geçmektedir. Bu anlamda siyasetin gerçek birimi, özyönetime dayalı yerel topluluklardır(Bookchin, 1999b:308-309).

Gundersen, merkezsizleşmenin ekolojik değerine ilişkin Bookchin'in birbiriyle bağlantılı üç teze sahip olduğunu belirtmektedir: (1) Yerel ölçek, ekolojik olarak verimlidir. (2) Yerel ölçek, ekolojik olarak eğiticidir. (3) Ütopyacılık, ekolojik bir gerekliliktir(Gundersen, 1998:195). Ekolojik toplum, ekonomisini de yerel yönetime dönüştürecek ve kaynaklarını konfedere sisteme dahil edecektir. Özgürlükçü yerel yönetim, ekonominin yerel yönetimin eline geçmesini ve özyönetimin bir uzantısı olarak yurttaşlar tarafından yönetilmesini gerektirmektedir. Bu, kolektifleştirme yada devletleştirmeden farklı olarak, mülkiyetin denetiminin kendi çıkarlarını temsil eden mesleki gruplara değil, yurttaş meclislerinin eline verilmesi, ekonomiyi kamusal alanın bir parçası haline getirecektir ve toplumsal hayat için gerekli malları ortak kullanıma açacaktır. İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek için ihtiyaç duydukları ürünlere, çalışma kapasitelerinden bağımsız olarak ulaşma imkanına kavuşacaklardır(Bookchin, 1999b:330-332).

Toplumsal ekolojiye göre yerellik, kent yaşamının tüm kurumları için uygulanmalıdır. Kentteki dev müzeler ve tiyatro merkezleri gibi kültürel yapıların yerine her mahallede kurulacak küçük müzeler ve tiyatrolar almalıdır.

Üniversiteler öğretim ve araştırma merkezleri olarak hizmetlerine devam etmelidir. Büyük hastaneler yerine küçük klinikler ve sağlık ocakları geliştirilerek sağlık toplumsallaştırılmalıdır. Bu kurumların kontrolleri özel mülkiyetten kurtarılmalı, bulundukları yerleşimdeki topluluğun kontrolüne verilmelidir. Böylelikle, toplumsal politik yaşamın diriltilmesi için gerekli olan kurumsal düzenlemeler ile, psişik ve toplumsal yaşamın iç içe işlenmesinin ve geliştirilmesinin yolu açılacaktır(İdem, 2002:15-16).

Toplumsal ekoloji, bir yandan bir yerleşimin coğrafi olarak insani ölçekte olmasını, politik kararların bu yerleşimin halk meclisinde doğrudan demokrasi yoluyla oluşturulması gerektiğini savunurken, diğer yandan da eğer bir yerleşim, kendini komşusu olan yerleşimlerin, bölgelerin, büyük coğrafi alanların ve giderek tüm insanlığın bütünleyici bir parçası olarak görmediği, dünyasını sadece bu ölçeğin içine sıkıştırdığı zaman izole, kendi içine dönük ve dar görüşlü bir toplum oluşturma tehlikesine de hassasiyetle vurgu yapmaktadır(Ata, 2002:22). Konfedere sistemin gelişiminin en üst noktasına ulaşıp toplumsal bir örgütlenme haline gelebilmesi için ekonominin konfedere hale getirilmesi, yani yerleşimlerdeki çiftliklerin, fabrikaların ve diğer gerekli girişimlerin yerel yönetimlerin eline verilmesi gerekmektedir.

Toplumsal ekolojiye göre, ekonominin yerelleştirilmesi, "mülkiyetin" (fabrikaların, atölyelerin, toprakların, çiftliklerin vb.) yerel yönetimlerin elinde olmasını ve ekonominin halk meclisindeki tüm yurttaşlar tarafından yönetilmesini önermektedir. Yurttaşlar, topluluğun ekonomik kaynaklarının kolektif "sahipleri" olacaklardır. Toprak ve yatırımlar artan bir şekilde topluluğun gözetimine, halk meclislerindeki yurttaşların ve bu meclislerin konfederal meclislerdeki temsilcilerinin gözetimi altına girecektir. İşlerin nasıl planlanması gerektiği, hangi teknolojilerin kullanılması gerektiği veya hangi malların dağıtımının yapılması gerektiği ise ancak pratikte çözülecek sorulardır. Ama rasyonel ve ekolojik standartlar tarafından yönlendirilen ihtiyaçları karşılayacak olan malların kaliteli ve kapitalizme alternatif oluşturabilecek seviyede olması gerekmektedir(Bookchin, 1994:203).

Toplumsal ekoloji, konfederal özgürlükçü yerel yönetimlerin bölgesel ihtiyaçlarını karşılamak için insani ölçekte düzenlenmiş çok yönlü endüstriyel projelerini, organik tarım şekillerinin kullanımını, güneş, rüzgar, metan gibi diğer enerji kaynaklarını ve eko-teknolojilerinin kullanımını amaçlamaktadır. Halkın sorunlarına yönelip, beceriyle sorunlarını çözmek ve her bireyin her yönüyle kendisini geliştirmesi için boş zamanı amaçlamaktadır.

Ekolojik krizin köklerini araştırmak istiyorsak, insanın doğaya hükmetme düşüncesinin ve daha da vahimi bunun bir gereklilik olduğu varsayımının köklerini araştırmalıyız. Ekolojik krizin nedenlerini ne sadece teknolojide, ne nüfus büyümesinde, ne halkların sorumsuz tüketiminde ne de doğa üstü bir gücün insanları cezalandırmasında aramalıyız. Bookchin'e göre, "bugünkü ekolojik krizin köklerini bulmak için sadece tekniğe, demografiye, büyümeye ve sağlıksız refaha bakmak yetmez; bunların altında yatan ve insan toplumunda sadece burjuva, feodal ve antik toplumda değil, genel olarak sınıflı toplumda değil, bizzat uygarlığın şafağında hiyerarşi ve tahakkümü üretmiş olan kurumsal, ahlaki ve tinsel değişmelere çevirmeliyiz gözümüzü"(Bookchin,1996a:44-45). Peki öyleyse, doğaya hükmetme düşüncesinin kaynağı nedir? İnsanın kendi doğasına hükmetmeden dışsal doğaya hükmetmesi olanaklı mıdır? Toplumsal ekoloji, insansın doğaya hükmetmesi ve sömürmesi gerektiği şeklindeki varsayımın, insanın insana hükmetmesi ve onu sömürmesinden kaynaklandığını savunmaktadır.

Toplumsal ekoloji hareketi, insanın doğal ortamıyla olan ilişkilerini ele almaktadır. Ancak bu aslında paradoksal bir önermedir. Zira insan, kendisiyle doğal ortamı arasındaki bir ilişkinin varlığından söz etmemize izin verecek derecede doğal ortamı karşısında farklılaşmışsa, ilişkide bulunduğu ortam da artık başlangıçtaki kendi saf "doğal"lığı içinde olmayıp, insanın etkin bir özne olarak gerçekleştirdiği müdahalenin izlerini taşıyor demektir. Doğa, insanın bilinçli müdahalesine maruz kaldığı ölçüde, artık doğal değildir. Bu durumda, insanla doğa arasındaki ilişkide "doğal denge"yi korumaya ya da yeniden kurmaya kalkışmak, vicdan temizlemeye yönelik bir "illüzyon"dan kaynaklanmıyorsa, belirli bir depolitizasyon programının en kurnazca tuzaklarından birine düşmekten başka bir şey değildir(Cangızbay, 1989:40). İnsan doğal dengeyle tümüyle uyumlu kalsa, zaten beşeri değil, zoolojik dizide yer alan salt antropolojik bir varlık olurdu.

TOPLUMSAL EKOLOJİ AÇISINDAN GENEL EKOLOJİK HAREKETLERİN ELEŞTİRİSİ

İki temel çevreci hareket dikkat çekmektedir. Bunlar, Mistisizme boğulmuş "biyomerkezci" bir anlayışın hakim olduğu derin ekoloji ve reformist çevre hareketidir. Derin ekolojinin temelinde "insan-sevmez", "antiteknolojik",

"antiussalcı", "doğa" ile "mistik" bir "birlik" düşüncesi yatmaktadır. Çevrecilik hareketinde ise pragmatik, "insan merkezli", sistem için sistemi eleştirmektense sistemin uygulamalarını görünürde yumuşatan, ancak mevcut sömürücü sistemi yaptıklarıyla meşrulaştıran bir "sübap" görevi görmekten öteye geçemeyen "çevre mühendisliği" yatmaktadır(Tamkoç, 1994:87).

"Derin ekoloji" kendisini "doğa-merkezli" bir düşünüş olarak "insan-merkezli" çevreciliğin tam tersi olarak tanımlar(Tamkoç, 1994:87-91). "Vahşi doğa"yı merkez alan bu düşünüş, temelde idealist olup doğa ile mistik bir "birlik" olarak bütünleşme yolunu Budizm'de, Taoizm'de ve özellikle diğer doğu dini düşüncelerinde bulur(Elkins, 1989-90:82). Derin ekoloji, insanın doğadan etkileşmesini "ilk günah" olarak görüp buna lanet etmekle kalmamakta, evrimsel süreçteki farklılıkları görmezden gelip canlı cansız her şeyi "eşdeğer" sayarak bu yabancılaşmanın ortadan kaldırılacağını savunmaktadır.

Bookchin'e göre; derin ekolojinin ekolojik bunalımdan insanlığı sorumlu tutan yaklaşımı, doğadaki sorunların bazı toplumsal sorunların bir uzantısı olduğunu görmeyi engellemektedir. Ona dahil olan herkesin ekolojik tahribata yol açtığı farklılaşmamış bir "insanlık" tan söz ederek, insana biyolojik bir "doğuştan günah" yüklemektedir(Bookchin, 1999a:22). Derin ekoloji insanın sahip olduğu akıl yürütme, alet yapma, teknoloji tasarlama, sembolik bir dil aracılığıyla iletişim kurma kapasitesini yalnızca biyosferi tahrip ettiği için değil, biyosferin "iyiliği" için de kullanılabileceğini görememektedir. İnsanın "birinci doğanın" gelişimine yapabileceği olumlu yada olumsuz katkının yalnızca insanın duyarlılığı ile ilgili olmadığını, asıl olarak nasıl bir toplum kurduğuyla ilgili olduğunu değerlendirememektedir (Bookchin, 1994:44).

Bookchin, derin ekolojinin doğanın içsel değerine dayalı "kendini gerçekleştirme" ve "biyosferik eşitlik" ilkelerini de eleştirmektedir. Ona göre, "birinci doğa" ekolojik bir etiğin zemini olarak görülebilir, ama birinci doğa "kendinde etik" değildir. Yani, doğa her zaman en iyisini bilmez. Doğada "içsel değer" aramak, doğanın özünde etik bir ilke bulunduğunu düşünmek, yalnızca bir yakıştırmadır. Çünkü yeryüzündeki tek "etik özne" insandır. Etik de hayatın ortaya çıkışıyla birlikte değil, insan türünün hayata dahil olmasıyla eşzamanlı bir varoluşa sahiptir. Yalnızca insanlar, davranışının haklar, görevler ve sorumluluklar temelindeki ilişkiler aracılığıyla kurumlaşabilirler. Bu bağlamda, insan olmayan doğaya atfedilen içsel değer, ikinci doğanın ürünlerinin birinci doğaya yansıtılmasından öteye bir anlam ifade etmemektedir(Bookchin, 1999b:46-47). Bu bağlamda, Bookchin'e göre; doğal dünyanın içsel değerine dayalı kendini gerçekleştirme hakkı, mantıksal sonucuna götürülürse, insanın sıtma taşıyan sivrisinekleri öldürme hakkı bulunmamaktadır.

SONUÇ

Başlangıçta ütopya olma niteliği ağır basan toplumsal ekoloji düşüncesi, günümüzde kendine has ilkeleriyle modern topluma alternatif bir toplum oluşturma yolunda önemli gelişme sağlamıştır. Ekolojik akımlar içerisinde en tutarlı ve somut verileri olan toplumsal ekoloji, toplumun ekolojik topluma dönüştürülmesinin herhangi bir devrim veya zorlama olmadan gerçekleşeceğini savunmaktadır. Bunun için de ekolojik toplum tasavvurunun mimarları tarih bilincine ve özgürlüklerin genişletilmesine güvenmektedir.

Toplumsal ekoloji düşüncesi, anarşist birey yada gruplar tarafından geliştirilmiş ve işlenmiş olmasına rağmen, toplumsal ekoloji düşüncesinde tamamıyla devletin ortadan kaldırıldığı ve kaosun hakim olduğu bir düzen söz konusu değildir. Toplumsal ekoloji, merkeziyetçilik yerine ademi merkeziyetçiliği savunmakta, ademi merkeziyetçiliğin kişi özgürlüklerini genişleteceğini belirtmektedir. Özgürlüklerin genişletilmesi ise, ekolojik topluma giden yolda atılmış bir adım olarak görülmektedir. Toplumsal ekoloji, insan-tabiat arasında ve tabiattaki diğer bütün varlıklar ile tabiat arasındaki ilişkilere bütünsellik açısından bakarak bölünmüşlüğü ve parçalanmışlığı reddetmektedir. Bununla birlikte bütünün parçalardan farklı ve değerli olduğunu, bütünü oluşturan parçaların kendi içinde bir bütünlük oluşturduğunu belirtmektedir.

Toplumsal ekoloji düşüncesi pratik ile teorik arasında birebir bir örtüşmenin olmadığını, teorinin her zaman pratiği tam yansıtmadığını belirtmektedir. Bu nedenle bilgi edinme yolunun sadece deney ve gözleme dayalı bilgiden ibaret olmadığını belirtmektedir. Toplumsal ekoloji, toplumda değerlerin, metafizik olayların ve mistik düşüncenin bilgi edinmede araç olarak kullanılabileceğini kabul etmektedir.

Toplumsal ekolojiye göre, toplumda kentler küçük ölçeklidir. İlişkiler yüz yüze ve dolaysızdır. Toplumsal ilişkiler organiktir. Toplumsal kararlar doğrudan halkın katılımı ile alınır ve doğrudan demokrasi şekli uygulanır. Toplumda özel mülkiyet olmadığından üretimden herkes ihtiyacına göre yararlanır. Toplum yönetimi için asıl sorumluluk halk meclislerindedir. Konfederal yerel yönetimler birliği daha çok idari kararların uygulanmasıyla ilgilenir. Vatandaşlar karar alımına doğrudan katıldıkları için alınan kararları sahiplenir ve arkasında dururlar.

Toplumsal ekoloji düşüncesinin toplum tasavvuruna göre, yaşlılar gençleri, erkekler kadınları, devlet toplumu, bireyler doğayı tahakküm altına almış ve bir bakıma sömürmektedir. Toplumdaki bu sömürünün bitmesi ve insanların doğa ile barış içinde yaşaması için mevcut toplumsal yapının değişmesi ve toplumun ekolojik ilkelere göre yeniden kurulması gerekir. Bu düşünce ve iddialar ütopik de olsa ekolojik bunalımları dile getirdiği ve mevcut sistemi sorguladığı için önemlidir. Herhangi bir düşüncenin olgunluğa ermesi kendi kendisiyle hesaplaşmasına bağlıdır.

Toplumsal ekoloji hareketi, doğa sorunu ile toplumsal sorun arasında bağ kurarak, modern toplumun doğasını sorgulamaktadır. Ekolojik bunalımı modern toplumun işleyişindeki bir aksaklık olarak değil, aksine modern toplumun başarısının yol açtığı bir bunalım olarak görmektedir. Çünkü modern siyasal-toplumsal örgütlenme ve bu örgütlenmeye kaynaklık eden değerler sistemi, doğa ve toplumu karşıtlık temelinde ele almaktadır. Dolayısıyla ekolojik bunalım, modern-endüstriyel toplumun doğasından kaynaklanmaktadır. Bu bunalımı çözmek için toplumsal ekoloji hareketi akılcı ekolojik toplumu yaratmak, doğayı ve insanı özgürleştirmek ve insanileştirmek, aynı zamanda insanın insana ve insanın doğaya tahakkümünü kaldırmak amacıyla konfederal bir siyasal sistemi ve yerelleşmeyi önermektedir. Bu önerileri ortaya koyarken, toplumsal ekoloji hareketi kendini diğer çevreci hareketlerden ayırmakta, onların insanı merkeze alan, sömürüyü meşrulaştıran ve toplumsal ve felsefi derinlikten uzak çözümlemelerini radikal bir biçimde eleştirmektedir.

KAYNAKLAR

Kitaplar

Bookchin, M. (1994). *Özgürlüğün Ekolojisi: Hiyerarşinin Ortaya Çıkışı ve Çözülüşü* (Çev.Alev Türker), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bookchin, M. (1996a). *Ekolojik Bir Topluma Doğru* (Çev.Abdullah Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bookchin, M. (1996b). *Toplumsal Ekolojinin Felsefesi:Diyalektik Doğalcılık Üzerine Denemeler* (Çev.Rahmi G. Öğdül), İstanbul: Kabalcı Yayınları.

Bookchin, M. (1999a). *Toplumu Yeniden Kurmak* (Çev.Kaya Şahin), İstanbul: Metis Yayınları.

Bookchin, M. (1999b). *Kentsiz Kentleşme:Vatandaşlığın Yükselişi ve Çöküşü*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Görmez, K. (2003). *Çevre Sorunları ve Türkiye*, Ankara: Gazi Kitapevi.

Hayward, T. (1998). *Political Theory And Ecological Values*, Great Britain: St. Martin's Press.

Kışlalıoğlu, M. ve Berkes, F. (2001). *Ekoloji ve Çevre Bilimleri*, İstanbul:Remzi Kitapevi.

Önder, T. (2003). *Ekoloji, Toplum ve Siyaset*, Ankara: Odak Yayınevi.

Makaleler

Ata, S. (2002). "Toplumsal Ekolojinin Politikası", *Toplumsal Ekoloji Dergisi*, Sayı:1,Bahar, s. 21-27.

Cangızbay, K. (1989). "Habeas Coppus'tan Habeas Oikos'a veya Ekolojizmin Zorunlu Güzergahı", *Türkiye Günlüğü*, Sayı: 3, Haziran.

İdem, Ş. (2002). “Toplumsal Ekoloji Nedir? Ne Değildir?”, *Toplumsal Ekoloji Dergisi*, Sayı:1, s. 7-20.

Önder, T. (2002). “Toplumsal Ekoloji Üzerine Bir İnceleme”, *Türkiye Günlüğü*, Sayı:70.

Özer, M. A. (2001). “Ekolojik Harekette Yol Ayrımı: Yeşiller ve Derin Ekoloji”, *Yerel Yönetim ve Denetim*, Sayı: 9, Eylül.

Stephan, E. (1989-90). “Mistik Ekoloji Politika”, *Telos*, Kış 1989-90, Sayı: 82.

Tamkoç, G. (1994). “Derin Ekolojinin Genel Çizgileri”, *Birikim*, Sayı: 57-58, Ocak-Şubat, s.87-91

Ungar, M. (2002). “A Deeper, More Social Ecological Social Work Practise”, *Social Service Rewiew*, September, s.481-497.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulunda Okuyan ve Aktif Spor Yapan Öğrencilerin Beslenme Alışkanlıkları

Günay ÖZDEMİR* Çetin ÖZDİLEK**

ÖZET: Çalışma, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda okuyan ve aktif spor yapan öğrencilerin beslenme alışkanlıkları ve spor beslenmesi konusunda yeterli bilgiye sahip olup olmadıklarını belirlemek, öğrendikleri bilgileri sportif yaşamlarında ne derece uygulayabildiklerini saptamak amacıyla yapılmıştır. Çalışmaya, 180 öğrenci (150 erkek, 30 kız) katılmıştır. Öğrencilere beslenme bilgi ve alışkanlıklarını saptamak amacıyla anket uygulanmıştır. Çalışma sonunda, aktif spor yapan erkek öğrencilerin %72 (108)'si, kız öğrencilerin %90 (27)'ı spor beslenmesi konusunda bilgi sahibi olduklarını söylemelerine rağmen günlük yaşamlarında beslenmelerine tam anlamıyla dikkat edemeyen erkeklerin oranı %58.7 (88), kızların oranı ise %70 (21) olarak bulunmuştur. Öğrencilerin spor beslenmesine yönelik bilgileri ile beslenmelerine dikkat etme durumları arasında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunda antrenman ve müsabaka dönemlerindeki beslenme uygulamalarının eksik ve hatalı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beslenme alışkanlıkları, aktif spor yapan öğrenci

Nutrition Habits Of The Students Who Do Active Sports At Kutahya Dumlupinar University Physical Education And Sports College

ABSTRACT: This study, intends to determine, the nutrition habits of the students who do active sports at Kutahya Dumlupinar University Physical Education and Sports College,and whether they have enough information about sports nutrition, and how they use the information that they learn at their daily life. This study involved 180 students (150 male and 30 female). A questionnaire was done to determine the students' nutrition knowledge and their nutrition habits The results of the study show that, 72% (108) of males and 90% (27) of females reported they had sufficient knowledge on sports nutrition. However 58.7% (88) males and 70% (21) of females reported that they do not pay attention to their nutrition at daily life. The correlation between the students' knowledge about sports nutrition and carefull nutrition plans of students weren't found significant at $p<0.05$ level. It was found that the majority of participants had inadequate diets during training sessions and competition.

Key Words: Nutrition habits, student who do active sports

GİRİŞ

Uygun genetik yapı, uygun antrenman ve doğru beslenme; sağlığın ve performansın temel belirleyicisi kabul edilmektedir. Beslenme ise, insanın temel gereksinmelerinin başında gelmesi ve sporcunun performansını artıran temel etmenlerden olması dolayısıyla üzerinde önemle durulması gereken bir konudur (1,2).

Beslenme, hem sağlıklı yaşamın hem de yarışma sporlarının önemli parçasını oluşturmaktadır. Fakat spor yapan pek çok kişi hatalı bilgileri, doğru bilgilerden ayırmakta zorlanmakta ve sporcuların gerçekten en çok sordukları soruların başında beslenme gelmektedir (3).

Sporcular performanslarını en üst seviyeye çıkaracak sihirli bir formül arayışına girerken, çoğu zaman yetersiz ve dengesiz beslenmekte ve performansları olumsuz yönde etkilenmektedir. Spor beslenmesinde amaç; sporcunun

* Uzm. Dyt. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ankara
** Yrd.Doç.Dr. Dumlupınar Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Kütahya

yaşına, cinsiyetine, günlük fiziksel aktivitesine ve yaptığı spor çeşidine göre antrenman ve müsabaka dönemlerine yönelik düzenlemeler yapılarak besinlerin yeterli ve dengeli bir biçimde alınmasıdır (4).

Bu çalışmada, Beden eğitimi ve Spor Yüksekokulunda okuyup aynı zamanda aktif spor yapan öğrencilerin beslenme alışkanlıkları, beslenme uygulamaları ve beslenme bilgileri belirlenmeye, yaptıkları uygulamaların doğruluk derecesi saptanmaya çalışılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi'nde okuyan ve aktif spor yapan toplam 180 öğrenci (150 erkek, 30 kız) üzerinde 2001-2002 eğitim döneminde yapılmıştır. Öğrencilere 35 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Anket soruları; öğrencilerin aktif oldukları spor branşları, aktif spor yapma süreleri, beslenme alışkanlıkları, spor beslenmesi konusunda bilgilerinin olup olmadığı, antrenman ve müsabaka dönemlerinde yaptıkları beslenme uygulamalarına yönelik soruları içermektedir.

Araştırmada uygulanan anket sonuçları için SPSS 9.0 istatistik paket programı kullanılarak Aritmetik Ortalama (A.O.) , Standart Sapma (S.S.), frekans ve yüzdelik değerleri alınarak ki-kare testi uygulanmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilerin (n=180), %83.3'ü (150) erkek, %16.7'si (30) kızdır. Öğrencilerin yaş ortalaması 21.4 ± 1.8 yıldır. Sırasıyla erkeklerde ve kızlarda boy uzunluğu ortalaması; 178.9 ±7.01 cm, 166.5 ±6.06 cm; vücut ağırlığı ortalaması 72.8±8.6 kg, 55.7±6.3 kg'dır (Tablo 1).

Tablo 1.Araştırmaya katılan öğrencilerin ağırlık ve boy ortalamaları

ÖZELLİKLER	ERKEK			KIZ		
	Min.	Max.	A.O±S.S	Min.	Max.	A.O±S.S
Boy uzunluğu (cm)	163.0	200.0	178.9±7.0	158.0	183.0	166.5±6.0
Vücut ağırlığı (kg)	54.0	100.0	72.8±8.6	48.0	70.0	55.7±6.3

BKİ (Beden kütle indeksi), 20-25 arasında olan erkek öğrencilerin oranı %78.6 (118), kız öğrencilerin oranı ise %56.7 (17)'dir (Tablo 2).

Tablo 2. Araştırmaya katılan öğrencilerin BKİ ölçümlerine göre sayısal ve yüzdelik dağılımları

BKİ (kg/m^2)	ERKEK		KIZ	
	n	%	n	%
< 20	16	10.7	13	43.3
20-25	118	78.6	17	56.7
>25	16	10.7	-	-
Toplam	150	100.0	30	100.0

Erkek öğrencilerin %72 (108)'si, kız öğrencilerin ise %73.3 (22)'ü 5 yıl ve daha uzun süredir spor yapmaktadır. Çoğunluk için aktif spor yapma yaşının 5 yıl veya daha uzun bir süreyi kapsadığı belirlenmiştir (Tablo 3). Öğrencilerin aktif spor yapma süreleri ile beslenmelerine dikkat etmeleri arasında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3. Araştırmaya katılan öğrencilerin aktif spor yapma sürelerine göre sayısal ve yüzdelik dağılımları

AKTİF SPOR YAPMA SÜRESİ	ERKEK		KIZ	
	n	%	n	%
1 yıldan az	1	0.7	1	3.3
1-2 yıl	11	7.3	-	-
3-4 yıl	30	20.0	7	23.3
5 yıl ve üzeri	108	72.0	22	73.3
Toplam	150	100.0	30	100.0

Aktif olunan branşlar arasında ilk üç sıranın erkekler için; futbol %42 (63), basketbol %21.3 (32), güreş % 9.3 (14) kızlar için; voleybol %20 (6), hentbol %20 (6), basketbol %13.3 (4) olduğu belirlenmiştir. Her iki grupta da ilk sırayı takım sporlarının aldığı belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Araştırmaya katılan öğrencilerin aktif oldukları spor dallarına göre sayısal ve yüzdelik dağılımları

AKTİF OLUNAN SPOR DALLARI	ERKEK		KIZ	
	n	%	n	%
Voleybol	9	6.0	6	20.0
Basketbol	32	21.3	4	13.3
Futbol	63	42.0	-	-
Hentbol	7	4.7	6	20.0
Tekvando	8	5.3	4	13.3
Judo	3	2.0	-	-
Yüzme	1	0.7	1	3.3
Güreş	14	9.3	3	10.0
Jimnastik	2	1.3	2	6.7
Atletizm	4	2.7	1	3.3
Boks	1	0.7	-	-
Badminton	4	2.7	1	3.3
Halter	1	0.7	-	-
Masa Tenisi	1	0.7	2	6.6
Toplam	150	100.0	30	100.0

Erkek öğrencilerin yaklaşık %47.4'ünün beslenmesine kısmen dikkat ederken, %41.3'ünün tam anlamıyla dikkat ettiği; kız öğrencilerin ise yaklaşık %63.3'ünün beslenmesine kısmen dikkat ederken %30.0'unun tam anlamıyla dikkat ettiği sonucuna varılmıştır. Erkeklerin %72'si, kızların %90'ı spor beslenmesi konusunda bilgi sahibi olduğunu belirtmesine karşın, erkeklerin %26'sı, kızların ise %10'u yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Öğrencilerin spor beslenmesine yönelik bilgileri ile günlük beslenmelerinde yaptıkları uygulamalar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0.05$) (Tablo 6).

Erkek öğrencilerin % 73.3'ü, kız öğrencilerin % 83.3'ü spor beslenmesi konusundaki bilgi kaynaklarının okulda okutulan ders olduğunu belirtirken, erkeklerin % 21.3'ü, kızların % 16.7'si antrenörleri olduğunu belirtmiştir. Her iki grupta da ilk sırayı okul dersleri, ikinci sırayı ise antrenörün aldığı ve cinsiyetler arası farklılığın olmadığı ($p>0.05$) saptanmıştır. Öğrendikleri bilgiler ışığında beslenmelerinde değişiklik yapan erkek öğrencilerin oranı %44.7 iken, bazen değişiklik yapanlar %44, hiç değişiklik yapmayanlar ise %11.3 oranında bulunmuştur. Kız öğrencilerden ise

%36.7'si değişiklik yaptığını, %46.7'si bazen değişiklik yaptığını, %16.7'si ise hiç değişiklik yapmadığını belirtmiştir. "Beslenmenizde neden değişiklik yapmıyorsunuz?" sorusuna yanıt verenler içinde erkeklerde ilk sırayı %24'lik bir oranla "maddi imkansızlıklar" kızlarda ise %36.7'lik bir oranla "durumumdan memnunum" yanıtı almıştır (Tablo 6).

Erkeklerin yaklaşık %98'i, kızların %96.7'si sporda beslenme ile başarı arasında çok yakın bir ilişki olduğunu söylerken, ilişki olmadığını ifade eden erkeklerin oranı %2, kızların ise %3.3'tür. Diyet yapan erkeklerin oranı %10, kızların oranı ise %13 olarak saptanmıştır. Diyet uygulayanların uygulama nedenleri araştırıldığında ciddi sağlık sorunları dolayısıyla diyet uygulayana rastlanmazken uygulayanların ise "fazla kiloluyum, turnuva zamanı vücut ağırlığımı ayarlamalıyım, karbonhidratlı besinler tüketmem gerekiyor, antrenman sonrası halsizliğimi gidermeliyim, kırmızı et yemiyorum, dengeli beslenmek istiyorum" gibi nedenlerle diyet yaptıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerden günde 4 öğün ve üzeri yemek yiyenler erkeklerde %11.3, kızlarda %6.7'lik bir orandadır. En çok atlanılan öğün sorulduğunda erkek öğrencilerin %48'i öğle yemeğini, %31.3'ü kahvaltıyı, kız öğrencilerin ise %70'i öğle yemeğini, %16.7'si kahvaltıyı atladıklarını söylemişlerdir. Her iki grupta da atlanılan öğünde ilk sırayı öğle yemeğinin, ikinci sırayı kahvaltının aldığı ve cinsiyetler arasında farklılığın olmadığı ($p>0.05$) saptanmıştır (Tablo 6). "Yemeğe yeterli zamanı ayıramama" erkeklerde %64, kızlarda %73.3'lik bir oranla öğün atlama nedenleri arasında ilk sırayı almıştır.

Tablo 6. Araştırmaya katılan öğrencilerin beslenmelerine yönelik tutum ve davranışları

ÖZELLİKLER	ERKEK		KIZ	
	n	%	n	%
Beslenmeye yönelik tutumlar				
Beslenmeme dikkat ederim				
Beslenmeme dikkat etmem	62	41.3	9	30.0
Beslenmeme kısmen dikkat ederim	17	11.3	2	6.7
	71	47.4	19	63.3
Spor beslenmesi konusundaki bilgileri				
Evet (bilgim var)	108	72.0	27	90.0
Hayır (bilgim yok)	3	2.0	-	-
Yeterli düzeyde değil	39	26.0	3	10.0
Bilgi kaynakları				
Antrenörden	32	21.3	5	16.7
Derslerden	110	73.3	25	83.3
Kitap, gazete ve dergilerden	4	2.7	-	-
Radyo ve televizyondan				
Sağlık personelinden	-	-	-	-
Konferans ve seminerlerden	2	1.3	-	-
	2	1.3	-	-
Beslenmelerinde değişiklik yapma durumları				
Evet				
Hayır	67	47.7	11	36.7
Bazen	17	11.3	5	16.7
	66	44.0	14	46.7
Beslenmede değişiklik				

yapmama nedenleri				
Cevap vermeyenler	70	46.7	12	40.0
Gerek görmedim	14	9.3	6	20.0
Durumumdan memnunum	30	20.0	11	36.7
Maddi imkânsızlıklar yüzünden	36	24.0	1	3.3
Sporda beslenme-başarı ilişkisi				
İlişki yoktur	-	-	1	3.3
Çok yakından ilişkilidir	147	98.0	29	96.7
Bilgim yok	3	2.0	-	-
Diyet yapma durumu				
Evet	122	81.3	23	76.7
Hayır	15	10.0	4	13.3
Bazen	13	8.7	3	10.0
Günlük öğün sayısı				
Bir öğün	1	0.7	-	-
İki öğün	38	25.3	15	50.0
Üç öğün	94	62.7	13	43.3
Dört öğün ve üzeri	17	11.3	2	6.7
Atlanan öğün				
Cevap vermeyenler	30	20.0	3	10.0
Sabah	47	31.3	5	16.7
Öğlen	72	48.0	21	70.0
Akşam	1	0.7	1	3.3

Erkek öğrencilerin %52.7'si günde 1-2 litre sıvı tüketirken ,%34.7'si 3-4 litre sıvı tüketmektedir. Kız öğrencilerin ise %36.7'si günde 3-4 litre sıvı tüketirken ,%36.7'si 1-2 litre sıvı tüketmektedir.

Erkek öğrencilerin %50'si antrenman veya yarışmadan iki saat önce yemek yediklerini, %45.8'i 3-4 saat önce yemek yediklerini kız sporcuların ise %56.7'si antrenman veya yarışmadan 3-4 saat önce yemek yediklerini söylemişlerdir. Erkeklerin %40'ı antrenman veya yarışma öncesi protein + karbonhidrat ağırlıklı beslenirken ,%32.7'si karbonhidrat ağırlıklı ,%20.0'ı hiçbir değişiklik yapmadığını ,%7.3'ü ise protein ağırlıklı beslendiğini söylemiştir. Kızların ise %26.7'si beslenmesinde hiçbir değişiklik yapmazken ,%26.7'si protein ağırlıklı ,%26.7'si karbonhidrat ağırlıklı, %20'si ise protein + karbonhidrat ağırlıklı beslendiğini söylemiştir. Antrenman veya yarışma anında sırasıyla erkeklerin %55.3'ü su ,%23.3'ü meyve suyu; kızların %60'ı su, %20'si meyve suyu içmektedir. Erkeklerin %32.7'si antrenman ve yarışma sonrası normal beslendiklerini, %26.7'si ilk önce su içtiğini, %19.3'ü meyve suyu içtiğini, %13.3'ü tatlı ağırlıklı beslendiğini söylemiştir. Kızların ise %33.3'ü su içtiğini, %30.0'ı normal yemek yediğini, %23.3'ü meyve suyu içtiğini ,%6.7 'si tatlı ağırlıklı beslendiğini söylemiştir. Performansı artırdığına inandıkları besinler konusunda ilk sırayı erkeklerde %48, kızlarda %53.3'lık bir oranla basit şekerler almaktadır (Tablo 7).

Tablo 7: Araştırmaya katılan öğrencilerin sıvı tüketimleri ve antrenman/müsabaka dönemindeki beslenme uygulamaları

	ERKEK		**KIZ**	
	n	**%**	**n**	**%**
Günlük sıvı alımları				
0.5 -1 litre	14	9.3	8	26.7
1- 2 litre	79	52.7	11	36.7
3- 4 litre	52	34.7	11	36.7
5 litre ve üzeri	5	3.3	-	-
En son öğün zamanı				
Aktiviteden ½ saat önce	-	-	-	-
1 saat önce	7	4.7	-	-

2 saat önce	75	50.0	13	43.3
3-4 saat önce	68	45.8	7	56.7
Antrenman/ müsabaka öncesi öğün özellikleri				
Hiçbir değişiklik yapmam	30	20.0	8	26.7
Protein ağırlıklı beslenirim	11	7.3	8	26.7
Karbonhidrat ağırlıklı beslenirim	49	32.7	8	26.7
Yağ ağırlıklı beslenirim	-	-	-	-
Protein + karbonhidrat ağırlıklı beslenirim	60	40.0	6	20.0
Antrenman/ müsabaka sırası				
Bir şey yemem ye içmem	15	0.0	4	13.3
Meyve suyu içerim	35	23.3	6	20.0
Kola içerim	-	-	-	-
Çay- kahve içerim	3	2.0	1	3.3
Bol su içerim	83	55.3	18	60.0
Limonata içerim	9	6.0	1	3.3
Aperatif Beslenirim	5	3.3	-	-
Antrenman/müsabaka sonrası				
Normal yemek yerim	49	32.7	9	30.0
Bol su içerim	40	26.7	10	33.3
Meyve yerim	7	4.7	1	3.3
Çay içerim	5	3.3	1	3.3
Meyve suyu içerim	29	19.3	7	23.3
Tatlı ağırlıklı beslenirim	20	13.3	2	6.7
Performansı artıracağına inanılan besinler				
Et ve mamulleri	9	6.0	3	10.0
Süt ve türevleri	13	8.7	4	13.3
Makarna, bulgur, pirinç	50	33.3	7	23.3
Tereyağı	6	4.0	-	-
Bal, reçel, pekmez	72	48.0	16	53.3

TARTIŞMA

Araştırma kapsamına alınan aktif sporcuların % 83.3'ü erkek, % 16.7'si kızdır. Araştırma sonucunda, erkek öğrencilerin spor aktivitelerine katılım konusunda kız öğrencilere oranla daha aktif oldukları belirlenmiştir. Hacettepe Üniversitesinde eğitim gören ve seçmeli beden eğitimi spor dersi alan 1045 öğrenciye yönelik yapılan çalışmada da, erkek öğrencilerin aktivitelere katılım konusunda kız öğrencilere oranla daha fazla oranda olduğu görülmüştür (5).

Bu çalışmada; BKİ'si 20 nin altında olan erkekler % 10.7, kızlar % 8.7, BKİ'si 20- 25 arasında olan erkekler % 78.7, kızlar % 56.7 oranında bulunmuştur. Normal vücut ağırlığına sahip (BKİ; 20-25) olan öğrencilerin çoğunlukta olması olumlu bir bulgudur. Yüksek öğrenim gençlerinin beslenme alışkanlıklarının değerlendirilmesine yönelik yapılan bir çalışmada kız öğrencilerin beslenme durumları değerlendirildiğinde BKİ'si 20 nin altında olanlar % 32.6 ve 25'in üzerinde olanlar % 9 civarında bulunmuştur. Erkek öğrencilerde ise BKİ <20 olanlar % 21.6, BKİ>25 olanlar % 9.2 bulunmuştur (5). BKİ indeksi normal populasyon için vücut ağırlığı değerlendirmesinde kullanılan bir parametredir.

Sporcularda özellikle bazı branşlarda kas kütlesindeki fazlalık, BKI değerinin yüksek çıkmasına ve yanlış değerlendirme yapılmasına neden olabilir. Bu nedenle vücut yağ yüzdesine bakılması daha doğru sonuç vermektedir.

Öğrencilerin çoğunun (%62.7 erkek, %43.3 kız) günde üç öğün beslendiği, öğün atlama nedenleri arasında "yemeğe yeterli zamanı ayıramama" nın erkeklerde %64, kızlarda %73.3'lik bir oranla ilk sırayı aldığı belirlenmiştir. Aktif spor yapan yetişkin sporcuların beslenme alışkanlıkları ve anemi durumunun değerlendirilmesine yönelik yapılan çalışmada sporcuların çoğunlukla üç- dört öğün beslendikleri belirlenmiştir (6). Memiş (2004)'in yaptığı araştırmada da, üniversite öğrencilerinin büyük oranının (%44.0) gün içinde üç öğün beslendiğini saptamıştır (7). Vançelik ve arkadaşlarının (2007) üniversite öğrencilerinin beslenme bilgi ve alışkanlıklarına yönelik yaptıkları bir çalışmada öğrencilerin %60.1'i günde 3- 4 öğün beslenirken, %35.9'unun 2 ve daha az öğün beslendiği, öğrencilerin % 87.4'ünün öğün atladığı, öğün atlayanların da %46.3'ünün unuttuğu veya fırsat bulamadığı için öğün atladıkları saptanmıştır (8). Arslan ve arkadaşlarının (1994), yükseköğrenim gençlerinde yaptıkları çalışmada da, en fazla atlanan öğünün % 31.5 ile kahvaltı olduğu belirlenmiştir (9). Araştırma sonuçları bu çalışma bulguları ile paralellik göstermektedir. Görüldüğü gibi, çoğu öğrenci günde 2-3 öğün beslenmektedir. Fakat öğün sayısının fazlalığı özellikle aktif spor yapan öğrencilerde enerji harcamasının fazlalığı nedeniyle daha fazla önem kazanmakta, özellikle sabah kahvaltısının yapılması ve öğün sayısının artırılması gerekmektedir. Yapılan çoğu çalışmada, özellikle kahvaltının okul performansı ve akademik başarı üzerindeki önemine dikkat çekilmektedir (10).

Spor beslenmesi konusundaki bilgi kaynakları açısından, erkeklerde ilk sırayı % 73.3, kızlarda % 83.3'lük bir oranla okulda verilen derslerin aldığı saptanmıştır. İkinci sırayı erkeklerde % 23'lük kızlarda ise % 16.7'lik bir oranla antrenörlerin aldığı sonucuna varılmıştır. Kitap, gazete, seminer, sağlık personeline danışmak gibi yollardan bilgi edinenlerin sayısı ise çok azdır. Mollaoğulları H.'nın (1992), amatör futbolcuların beslenme alışkanlıklarına yönelik yaptığı çalışmada, futbolcuların tamamına yakını beslenmenin sportif performans üzerine yaptığı olumlu etkinin bilincinde olmakla beraber yalnızca % 46'sının spor beslenmesi ile ilgili temel bilgilere sahip olduğu bulunmuştur. Bilgi kaynakları ise, % 58 oranında antrenörler, % 27 oranında basılı eserler, % 6 oranında radyo televizyon olduğu saptanmıştır (11). Başka bir çalışmaya göre sporcu ve sporcu olmayan bireylerde beslenme bilgi kaynağının daha çok gazete ve dergiler olduğu saptanmıştır (12). Süel ve arkadaşlarının (2006), elit düzeydeki basketbolcuların beslenme bilgilerini ölçmeye yönelik yaptıkları çalışmada, sporcuların %34.8'inin beslenme bilgilerini sporcu arkadaşlarından, %28.9'u kitaplardan, %20.4'ü beslenme uzmanından, %15.9'u da antrenörlerinden öğrendikleri belirlenmiştir (15). Aytekin ve Bulduk (2000)'un yaptıkları çalışmada, etkin ve sürekli verilecek beslenme eğitiminin beslenme bilgi düzeyinin artırılması, yanlış inanç ve tutumların düzeltilmesi açısından önem taşıdığı sonucuna varmıştır (20). Bu sonuç, doğru bilgi kaynaklarından bilgi edinmenin önemini vurgulamaktadır.

Erkek öğrencilerin % 98.0'i, kız öğrencilerin ise % 96.7'si sportif başarı ile beslenme arasında yakın ilişki olduğunu söylemiştir. Spor beslenmesi konusunda bilgi sahibi olan erkekler % 72.0, kızlar ise % 90.0 oranında bulunmuştur. Buna rağmen erkeklerin (%47.4) ve kızların (% 63.3) çoğu beslenmelerine kısmen dikkat edebildiklerini ifade etmişlerdir. Erkek öğrencilerin öğrendikleri bilgiler ışığında beslenmelerinde değişiklik yapma durumu ile beslenmelerine dikkat etme durumları arasında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bilgileri doğrultusunda, beslenmelerinde değişiklik yapmama nedenleri sorulduğunda ise, çoğu öğrenci soruyu yanıtsız bırakırken, yanıt verenler, "maddi imkânsızlık ya da gerek görmedim" gibi nedenleri olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan bir başka çalışmada, kız futbol ve yüzme takımındaki sporcuların beslenme bilgi ve alışkanlıkları incelenmiş ve sporcuların beslenme bilgilerinin yetersiz olduğu sonucuna varılmıştır (13). Bulduk ve arkadaşlarının (1985) Gazi Üniversitesi beden eğitimi bölümü öğrencilerinin beslenme bilgi ve alışkanlıklarının belirlenmesine yönelik yaptıkları araştırma sonucunda, öğrencilerin çoğunda beslenme bilgileri yetersiz ve beslenme eğitiminin şart olduğuna karar verilmiştir (14). Sonuçlar, bu çalışma verileri ile benzerlik göstermekte ve spor yapan bireylere daha fazla bilgilendirme yapılması gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Antrenman öncesinde karbonhidrattan zengin besinler tüketilmesi bilimsel verilerle kanıtlanmasına karşın, yapılan çalışmada erkeklerin yaklaşık %40'ı, kızların ise, %20'si protein ağırlıklı beslendiklerini söylemişlerdir. Karbonhidrat ağırlıklı beslenenler ise erkeklerde %32.7, kızlarda %26.7 oranında bulunmuştur. Antrenman öncesi nasıl beslenmeleri gerektiği konusunda sporcuların tam anlamıyla bilgi sahibi olmadıkları belirlenmiştir. Antrenman ve devre aralarında en çok tüketilenler arasında su, erkekler de %55.3, kızlarda %60 oranında ilk sırayı alırken; ikinci sırada erkeklerde %23.3, kızlarda %20'lik bir oranda meyve suyu yer almaktadır. Antrenman ve müsabaka sonrası erkeklerin % 32.7'si, kızların % 30'u normal beslenmekte, su içenler ise erkeklerde % 26.7, kızlarda ise % 33.3'lük bir orandadır. Tatlı ağırlıklı beslenen erkekler % 13.3, kızlar ise % 6.7 olarak saptanmıştır. Sporcuların spor beslenmesi konusunda bilgiye sahip olduklarını söylemelerine rağmen, antrenman sonrası karbonhidrat ağırlıklı

beslenmedikleri saptanmıştır. Şanlıer ve arkadaşları (2000), 243 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, öğrencilerin % 3.7'sinin antrenman ve müsabaka sonrası yağlı yiyecekleri, % 17.7 sinin proteinli yiyecekleri, %54.7'si ise karbonhidratlı yiyecekleri tercih ettikleri sonucuna ulaşmışlardır (16). Yapılan bu çalışma verileri ile kıyaslandığında öğrencilerin daha bilinçli oldukları görülmektedir Bir başka çalışmada, elit düzeydeki profesyonel bisikletçilerin yoğun antrenman dönemlerindeki ve yarış dönemlerindeki diyet alımları ve yeme alışkanlıkları karşılaştırılmıştır. Çalışma sonunda her iki dönemde sporcuların benzer besin öğeleri alımları, yeme alışkanlıkları saptanmıştır. Sadece protein alımları arasında bir miktar fark bulunmuş ancak bu farklılık çok net açıklanamamıştır (17). Sporcularda optimal performans ve enerji gereksinimini karşılamada karbonhidratların büyük önemi vardır (21). Araştırma kapsamına alınan sporcularda karbonhidrat tüketimine gereken önem verilmediği görülmektedir. Sporculara bu konuda bilgilendirme yapılmasının gerektiği açıktır.

Dehidrasyon sporcuların performansı açısından çok önemlidir. Vücut ağırlığının %2-3'lük kaybında bile performans olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu nedenle egzersizden yaklaşık 2-3 saat önce 500-600 ml su ya da spor içeceği, egzersiz sırasında, her 15-20 dakikada bir 200-300 ml su ya da spor içeceği tüketilmesi gereklidir (18). Çalışma sonucu elde edilen bulgular sonucu çoğu öğrencinin günde 1-2 litre su tükettiği belirlenmiş ve sporculara sıvı tüketiminin öneminin vurgulanmasının gerektiği sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilere performansı artıracağına inanılan besinler sorulduğunda erkeklerin % 48'i, kızların % 53.3'ü bal-reçel-pekmez olarak cevap vermişler erkeklerin % 33.3'ü, kızların % 23.3'ü makarna-bulgur-pirinç derken erkeklerin % 8.7'si, kızların 10.6'sı süt ve türevleri şeklinde cevaplandırmışlardır. Görüldüğü gibi öğrencilerin çoğu basit şekerlerin (bal-reçel-pekmez) performansı, kompleks karbonhidratlara (makarna-pirinç) oranla daha çok artırdığını belirtmiştir. Şanlıer ve arkadaşlarının (2000), beden eğitimi ve spor bölümü öğrencilerinin beslenme bilgi ve alışkanlıklarına yönelik yaptıkları çalışma sonucunda, erkek öğrencilerin % 64.7'si, kız öğrencilerin % 74.6'sı en çok enerjiyi karbonhidratların sağladığını, karbonhidrattan zengin besin olarak daha çok basit şekerlerin kastedildiği belirlenmiştir (19). Çalışma verileri benzerlik göstermekle birlikte, öğrencilerin bilgilerinin yetersiz olduğu ve kompleks karbonhidratların önemi konusunda bilgilendirilmeleri gerektiği belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışma sonucunda, öğrencilerin beden eğitimi bölümünde okuyup aktif spor yapmalarına rağmen beslenmelerine gereken özeni göstermedikleri, antrenman dönemlerine yönelik yaptıkları uygulamaların ve sıvı tüketimlerinin yetersiz olduğu, basit karbonhidratları performanslarını artırıcı besin grubu olarak gördükleri sonucuna varılmıştır. Bilgi kaynakları ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevaplar doğrultusunda, okullarda beslenme ders saatinin daha da artırılması ve beslenme konusunda uzman kişilerden bilgi edinilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

KAYNAKLAR

1. BAYSAL, A.(2007). **Beslenme**. Ankara: Hatiboğlu.
2. ERSOY, G.(1990). **Spor beslenmesi**. Spor Bilimleri 1 Ulusal Sempozyum Bildirileri, 15-16 Mart, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
3. ERSOY, G.(1998). "Spor beslenmesi", **Actual Medicine**, 6: 7.
4. GÜNEŞ, Z.(2005). **Antrenör ve Sporcu El kitabı Spor ve Beslenme**. Ankara: Nobel.
5. Spor Bilimleri Kongresi (1998), Hacettepe Üniversitesi, 5- 7 Kasım Ankara.
6. AVAR, L.(1992). **"Aktif spor yapan yetişkin sporcuların beslenmesine alışkanlıkları ve homoglobin, hemotokrit, ferritin bulgularının değerlendirilmesi"**. Hacettepe Ün. Sağlık Bilimleri Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
7. MEMİŞ, E.(2004). **"Üniversite Öğrencilerinde Şişmanlık (Obezite) Durumu ve Diyet Ürünleri Kullanmaları Üzerinde Bir Araştırma".** Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Aile Ekonomisi ve Beslenme Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
8. VANÇELİK, S., GÜRSEL, ÖNAL S., GÜRAKSIN, A., BEYHUN, E.(2007). "Üniversite Öğrencilerinin Beslenme Bilgi ve Alışkanlıkları ile İlişkili Faktörler", **TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni**, 6 :4

9. ARSLAN, P., KARAAĞAOĞLU, N., DUYAR, İ., GÜLEÇ, E. (1994) "Yükseköğrenim gençlerinin beslenme alışkanlıklarının puanlandırma yöntemi ile değerlendirilmesi". **Beslenme ve Diyet Dergisi**; 22 (2): 195-208.
10. HOWARD, T.(2005). "Nutrition and Student performance at school", **Journal of School Health**,75(6):199-213.
11. MOLLAOĞULLARI, H.(1992). **"Amatör Futbolcuların Beslenme Alışkanlıkları, Kayseri ili Uygulaması"**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1992, s. 59.
12. GOULD, KL.(2003). The Effect of Nutrition Education and "Hands on" Food Preparation Training on National Collegiate Athletic Association Division I Athletes' Nutrition Knowledge and Dietary Practices, West Virginia University Master of Science in Human Nutrition.
13. ABOOD, DA., BLACK, DR., BİRNBAUM, RD.(2004)."Nutrition education invertention for college female athletes", **J Nutr Educ Behav** 36:135-137.
14. BULDUK, S., ERSOY G., PEKCAN S., BAYKAN, S.(1985). **"Öğrencilerin Bilgi ve Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma",** Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi Bölümü, Diabet Yıllığı.
15. SÜEL, E., ŞAHİN, İ., KARAKAYA, M.A, SAVUCU, Y.(2006). "Elit Seviyedeki Basketbolcuların Beslenme Bilgi ve Alışkanlıkları", **Fırat üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, 20(4):271-275.
16. ŞANLIER, N., ARIKAN, B.(2000). **"Ankara'da Çeşitli Üniversitelerde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarına Devam Eden Son Sınıf Öğrencilerin Beslenme ve Ek Ergojenik Yardımcıları Kullanma Durumlarının Saptanması"** Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi, 26-27 Mayıs, Ankara.
17. GARCİA-ROWES PM., TERRADOS N.- FERNANDEZ S.- PATTERSON AM.(2000). "Comparison of dietary intake and eating behavror of Professional road cyclists during training and competitio". **Int J Sport Nutr Exerc Metabolizma**, 10(1): 82-98.
18. CASA, DJ., ARMSTRONG, LE., Hillman, SK., MONTAİN, SJ., Rich, BSE., Reiff, RW., Stone, JA.(2000). "National Athletic Trainers' Association Position Statement :Fluid Replacement for Athletes", **Journal of Athletic Training,** 35(2):212-224.
19. Uluslararası Akdeniz Spor Bilimleri Kongresi (2001). 4 Kasım, Antalya.
20. ERTEN, M.(2006). **"Adıyaman İlinde Eğitim Gören Üniversite Öğrencilerinin Beslenme Bilgilerinin ve Alışkanlıklarının Araştırılması"**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
21. FİNK, HH., BURGOON LA., MİKESKY A.E.(2006). **Practical Applications in Sports Nutrition**, America.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Doğrudan Yabancı Yatırımlar İle Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Örneği*

Hasan Ayaydın**

Özet: Bu çalışmada Türkiye'de 1970-2007 döneminde ekonomik büyümenin temel göstergesi kabul edilen gayri safi milli hasıla (GSMH) ile doğrudan yabancı yatırımlar (DYY) arasında ilişki olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmada, E-views 5.0, Rats ve SPSS paket programları kullanılarak söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin tahmin edilmesinde; birim kök analizi, Johansen-Juselius Ko-entegration testi ile VAR nedensellik analizi ve varyans ayrıştırmasından oluşan VAR analizi yöntemlerinden yaralanılmıştır. VAR nedensellik analizi, varyans ayrıştırmasıyla DYY'den GSMH'ye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Türkiye'de doğrudan yabancı yatırımlar ile ekonomik büyüme arasında pozitif güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Doğrudan Yabancı Yatırım, Ekonomik Büyüme, Johansen-Juselius Ko-entegration Testi, VAR Nedensellik Analizi, Varyans Ayrıştırması

Evaluating Relationship Between Foreign Direct Investment And Economic Growth: Turkey Example

Abstract: In this study, on existence of a potential relationship between GNP, which is main indication of growth, and FDI was examined for the period of 1970-2007 yearly for Turkish economy. The mentioned relationship was investigated using E-vievs 5.0, Rats and SPSS package programs, stationarity test, Johansen-Juselius ko-entegration test, VAR causality test and varience decomposition were used. As a resut, VAR casuality test, varience decomposition showed that there exist a uni-directional causality relation running from FDI to GNP.

Key Words: Foreign Direct Investment, Economic Growth, Johansen-Juselius Ko-entegration Test, VAR Causality Test, Varience Decomposition

GİRİŞ

Dünyadaki küreselleşme akımları ülkeler arasındaki sınırları kaldırmış, ülkelerin dünya ile entegre olmasını zorunlu hale getirmiştir. Gelişmekte olan ülkeler (GOÜ) ekonomik kalkınma süreçlerinde sermaye kısıtı problemi yaşarken, gelişmiş ülkelerin bu açıdan daha zengin konumda bulunması dünya ekonomisinde kaynak dağılımının etkin olmaması sorununu beraberinde getirmiştir. Artan küreselleşme eğilimi, ekonomi ve ticaret politikalarındaki serbestleşme ve dünya ekonomileri arasındaki bütünleşme ülkelerin arasında sermayenin serbest dolaşımını gündeme getirmiş, özellikle sermaye sıkıntısı çeken gelişmekte olan ülkeler için doğrudan yabancı yatırımlar sermaye birikimi eksikliğini gidermenin en etkin yolu haline gelmiştir.

Doğrudan yabancı yatırımlar, bir ülkede bir firmayı satın almak veya yeni kurulan bir firma için kuruluş sermayesini sağlamak yada mevcut bir firmanın sermayesini artırmak yoluyla o ülkede bulunan firmalar tarafından diğer bir ülkede bulunan firmalara yapılan ve kendisiyle birlikte teknoloji, işletmecilik bilgisi ve yatırımcısının kontrol yetkisini de getiren yatırımlardır (Karluk, 2002: 466). Diğer bir ifadeyle, doğrudan yabancı yatırımlar bir ülkedeki firmanın kendi mal varlıklarını kontrol etmek ve dağılımını sağlamak amacıyla diğer bir ülkede kullanmasıdır (Moosa, 2002: 1).

Ülkelerin kalkınmasında ve büyümesinde kuşkusuz yatırımlar büyük önem taşımaktadır. Sermaye birikiminin yetersiz olduğu ülkelerde yatırım düzeyinin düşük olması ülkelerin kalkınmasını, diğer ülkelerle rekabet edebilirliğini

---

* Bu çalışma, 11.08.2008 tarihinde Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce kabul edilen yüksek lisans tezinin özetidir.

** Araş. Gör. Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı

ve kendi ülke insanının yaşam standardını ve refahını düşürmektedir. Bu açıdan yatırım ve kalkınma için yerli sermaye tasarrufu gereklidir. Ancak, yeterli tasarruftan yoksun olan ülkeler sermaye ihtiyacını ya borçlanma yada doğrudan yabancı yatırım şeklinde giderebilirler. Özellikle, gelişmekte olan ülkelerde iç tasarruf yetersizliği ve dış borçlanmanın güçlüğü doğrudan yabancı yatırımların önemini artırmaktadır. Literatürdeki tartışmalı sonuçlara rağmen, DYY'in ekonomik büyüme için kilit role sahip olduğu baskın görüştür. Bu görüş, teorik olarak teknolojik gelişim, etkinlik, verimlilik gibi unsurların büyümede etkili olduğu görüşünü ortaya koyan içsel büyüme modelleriyle desteklenmektedir.

DYY'nin ekonomik büyüme üzerindeki olası etkileri 4 temel kategoride ele alınabilir: *(i)* ev sahibi ülkenin milli gelirine, sermaye birikimine ve istihdamına katkı, *(ii)* ev sahibi ülkenin ihracatına ve dış ticaret hacmine katkı, *(iii)* ev sahibi ülkeye yönetim bilgisi, know-how, uluslararası üretim ağına nitelikli işgücü kazandırma ve markalaşmaya katkı, *(iv)* teknoloji transferi ve pozitif dışsallıklara katkı (Zhang, 2006: 4).

Doğrudan yabancı yatırımların temel etkisi ev sahibi ülkenin milli gelirine olan net katkısıdır. Ampirik araştırmalar GSMH ile DYY girişleri arasında pozitif bir bağ olduğunu göstermektedir. Fakat bu etki gelen yabancı sermayenin niteliğine bağlı olmakta, şirket satın almaları ve birleşmeleri ile yeni yatırımların ulusal bazdaki yatırım/tasarruf oranı gibi etkenler yabancı sermayenin katkısını etkilemektedir (Demircan, 2003:6). Milli gelir etkisiyle yakından ilgili olarak, DYY'nin ev sahibi ülkenin ödemeler dengesi üzerinde yaratmış olduğu olumlu etki oldukça önem taşımaktadır. İhracatın artması, DYY'nin nakil ve iletişim ağını geliştirerek yerel ekonomide üretilen hammaddelerin ve ürünlerin dış pazarlara açılmasını ve dış pazarlarda yer edinmesini kolaylaştırmasına bağlanabilir (Obwona, 2001: 47; Bengoa ve Sanchez, 2003: 531).

Doğrudan yabancı yatırımlar ev sahibi ülkelere döviz girdisi kanalıyla sermaye birikimi sağlayarak, bu ülkelerin dış borçlarının ödenmesine katkıda bulunmakta ve bu ülkelerin ekonomilerinde yabancı teknolojileri ve yeni ürün ortaya çıkarmayı cesaretlendirerek ekonomik büyümeyi artırabilmektedirler (De Mello, 1999:134; Lauter ve Rehman, 1999: 35). Doğrudan yabancı yatırımlar genellikle yatırımın gerçekleştiği ülkedeki şirketlere dağıtılan teknoloji aracılığıyla ikincil faydalarla da ilişkilendirilmektedir. Doğrudan yabancı yatırımlar yeni teknolojiler getirerek ve daha sonra yerel firmalarda çalışabilecek yerel çalışanları eğiterek ülkenin yeni teknik bilgiler edinmesine katkıda bulunurlar. Ayrıca, stok ve kalite kontrolü ve yerel tedarikçilerin ve dağıtım kanallarının standardizasyonu için gerekli teknikleri ülkeye transfer ederek "pozitif dışsallıklar" sağlamaktadırlar (Kaymak, 2005: 80). Sağlanan bu pozitif dışsallıklar ekonomik büyüme üzerinde dolaylı bir etkide bulunmaktadır. Ev sahibi ülkenin daha yüksek DYY çekme kapasitesi DYY'nin pozitif dışsallık etkisini artırmaktadır (Girma, 2005: 282).

Yönetim ve işletmecilik bilgisi transferi yoluyla işgücünün eğitim ve yeteneklerinin artırılması, diğer taraftan alternatif yönetim tekniklerinin kullanılması beşeri sermayenin gelişmesini sağlamaktadır (De Mello, 1999: 134). Böylelikle, doğrudan yabancı yatırımlar ülkedeki işgücünün yönetim ve teknik bilgisinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Lauter ve Rehman, 1999: 35).

Öte yandan, DYY'ların söz konusu ülkelerin ekonomik büyümesinde olumlu etkileri yanında ekonomiye külfet yükleyen olumsuz etkileri de söz konusudur. DYY'nin bu olumsuz etkilerinden bazıları yatırımın yapıldığı anda ortaya çıkarken, bazıları da zamanla ortaya çıkmaktadır. Doğrudan yabancı yatırımların temel özelliği işletme yönetimi üzerinde doğrudan bir denetim sağlamaktır. Bu bakımdan, bir plana bağlı olmadan kabul edilen yabancı sermaye ülke ekonomisi için stratejik öneme sahip sektörleri ele geçirebilmektedir. Bu durumda belirli amaçlara yönelik para, maliye ve dış ticaret politikası uygulama serbestliği de kalkar, bağımsız bir sanayileşme politikası uygulanamaz hale gelebilir (Seyidoğlu, 2007: 618).

DYY doğrudan ya da dolaylı bir şekilde aşırı kar transferi gerçekleştirerek ödemeler dengesinde olumsuz etkide bulunabilir (Blattner, 2002:10). Ayrıca, yabancı yatırımcıların nitelikli ve düşük maaşlı işgücünü tercih etmesi, DYY'nin GOÜ'lerde istihdam artırma ve refah artışı sağlama işlevini azaltmakta ve ülke ekonomisinde beklenen yararı göstermemesine sebep olmaktadır (Nunnenkamp, 2004: 667). Yeni bir tesis kurmak yerine, az gelişmiş bir ülkede mevcut bir tesisin satın alınması şeklinde gelen doğrudan yabancı yatırımların sağlayacağı yararlar çok

sınırlıdır. DYY'nin yeni üretim tekniği kurmadan şirket birleşme ve satın almalar şeklinde gerçekleştirdiği yatırımlar ev sahibi ülkenin üretim tekniğinde gelişme ve kapasite artışına neden olmamaktadır (Liang, 2007: 106).

Yabancı şirketlerin yüksek sermayeleri, ileri teknoloji ve yöneticilik bilgisi gibi üstün yönleri vasıtasıyla rekabet olanağı bulamayan yerli işletmeler karşısında haksız rekabet üstünlüğü sağlaması (Kaymak, 2005: 83), teknolojiyi kendi ülkelerinde üreterek ev sahibi ülkeleri bu teknolojileri ithal etmek yoluyla teknolojik bağımlılık yaratmaları ev sahibi ülkelerin ekonomik büyümesini olumsuz etkileyebilir (Saatçioğlu, 2002: 123). Ancak, doğrudan yabancı yatırımların olumlu katkılarının olumsuz etkilerinden daha fazla olması doğrudan yabancı yatırımların cazip gelmesinin temelini oluşturmuştur.

Bu çalışmada, Türkiye'de 1970-2007 döneminde ekonomik büyümenin temel göstergesi kabul edilen gayri safi milli hasıla (GSMH) ile doğrudan yabancı yatırımlar (DYY) arasında ilişki olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

DYY ve ekonomik büyüme üzerine gerçekleştirilen ampirik çalışmaların teorik temelleri, DYY'lerin yatırımları ve yatırımların etkinliğini artırdığı ve böylece yatırımın yapıldığı ülkelerin ekonomik büyümesinde orta vadede geçici, uzun vadede ise kalıcı etkilere yol açacağı görüşünü savunan Neoklasik büyüme modellerine ve uzun dönemli büyümeyi dikkate alan ve DYY'lerin teknoloji transferi, yayılma ve dağılım etkileri vasıtasıyla büyüme oranını sürekli olarak artırabildiğini savunan yeni içsel büyüme teorilerine dayanmaktadır. Uygulamalı literatür, başta DYY olmak üzere yabancı sermayenin ekonomik büyümeye neden olduğuna dair neoklasik anlayışı sınarken, giderek derinleşmeye başlayan krizin sebebi olduğu iddialarına da ışık tutmaya başlamıştır (Değer ve Emsen, 2006: 125).

Yapılan ampirik çalışmalar arasında tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Çalışmalardan bazıları DYY ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi pozitif yönde bulurken, bazıları negatif, bazıları ise bir ilişki bulmamıştır. Aşağıda, 1997-2008 dönemi arasında DYY ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkilerini araştıran ampirik çalışmalardan bazıları özetlenmiştir:

Ram ve Zhang (2002), Türkiye'nin de içinde bulunduğu 85 az gelişmiş ülke üzerinde DYY ile beşeri sermaye arasında tamamlayıcılık ilişkisi bulamamıştır. Carkovic ve Levine (2002), 72 ülke üzerinde DYY'nin ekonomik büyüme üzerinde bağımsız bir etkide bulunmadığını, büyüme etkisinin ev sahibi ülkenin eğitim, ekonomik kalkınma, finansal gelişme ve ticari açıklık seviyelerine bağlı olduğunu ortaya koymuştur. De Mello (1999), OECD üyesi olan ve olmayan 32 ülke üzerinde DYY'nin sermaye yoğunluğu, üretim ve toplam faktör verimliliği üzerindeki etkisini analiz ettiği çalışmada, DYY'nin büyüme etkisini geçici ve aralarındaki tamamlayıcılık etkisine bağlı olduğunu saptamıştır. Lensink ve Morrisey (2006) ise, 87 ülke için DYY'nin ekonomik büyüme üzerinde negatif etkide bulunduğunu ortaya koyarken, DYY'nin beşeri sermaye üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Buna karşılık, ampirik çalışmaların büyük bir bölümünde bu ilişkinin pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Balasubramanayam vd. (1996), 46 GOÜ için gerçekleştirdiği çalışmasında, DYY'nin büyüme üzerinde ihracata dönük büyüme politikaları uygulayan ülkelerde iç kaynaklı ticaret politikaları uygulayan ülkelerden daha güçlü pozitif etki yaptığını ortaya koymuştur. Borensztein vd. (1998) ise, 69 GOÜ üzerinde DYY'nin önemli bir teknoloji aracı olduğunu ve nispeten ekonomik büyümeye yerel yatırımlardan daha çok katkı yaptığını bulmuştur. Çalışma DYY'nin bu olumlu etkisinin ev sahibi ülkenin belli bir beşeri sermaye stokuna sahip olmasına bağlamıştır. Balasubramanayam vd. (1999) ve Makki ve Somwaru (2004) çalışmalarında Borensztein vd. (1998)'i desteklemekte ve DYY'nin büyüme üzerindeki pozitif etkisinin yerel piyasa büyüklüğüne, rekabet ortamına ve beşeri sermaye ile DYY arasındaki etkileşimin kalitesine bağlı olduğunu ortaya koymuştur.

De Mello (1997), Güney Asya ve Latin Amerika ülkelerinde 1980-94 dönemini kapsayan çalışmasında, DYY'nin büyüme üzerindeki etkisini ev sahibi ülkenin teknoloji seviyesiyle yabancı firmanın teknoloji seviyesi arasındaki farka bağlamıştır. Çalışmaya göre, yabancı firmanın teknoloji seviyesi ev sahibi ülkenin teknoloji seviyesinden yüksekse DYY'nin büyüme üzerindeki etkisi negatif yönde olmaktadır. Zhang (2001) ise 11 Doğu Asya ve Latin Amerika ülkeleri arasında 1960-1999 döneminde 11 ülkenin 5'inde DYY ile GSYİH arasında pozitif ilişki bulurken, 6 ülkede aynı ilişkiyi bulamamıştır.

Obwona (2001), Uganda üzerinde 1981-95 dönemini kapsayan çalışmasında, DYY'nin ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkide bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmayı destekler nitelikte, Nair-Reichert ve Weinhold (2001), Türkiye'nin de içinde bulunduğu 24 GOÜ üzerinde 1971-95 dönemini kapsayan panel verilerle DYY ile ekonomik büyüme arasında eşanlı bir korelasyon ilişkisi saptamışlardır. Çalışma, DYY'den büyümeye doğru bir nedensellik saptarken, bu nedenselliğin açık ekonomilerde daha yararlı olacağı sonucuna varmıştır. Benzer şekilde, Campos ve Yuko (2002) 25 Merkezi ve Doğu Avrupa ülkesi ile geçiş ekonomileri üzerinde 1990-98 dönemini için DYY'nin teknoloji transferi yoluyla ekonomik büyüme üzerinde pozitif etki yaptığını saptamıştır. Çalışma, saptanan bu etkinin gücünün söz konusu ülkelerin eğitimli işgücü ve endüstrileşme derecesine bağlı olduğunu bulmuştur.

Kumar ve Pradhan (2002), Türkiye'nin de içinde bulunduğu 81 GOÜ üzerinde 1980-1999 döneminde gerçekleştirdiği çalışmada, 12 ülke için DYY'den büyümeye, 11 ülke için büyümeden DYY'ye, bazı ülkeler 5 ülke için çift yönlü nedensellik ilişkisi bulurken, Türkiye'nin de içinde bulunduğu ve çoğunluğunu oluşturan 53 ülke için ise herhangi bir ilişki saptayamamışlardır.

Choe (2003), 80 ülke üzerinde 1971-95 dönemini kapsayan çalışmasında, DYY ile GSYİH arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi saptarken, bu ilişkinin GSYİH'dan DYY doğru olan ilişkisinin daha güçlü olduğu ortaya konulmuştur. Benzer şekilde, Basu vd. (2003) 1978-1996 dönemini kapsayan Türkiye'nin de içinde bulunduğu 23 GOÜ üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, açık ekonomilerde kısa ve uzun dönemde DYY ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü ilişki bulurken, aynı ilişkiyi kapalı ekonomilerde bulamamıştır. Çalışma, kapalı ekonomiler için GSYİH'den DYY'ye doğru bir nedensellik bulup, bu farklılığı da kapalı ekonomilerin ticaret ve yatırım politikalarına bağlamıştır.

Marwah ve Tavakoli (2004), ASEAN üyesi Endonezya, Malezya, Filipinler, Tayland üzerinde 1970-98 dönemi için DYY'nin ve ihracatın ekonomik büyüme üzerindeki etkisini analiz ettiği çalışmada, her %1'lik büyümenin Endonezya %0,269, Malezya %0,333, Filipinler %0,308, ve Tayland'da %0,217'sinin DYY'den kaynaklandığını ortaya koymuşlardır. Dritsaki ve diğerleri (2004), Yunanistan'da 1960-2002 dönemini kapsayan VAR modeli, contegration ve Johansen testleri ve granger nedensellik testleri kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmada, uzun dönemde DYY ile ekonomik büyüme arasında iki yönlü ilişki bulurken, bu ilişkiyi de açık ekonomi politikalarına bağlamıştır.

Nunnenkamp ve Spatz (2003), ABD üzerinde 1990-2000 dönemi için DYY'nin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini teknoloji yoğunluğu, yerel ve yabancı piyasalar ile ilişkiler ve yabancı ortaklıkların dikey entegrasyon derecesi gibi endüstri özelliklerine bağlarken, büyümenin gerçekleşmesi için bu endüstri özelliklerinin ev sahibi ülkenin özellikleri arasındaki entegrasyonla mümkün olacağını ortaya koymuştur.

Durham (2004), Türkiye'nin de içinde bulunduğu 80 ülke üzerinde 1979-1998 dönemi için DYY'nin ve yabancı portföy yatırımlarının ekonomik büyüme üzerinde sınırsız pozitif etki yapmadığını, bu sınırlı etkinin ev sahibi ülkenin finansal ve kurumsal gelişmesine, çekme kapasitesine bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Alfaro vd. (2004), 20 OECD üyesi ve 51 OECD üyesi olmayan ülke üzerinde 1975-95 dönemi için yaptığı yatay kesit verilerle DYY'nin tek başına ekonomik büyümeye katkısının belirsiz olduğunu, fakat bu etkinin gelişmiş finansal piyasanın varlığı halinde ev sahibi ülke büyümesinde önemli rol oynayabileceğini saptamıştır. Akinlo (2004) ise Nijerya üzerinde 1970-2001 dönemini kapsayan yılık verilerle DYY'nin ekonomik büyüme etkisini istatistiksel olarak anlamsız bulmuştur. Hatta çalışma, DYY'nin büyüme etkisini imalat sanayi sektöründe petrol sektöründen daha yüksek düzeyde saptamıştır.

Fedderke ve Romm (2006), Güney Afrika üzerinde 1960-2002 dönemini kapsayan çalışmasında, DYY'nin ekonomik büyüme üzerinde teknoloji taşıma etkileriyle yabancı ve yerel sermayenin uzun dönemde birbirlerini tamamladığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Zhang (2006) Çin'de 1992-2004 dönemi için DYY'nin verimlilik artışı ve ihracatı artırma gibi direkt etkilerinin ve teknoloji transferi gibi pozitif dışsallıkların Çin'nin ekonomik büyümesi üzerinde pozitif etkide bulunduğunu ortaya koymuştur.

Değer ve Emsen (2006), 1990-2002 dönemi için 27 Geçiş ekonomisinin tamamını kapsayan analizlerin yanı sıra, Merkezi Doğu Avrupa (MDA) ve Merkezi Batı Asya (MBA) ülke ayrımını da dikkate alınarak gerçekleştirdikleri

çalışmada, DYY'nin geçiş ekonomilerinin ekonomik büyümesinde anlamlı bir faktör olduğunu ortaya koyarken, MBA ülkeleri için DYY ve büyüme arasında anlamlı ilişkiyi yakalayamamıştır. Çalışma bu farklılığı DYY girişlerinin politik istikrarı yakalamış, gelişmiş ülkelerle yakın ve belirli kalkınma düzeyine ulaşmış ülkelerde büyümenin güçlü etkisine bağlamıştır.

Sarkar (2007), OECD üyesi olmayan az gelişmiş 51 ülke üzerinde, 1981- 2002 dönemini kapsayan panel veri analiziyle DYY ile ekonomik büyüme arasında yüksek kişi başına GSYİH ve yüksek ticaret hacmine sahip olan 16 ülke grubu için yükselen bir ilişki bulmuştur. Zaman serisi analizi ise sadece 10 ülke için DYY ile kişi başına Milli gelir büyümesi arasında pozitif ilişki bulurken, 4 ülke için ise negatif ilişki bulmuştur. Söz konusu çalışma genel itibariyle DYY ile ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki ortaya koyamamıştır. Aynı şekilde, Herzer vd. (2007) ise Latin Amerika, Asya ve Afrika ülkelerinden oluşan 28 GOÜ üzerinde 1970-2003 dönemini kapsayan çalışmada, çoğu ülke için DYY'nin büyüme etkisini bulamamıştır.

Alfaro ve Charton (2007), 29 OECD üyesi ülke üzerinde 1985-2000 dönemi için gerçekleştirdikleri çalışmada, DYY'nin ekonomik büyüme üzerinde pozitif etki yaptığını saptamıştır. Türedi ve Terzi (2007), Türkiye üzerinde 1968-2005 dönemini kapsayan çalışmada, GSMH ve DYY değişkenlerinin %5 anlamlılık düzeyinde uzun dönemli bir birlikteliğe sahip olduğunu, DYY'den GSMH'ye doğru %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü bir nedensellik ilişkisini ortaya çıkarmışlardır. Demir (2007) ise Türkiye üzerinde 1996-2005 dönemi için hem DYY hem de yabancı portföy yatırımlarının ekonomik büyümeyle arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi ortaya koymuştur. Çalışma, DYY'den GSYİH'ye doğru bir nedensellik ilişkisi ortaya koyarken, GSYİH'den DYY'ye doğru bir nedensellik ilişkisi ortaya koyamamıştır.

Chakraborty ve Nunnenkamp (2008), Hindistan üzerinde 1987-2000 dönemi için gerçekleştirdiği çalışmada, DYY'nin büyüme etkisinin sektörden sektöre değiştiğini, imalat sanayi sektöründe karşılıklı bir etkileşim bulunurken, hizmet sektöründe DYY'nin etkisinin geçici olduğunu ve hizmet sektöründeki DYY'nin pozitif dışsallıklar yoluyla imalat sanayi sektöründeki büyümeyi desteklediğini ortaya çıkarmıştır.

Ford vd. (2008), ABD üzerinde 1978-1997 dönemini kapsayan çalışmada, DYY'nin büyüme üzerindeki pozitif etkisini yabancı firmalardan sağlanan bilgi transferine bağlarken, yabancı teknoloji avantajından yararlanma kapasitesine sahip iyi eğitimli işgücünün varlığının DYY'nin pozitif etkisinde belirleyici olacağını saptamışlardır. Mallick ve Moore (2008) ise 1970-2003 dönemini kapsayan 60 GOÜ üzerinde DYY'nin sermaye oluşumu kanalıyla ekonomik büyümeyle DYY arasında güçlü tamamlayıcık bağını saptamıştır. Çalışma, DYY'nin ülkelerin gelir seviyesini dikkate almaksızın GOÜ'lerdeki ekonomik büyümeyi artırdığını bulmuştur.

Literatür özetleri dikkate alındığında, DYY ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların çoğunluğu DYY'nin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini pozitif yönde bulmuştur. Yapılan çalışmalar arasında tam anlamıyla bir görüş birliğinin oluşmadığını ve literatürün tartışmalı olduğunu söylemek mümkündür. Literatürün tartışmalı olmasında farklı yöntemlerin ve farklı dönemlerin kullanılması ve ev sahibi ülkenin de kendine has özelliklerinin bulunmasının etkili olduğunu söylemek mümkündür. Aynı şekilde literatür çalışmalarından DYY'nin pozitif etkisinin ev sahibi ülkenin yeni teknoloji çekme kapasitesine, beşeri sermaye düzeyine, belli bir finansal gelişme ve kalkınma seviyesine sahip olmasına bağlı olduğu görülmektedir.

VERİ SETİ VE YÖNTEM

Bu çalışmada, GSMH (Gayri Safi Milli Hasıla) ile DYY (Doğrudan Yabancı Yatırımlar) değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Sistem denklemi GSMH-DYY değişkenlerinden oluşturulmuştur. GSMH-DYY değişkenleri arasındaki ilişkilerin tahmininde 1970-2007 dönemini kapsayan yıllık veri seti kullanılmış, çalışmada kullanılan değişkenler oran değerleriyle değil, düzey değerleriyle kullanılmış olup, aynı şekilde logaritmik seviyede analize tabi tutulmuştur. GSMH-DYY değişkenlerine ilişkin veri setinin 1970'den başlaması 1970 öncesi DYY verilerin ilgili kurumlarca sağlıklı bir şekilde tutulamamış olması endişesinden kaynaklanmaktadır. Çalışmada kullanılan veriler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hazine Müsteşarlığı (HM), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) istatistiklerinden elde edilerek GSMH deflatörü (1987=100) ile reel hale dönüştürülmüştür.

ANALİZ VE BULGULAR

Bu çalışmada, E-views 5.0, Rats ve SPSS paket programları kullanılarak söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin tahmin edilmesinde; Birim Kök Analizi, Johansen-Juselius Ko-entegrasyon testi ile Var nedenselliği, Varyans ayrıştırması ve Etki-Tepki analizinden oluşan VAR Analizi yöntemlerinden yaralanılmıştır.

Durağanlık Testleri

Ekonometrik analizlerin başında değişkenler için durağanlık testleri gelmektedir. Zaman serilerinin durağanlıkları çeşitli yöntemlerle sınanmaktadır. Son zamanlarda yaygın olarak Dickey-Fuller (1979,1981) tarafından geliştirilen ADF testleri birim kök sınamasında kullanılmaktadır. Bu çalışmada, değişkenlerin durağanlık araştırması Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) testi ile yapılmıştır.

Durağan olmayan serilerle yapılan analizin sahte regresyona sebep olacağından, regresyon analizinden elde edilen t ve F istatistikleri sapmalı olacak ve değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı halde, sahte regresyona bağlı olarak değişkenler arasında gerçek olmayan yüksek bir R^2 değeriyle karşılaşılması mümkün olabilmektedir (Terzi ve Oltulular, 2006: 8). Bu nedenle, zaman serileri analizinde durağanlık şartının yerine getirilmesi önem arz etmektedir. Değişkenlerin analizi yapılmadan önce, sabitli trendli ve trendsiz modeller kullanılarak serilerin logaritmik değerleri ADF testine tabi tutulmuştur. ADF testinde optimal gecikmelerin uzunluğu AIC kriterine göre belirlenmiş ve parantez içinde verilmiştir. Çalışmada, maksimum gecikme uzunluğu ise 1 alınmıştır.

Tablo 1: Seviyesinde Birim Kök Testi Matrisi

	Sabitli Trendli		Sabitli Trendsiz	
Değişkenler	ADF	P Değeri	ADF	P Değeri
GSMH	-2.406796(0)	0.3703	-1.204129(0)	0.6624
DYY	-2.149155(1)	0.5022	0.509065(1)	0.9847

ADF birim kök testleri GSMH ve DYY değişkenleri için hem sabitli trendli, hem de sabitli trendsiz modelde seviyesinde anlamlı çıkmamıştır (Tablo 1). Bu yüzden serilerin durağanlaştırılması için birinci farkları alınmış ve tekrar birim kök testi uygulanmıştır.

Tablo 2 : Birinci Farkında Birim Kök Testi Matrisi

	Sabitli Trendli		Sabitli Trendsiz	
Değişkenler	ADF	P Değeri	ADF	P Değeri
GSMH	-5.570979(0)[a]	0.0003	-5.556736(0)[a]	0.0000
DYY	-9.379890(0)[a]	0.0000	-9.172.848(0)[a]	0.0000
a % 1'de anlamlıdır. N=36 için kritik tablo değerleri trendli (trensiz) model				
için -4,38 (-3,75) ve -3,60 (-3,00) (Fuller, 1976)				

ADF birim kök testi sonucu, GSMH ve DYY serilerinin sabitli trendli ve trendsiz modelde birinci farklarında ve %1 anlamlılık düzeyinde durağan oldukları görülmüştür (Tablo 2).

Johansen-Juselius Ko-Entegrasyon Testi

Johansen-Juselius ko-entegrasyon testi, teorik olarak aralarında ilişki olduğu öngörülen iki ya da daha fazla değişkenin birlikte hareket edip etmediğinin, diğer bir ifadeyle aralarında uzun dönemli ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesinde kullanılan bir yöntemdir.

Tablo 3: Maksimum Özdeğer ve İz Testi Hipotezleri

Maksimum Özdeğer İstatistiği		İz İstatistiği	
H_0	H_1	H_0	H_1
r = 0	r = 1	r = 0	r >=1
r <=1	r = 2	r <=1	r >=2
r <=2	r = 3	r <=2	r >=3

GSMH ve DYY değişkenlerinin aynı seviyede durağanlığa sahip olduklarının belirlenmesinin ardından uzun dönemli birlikteliklerinin tespit edilmesinde Johansen-Juselius(1990) ko-entegrasyon testi AIC kriterinden yararlanılarak uygulanmıştır.

Tablo 4: Johansen-Juselius Ko-entegrasyon Testi Sonuçları

Maksimum Özdeğer İstatistiği				
Değişkenler	AIC	Hipotezler	Hesaplanan İstatistik	Kritik Değerler
GSMH	2	r=0 r=1	20,65[b]	15,87
DYY		r<=1 r=2	4,97	9,16
İz İstatistiği				
GSMH	2	r=0 r>=1	25,63[b]	20,18
DYY		r<=1 r=2	4,97	9,16

"b" ilgili katsayının % 5' de anlamlı olduğunu göstermektedir.

GSMH- DYY arasındaki ko-entegrasyon ilişkisinin araştırılmasında, Tablo 4'de görüldüğü gibi GSMH- DYY değişkenleri arasında maksimum özdeğer istatistiği % 20,65, iz istatistiği % 25,63 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler Johansen-Juselius tablo kritik değerleri ile karşılaştırıldığında %5'de anlamlı bulunmuştur. H_0 hipotezinin reddedilmesiyle DYY değişkenlerinin GSMH değişkenleri ile koentegre oldukları, dolayısıyla bu değişkenlerin aralarında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

VAR Nedensellik Analizi

Değişkenler arasında içsel dışsal ayırımı yapmayan ve değişkenler arasındaki karşılıklı etkileşimin ve nedenselliğin tespitinde yaygın olarak kullanılan VAR analizi öncelikle değişkenler arasındaki gerçek yapısal ilişkinin bilinmediği durumlarda klasik yapısal modeller yerine makroekonomik modellemede yaygın olarak kullanılan bir tekniktir. Değişkenlerin gecikme uzunlukları hata terimleri arasında otokorelasyona yol açmayacak şekilde AIC kriteri ile belirlendikten sonra, her bir değişken kendisinin ve diğer değişkenlerin gecikmeli değerleri ile regresyona tabi tutulur. Var analizinden elde edilen ve değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerinin derecesi konusunda da bilgi veren varyans ayrıştırmaları ise değişkenlerin kendilerinde ve diğer değişkenlerde meydana gelen şokların etkilerini yüzde olarak ifade eder (Terzi ve Oltulular, 2004: 27). VAR analizinin uygulanması için oluşturulan denklem modeli aşağıdaki gibidir:

$$\begin{bmatrix} GSMH \\ DYY \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} A_{10} \\ A_{20} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} A_{11}(L) & A_{12}(L) \\ A_{21}(L) & A_{22}(L) \end{bmatrix} \begin{bmatrix} GSMH \\ DYY \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_{GSMH} \\ \varepsilon_{DYY} \end{bmatrix}$$

VAR analizinde hangi değişkenlere yer verileceğinin belirlenmesi kadar, değişkenlerin gecikme uzunluklarının belirlenmesi de önemlidir. Değişkenlerin durağan oldukları varsayımıyla VAR analizinde ilk olarak değişkenlerin optimal gecikme uzunlukları belirlenmektedir. Bu çalışmada VAR analizi için optimal gecikme uzunluğunun AIC kriterine göre iki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: VAR Nedensellik (F - İstatistikleri)

Bağımlı/Bağımsız	GSMH	DYY
GSMH	69,8692[a]	14,7865[a]
	(0,0000)	(0,0154)
DYY	1,1898	15,5994[a]
	(0,3178)	(0,0000)
a ilgili katsayıların % 1'de anlamlı olduğunu, parantez içindeki değerler anlamlılık düzeyini (p) göstermektedir.		

VAR analizi ve F testi sonuçları, GSMH ve DYY arasında, DYY'den GSMH'ye doğru %1 seviyesinde anlamlı tek yönlü bir nedenselliğin olduğunu göstermektedir. Ayrıca, F testinden GSMH'nin DYY'ler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir (Tablo 5).

Varyans Ayrıştırması

VAR modelinden elde edilen F testi sonuçları ve gecikme katsayısının anlamlı düzeyleri ile değişkenlerde ortaya çıkacak değişimin % kaçının kendisinden % kaçının diğer değişkenlerden kaynaklandığını gösterir. Bu anlamda varyans ayrıştırması, sistemin dinamik yapısı hakkında bilgi verir. Varyans ayrıştırmasının amacı her bir rassal şokun, gelecek dönemler için öngörünün hata varyansına olan etkisini ortaya çıkarmaktır. Öngörünün hata varyansı, h uzunluğundaki bir dönem için her bir değişkenin hata varyansına katkısı olarak ifade edilebilir. Daha sonra bu şekilde elde edilen her bir varyans toplam varyansa oranlanarak, yüzde olarak nispi ağırlığı bulunur (Özgen ve Güloğlu, 2004: 9)

Tablo 6: GSMH'nin Varyans Ayrıştırması (%)

Dönem	DYY	GSMH
1	3,05	96,95
2	10,94	89,06
3	23,58	76,41
4	34,70	65,29
5	44,03	55,96
6	51,31	48,68
7	57,00	42,99
8	61,45	38,54
9	64,98	35,01
10	67,82	32,18

Tablo 6'da Var analizinden elde edilen GSMH'nin Varyans ayrıştırması verilmiştir. Tablodan, dönemin ilk yılında GSMH'de meydana gelen değişmenin yaklaşık % 97'sinin GSMH'nin kendisi tarafından açıklandığı, dönem ilerledikçe bu açıklama gücünün azaldığı ve DYY'in GSMH'deki değişiklikler üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. GSMH'nin Varyans ayrıştırması, GSMH'de meydana gelen değişmeleri DYY'in ilk dönemden itibaren açıklamaya başladığını ve dönemin başında % 3 olan açıklama gücünün dönemler itibariyle artarak dönem sonu itibariyle %68'ler seviyesine geldiğini göstermektedir. Bu sonuç, F istatistiklerinde belirlenen DYY'den GSMH'ye doğru nedensellik ilişkisini destekler niteliktedir.

Tablo 7'deki varyans ayrıştırmasında, dönemin ilk yılında DYY'deki değişmelerin tamamen kendisi tarafından açıklandığı görülmektedir. GSMH'nin DYY'i açıklama gücü ise dönem sonu itibariyle % 7,40 oranında gerçekleşmiştir. Bu oran, DYY'lerin GSMH'deki değişmeleri açıklama gücü ile karşılaştırıldığında oldukça düşük kalmakta ve F testindeki GSMH'den DYY'e doğru bir nedensellik olmadığını göstermektedir. Yapılan Varyans ayrıştırması sonuçları DYY'den GSMH'ye doğru tek yönlü bir nedenselliğin olduğun göstermektedir.

Tablo 7: DYY'nin Varyans Ayrıştırması (%)

Dönem	DYY	GSMH
1	100,00	0,00
2	97,95	2,05
3	97,32	2,68
4	96,25	3,74
5	95,47	4,53
6	94,70	5,29
7	94,06	5,93
8	93,50	6,49
9	93,01	6,98
10	92,59	7,40

SONUÇ

Doğrudan yabancı yatırımlar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar arasında tam anlamıyla bir görüş birliğinin oluşmadığını ve literatürün tartışmalı olduğunu söylemek mümkündür. Teorik ve ampirik çalışmaların çoğunluğu doğrudan yabancı yatırımların ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkileri olduğunu destekler nitelikte sonuçlar ortaya koyarken, bazı çalışmalar bu ekinin negatif yönde olduğunu hatta bazı çalışmalar ise bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur. Literatürün tartışmalı olmasında farklı yöntemlerin ve farklı dönemlerin kullanılması etkili olmakla birlikte, ev sahibi ülkenin de kendine has özelliklerinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Aynı şekilde literatür çalışmalarından DYY'nin pozitif etkisinin ev sahibi ülkenin yeni teknoloji çekme kapasitesine, beşeri sermaye düzeyine, belli bir finansal gelişme ve kalkınma seviyesine sahip olmasına bağlı olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada, 1970-2007 döneminde ekonomik büyümenin temel göstergesi kabul edilen gayri safi milli hasıla (GSMH) değişkeni ile doğrudan yabancı yatırımlar (DYY) değişkeni arasındaki ilişki analiz edilerek, DYY'nin Türkiye'nin ekonomik büyümesini ne yönde etkilediği araştırılmıştır. Çalışmada, ilgili değişkenler arasındaki

ilişkilerin tahmin edilmesinde; birim kök analizi, Johansen-Juselius Ko-entegrasyon testi ile nedensellik analizi ve varyans ayrıştırmasından oluşan VAR analizi yöntemlerinden yaralanılmıştır.

Değişkenlerin analizi yapılmadan önce, ADF birim kök testi kullanılmıştır. ADF birim kök testi sonucu, GSMH ve DYY serilerinin sabitli trendli ve trendsiz modellerde birinci farklarında ve %1 anlamlılık düzeyinde durağan oldukları saptanmıştır. GSMH-DYY arasındaki koentegrasyon ilişkisinin araştırılmasında, DYY değişkenlerinin GSMH değişkenleri ile koentegre oldukları, dolayısıyla bu değişkenlerin aralarında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

VAR nedensellik analizi ve F testi sonuçları, GSMH ve DYY arasında, DYY'den GSMH'ye doğru %1 seviyesinde anlamlı tek yönlü bir nedenselliğin olduğunu göstermektedir. Ayrıca, F testiyle GSMH'nin DYY'ler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olmadığı saptanmıştır. Var analizinden elde edilen GSMH'nin Varyans ayrıştırmasında, dönemin ilk yılında GSMH'de meydana gelen değişmenin yaklaşık %97'si GSMH'nin kendisi tarafından açıklandığı, dönem ilerledikçe bu açıklama gücünün azaldığı ve DYY'in GSMH'deki değişiklikler üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Aynı şekilde, DYY'nin Varyans ayrıştırmasında, dönemin ilk yılında DYY'deki değişmelerin tamamen kendisi tarafından açıklandığı görülmüştür. GSMH'nin DYY'i açıklama gücü ise dönem sonu itibariyle %7,40 oranında gerçekleşmiş ve GSMH'den DYY'e doğru bir nedensellik olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla, yapılan varyans ayrıştırması sonuçlarıyla DYY'den GSMH'ye doğru tek yönlü bir nedenselliğin olduğu saptanmıştır. Özetle, VAR nedensellik analizi ve varyans ayrıştırmasından DYY'den GSMH büyümesine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Türkiye'de doğrudan yabancı yatırımlar ile ekonomik büyüme arasında pozitif güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç, Zhang (2001), Obwona (2001), Nair-Reichert ve Weinhold (2001), Campos ve Kinoshita (2002), Choe (2003), Fedderke ve Romm (2006), Alfaro ve Charton (2007), Mallick ve Moore (2008)'nin yapmış oldukları çalışmaları da destekler niteliktedir. Ayrıca, Türedi ve Terzi (2007) ve Demir (2007)'in Türkiye üzerinde yaptıkları çalışmalarında ortaya koydukları sonuçlarla örtüşmektedir.

Türkiye'de doğrudan yabancı yatırım girişleri 2007 yılında 22 milyar dolar seviyesinde gerçekleşirken, yoğunluk kazanan özelleştirme uygulamaları ile başta finans sektörü olmak üzere birleşme ve satın alma uygulamalarının etkisi daha belirginleşmiştir. Hizmetler sektörü 2007 yılı itibariyle DYY girişlerinin %76,3'ünü çekmişken, aynı dönem imalat sektörü %21,9'a kadar gerilemiştir. Türkiye'de özelleştirme, birleşme ve satın alma şeklinde gerçekleşen DYY kısa dönemde olumlu etkiler yaparken, uzun dönemdeki etkileri geçici olduğundan genel olarak ülke ekonomilerine, istihdama, beşeri sermayeye, bilgi stokuna, ekonomik büyümeye ve kalkınmaya olumlu katkıları tartışmasız olan yeşil alan yatırımlarının (greenfield) ülkeye çekilmesi gerekmektedir. Yeni bir tesis kurmak yerine, az gelişmiş bir ülkede mevcut bir tesisin satın alınması şeklinde gelen doğrudan yabancı yatırımların sağlayacağı yararlar çok sınırlıdır. DYY'nin yeni üretim tekniği kurmadan şirket birleşme ve satın almalar şeklinde gerçekleştirdiği yatırımlar sadece sermayenin mülkiyeti yapısını değiştirdiğinden ev sahibi ülkenin üretim tekniğinde gelişme ve kapasitesinde artışa neden olmamaktadır.

Türkiye'de finans sektöründe gerçekleşen bu yatırımların söz konusu katkılarının daha önemli hale gelmesi için reel sektöre yönlendirilmesi gerekmektedir. Hatta ülkenin kalkınmasında kilit ve öncelikli sektörlerin belirlenerek yabancı yatırımcıların söz konusu sektörlere yönlendirilmesi için uygun ortamın oluşturulması gerekmektedir. Bununla birlikte, yine ülke açısından stratejik öneme sahip olan sektörlere DYY girişini kısıtlayıcı düzenlemelerin yapılması Türkiye'nin yararına olacağı düşünülmektedir.

Dünya genelindeki ve Türkiye'deki doğrudan yabancı yatırımların hizmet sektöründe yoğunlaştığı göz önüne alındığında, doğrudan yabancı yatırımların ekonomik büyümeye etkisinin sektörel bazda analize tabi tutulması, doğrudan yabancı yatırım ile ekonomik büyüme arasındaki gerçek ilişkinin ortaya çıkması açısından daha yararlı olacağı düşünülmektedir. Hizmet sektörüne yönelik doğrudan yabancı yatırımların katkısı kısa dönemde ortaya çıkmakta, üretimi doğrudan artırmadığından ekonomiye katkısı diğer sektörlere göre daha düşük olmaktadır. Ev sahibi ülke açısından en yararlı ve verimli yatırımlar imalat sektörüne yönelik yatırımlardır. Teknolojik yenilikleri de beraberinde getiren bu tip yatırımlar, sektörün kademeli olarak gelişmesini ve rekabetin oluşmasını sağlayarak ara mal veya yatırım malı üretilmesine katkıda bulunmakta ve ülkenin ithalata bağımlılığını azaltmaktadır.

KAYNAKLAR

AKINLO, A. E. (2004), "*Foreign Direct Investment and Growth in Nigeria An Empirical Investigation*", **Journal of Policy Modelling** *26* (2004) 627-639.

ALFARO, L. ve CHARRLTON, A. (2007), "*Growth and The Quality of Foreign Direct Investment: Is All FDI Equal?"*, **CEP Discussion Papers** No 830,November 2007.

ALFARO, L., CHANDA, A., KALEMLİ, Ö-Ş ve SAYEK, S, (2004), "*FDI and Economic Growth: The Role of Local Financial Markets*", **Journal of International Economies** 64 (2004), 89-112.

BALASUBRAMANYAM, S. ve M. SAPSFORD, D. (1999), "*Foreign Direct Investment as a Engine of Growth*", **The Journal of International Trade and Economic Development**, 1999, 8:1, pp.27-40.

BALASBRAMANYAM, S. ve M. SAPSFORD, D. (1996), "*Foreign Direct Investment and Growth ın EP and IS Countries* ", **The Economic Journal** , 106 (January), 92-105.1996.

BASU, P., CHAKRABORTY, C. ve REAGLE, D. (2003), "*Liberalization, FDI, and Growth in Developing Countries: A Panel Cointegratin Approach*", **Economic Inquiry**, 2003, Vol.41,No.3, pp.510-516.

BENGOA, M., B. ve SANCHEZ, R. (2003), "*Foreign direct Investment, Economic Freedom and Growth: New Evidence From Latin America"*, **European Journal of Political Economy**, 2003, Vol. 19, 529-545.

BLATTNER, T. S. (2002), "*Foreign Direct Investment in Transition", Institute for Economic Policy and Economic History*, **Seminar Paper**, (November 2002), pp.1-170.

BORENSZTEIN, E, J. G ve J.W, LEE (1998), "*How Does Foreign Direct Investment Affect Economic Growth?"*, **Journal of International Economics** 45,1998, pp.115-135.

CHAKRABORTY, C. ve NUNNEKAMP, P. (2008), "*Economic Reforms, FDI, and Economic Growth in India: A Sector Level Analysis*", **World Development**, 2008, doi.10.10.1016/j.worlddev.2007.06.0.

CARKOVIC, M. ve LEVINE, R. (2002), "*Does Foreign Direct Investment Accelerate Economic Growth?*", **World Bank Conference**, may 30-31, 2002, Financial Globalization : A Blessing or a Curse

CAMPOS, N.F. ve YUKO, K. (2002), "*Foreign Direct Investment as a Technology Transfered:Some Panel Evidence From The Transition Economies*",***The Manchester School,*** 2002, Vol. 70, No.3, pp.398-419.

CHOE, J. (2003), "*Do Foreign Direct Investment and Gross Domestic Investment Promote Economic Growth?"*, ***Review of Development Economics,*** 2003,7(1), pp.44-57.

DEĞER, M. K, ve EMSEN, Ö.S. (2006), "*Geçiş Ekonomilerinde Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Ekonomik Büyüme İlişkileri: Panel Veri Analizleri* (1990-2002)", **C.Ü. İ.İ.B.F Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2006.

DE MELLO, L.R.(1999), "*Foreign Direct Investment-Led Growth: Evidence From Time Series and Panel Data*", **Oxford Economic Papers** *51*,1999, pp.133-151.

DE MELLO, L.R. (1997), "*Foreign Direct Investment in Developing Countries and Growth: A Sellective Survey*", **Journal of Development Studies**, 1997, 34:1, pp.1-34

DEMİR, Y. (2007), "*Yabancı Sermaye Yatırımlarının Ekonomik Büyümeye Olan Etkisinin Türkiye Bağlamında Test edilmesi"*, **Muhasebe Finansman Dergisi**, Sayı 34, Nisan 2007, ss.152-161.

DEMİRCAN, H. (2003), Dünya ve Türkiye'deki Yabancı Sermaye Yatırımları ve Stratejileri, Hazine Müsteşarlığı, Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Mart 2003.

DRITSAKI, M., DRITSAKI, C. ve ADAMOPOULOS, A. (2004), "*A Causal Relationship Between Trade Foreign Direct Investment and Economic Growth for Greece*", ***American Journal of Applied Sciences*** 1 (3), 230-235.

DURHAM, J.B. (2004), "*Absorptive Capasity and the Effets of Foreign direct Investment and Equity Foreign Portfolio Invstment on Economics Growth*", **European Economic Review** 48 (2004) 285-306.

FEDDERKE, J.W ve ROMM, A.T. (2006), "*Growth Impact and Determinants of Foreign Direct Investment into South Africa*, 1956-2003", Science Direct, 2006, **Economic Modelling** *23*, 738-760

FORD T. C., RORK, J. C. ve ELSLIE, B. (2008), "*Foreign Direct Investment, Ecoonmic Growth and The Human Capital Threshold: Evidence From US States*", **Rewiev International Ecoonmiecs** 16(1), 96-113, 2008.

GIRMA, S. (2005),"*Apsorptive Capasity and Productivity Spillovers for FDI: A Threshold Regression Analysis*", **Oxford Bullettin of Economics and Statistics,** 67,3 (2005) 0305-9049.

HERZER, D., KLASEN, S. ve NOWAR, F-L. (2007), "*In Search of FDI-Led Growth in developing Counries: the Way Forward*", **Economic Modelling** (2007), Sciencedirect, 10.1016j.econmod.2007,11.005.

KAYMAK, H. (2005), "*Yabancı Doğrudan Yatırımları Artırmak İçin Teşvikler Gerekli veya/ve Yeterli Mi?"*, **Maliye Dergisi**,Sayı 149,Mayıs-Aralık 2005.

KARLUK, R. (2002), Uluslararası Ekonomi Teori ve Uygulama, Beta Basım A.Ş, Yayın No: 1249, İstanbul, Eylül 2002.

KUMAR, N. ve PRADHAN, J. P. (2002), "*Foreign Direct Investment, Externalities, and Economic Growth in developing Countries: Some Emprical Explorations and Implications for WTO Negotations in Investment*", **RIS Discussion Papers**, Global Develoment Finance 2002.

LAUTER, G. ve REHMAN, Ö. (1999)., "Central and East European Trade Orientation and FDI Flows: Preperation for EU Membership", ***International Trade Journal***, Vol.13, (Isssue 1), 1999, s.35-53.

LENSINK, R. ve MORRISSEY, O. (2006), "*Foreign Direct Investment: Flows, volatility, and the impact o growth*", **Review of International Economics**, 14(3), 2006, 478-493.

LIANG, Y. (2007), "*Does Foreign Direct Investment Provide Desirable Development Finance? The Case of China*", **China & World Economy**, 2007, Vol.15, No 2, 104-120.

MAKKI, S. ve SOMWARU, A. (2004), "*Impact on Foreign Direct Investment and Trade on Economic Growth : Evidence From Developing Counries*", **Amer. J. Econ**. 86(3), August 2004, pp.795-801.

MALLICK, S. ve MOORE, T. (2008), "*Foreign Capital in a Growth Model*", **Review of Development Economics**, 12(1), 143-159, 2008.

MARWAH, K. ve TAVAKOLI, A. (2004), "*The Effect of Foreign Capital and Impacts on Economic Growth: Further Evidence From Four Asian Countries"*, (1970-1998), **Journal of Asian Economics** 15 (2004), 399-413.

MOOSA, I.A. (2002), Foreign Direct Investment Theory, Evidence and Practise, Antony Rowe Ltd, Chippenham, Wiltshine, 2002.

NAIR-REICHERT, U. ve R. ve WEINHOLD, D. (2001), "*Causality Tests for Cross-Country Panels: A New Look At FDI and Economic Growth in Developing Countries*", **Oxford Bullettin of Economics and Statistics**, 63, 2(2001) 0305-9049.

NUNNEKAMP, P. (2004), "*To What Extent Can Foreign Direct Investment Help Achieve International Development Goaly*?, **Kiel Institute for World Economics**,2004,Blackwell Publishing Ltd 2004.

NUNNEKAMP, P. ve SPATZ, J. (2003), "*Foreign Direct Investment Counries: How Relavant are Host-Counry and Industry Charateristics?"*, Kiel Institute for World Econonmics, **Kiel Working Paper** No. 1176, July 2003.

OBWONA, M.B. (2001), "*Determinants of FDI and Their Impact on Economic Growth in Uganda*" **Policy Research Centre**, African Development Bank 2001

ÖZGEN, F. B. ve GÜLOĞLU, B. (2004), "*Türkiye'de İç Borçların İktisadi Etkilerinin VAR Tekniğiyle Analizi*", **METU Studies in Development**, 31 (Haziran), 2004, 93-114.

RAM, R. ve ZHANG, K. H. (2002), "*Foreign Direct Investment and Economic Growth: Evidence from Cross-Country dat fot the 1990s*", **Economic Development and Cultural Change**, 2002, 51(1), 205,215.

SAATÇİOĞLU, C. (2002),"*Doğrudan Dış Yatırımlar ve Türkiye*", **İSMMMO Mali Çözüm Dergisi**, Yıl 12, Sayı 61, Ekim-Aralık (2002).

SARKAR, P. (2007), "*Does Foreign Direct Investment Promote Growth? Panel Data and Time Series Evidence From Less Developing Counries, 1970-2002*", **MPRA Paper** *no. 5176*, November2007,http://mpra.ub.unmuenchen.de/51.

SEYİTOĞLU, H. (2007), Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama, 14. Baskı, Güzem Can Yayınları, İstanbul, Ekim 2007.

TERZİ, H ve OLTULULAR, S. (2006), "*Enflasyon-Büyüme Sürecinde Sabit Sermaye Yatırımları*", **Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi**, Cilt 20, Sayı 1, (2006), 1-18.

TERZİ, H ve OLTULULAR, S. (2004), "*Türkiye'de Sanayileşme ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensel İlişki*", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 5 (2) 2004, 219-226.

TÜREDİ, S. ve TERZİ, H. (2007), "*Ekonomik Büyüme Sürecinde Yatırım Harcamalarının Etkisi: Türkiye Örneği (1968-2005)*", **İkinci Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalıştayı**, 28-29 Hazıran 2007, Giresun, ss.89-103.

ZHANG, K. H. (2001), "*Does Foreign Direct Investment Promote Economic Growth? Evidence From East Asia and Latin America*",**Contemporary Economic Policy**, 2001, Vol. 19, No. 2,175-185.

ZHANG, K H. (2006), "*Foreign Direct Investment and Economic Growth in China: A Panel Data Study for 1992-2004*", The Conference of WTO, **China and Asian Economies**, China in June 24-25, 2006.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Halka Açık Şirketlerin Esas Sözleşmelerinin Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygunluğunun İncelenmesi: İMKB 50 Örneği

Hülya Göktepe[*] Metin Kılıç[**] Hicran Özgüner Kılıç[***]

Özet: Esas sözleşme şirketlerin kurulmasından sona ermesine kadar tüm faaliyetlerin yerine getirilmesinde dayanak oluşturan düzenlemeleri içermektedir. Şirket faaliyetlerinin yerine getirilmesinde menfaat sahipleri için bir anayasa niteliğindedir. Esas sözleşmenin içeriğinin oluşturulmasında ilgili mevzuatla beraber kurumsal yönetim ilkeleri de etkili olmaktadır. Kurumsal yönetim ilkelerine uygun esas sözleşmeler şirketlerin daha şeffaf, eşitlikçi, sorumlu ve hesap verebilir bir yönetim anlayışıyla yönetilmesine olanak sağlar. Bu çalışmada, kurumsal yönetim ilkeleri içerisinde "….. esas sözleşmede yer alır/bulunur/ konmalıdır/düzenlenir" ibaresi ile açıkça ifade edilen ilkelerin, İMKB. 50 endeksinde yer alan şirketlerin esas sözleşmelerinde bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonuçları yorumlanarak mevcut durum değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Esas sözleşme, kurumsal yönetim ilkeleri, halka açık şirketler, İMKB.

Analysis of Corporate Governance Principles Conformance of Publicly Held Corporations' Articles of Association: The Case of ISE 50

Abstract: Articles of association include all arrangements that form the basis for all activities of a corporation from it's founding to termination. It is in essence the corporation's constitution for the stakeholders in corporation's activities. In drafting of the articles of association principles of corporate governance are effective together with pertinent legislation. Articles of association which conform to principles of corporate governance facilitates implementation of a more; transparent, equitable, responsible and accountable style of management. This study examines articles of association of ISE. 50 firms to determine the existence of corporate governance principles that are clearly stated with terms like "... takes place in/exists/should be included/is arranged for, in articles of association". The results of the study are interpreted to evaluate the current state of conformity.

Keywords: Articles of association, corporate governance principles, publicly held corporations, ISE.

GİRİŞ

Esas sözleşmeler şirketlerin varlık sebeplerini ortaya koyan düzenlemeler içermektedir. Esas sözleşmeler şirketlerin tüm menfaat sahipleri ile kuracağı ilişkilerin düzeyini ve içeriğini belirlemeyi sağlayacak düzenlemeleri de kapsayabilir. Bu nedenle ister kurucuları tarafından hazırlansın ister daha sonra genel kurulda pay sahipleri tarafından yeniden oluşturulsun esas sözleşmeler şirket faaliyetlerini ve şirketle ilişkili kesimleri bağlayıcı niteliktedir.

Son yıllarda yaşanan çeşitli şirket iflasları ve finansal krizler şirketlerin iyi ve etkin yönetilmediğini göstermektedir. Kurumsal yönetim ilkelerinin (KYİ) şirketlerin eşitlikçi, şeffaf, hesap verilebilir ve sorumluluk anlayışları içerisinde iyi ve etkin yönetilmesi için Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından 1999 yılında belirlenmiş ve 2003 yılından itibaren Sermaye Piyasası Kurulu'nun direktifleri doğrultusunda Türkiye'de uygulama alanı bulmuştur (SPK,2005:1-3). Bu ilkeler şirketlerin esas sözleşmelerinde çeşitli hususların belirlenmesini ve ilgili taraflarında bu düzenlemelere uygun davranmasının gereği üzerinde durmuştur.

[*] Yrd. Doç. Dr.Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
[**] Arş. Grv. Dr. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Meslek Yüksekokulu, Muhasebe Programı
[***] Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD. (Doktora)

Çalışma esas sözleşmelerin içeriği ve KYİ'nin esas sözleşmelerde bulunması istenen hususlar hakkında teorik bilgiler verilerek, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası 50 endeksinde yer alan şirketlerde KYİ'nde belirtilen esas sözleşmelere ilişkin ilkelerin uygulanıp uygulamadığının belirlenmesi ve sonuçların yorumlanması ile sonlandırılmıştır.

ESAS SÖZLEŞME VE İÇERİĞİ

Anonim şirketlerin kuruluşu kanuna uygun esas sözleşmenin kurucular tarafından hazırlanması veya hazırlatılması ile başlar. Esas sözleşme bir kuruluş formalitesinden ibaret sanılmakla birlikte, gerçekte bir yönüyle şirketin anayasası niteliğindedir. Bu nedenle şirketin başlangıcından sona ermesine kadar tüm hususlarda önemli olabilecek temel bir belgedir ve tüm faaliyetlerin yerine getirilmesinde dayanak oluşturan düzenlemeleri içerir. Şirketin kurulması için birtakım bilgilerin esas sözleşmede gösterilmesi zorunlu olduğu gibi, bazı hususların geçerlik kazanması için de bu belgeye yazılması gerekir. Esas sözleşme diğer yönü ile pay sahipleri arasında bir sözleşmedir. Anonim şirketle ilgili hemen her sorunun, doğrudan ya da dolaylı olarak esas sözleşme ile bir bağlantısı bulunduğu söylenebilir. Ayrıca, esas sözleşme, pay devralmak veya sermaye artırımlarına katılmak suretiyle sonradan pay sahibi olanları da bağlayıcı niteliktedir (Bahtiyar, 2005: 85).

Esas sözleşme içeriği Türk Ticaret Kanununun (TTK) 279'ncu maddesinde 10 bent halinde düzenlenmiştir. Esas sözleşme içeriğine giren ve girebilen tüm hususlar üç ana başlık altında toplanabilir: esas sözleşmede bulunmaları zorunlu hususlar, öngörülmeleri koşulu ile esas sözleşmede bulunmaları zorunlu hususlar ve esas sözleşmede isteğe bağlı olarak bulunabilen hususlardır. (Bahtiyar, 2005: 85).

Esas Sözleşmede Bulunmaları Zorunlu Hususlar

Esas sözleşmede bulunmaları zorunlu hususlar, emredici düzenlemelerdir ve sözleşmelerde aksine bir düzenleme yapılamayan hususları içerir. Zorunlu hususları içermeyen bir esas sözleşme, emredici hükümlere aykırılık nedeniyle geçersiz olacak (TTK md. 279), izne tabi ortaklıklarda Bakanlık izin vermekten (TTK md. 280/II) ve ayrıca sicil memuru tescilden kaçınacaktır (TTK md.34).

Öngörülmeleri Koşuluyla Esas Sözleşmede Bulunması Zorunlu Olan Hususlar

Öngörülmeleri koşuluyla esas sözleşmede bulunması zorunlu olan hususlar, esas sözleşmede bulunmaları mutlak gerekli olmayan hususlardır. Bu açıdan esas sözleşme içeriğine dahil olmaları ihtiyaridir. Fakat geçerlilik kazanabilmeleri için esas sözleşmede öngörülmeleri zorunludur. Yöneticilere ve kuruculara şirket kazancından özel çıkarlar sağlamak (TTK md.279, b.5) bunlardan biridir. Bu hususların esas sözleşmede bulunmaması, esas sözleşmeyi tümden sakatlamayacak, fakat ilgili husus geçerlik kazanamayacaktır. Bu hususların esas sözleşmede öngörülmeyip başka bir belgede kabul edilmiş bulunmaları halinde, çoğu halde tamamen geçersizdirler (Bahtiyar, 2005: 88).

Esas Sözleşmede İsteğe Bağlı Olarak Bulunabilen Hususlar

Esas sözleşmede isteğe bağlı olarak bulunabilen hususlar, esas sözleşmeye yazılabilen, ancak yazılmasa dahi başka bir hukuki işlem formu içerisinde de (örneğin genel kurul veya yönetim kurulu kararı) geçerlilik kazabilen hususlardır (Bahtiyar, 2005: 89). Bu hususlar kanunun boş bıraktığı veya karar vermeyi kurucuların isteğine bıraktığı konulardır. Ancak esas sözleşmeye konulacak hükümlerin anonim şirket bünyesine ve mevzuata uygun olması gerekir. Esas sözleşmede konulması isteğe bağlı bırakılan hususlara değinilmediği zaman, kanunda öngörülen düzenleme geçerli olur.

Esas sözleşmede aksine hüküm konulmadığı hallerde kanunda yazılı hükümler uygulanır. Kanunda belirtilen hususların aksine bir uygulama düşünülüyorsa, istenilen konuları düzenleyici hüküm getirilmesi gerekir TTK'ya göre esas sözleşmede aksine hüküm konulabilecek bazı haller şunlardır (Çevik, 2002: 297).

-Süresi biten yönetim kurulu üyelerinin yeniden seçilmesi mümkündür. Yeniden seçilmesi istenmiyorsa esas sözleşmeye bu hususu belirten bir hüküm konmalıdır (TTK md.314).
-Oy hakkına sahip olan pay sahibi genel kurul toplantılarına herhangi bir nedenle katılamazsa, pay sahibi olması gerekmeyen bir üçüncü kişiye vekalet vermek suretiyle, bu hakkını kullanabilir. Bu kuralın aksine, pay sahibi olmayan kişilerin genel kurula katılması istenmiyorsa bu hususu belirten bir hükmün esas sözleşmede yer alması lazımdır (TTK md.360).

-Genel kurulların toplantı nisabı için, şirket sermayesinin en az dörtte birini temsil eden pay sahiplerinin hazır bulunması kuralı uygun bulunmuştur. Bir anonim şirket kurucuları belirtilen kural dışında bir uygulamayı düşünebilirler. Bu takdirde toplantı nisabı bakımından uygulanmak istenen miktar esas sözleşmede belirtilmelidir (TTK md.372).

-Yönetim kurulunun bir karar verebilmesi için üyelerin en az yarısından fazlasının hazır olması şarttır. Esas sözleşmede aksine hüküm konulmak kaydıyla yönetim kurulunun toplantı nisabı için daha az veya daha çok sayıda değişik bir nisap tespit olunabilir (TTK md.330).

-Yönetim kurulu üyelerine her toplantı günü için bir ücret verilmesi esastır. Üyelere günlük ücret yerine aylık veya yıllık şeklinde ücret verilmesi isteniyorsa, bunun esas sözleşmede belirtilmesi gerekir (TTK md.333).

-Şirket müdürlerinin, kendilerini tayin eden yönetim kurulunun süresi içinde vazife görmesi esastır. Bu bakımdan şirket müdürü ile sözleşme yapılırken yönetim kurulunun vazife aşan süreye sari olacak bir tayin yapılmaması gerekir. Şirket müdürlerinin görev süresi hakkında bu kurala aykırı bir durum düşünülüyorsa bu hususta esas sözleşmeye hüküm konulması icap eder (TTK md.344).

KURUMSAL YÖNETİMİN İLKELERİNE UYGUN ESAS SÖZLEŞMELERİN DÜZENLEMESİ

Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Esas Sözleşme

Kurumsal yönetim; "bir şirketin yönetiminde yer alan yönetim kurulu, hissedarlar ve diğer menfaat sahipleri arasındaki ilişkiler dizinidir" şeklinde tanımlanabilir (OECD, 2004: 11).

Kurumsal yönetim uygulamalarında şirketin menfaat sahiplerinin yararı doğrultusunda faaliyet göstermesinden nihai olarak sorumlu olan organ yönetim kuruludur. Yönetim kurulu, genel kurulda hissedarlar tarafından kendisine verilen yetki ile onların menfaatlerini gözetecek bir yönetim oluşturur ve yine bu yetki ve sorumluluklar uyarınca şirkete yön verir. Çalışanların performans hedeflerini de belirleyerek bu doğrultuda kaydedilen aşamayı sürekli izler ve icrayı denetler. Bu çerçevede, pay sahiplerinin menfaatlerinin emanet edileceği üst düzey yöneticilerin seçilmesi, şirket hedefleri doğrultusunda performanslarının ölçülmesi ve gerektiğinde yöneticilerin değiştirilmesi, yönetim kurulunun titizlikle ele alması gereken konulardır (TKYD ve DT, 2006: 9).

Pay sahipleri şirketin oluşması için risk sermayesini bir araya getiren tedarikçiler oldukları için şirkette değer yaratma sürecinde temel rol oynadığı varsayılır (Gregg, 2001: 31). Pay sahipleri birikimlerini şirketlere aktararak kaynak sağlamaktadır. Sağlanan kaynaklarla kurulan şirketler, toplumun diğer kesimlerinin de ihtiyaçlarını giderilmesinde aracılık yaparlar. Çalışanlar şirket kârlı ise daha iyi ücret alır ve aldıkları ücretle gereksinimlerini karşılayarak diğer şirketlerin kârlılığına katkı sağlarlar. Şirket müşterileri şirket ürünlerini kullanarak gereksinimlerini giderirler ya da şirketin sunduğu mal ve hizmetlerin başkalarına ulaşmasına aracılık yaparak gelir elde ederler. Şirket kârlı olduğu sürece tedarikçiler şirkete daha fazla mal ve hizmet sunabilecek böylece onlarda daha fazla gelir elde edebilecektir. Sermaye piyasaları şirketlerin kârlı hisselerinin daha iyi fiyattan satılmasına aracılık edecek ve bu sektörde bulunlar da şirket kârlılığından kâr sağlayacaklarıdır. Devlet şirket kârlarından vergi alacak, bu vergileri de şirket ile doğrudan ilişkisi olmayan kesimlere hizmet olarak sunacaktır. Pay sahiplerinin elde ettiği kâr ise yeni yatırımlarla tekrar ekonomiye kazandırılacaktır. Bu ekonomik sürecin işlemesi şirketin kâr sağlaması ile mümkün olacaktır. O halde yöneticiler ve özellikle yönetim kurulu şirket kârını ne ölçüde arttırabilirler ve bu kârı da menfaat sahiplerine dengeli dağıtımını sağlayabilirse bireysel ve toplumsal fayda da o ölçüde sağlanmış olacaktır (Kılıç, 2009: 149).

Bu açıdan bakıldığında kurumsal yönetim faaliyetlerinin odak noktasını yönetim kurulu oluşturmaktadır fakat bu olgu genel kurulun ve pay sahiplerinin kurumsal yönetimin gündeminin dışında kaldığı şeklinde yorumlanmamalıdır. Anonim ortaklıkta paydan kaynaklanan hakları kullanacak olan özne pay sahibidir. Payın önemsenmesi ve paydan doğan haklara işlerlik kazandırılması, anonim ortaklıktan beklenen yararlar için kaçınılmazdır. Paydan doğan hakların kullanacağı zemin genel kuruldur. Bu açıdan genel kurul anonim ortaklığın kurumsal işleyişi açısından önemli rollerden birini üstlenmektedir. Pay sahibi genel kurul yoluyla yönetsel haklarını kullanabilecek ve mali haklardan yararlanabilecektir (TKYD ve DT, 2008: 3).

TTK' da yönetim organlarının konumu açısından temel hukuki yapıyı belirlemekte, bu hukuki yapının içeriğinin belirlenmesini kuruculara ve pay sahiplerine bırakmaktadır. Kurucular ve pay sahipleri de bu konuda esas sözleşmeden yararlanmaktadır. TTK, genel kurulun ve yönetim kurulunun münhasır yetki alanlarını belirlemekte, bunun ötesinde hangi yetkinin hangi organa tanınacağı konusu esas sözleşme ile belirlenmektedir.
TTK'nun esas sözleşmeye ilişkin 279. maddesinin iki yerinde (TTK md.279/2, bent 6, 7) genel kurula ve yönetim kuruluna ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Buna göre,

1) Şirket işlerini idare ve denetimle yetkili olanların nasıl seçilecekleri, hak ve görevleri ve imzaya yetkili olan kimseler

2) Genel kurulun ne şekilde toplantıya davet edileceği, toplantıların zamanı, oy verme ve müzakerelerin icrası, genel kurulda karar alınması esas sözleşmede mutlaka düzenlenmelidir (TKYD ve DT, 2008: 6).

Bu düzenleme, yönetim kurulu ve genel kurulun hukuki konumunun ayrıntılarının esas sözleşmede düzenlenebileceğini göstermektedir. Esas sözleşme, genel kurulun ve yönetim kurulunun kanunla çizilen ve emredici hükümlerle düzenlendiği için değiştirilemeyen işlevleri dışında, isteğe bağlı nitelikte olan ve ilgili organa ek yetkiler veren kurallar içerebilir (TKYD ve DT, 2008: 6).

KYİ'nin uygulamasının yaygınlaşması, esas sözleşmenin içeriğinin belirlenmesinde, kanunlar ve ilgili mevzuata ek olarak KYİ'ne göre yeni düzenlemelerin yapılması gerekmiştir. KYİ, mevcut düzenlemelere herhangi bir istisna teşkil etmemektedir. Diğer bir ifade ile halka açık anonim şirketlerin mevzuat ile belirlenen yükümlülükleri aynen devam etmektedir. Bununla birlikte, KYİ, mevcut düzenlemelerin ilerisinde prensipler içermekte olup, mevcut mevzuatta ve uygulamada kurumsal yönetim konusunda oluşan eksikliği gidermek ve boşluğu doldurmak amacına yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu anlamda KYİ, ileride mevzuatta yapılacak düzenlemeler için de yol gösterici bir özellik arz etmektedir (SPK, 2005: 4).

KYİ, anonim ortaklıkların iyi ve etkin yönetilmesi için yönetim kurulu üyeleri, kurulun yetkileri ve sorumlulukları ile genel kurulda önemli kararlara katılım ve pay sahiplerinin oy hakları ile ilgili çeşitli ilkeleri belirlenmiş ve bu ilkelerin halka açık şirketlerin esas sözleşmelerinde düzenlenerek uygulanmasını istemiştir.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Niteliklerinin Belirlenmesi ve Pay Sahiplerine Bu Niteliklerle İlgili Bilgilerin Verilmesine İlişkin Esas Sözleşme Düzenlemeleri
Yönetim kurulunun görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirilebilmesi uygun bir yapıda oluşturulmasına bağlıdır. Bu aşamada yönetim kurulu üyelerinin niteliksel özellikleri ve kurul üyelerinin seçimi önem arz etmektedir. KYİ'ne göre, "Yönetim kurulu üyeliğine, prensip olarak yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip, nitelikli belli bir tecrübe ve geçmişe sahip olan kişiler aday gösterilir ve seçilir. Buna ilişkin genel esaslar şirket esas sözleşmesinde yer alır" (SPK, 2005: 47).

Yönetim kurulu üyeliğine aday olan ve seçilenlerin belirli nitelikleri taşıması gereklidir ve bu niteliklerin esas sözleşmede yazılı hale getirilmesi etkin kurumsal yönetim uygulamalarının sağlanabilmesi için gerekli şartlardan biridir. TTK hükümlerine göre (TTK md.312, 336, 347), yönetim kurulu üyeliği için gerçek kişi olmak, pay sahibi olmak, fiili ehliyete sahip olmak ve seçilme engellerinin olmaması aranmaktadır. Kanunda belirtilen hususların yanı sıra KYİ'nin de dikkate alınarak yönetim kurulu üyelerinin niteliklerinin esas sözleşmede belirlenmesi, bir uyum ve birlikteliği ortaya çıkaracak, yönetim kuruluna aday olanların belirlenmesi ve adayların seçimlerinde niteliksel yeknesaklığı sağlamaya katkıda bulunacaktır.

KYİ, yönetim kurulu üyelerinin esas sözleşmeyle niteliklerinin belirlenmesini yeterli görmemiş, yönetim kuruluna seçilecek kişiler için hangi bilgilerin asgari olarak açıklanacağının da esas sözleşmede yer alması gerektiğini belirtmiştir. KYİ'ne göre, "… Adaylar hakkında hangi bilgilerin asgari olarak açıklanacağı hususu şirket esas sözleşmesinde yer alır…" (SPK, 2005: 14). Adayların belirlenmesi ve adaylar için açıklanacak bilgilerin içeriği şeffaflık ilkesinin de bir gereğidir. Bu ilkeye uygun bir kanun hükmü bulunmamaktadır. Bu yüzden ilgili ilkeye ait uygulamalar "esas sözleşmede isteğe bağlı olarak bulunabilen" hususlar olarak esas sözleşmelere eklenebilir.

Birikimli Oy Yöntemine İlişkin Esas Sözleşme Düzenlemeleri

Yönetim kurulunun tüm pay sahiplerinin temsilcisi olduğu kabul edilmektedir. Üyelerin sadece ana pay sahibinin veya birkaç pay sahibinin etkisi ile seçilmesi engellenmeli, azınlık pay sahiplerinin de temsilcilerinin bulunabileceği bir yönetim kurulu oluşturmak için gereken yönetim kurulu üye seçim sistemi belirlenmelidir. Birikimli oy sistemi, azınlık pay sahiplerine de yönetim kuruluna aday belirleme ve seçme imkanı sağladığı için genel kurul oylamalarında ve yönetim kurulu seçiminde kullanılması KYİ'nin bir gereğidir. KYİ'ne göre, "Azınlık pay sahiplerinin yönetim kuruluna temsilci göndermelerini teminen esas sözleşmede birikimli oy kullanma yöntemine yer verilir…" (SPK, 2005: 17); "Yönetim kurulunun seçiminde birikimli oy sisteminin uygulanmasına öncelik verilir. Birikimli oy sisteminin uygulama esasları mevzuat çerçevesinde şirketin esas sözleşmesinde düzenlenir" (SPK, 2005: 50).

TTK'nunda birikimli oy yöntemine ilişkin bir hüküm bulunmazken SPK mevzuatında buna imkan tanınmıştır. SPK'nun Sermaye Piyasası Kanunu (SPKa) madde 22/v hükmüne dayanarak çıkarttığı Seri: IV No: 29 "Sermaye Piyasası Kanuna Tabi Anonim Ortaklıklarının Genel Kurullarında Birikimli Oy Kullanımına İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ" (18.02.2003 tarihli ve 25024 sayılı resmi gazete) ile birikimli oy yöntemine uygulanma imkânı sağlanmıştır. Birikimli oy yönteminin uygulanması SPKa. kapsamındaki ortaklıklarda ihtiyari olup esas sözleşmesinde açıkça hüküm bulunmayan ortaklıklarda birikimli oy kullanılması mümkün değildir. Dolaysıyla birikimli oy kullanma sistemi SPKa'na tabi ve esas sözleşmesinde açık hüküm bulunan anonim şirketlerde uygulama alanı bulabilecektir (Çeker, 2004: 43).

Birikimli oy yöntemi kullanılması ile şirket yönetim ve denetim kurullarında temsil olanağı bulamayan azınlık pay sahipleri, şirket yönetiminde temsil edilme olanağını kazanarak yönetim politikalarının oluşmasında söz sahibi olabileceklerdir. Birikimli oy kullanma, küçük yatırımcıların dışında, kurumsal yatırımcılar açısından da büyük önem taşımaktadır. Yönetimde bir temsilcilerinin olması, bu temsilcinin ortaklığın durumu hakkında bilgi akışını sağlaması, kurumsal yatırımcının ve arkasındaki çok sayıda yatırımcının çıkarlarını koruması olanağını da verecektir (Pulaşlı, 2003: 87). Ayrıca genel kurulları birkaç pay sahipleri grubunun yasal olarak gerçekleştirmek zorunda olduğu bir toplantı durumundan çıkartarak tüm pay sahiplerinin katılımını sağlayacaktır.

Kural olarak anonim ortaklıklarda paylar arasında eşitlik esası kabul edilmiştir. Her pay en az bir oy hakkı verir, dolayısıyla tek bir paya sahip olan kimse de genel kurula katılma hakkına sahiptir (TTK md.373/I). Pay sahipleri genel kurula bizzat katılabilecekleri gibi, kendilerini bir temsilci aracılığıyla temsil ettirebilirler. Temsilcinin esas sözleşmede aksine bir hüküm yoksa, ortaklıkta pay sahibi olması gerekmez (TTK md.360). Kanun sadece nama yazılı pay senetleri için temsil yetkisinin yazılı olarak verilmesini öngörmektedir (TTK md.360). Hamile yazılı pay senetlerinde ise, bu tür senedin zilyedi olduğunu kanıtlayan kimse, ortaklığa karşı oy hakkını kullanmaya yetkilidir (Pulaşlı, 2008: 247). KYİ, "pay sahibi olmayan kişinin temsilci olarak vekaleten oy kullanmasını engelleyen hükümlere esas sözleşmede yer verilemez" (SPK, 2005: 16) ilkesi ile vekaleten oy kullanmanın gerekliliğini ifade etmiştir. Böylece genel kurullarda pay sahiplerinin temsil oranı ve kararlara katılım artacaktır. Pay sahiplerinin çoğunluğu ile kararlar alınmış olacaktır.

Oy Hakkına İlişkin Esas Sözleşme Düzenlemeleri

TTK, oydan yoksun pay senetlerine yer vermemiştir. TTK sisteminde her pay, sahibine kural olarak en az bir oy hakkı verir; fakat esas sözleşme ile oyda imtiyaz yaratılabilir (TTK md.373/I,401). SPKa md14/A ve ona dayanılarak çıkarılan SPK Tebliği ise, Halka Açık Anonim Ortaklıklarda oydan yoksun pay senetleri çıkarılabilmesine izin vermiştir. Bu tür senet sahipleri, genel kurula katılabilir, görüş açıklayabilirler, fakat sadece genel kurulda oy kullanamazlar. Bu yoksunluk karşılığında onlara, esas sözleşme ile bazı imtiyazlar tanınır (Bahtiyar, 2005: 149). KYİ ise, pay sahiplerinin şirket yönetimine katılımının sağlanması ve alınacak karara ilişkin söz hakkının kullanılması amacıyla pay sahiplerinin oy haklarını kaldıran veya engelleyen düzenlemelerin esas sözleşmelerde bulunamayacağını ifade etmiştir. KYİ'ne göre "oy hakkı vazgeçilmez nitelikte bir hak olup, esas sözleşme ile kaldırılamaz ve oy hakkının özüne dokunulamaz" (SPK, 2005: 15).

Yönetim Kurulunun Yetki ve Sorumluluklarına İlişkin Esas Sözleşme Düzenlemeleri

Yönetim kurulunun yetki ve sorumluluklarının bilinmesi yönetim kurulu kadar menfaat sahipleri için de bir gerekliliktir. Yönetim kurulu üyeleri görevlerine talip olurken üstlenecekleri sorumlulukları ve yetkilerini bilmeleri, diğer organlar ve yöneticiler ile yetki çatışmalarını önleyecektir. Bu nedenle yönetim kurulunun yetki ve sorumluluklarının esas sözleşmede belirlenmesi yarar sağlayacaktır. Bu husus kurumsal yönetim ilkelerinde, "Yönetim kurulunun yetki ve sorumlulukları; fonksiyonları ile tutarlı ve hiçbir şüpheye yer bırakmaksızın, her bir

yönetim kurulu üyesi, yönetici ve genel kurula tanınan yetki ve sorumluluklardan açıkça ayrılabilir tanımlanabilir biçimde şirketin esas sözleşmesinde yer alır…." (SPK, 2005: 40) diye belirlenmiştir. TTK'nunda ise 317. maddeden başlayarak yönetim kurulunun yetki ve sorumluluklarına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Burada belirtilmeyen hususlar esas sözleşmede düzenlenebileceği gibi yönetim kurulu üyeleri arasında yetki ve sorumlulukların dağıtılması da esas sözleşmeyle belirlenebilir (TTK md.319). Kanunun boş bıraktığı hususlar "esas sözleşmede isteğe bağlı olarak bulunabilen hususlar" da yer alabilir.

Yönetim Kurulunun Toplantı ve Karar Nisabına İlişkin Esas Sözleşme Düzenlemeleri

Yönetim kurulu şirket faaliyetlerini, yönetim kurulu toplantılarında aldığı kararların uygulanması ile gerçekleştirmektedir. TTK'nun 330-332. maddelerinde yönetim kurulu toplantı ve karar nisabı belirlenmiştir. Yönetim kurulu üye sayısının yarısından bir fazlası ile toplanır. Karar yetersayısı ise mevcut oyların çoğunludur. Bununla birlikte esas sözleşmede farklı yetersayılar kabul edilebilir. KYİ'de, "Yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına esas sözleşmede yer verilir" (SPK, 2005: 46) ilkesiyle bu konunun önemini vurgulamıştır. Toplantı ve karar nisabının esas sözleşmede yer alması yönetim kurulu toplantılarının önemini göstermektedir. Yönetim kurulu toplantı sayısının da esas sözleşme ile belirlenmesi, toplantıların düzenli bir şekilde yapılmasını sağlayacaktır.

Yönetim Kurulunun Şirket İle İlgili İş ve İşlemlerine Yönelik Esas Sözleşme Düzenlemeleri

Yönetim kurulu üyelerinden şirket ile ilgili iyi karar verebilme kabiliyetlerine sahip olmaları, sadakat ve özen ile çalışmaları beklenir (Berghe, 2002: 9). Pay sahipleri, yöneticileri kendi şirketlerinin işlerini yapabilmeleri için seçmişlerdir. Zamanlarının tümünü şirket işlerine ayırmalarını istenmelerinden daha doğal bir beklenti olamaz. Bu nedenle şirket ile iş ve işlem yapabilmeleri veya rekabet edebilmeleri pay sahiplerinin iznine bağlı olabilmelidir. Yönetim kurulu üyelerinin şirket ile işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmeleri konusu KYİ'nde "..Yönetim kurulu üyelerinin şirket ile işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi ancak pay sahiplerinin ¾'ünün onayı ile mümkündür. Bu husus şirket esas sözleşmesinde düzenlenir" (SPK, 2005: 42) ilkesiyle ifade edilmiştir. İlgili maddeye ilişkin olarak TTK'nun 334. maddesinde yönetim kurulu üyelerinin şirketin konusuna giren bir işlemi kendisi veya başkası adına şirket ile yapamayacağı; 335. maddesinde ise yönetim kurulu üyelerinin şirketle rekabet edecek bir uygulama içerisine giremeyeceği ve her iki durumun ortadan kaldırılabilmesi için genel kuruldan izin alınması gerektiği belirtilmektedir. Ancak genel kurulda ¾ çoğunlukla izin alınacağına ilişkin bir hüküm kanunda bulunmamaktadır. Bu ilkenin uygulanması için gereken değişiklik şirket esas sözleşmesinde "esas sözleşmede isteğe bağlı olarak bulunabilen hususlar" olarak yer alabilir.

Pay Sahiplerinin Paylarını Devretmesine İlişkin Esas Sözleşme Düzenlemeleri

Pay sahipleri şirketlerin oluşması için riskli sermayeyi bir araya getiren tedarikçiler oldukları için şirkete ilişkin kararlarını risk ve getiri arasındaki tercihlerine göre belirlemektedirler. Pay sahipleri kabullenmek istemedikleri bir risk düzeyinde şirkete ait paylarını, riski üstlenecek başka bir kişiye devretmek isteyebilirler. Bu durumun gerçekleşmesi pay sahiplerinin bu piyasalara güveninin artmasına, aracılık ve danışmanlık şirketlerinin hizmetlerinin yaygınlaşmasına, dolayısıyla sermayenin tabana yayılmasına ve sermaye piyasalarının gelişmesine katkı sağlayabilecektir. KYİ'nde "Pay sahiplerinin paylarını serbestçe devretmesini zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınılır. Esas sözleşmede pay devrini zorlaştırıcı düzenlemelere yer verilemez" (SPK, 2005: 18), ifadeleri ile pay sahiplerinin pay devirlerini serbestçe yapabilmelerinin gereği vurgulanmıştır.

Senede bağlanmış olsun olmasın, payın serbestçe devredilebilmesi anonim ortaklıklara özgü temel ilkelerden birisidir. Fakat devredilebilirlik mutlak bir kural olmayıp, kanundan veya iradeden doğan istisnaları mevcuttur. Kanun koyucu bazen bizzat ortaklık tüzelkişiliğini, bazen pay sahiplerini, alacaklıları ya da kamu menfaatini koruma düşüncesi ile ortaklığın anonim niteliğine ve payları devir serbestliğine sınırlamalar koymuştur. Bu açıdan özellikle ortaklığı ve ortakları arzu edilmeyen bazı durumlarla karşı karşıya bırakmama amacı etkili olmuştur. Ortaklığın hiç de istenmeyen kişi ve grupların egemenliğine geçmesi önlenmiştir. Kanuni sınırlamaların yanı sıra, pay sahipleri de esas sözleşmeye koyacakları hükümler ile payların devrini bir takım koşullara bağlayabilecekler ve pay sahiplerinin kişiliklerini ön plana çıkarabileceklerdir (Bahtiyar, 2005: 153).

Genel Kurul Toplantı Yerine İlişkin Esas Sözleşme Düzenlemeleri

Şirketin en üst düzey yönetim organı olan genel kurullar tüm pay sahiplerinin katılabileceği ve şirket faaliyetleri hakkında görüşlerini aktarabileceği toplantılardır. Bu yüzden toplantıların yapılacağı yere ilişkin düzenlemelerin esas

sözleşmede bulunması tüm pay sahiplerinin katılım için gereken özeni göstermelerinde önemli bir etken olacaktır. TTK'nun 371. maddesine göre, genel kurulun şirketin merkezinin bulunduğu yerde toplanması lazımdır. Duruma göre toplantıların şirket merkezinden başka bir yerde yapılması uygun görülüyorsa, bu hususun esas sözleşmeye konulacak bir hükümle tespit edilmesi gerekir. KYİ'ne göre ise, "Toplantının şirket merkezinin bulunduğu yerde yapılması esastır. Ancak esas sözleşmede öngörülmek kaydıyla, toplantı pay sahiplerinin çoğunlukta bulunduğu yerde yapılır" (SPK, 2005: 12). Bu ilke ile genel kurul toplantılarının merkez dışında yapılabileceği yer gösterilmektedir. Pay sahiplerinin çoğunluğunun olduğu yerde toplantıyı yapmak suretiyle toplantılara katılımı arttırmak amaçlanmaktadır.

Şirket İçin Önemli Olan Çeşitli Kararların Genel Kurulda Alınması Yönündeki Esas Sözleşme Düzenlemeleri

Kurumsal yönetim anlayışının beklentisi, her bir anonim ortaklıkta organların konumlarının keskin çizgilerle belirlenmesidir. Esas sözleşme yönetim organının örgütlenmesi, hiyerarşik yapısı ve yetki dağılımını net olarak ortaya koymalıdır. Esas sözleşme kanunun çizdiği sınırları ihlal etmemek kaydıyla organlar arasındaki yetki dağılımını belirleyerek genel kurulla yönetim kurulunun karşılıklı konumunu etkileyebilir (TKYD ve DT, 2008: 7). Bazı konular yönetim kurulunun yetkisinde iken, esas sözleşme ile bu yetkiler genel kurula veya genel kurulun yetkisinde olanlar aksine bir hüküm yok ise yönetim kuruluna kaydırılabilir. KYİ, şirket için önemli olan bazı kararların genel kurulda alınması gereğini vurgulamıştır. KYİ'nde "Şirketin sermaye ve yönetim ile mal varlığında değişiklik meydana getiren bölünme ve hisse değişimi, önemli tutardaki maddi/maddi olmayan varlık alım satımı, kiralanması veya kiraya verilmesi veya bağışta ve yardımda bulunulması ile üçüncü kişiler lehine kefalet, ipotek gibi teminat verişmesine ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde esas sözleşmeye hüküm konularak pay sahiplerinin genel kurulda bu tür kararlara katılmaları sağlanır."[1] (SPK, 2005: 15) diye ifade edilmiştir. Bu kararların pay sahiplerinin onayına sunulması şirket içerisinde eşitlikçi ve sorumlu bir yönetim anlayışının gereğidir. Genel kurula kaydırılamayacak olan yetkiler, sadece yönetim kurulunun ve mevcut sistemde halen varlığını sürdüren denetçilerin münhasır yetkileridir.

Etkili bir kurumsal yönetim yapısı, kaynakların hem şirketin tüzel kişiliği hem pay sahipleri hem de diğer menfaat sahipleri için en iyi şekilde kullanılmasını güvence altına alır. Çünkü etkili bir kurumsal yönetim yapısı, şirkete ait kaynakların nasıl değerlendirileceğine karar veren yöneticileri, yaptıkları her türlü işlem ve eylemden dolayı sorumlu tutar, ciddi bir şekilde hesap vermelerini, sürekli gözetim ve denetim altında bulunmalarını ve şirket faaliyetlerini tam şeffaflık içerisinde yürütmelerini sağlar. Böylece, şirket kaynaklarının rasyonel olmayan amaçlar için kullanılması engellenmiş veya azaltılmış olur (Paslı, 2004: 33). Bu nedenle ifade edilen ilkelerin esas sözleşmede yer alması kurumsal yönetim uygulamalarında etkinliği arttırmak ve iyi yönetim kurallarını şirketin anayasası konumundaki esas sözleşmeye koyarak tüm kesimlerin bu ilkelere uyumunu sağlamaktır. Böylece yönetim kurullarının başarısını arttırmaya katkı sağlayacaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve bu amaca ulaşmak için izlenen yol aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; SPK'nun KYİ'nde "…esas sözleşmede yer alır/bulunur/konmalıdır/ düzenlenir vb." ibareleri ile açıkça ifade edilen ilkelerin, 2009 yılının 2. çeyreğinde İstanbul Menkul Kıymetler Borsası 50 endeksinde yer alan şirketlerin esas sözleşmelerinde bulunup bulunmadığı belirlemektir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli olarak, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan tarama modeli kullanılmıştır. Halka açık şirketlerin internet sitelerinden elde edilen esas sözleşmeler taranarak araştırma sorularına cevaplar aranmıştır. Bu haliyle araştırma betimsel bir çalışmadır ve durum tespiti içermektedir.

Araştırma Soruları

KYİ'nde ifade edilen ve esas sözleşmelerde düzenlenmesi istenilen 11 ilkeye ilişkin aşağıdaki 13 araştırma sorusu hazırlanmıştır.

[1] Bu ilke üç kısma ayrılarak üç ayrı soru oluşturulmuştur. Uygulamadaki 11, 12 ve 13. sorular esas sözleşmelerin bu ilkeye uygunluğunu belirlemek içindir.

1. Şirketin esas sözleşmesinde yönetim kuruluna üye olarak seçilecek kişilerini niteliklerine ilişkin düzenleme/ler var mı?
2. Şirketin esas sözleşmesinde genel kurulda yönetim kurulu üyeliği seçimlerinde adaylar hakkında hangi bilgilerin asgari olarak açıklanacağına ilişkin düzenleme/ler var mı?
3. Şirketin esas sözleşmesinde, yönetim kurulu üyelerinin seçiminde birikimli oy sisteminin uygulama esaslarına ilişkin düzenleme/ler var mı?
4. Şirketin esas sözleşmesinde oy hakkını kaldıran veya engelleyen düzenleme/ler var mı?
5. Şirketin esas sözleşmesinde pay sahibi olmayan kişilerin vekâleten oy kullanmasını engelleyen düzenleme/ler var mı?
6. Şirketin esas sözleşmesinde yönetim kurulunun yetki ve sorumluluklarına ilişkin, diğer yönetim organlarının ve yöneticilerin yetki ve sorumluluklarından ayrı, açık ve anlaşılır biçimde düzenleme/ler var mı?
7. Şirketin esas sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına ilişkin düzenleme/ler var mı?
8. Şirketin esas sözleşmesinde yönetim kurulu üyelerinin şirket ile işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi için genel kurulda pay sahiplerinin ¾ onayı ile izin alınacağına ilişkin düzenleme/ler var mı?
9. Şirketin esas sözleşmesinde pay devrini zorlaştırıcı düzenleme/ler var mı?
10. Şirketin esas sözleşmesinde genel kurul toplantılarının yapılacağı yere ilişkin düzenleme/ler var mı?
11. Şirketin esas sözleşmesinde şirketin sermaye ve yönetim yapısı ile malvarlığında değişiklik meydana getiren bölünme ve hisse değişimine ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde düzenleme/ler var mı?
12. Şirketin esas sözleşmesinde önemli tutardaki maddi/maddi olmayan varlık alım/satımı, kiralanması veya kiraya verilmesi veya bağış ve yardımda bulunulmasına ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde düzenleme/ler var mı?
13. Şirketin esas sözleşmesinde üçüncü kişiler lehine kefalet, ipotek gibi teminat verilmesine ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde düzenleme/ler var mı?

Araştırma Dönemi ve Örneklem Seçimi
Araştırma dönemi 2009 yılını 2 çeyreğini kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemi İMKB 50 endeksinde yer alan şirketlerden oluşturulmuştur.

Araştırmanın Sınırlılıkları
Araştırmada 2009 yılının 2 çeyreğinden sonra esas sözleşmelerde yapılan değişiklikler dikkate alınmamıştır.

Soruların oluşturulmasında KYİ'nde (T) ile tercihli olduğu belirtilen veya açıkça esas sözleşmede bulunur/düzenlenir vb. kelimelerle ifade edilmeyen ilkeler dikkate alınmamıştır.

Esas sözleşmelerde, kanundaki ilgili maddeler uygulanır veya bu sözleşmede bulunmayan konularda ilgili mevzuat uygulanır gibi mevzuata yapılan atıflar dikkate alınmamıştır.

Araştırma Verilerinin Elde Edilmesi ve Değerlendirilmesi
Araştırma sorularının cevaplandırılmasında, şirketlerin internet sitelerinde yayınlanan 2009 yılına ilişkin esas sözleşmeler temel alınmıştır.

Araştırma soruları madde numaraları ile Ek 1' deki Tablo 11'de yatay olarak sıralandırılmıştır. Dikey sütunda ise 2009 yılının 2. çeyreğinde İMKB 50 endeksinde yer alan şirketler borsa kodlarıyla sıralandırılmıştır.[2] Sorulara verilen cevaplar evet ise 1, hayır ise 2 rakamı kullanılmıştır. Sorulardan 4, 5, ve 9 soruya hayır (2), diğerlerine ise evet (1) cevabı verilmesi esas sözleşmelerin KYİ'ne uygun olduğunu göstermektedir. Tüm soruların cevapları yüzde analizi yapılarak, esas sözleşmelerin hangi ilklere uygun olduğu belirtilmiş, eksiklikler ortaya konulmuştur. Yapılan açıklamalara göre sonuçlar şu şekildedir.

BULGULAR VE YORUM
Aşağıdaki bulgular Ek 1' de verilen Tablo 11'e dayanarak oluşturulmuş, şu ana kadar yapılan açıklamalar çerçevesinde yorumlanmıştır.

[2] İMKB 50 listesinde yaralan şirketlerde Bandırma Gübre Fabrikaları AŞ.'a (Bagfas) ait esas sözleşme okunamadığından değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Tablo 1: Şirketin esas sözleşmesinde yönetim kuruluna üye olarak seçilecek kişilerin niteliklerine ilişkin düzenleme/ler var mı? (Soru 1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	12	24,5	24,5	24,5
	Hayır	37	75,5	75,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 1'e göre İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %24,5'inde (12 şirket) yönetim kurulu üyeliğine aday gösterilecek ve seçilecek kişilere ilişkin genel esaslar şirket esas sözleşmesinde yer almakta; %75,5'inde (34 şirket) yer almamaktadır. KYİ açısından bu ilkenin her şirket tarafından uygulanması en ideal olanıdır. Bu sonuç bize yönetim kurulu seçiminde yasal sınırlarla yetinildiğini göstermektedir.

Tablo 2: Şirketin esas sözleşmesinde genel kurulda yönetim kurulu üyeliği seçimlerinde adaylar hakkında hangi bilgilerin asgari olarak açıklanacağına ilişkin düzenleme/ler var mı? (Soru 2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	4	8,2	8,2	8,2
	Hayır	45	91,8	91,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 2'ye göre İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %8,2'inde (4 şirket) genel kurulda yönetim kurulu üyeliği seçimlerinde adaylar hakkında hangi bilgilerin asgari olarak açıklanacağına ilişkin düzenleme esas sözleşmelerinde yer alırken; %91,8'inde (45 şirket) esas sözleşmelerinde yer almamaktadır. Bu sonuç incelenen şirketlerin genel kurul toplantılarında yönetim kurulu adayları hakkındaki bilgilerin açıklanmasında bir bütünlüğün oluşmadığını ortaya koymaktadır. Şeffaflık ilkesi gereği, yönetim kuruluna aday olanlar hakkında açıklanması gereken asgari bilgilerin esas sözleşmeye yazılarak uygulanması, yönetim kurulu üyelerini seçecek pay sahiplerine fayda sağlayacaktır. Pay sahiplerinin yönetim kurulu adaylarının niteliklerini karşılaştırılarak, şirketi yönetecek ve temsil edecek en uygun adayları belirlemelerinde kolaylık sağlanacaktır.

Tablo 11'de de görüldüğü gibi, şirketin esas sözleşmesinde, yönetim kurulu üyelerinin seçiminde birikimli oy sisteminin uygulama esaslarına ilişkin düzenleme/ler var mı? şeklindeki 3. soruda, İMKB 50 endeksinde yer alan 49 şirketin tamamında bu tür bir düzenlemenin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç şirketlerde azınlık pay sahiplerinin yönetim kuruluna aday belirlemede etkisiz kaldıklarını, ana pay sahiplerinin kendi seçtiği kişilerin yönetim kurulunda bulunmasını sağlayarak yönetim politikalarının oluşmasında söz sahibi oluğunu göstermektedir.

Birikimli oy yönteminin kullanılması ile yönetim kurulunda azınlık pay sahiplerinin yönetime katılımı sağlanarak, şirketin temsil edilme oranı artacak ve olası çıkar çatışmalarının azalması sağlanacaktır. Aksi takdirde yönetim kurulunun tarafsız karar vermesi zorlaşacak ve çıkar çatışmalarında ana pay sahiplerinin çıkarlarına öncelik verilmesi söz konusu olabilecektir.

Tablo 11'de görüldüğü gibi "Şirketin esas sözleşmesinde oy hakkını kaldıran veya engelleyen düzenleme/ler var mı?" şeklindeki 4. soruya endekste yer alan tüm şirketler de böyle bir düzenlemenin olmadığı belirlenmiştir. Bu durum pay sahiplerinin genel kurulda oy haklarını serbestçe kullanabileceklerini göstermektedir.

Tablo 11'de görüldüğü gibi "şirketin esas sözleşmesinde pay sahibi olmayan kişilerin vekaleten oy kullanmasını engelleyen düzenleme/ler var mı?" şeklindeki 5 soruya endekste yer alan 49 şirketin tamamında bu tür bir düzenlemenin olmadığı belirlenmiştir. Gerek oy hakkı kullanımının engellenmemesi gerekse pay sahibi olmayan

kişilerin vekaleten oy kullanabilmeleri alınan kararlara katılımın yüksek olmasını ve kararların daha sağlıklı alınabilmesini sağlayacaktır.

Tablo 3: Şirketin esas sözleşmesinde yönetim kurulunun yetki ve sorumluluklarına ilişkin, diğer yönetim organlarının ve yöneticilerin yetki ve sorumluluklarından ayrı, açık ve anlaşılır biçimde düzenleme/ler var mı? (Soru 6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	29	59,2	59,2	59,2
	Hayır	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 3'e göre, İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %59,2'sinde (29) yönetim kurulunun yetki ve sorumlulukları, diğer yönetim organları ve yöneticilerin yetki ve sorumluluklarından ayrı, açık ve anlaşılır bir biçimde esas sözleşmelerinde düzenlenmişken; %40,8 'inde (20 şirket) düzenlenmemiştir. Bu sonuç şirketlerin %59,2 sinin (29) yasal sınırlarla yetinmeyerek yönetim kurulunun yetki ve sorumluluklarını esas sözleşmede belirttiklerini, böylece yönetim kurulunun çalışma alanını belirleyerek daha etkin olmasına katkı sağladıklarını göstermektedir. KYİ açısından tüm şirketlerin bu ilkeyi uygulaması en iyi sonuç olacaktır. Yönetim kurulu üyelerinin kendi yetki ve sorumluluklarını bilmesi, diğer organlar ve yöneticiler ile yetki çatışmalarını önleyecektir. Üyelerin pay sahiplerine ve tüm menfaat sahiplerine karşı hesap verme yükümlülüğünü yerine getirmesini sağlayacaktır. Menfaat sahiplerinin yönetim kurulunun yetki ve sorumluluklarını bilmesi, yönetim kurulunun ve üyelerin şirket performansına sağlamış oldukları katkının belirlenmesini sağlayacak, ortaya çıkan veya çıkabilecek sorunlarda kimin sorumlu olduğu tespit edilerek, ilgili kişiden hesap sorma imkânı sağlayacaktır.

Tablo 4: Şirketin esas sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına ilişkin düzenleme/ler var mı? (Soru 7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	37	75,5	75,5	75,5
	Hayır	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 4'e göre İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %75,5'inde (37 şirket) yönetim kurulu toplantı ve karar nisabı şirket esas sözleşmesinde yer almaktadır; %24,5'inde (12 şirket) ise bu ilke esas sözleşmelerinde yer almamaktadır. Bu sonuç şirketlerin %75,5'inin toplantı ve karar nisabını esas sözleşmelerine yazarak yönetim kurulu toplantılarının nasıl yapılacağını önceden belirlediğini ortaya koymakta, %24,5'ini oluşturan 12 şirketin ise yasal düzenlemeler ile yetindiğini göstermektedir. Şirketlerin ayrı sektörlerde faaliyet göstermeleri nedeniyle yönetim kurullarının toplantı sıklığı değişebilmektedir. Ayrıca toplantılarda alınacak kararların içeriği de nisabı oluşturmada göz önünde bulundurulması gereken unsurlardır. Bu yüzden yapılacak toplantıların ve alınacak kararların şirketin kendi koşullarına göre değerlendirilmesi ve bu yönde bir toplantı ve karar nisabı belirlenerek, esas sözleşmelerine yazılması yönetim kurulunun etkin çalışmasına katkı sağlayacaktır.

Tablo 5: Şirketin esas sözleşmesinde yönetim kurulu üyelerinin şirket ile işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi için genel kurulda pay sahiplerinin ¾ onayı ile izin alınacağına ilişkin düzenleme/ler var mı? (Soru 8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	4	8,2	8,2	8,2

	Hayır	45	91,8	91,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 5'e göre İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %8,2 sinde (4 şirket) yönetim kurulu üyelerinin şirket ile işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi ancak pay sahiplerinin 3/4 onayı ile mümkün olacağına ilişkin husus şirket esas sözleşmesinde yer almaktadır; %91,8'inde (45 şirket) ise bu ilke esas sözleşmelerinde yer almamaktadır. Buna göre, şirketlerin neredeyse tamamının yasal düzenlemeleri dikkate aldığı ve bu konudaki kararların genel kurulda çoğunlukla alınabileceği belirlenmiş ancak ¾ oranı dikkate alınmamıştır. Bu özellik arzeden bir karar olması nedeniyle KYİ'ne uygun olarak ağırlaştırılmış yetersayılarla alınmasında fayda vardır.

Tablo 6: Şirketin esas sözleşmesinde pay devrini zorlaştırıcı düzenleme/ler var mı? (Soru 9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	20	40,8	40,8	40,8
	Hayır	29	59,2	59,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 6'ya göre İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %40,8'inde (20 şirket) pay devrini zorlaştırıcı düzenleme/ler esas sözleşmelerinde bulunmakta; %59,2'inde (29 şirket) ise bulunmamaktadır. Esas sözleşmelerinde pay devrini zorlaştırıcı düzenlemeler bulunan şirketler incelendiğinde, bankacılık ve iletişim sektöründeki şirketler ile yabancı uyruklu şirketlerin olduğu görülmektedir. Bu durum ilgili mevzuattan kaynaklanabileceği gibi pay sahiplerinin kişiliklerinin ön plana çıkarıldığının göstergesi de olabilir. Şirketlerin istenmeyen kişi ve grupların egemenliğine geçmesi önlenmeye çalışılmaktadır. Pay devrini kısıtlamaya yönelik düzenlemeler hamiline değil, nama yazılı paylar için uygulanmaktadır. Bu durumda esas sözleşmelerinde pay devrini zorlaştırıcı düzenlemeler bulunan şirketlerin oranı % 40,8 olsa bile bu oranın kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Tablo 7: Şirketin esas sözleşmesinde genel kurul toplantılarının yapılacağı yere ilişkin düzenleme/ler var mı? (Soru 10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	45	91,8	91,8	91,8
	Hayır	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 7'ye göre İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %91,8'inde (45 şirket) genel kurul toplantılarının yapılacağı yere ilişkin düzenleme/ler esas sözleşmelerinde bulunmakta; %8,2'inde (4 şirket) ise bulunmamaktadır. Bu oran neredeyse tüm şirketlerin esas sözleşmelerinde genel kurul toplantılarının yapılacağı yere ilişkin düzenlemelerin bulunduğunu ve bu ilkeye uyulduğunu göstermektedir.

Tablo 8: Şirketin esas sözleşmesinde şirketin sermaye ve yönetim yapısı ile malvarlığında değişiklik meydana getiren bölünme ve hisse değişimine ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde düzenleme/ler var mı? (Soru 11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	8	16,3	16,3	16,3
	Hayır	41	83,7	83,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 8'e göre İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %16,3'ünde (8 şirket) şirketin sermaye ve yönetim yapısı ile malvarlığında değişiklik meydana getiren bölünme ve hisse değişimine ilişkin kararların genel kurulda alınmasına yönünde düzenleme/ler esas sözleşmelerinde yer almakta; %83,7' sinde (41 şirket) ise yer almamaktadır. Bu durum şirketlerin sadece %16.3'ünde şirketin sermaye ve yönetim yapısı ile mal varlığında değişiklik meydana getiren bölünme ve hisse değişimi konusundaki kararların genel kurulun yetkisi dahilinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 9: Şirketin esas sözleşmesinde önemli tutardaki maddi/maddi olmayan varlık alım/satımı, kiralanması veya kiraya verilmesi veya bağış ve yardımda bulunulmasına ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde düzenleme/ler var mı?(Soru 12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	4	8,2	8,2	8,2
	Hayır	45	91,8	91,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 9'a göre İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %8,2'sinde (4 şirket) önemli tutardaki maddi/maddi olmayan varlık alım/satımı, kiralanması veya kiraya verilmesi veya bağış ve yardımda bulunulmasına ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde düzenleme/ler esas sözleşmelerinde bulunmakta; %91,8' inde (45 şirket) ise bu ilke esas sözleşmelerinde yer almamaktadır. Buna göre, şirketlerin %8,2'sinde, önemli tutardaki maddi/maddi olmayan varlık alım/satımı, kiralanması veya kiraya verilmesi veya bağış ve yardımda bulunulmasına ilişkin konulardaki kararlar, yönetim kurulu değil genel kurul tarafından alınmaktadır. Bu konularda yetki yönetim kurulundan genel kurula devredilmiştir.

Tablo 10: Şirketin esas sözleşmesinde üçüncü kişiler lehine kefalet, ipotek gibi teminat verilmesine ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde düzenleme/ler var mı? (Soru 13)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	2	4,1	4,1	4,1
	Hayır	47	95,9	95,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Tablo 10'a göre İMKB 50 listesinde yer alan 49 şirketin %4,1'inde (2 şirket) üçüncü kişiler lehine kefalet, ipotek gibi teminat verilmesine ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde düzenleme/ler esas sözleşmelerinde bulunmakta; %91,8' inde (47 şirket) ise bu ilke esas sözleşmelerinde yer almamaktadır. Buna göre şirketlerin neredeyse tamamında, üçüncü kişiler lehine kefalet, ipotek gibi teminat verilmesine ilişkin konulardaki kararlar, genel kurul tarafından alınmamaktadır. Bu konularda kararlar yönetim kurulunun yetkisinde kalmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Esas sözleşme şirketin başlangıcından sona ermesine kadar tüm hususlarda önemli olabilecek temel bir belge ve şirketin anayasası niteliğindedir. Tüm faaliyetlerin yerine getirilmesinde dayanak oluşturan temel düzenlemeleri içerir, her durumda ortaklığın temel hukuk kaynağıdır. Önemli olan bu kaynağın verimli ve kararlı bir şekilde kullanılmasıdır. TTK, organların konumu açısından temel hukuki yapıyı belirlemekte, bu hukuki yapının içeriğinin belirlenmesini kuruculara ve pay sahiplerine bırakmaktadır. Kurucular ve pay sahipleri de bu konuda esas sözleşmeden yararlanmaktadır. TTK, genel kurulun ve yönetim kurulunun münhasır yetki alanlarını belirlemekte, bunun ötesinde hangi yetkinin hangi organa tanınacağı konusu esas sözleşme ile belirlenmektedir. İçeriğin belirlenmesinde kurumsal yönetim ilkelerinden de yararlanılmaktadır.

Yönetim kurulu, kanun ve esas sözleşme düzenlemelerine göre şirketle ilgili tüm faaliyetleri yerine getirmekle yükümlü olan organdır. Kurumsal yönetim ilkeleri gereğince yönetim kurulu sadece pay sahiplerinin değil tüm menfaat sahiplerinin temsilcisi konumundadır. Tüm menfaat sahiplerini temsilen anonim şirketi yönetir, temsil eder ve menfaat sahiplerinin çıkarlarını gözetir. Bu nedenle esas sözleşmenin ve şirket içi diğer düzenlemelerin menfaat sahiplerinin hak ve çıkarlarını koruyacak şekilde kurumsal yönetim ilkelerine uygun olarak değiştirilmesi önem arz etmektedir. Özellikle şirketlerin esas sözleşmelerinin yönetim kurulu ile ilgili düzenlemelerinin kurumsal yönetim ilkeleri açısından yeniden düzenlenmesinde fayda vardır. Üstelik esas sözleşme hükümleri anonim şirketlerle ilgili emredici hükümler dışındaki bütün hükümlerden önce gelmektedir.

Yönetim kurulunun görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi, belirli niteliklere ve tecrübeye sahip ve tüm hissedarları temsil eden bir yapıda oluşturulmuş olmasına bağlıdır. Yönetim kurulunun yetki ve sorumluluklarının, toplantılarda kararın alınabilmesi için aranan nisapların önceden belirli olması yönetim kurulunun şeffaf ve belirli bir ortamda çalışmasına imkân sağlayacaktır. Ayrıca kurul üyelerinin şirket konusuna giren bir işle ilgili olarak şirketle işlem yapması ya da şirketle rekabet etmesinin önü açılmak isteniyorsa genel kurulda alınacak karara mümkün olduğunca çok pay sahibinin katılımı sağlanmalıdır. Bu da 3/4 gibi ağırlaştırılmış karar nisaplarıyla olacaktır.

Yönetim kurulu, kurumsal yönetim faaliyetlerinin odak noktasını oluşturmasına rağmen genel kurul ve pay sahipleri de kurumsal yönetimin dışında düşünülemez. Paydan doğan haklar genel kurulda kullanılmaktadır. Azınlık pay sahiplerinin haklarını korumak için birikimli oy sistemine ilişkin düzenlemeye esas sözleşmede yer verilmelidir. Pay sahipleri genel kurula bizzat katılabilecekleri gibi temsilci aracılığıyla da katılabilmelidir. Esas sözleşme ile pay sahibi olmayan kimsenin temsilci olarak oy kullanabilmesi engellenmemelidir. Oy hakkı pay sahibi için vazgeçilmez nitelikte bir haktır, esas sözleşme ile kaldırılmamalıdır. Genel kurul toplantılarının şirket merkezinin bulunduğu yerde yapılması esastır, fakat esas sözleşmede belirtilmek şartıyla pay sahiplerinin çoğunluğunun olduğu yerde yapılması sağlanabilir. Böylece toplantılara katılım oranı artacaktır.

Esas sözleşme kanunun çizdiği sınırları ihlal etmemek kaydıyla organlar arasındaki yetki dağılımını belirleyerek genel kurulla yönetim kurulunun karşılıklı konumunu etkileyebilir. Böylece genel kurulunun yetkisine bırakılması istene konular şirketin yönetim etkinliğinin sağlanabilmesi için esas sözleşme ile yönetim kurula kaydırılabilir. KYİ göre, şirketin sermaye ve yönetim yapısı ile malvarlığında değişiklik meydana getiren bölünme ve hisse değişimi, önemli tutardaki maddi/maddi olmayan varlık alım/satımı, kiralanması veya kiraya verilmesi veya bağış ve yardımda bulunulması, üçüncü kişiler lehine kefalet, ipotek gibi teminat verilmesine ilişkin konularda en yetkili organ genel kurul olması istenirken, etkin ve hızlı karar alınmasını sağlamak için bu konulardaki yetkiler yönetim kuruluna verilebilir.

İyi bir yönetim, hukuki ve cezai müeyyideler yerine eşitlikçi, şeffaf, hesap verilebilir, sorumlu ve etik ilkelere dayalı olarak oluşturulan birtakım yol gösterici davranış kuralları ile sağlanmalıdır. Bu davranış kuralları bugün kurumsal yönetim ilkeleri olarak belirlenmiştir ve bir çeşit yumuşak hukuk olarak adlandırılmaktadır (Ansay, 2005: 62).

KAYNAKÇA

Ansay, T. (2005), **Anonim Şirketler Hukuku Nereye Gidiyor?** Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.

Bahtiyar, M. (2005), **Ortaklıklar Hukuku,** İstanbul: Beta Yayım Dağıtım A.Ş.

Berghe, L. van den, (2002), **Corporate Governance in a Globalising World: Convergence or Divergence ?: A European Perspevtive**, Hingham, USA: Kluwer Academic Publishers.

Çeker, M. (2004) *"Anonim Ortaklıklarda Pay Sahiplerinin Yönetime Katılması"*, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13/1: 37-56.

Çevik, O. N. (2002), **Anonim Şirketler**, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.

Gregg, S. (2001), *"Stakeholder Theory What It Means For Corporate Governance"*, **Policy,** 7/2: 33-38.

Kılıç, M. (2009), **Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik**, (Editör: Senem Besler) İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş.

OECD. (2004), Principles Of Corporate Governence, http://www.oecd.org/ dataoecd/32/18/31557724.pdf, 10.Temmuz.2006.

Paslı, A. (2004). **Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetim (Corporate Governance),** İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş.

Pulaşlı, H. (2003), **Corporate Governance Anonim Şirket Yönetiminde Yeni Bir Model (Kurumsal Yönetim),** Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.

Pulaşlı, H. (2008), **Şirketler Hukuku Temel Esaslar**, 6. Baskı, Adana: Karahan Kitabevi,

SPK. (2005), Kurumsal Yönetim İlkeleri, http://www.spk.gov.tr, (31.12. 2008)

TKYD ve DT. (2006), **Nedir Bu Kurumsal Yönetim?** Kurumsal Yönetim Serisi.

TKYD ve DT. (2008), **Kurumsal Yönetim İlkeleri Bağlamında Genel Kurulun ve Yönetim Kurulunun Karşılıklı Konumu**, Kurumsal Yönetim Serisi.

Türk Ticaret Kanunu, http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/997.html (15.06.2009).

Ek 1

Tablo 11: Sorular ile Cevapların Dökümü (1 Evet; 2 Hayır)

BORSA KODU	**S1**	**S2**	**S3**	**S4**	**S5**	**S6**	**S7**	**S8**	**S9**	**S10**	**S11**	**S12**	**S13**
AKENR	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
AKBNK	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
AKGRT	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
ALBRK	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2
AEFES	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
ANSGR	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
ARCLK	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
ASYAB	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
AYGAZ	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
BIMAS	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
CCOLA	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2
DOHOL	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
DYHOL	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
ECILC	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
ENKAI	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
EREGL	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
GARAN	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
GUBRE	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
HURGZ	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
IHLAS	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
ISCTR	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
ISGYO	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2

KRDMD	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
KCHOL	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
KOZAA	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
NTHOL	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
PETKIM	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
PTOFS	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
SAHOL	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
SELEC	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
SNGYO	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
SKBNK	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
SISE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
HALKB	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2
TEBNK	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
TSKB	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
TAVHL	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
TKFEN	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
TOASO	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
TRKCM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
TURCAS	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
TCELL	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
TUPRAS	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
THYAO	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
TTKOM	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
ULKER	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
VAKBN	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2
VESTEL	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2
YKBNK	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Ticari Yoğunlaşma Kapsamında Türkiye'nin Küresel Ölçekli Dış Ticaret Analizi

Hüseyin Altay[1] Fatih Çelebioğlu[2] Ali Şen[3]

Özet: Bu çalışmanın amacı Türkiye'nin ihracat, ithalat ve genel olarak dış ticaret ilişkilerini yoğunlaşma kapsamında incelemektir. Bu amaç doğrultusunda da Türkiye'nin ticari ilişkilerini belirleyen temel faktörlere ulaşmak hedeflenmektedir. İhracat ve İthalat Yoğunluk Endekslerinin kullanıldığı çalışma toplam 68 ülkeye ait 2000 ile 2007 yılları arasındaki verileri kapsamaktadır. Elde edilen sonuçlar ise, Türkiye'nin; ticari anlaşmalar yanında ortak sınır, dil, tarih, kültür ve geleneksel bağların bulunduğu ülkelerle karşılıklı olarak daha yoğunlaşmış ticari ilişkiler gerçekleştirdiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Dış Ticaret, Ticari Yoğunluk, İhracat Yoğunlaşma Endeksi, İthalat Yoğunlaşma Endeksi, Türkiye

The Analysis of Turkey's Global Scale Foreign Trade in Scope of Trade Intensively

Abstract: The aim of this paper is to investigate in scope of intensively export, import and generally foreign commercial relations of Turkey. For this purpose, to reach the basic factors that determine Turkey's commercial relations are being aimed. The study that being used Export and Import Intensity Index is including data set in period of 2000-2007 for 68 countries. The results are showing that in addition to international trade agreements, Turkey's commercial relations is more intensively actualizing with countries that have common border, language, history, culture and traditional ties.

Key Words: Foreign Trade, Trade Intensive, Export Intensive Index, Import Intensive Index, Turkey

GİRİŞ

Ülkeler arasında gerçekleşen ticari ilişkileri açıklamaya çalışan dış ticaret teorileri incelendiğinde, teorilerin genel olarak *endüstriler-arası* ve *endüstriler-içi* ticareti açıklayan teoriler olarak iki alanda toplandığı görülmektedir. Diğer ifadesiyle dış ticaret teorileri, ülkeler arasında gerçekleşen ticaretin belli bir kısmını ülkeler arasındaki farklı üretim faktörlerinin varlığı ile açıklarken, belli bir kısmını ise benzer üretim faktörlerinin varlığına dayandırmaktadır.

*Endüstriler- arası ticaret;*bir endüstrideki ürünlerin farklı bir endüstride üretilen ürünlerle değiştirildiği durumu ifade eder (Greenaway, 1985,s.29). Daha geniş bir bakış açısıyla endüstriler-arası ticaret, farklı faktör yoğunluklarına bağlı olarak farklı verimlilik düzeylerindeki ürünlerde uzmanlaşma sağlayan ülkeler arasındaki farklı ürünlere dayalı ticarettir. *Endüstri-içi ticaret* ise; benzer ürünlerin ticareti (Greenaway, 1985, s.29), benzer ürün gruplarının kendi arasındaki ticareti (Balassa, 1963, s.178) veya, benzer endüstrilerde üretilmiş ürünlerin ticareti (Hummels ve Levinsohn, 1993, s.445), hatta bazı durumlarda aynı ürünlerin ticareti (Adler, 1970, s.177), farklı bir bakış açısıyla da, çokuluslu şirketler ve onların yabancı ortakları arasındaki ticareti (Root, 1990, s.110), ve en geniş anlamıyla ise, benzer faktör yoğunluğuna sahip ülkelerin aynı ya da benzer ürünleri eşanlı olarak ihraç ve ithal etmeleridir (Pugel, 2004, s.92) şeklinde tanımlanmaktadır.

Dış ticaret teorilerindeki bu açıklamalara göre ülkeler arasındaki ticaretin temelde, tam rekabet ve ölçeğe göre sabit getiri varsayımlarıyla açıklanan *endüstriler-arası* ticaret olduğu kadar, eksik rekabet ve ölçeğe göre artan getiri varsayımlarıyla açıklanan *endüstri-içi ticaret* şeklinde de gerçekleştiğidir. Faktör yoğunluğundaki farklılıklara dayanan farklı faktör maliyetleri *karşılaştırmalı üstünlükler* nedeniyle ülkeler arasında ticarete neden olurken, özellikle benzer faktör yoğunluğuna ve talep yapısına sahip gelişmiş ülkeler arasında da ticaretin yoğun olarak gerçekleştiği ampirik çalışmalarla ispatlanmıştır.

[1] Yrd. Doç. Dr. Bilecik Üniversitesi İ.İ.B.F İktisat Bölümü, huseyin.altay@bilecik.edu.tr
[2] Yrd. Doç. Dr. Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F İktisat Bölümü, fcelebi@dumlupinar.edu.tr
[3] Yrd. Doç. Dr. Dumlupınar Üniversitesi İ.i.B.F İktisat Bölümü, ali_sen71@hotmail.com

Ülkeler arasında bu farklı nedenlerle gerçekleşen ticareti ortak paydada buluşturan Salvatore (1990, s.153) açısından ise, endüstriler-arası ticaret "*doğal karşılaştırmalı üstünlükleri*", endüstri-içi ticaret ise "*kazanılmış karşılaştırmalı üstünlükleri*" ifade etmektedir. Bu kapsamda Helpman ve Krugman (1985)'a göre de, "*endüstriler-arası ticaret varlığını devam ettirmektedir, ancak bu durum endüstri-içi ticaretteki gelişmeler karşısında mutlak gücünü kaybetme eğilimindedir*".

Dış ticaret konusu genel olarak değerlendirildiğinde; ülkeler arasında gerçekleşen ticari ilişkiler, farklı faktör yoğunluklarına bağlı olarak ülkelerin farklı endüstrilerde sağlamış oldukları uzmanlaşma düzeyleri, farklı gelişmişlik düzeyleri, ülkeler arasındaki yakınlık ve uzaklıklar, ortak sınırların varlığı, aynı dilin konuşulması, ortak tarihi geçmiş, birbirlerine yakın kültürel-geleneksel özellikler ve kendi aralarındaki ticari anlaşmalar gibi kriterlere bağlı olarak gerçekleşir[4]. Bu kapsamda bizde bu çalışmada, ilgili kriterler çerçevesinde Türk dış ticareti üzerinde belirleyici olan temel faktörleri "*Ticari Yoğunlaşma*" kapsamında belirlemeye çalışacağız.

TİCARİ YOĞUNLAŞMANIN ANLAMI

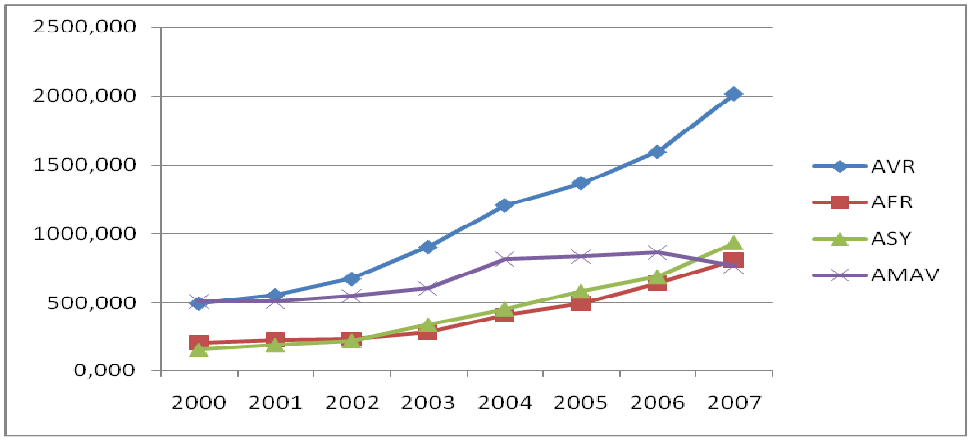
Ticari yoğunlaşma kavramı, iki ülke arasındaki ticari ilişkinin diğer ülkelerle karşılaştırılmasına dayanır. Daha açık ifadesiyle, A ülkesinin B ülkesine yaptığı ihracat/ithalat oranı, B ülkesine yapılan diğer tüm ülkelerin (*dünya*) ihracat/ithalat ortalamasının üzerinde ise Aülkesinin B ülkesiyle ihracat/ithalat yoğunlaşması içerisinde olduğu kabul edilir.

Örneğin Türkiye, kendi açısından en fazla ihracatı Almanya'ya yapıyor olabilir, ancak Türkiye'nin ihracat ortalaması Almanya'ya ihracat gerçekleştiren diğer tüm ülke ortalamalarının altında seyrediyorsa bu durum Türkiye'nin Almanya ile ihracat yoğunlaşması sağlayamadığı anlamına gelecektir. Aksine, Türkiye'nin Kırgızistan'a yaptığı ihracat ise toplam ihracatı içerisinde oldukça küçük bir orana sahip olabilir, ancak bu oran Kırgızistan'a ihracat gerçekleştiren diğer ülke ortalamalarının üzerinde ise Türkiye'nin Kırgızistan ile yoğun ihracat ilişkisi gerçekleştirdiği şeklinde kabul edilecektir.

Grafik 1 ve 2'de Türkiye'nin çalışma kapsamında belirlenen ülke gruplarıyla gerçekleştirdiği ihracat ve ithalatın ilgili yıllar bazında ortalama değerleri yer almaktadır. Türkiye açısından bakıldığında Türkiye'nin özellikle Avrupa ülkeleriyle yüksek oranlı ihracat ve ithalat ilişkisi içerisinde olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedeni Türkiye'nin Avrupa Birliği'nde yer alan ülkelerle 1996 yılından bu yana Gümrük Birliği çerçevesinde ticari bağlarını güçlendirmiş olmasıdır. Bunun yanında Asya ülkelerinden gerçekleştirilen ithalatın da yüksek oranlı olduğu, hatta 2006 dan sonra Avrupa ülkelerininde üzerinde seyrettiği görülmektedir. Bu değerler itibariyle Türkiye'nin Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere tüm Avrupa ülkeleriyle ihracat ve ithalat yoğunluğu, Asya ülkeleriyle de ithalat yoğunluğu gerçekleştirdiği beklenebilir. Ancak bu değerler sadece Türkiye acısından değerlendirilmektedir. Çalışmada bu değerler ilgili ülke ve bu ülkenin ticari ilişki içerisinde bulunduğu diğer tüm ülkeler kapsamında değerlendirilerek Türkiye'nin ticari yoğunlaşma sağladığı ülkeler ve bu yoğunlaşmanın nedenleri belirlenmeye çalışılacaktır.

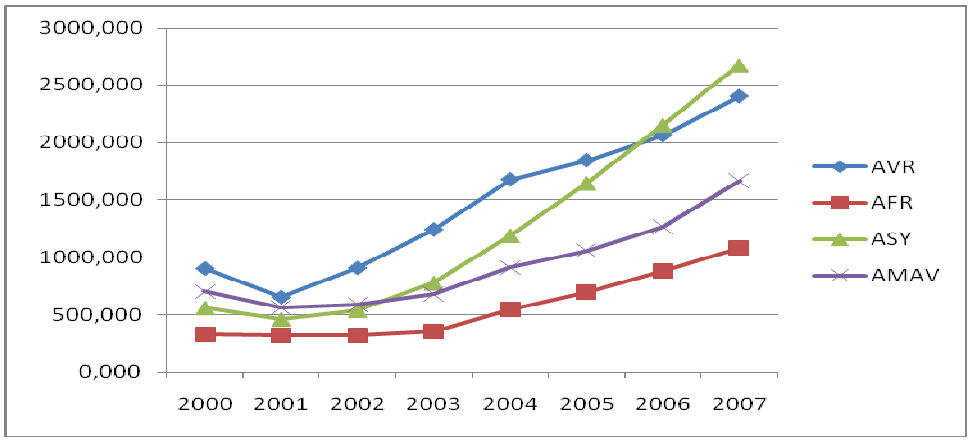
[4] *Balassa ve Bauwens (1987) yaptıkları ampirik çalışmada, endüstri-içi ticaret ile; ortalama gelir düzeyi, ortalama ülke büyüklükleri, ülkeler arasındaki ticari uyum, ülkeler arasında ortak sınırların varlığı ve ortak dil kullanımı arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Deardoorff (1984)' e göre ise homojen ürünlerde endüstri-içi ticaretin en önemli nedenleri: ülkeler arasındaki sınır ticareti, dönemsel ticaret, re-export ticaret ve stratejik ticarettir. Balassa 1966 yılındaki çalışmasında Verdoorn (1960)'un çalışmasına da atıfta bulunarak Benelux Birliği için Verdoorn'un benzer sonuçlara ulaştığını ifade etmiştir. Yine aynı şekilde, Balassa (1986), Balassa ve Bauwens (1987) ekonomik entegrasyon ve endüstri,içi ticaret arasında pozitif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, Sapir (1992) genişleme sürecindeki AB'de (20 ülke) eski üye ülkelerle yeni üye ülkeler arasındaki endüstri-içi ticaretin artma eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir.*

Grafik 1: Türkiye'nin İhracatı (*Milyon Dolar*)



Kaynak: www.dtm.gov.tr'den alınan verilerle hazırlanmıştır
AVR: Avrupa Ülkeleri,
AFR: Afrika Ülkeleri,
ASY: Asya Ülkeleri,
AMAV: Amerika ve Avustralya Ülkeleri

Grafik 2: Türkiye'nin İthalatı (*Milyon Dolar*)



Kaynak: www.dtm.gov.tr'den alınan verilerle hazırlanmıştır

METODOLOJİ VE VERİ

Çalışmada öncelikli olarak, Türkiye ile belirli bir büyüklükte ve istikrarlı ticari ilişkisi olan 68 ülke belirlenmiştir. Bu ülkeler; a) Avrupa birliği üyesi ve diğer Avrupa ülkeleri, b) Afrika kıtasında yer alan ülkeler, c) Asya kıtasında yer alan ülkeler ve d) Amerika ve Avustralya ülkeleri olmak üzere dört başlık altında toplanmaktadır. Bu ülkelere ait ihracat ve ithalat verileri ihracat yoğunlaşma ve ithalat yoğunlaşma endeksleri kullanılarak Türkiye'nin ilgili ülkelerle

olan ticari yoğunlaşma düzeyleri 2000 ve 2007 yılları arasında belirlenmeye çalışılmıştır[5]. Çalışmada kullanılan İhracat ve İthalat Yoğunlaşma Endeksleri ise şu şekilde açıklanmaktadırlar[6]:

İhracat Yoğunlaşma Endeksi (Export Intensive Index)

Araştırmaya konu olan ilgili ülkenin diğer ülke pazarlarına yapmış olduğu ihracat düzeyinin yoğunluğunu ölçen ihracat yoğunlaşma endeksi şu şekilde formüle edilmektedir:

$$EII = \frac{(X_{ab} / X_a)}{(M_b - M_{ba}) \big/ (M_w - M_a)}$$

X_{ab} : a ülkesinin b ülkesine ihracatı,

X_a : a ülkesinin toplam ihracatı,

M_b : b ülkesinin toplam ithalatı,

M_{ba} : b ülkesinin a ülkesinden yaptığı ithalatı,

M_w : Dünya toplam ithalatı, ve

M_a : a ülkesinin toplam ithalatını göstermektedir.

Endeks değerinin "1"den büyük olması ilgili yıl itibariyle "a" ülkesinin "b" ülkesine dünya ortalamasının üzerinde bir ihracat gerçekleştirdiğini, diğer bir ifade ile "a" ülkesinin "b" ülkesiyle dünya ortalamasına göre yoğun bir ihracat ilişkisi içinde olduğunu göstermektedir. Endeks değerinin "1"den küçük olması durumu ise ilk durumun tersine ihracat ilişkisinin dünya ortalamasına göre yoğun gerçekleşmediğini göstermektedir.

İthalat Yoğunlaşma Endeksi (İmport Intensive Index)

Araştırmaya konu olan ilgili ülkenin diğer ülkelerden yapmış olduğu ithalat düzeyinin yoğunluğunu ölçen ithalat yoğunlaşma endeksi şu şekilde formüle edilmektedir:

$$MII = \frac{(M_{ab} / M_a)}{(X_b - X_{ba}) \big/ (X_w - X_a)}$$

M_{ab} : a ülkesinin b ülkesinden ithalatı,

M_a : a ülkesinin toplam ithalatı,

X_b : b ülkesinin toplam ihracatı,

X_{ba} : b ülkesinin a ülkesine ihracatı,

[5] *Çalışma kapsamında kullanılan veriler: Dış Ticaret Müsteşarlığı (www.dtm.gov.tr), IMF (www.imf.org), WTO (www.wto.org)'dan alınmıştır.*

[6] *Ticari Yoğunlaşma Endekslerinin kullanıldığı bazı çalışmalar: Zeng (2006), Ogawa-Shimizu (2004), Sen (2002), Asher-Sen (2005), Yang-Gupta (2005), Hill (1985), Coiteux (1998), Ding (2006), Chand (2004), Rana (2007), Tomaselli (2005), Yue Zhou-Rui Wu-Si (2007), Inukai (2005), Kim (2002)*

X_w : Dünya toplam ihracatı, ve

X_a : a ülkesinin toplam ihracatını göstermektedir.

Endeks değerinin "1"den büyük olması ilgili yıl itibariyle "a" ülkesinin "b" ülkesi ile dünya ortalamasının üzerinde bir ithalat ilişkisi gerçekleştirdiğini, diğer bir ifade ile "a" ülkesinin "b" ülkesiyle dünya ortalamasına göre yoğun bir ithalat ilişkisi içinde olduğunu göstermektedir. Endeks değerinin "1"den küçük olması durumu ise ilk durumun tersine ithalat ilişkisinin dünya ortalamasına göre yoğun gerçekleşmediğini göstermektedir.

BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE SONUÇ

Aşağıdaki tabloda İhracat ve İthalat yoğunlaşma endeksinden elde edilen bulguların genel olarak değerlendirilmesi yer almaktadır[7].

TİCARİ YOĞUNLAŞMA KAPSAMINDA			
SADECE İHRACAT YOĞUNLAŞMASI OLAN ÜLKELER	**SADECE İTHALAT YOĞUNLAŞMASI OLAN ÜLKELER**	**HEM İHRACAT HEM DE İTHALAT YOĞUNLAŞMASI OLAN ÜLKELER**	**HERHANGİ BİR YOĞUNLAŞMANIN GERÇEKLEŞMEDİĞİ ÜLKELER**
DANİMARKA	FİNLANDİYA	ALMANYA	AVUSTURYA
SLOVENYA	İSVEÇ	FRANSA	BELÇİKA
BOSNA HERSEK	LÜKSEMBURG	İNGİLTERE	HOLLANDA
B ARAP EMİRLİKLERİ	İSVİÇRE	İSPANYA	İRLANDA
KUVEYT	MACARİSTAN	İTALYA	PORTEKİZ
	G AFRİKA CUM	MALTA	İZLANDA
	HİNDİSTAN	LİTVANYA	NORVEÇ
	PAKİSTAN	ROMANYA	ABD
		YUNANİSTAN	JAPONYA
		BULGARİSTAN	KANADA
		İRAN	AVUSTRALYA
		IRAK	G KORE
		SURİYE	SİNGAPUR
		GÜRCİSTAN	Y ZELLANDA
		AZERBAYCAN	ÇEK CUMHURİYETİ
		TÜRKMENİSTAN	ESTONYA
		TACİKİSTAN	LETONYA
		ÖZBEKİSTAN	POLONYA
		KAZAKİSTAN	SLOVAKYA
		KIRGIZİSTAN	HIRVATİSTAN
		MISIR	ARJANTİN
		CEZAYİR	BREZİLYA
		FAS	ÇİN

[7] *Analiz sonuçlarıyla ilgili tüm detaylar Ekler kısmında sunulmuştur.*

		TUNUS	ENDONEZYA
		LİBYA	MALEZYA
		S. ARABİSTAN	MEKSİKA
		İSRAİL	TAYLAND
		RUSYA	

Buna göre, 2000 ve 2007 yılları arasında Türkiye'nin hem ihracat ve hem de ithalatta yoğunlaşma sağladığı, diğer bir ifade ile Türkiye'nin ilgili endeks yöntemi kapsamında yoğun dış ticaret ilişkisi yaşadığı ülkeler değerlendirildiğinde öncelikli olarak Türkiye'nin sınır komşularının tamamıyla yoğunlaşmış ticari ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Sonrasında bu ticari yoğunluğun Orta Asya Türk Cumhuriyetleri'yle de gerçekleştirildiği görülmektedir. Ayrıca, İslam Ülkeleri sınıfında yer alan çoğu ülkeyle de aynı ticari yoğunluk yaşanmaktadır. Buna karşılık Türkiye'nin Gümrük Birliği'nin ticaret sağlayıcı ve artırıcı etkilerinden gereği kadar yararlanamadığı da araştırma sonuçlarından çıkartılabilir. Elde edilen bulgular coğrafi uzaklık ve yakınlık kapsamında değerlendirildiğinde ise coğrafi uzaklıklar arttıkça Türkiye'nin ticari ilişkilerinin zayıfladığı görülmektedir.

Sonuç olarak, 2000 ve 2007 yılları arasında ve yoğunlaşma endeksleri kapsamında Türkiye'nin dış ticari ilişkileri; uluslararası ticari anlaşmaların yanında ortak sınırların, ortak dil, tarih, kültür ve geleneksel bağların bulunduğu ülkelerle daha yoğun olarak gerçekleşmektedir.

EKLER

İhracat Yoğunlaşma Endeksi Sonuçları

Tablo 1: AB Üyesi ve Diğer Avrupa Ülkeleri

ÜLKE/YIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	ORT
BULGARİSTAN	**8,930**	**8,153**	**8,892**	**9,604**	**9,108**	**9,530**	**9,496**	**8,183**	**8,987**
MALTA	**4,614**	**4,361**	**8,639**	**7,126**	**3,665**	**10,546**	**7,210**	**16,405**	**7,821**
ROMANYA	**5,639**	**4,888**	**5,518**	**5,728**	**5,537**	**6,501**	**6,530**	**6,304**	**5,831**
YUNANİSTAN	**2,960**	**2,836**	**2,979**	**3,448**	**3,286**	**2,874**	**3,169**	**3,033**	**3,073**
BOSNA HERSEK	**1,774**	**1,446**	**1,726**	**1,863**	**2,241**	**2,381**	*	*	**1,905**
İTALYA	**1,585**	**1,796**	**1,555**	**1,573**	**1,789**	**1,986**	**1,984**	**1,610**	**1,735**
ALMANYA	**2,171**	**1,975**	**1,895**	**1,756**	**1,590**	**1,571**	**1,304**	**1,191**	**1,682**
SLOVENYA	**0,975**	**1,102**	**1,004**	**1,066**	**1,426**	**2,257**	**2,318**	**1,776**	**1,491**
İNGİLTERE	**1,244**	**1,150**	**1,345**	**1,336**	**1,577**	**1,522**	**1,454**	**1,487**	**1,389**
İSPANYA	**0,951**	**1,095**	**1,086**	**1,240**	**1,362**	**1,399**	**1,440**	**1,288**	**1,232**
LİTVANYA	**0,947**	**0,951**	**1,143**	**1,289**	**1,373**	**1,330**	**1,146**	**1,107**	**1,161**
DANİMARKA	**1,028**	**1,106**	**1,192**	**1,165**	**1,273**	**1,277**	**1,186**	**1,056**	**1,160**
FRANSA	**1,124**	**1,143**	**1,113**	**1,109**	**1,126**	**1,063**	**1,109**	**1,060**	**1,106**
PORTEKİZ	0,963	1,308	0,900	0,956	0,947	0,875	1,096	0,772	0,977
POLONYA	0,738	0,856	0,990	1,024	1,042	1,094	1,070	0,956	0,971
HIRVATİSTAN	0,618	0,594	0,627	0,846	0,930	1,200	1,273	1,490	0,947
HOLLANDA	0,951	0,848	0,862	0,939	1,024	1,080	0,932	0,788	0,928
LETONYA	1,051	0,787	0,788	0,724	0,714	1,270	0,861	0,741	0,867

MACARİSTAN	0,707	0,894	0,849	0,865	0,777	0,771	0,808	0,895	0,821
İRLANDA	0,851	0,511	0,562	0,710	0,926	0,778	0,992	0,805	0,767
AVUSTURTA	0,869	0,851	0,791	0,739	0,659	0,709	0,666	0,559	0,731
İSVEÇ	0,562	0,600	0,682	0,772	0,729	0,768	0,769	0,616	0,687
FİNLANDİYA	0,481	0,409	0,660	0,755	0,690	0,691	0,681	0,560	0,616
ESTONYA	0,471	0,555	0,609	0,527	0,587	0,769	0,733	0,588	0,605
ÇEK CUM	0,644	0,524	0,498	0,516	0,427	0,500	0,512	0,524	0,518
NORVEÇ	0,475	0,371	0,508	0,593	0,547	0,579	0,518	0,517	0,514
İSVİÇRE	0,524	0,449	0,461	0,442	0,460	0,495	0,695	0,529	0,507
BELÇİKA	0,000	0,000	0,676	0,640	0,654	0,654	0,622	0,572	0,477
SLOVAKYA	0,321	*	0,310	0,371	0,483	0,466	0,480	0,514	0,421
İZLANDA	0,436	0,268	0,198	0,528	0,373	0,504	0,474	0,182	0,370
LÜKSEMBURG	*	*	0,221	0,127	0,148	0,191	0,141	0,339	0,195

Tablo 2: Afrika Ülkeleri

ÜLKE/YIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	ORT
CEZAYİR	**8,876**	**7,710**	**6,732**	**6,173**	**6,006**	**5,348**	*	*	**6,808**
MISIR	**5,080**	**5,420**	**4,032**	**3,758**	**3,328**	**3,848**	**3,124**	**2,479**	**3,884**
TUNUS	**3,916**	**2,607**	**1,999**	**2,873**	**2,659**	**2,976**	*	*	**2,838**
FAS	**1,247**	**1,562**	**1,827**	**1,796**	**2,488**	**2,406**	*	*	**1,888**
G AFRİKA CUM	0,530	0,527	0,505	0,483	0,510	0,731	1,075	0,850	0,651

Tablo 3: Asya Ülkeleri

ÜLKE/YIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	ORT
GÜRCİSTAN	**51,596**	**46,794**	**23,305**	**21,976**	**15,681**	**15,798**	*	*	**29,192**
AZERBAYCAN	**49,751**	**32,545**	**25,120**	**19,109**	**16,907**	**18,623**	*	*	**27,009**
IRAK	*	*	*	**12,715**	**13,569**	**17,220**	*	*	**14,502**
SURİYE	**10,313**	**10,953**	**10,307**	**12,201**	**10,387**	**9,451**	*	*	**10,602**
TÜRKMENİSTAN	**14,601**	**8,546**	**8,488**	**10,163**	**8,966**	**6,861**	*	*	**9,604**
KIRGIZİSTAN	**7,885**	**6,663**	**6,695**	**8,398**	**11,187**	**11,361**	*	*	**8,700**
LİBYA	**5,335**	**2,711**	**6,046**	**8,725**	**8,303**	**7,519**	*	*	**6,440**
ÖZBEKİSTAN	**6,060**	**5,368**	**6,169**	**7,914**	**5,947**	**5,575**	*	*	**6,172**
İSRAİL	**3,871**	**4,536**	**4,294**	**4,693**	**4,465**	**4,480**	**4,176**	**3,235**	**4,219**
KAZAKİSTAN	**4,904**	**3,348**	*	**4,000**	**3,754**	*	*	*	**4,001**
TACİKİSTAN	**1,362**	**4,015**	**2,387**	**4,838**	**4,062**	**4,714**	*	*	**3,563**
İRAN	**3,390**	**3,635**	**2,361**	**2,907**	**3,304**	**3,383**	*	*	**3,163**
RUSYA	**2,955**	**3,045**	**2,878**	**2,555**	**2,522**	**2,501**	**2,503**	**2,282**	**2,655**

S. ARABİSTAN	**2,871**	**3,101**	**2,959**	**3,124**	**2,472**	**2,323**	**1,946**	**1,936**	**2,592**
B ARAP EMR	**2,428**	**2,229**	**2,211**	**2,532**	**3,208**	**2,744**	*	*	**2,559**
KUVEYT	**2,102**	**2,349**	**2,433**	**2,180**	**3,034**	**1,696**	*	*	**2,299**
PAKİSTAN	1,090	0,559	0,859	0,825	0,674	1,125	0,607	0,580	0,790
HİNDİSTAN	0,211	0,253	0,206	0,146	0,185	0,212	0,166	*	0,197
ENDONEZYA	0,153	0,163	0,124	0,166	0,139	0,151	0,143	0,216	0,157
MALEZYA	0,103	0,088	0,314	0,401	0,069	0,068	0,060	0,063	0,146
SİNGAPUR	0,183	0,153	0,126	0,106	0,059	0,052	0,192	0,162	0,129
ÇİN	0,091	0,150	0,148	0,179	0,095	0,113	0,115	0,121	0,127
TAYLAND	0,061	0,119	0,123	0,227	0,191	0,063	0,067	0,053	0,113
G KORE	0,166	0,079	0,057	0,046	0,047	0,050	0,064	0,046	0,069
JAPONYA	0,089	0,069	0,067	0,064	0,061	0,064	0,061	0,045	0,065

Tablo 4: Amerika ve Avustralya Ülkeleri

ÜLKE/YIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	ORT
ABD	0,520	0,475	0,447	0,415	0,428	0,379	0,339	0,224	0,404
AVUSTRALYA	0,360	0,237	0,219	0,222	0,280	0,245	0,268	0,193	0,253
Y ZELLANDA	0,210	0,175	0,177	0,167	0,207	0,227	0,193	0,185	0,193
BREZİLYA	0,152	0,282	0,161	0,145	0,143	0,182	0,166	0,202	0,179
ARJANTİN	0,199	0,207	0,044	0,115	0,121	0,180	0,170	0,160	0,149
KANADA	0,144	0,132	0,164	0,126	0,161	0,148	0,132	0,101	0,139
MEKSİKA	0,048	0,054	0,071	0,033	0,099	0,096	0,068	0,074	0,068

İthalat Yoğunlaşma Endeksi Sonuçları

Tablo 5: AB Üyesi ve Diğer Avrupa Ülkeleri

ÜLKE/YIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	ORT
BULGARİSTAN	**13,012**	**13,326**	**14,333**	**12,395**	**10,734**	**10,545**	**10,921**	**9,795**	**11,883**
ROMANYA	**8,475**	**7,052**	**6,841**	**6,593**	**7,830**	**8,409**	**7,937**	**6,974**	**7,514**
YUNANİSTAN	**5,374**	**4,112**	**4,468**	**4,046**	**3,939**	**4,031**	**4,790**	**3,440**	**4,275**
İSVİÇRE	**1,156**	**2,072**	**2,866**	**2,944**	**2,468**	**2,577**	**2,170**	**2,252**	**2,313**
İTALYA	**2,236**	**2,306**	**2,252**	**2,149**	**1,996**	**1,941**	**1,867**	**1,689**	**2,054**
LÜKSEMBURG	*	*	**1,947**	**3,998**	**4,118**	**0,790**	**0,511**	**0,695**	**2,010**
MALTA	**1,991**	**0,724**	**1,670**	**3,313**	**2,765**	**1,696**	**0,621**	**2,636**	**1,927**
LİTVANYA	**2,190**	**2,584**	**2,550**	**2,077**	**1,912**	**1,283**	**0,915**	**0,596**	**1,763**
İSPANYA	**1,793**	**1,463**	**1,542**	**1,476**	**1,795**	**1,724**	**1,559**	**1,436**	**1,598**

ALMANYA	**1,632**	**1,521**	**1,590**	**1,472**	**1,403**	**1,316**	**1,162**	**1,095**	**1,399**
FRANSA	**1,464**	**1,250**	**1,371**	**1,338**	**1,500**	**1,271**	**1,338**	**1,217**	**1,344**
FİNLANDİYA	**1,960**	**1,131**	**1,143**	**1,055**	**1,176**	**1,396**	**1,315**	**1,134**	**1,289**
MACARİSTAN	**0,923**	**0,966**	**1,292**	**1,126**	**1,288**	**1,445**	**1,553**	**1,280**	**1,234**
İNGİLTERE	**1,189**	**1,131**	**1,201**	**1,322**	**1,255**	**1,158**	**1,024**	**1,046**	**1,166**
İSVEÇ	**2,041**	**1,149**	**0,874**	**0,933**	**0,920**	**1,023**	**0,891**	**0,849**	**1,085**
AVUSTURYA	0,982	1,004	1,099	1,085	0,989	0,744	0,716	0,701	0,915
POLONYA	0,562	0,647	0,720	0,788	1,236	1,224	1,092	0,961	0,904
SLOVENYA	0,775	0,842	0,749	0,834	1,286	1,138	0,840	0,721	0,898
ÇEK CUMHURİYETİ	0,670	0,609	1,134	1,057	0,987	0,846	0,637	0,802	0,843
BELÇİKA	*	*	0,935	0,861	0,821	0,804	0,784	0,746	0,825
SLOVAKYA	0,530	*	1,070	1,088	0,852	1,124	0,935	0,946	0,818
BOSNA HERSEK	0,860	0,768	0,860	0,704	0,651	0,604	*	*	0,741
İRLANDA	0,797	0,782	0,777	0,654	0,707	0,665	0,681	0,628	0,711
HOLLANDA	0,948	0,823	0,860	0,723	0,615	0,590	0,495	0,486	0,693
PORTEKİZ	0,450	0,444	0,532	0,558	0,647	0,976	0,780	0,661	0,631
DANİMARKA	0,482	0,622	0,725	0,618	0,461	0,495	0,436	0,547	0,548
ESTONYA	0,263	0,063	0,046	0,348	0,760	0,710	0,895	1,278	0,545
NORVEÇ	0,528	0,679	0,844	0,713	0,601	0,338	0,358	0,302	0,545
HIRVATİSTAN	0,680	0,583	0,257	0,305	0,432	0,903	0,505	0,515	0,522
İZLANDA	0,257	0,168	0,197	0,104	0,314	0,240	0,134	0,112	0,191
LETONYA	0,704	0,011	0,012	0,045	0,027	0,046	0,122	0,370	0,167

Tablo 6: Afrika Ülkeleri

ÜLKE/YIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	ORT
CEZAYİR	**6,974**	**9,407**	**8,686**	**5,283**	**4,138**	**3,580**	*	*	**6,345**
MISIR	**2,478**	**2,114**	**2,306**	**2,474**	**2,123**	**1,583**	**1,718**	**2,386**	**2,148**
G AFRİKA CUM	**0,659**	**1,795**	**0,913**	**1,006**	**2,139**	**2,183**	**2,550**	**2,449**	**1,712**
TUNUS	**1,366**	**1,778**	**1,443**	**1,422**	**1,051**	**1,058**	*	*	**1,353**
FAS	**1,209**	**0,860**	**1,199**	**1,017**	**1,111**	**1,277**	*	*	**1,112**

Tablo 7: Asya Ülkeleri

ÜLKE/YIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	ORT
GÜRCİSTAN	**108,366**	**105,484**	**88,781**	**169,157**	**89,649**	**49,999**	*	*	**101,906**
SURİYE	**16,269**	**15,475**	**12,082**	**8,934**	**5,912**	**4,643**	*	*	**10,552**
LİBYA	**8,042**	**12,866**	**9,488**	**9,290**	**8,155**	**6,622**	*	*	**9,077**
TACİKİSTAN	**2,636**	**3,431**	**7,949**	**8,816**	**7,442**	**5,133**	*	*	**5,901**
AZERBAYCAN	**7,087**	**5,591**	**4,193**	**5,710**	**3,927**	**6,250**	*	*	**5,460**
İRAN	**3,612**	**5,820**	**4,605**	**6,697**	**4,864**	**6,154**	*	*	**5,292**

RUSYA	**4,683**	**5,577**	**4,954**	**4,801**	**5,205**	**5,232**	**5,498**	**5,927**	**5,235**
TÜRKMENİSTAN	**4,946**	**4,362**	**5,295**	**4,054**	**4,776**	**3,155**	*****	*****	**4,431**
ÖZBEKİSTAN	**3,326**	**1,874**	**3,997**	**3,616**	**4,415**	**5,465**	*****	*****	**3,782**
KAZAKİSTAN	**5,000**	**1,695**	*****	**2,422**	**2,277**	*****	*****	*****	**2,848**
KIRGIZİSTAN	**0,575**	**2,128**	**5,441**	**2,202**	**1,901**	**2,377**	*****	*****	**2,437**
İSRAİL	**2,029**	**3,119**	**2,786**	**1,792**	**2,013**	**1,936**	**1,624**	**1,853**	**2,144**
IRAK	*****	*****	*****	**1,297**	**2,585**	**1,816**	*****	*****	**1,899**
PAKİSTAN	**1,158**	**1,793**	**1,654**	**1,890**	**1,850**	**1,953**	**2,009**	**2,522**	**1,854**
HİNDİSTAN	**1,280**	**1,276**	**1,524**	**1,381**	**1,366**	**1,188**	**1,142**	*****	**1,308**
S ARABİSTAN	**1,532**	**1,734**	**1,513**	**1,207**	**0,991**	**0,989**	**0,950**	**0,879**	**1,224**
G KORE	0,822	0,805	0,757	0,770	1,012	1,143	0,956	0,973	0,905
ENDONEZYA	0,433	0,565	0,759	0,813	0,892	0,814	0,888	0,973	0,767
ÇİN	0,661	0,558	0,576	0,689	0,763	0,853	0,889	0,915	0,738
TAYLAND	0,418	0,387	0,404	0,431	0,532	0,584	0,651	0,689	0,512
JAPONYA	0,431	0,547	0,508	0,495	0,502	0,516	0,463	0,458	0,490
MALEZYA	0,334	0,436	0,359	0,429	0,514	0,521	0,515	0,597	0,463
KUVEYT	1,021	1,226	0,236	0,088	0,094	0,087	*	*	0,459
B A EMİRLİKLERİ	0,097	0,214	0,264	0,199	0,232	0,167	*	*	0,196
SİNGAPUR	0,123	0,130	0,128	0,093	0,088	0,087	0,082	0,078	0,101

Tablo 8: Amerika ve Avustralya Ülkeleri

ÜLKE/YIL	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**ORT**
ABD	0,618	0,725	0,620	0,563	0,591	0,563	0,541	0,595	0,602
KANADA	0,108	0,076	0,167	0,099	0,112	0,113	0,149	0,168	0,124
AVUSTRALYA	0,539	0,531	0,603	0,374	0,327	0,258	0,259	0,374	0,408
Y ZELLANDA	0,204	0,179	0,166	0,119	0,088	0,116	0,128	0,113	0,139
ARJANTİN	0,400	0,423	0,597	1,026	0,774	0,610	0,574	0,629	0,629
BREZİLYA	0,673	0,584	0,536	0,635	0,593	0,636	0,603	0,613	0,609
MEKSİKA	0,038	0,031	0,044	0,070	0,064	0,086	0,093	0,108	0,067

KAYNAKÇA

Adler Michael, (1970) "Specialization inn The European Coal and Steel Community", **Jurnal of Common Market Studies**, Vol. 8, Oxfort.

Asher Mukul G.-Sen Rahul, (2005) "India-East Asia Integration: A Win-Win for Asia", **RIS (Research and Information System for Developing Countries)** Discussion Paper 91.

Balassa Bela, (1986) "Endüstri-İçi Ticaret Ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Dünya Ekonomisine Entegrasyonu", **Dışa Açık Ekonomi Üzerine Makaleler**, (Derleyen: H. Avni Hedili) Maliye ve Gümrük Bakanlığı Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Yay. No: 1986/270.

Balassa Bela, (1963) "Europen Integration: Problems and Ussues", **The American Economic Review**, Vol. 53, Menesha.

Balassa Bela, (1966) "Tarif Reductions and Trade in Manufacturers Among The Industrial Countries", **The American Economic Review**, Vol. 56, No:3.

Balassa Bela-Bauwens Luc, (1987) "Inrta-Industry Specialisation in A Multi-Country and Multi-Industry Framework", **The Economic Journal**, Vol. 97, No: 388.

Chand Ramesh, (2004) "Preferential Trading Agreements and Regional Trade: İmplications for Asia" Working Paper, **Institute of Economic Growth University of Delhi Enclave**.

Coiteux Martin, (1998) "A Tale of Two Fortresses: Measuring the Regional Bias in Trade Relation", **CETAI (Centre for International Business Studies)**.

Deardoorf Alan V., (1984)"Testing Trade Theories and Predicting Trade Flows", **Handbook Of International Economics**, (Edited By: Ronald W. Jones and Peter B. Kenen), Elsevier Science Publishers B.V., Vol. 1, Amsterdam.

Ding Yibing, (2006) "Chinese Perspective of East Asian Exchange Rate Coordination", **East Asian Monetery Cooperation and China's Perspective (Conferance Paper)**, Punlished by http://www.iwep.org.cn.

Greenaway David, (1985) **International Trade Policy**, Elbs Macmillan Publisher Ltd., London.

Helpman Elhanan-Krugman Paul R., (1985) **Market Structure and Foreign Trade: Increasing Returns, Imperfect Competition and The International Economy**, Mıt Pres, Cambridge.

Hill Hal, (1985) "Australia-Philippine Trade Relations", **Journal of Philippine Development** Vol. 12, No:2.

Hummels David-Levınsohn James, (1993) "Product Differantiation As A Source Of Comparative Advantage?", **The American Economic Review,** Vol. 83, No: 2, Papers and Proceedings of The Hundred and Fifth Annual Meeting of The American Economic Association.

Inukai Shigehilo, (2005) "Toward Common Financial Capital Market in East Asia", **China Economis Summit**.

Kim Heungchong, (2002) "Has Trade Intensity in ASEAN+3 Really Increased?-Evidence from a Gravity Analysis", **KIEP (Korea Institute for International Economic Policy)** Working Paper Vol. 12.

Ogawa Eiji-Shimizu Junko, (2004) "Bond Issuers' Trade-off for Common Currency Basket Denominoted Bonds in East Asia", **Journal of Asian Economics** Vol. 15 (719-738).

Pugel Tomas A., (2004) **International Economics**, Twelfth Edition, McGraw-Hill Companies Inc., Boston.

Rana Pradumna B., (2007) "Trade Intensity and Business Cycle Synchronization the Case of East Asia", **Asian Development Bank**, Working Paper Series on Regional Economic Integration, No: 10.

Root Franklin R., (1990) **International Trade and Investment**, Sixth Edition, South-Western Publishing Co., Cincinati, Ohio.

Salvatore Dominick, (1990) **International Economics**, Third Edition, Macmillian Publishing Company, New York.

Sapir Andre, (1992) "Regional Integration in Europe", **The Economic Journal**, Vol. 102, No: 415.

Sen Rahul, (2002) "Singopore in the Global Trading System: Strengthening Linkages Beyond The Southeast Asian Region", **Institute of Southest Asian Studies**.

Tomaselli Nicolo, (2005)"Economic Partnership Agreements: Redesigning Trade and Development Among EU and ACP Countries", **DEI Agra** Working Papers, Vol. 1.

Yang Yongzhang-Gupta San Jeev, (2005)"Regional Trade Arrangements in Africa: Past Performance and the Way Forward", **IMF Working Paper** 36.

Yue Zhou Zhang-Rui Wu Yan-Si Wei, (2007) "Evolving Patterns of Agricultural Trade Between Australia and China", **Australasian Agribusiness Review**, Vol. 15.

Zeng Yinchu, (2006)"Agricultural Trade Competition and Cooperation Among China and Japan, Korea", **Journal of Agro-Food and Resource Economics** 1(2) September.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Germiyânlı Yetîmî ve İbretnâmesi

Kadir Güler*

ÖZET: Osmanlı coğrafyasının önemli kültür merkezlerinden birisi de Kütahya'dır. Kaynaklarda ve tezkirelerde Kütahiyyeli veya Germiyânlı olarak zikredilen otuz sekiz şâir dikkate alındığında Kütahya, Osmanlı Devleti'nin altıncı önemli kültür merkezlerinden biri olarak dikkat çekmektedir. Germiyân topraklarında yaşayan önemli şâirlerden biri olan Yetîmi, kaynaklara göre Seyyid Gazi Tekkesi'ne bağlı sûfîlerdendir. İbretnâme başlığı taşıyan manzumelerin ilki Yetîmî'nin İbretnâmesi'dir. Ölümü ve ölüm karşısında insan davranışlarını,dünya hayatının geçici ve malın mülkün yalan olduğunu anlatarak ders vermeyi amaçlayan İbretnâmeler, özellikle sûfi şâirlerimizin ele aldığı türler arasında önemle dikkat çekmektedirler.
Anahtar Kelimeler: Kütahya, Germiyân, Yetîmî, 'İbretnâme, sûfî, Tasavvuf

Yetîmî From Germiyân and His 'İbretnâme

ABSTRACT: One of important cultural centers of the Ottoman Empire is Kütahya. Kütahya, when considering thirty-eight poets that have been mentioned in the literature and memorandums as from Kütahya and from Germiyân, is the sixth most important cultural center of the Ottomam Empire. According to the literature Yetîmî, one of the important poets living on Germiyân lands, is a sûfî follower of the Turbeh of Seyyid Gazi. One of the first poems titled as 'İbretnâme is the 'İbretnâme of Yetîmî. The 'İbretnâme form that aims to teach a lesson by elaborating on subjects like death, the human behavior against death, the briefness of human life, and the illusion of wealth, are importantly striking as a poetic form and has been usedby the sûfî poets.
Key words: Kütahya, Germiyân, Yetîmî, 'İbretnâme, sûfî, Tasavvuf

Kütahya,Osmanlı coğrafyasının en önemli kültür merkezlerinden birisidir. Kaynaklarda ve tezkirelerde Kütahyalı veya Germiyânlı olarak zikredilen otuz sekiz şâir dikkate alındığında Kütahya, Osmanlının altıncı şuarâ şehri olarak dikkat çekmektedir.
Osmanlıya katılana kadar bu bölgede etkili olan Germiyan Beyliği döneminde başta Şeyhî olmak üzere Ahmedî, Ahmed-i Dâ'î, Cemâlî, İzârî, Cenâbî ve Şeyh Îlâhî gibi dîvân ve tasavvuf şiirinin tanınmış şahsiyetleri yetişmiştir. (GÜLER 2004:49)

Germiyân coğrafyasının yetiştirdiği sûfî şâirlerden birisi de Yetîmî'dir. Tezkirelere Göre Divan Edebiyatı İsimler Sözlüğü'ne göre Yetimî, Germiyân vilayetindendir ve bugün Eskişehir sınırları içerisinde yer alan Seyyid Gazi Tekkesi'ne bağlı dervişlerdendir.[1] (İPEKTEN vd. 1988:537)

Yetîmî, 16.yy. kaynaklarından Aşık Çelebi ve Hasan Çelebi tezkirelerinde benzer ifadelerle tanıtılmakta ve Osmanlı sınırları içerisinde yer alan benzer tekkelerde de olduğu gibi**,** kimsesi olmayan ve başı açık, ayağı çıplak dolaşan, cesur ve korkusuz abdalândan biri olarak anlatılmaktadır..

Âşık Çelebî'nin "Anatolıdan Livâ-yi Germiyândan Seyyid Gazi hânkâhında olan zümre-i abdalândan ve ser ü pâ bürehne yürür divânegândan idi. Hakka bu ebyâtı kim vâkı' olmışdur." diye tanıttığı ve Hasan Çelebide de bulunan ve aşağıya aldığımız şiirini örnek olarak verdiği Yetîmî (ÂŞIK ÇELEBİ vr.91a), Hasan Çelebi tezkiresinden de aşağıya alınan metinde görüldüğü gibi, şiir san'atında sözleri zarif, nükteli, hoş, açık ve anlaşılır olarak övülmekte ve şu şiirine yer verilmektedir. (HASAN ÇELEBİ : vr. 328b)

* Yrd.Doç.Dr. Dumlupınar Üniversitesi
[1] Anılan kaynakta Yetîmî'den şöyle bahsedilmektedir. " Germiyan (Kütahya)'da doğdu. .Seyyid Gazi dergâhı bağlılarındandır. Derviş yaratılışlı birisiydi (Kay.: AÇ. HÇ)"

"Vilâyet-i Germiyândan Seyyid Gâzî hânkâhında olan budalânuñ yetîmî ve hânkâh-ı cihânda ser ü pâ-bürehne yüriyen abdallaruñ bî-havf u bîmi idi. Tabınuñ bu fende îrâd olınan kelimât-ı âb-dârından rûşen ve âşikârdur. Bu bir iki eş'âr şâ'ir-i mezbûruñ güftârındandur.

Şi'r:

Gün yüzüñ görmek diler meh-tâb turmaz çigzinür
Hâk-pâyuñ öpmek ister âb turmaz çigzinür

Şeb-çerâg-ı hüsnüñe pervâne olmışdur kamer
Şevküñ ile mihr-i 'âlem-tâb turmaz çigzinür

Pâsbânuñdur meger seyyâreler eflâkde
Giceler tâ subha dek bî-hâb turmaz çigzinür

Mâcerâ-yı 'ışḳ içün derd-i derûnum dökmege
Cû-yı eşkümden yaña dolâb turmaz çigzinür

Ey Yetîmî gözüñ aç cân murgın itdürdüñ şikâr
İşbu çarḫ olmışıdur 'ukâb turmaz çigzinür[2]

Yukarıdaki belgelerin dışında hayatı ile ilgili bir bilgiye ulaşılamayan Yetîmi, İbretnâme'nin sonunda Germiyânlı olduğunu ifade etmektedir.

Bu 'ibretnâmeyi nazm eyler iken
Yetîmî derd-mend-i Germiyânî

İbretnâme'nin Beyazıt nüshasında "Kasîde-i Hakîmzâde Egriboz Kâdısı" başlığı altında yer alan manzumedeki Egriboz bölgesine ve Kâdı ifadesindeki anlama bakarak Yetîmi'nin bu bölgede Hakîmzâdelilerden Kâdı Efendi olarak tanındığı tahmin edilebilir, fakat bu görüşü destekleyecek başka bir kaynak bulunamamıştır.

Edebiyatımız özellikle de Dinî-Tasavvufî Türk edebiyatı türler konusunda oldukça zengin bir malzemeye sahiptir. Bu türler konuları itibariyle Allah hakkında yazılanlar, Peygamberler hakkında yazılanlar, din ve tasavvuf yolunun büyükleri hakkında yazılanlar ve dinî inanç ve tasavvufî düşüncelerle ilgili yazılan türler olarak değerlendirilmektedirler. (GÜZEL-TORUN 2003:331)

Bu alanda dinî inanç ve tasavvufî düşüncelerle yazılan türlerden birisi de ibretnâmelerdir. Ölümü ve ölüm karşısında insan davranışlarını, kabir hayatını, dünya hayatının geçici ve malın mülkün yalan olduğunu anlatarak ders vermeyi amaçlayan ibretnâmeler özellikle mutasavvıf şâirlerimizin ele aldığı türler arasında önemle dikkat çekmektedirler.

Edebiyatımızda dinî ve tasavvufî konuların anlatıldığı türler ve bu türlerle ilgili manzumeler, etkileşim veya istinsah hataları sonucu farklı şairlere ait olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hudâ Rabbim başlıklı makalemizde Gaybî Sun'ullâh'a ait olan ve aynı adı taşıyan kasidenin, Erzurumlu İbrahim Hakkı'ya aitmiş gibi onun Marifetnâme isimli eserine alındığını ortaya koymuştuk.(GÜLER 1995:s.97)

İbretname'yi araştırırken de böyle bir karışıklık karşımıza çıktı. Yetîmî'ye ait olan İbretnâmenin, 15. asır şâirlerinden Kemâl Ümmî'nin Vefât Risâlesi adlı manzumesiyle fazlaca benzerlikler taşıdığını farketttik. (AKTAN 2006a : 95-107)

[2] Gazel, Fâ'ilâtün / Fâ'ilâtün / Fâ'ilâtün / Fâ'ilün vezninde yazılmıştır.

Yetîmî'den çok sonra istinsah edildiğine inandığımız Vefât Risâlesi'nin; Kemal Ümmî'nin Yetîmî'den sonra yaşaması, eserin Eski Anadolu Türkçesi'nin dil özelliklerini göstermemesi, kasidenin beyit sayısı (Vefât Risâlesi 90 beyit, İbretnâme 99 beyittir.) ve beyitler arası anlam kopukları, farklı iki veznin kullanılması ve benzer sebeplerle Kemal Ümmî'ye ait olmadığı kanaatindeyiz.

Tahminimize göre sevilen bir manzume olan İbretnâme, ezber olarak benzer dergahlarda zikredilmektedir. Eseri bilen Kemâl Ümmî, sevilen bu manzumeye kendisi de değişik beyitler ekleyerek nazire yazmış olmalı veya Yetîmî'ye ait risâleyi kaleme alan müstensih, eseri yanlış kaydetmiş olmalıdır. Eserin başlığı" Vefat-ı Kemal Ümmî" şeklindedir. Manzume, K.Ümmî'nin vefâtı üzerine onun ölümünü hatırlatmak amacıyla kaleme alınmış da olabilir.

İbretnâme'den Vefât Risâlesine aynen alınan beyit sayısı yoktur, fakat bir veya birkaç kelimesi farklı çok sayıda beyit bulunmaktadır. Her iki manzumeyi karşılaştırdığımızda 51 beyitte benzerlikler tesbit ettik. Manzumelerin ilk beyitleri ve son beyitleri farklılık göstermekte, benzer beyitler daha çok manzumenin orta kısmında yer almaktadır. Konuyla ilgili birkaç beyti, beyit numaralarını örneklendirerek veriyor, diğer karşılaştırmaları ve dil özelliklerini incelemeyi araştırmacıların görüşüne ve takdirine bırakıyoruz:

'İbretnâme'den	**Vefât Risâlesi'nden**
5.Buña aldanma zinhâr iy birâder **Ki çokdur kahbe dünyânuñ yalânı**	**3. Buña aldanmañuz zinhâr u zinhâr** **Öküşdür key bu dünyanıñ yalanı**
16.Süñügüm ditreşüp beñzüm sarardı **Kurutdı komadı cismümde kanı**	**13.Kemügüm ditreşüp beñzüm sarardı** **Kurutdı komadı tamarda kanı**
22. Dilüm hîç söylemez oldı tutuldı **İşâret birle ben çagırdum anı**	**21. Dilim hiç söylemez agzım içinde** **İşaret birle ben çagırdum anı**
44. Yabışdılar döşege dört yañadan **Beni kaldurdılar sürüyübeni**	**28.Döşek yorgan ile dört kişi tutdı** **Beni kaldurdılar süriyebeni**
99. İlâhî rahmet eyle iş bu nazmı **Okuyanı yazanı diñleyeni**	**89.Yazanı okuyanı diñleyeni** **Rahmetiñle yarlıgagıl yâ Ganî**

'İbretnâme gibi türler edebiyatımızda, özellikle dinî-tasavvufî edebiyatımızda farklı şekillerde işlenmiştir. Hem tür hem şekil olarak işlenen İbretnâmeler, Şeyh Eşref bin Ahmet gibi sûfîler tarafından mesnevî nazım şeklinde yazılmış (DEMİR . 2003), Yûnus Emre gibi mutasavvıflar tarafından da dörtlük biçiminde işlenmişlerdir.

Yûnus.Emre, aşağıdaki dörtlüklerinde mezarlıkları ve ölümü tasvir ederek konu ve şekil açısından farklı bir ibretnâme örneği vermektedir. (GÜZEL-TORUN 2003:347)

Sana ibret gerek ise
Gel göresin bu sinleri
Ger taş ısan eriyesin
Bakup göricek bunları

Kanı ol şirin sözlüler
Kanı ol güneş yüzlüler
Şöyle gaib olmuş bunlar
Hiç belirmez nişanları

Şunlar ki çokdur malları
Gör nice oldu halleri
Sonucu bir gömlek giymiş
Anında yokdur yenleri

Bunlar vakt begler idi
Kapıcılar korlar idi
Gel şimdi gör bilmeyesin
Beg kangıdır ya kulları

Kanı mülke benim diyen
Köşk ü saray beğenmeyen
Şimdi bir evde yatarlar

Ne kapu vardır giresi
Ne yemek vardır yiyesi
Ne ışık vardır göresi

Taşlar olmuş üstünleri Dün olmuşdur gündüzleri

Bunlar eve girmeyenler Bir gün senin dahı Yûnus
Zühd ü taat kılmayanlar Benim dediklerin kala
Bu benliği bulmayanlar Seni dahı böyle kıla
Zira geçdi devranları Nitekim kıldı bunları

Gerek Germiyanlı olduğunu söylemesi ve gerekse manzumenin Eski Anadolu Türkçesi'nin ünlü uyumu, yuvarlaklık uyumsuzluğu, köklerde ve eklerde ünlü değişmeleri gibi dil özelliklerini göstermesinden dolayı (ÖZKAN 1995: 51) on beşinci asrın başlarında yaşadığını tahmin ettiğimiz Yetîmî'nin bugüne ulaşan en önemli eseri 'İbretnâme'dir. Makalemizin amacı manzumenin dil özelliklerini incelemek değildir fakat Yetîmî'nin manzumesinde Âşık Paşa'nın Garib'nâmesi'nde de örneklerine rastladığımız benzer halk söyleyişlerine ve sade Türkçeye başvurduğunu göstermek amacıyla şunları ekleyebiliriz:.(AKTAN 2006b : 175)

İbretnâme'de ***düzetdüm, sünügüm, kamu, tiz, yuyucı, segirdüp, geyesüm, yarlıgar, ban virür*** gibi sade Türkçeyle söylenmiş kelimelere rastlanmaktadır.

Manzumede ***kulısan, bilürsin, idüp, alurdum, uşbu, olarun, yiridüm, ditreşip uzaduram, urubanı, sürüyübeni, okudukta, birle, anca, nide*** gibi dönem özelliklerini ortaya koyan söyleyişler, eserin dil varlıkları açısından da incelenmesi gerektiğini ve önemini ortaya koymaktadır.

İbretnâme'nin üç nüshasından haberdarız. Birincisi özel kütüphanemizde bulunan nüshadır.[3] Bozuk bir rik'a ile yazılan manzume 98 beyittir. İkinci nüsha Süleymaniye Kütüphanesi İbrahim Efendi Bölümü 588 numaralı mecmûanın 1b-5a varakları arasındadır.[4] Bu nüshadaki 'ibretnâmenin harekeli nesihle ve on üç satıra çift sütun olarak yazıldığı görülmektedir." Hazâ Dâstân-ı 'İbretnâme " başlığı taşıyan manzume 99 beyittir.

İbretnâme'nin üçüncü nüshası Beyazıt Devlet Kütüphanesi Veliyüddin Efendi Kısmı 1143 numaralı mecmuanın 14b-18a varakları arasındadır. 98 beyit olarak on iki satırlı tek sütuna nesihle yazılan manzume, mecmuada " Kasîde-i Hakîmzâde Eğriboz Kâdısı" başlığı altında yer almaktadır.[5]

Yetîmî'nin kaleme almış olduğu İbretnâme 99 beyitten oluşan ve mefâîlün, mefâîlün feûlün vezninde yazılmış bir manzumedir. Bazı kaynaklarda mesnevî olarak kaydedilmiş olan eser kasîde nazım şeklinde kaleme alınmıştır.[6] (ŞENTÜRK-KARTAL 2007:157)

Amacı sanat yapmak olmayan tasavvuf ehli şairlerimiz gibi Yetîmî de şiir sanatı açısından başarılı değildir. Bu yüzden aruz vezninde sıkça imâlelere başvurmak zorunda kalmış, kafiye ve redifte de zorlanmıştır.

İbretnâme, halk kültüründe ve geleneksel İslâm yaşayışında ölüm düşüncesiyle ilgili çeşitli adet ve gelenekleri ortaya koyması açısından da önem arz etmektedir. Yetîmî, manzumeyi 99 beyitten oluşan klasik kaside örneğine benzer bir yaklaşımla ve altı farklı bölüme ayıran bir tarzda ele almıştır. 99 beyitlik kaside örneğini Gaybî'nin Keşfü'l Gıtâ isimli manzumesinde de görmekteyiz. [7](GÜLER 2004: 123)

---

[3] Özel kütüphanemizde bulunun bir defter cönk içerisinde rik'a ile yazılmış ibretname yer almaktadır . Tahminimize göre eseri ilk fark ederek kayda geçiren Kütahyalı halkiyatçılardan Mustafa Yeşil'dir. Cönk büyük ihtimalle Sayın Yeşil'e aittir. Sayın Yeşil, bu eseri Veliyüddin 1143, 200x143 155x90 141x189 diye not düşerek kaydetmiştir.. Yeşil, bu nüshayı, Beyazıt nüshasından istinsah etmiş olmalıdır.

[4] Süleymaniye ve Beyazıt nüshaları için yardımcı olan Arş Gör. Ersen Ersoy'a ve MÜ YLS öğrencisi F. Karakaş'a teşekkür ederim.

[5] Bu nüshanın yazısı, kağıt özelliği ve imlası, manzumenin Süleymaniye nüshasından daha yeni olduğunu göstermektedir.

[6] Zikredilen kaynakta 15. asır dinî-ahlakî-tasavvufî mesnevîler başlığı altında "İbretnâme ,Germiyânlı Yetîmî'nin 99 beyitlik mesnevîsi" olarak yer almaktadır.

[7] 99 beyitlik kasîde yazma geleneği başka mutasavvıf şairler de de görülmektedir. Kütahyalı Gaybî Sun'ullah, Keşfü'l-Gıta adını verdiği devriyyesini 99 beyit olarak kaleme almıştır.

Manzumede; **1-5.** beyitler arasında kulun vazifeleri hatırlatılmakta, **6-13**. beyitler arasında makam sahibi bir insanın dünyaya bağlılığına yer verilmekte, **14.-71**. beyitler arasında ölümü hiç hatırlamayan bu kula bir baş ağrısıyla gelen ölüm ve ölüm esnasındaki davranışları ifade edilmekte, **72.-88**. beyitler arasında kabir hayatı ve kabir sorgusu anlatılmakta, **88.-94**. beyitlerde iyi bir kul olmanın şartları vurgulanmakta, son olarak **94.-99**. beyitler arasında manzumenin adı ve yazarı belirtilip, okuyana dinleyene ve yazana rahmet dileğiyle kaside tamamlanmaktadır.

Sonuç olarak,Türk kültürünün ve İslâm inancının ölüm karşısında insan davranışlarını anlatan önemli bir manzumesi olan 'İbretnâme'yi karşılaştırmalı metin olarak ilim âleminin incelemesine sunuyoruz:[8]

Hazâ Dâstân-ı 'İbretnâme[9]

Mefâîlün mefâîlün feûlün

1. Gel imdi kıl taleb şâh-ı cihânı
Ki ya'ni Hâlik-i insile cânı

Kulısan çün rızâsın gözle anuñ
Budur emri Hudâ-yı Lâ-mekânı[10]

Ri'âyet kıl resûlüñ sünnetini
Umarsañ Hak Te'âladan cinânı[11]

Göñül baglama dünyâ-yı denîye
Bekâsuzdur bilürsin işbu fânî

5. Buña aldanma zinhâr iy birâder
Ki çokdur kahbe dünyânuñ yalanı

Buña uydum beni magrûr kıldı
Düzetdüm bunda bâg u bostânı[12]

Ganî oldum cihân mülkinde biş gün[13]
Ki hâkim itdiler bir yire beni

Kimine 'adl kimine zulm iderdüm
İdüp rencîde anca müslimânı[14]

Alurdum mâlını zulm ile halkuñ
Yiridüm soñunı sanmayu beni[15]

10. Eyü ata binüp atlas giyerdüm
Gezerdüm pes ser-â-ser gülsitânı[16]

---

[8] Edisyon kritikte Süleymaniye nüshası S nüshası olarak esas alınmıştır. Bizdeki nüsha, Beyazıt nüshasıyla aynı olduğu için sadece Beyazıt nüshası B nüshası olarak karşılaştırmaya eklenmiştir.
[9] Başlık B nüshasında "**Kasîde-i Hakîmzâde Egriboz Kâdısı**" şeklindedir.
[10] Anuñ : hânuñ B // mekânı : mekânuñ S
[11] Sünnetini: sünnetine B
[12] Düzetdüm:çürütdüm B
[13] Biş: beş S
[14] Kimine:kime S //zulm:cevr S
[15] Beyit B nüshasında yok
[16] Pes:ben S

Begenmezdüm yiyem degme ta‘âmı
Bu resme besler idüm cism ü cânı[17]

Ölüm añmaz idüm hergiz cihânda
Ebed kalam sanurdum câvidânı

Karañluk dünyanuñ nîk ü bedinden
İdüp oturmışıdum bir zamânı[18]

İşit imdi baña nâ-gâh ne oldı
İrişdi çün kazâ-yı nâ-gehânı[19]

15. Beni dutdı ısıtma başum agrır
Komadı gezmege kudret beyânı[20]

Süñügüm ditreşüp beñzüm sarardı
Kurutdı komadı cismümde kanı[21]

Beni sâhîb-firâş idüp yaturdı
Ki düşdi cânuma ölüm nişânı[22]

Tudagum kurudı gâyet susadum
Getürdiler şarâb-ı erguvânı [23]

Gözetdüm dört yaña gördüm halâyık
Yıgılmış üstüme pîr ü cüvânı[24]

20. Nazar kıldum yanumda bir melek var
Kim añladum odur cânum alanı[25]

Anı gördükde ‘aklum zâ’il oldı
Bilimezven zemîn ü âsmânı[26]

Dilüm hîç söylemez oldı tutuldı
İşâret birle ben çagırdum anı [27]

Didüm billâhi ayıt nite geldüñ
Didi kabz itmege rûh-ı revânı[28]

---

[17]B’de 9. beyit
[18] Metinde dünyânın şeklindedir. B’de 11. beyit
[19] İrişdi:erişdi S // nâ-gehânı: asmâni B
[20]B’de 13. beyit
[21] Cismümde:beñzümde B; beyit B’de 15. beyit
[22] B’de 16. beyit
[23] Tudagum:dudagum B ; beyit B’de 17.beyit
[24] Gördüm:cümle B ; beyit B’de 18. beyit
[25] Kim:ki B ; beyit B’de 20. beyit
[26] Bilimezven:bilemezdüm B ; beyit B’de 20. beyit
[27] B’de 21. beyit
[28] Ayıt:diñle S// nite:niye B ; beyit B’de 22. beyit

Didüm bir dem emân vir bana lutf it
Didi hîç kimseye virmem emânı[29]

25. Bakar gözüm velâkin söylemez dil
Muhakkak oldı ölüm tercümânı[30]

Ecel kaygusına düşdüm ne diyem
Getürdi hulkuma almaga cânı [31]

Zen ü ferzend ü hem kavm ü karabat
Benümçün kamu iderler figânı[32]

Atam anam baş açup zâr eyler
Ogul kız kamu iderler figânı[33]

Bu hâlet geldi başa çâr u na-çâr[34]
Meded didüm işitmez kimse beni[35]

30. Ayagum geh çeküp geh uzaduram[36]
O hâlde añlaram gözüm yumanı[37]

Kim eydür öldi kim eydür diridür [38]
Görürler gögsüme el urubanı [39]

O şâh ogullarum aglaşdı cümle
Görüp bu halde bu ben nâ-tüvânı[40]

Helâlüm el urup yırtar yüzini
Dirîgâ gitdi evüm pâsbânı [41]

Kulagum işidür her ne ki dirler[42]
Cevâbın viremez lâkin lisânı

35. Nefes kesildi tenden gitdi cânum
Henüz düzülmedi yol armagânı [43]

---

[29] B'de 23. beyit
[30] B'de 24. beyit
[31] Hulkuma almaga: almaga hulkuma B ; beyit B'de 25. beyit
[32] Kavm B'de eksik, ; beyit B'de 26. beyit
[33] Eyler : eylerler B // kamu : feryâd B ; beyit B'de 27. beyit
[34] Geldi başa : başa geldi B ; beyit B'de 28. beyit
[35] Mısra B'de şu şekildedir. " o halde añladum gözüm yumanı"
[36] Geh: gâh B//uzaduram:uzadurdum B ; beyit B'de 29. beyit
[37] Mısra B'de şöyledir. "meded direm işitmez kimse anı"
[38] Beyit B nüshasında yok
[39] B nüshasında 32 beyit şu şekildedir:
Yine öz halime muttagûl oldum-; muttagûl , müttakî olmalıdır.
Ko terk eyledüm bu hânümanı
[40] Şâh : uşak B ; beyit B'de 36. Beyit ; Aglaşdı metinde agşaldı şeklindedir.
[41] Beyit B 'de 30. beyit
[42] Her ne ki : her ki B ; beyit B'de 31. beyit
[43] Beyit B'de 33. Beyit

Gözüm agzum yumuldı bildüm öldüm
Hakîkat ol melek ayırdı cânı [44]

Cisim kaldı döşek içinde mecrûh[45]
Gel imdi gör bu kez saçın yolanı

Yüzüm örterler aslâ kimse görmez
Çıkar nide iverler hândânı [46]

Diri iken beni isterlerimiş
Kaçar imiş ölüden dôstânı [47]

40. Öli yüzi sovukdur kimse bakmaz
Unudurlarımış tizcek öleni[48]

Su ılındı yuyucı geldi ol dem
Gelüp cem‘ oldı hep halkuñ tuyanı

Hem iskat-ı salât u savm imân
İdüp her sa‘il aldı dirhemânı

Ta‘âm eylediler ol demde yindi
Segirdüp hizmete bunlar tuyanı[49]

Yabışdılar döşege dört yañadan
Beni kaldurdılar sürüyübeni[50]

45. Benüm halvetde soydılar geyesüm
Ne ‘aybum var ise oldı ‘ayânı

Çıkarup rahtumı kodılar anda
Yumurladı yuyucı aldı anı[51]

Bir akçe hayr içün sarf itmez iken
Kaparlar câme ile câme-dânı

Ne kim mâl cem‘ idüp evler yasadum
Kodum vârislere evi dükânı

---

[44] B’de 34. beyit
[45] Cisim:cesed B ; Beyit B’de 35. beyit
[46] Nide:nice B// hândânı:hanmânı B ; beyit B’de 37.beyit
[47] Beni: S ‘de eksik, ölüden:ölicek S ; beyit B’de 38. beyit ;
[48] Öli:ölü S// öleni:anı B ; beyit B’de 39. Beyit ; 40. Beyit B’de şöyle:
Kimi ister kefen kimi yuyucı
Kimi suyum getürür tiz kovanı
[49] Beyit B’de yok
[50] B’de 43. beyit ;
B’de 44.beyit şu şekildedir:
Çıkardılar beni evim içinden
Ayırdılar beni halkdan nihânı
[51] Yumurladı:toparladı B

Hemân hayr itdügi kalur kişiye
Ki Tañrı yarlıgar hayr eyleyeni

Birisi su koyar ol birisi yur
Ditirer havf-ı Hakdan üstühânı

Kefen sarup beni tâbûta koyup
Getürür nevbet ile yorılanı[52]

Mü‘ezzin bañ virür eydür salâdur
İşidür hâs u ‘âm kimdür öleni[53]

Kimi öñce kimi ardımca aglar
İşidürem kimise aglayanı

Niçe evler harâb iden ölümdür
Kavuşdurmaz ölüm hîç ayrılanı

Niçe sevgülüler unudulupdur
Gidüpdür kalmayup adıla sanı[54]

Niçe ata vü ana eyleyüp âh
Sanursın göklere çıkdı duhânı[55]

Selâtînler zebûndur mevt elinden
Serâyından ayırdı niçe hânı[56]

Kanı benüm diyenler bu cihânı
Ayak altında yaturlar nihânı[57]

Kanı Hürmüz kanı Hüsrev kanı Cem
Unutduñuz mı Sâmı Kahramanı[58]

Kanı Kayser gibi ‘ankâ-yı devrân
Zemînüñ ka‘rı oldı âşiyânı[59]

Ya kanı evliyâlar enbiyâlar
Risâlet kişverinüñ kâmurânı

Husûsen mefhar-ı ‘âlem Muhammed

---

[52] Getürür:getürdi B
[53] Virür:urur B
[54] B’de bu beyit yok
[55] B’de bu beyit yok
[56] B’de 55. beyit
[57] B’de 56. beyit
[58] B’de 57. Beyit ; B’de 59. Beyit şu şekildedir:
Kanı şeddâdlar Kar‘ûn u Garûd
Kanı Rüstem cihânuñ pehlivânı
[59] B’de 58. Beyit ; B’de 60. Beyit şu şekildedir:
Kanı İskender-i Fagfûr-ı Hâkân
Kanı bu ‘âlemüñ Sahib-kırânı

Sehâb iken o şâhuñ sâyebânı

Birâder bu cihân kimseye kalmaz
Ölüm ne yahşı kor ne hod yamanı

Beni götürdiler çün kabre togrı [60]
Yürütdiler niçe sokak tolanı[61]

Musallâda getüren kodı bir dem[62]
İmâm turdı ilerü varubanı

Halâyık turuban sâf sâf uyuban[63]
Derildi bir yire pîr ü cüvânı

İmâm cehrile dir Allâhü ekber
Uyup anuñ didügin dir kalanı[64]

Selâm virüp du'â kıldı cemâ'at
İlâhî yarlıga işbu fülânı

Salâtum kıldugı demde getürüp
Getürüp sîneme diñle beyânı

Beni çün kodılar kabrüm içine
Türâb ile yumarlar uşbu beni[65]

Okıdılar çü Yâsîni müselsel
Tagıldılar okudukda Kur'ânı[66]

Belürdi bir sadâ ol demi nâ-gâh
Gelür Münker Nekirile revânı[67]

Yir iki yarılur heybetlerinden
Görürem esvedini ezrakını[68]

Sorup Rabbümi dînümi nebîmi
Havâle kıldı odlu bozdoganı[69]

Didüm Rabbümdür Allâh dînüm İslâm
Muhammeddür resûlüm yok gümânı[70]

---

[60] Kabre togrı:dogrı kabre B
[61] Tolanı:dolanı B
[62]:getüren kodı:kodı getüren B
[63] Turuban:turdılar B// uyuban oluben B //pîr ü cüvânı:yürü şubanı
[64] Uyup :uyuban
[65] B'de 71. Beyit ; B'de 70. Beyit şu şekildedir:
Görürler kim temâm olmış düzlemiş
Ki arzâ' itdiler sînem kazanı
[66] B'de 72. beyit
[67] B'de 73.beyit
[68] B'de 74.beyit
[69] Sorup:soruben B ; B'de 75. Beyit
[70] Didüm Rabbümdür: didüm ki Rabbim B // B'de 76. beyit

Didiler söyle imdi her ne kılduñ
Getürdiler öñüme yazılanı[71]

Ne kim bu dünyede hayr u şer itdüm
Kamu tertîb ile evvel ü sânî[72]

Çü gördüm sâbıkâ hayr işlerümi
Hemân ikrâra geldüm râyegânı[73]

Didiler şerrüñi dahı di imdi
Tutuldı söylemez oldı zebânı[74]

Didiler işbu şerri kim nitedi
Didüm bilmem ben anı işleyeni[75]

Didiler ger güvâh olsa ne dirsiñ
Didüm kanı getürüñ şâhidânı [76]

Ayagum ellerüm itdi şehâdet
İşitdüm şâhidân-ı ‘âdilânı[77]

Hele hayrum ziyâde geldi şerden
Bi-hamdi’l-lâh ki âzâd oldum anı[78]

Halâs oldum kamu derd ü elemden
Bu resme kaldum anda şâdmânı[79]

Cevâbın çünki ben virdüm olaruñ
Baña ‘arz eylediler müjdegânı[80]

Olar kim virmeye münker cevâbın
Cehennümdür bilüñ anuñ mekânı[81]

Hudânuñ emridür hîç kılmaz ârâm
Döger odlu topuz ile zebânı[82]

Kalur dâ‘im ‘azâb içinde miskîn
İlâhî kimseye gösterme anı[83]

---

[71] B’de 77. beyit
[72] B’de 78. beyit
[73] Bu beyit B’de yok.
[74] Bu beyit B’de yok.
[75] B’de 79. beyit
[76] Mısra B’de “getürsen şâhidânı ‘âdilânı” şeklindedir. Beyit B’de 80. beyittir.
[77] İşitdüm:eşitdüm S ; B’de 81.beyit
[78] B’de 82.beyit
[79] B’de 83.beyit
[80] Olaruñ:olara B ; B’de 84. beyit
[81] B’de 85. beyit
[82] Hîç kılmaz:kılmaz hîç B ; B’de 86. beyit
[83] Dâ‘im B’de eksik ; B’de 87. beyit

Elüñde var iken fevt itme fursat
Tasadduk kıl Hudâ yolında anı[84]

90. Kimesne hâtırın yıkma cihânda
Ki Hak sevmez bilürsin mûziyânı[85]

Namâzın kıl oruç tut vir zekâtı
Ki hac itmek gerek kâdir olanı[86]

Sa'îd ol kıssamuzdan hissedâr ol
Gözüñ aç uykudan özüñi tanı [87]

Hevâya tâbi' olup nefse uyma
Bula sanma zafer nefse uyanı[88]

İlâhî umaruz göster cemâlüñ
'İnâyet eyle dime **Len-terânî**[89]

95. Bi-hakk-ı sûre-i Tâhâ vü Yâsîn
Bi-hakk-ı sûre-i **Seb'a'l-mesânî**[90]

Muhammed hürmetiçün yâ İlâhî
Şefî' eyle bize ol mihribânı[91]

Bu 'ibretnâmeyi nazm eyleriken
Yetîmî derdmend-i Germiyânî[92]

Garîk-i bahr-i 'isyân oldugıçün
Dökerdi gözleri dürr-i girânı[93]

99. İlâhî rahmet eyle iş bu nazmı
Okuyanı yazanı diñleyeni [94]

KAYNAKÇA

AKTAN, Bilal, (2006a), **Kemâl Ümmî'nin Vefât Risâlesi ve Dil Özellikleri",** SÜ Türkiyat Araştırmaları Dergisi, S.19

[84] Yolında:yolına S ; B'de 88.beyit
[85] B'de 89. beyit
[86] B'de 90. beyit
[87] B'de 91. beyit
[88] B'de 92. beyit
[89] " beni göremezsin" A'raf 7/143" Bkz. Mehmet YILMAZ , Edebiyatımızda İslâmi Kaynaklı Sözler, İstanbul 1992, s.111 ; Bu beyit B'de 93. beyit
[90] " tekrarlanan yedi " Hicr 15/87 YILMAZ, a.e., s.139 Bu beyit B'de 94. beyit
[91] B'de 95. beyit
[92] B'de 96. beyit
[93] B'de 97. beyit
[94] Bu mısra B'de şöyledir: " yazanı dinleyeni okuyanı" ; B'de 98. beyit

----------, (2006b), ***"Garib-Nâme'nin Bilinmeyen Yeni Bir Yazması***", Akademik Araştırmalar Dergisi, Ağustos-Ekim 2006, Yıl:8 Sayı: 30

AŞIK ÇELEBİ, (1971) ***Meşâirü'ş-Şuarâ***, Haz. M. Owens, Londra

DEMİR, Esra (2003), ***Şeyh Eşref bin Ahmet ve İbretnâme Mesnevisi***-İnceleme Metin, MÜ SBE Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

GÜLER, Kadir, (2004***), Kütahya Yazıları***, Kütahya

----------,(1995), "**Gaybî Sun'ullâh ve Hudâ Rabbim Risâlesi"**, Yedi İklim, Kütahya Özel Sayısı, C.X/68, Kasım 1995

----------,(2004***), "Gaybî Sun'ullah ve Keşfü'l-Gıtâ Devriyyesi" Kütahya Yazıları***, Kütahya

GÜZEL, Abdurrahman- TORUN, Ali (2003) ***Türk Halk Edebiyatı El Kitabı,*** Ankara

HASAN ÇELEBİ, ***Tezkiretü'ş-şu'arâ***, Süleymaniye Ktp., Es'ad Efendi Blm. Nu.3869.

ÖZKAN, Mustafa, (1995), ***Türk Dilinin Gelişme Alanları ve Eski Anadolu Türkçesi,*** İstanbul

ŞENTÜRK, Ahmet Atilla, KARTAL, Ahmet, (2007), ***Eski Türk Edebiyatı Tarihi,*** İstanbul

YILMAZ, Mehmet (1992), **Edebiyatımızda İslâmî Kaynaklı Sözler**, İstanbul

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay*

Rana Özen Kutanis** Emine Çetinel***

Özet: Bu çalışmanın amacı örgütsel adalet ile örgütsel sinisizm arasında bir ilişki olup olmadığı sorusuna cevap aramaktır. Araştırma kapsamında bir devlet üniversitesinin İ.İ.B.F.' de görev yapan 20 akademisyenle mülakat yapılmıştır. Araştırma sonucunda adaletsizlik algısının örgütsel sinisizme neden olmakla birlikte adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinisizmin asıl belirleyicisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti, Örgütsel Sinisizm

Does Perception of Injustice Trigger Cynicism? : A Case Study

Abstract: The aim of this study is to look for the answers for the question that if there is a relation between organizational justice and organizational cynicism. In the scope of the study, interviews have been made with 20 academicians that work at a faculty of Economics and Administrative Sciences in some government university. As a result of the research, it has been arrived to a conclusion that even though the perception of injustice results in cynicism, the power of reaction towards the injustice is the real decisive factor of organizational cynicism.

Keywords: Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Organizational Cynicism

GİRİŞ

Adalet, bireylerin tarih boyunca aramaktan asla vazgeçmedikleri bir olgudur. Öyle ki tarih sahnesi bireylerin tersi bir durumla yani adaletsizlikle karşılaştıklarında şartların yeniden adalet algılarına uygun hale gelmesi için giriştikleri mücadelelere dair örneklerle doludur. Söz konusu mücadelelere konu olmanın yanında adalet, entelektüel düzeyde Aristo da dâhil olmak üzere pek çok düşünür ve bilim adamı için son derece cezbedici bir kavram olmuştur. Bununla birlikte yirminci yüzyıla gelinceye kadar adalete ilişkin çalışmalar toplumsal düzeydeki ilişkiler üzerinde yoğunlaşmış ve örgüt içindeki adalet algısı ihmal edilmiştir. Yirminci yüzyıla gelindiğinde ise sosyal-psikolojik yaklaşımların örgütsel konulara uygulanmaya başlanmasıyla beraber araştırmacılar örgütsel adalet konusuna yoğun bir ilgi göstermeye başlamışlardır.
Bireylerin örgütteki uygulamalara ilişkin adalet algılaması (Greenberg ve Colquıtt ,2005) olarak tanımlanan örgütsel adalet literatürde dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Dağıtım adaleti bireylerin kazanımların adilliğine ilişkin algılamaları üzerinde temellenirken prosedür adaleti, kazanımların belirlenmesinde kullanılan süreçlerin adaleti üzerinde durmaktadır. Etkileşim adaleti ise örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilidir.

Örgütsel sinisizm ise bireyin çalıştığı örgüte karşı olan negatif tutumu olarak tanımlanmakta ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik negatif bir duygu ve bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Dean vd., 1998).

---

* Bu çalışmanın önceki versiyonu 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay" adlı başlıkla sunulmuştur .

** Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
*** Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Doktora Öğr.

Örgütsel davranış literatüründe yoğun olarak ilgi gören örgütsel adalet kavramının güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık, vatandaşlık davranışı, saldırgan davranışlar, misilleme, hırsızlık vb. ile ilişkisine dair çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Bununla birlikte örgütsel adalet ile esasen temelleri eski Yunan'a kadar uzanmasına rağmen örgütsel davranış araştırmacılarının son yıllarda ilgi göstermeye başladığı bir konu olan sinisizm arasındaki ilişkiye yönelik çok sınırlı sayıda araştırma vardır. Bu bağlamda bu çalışma, çalışanların örgüte yönelik adaletsizlik algıları ile örgütsel sinisizm arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koyarak literatürdeki bu boşluğu doldurmaya katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda öncelikle örgütsel adalet ve örgütsel sinisizim var olan literatür temelinde kavramsal olarak ele alınacaktır. Daha sonra iki kavram arasındaki ilişkiler bir devlet üniversitesi örneği çerçevesinde incelenecektir.

ÖRGÜTSEL ADALET

Adalet konusunun hayatın bütün alanlarında ortaya çıktığını belirten Greenberg ve Colquıtt (2005) örgütsel adaleti, bireylerin örgütteki adalet algısı olarak tanımlamaktadır. Örgütsel adaletle ilgili çalışmalar Adams'ın Eşitlik Teorisi ile başlamaktadır. Bireylerin adil davranışlarla karşılaşma isteklerinin dayanak noktası olarak kabul edildiği eşitlik teorisine göre bireyler örgüte yaptıkları katkılara örgüt tarafından eşit karşılıklar verilmesini beklerler. Bu bağlamda birey, örgüte ne kadar çok katkıda bulunursa, ne kadar yüksek performans gösterirse, örgütün de ona o kadar çok kazandırmasını bekler. Bu beklenti nedeniyle birey gösterdiği çabayı ve sahip olduğu yeteneklerini, eğitimini, örgüt içindeki performansını elde ettiği "sonuç"larla karşılaştırır. Burada sonuçlar ücret, terfi, takdir, başarı ve statü gibi işin tamamlanması sonucunda elde edilen ödüllerdir. Birey yaptığı karşılaştırma sonunda örgütündeki adaletle ilgili algılamalara sahip olur ve sonuçta örgütüyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirir (Özdevecioğlu, 2003; Eker,2006; Tutar,2007).

Literatürde örgütsel adalet dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. ***Dağıtım adaleti***, görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ödüller, roller, ücretler, terfiler vb. her türlü kazanımın bireyler arasındaki paylaşımını konu alan bir kavramdır ve bireylerin kazanımların adilliğine ilişkin algılamalarını ifade etmektedir (Özen, 2001: 9). ***Prosedür adaleti***, kazanımların belirlenmesinde kullanılan süreçlerin adaleti olarak tanımlanmaktadır (Cohen-Charash ve Spector 2001:280). Örgütsel uygulamaların insan ilişkileri boyutu ile ilgili olan ***etkileşim adaleti*** ise örgütsel adaletin son boyutudur. Etkileşim adaleti, örgütte karar alıcılar ile çalışanlar arasındaki iletişim sürecine odaklanır. Bu bağlamda örgütsel kazanımların dağıtılması, bu kazanımların dağıtımlarıyla ilgili prosedürler ve yönetim ile çalışanlar arasındaki etkileşimin gerektirdikleri ile ilgili geliştirilen kurallar ve sosyal normlar bireyler tarafından adil olarak algılandığı sürece örgütsel adaletten söz etmek mümkün olacaktır.

Görüldüğü gibi örgütsel adaletin bu üç boyutu bireyin adalet algılamalarını farklı kaynaklar üzerine temellendirmekte ve bu doğrultuda adalet algılamalarıyla ilgili sonuçlar da yöneldikleri obje açısından farklılaşmaktadır. Örneğin bireyin örgütteki dağıtım adaletsizliğine ilişkin algılamalarının "sonuçlara" yönelik tepkiler geliştirmesine neden olacağı belirtilmektedir. Bununla birlikte prosedürlerin adaletsizliğine ilişkin algıları "bütün bir organizasyona" ve etkileşim adaletsizliğine ilişkin algıları ise "yöneticilere" yönelik tepkiler gelişmesine neden olacaktır (Özdevecioğlu, 2003).

Özetle; farklı objelere yönelmiş olsa da örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili bir değişken olduğu söylenebilir. Çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar da bu yargıyı destekler niteliktedir. Şöyle ki örgütsel adalet algısı ile çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkilere yönelik yapılan çeşitli araştırmalarda örgütsel adalet algılarının iş tatmini, vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı; adaletsizlik algılarının ise misilleme ve saldırgan davranışları arttırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Tutar, 2007 ; Yıldırım, 2007; Eker, 2006; Özdevecioğlu, 2003; Kickul vd, 2001; Skarlicki ve Folger, 1997). Bu bağlamda hayal kırıklığına, motivasyon kaybına ve işe karşı soğumaya neden olan ve örgüt içinde huzursuzluğun ve çatışmanın kaynağı olarak kabul edilen (Tutar,2007) örgüte yönelik adaletsizlik algısının bireyin çalıştığı örgüte karşı negatif tutumu olarak tanımlanan örgütsel sinisizmin önemli belirleyicilerinden biri olacağını düşünmek yanlış olmayacaktır.

ÖRGÜTSEL SİNİSİZM

Sinisizm, ilk olarak M.Ö 4. yüzyılda bir düşünce okulu ve yaşam tarzı olarak ortaya çıkan bir kavramdır. Başkalarının güdülerine yönelik güvenilir olmayan ve küçük düşürücü tutumlar ve insan doğasına ilişkin bencilliğe dair inanç (Costa, vd., 1983,aktaran Özgener vd., 2008) olarak tanımlanan sinisizmin kökeni antik Yunan'da felsefeciler Antisthenes ve Sinoplu Diogenes'e dayandırılmaktadır. Sinisizmin başlangıçta bir felsefe olmasının yanı sıra aynı zamanda bu felsefeyi savunanların lüksten ve kurumlardan kaçınmasıyla şekillenen bir yaşam biçimi olduğu belirtilmektedir. Sosyal normları reddederek bağımsızlık ve kendine yetme gibi düşünceleri kutsayan bu felsefeciler bireysel aklı en yüksek erdem olarak kabul etmişlerdir. Bu bağlamda Yunanlı ilk sinikler, güç arayışları içindeki insanların eğilimlerinin doğal olmadığını savunmuşlardır (Dean vd.,1998: 341). Etik ve erdemin yüksek standartlarına ulaşmayı amaçlayan antik Yunanlı sinikler, bu faziletleri savunmayanlara sık sık vahşice saldırmışlar (Andersson ve Bateman, 1997: 449) ve bu saldırılarında en büyük silah olarak mizahı kullanmışlardır. Günümüzde ise sinisizm kavramının anlamı değişmiştir. Modern zamanlarda sinikler sert etik ve erdem kurallarına bağlı olmakta düşük yarar görmekte ve onun yerine toplum tarafından onaylandığına inandıkları kötülüklerden kendilerini ayırmaktadırlar (Andersson ve Bateman, 1997: 449). Sinisizm artık sadece belirli felsefeciler ve düşünce okulları ile sınırlı değildir. Bu olgunun her yerde olduğuna inanılmaktadır (Özgener vd., 2008; James, 2005; Dean vd.,1998).

Toplum içinde bu derece yaygın bir tutum olarak ortaya çıkan sinisizmin örgütlere yansımaması ise olanaksızdır. Dean vd. (1998), sinisizmin örgütsel değişim ve kalite geliştirme çabalarının olumsuz bir sonucu olarak oluştuğunu ve tüm dünya örgütlerinde yaygın bir tutum olduğunu belirtmektedir. James'e göre (2005) ise sinisizm geniş ölçüde işçi-işveren ilişkisinin yeni bir modeli olarak görülmektedir. Bu bağlamda yapılan son araştırmalar çalışanların büyük bir yüzdesinin eğer şans verilirse yönetimin onları istismar edeceğini, onları etkileyen kararların arkasındaki gerçek nedenlerin çalışanlara asla söylenmeyeceğini ve bireyin kime güveneceğini bilmediğini belirttiklerini göstermiştir (Kanter ve Mirvis, 1989; Mirvis ve Kanter, 1992, aktaran James, 2005). Yine de bu kadar yaygın olmasına rağmen örgütsel sinisizm sadece son yıllarda örgütsel davranış literatüründe ilgi görmeye başlamıştır.

Örgütsel sinisizmin çok çeşitli tanımları yapılmakla birlikte literatürde en çok karşımıza çıkan tanımlardan biri Dean vd. (1998) tarafından yapılan örgütsel sinisizm tanımıdır. Dean vd. (1998; 345) örgütsel çalışmalarda kullanılan sinisizm tanımlarını incelemiş ve sonuçta örgütsel sinisizmi, bireyin çalıştığı örgüte karşı olan negatif tutumu olarak tanımlamışlardır. Dean vd.'ne (1998) göre örgütsel sinisizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar şu şekilde sıralanmaktadır:

(1) Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç
(2) Örgüte yönelik negatif bir duygu ve
(3) Bu inançlar ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi.

Örgütsel sinisizmin ilk boyutu olan örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç öfke, hor görme kınama gibi duygularla ortaya çıkar. Bu açıdan sinisizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyetine ilişkin duyulan inançsızlık eğilimidir (Özgener vd., 2008: 56). Sinik çalışanların örgütün ve yöneticilerinin çıkar uğruna adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi prensipleri feda ettiğine ve örgütte yönetimin yaptığı seçimlerin bireysel çıkar temelli olduğuna inandıkları belirtilmektedir. Bu bağlamda sinik çalışanlar örgütsel kararların arkasında gizli güdülerin olduğuna inanırlar ve yönetim tarafından bu kararlarla ilgili yapılan açıklamaları kabul etmezler. Sinik çalışanlar açısından örgütün amaçları konusunda samimi olmasındansa çalışanlarını kendi çıkarları için feda etmesi bir diğer ifadeyle çalışanlarına ihanet etmesi daha büyük bir olasılıktır.

Örgütsel sinisizmin ikinci boyutunu örgüte yönelik negatif duygular oluşturmaktadır. Sinisizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinisizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir. Bu nedenle Dean vd.'nin (1998) de belirttiği gibi örgütsel siniklerin sadece örgütleri hakkında katı inançlara değil duygularla ilişkili bir takım deneyimlere de sahip oldukları söylenebilir.

Örgütsel sinisizmin son boyutu örgüte yönelik inançlar ve duygularla tutarlı olarak örgüte veya yönetimine aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, sırıtmaları, anlamlı bakışları, alaycı

mizah gibi unsurları kapsamaktadır (Özgener vd., 2008: 56). Örgüte yönelik sinik tutumlar içinde en açığı örgütü hedef alan güçlü eleştirel söylemlerdir. Bu söylemler çeşitli şekillerde olabilmesine karşın en açık ifade şekli örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğu inancının dile getirilmesi ve antik Yunan siniklerine paralel bir şekilde kullanılan iğneleyici mizahtır.
Henüz çok yeni bir konu olmasının doğal bir sonucu olarak literatürde örgütsel sinisizmin öncülleri ve sonuçları ile ilgili yapılmış çok fazla sayıda çalışma bulunmamaktadır. Bu konuda yapılan az sayıda çalışmadan bir tanesi Wanous vd. (1994) tarafından gerçekleştirmiş ve yanlış yönetilen değişim çabalarının örgüt içinde sinisizmin güçlü bir öncülü olduğu bulunmuştur (aktaran FitzGerald,2002:6). Bir diğer çalışmada Andersson ve Bateman (1997) yüksek makam tazminatı, düşük örgütsel performans ve sert ve çabuk işten çıkarma duyurusunun sinik tutumlarla ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca yüksek düzeyde rol çatışması (Naus vd.: 2007), aşırı rol yükü ve tutulmayan sözler (Cordes and Dougherty, 1993, aktaran Byrne ve Hochwarter, 2008) de örgütsel sinisizmin öncülleri olarak tespit edilmiştir.

Sonuçları açısından bakıldığında örgütsel sinisizmin hem örgüt hem de çalışanlar için olumsuz sonuçlara neden olduğuna ilişkin bulgulara rastlanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre örgütsel sinisizm yetersiz performans, moral bozukluğu, yüksek devamsızlık, işgücü devri ve iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Byrne ve Hochwarter, 2008). Ayrıca örgütler için olduğu kadar kendileri için de işleri kolaylaştırmayan sinik çalışanların ilgisizlik, yabancılaşma, çaresizlik, hayal kırıklığı yaşadıkları ve daha yüksek duygusal tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları belirtilmektedir (Naus vd., 2007; FitzGerald,2002).

ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL SİNİSİZM İLİŞKİSİ

Bireyin olumsuz çalışma deneyimleri sonucu gelişen öğrenilmiş bir inanç ve eleştirel bir yargı olduğu belirtilen örgütsel sinisizm Naus vd. (2007) göre çalışanların dürüstlükten yoksun, sahtekâr ya da samimiyetsiz, adaletsiz yaklaşıma yönelik algıları veya deneyimleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda örgüt içinde çatışmaların ve huzursuzluğun en önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilen adaletsizlik algılarının çalışanların örgüte yönelik sinik tutumlar geliştirmelerinde önemli bir etken olarak rol oynayacağı düşünülebilir. Örneğin dağıtım adaletsizliğine yönelik algılamaları sonucu çabalarının adil karşılık bulmadığına inanan çalışanlar gösterdikleri çabaların örgüte ve yöneticilerine veya onların çıkarları doğrultusunda uygun bulduğu üçüncü kişilere feda edildiğini düşüneceklerdir. Bir başka ifadeyle bu durum çalışanların, örgütün ve yöneticilerinin çıkarları uğruna çalışanlarına ihanet edecekleri yönündeki düşüncelerini pekiştirmekten başka bir işe yaramayacaktır. Veya adil prosedürler sonucu alınan dağıtım kararları, yöneticilerin ödül ve cezaların dağıtımıyla ilgili kararları kendi bireysel çıkarları doğrultusunda almadığı konusunda çalışanların algılarını güçlendirirken örgütsel sinizm düzeylerini de zayıflatacaktır.

Literatürde var olan az sayıda çalışmaya bakıldığında da örgütsel adalet ve örgütsel sinisizm arasındaki söz konusu ilişkiyi doğrulayan sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin James (2005) örgütsel sinisizmin öncüllerini ve sonuçlarını incelediği çalışmasında örgütsel sinisizm ile örgütsel adalet algıları arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. FitzGerald (2002) ise daha yüksek dağıtım ve prosedür adaletsizliği algısına sahip bireylerin örgütlerine karşı daha sinik tutumlara sahip olacağını tespit etmiştir. Bir başka araştırma Bernerth vd. (2007) tarafından yapılmış ve dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti ile örgütsel sinisizm arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı örgütsel adalet ile örgütsel sinisizm arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bir diğer ifadeyle, akademisyenlerin örgütsel adalete yönelik algılarının örgüte yönelik sinik tutumlar geliştirmelerine neden olan bir faktör olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Daha önce değinildiği gibi örgütsel sinisizm kavramı örgütsel davranış literatüründe çok yeni bir kavramdır ve öncelleri ve sonuçlarına dair henüz yeterli veri bulunmamaktadır. Bu doğrultuda kavramın nitel yöntemler kullanılarak araştırılmasının konunun daha iyi anlaşılmasında literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda Türkiye'de örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiyi araştıran ilk çalışma olması da araştırmanın bir diğer önemli katkısı olacaktır.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın kapsamını bir devlet üniversitesinin İ.İ.B.F.'ne yönelik spesifik bir örnek olay oluşturmaktadır. Çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmış ve söz konusu üniversitede görev yapan 20 akademisyenle görüşülmüştür. Elde edilen veriler içerik analizi (Holsti, 1969; Luborsky, 1994) kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, kısıtlı bir sürede ve sadece bir örgütte gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın gerçekleştirildiği örgüt yasal çerçeveyle sınırlandırılmış bir işleyişe sahip tek bir devlet üniversitesidir. Bu durum çalışmanın sonuçlarının sadece bu örgüte ait olduğunu göstermektedir. Yani araştırmanın sonuçlarının genellenmesi doğru olmayacaktır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın yapıldığı fakültede 21 profesör doktor, 12 doçent doktor, 43 yardımcı doçent doktor ve 49 araştırma görevlisi ve uzman görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında mülakat yapılan akademisyenlerin unvanları ve diğer demografik özellikleri ise Tablo 1'de özetlenmiştir:

Tablo 1. Frekans Dağılımı Tablosu

	FREKANS	YÜZDE
Cinsiyet		
Kadın	5	25
Erkek	15	75
Yaş		
25–30	4	20
31–35	6	30
36–40	2	10
41–45	6	30
46 ve üzeri	2	10
Medeni Durum		
Bekâr	6	30
Evli	14	70
Unvan		
Prof. Dr.	4	20
Doç. Dr.	3	15
Yrd. Doç. Dr.	6	30
Ar. Gör./Uzman	7	35
Hizmet Süresi		
1–3 yıl	5	25
4–6 yıl	4	20
7–9 yıl	5	25
10 yıl ve fazlası	6	30
İdari Kadroda Bulunma	5	25
İdari Kadroda Bulunmama	15	75

Görüldüğü gibi araştırmaya katılan akademisyenlerin %75 gibi yüksek bir oranı erkektir. Katılımcıların yine %70'i evli, %50'si "36 ve üzeri" yaş grubunda yer almaktadır. Unvanlara bakıldığında %20'si profesör doktor, %15'i doçent doktor, % 30'u yardımcı doçent doktor ve %35'i araştırma görevlisi ve uzmandır. Katılımcıların tamamı örgütte belirli bir adalet algısına sahip olmalarına imkân sağlayacak şekilde 1 yıldan uzun zamandır örgütte bulunmaktadır.

Örgütsel adalet ve sinisizm arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara geçmeden önce herhangi bir adaletsizlik durumunda çalışanların ne gibi tepkiler geliştireceklerinin dikkate alınması bulguların daha anlamlı hale gelmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışanlara adil olmayan uygulamalarla karşılaşsalardı ne yapacakları sorulmuştur. Verilen cevapların dökümlerinin içerik analizi ile değerlendirilmesi sonucu elde edilen bulgular Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Adaletsizliğe Yönelik Tepkiler

	Ar. Görevlisi/Uzman							**Yardımcı Doç. Dr.**						**Doç. Dr.**			**Profesör Dr.**				
İfadeler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**Toplam**
Açıkça Belirtme								1	2				1	3		2		1		1	**11**
Karşı Çıkma								1						1				2		1	5
Kanuni İşlemlere Başvurma						1								3			1				5
Üst Mercilere Başvurma								2			1		1								4
İstifa Etme								1		1											2
Adaletsizliğin Kaynağıyla Görüşme											1										1
Demokrasinin Kullanımı															1						1
Bir Şey Yapamama	1	4	4		2										1		1				**13**
Boyun Eğme	1	1		1		1															4
Pasif Kalma												2			2						4
Dedikodu			1			1									1				1		4
Sabretme							2														2

Tablo 2 incelendiğinde araştırma görevlilerinin herhangi bir adaletsizliğe vereceklerini belirttikleri tepkilerin diğer akademik kadrolardan belirgin bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Araştırma görevlilerinin adaletsiz bir durum karşısında "boyun eğme", "bir şey yapamama" gibi pasif tutumlar sergileyeceğini belirtirken diğer akademik kadrolardaki akademisyenlerin "açıkça belirtme", "karşı çıkma" gibi aktif tutumlar sergileyeceklerini belirttikleri dikkat çekmektedir.

Akademisyenlerle yapılan mülakatların dökümleri örgütsel adalet algısı ile ilgili olarak içerik analizine tabi tutulduğunda ise Tablo 3'e ulaşılmıştır. Tablo 3 incelendiğinde akademisyenlerin üniversiteye yönelik adalet algılarının pozitif yönde olduğu görülmektedir. Burada belirtilmesi gereken önemli bir nokta "kısmen" veya "duruma göre" gibi ifadeleri kullanan akademisyenlerin yaşanan adaletsizliklerin genel iş ortamını bozmayacak düzeyde olduğunu belirtmeleridir. Özetle görüşmeye katılan akademisyenlerin uygulamalarla ilgili olumlu görüşler bildirdikleri ve genel olarak örgütle ilgili olarak adalet algısına sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 3. Adalet Algısı

	Araştırma Gör./Uzman							**Yardımcı Doç. Dr.**						**Doç. Dr.**			**Profesör Dr.**				
İfadeler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**Toplam**
Adil Kaynak Dağılımı			1	4	2				3	3	1		4		3			1	2	2	**26**
Kısmen												1		2							3
Adil Değil	1	2				2	3	3								1	2				14
Adil İş Dağılımı	3	2				2	1	1			1	1			2	2	1		2	2	**20**
Duruma Göre										2											2
Adil Değil			2	2	4				1				3	1				1			14
Fırsat Eşitliği Var		2	3	2			1	1	3				2					2			**16**

Kısmen	3				2								1			1			1	8
Yok						1				1	2			1				1		6
Karar Almada Tarafsızlık	2		1	3	1		1	2			1		2	2		2		1	2	1	**21**
Taraflı		3							3	3						3					12
Duruma Göre						1						3			2						6
Kararları Uygulamada Tarafsızlık	3		3	4			2			3			1			4		2	5	3	**28**
Taraflı		5			3	2			3												**13**
Duruma Göre								3			4	2		3	2		3				**17**
Aşırı İş Yükü	3				3		5		4		1	1	8	6				3			**34**
Etik ve Ahlaki Kararlar	3	1	1	2	2		2	2			1		1	2	2	2	2	2	2	1	**28**
Etik ve Ahlaki Değil						3				1											4
Kısmen									2			1									3
Mantıklı Açıklamalar Var			2	1			2	2			1			2	2	1		2	1	2	**18**
Yok	2	2				2				2							2				10
Duruma Göre					2				1			2	1								6
Haklarımız Gözetiliyor	2		1	2	2			1			1		2	1	2	2		3	1	2	**22**
Gözetilmiyor		3							2	2											7
Duruma Göre						2	2					2					2				8
İletişim Kanalları Açık	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1		1	1			3		2		2	**26**
Kapalı											1			2			1				4

Tablo 3' göre prosedür adaleti kapsamında değerlendirilen "*aşırı iş yükü*" en çok öne çıkan adaletsizlik boyutudur. Mülakatlar sırasında akademisyenlerin pek çoğu kadro eksikliği ve bürokrasi nedeniyle oluşan zaman çalıcı işlerin aşırı iş yüküne sebep olduğunu belirtmişlerdir.
Tablo 3'te dikkat çeken bir diğer nokta akademisyenlerin genel olarak kararların adil bir şekilde alındığına yönelik fikir beyan etmelerine rağmen çoğunlukla kararların uygulanmasına yönelik adaletsizlik algısına sahip olmalarıdır. Yapılan mülakatlar derinlemesine incelendiğinde akademisyenlerin uygulamadaki adaletsizliklerin karar alıcıdan değil uygulayan personelden kaynaklandığı yönünde fikir belirttikleri görülmektedir.

Yapılan içerik analizi sonucunda akademisyenlerin sinik tutumları ile ilgili olarak ise Tablo 4'te görülen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 4 sinisizmin duygu boyutu açısından incelendiğinde "*memnuniyet*", "*mutluluk*", "*işini sevmek*" ve "*iş ortamını sevmek*" ifadelerinin olumlu duygular arasında öne çıktığı görülmektedir. Tablo 4 incelendiğinde dikkat çeken önemli bir diğer nokta sinik tutumlar sergileyen akademisyenlerin de işini ve iş ortamını sevdiklerini belirtmeleridir. Örneğin yapılan mülakatlarda katılımcıların "*Burada insani ilişkiler çok güçlü. Zaten beni buraya bağlayan tek şey de budur.*", "*Bu işi seviyorum. Herkesin bu işi ancak severek yapabileceğini düşünüyorum.*" şeklinde ifadelere başvurduğu görülmektedir. Bu bağlamda işini ve iş ortamını sevmenin akademisyenlerin üniversiteye yönelik duygu ve tutumları üzerinde önemli bir etken olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Akademisyenlerin üniversiteye yönelik olumsuz duyguları arasında ise "*sıkıntı*", "*hayal kırıklığı*", "*üzüntü*" ve "*engellenme*" duyguları öne çıkmaktadır.

Sinik davranışlar arasında ise "*eleştiri*" ve "*sızlanma*" en çok dile getirilen davranışlar olmuşlardır. Katılımcıların cevapları incelendiğinde olumsuz eleştiri davranışının üst kademelere çıkıldıkça olumlu eleştiri davranışına döndüğü görülmektedir. Profesörler arasında ise olumsuz eleştiri ifadesine rastlanmamaktadır. Bu mevkideki katılımcılar gerekli ortamlarda yapıcı eleştiriler sunduklarını belirtmişlerdir. Öne çıkan diğer bir sinik davranış olan sızlanma da sadece araştırma görevlisi ve yardımcı doçent seviyesinde görülmekte, daha üst kademelerde bu davranışa rastlanmamaktadır. Akademisyenlerin sinik tutumları ile ilgili olarak tabloda araştırma görevlilerinin yine belirgin bir farklılık gösterdiği dikkat çekmektedir. Buna göre sıkıntı, stres, üzüntü gibi olumsuz duygular araştırma görevlileri arasında diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre daha sık bir şekilde dillendirilmektedir. Yine araştırma görevlilerinin daha yoğun olarak örgüte yönelik olumsuz eleştirilerde bulundukları görülmektedir.

Tablo 4. Sinisizm

	Ar. Görevlisi/Uzman							Yardımcı Doç. Dr.						Doç. Dr.			Profesör Dr.				
İfadeler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**Toplam**
İnanç	1	1	1	3		1			2		1		2		2	2		1		1	**18**
Kısmi İnanç					2		1	1		1		1		1			1		1		9
Tutarlı	1	2	1	1		1			2									2		2	12
Kısmen Tutarlı					2		1	1		1	3	1	3	1	3	1	2		1		20
Memnuniyet					1			1				1		3	1		1		3	1	**12**
Mutluluk				1	1				1				2	3	1			1	1		**11**
Bağlılık									1		2		3	2				1			9
Sevgi				1	1				2												4
Rahatlık									1				3			1		1	1		7
Huzur													1	3		2		1			6
Güven			2	1									2								5
İşini Sevmek	2	1	1		1				1			2		2	1						**11**
İş Ortamını Sevmek	3							1	2			1		4				1	1		**13**
Sıkıntı	3	4					2														**9**
Hayal Kırıklığı						2	1			2											**5**
Üzüntü	2				1	1															4
Engellenme	1					2				1											4
Mutsuzluk	2					2															4
Stres	2																				2
Karamsarlık		2																			2
Desteklemek		1		1							1	1				2	1	1	2	1	**11**
Takdir Etmek		1									1		1								3
Eleştirmek		**2**				**2**		**4**					**1**		**6**		**3**	**1**	**1**	**3**	**23**
Olumlu													1		1		3	1	1	3	10
Olumsuz		2				2		4							5						13
Sızlanma					4	3	2		1		3		1								**14**
Dedikodu			2			1									1				1		5
Pasif Kalma												3			2						5

Sinisizmin bir belirleyicicisi olarak akademisyenlerin genel olarak adalet algılarına bakıldığında ise sinik tutumlar içindeki akademik personelin kaynak dağılımı, karar alma, kararları uygulama ve kararlara ilişkin mantıklı açıklamalara sahip olma boyutlarında olumsuz algılara sahip oldukları görülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada akademisyenlerin örgütsel adalete yönelik algılarının örgütsel sinisizm davranışları üzerinde etkili bir faktör olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla bir devlet üniversitesinin İ.İ.B.F.'sinde görev yapan 20 akademisyenle yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır.

Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin herhangi bir adaletsizliğe vereceklerini belirttikleri tepkilerin diğer akademik kadrolardan belirgin bir şekilde farklılaştığı ve adaletsiz bir durum karşısında pasif tutumlar sergileme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları benzer şekilde sinik tutumların araştırma görevlileri arasında daha yoğun bir şekilde orta çıktığını ortaya koymuştur. Bu bulguların sonucu olarak statünün daha düşük olması durumunda daha pasif sinik davranışlara yönelindiği söylenebilir.

Araştırma sonucunda ayrıca sinik tutumlar sergileyen akademisyenlerin genel olarak örgütsel adalete ilişkin olumsuz algılara sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Ayrıca olumsuz duygular ve sinik davranışlar araştırma görevlileri arasında diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre daha sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda örgüte yönelik adaletsizlik algılarının akademisyenlerin örgüte yönelik sinik tutumları üzerinde etkili bir değişken olduğu sonucuna varılabilirse de sinik tutumlara sadece adaletsizlik algısının neden olduğunu söylemek de yanlış olacaktır. Bu durumun daha çok araştırma görevlilerinin akademik hayatın en alt kademesinde yer almaları nedeniyle kendilerini tepkilerini belirtme gücünden yoksun hissetmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Nitekim araştırma görevlilerinin yapılan görüşmeler sırasında sık sık "Yardımcı Doçent veya Doçent olsaydım…", "Daha yüksek bir mevkide olsaydım…", "Haddim ölçüsünde…" gibi ifadeler kullanmaları bu görüşü desteklemektedir. Bu bağlamda adaletsizlik algılarının sinisizmi tetiklediği fakat bu adaletsizliklere tepki gösterme gücüne sahip olmanın sinisizmin asıl belirleyicisi olduğu söylenebilir.

Çalışmanın sonunda tüm akademisyenlerin örgütün söylem ve eylemleri arasında benzerlik olduğuna inanmalarına rağmen, adaletsizlik algılamaları sonucunda sinik davranışlara yönelebilecekleri belirlenmiştir. Akademisyenlerin örgüte olan inançları konusunda sinik bir eğilim olmamakla birlikte duygu ve davranışlar konusunda söz konusu eğilimlere rastlanmıştır.

Bu bilgiler ışında örgüt içinde akademisyenlerin ve özellikle araştırma görevlilerinin kendilerini ifade etmelerine imkân sağlayacak platformların oluşturulması akademisyenlerin sinik tutumlar içine girmesini en aza indirecek bir önlem olarak kabul edilebilir. Bu açıdan bakıldığında kendilerini ifade etme imkânı sağlanan akademisyenler fikirlerine dolayısıyla kendilerine değer verildiğini hissederek kendilerini daha güçlü hissedeceklerdir. Aynı zamanda örgütte mentorluk ilişkisinin teşvik edilmesi de bir diğer çözüm yolu olarak görülebilir. Gerçekten de mülakatlar sırasında mentorluk ilişkisi içindeki araştırma görevlileri kendilerini daha iyi ifade edebildiklerini ve manevi anlamda daha fazla desteğe sahip olduklarını hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu bağlamda mentorluk araştırma görevlilerine kendilerini ifade etmelerine imkân verecek bir yol olarak öne çıkmaktadır. Son olarak örgütte var olan sistemin çalışanlara açık bir şekilde tanıtılması da çalışanların alınan kararların ne şekilde alındığı, uygulamaların kendilerini nasıl etkileyeceği, alınan kararlar veya uygulamalar hakkında nasıl bilgi alabilecekleri, herhangi bir adaletsizlikle karşılaştıklarında neler yapabilecekleri gibi konularda daha bilgili olmalarını sağlamaya yardımcı olacaktır. Bu durumun çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlayacağı ise açıktır.

KAYNAKÇA

ANDERSSON, L. M. ve BATEMAN, T. S. (1997). "*Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects*", **Journal of Organizational Behavior**, 18 (5): 449-469.

BERNERTH, Jeremy B., ARMENAKIS, Achilles A., FEILD, Hubert S. ve WALKER, H. Jack (2007). "*Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables*", **Journal of Applied Behavioral Science** , Vol. 43, No. 3: 303-326.

BYRNE, Zinta S. ve HOCHWARTER, Wayne A. (2008). "*Perceived Organizational Support and Performance: Relationships Across Levels of Organizational Cynicism*", **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 23, No. 1: 54-72.

COHEN-CHARASH, Yochi ve SPECTOR, Paul E. (2001). "*The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis*", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**,Vol. 86, No. 2: 278–321.

CORDES, C.L. ve DOUGHERTY, T.W.(1993). *"Review and an Integration of Research in Job Burnout"*, **Academy of Management Review**, Vol. 18: 621-56.

COSTA, P. T. Jr., ZONDERMAN, A. B., McCRAE, R. R. ve WILLIAMS, R. B. Jr. (1983). "*Content and Comprehensiveness in the MMPI: An Item Factor Analysis in a Normal Adult Sample*", **Journal of Personality and Social Psychology**, 48 (4): 925-933.

DEAN, J. W., BRANDES, P. and DHARWADKAR, R.(1998). "*Organizational Cynicism*", **Academy of Management Review**, 23 (2):341-352.

EKER, Gülden (2006). "*Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

FITZGERALD, Michael Robert (2002). "*Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*", Doctor of Philosophy, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati in the Department of Psychology of the Graduate School of Arts and Sciences.

GREENBERG, J. ve COLQUITT, Jason (2005), **Handbook of Organizational Justice.** Routledge, 2005

JAMES, M. S. L. (2005). *"Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems"* , The Florida State University College of Business, Spring Semester.

KANTER, D. L. ve MIRVIS, P. H. (1989). **The Cynical Americans**. San Francisco: Jossey-Bass.

KICKUL, Jill R., NEUMAN, George, PARKER, Christopher ve FINKL, Jon (2001). *"Settling the Score: The Role of Organizational Justice in the Relationship Between Psychological Contract Breach and Anticitizenship Behavior"*, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Vol. 13, No. 2.

MIRVIS, P. ve KANTER, D. L. (1992). *"Beyond Demography: A Psychological Profile of the Workforce"*, **Human Resource Management**, 30: 45-68.

NAUS, Fons, VAN ITERSON, Ad ve ROBERT, Roe (2007). *"Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses to Adverse Conditions in the Workplace"*, **Human Relations**, Volume 60(5): 683–718.

ÖZEN, Janset (2001). *"Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü"*, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 1/1, Ekim 2001.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2003). *"Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma"*, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 21: 77–96.

ÖZGENER, Şevki, ÖĞÜT, Adem ve KAPLAN, Metin (2008), "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm", içinde ÖZDEVECİOĞLU, M. ve KARADAL, H., (ed.) **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, Ankara: İlke Yayınevi

SKARLICKI, Daniel P. ve FOLGER, Robert (1997). *"Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice"*, **Journal of Applied Psychology**,1997, Vol. 82, No. 3: 434-443.

TUTAR, Hasan (2007). *"Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi"*, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.12, S.3: 97-120.

WANOUS, J.P., REICHERS, A.E. ve AUSTIN ,J.T. (1994). „*Organizational Cynicism: An Initial Study"*, **Academy of Management Best Papers Proceedings**, 269-273.

YILDIRIM, Fatma (2007). *"İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi"*, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, CİLT: 62–1.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

Mahmut Demir*

ÖZET: Bu çalışmanın amacı, konaklama işletmelerinde duygusal zeka yetenek ve yeterliliklerinin örgütsel sapma davranışlarının kontrolündeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu amaçla, Muğla Bölgesinde beş yıldızlı otellerde 289 işgörene yönelik bir anket uygulanmıştır. Anket soruları Hollinger ve Clark (1982) ile Lawrence ve Robinson'un (2007) çalışmalarından oluşturulmuştur. Veriler işgörenlerle yüzyüze görüşme yapılarak anket yardımıyla toplanmıştır. Veriler faktör analizi ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Örgütsel sapma ölçeğinde toplam varyansı açıklama oranı 0,78; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,717 ve güvenirlik analizinde ölçeğin Cronbach's alpha değeri, 84 düzeyindedir. Sonuçta örgütsel sapma davranışının kontrolünde duygusal zekanın pozitif etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Sapma, Duygusal Zeka, İşgören, Konaklama İşletmeleri

The Role of Emotional Intelligence on The Control of Organizational Deviance: A Survey in The Hospitality Enterprises

ABSTRACT: The purpose of this study is to determine the ability and competencies of Emotional Intelligence on the control of organizational deviance in hospitality enterprises. Therefore, in this research the questionnaire was applied to 289 persons working in five-star hotels in Muğla Region. Questionnaire was conducted from the studies of Hollinger & Clark (1982) and Lawrence & Robinson (2007). Data were gathered from hotel employees with the help of a questionnaire which is conducted face to face. Data was tested with factor analysis and regression analysis on SPSS. Total variance explained in the organizational deviance scale was 0,78; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sampling value was 0,717 and Cronbach's alpha value was 0,84. As a result, emotional intelligence has positive effects on the control of organizational deviance.

Key Words: Organizational Deviance, Emotional Intelligence, Employee, Hospitality Enterprises

GİRİŞ

Örgütler görevlerini yerine getirirken aynı zamanda yaşamlarını sürdürebilmeleri için değişmek, gelişmek ve bu değişime uyum sağlamak durumundadır. Sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik vb. değişim ve gelişimlerden kaçınması mümkün olmayan örgütler, içsel ve dışsal baskılara karşı uyum sağlamak ya da bir tepki göstermek gereği hissetmektedir. Öyle ki, bazı durumlarda uyum sağlamak yerine tepki göstermek doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak bu tepkiler zaman zaman belirlenmiş kurallar ve normların dışına çıkabilmekte ve örgütsel düzeyde farklı boyutlara ulaşabilmektedir.

Yaşanan değişim ve gelişmelere rağmen geçmişte var olan ve gelecekte de varlığından söz edilecek kavramlardan birisi de örgütsel sapma davranışıdır. Toplumlara, kültürlere, örgütlere göre farklı anlam taşıyan sapma kavramı oldukça geniş kapsamlı ve karmaşık bir yapıya sahiptir ki, pek çok sosyal bilimci tarafından sapma, sapkın, sapmış gibi farklı kavramlar birbirinin yerine kullanılmaktadır. Yapılan araştırmalarda (Bennett ve Robinson 2003; Aquino, Galperin ve Bennett, 2004; Lawrence ve Robinson, 2007; Vardi ve Wiener, 1996; O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew, 1996; Baron ve Neuman, 1996; Spector ve Fox, 2002; Hollinger ve Clark, 1982) bu tür davranışlar; normal dışı

* Yard. Doç.Dr. Muğla Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

davranışlar, işyeri sapma davranışı, işgören uyumsuzluğu, anti-sosyal davranış, işgören davranış bozukluğu, işlevsiz davranış, olumsuz davranış, kötü davranış, örgütsel sapma, örgütsel düzen bozma, zararlı ve tehlikeli davranış olarak farklı şekillerde kullanılmıştır.

Davranışların oluşmasına neden olan temel faktör duygulardır. Öyle ki, duygular, insanların sosyal ve çalışma yaşamlarında tutum ve davranışlarına, hareketlerine ve birbiriyle olan ilişkilerine yön verebilmektedir. Örgütsel düzeyde bireylerin birbirine yansıttıkları duygular; mutluluk, sevinç, üzüntü, karamsarlık, kızgınlık, şaşkınlık, hiddet, merak, kıskançlık, hırs, sevgi, kin, nefret, sevgisizlik, çekememezlik, anlayış, hoşgörü vb. kavramlar ya da bunların karşıtı olan şeyler duygu kapsamında değerlendirilmekte ve ilişkiler üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır.

Örgütsel sapma davranışının duygusal zeka yetenekleri ile kontrol edilmesi ve yönetilmesi, büyük ölçüde duyguların insan ilişkilerindeki gücüne bağlıdır. Bu kapsamda gerek yönetenlerin gerekse yönetilenlerin duygusal zeka yeteneklerinin düzeyi oldukça fazla önem taşımaktadır.

ÇALIŞMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Özellikle 2000'li yılların başlarından itibaren hizmet sektöründe, insana verilen önemin artmasıyla başlayan, personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş süreci, yeni yönetim anlayışlarındaki gelişmeler ve farklılaşmalarla birlikte duyguların örgütsel çalışmalarda yerinin ve öneminin daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir. Duygusal zeka özellikleri, hem yöneticilerin hem de işgörenlerin karşılıklı olarak etkileşimi, başarım değerlendirmesi, kariyer gelişimi ve planlaması, güdüleme, eğitim vb. gibi pek çok konuda belirleyici ve önemli birer ölçüt olarak kullanılmaktadır (Demir ve Demir, 2009).

Duygusal zekaya sahip yöneticilerin iyi bir çalışma ortamı yaratarak bu alandaki yetkinliklerini gösterme ve çevrelerine örnek oluşturma konusunda daha fazla örgütsel başarı elde etmeleri mümkündür. Çünkü örgütsel başarı, duygusal zeka alanındaki belirli yetkinlik ve becerilerin kullanılmasının ve geliştirilmesinin doğal bir sonucudur. Duygusal zeka, verilen kararlar üzerinde büyük rol oynaması nedeniyle örgütlerin çalışma ortamı, faaliyetleri, başarıları ve işgörenlerin davranışlarında güçlü ve olumlu bir etkiye sahiptir.

Çalışmanın temel amacı konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimini ve buna bağlı olarak işletme çıktılarını etkileyen, aynı zamanda çalışma yaşamı kalitesinin yükseltilmesi açısından büyük önem taşıyan örgütsel sapma davranışları üzerinde duygusal zeka yeteneklerinin etkisini ortaya koymaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Sapma Davranışı

Örgütlerde kurumsal kültürün belirlediği iş ve işletmeye ilişkin kurallar, değerler, normlar ile toplumsal kültürün oluşturduğu örf, adet, gelenek-göreneklere ve yasal düzenlemelere uymayan davranışlar sapma olarak değerlendirilmektedir.

İşletmelerde birimlerin ve işgörenlerin faaliyet ve işleyişini etkileyen örgütsel sapma davranışı, örgüte ve/veya örgüt üyelerine zarar verebilecek işten kaçma, görevi kötüye kullanma, fiziksel saldırganlık, sözlü saldırı (hakaret), sabotaj, hırsızlık vb. her türlü davranışı kapsamaktadır (Spector ve Fox, 2002: 271). Bununla birlikte, yalan söylemek, iş yavaşlatma, taciz, kumar, itaatsizlik, şiddet uygulama (Applebaum, Kyle ve Lay 2005; Liao, Joshi ve Chuang, 2004; Kidwell ve Martin, 2005) gibi pek çok konu örgütsel sapma içinde yer alabilen kavramlardır. Bu davranışların bir kısmı doğrudan örgüte yönelik olurken bir kısmı da örgüt üyelerine yapılarak dolaylı olarak örgüt hedef alınmaktadır.

Örgüt üyelerinin, bilinçli bir şekilde yazılı ve/veya sözlü olarak, yerleşik normlara karşı çıkarak örgütün diğer çalışanlarına, varlıklarına zarar veren veya verme gücüne sahip olan (Arbak, Özmen ve Saatçioğlu, 2004:14; Spector ve Fox, 2002: 272) ya da örgütsel değerlerin tümünün durumlarını, çıktılarını ve etkileşimlerini tehdit eden her türlü davranışı sapma (Bennett ve Robinson 2003: 250; Aquino vd.,2004) olarak açıklamak mümkündür.

Lawrence ve Robinson (2007), örgütsel sapma davranışını, aynı zamanda örgüt üyelerinin rutin faaliyetlerin işleyişini engellemek üzere yaptığı kasıtlı davranışlar olarak açıklarken Vardi ve Wiener (1996) de benzer bir tanımlama yaparak örgütsel hedeflere yönelik faaliyetlerin engellenmesi olarak belirtmişlerdir.

Örgütsel etkenlerden kaynaklanan, örgüt içinden veya dışından zarar vermek veya yıkmak amacı ile yapılan, doğrudan örgüte yönelik olarak fiziksel saldırı, tehdit, taciz vb. (O'Leary-Kelly vd., 1996) şeklindeki örgütsel sapma davranışının çok sık görülmesi durumunda işletmelere olumsuz etkilerinin yüksek olacağı da bilinen bir sosyal problemdir. Bu durumda sapmanın temelinde yatan etkenlerin ne olduğunun anlaşılması gereklidir (Lawrence ve Robinson, 2007).

Örgütsel sapma davranışları ile ilgili olarak yapılan tanımlarda iki temel ayırım bulunmaktadır; bunlardan birincisi şiddet ve saldırgan davranışları birbirinden ayıran yaklaşım diğeri ise, bu iki kavramı birbirinden ayrı görmeyen yaklaşımdır. Bazı araştırmacılara göre, şiddet, saldırgan davranışların bir türü olarak görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel sapma davranışları çalışma yaşamında çok farklı şekillerde görülebilmektedir. Arnold H. Buss 1961 yılında "The Psychology of Aggression" isimli çalışmasında saldırgan davranışları, sözlü-fiziksel, doğrudan-dolaylı ve aktif-pasif olmak üzere üç grupta incelemiştir (Baron ve Neuman, 1996:163). Yazılı kaynaklarda ilk kez Buss tarafından kullanıldığı görülen sapma davranışı sonraki dönemlerde Paul Spector tarafından (1975 ve 1978) örgüte zarar verecek davranışlar olarak "saldırganlık" kavramı kullanılmıştır (Spector ve Fox, 2002: 272). Bunu, örgütsel sapmayı iki boyutta inceleyen Hollinger ve Clark (1982) izlemiştir. Bu boyutları örgüte yönelik davranışlar ve üretime yönelik davranışlar şeklinde inceleyen araştırmacı, her iki boyutta da zarar verici eylemlerden söz etmektedir. Hollinger ve Clark'ın öngördüğü bu iki boyutta "üretim", "politik", "kişisel" ve "mülkiyet" sapması grupları yer almaktadır.

Puffer (1987), itaatsizlik olarak ele aldığı iş dışındaki davranışların örgütsel faaliyetleri olumsuz etkilediğini belirtirken bunları örgüte, çalışanlara ya da iş ortaklarına (tedarikçiler vb) verilen gerçek dışı sözler, üretim ve hizmet gecikmesi, işe geç gelme, örgüt ve çalışanlar hakkındaki şikayet ve dedikodular şeklinde açıklamaktadır. Mantell (1994:7) sapma davranışlarını "saldırgan" olarak gizli, açık ve tehlikeli davranışlar olmak üzere yine üç grupta incelemiş ve bu tür davranışların boyutlarını ortaya koymuştur. Baron ve Neuman (1996:162) saldırgan davranış türlerini üç şekilde sınıflandırarak, birincisinde, örgüt içi iletişimin söylenti, dedikodu, kötü sözler söyleme şeklinde ilişkilerin kesilmesi, ikincisinde amaçlara ulaşılmasını engelleme şeklinde saldırgan davranışlar ve üçüncüsünde ise açık bir şekilde saldırgan davranışlar olduğunu belirtmektedir.

Robinson ve Bennett (1995), kalite ve miktar açısından üretime verilen zararlar olarak incelediği örgütsel sapma davranışını işletmede araç, gereç, malzeme vb. her türlü ekipmana zarar verici eylemler ile onların çalınması, örgütün diğer üyelerine söylenen kötü sözler, dedikodu, onur kırıcı söz ve davranışlar, politik davranışlar, taciz, kaba davranış, tahrip edici vb. eylemler olarak ifade etmektedir. Bunlara ayrımcılık, sabotaj, yalan söyleme, intikam alma ve ispiyonlama gibi eylemleri de dahil ederek anti-sosyal davranışlar olarak ele alan Giacalone ve Greenberg (1997), eylemlerin üretimden çok, örgüt üyeleri ile ekipmana verilen zarar üzerinde durmuştur.

Bu tür davranışlar işe devamsızlık, düşük iş kalitesi, müşteri memnuniyetsizliği, güdüleme engelleri vb. örgütü ve örgütsel başarıyı olumsuz olarak etkilemektedir (Sackett, 2002; Gruys ve Sackett, 2003; Griffin vd., 1998). Türü veya kaynağı ne olursa olsun, örgüte zarar verecek davranışlar etkin şekilde yönetilemediğinde maddi ve manevi kayıplarla sonuçlanabilir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005).

Örgütsel sapma davranışın işletmelere işgücü maliyetinin yanı sıra üretim, yenileme, tamir ve tadilat, sigorta ve prim ödemeleri vb. pek çok farklı kalemde mali yük getirdiği bilinmektedir (Blau, 2006). ABD'de Fortune dergisinin 500 işletme üzerinde yaptığı bir araştırmada cinsel taciz olayı nedeniyle oluşan işe devamsızlık, işgören verimliliğinin düşmesi, yüksek işgücü devrinin işletme başına yıllık maliyeti ortalama 6 milyon $ (Porath ve Pearson, 2004) olarak gerçekleştiği açıklanmaktadır. Diğer yandan bir başka çalışmada şiddet uygulamasının işletmelere maliyetinin 4,2 milyon $, hırsızlığın 200 milyon $ (Bennett ve Robinson, 2003, 247) olduğu ifade edilmektedir.

Duygusal Zeka

Duygusal zeka, insanların hem kişisel ilişkilerinde hem de çalışma yaşamında öncelikle kendi duygularının farkına vararak diğerlerinin hissettiklerini algılayabilme, tanımlayabilme, duygularını kullanarak güdüleyebilme ve yönlendirebilme kapasitesi olarak açıklanabilir. Sosyal yaşamda olduğu kadar çalışma yaşamında da oldukça önemli olan insan ilişkileri karşılıklı olarak duyguların anlaşılması, kullanılması ve yönetilmesine göre olumlu ya da olumsuz olabilmektedir.

Duygusal zeka, bireyin çevresel faktörlerin etkilerine ve bu nedenle oluşan isteklere cevap verebilmek için başarılı olma yetisinde duygusal ve sosyal yeteneklerin bir bütün olarak kullanılması (Bar-On, 2005; Freedman ve Everett 2004), diğer bir deyişle, kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olup (Goleman, 1995: 51) sorunların çözümünde davranışlarını kontrol ederek, bunları ayırt edebilmek ve başarıya ulaşmak için insanlarla iyi ilişkiler kurma ve bu süreçten elde ettiği bilgiyi düşünce ve eyleminde etkin bir şekilde kullanabilme yetenek ve yeterliliklerdir (Salovey ve Mayer, 1990).

Örgütlerde duygusal zeka hem bireylerin, hem de kurumların gelişme ve başarılarına katkıda bulunmakta, karar alma, liderlik, stratejik ve teknik planlama, insan kaynaklarının temini, eğitimi ve işletmede tutulması, kariyer planlama, etkin iletişim, yüksek performans, güvenilir ilişkiler ve ekip çalışması, müşteri sadakati ve değişim, gelişim, yenilik, iş doyumu, çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi, örgütsel davranışın normalliğinin sürdürülmesi gibi birçok konu üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Cooper ve Sawaf 1996; 2003; Goleman 2000; Orioli ve Cooper 2005; Suliman ve Al-Shaikh, 2007; Weisinger, 1998:14). İş dünyasında birçok alanda etkin bir şekilde kullanılır duruma gelen duygusal zeka yalnızca amaç olmakla kalmamış aynı zamanda uygulamalarda bir araç şeklini almıştır.

Bir kişinin kendi duygularını tanıması ve yönetebilmesi, başkalarının duygularını anlaması açısından önemli bir yeterlilik ve yetenek sahibi olduğunun göstergesidir. Özellikle yönetici konumunda bulunanlar, çalışanların istek ve beklentilerini karşılamada, daha duyarlı ve güvene dayalı ilişkiler kurulmasında, onların örgütsel hedeflere yöneltilmesinde duygusal yeterliliklerini kullanarak başarılı olabilmektedir. Yöneticiler, duygusal zeka kullanımının sağladığı avantajla düşüncelerini açık ve doğrudan dile getirmekte, hem kendilerini hem de işgörenleri ve müşterilerini istenilen sonuca doğru rahat bir biçimde yönlendirebilmektedir. Duygusal zeka kullanımı, olumsuz koşullarda bile olumlu düşünme tarzını koruyarak yüksek güdüleme ve olumlu enerji sağlamakta ve örgütsel çatışmaları en aza indirerek bireylerin sapma davranışlarını önleyebilmektedir.

Örgüt üyelerinin olumlu duygulara sahip olmasının, işgörenlerin güçlendirme, verimliliğinin artması, iş doyumu, stres ve işgücü devrinin düşmesine neden olurken olumsuz duyguların işgücü devrini yükseltme, düşük verimlilik ve işyerinde davranış bozukluğu olarak sapmalar (Harvey ve Dasborough, 2006), iş yavaşlatma, işe devamsızlık (Lawrence ve Robinson, 2007) şeklinde etkilemektedir. Bu tür duygusal durumlar davranışsal, güdüsel ve psikolojik sonuçların oluşmasına neden olmaktadır (Harvey ve Dasborough, 2006).

İşletmelerde duygusal zekasını kullanan çalışanlar ve yöneticilerin daha başarılı oldukları bir gerçektir. Çünkü bu özelliklere sahip kişilerin insan ilişkilerinin daha iyi olması, hem kendi duygularını tanıma ve yönetebilme hem de başkalarının duygularına, istek ve gereksinimlerine duyarlılık göstermesine olanak sağlamaktadır.

Örgütsel Sapma Davranışı – Duygusal Zeka İlişkisi

Duygusal zeka üzerine yapılan çalışmalar genellikle duygusal zeka düzeyinin yükseltilmesi konusu üzerine yoğunlaşmıştır. Örgüt içinde yer alan bireylerin duygusal zeka düzeyleri geliştirilerek çalışma yaşamı kalitesinin yükseltilmesi durumunda, buna bağlı olarak örgütsel sapma davranışının şiddeti ve sayısal anlamda etkisinin azaltılabilmesi söz konusu olabilmektedir (Brockert ve Braun, 2000). Diğer taraftan, duygusal zekanın bazı bireylerde gözlenen açık ya da gizli sapma davranışlarının ortadan kaldırılmasında da etkili olabileceği (Brackett vd., 2003) belirtilmektedir.

Saldırganlık, öfke, korku gibi olumsuz duygularla yoğunlaşan bireyin düşünmesi ve bir işe odaklanması oldukça güçleşmektedir. Bu da örgüte ait olmayı zorlaştırmakta hatta bazı durumlarda imkansız hale getirebilmektedir (Harvey ve Dasborough, 2006). Duyguların etkin bir şekilde kullanılamaması ve yönetilememesi nedeniyle oluşan sorunların insan beynini meşgul etmesi dikkatin ve enerjinin yaşanan sapma davranışlarına yönelmesine neden olurken gerek kişisel gerekse örgütsel boyutta zarar verebilecek sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Genel olarak sapma davranışının nedenlerinden birisi de bireyin istediği bir şeyin kendinden kaynaklanmayan nedenlerle engellenmesidir. İsteklerin engellenmesi, öfkeye, öfke saldırganlığa ve sonuçta sapma davranışına dönüşebilmektedir. Bu tür algılamaların temelinde, çoğunlukla iletişim eksikliğinden kaynaklanan bir durum olduğu görülmektedir. Duygusal zeka yetenekleri güçlü olan bireylerin empati kurarak iletişim eksikliğini büyük ölçüde engel olarak ortadan kaldırdıkları bilinirken, Baltaş ve Baltaş (2000), daha iyi insan ilişkileri ve daha iyi iletişim kurabilmek için bedenin de kullanılması ve bunun yanında, bireyin "duygusal olgunluğa" ulaşmasının gereğini açıklamaktadırlar. Duygusal olgunluğu, bireyin kendi duygularını anlaması ve yaşam düzeyini yükseltebilecek yönde düzenlemesi, başkalarının duyguları için empati göstermesi biçiminde tanımlanmıştır. Bu durum davranışların sergilenmesinde duyguları farklı şekillerde etki edebileceğini göstermektedir.

Örgütsel sapma davranışları, anti-sosyal davranışlar ile öfke, adaletsiz ve düşmanca tavırları azaltmaya çalışan örgütlerin işe yeni girenlerin, sadece kavramsal ve teknik özelliklerine göre değil, aynı zamanda sorun çözebilme ve kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekaları da göz önüne alınarak seçilmiş olması gerekmektedir (Judge vd., 2006).

Duygusal zeka-insan davranışları konusunda yapılan çalışmalar, sapma davranışının hedefi olan kişilerin örgüt içinde zeka, dürüstlük, yaratıcılık, başarı gibi bir çok olumlu ve diğerlerinden üstün nitelikteki duygusal yetenek ve yeterlilikleri yüksek kişiler olduklarını ortaya koymuştur (Demir ve Demir, 2009). Bu kişilerin bireysel ve örgütsel performansa katkıları örgüt içinde diğer elemanların tepkisine neden olmakta, onlar için tehdit olarak görülmekte ve belirli kademe yöneticileri için potansiyel rakip olarak değerlendirildikleri için hedef seçilmektedir. Bu durum örgütler için bulaşıcı bir hastalık gibi tehlikelidir. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde, hedefe yönelik olarak sistematik bir şekilde oluşan sapma davranışı örgütsel boyutlara ulaşabilir.

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Araştırma Yöntemi

Bu araştırma Hollinger ve Clark (1982) ile Lawrence ve Robinson'un (2007) çalışmalarının MSCEIT (The Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test) ölçeğinin iki boyutu (duyguları algılama ve duyguları yönetme) üzerine uyarlanan anket tekniği ile konaklama işletmelerinde işgörenlere yönelik yapılmıştır. Araştırmada oluşturulan kavramsal çerçeve üzerine yapılandırılan anket, öncelikle 66 kişi ile pilot çalışma yapılarak soruların geçerliliği ve güvenirliliği test edilmiş olup sonraki aşamada Muğla bölgesinde yer alan beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgörenlerle yüzyüze görüşme şeklinde uygulanmıştır. Pilot çalışmada kullanılan veriler ile pilot çalışma yapılan konaklama işletmesi çalışma kapsamı dışında tutulmuştur.

Örgütsel sapma davranışı üzerine yapılandırılan ankette yer alan Likert türü sorulara katılımcıların kendilerini değerlendirmeleri ile iş arkadaşlarını değerlendirmelerine ilişkin vermiş oldukları cevapların çok farklı yönde olması nedeniyle katılımcıların objektif bir değerlendirme yapmadıkları kanısına varılmıştır. Bu nedenle, sorular yeniden hazırlanarak "işgörenler genel" olarak ele alınmış ve soru ifadeleri tüm çalışanları kapsayacak şekilde oluşturulmuştur.

Ankette, tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistiksel analizde kullanılmak üzere toplam 22 soru yer almıştır. Anket, 12'si örgütsel sapma davranışı ve 2'si duygusal zeka ile ilgili olmak üzere 14'ü Likert (beşli ölçek) türünde, 7 adet kapalı uçlu demografik özelliklere ilişkin ve 1 adet açık uçlu genel değerlendirme sorusundan oluşmaktadır. Açık uçlu soru, araştırma konusu ile ilgili olarak katılımcıların diğer düşünceleri ve yorumlarını almak ve bunları verilerin analizinde değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır. Likert yöntemine göre hazırlanan sorular, 5-kesinlikle katılmıyorum seçeneğinden 1-kesinlikle katılıyorum seçeneğine doğru sıralanmıştır.

Yapılan toplam 300 anketten 289 tanesi değerlendirilmeye alınmış 11 anket veri eksikliği nedeniyle değerlendirilme dışı tutulmuştur. Çalışmada elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. İstatistiksel olarak veriler tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik açısından ele alınmıştır. Bu nedenle demografik soruların frekans dağılımları ele alınmış ve tablo 1'de gösterilmiştir. İkinci aşamada verilerin güvenilirliği (Cronbach Alpha) test edilmiştir. Değişkenleri daha sağlıklı bir şekilde belirlemek amacıyla, verilere

faktör analizi (Principal Component Analysis) uygulanmıştır. Daha sonra ilgili faktörlerin önem derecelerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında anket uygulamasına katılan işgörenlerin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular tablo.1'de yer almaktadır. İşgörenlerin yaklaşık % 85'inin 30 yaşında altında, %30'unun bayan ve % 72'sinin bekar olması çalışma kapsamında ele alınan konu itibariyle sapma davranışına maruz kalabilecek özellikte olduğunu göstermektedir. Çalışanların yaklaşık olarak yarısı mevcut işletmede bir yıldan daha az süreyle çalışmaktadırlar.

Araştırmada verilerin genel güvenilirliliği (Cronbach alpha) 0,84 düzeyinde ve değerlerin genel ortalaması 1,5802 olarak gerçekleşmiştir. Çalışmanın güvenirlilik düzeyinin sosyal bilimler için kabul edilen sınırlar içinde ve yüksek olduğu görülmektedir (Özdamar, 1999: 522; Sekaran, 2000: 308). Çalışmanın istatistiksel ölçümlerinde F=4,2362 ve p=0,0001 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Güvenirlilik testi (Cronbach alpha) sonucuna göre verilere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,717; Barlett Testi sonucu 1850,598 değeri ve p< 0,001 düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar; bulguların yüksek derecede gerçekleştiğini ve kabul edilebilir sınırların içinde olduğunu göstermektedir.

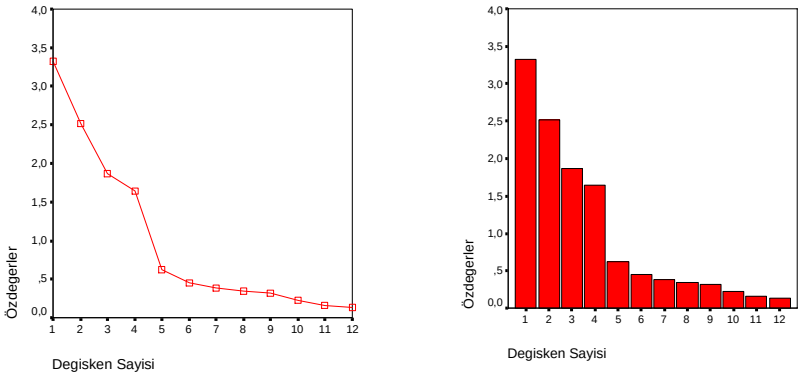
Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

YAŞ	**Sayı (N)**	**Yüzde (%)**
20 ve 20'den küçük	78	26,99
21-25	110	38,06
26-30	58	20,07
31-35	26	8,99
36'dan büyük	17	5,89
TOPLAM	289	100
CİNSİYET		
Bayan	88	30,45
Erkek	201	69,55
TOPLAM	289	100
MEDENİ HALİ		
Bekar	207	71,63
Evli	82	28,37
TOPLAM	289	100
KONAKLAMA SEKTÖRÜNDE TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ		
1-3 yıl	109	37,72
4-6 yıl	82	28,37
7-9 yıl	64	22,15
10 yıl ve üzeri	34	11,76
TOPLAM	289	100

KATILIMCILARIN EĞİTİM DURUM U	**Sayı (N)**	**Yüzde (%)**
İlköğretim	36	12,46
Lise	188	65,05
Üniversite	65	22,49
TOPLAM	289	100
ÇALIŞTIĞI BÖLÜM		
Önbüro	37	12,80
Kat Hizmetleri	53	18,34
Mutfak	43	14,88
Yiyecek-İçecek	103	35,64
İnsan kaynakları	17	5,88
Muhasebe	14	4,84
Diğer	22	7,62
TOPLAM	289	100
BULUNDUĞU İŞLETMEDE ÇALIŞMA SÜRESİ		
1 yıl ve 1 yıldan az	141	48,79
2 yıl	84	29,07
3 yıl	34	11,76
4 yıl ve 4 yıldan fazla	30	10,38
TOPLAM	289	100

Verilere uygulanan temel bileşenler (Principal Component) analizinde, döndürme (Varimax) seçeneği kullanılmış ve elde edilen özdeğerlerin (Scree Plot) dağılımına göre 1'in üzerinde olan veriler değerlendirmeye alınmıştır. Bununla birlikte Şekil.1'de sunulan Özdeğerlerin Dağılımı (Scree Plot) grafiğinin analiz edilmesi ile dördüncü değerden sonra verilerde bir değişiklik olmadığı saptanmıştır. Özdeğerlerin dağılımı grafiğinin daha iyi anlaşılması amacıyla aynı analiz bar grafik modeli seçilerek de sunulmuştur. Özdeğerlerin dağılımı (Scree Plot) teorik çerçevede sunulan dört bağımsız değişken yapısını grafiksel olarak da aynı şekilde desteklemektedir. Dördüncü değerden sonraki değişkenlerin birbirine yakın ve aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

Şekil. 1. Özdeğerlerin Dağılımı



Araştırmada sonuçların daha belirgin bir şekilde ortaya konulması amacıyla faktör analizinde yükleme oranları 0,40'dan az olan değişkenler (suppress absolute values less than) dikkate alınmamış ve tablo 2'de yer verilmemiştir. Bu değerler çalışmanın yapısında herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır. Faktör analizi tablosundan da görüldüğü gibi dört faktör grubu altında her birinde 3'er olmak üzere toplam 12 değişkenin oluşturduğu yapının toplam farkı (varyansı) % 78 oranında tanımladığı anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle faktör yükleme oranı itibariyle değişkenler çalışmanın % 78'ni ifade etmektedir.

Çalışmada "üretim", "politik", "kişisel" ve "mülkiyet" olmak üzere dört faktör grubu belirlenmiştir. Faktörlerin bu şekilde gruplandırılması Hollinger ve Clark (1982) ile Lawrence ve Robinson'un (2007) çalışmalarından yararlanılarak yapılmıştır. Birinci grubu oluşturan "üretim" faktörü altında toplam 3 değişken yer almaktadır. Bu ilk faktörün özdeğeri 3,328'dir. Tanımladığı fark yüzdesi 27,732, ortalama değer 1,6528, F değeri 7,3567, güvenirlilik derecesi 0,92 ve p<0,001 (p=0,0007) düzeyinde anlamlı olarak gerçekleşen "üretim" faktörü işgörenlerin işe geç gelmesi, devamsızlık yapması ve işyerinde gereken çabayı göstermemelerine ilişkin değişkenlerden oluşmaktadır. Örgütlerde işgörenlerin bu tür davranışlar sergilemeleri doğrudan üretimi etkileyen unsurlar olarak görülmektedir. Konaklama işletmelerinde işgörenlerin işe devamsızlık, geç gelme ya da erken ayrılma gibi davranışları hizmet sunumunun aksamasına neden olurken müşteri memnuniyetsizliği ve şikayetleri artmakta buna bağlı olarak hizmet kalitesi, işgören verimliliği, satışlar gibi örgütsel çıktılar olumsuz olarak etkilenmektedir.

"Politik" olarak ifade edilen ikinci faktörün özdeğeri 2,523, tanımladığı fark yüzdesi 21,025, ortalama değer 1,5063, F değeri 7,1259, güvenirlilik derecesi 0,90 ve p<0,001 (p=0,0006) düzeyinde anlamlı olarak gerçekleşmiştir. İşgörenlerin politik davranışlarını içeren bu faktörde "söylenti", "kişiye özgü ayrıcalık" ve "kişilerin arkasından konuşma" değişkenleri yer almaktadır. Özellikle insanların kişisel ya da örgütsel çıkar sağlamak amacıyla yöneticilere yakın olmaya çalışarak kendisine ayrıcalık yarattırması, diğer insanlar hakkında söylenti ve dedikodular üretmesi, örgüt içinde bireylerin birbiriyle olan ilişkilerinden yararlanarak ortamı bozacak hareketlerde bulunması

kişisel olduğu kadar örgütsel düzeyde de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu faktöre ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde konaklama işletmelerinde benzer davranışların önemli düzeyde yaşandığı görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Sapma Davranışı Faktör Analizi

	FAKTÖR YÜKÜ	*ÖZDEĞER*	*TANIMLANAN FARK YÜZDESİ*	*ORTALAMA*	**F** *DEĞERİ*	*ALPHA*	*p*
1.FAKTÖR **: ÜRETİM**		3,328	27,732	1,6528	7,3567	,92	,007
İşe geç gelme	,940						
İşe devamsızlık	,931						
Çaba göstermemek	,915						
2. FAKTÖR**: POLİTİK**		2,523	21,025	1,5063	7,1259	,90	,006
Söylenti	,917						
Ayrıcalık	,903						
Arkasından konuşma	,873						
3. FAKTÖR **: KİŞİSEL**		1,868	15,569	1,5490	7,1489	,83	,009
Cinsel taciz	,857						
Sözlü taciz	,854						
Fiziksel saldırı	,852						
4. FAKTÖR **: MÜLKİYET**		1,642	13,681	1,6125	7,1080	,74	,009
Hırsızlık	,836						
Sabotaj	,823						
Tahrip etme	,744						

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü=0,717 ve p<0,001; Toplam farkın (varyansın) açıklanma oranı % 78,007

Üçüncü faktör "kişisel" olarak belirlenmiştir. Cinsel ve sözlü taciz ile fiziksel saldırganlık değişkenlerinden oluşan bu faktörün özdeğeri 1,868, tanımladığı fark yüzdesi 15,569, ortalama değer 1,5490, F değeri 7,1489, güvenirlilik derecesi 0,83 ve p<0,001 (p=0,0009) düzeyinde anlamlı olarak gerçekleşmiştir. Konaklama işletmeleri, özellikle cinsel ya da sözlü tacizin sık görüldüğü çalışma alanlarından birisidir. Bu grupta yer alan değişkenlerin faktör yükleri birbirine oldukça yakın değerler almışlardır. Her üç değişkenin de işgörenler tarafından aynı anlamda algılandığı ve hoş karşılanmayan ya da istenmeyen davranışlar olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Bir diğer faktör ise "mülkiyet" şeklinde açıklanmış olup özdeğeri 1,642, tanımladığı fark yüzdesi 13,681, ortalama değer 1,6125, F değeri 7,1080, güvenirlilik derecesi 0,74 ve p<0,001 (p=0,0009) düzeyinde anlamlı olarak gerçekleşmiştir. Hırsızlık, sabotaj ve ekipmanın tahrip edilmesi değişkenlerinin temsil ettiği mülkiyet sapması, konaklama işletmelerinde işgörenler, müşteriler ve dışarıdan kişilerin gösterdiği ve işletmeye, işgörenlere ve müşterilere zarar verme amacı taşıyan davranışlardır. Bu değişkenler içinde hırsızlık olayı, konaklama işletmelerinin sıklıkla karşılaştıkları bir durumdur.

Çalışmada daha geçerli ve destekleyici sonuçlar ortaya koymak için bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmada "duyguların algılanması" ve "duyguların yönetimi" olarak iki bağımlı değişkenin yer aldığı ve bunların birbiriyle olan ilişkilerinin ortaya konulduğu regresyon analizlerine ilişkin sonuçlar tablo 3 ve tablo 4'de açıklanmıştır.

Tablo. 3. Duyguların Algılanmasının Örgütsel Sapma Davranışını Etkilemesinin Regresyon Analizi

DEĞİŞKENLER	β	t	Sig t
Sabit		-2,580	0,010
Üretim	,257	6,839	0,001
Politik	,309	8,414	0,001
Kişisel	,326	7,653	0,001
Mülkiyet	,376	8,900	0,001

Multiple R= ,789; R^2= ,623; Adjusted R^2= ,618 F= 117,475; Sig F=,0001

Örgütsel sapma davranışının kontrolünde duyguların algılanmasının önemli olduğu tablo 3'de yer alan regresyon analizi sonuçlarından anlaşılmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre F değerinin 117,475; p=0,001 düzeyinde anlamlı olarak gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca Multiple R= 0,789, R^2= 0,623 ve Adjusted R^2= ,618 olarak gerçekleşmiştir. Sonuçlar incelendiğinde faktör gruplarının bu bağımlı değişkeni % 79 oranında (Multiple R= ,789) desteklediği görülmektedir. Aynı şekilde her bir faktörün bağımlı değişkene bağlı olarak önem düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Beta değerleri ile anlam düzeyleri de "duyguların algılanmasının" örgütsel sapma davranışlarının üzerinde olumlu etkisi olduğunu ifade etmektedir.

Duyguların algılanması, örgütsel sapma davranışının kontrolünde etkili olduğu, toplam varyansın % 62 oranında açıklanmasıyla desteklenmektedir. Diğer yandan t değerleri incelendiğinde duyguların algılanması en yüksek oranda mülkiyet sapmasını yordamaktadır.

Tablo.4. Duyguların Yönetiminin Örgütsel Sapma Davranışını Etkilemesinin Regresyon Analizi

DEĞİŞKENLER	β	t	Sig t
Sabit		-1,296	,0196
Üretim	,389	10,017	,001
Politik	,103	2,706	,007
Kişisel	,308	7,015	,001
Mülkiyet	,351	8,053	,001

Multiple R= ,773; R^2= ,598; Adjusted R^2= ,592 F= 105,585; Sig F=,0001

Duyguların yönetimi de algılanması kadar büyük önem taşımaktadır. Tablo 4'de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre F değerinin 105,585, p=0,0001 düzeyinde anlamlı, Multiple R= ,773; R^2= ,598; Adjusted R^2= ,592 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar bağımlı değişken ile bağımsız dört değişkenin önem düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan Beta değerleri önemli bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, bağımsız değişkenler % 77 oranında bağımlı değişkeni desteklerken p=0,001 anlam düzeyindedir. Duyguların yönetimi, örgüt üyelerinin gerek kendi duygularını gerekse başkalarının duygularının algılanması, anlaşılması, kullanılması ve değerlendirilmesi olarak örgütsel sapma davranışının kontrolünde oldukça önemlidir. Bu nedenle duyguların yönetilmesi örgütsel sapma davranışının kontrolünde olumlu bir etki göstermektedir.

Örgütsel sapma davranışı, duyguların yönetimiyle önemli oranda kontrol edilmektedir. Duyguların yönetimi, örgütsel sapma davranışının kontrolünde toplam varyansı % 59 oranında açıklarken tablo 4'de de görüldüğü gibi t değerlerine (10,017) göre en yüksek oranda üretim sapmasını yordamaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Duygusal zeka, bilişsel zekadan özellikle belirli konularda (örneğin insan ilişkileri) duygu ve davranış üzerine yoğunlaşarak ayrılmaktadır. İnsanların düşünme, hissetme ve davranma şeklini seçebilmek için kullandığı algılama,

anlama, kullanma ve yönetebilme özelliği olan duygusal zeka, diğer insanlarla ilişkileri nedeniyle etkileşimde anlaşılma ve davranışlarda öncelik sırasını belirlemede etkili olmaktadır.

Bireyin göstermiş olduğu tüm tepkileri, davranışları, iletişim şekli, insanları anlamadaki yeterlilikleri o kişinin duygusal zekasını oluşturmaktadır. Örgüt içindeki diğer üyelerle etkileşim sonucunda ya da örgütsel düzeyde görülen davranış değişikliklerinin sapmaya dönüşmesi bir ölçüde duygusal zeka yeteneklerinin gelişmemiş olmasına bağlanabilir. Öyle ki, duygusal zeka yetenekleri gelişmiş bir bireyin, davranışlarını sapma boyutuna gelmeden kontrol edebilmesi bunun bir göstergesidir.

Bu çalışmada verilerinin analiz ve yorumlanması sonucunda örgütsel sapma davranışlarının kontrolünde duyguların algılanması ve yönetilmesi önemli derecede etki etmektedir. Duyguların algılanması, öncelikle yanlış anlamaların ortadan kaldırılması, güçlü bir iletişimin kurulması örgütsel değer ve normlara uyulması açısından çalışma yaşamında işgörenlere önemli kolaylıklar getirirken, örgütsel düzeyde başarı, verimlilik, kalite vb. çıktıların oluşmasını da sağlamaktadır. Bireyin ya da örgütün duygularını tanıması güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmiş olması demektir. Bu sayede olumsuz duyguların önceden saptanarak bireylerin sapma davranışı sergilemesine engel olmak hem bireyler hem de örgütler için yararlar sağlamaktadır. Faktör analizi sonuçları ile regresyon analizi sonuçları örgütsel sapma davranışının sergilenmesinde büyük ölçüde duyguların algılanma yetersizliğinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle örgüt içinde bireylerin göstermiş olduğu sapma davranışında duyguların algılanması önemli bir kontrol mekanizması olarak değerlendirilmektedir.

Olumsuz bir duygu işletmede kolaylıkla ve hızla yayılır, işgücü ve zaman kaybına yol açmakla birlikte çalışma yaşamı kalitesinin bozulmasına neden olur. Duygusal zeka yetenek ve yeterlilikleri ile olumsuz duyguların saptanarak olumluya çevirebilmesi bu sürecin yönetimi olarak öngörülmektedir. Örgütlerde duyguların yönetimi karşılıklı güvene dayalı, insana değer veren bir örgüt kültürü yaratmanın en önemli göstergesidir. Çalışmada ulaşılan sonuçlardan birisi de örgütsel sapma davranışının oluşmasına neden olan bireysel ya da grupların duygularının etkin bir şekilde yönetilmesi gerekliliğidir. Duyguların gerek sapma davranışlarına gerekse örgüt içi çatışmalara dönüşmeden kontrol edilmesi, düzenlenmesi ve yönlendirilmesinin önemi çalışmada elde edilen verilerin analiz sonuçlarından da anlaşılmaktadır.

Örgüt içinde çeşitli nedenlerden dolayı zaman zaman çatışmalar yaşanabilmektedir. Gerek bu çatışmaların sonucunda gerekse kişisel ya da örgütsel nedenlerden kaynaklanan etkenlerle bireylerin sapma davranışlarında bulunması hem kendilerine hem de örgütlere büyük zararlar verebilmektedir. Bunun önlenebilmesi için tüm çalışanların duygusal zeka yetenek ve yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik programlar oluşturulmalı ve eğitim düzenlenmelidir. Çünkü duygusal zeka, bilişsel zekadan farklı olarak büyük ölçüde sonradan geliştirilebilen yetenek ve yeterliliklerdir.

KAYNAKÇA

APPLEBAUM, S.H. ve DİĞERLERİ (2005). *"The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior"*, **Corporate Governance,** 5, (4): 43-55.

AQUINO ve DİĞERLERİ (2004). "*Social Status and Aggressiveness as Moderators of the Relationship Between Interactional Justice and Workplace Deviance*", **Journal of Applied Social Psychology**, 34, (5): 1001-1029.

ARBAK, Y. ve DİĞERLERİ (2004). *"İşyerinde Sapkın Davranış: Akademik Personel Üzerinde Yerel Bir Tanım ve Tipoloji Çalışması"*, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 4, (1): 5-24.

BALTAŞ, A. ve BALTAŞ, Z. (2000). **Bedenin Dili. İletişim Becerinizin Anahtarı Sessiz Diliniz**, İstanbul: Remzi Kitabevi.

BAR-ON, R. (2005). *"The Bar-On model of emotional-social intelligence"*, (In P. Fernández-Berrocal and N. Extremera), *Special Issue on Emotional Intelligence.* **Psicothema**, *17*.

BARON, R.A. ve NEUMAN, J.H. (1996). "*Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes"*, **Aggressıve Behavıor**, 22: 161-173.

BENNETT, R.J. ve ROBINSON, S.L. (2003). *"The Past, Present, and Future of Workplace Deviance Research"*, (Greenberg J.S. Editör), **Organizational Behavior: The State of the Science**. USA: Lawrence Erlbaum Associate, 247-282.

BLAU, G. (2006). *"A process model for understanding victim responses to worksite/function closure"*, **Human Resource Management Review** 16: 12–28.

BRACKETT, M. A. ve DİĞERLERİ (2003). *"Emotional intelligence and its realition to everyday behaviour"*. **Personality and Individual Differences**, 36: 1387-1402.

BROCKERT, S. ve BRAUN, G. (2000). **Duygusal zekanızı değerlendirin** (Çeviren: N. Süleymangil), İstanbul: MNS Yayıncılık.

COOPER, R. ve SAWAF, A. (1996). **Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations**, New York, NY: Berkley Publishing Group.

COOPER, R. ve SAWAF, A.. (2003). **Liderlikte Duygusal Zeka: Yönetim ve Organizasyonlarda Duygusal Zeka(EQ),** (çev. Z.B. Ayman ve B. Sancar) İstanbul: Sistem Yayıncılık.

DEMİR Ş.Ş. ve DEMİR, M (2009). *"Örgütsel İletişimde Duygusal Zekanın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma"*, **Selçuk İletişim**, 6, (1), 67-77.

FREEDMAN, J. ve EVERETT, T. (2004). **The Business Case for Emotional Intelligence, EQ: At the Heart of Performance**, USA; Six Seconds Institute For Organizational Performance

GIACALONE, R.A. ve GREENBERG, J.(1997). **Antisocial Behavior in Organizations**, London: SAGE.

GOLEMAN, D. (1995), **Duygusal Zeka**, (Çev.Banu Seçkin Yüksel), İstanbul; Varlık Yayınları.

GOLEMAN, D. (2000) **İşbaşında Duygusal Zeka** (çev. H. Balkara), İstanbul: Varlık Yayınları.

GRIFFIN, R.W. ve DİĞERLERİ (1998). **Dysfunctional Behavior in Organizations: Violent and Deviant Behavior**, London: Jai Pres Inc

GRUYS, M.L. ve SACKETT, P.R. (2003). *"Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior"*, **Internatıonal Journal Of Selectıon And Assessment**,11, (1): 30-43.

HARVEY, P. ve DASBOROUGH, M.T. (2006) *"Consequences of employee attributions in the workplace: The role of emotional intelligence*", **Psicothema**, 18: 145-151.

HOLLINGER, R.C. ve CLARK, J.P. (1982). *"Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance"*. **The Sociological Quarterly**, 23, (3): 333-343.

JUDGE, T. A. ve DİĞERLERİ. (2006). *"Hostility, Job Attitudes, and Workplace Deviance: Test of a Multi-level Model"*, **Journal of Applied Psychology**, 91, (1): 126-138.

KIDWELL, R.E. ve MARTIN, C.L. (2005). **Managing Organizational Deviance**, London: Sage Publications.

LAWRENCE, T.B. ve ROBINSON, S.L. (2007). *"Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance*", **Journal of Management**, 33, (3): 378-394.

LIAO, H. ve DİĞERLERİ (2004). *"Sticking Out Like a Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work"*, **Personnel Psychology**,57: 969-1000.

MANTELL, M.R. (1994), **Ticking Bombs: Defusing Violence in the Workplace**, Burr Ridge, III: Irwin Professional Publishing.

O'LEARY-KELLY, A.M. ve DİĞERLERİ (1996). *"Organization-motivated aggression: A research framework"*, **Academy of Management Review**, 21(1): 225-253.

ORIOLI, E. ve COOPER, R. (2005) *"Emotional Developing***" http://www.qmetricseq.com,** (01.06.2009)

ÖZDAMAR, K. (1999) **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi**. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

ÖZDEVECİOĞLU, M. ve AKSOY, M.S. (2005). *"Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi*", **ÇÜ. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**,6, (1): 95-109.

ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). *"Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma"*, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 21, (Temmuz-Aralık): 77-96.

PORATH, C.L. ve PEARSON, C.M. (2004) *"On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for "Nice"? Think Again"*, **USC Marshall Research**, California: Human Resources Monograph Series.

PUFFER, S.M. (1987). "*Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople*" **Journal of Applied Psychology**, 72, (4): 615-621.

ROBINSON, S.L. ve BENNETT, R.J. (1995). *"A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study"*, **Academy of Management Journal**, 38: 555–572.

SACKETT, P.R. (2002). *"The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance"*, **International Journal of Selection and Assessment**, 10, (1/2): 5–11.

SALOVEY, P. ve MAYER, J. D. (1990*). "Emotional intelligence",* **Imagination, Cognition and Personality,** 9: 185-211.

SEKARAN, U. (2000) **Research Methods for Business: A Skill Building Approach,** New York: John Wiley & Sons, Inc.

SPECTOR, P.E. ve FOX, S. (2002). *"An emotion centered model of voluntary work behavior Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior"*, **Human Resource Management Review**, 12: 269–292.

SULIMAN, A.M. ve AL-SHAIKH, F. N. (2007). *"Emotional intelligence at work: links to conflict and innovation*", **Employee Relations**,29, (2): 208-220.

VARDI, Y. ve WIENER, Y. (1996). "*Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework*", **Organization Science**, 7, (2): 151- 167.

WEISINGER, H. (1998) **İş Yaşamında Duygusal Zeka,** İstanbul: Mns Yayıncılık.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Evrensel ve Eşitlikçi Personel Uygulamaları ve Politik Engellenmişliğin İş Tatmini İle İlişkisi: Kırgızistan Örneği

Mehmet Ferhat Özbek*

Özet: Bu çalışmanın amacı örgüt içerisindeki evrensel personel uygulamaları, eşitlikçi uygulamalar ve politik engellenmişliğin çalışanların iş tatmini ile olan ilişkisini açıklamaya çalışmaktır. İlişkileri test etmek için Kırgızistan/ Celalabat bölgesinde faaliyet gösteren iki tekstil fabrikasında çalışan işçiler seçilmiştir. Anket soruları 150 işçiye dağıtılmış ve 130 adet kullanılabilir olarak temin edilmiştir. Regresyon analizinde elde edilen sonuçlara göre evrensel personel uygulamaları iş tatminini arttırıcı bir unsur olarak ortaya çıkmıştır. Buna karşın eşitlik algısı ve politik engellemenin iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi bulunmamaktadır. Bu iki değişkenin evrensel personel uygulamaları algısı üzerine etkileri araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre eşitlik algısı evrensel personel uygulamalarını olumlu yönde etkide bulunurken politik engelleme ise olumsuz yönde etkilemektedir. Sonuçlar göstermektedir ki çalışanların iş tatmininin arttırılması için yöneticilerin evrensel personel uygulamalarına önem vermeleri gerekmektedir.
Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Evrensel Personel Uygulamaları, Politik Engellenmişlik, Eşitlik, Fabrika İşçileri

The Relationships of Equity & Universal Personnel Practices, Political Interference and Employee's Job Satisfaction: the Case of Kyrgyzstan

Abstract: The purpose of this paper is to explore the role of universal & equity personnel practices and political interference in job satisfaction of factory workers. In this study, two textile factories were sampled in Kyrgyzstan. Questionnaires were distributes to 150 workers through factories, resulting in 130 usable responses received. Regression analysis results indicated that when employees perceived universalistic personnel practices, they expressed increased job satisfaction. There is no direct affect equity and political interference on employee's job satisfaction. Equity positively affects on universalistic personnel politics in organization and political interference negatively affects on universalistic personnel politics in organization. The results suggest that managers may need to focus more on universal personnel practices in generating greater job satisfaction of workers.
Keywords: Job Satisfaction, Universal Personnel Practices, Equity, Political Interference, Factory Workers

GİRİŞ

Kırgızistan Eski bir SSCB ülkesidir. Bilindiği üzere totaliter bir toplum projesi olan SSCB rejimi içerisinde bütün kurumlar rejimin politik amaçlarına hizmet etmek üzere hareket etmekte idi (Armstrong, 1965: 644). Kırgızistan'da Sovyetler Birliğinin dağılmasından sonra devletin politik amaçlarını gerçekleştirmek yerine işletmenin kar amacını gerçekleştirmek üzere örgütlenen yapı ortaya çıkabilme imkânı bulmuştur. Kırgızistan bağımsızlığını kazandıktan sonra piyasa ekonomisine geçiş için çaba göstermiştir. Bu durumun göstergelerinden birisi kar etmeyi düşünen işletmelerin kurulmasıdır. İşletmelerin kurulması ile beraber, ülkede çalışanlardan verim alabilme sorunu da kendisini göstermeye başlamıştır. Çalışanlardan verim alabilmenin bir yolu da onların iş tatminlerini arttırabilmektir.

Yöneticilerin çalışanların iş tatmini sağlayabilmesi için, onların iş doyumlarına etki eden faktörlerin farkında olmaları gerekmektedir. Bu çalışmanın temel amacı evrensel personel uygulamaları, eşitlik uygulamaları, politik engellenmişlik ve iş tatmini arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ortaya koymaktır. Bu ilişkileri ortaya koymak yönetim uygulamalarının iş tatminini ne ölçüde etkilediğini ortaya çıkarması açısından önem taşımaktadır. Zira çalışanlardan verim alabilmenin temel önkoşullarından birisi de iş tatminidir. Çünkü iş tatmini arttığında örgütsel bağlılık (Lok ve Crawford, 2001: 605) ve verimlilik (Patterson vd. 2004: 206) artacaktır. Çalışmanın diğer bir amacı

* Yard. Doç. Dr. Gümüşhane Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

ise örgüt dışarısından kaynaklanan ancak örgütü olumsuz etkilemesi söz konusu olan politik engellenmişliğin iş tatmini ve personel uygulamaları üzerindeki etkisini anlayabilmektir. Bu şekilde örgüt dışarısında kaynaklanan, ancak örgütü olumsuz etkileyen dışsal bir faktörün örgüt içerisine etkisini anlayabilmek amaçlanmaktadır. Çalışmada öncelikle araştırmada kullanılan kavramlarla ilgili literatür incelenecek, daha sonra araştırma hipotezleri ortaya konulacak, hipotezler test edilecek ve sonuçlar yönetim bilimi açısından değerlendirilecektir.

LİTERATÜR

İş Tatmini

İş tatmini örgüt literatüründe en fazla çalışılan konuların başında gelmektedir (Tekell, 2008: 2). 2006 yılına kadar iş tatmini ile ilgili 10.000 civarında yayın yapılmıştır (Wright, 2006: 262). İş tatmini konusunda bu kadar fazla çalışma yapılması konunun önemini açıkça göstermektedir. Tanım olarak iş tatmini çalışanların yaptıkları işe ve işin farklı yönlerine ilişkin ne hissettikleridir. Genel olarak iş tatmini tutumsal bir değişkendir (Spector, 1997: 2). İş tatmini çalışanların kendi iş durumlarını kapsamlı olarak derinlemesine değerlendirmesi olarak ifade edilebilir (Bettencourt ve Brown, 1997: 42). Başka bir tanımda iş tatmini çalışanın işini değerlendirmesinden sonraki memnuniyet hissettiği duygusal bir durum olarak ifade edilmiştir (Dormann, 2001: 486). İş tatmini zihinsel yönü olan bir inanç ve duygusal yönü olan bir tutum (Wright, 2006: 262) olarak da düşünilebilir. Bireyin yapmış olduğu işine karşı çeşitli açılardan göstermiş olduğu tutum iş tatminin belirleyicisidir (Rogers, 1994: 15).
İş tatmini genellikle işe ilişkin sorumluluk duygusu, görev çeşitliliği ve iletişim ile ilgili durumlarla ifade edilmektedir (Dormann, 2001: 486). İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmaların bazılarında çok boyutlu iş tatmini üzerinde durulurken bazıları ise kısmi iş tatmini ile ilgili olmuştur. Bu çalışmalarda iş tatminini oluşturan boyutlar ise, kendini gerçekleştirme, saygınlık ve otonomi olarak ifade edilmektedir (Lyon, 1974: 637). İş tatminine kısmi olarak yaklaşılmakta ve kişinin işinden duyduğu memnuniyet üzerine odaklanılmaktadır.

İş tatmini ile çeşitli değişkenlerin ilişkileri daha önceki çalışmalarda ortaya çıkartılmıştır. Örneğin iş tatmini ile örgütsel adalet (Moorman, 1991: 852), örgütsel vatandaşlık (Moorman, 1993: 772), verimlilik (Patterson vd. 2004: 206), çalışanların mutluluğu ve refahı (Houghton vd. 2007, 47), takım çalışması, örgütsel güven (Ooi vd. 2007: 70), insan kaynakları yönetimi uygulamaları (Petrescu ve Simmons, 2008: 655), örgütsel vatandaşlık (Foote ve Tang, 2008: 942, Murphy vd. 2002: 293), örgütsel bağlılık (Lok ve Crawford, 2001, 605) arasında pozitif yönlü, tükenmişlik (Tsigilis vd. 2004: 671) ve işten ayrılma niyeti (Lee ve Liu, 2007: 129 & Van Der Heijden vd. 2009: 626) ile negatif yönlü ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. İş tatmini ile ilgili olarak pek çok değişkeni içeren Thomas ve Kevin (2002: 318) kapsamlı bir araştırma yapmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar oldukça dikkat çekicidir. Örneğin iş tatmini ile işten çıkma niyeti arasında oldukça güçlü bir negatif ilişkinin varlığı, problemleri ve isteklerini gündeme getirme arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı, sadakat arasında oldukça güçlü bir ilişkinin varlığı ve örgütü ihmal etme arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Dolayısı ile iş tatmini sağlandığından bunun işletme için katkısı ve iş tatmini sağlanamadığında örgüt için ortaya koyacağı zararlar ortadadır. Bunun için yöneticilerin çalışanların iş tatminini ihmal etmeleri ve bu konuda çaba göstermemeleri örgütün varlığının tehdit altına girmesine yol açacağı aşikârdır.

Bürokratik Örgüt Yönetimi

Bürokrasi kavramını yönetim bilimi içerisinde merkeze alan kişilerin başında Max Weber gelmektedir. O'na göre bürokrasi her biri uzmanlığa dayalı bir işlevi yerine getiren çok sayıda birey arasındaki işbirliğinin sürekli örgütlenmesidir (Aron, 1989: 370). Weber rasyonel bürokrasi modelini metodolojik bir alet olarak değil katı sonuçları içeren bir ideal tip olarak ifade etmektedir (Udy, 1959: 791). Weber (1947: 138–140) bürokrasiyi kapitalist üretim tarzının bir sigortası olarak görmektedir. Ona göre kapitalizmin özü, hedefi en yüksek karı elde etmek olan ve araçları çalışma ve üretimin akılcı örgütlenmesi olan girişimdir. Kapitalist girişimin en yüksek kar elde etme hedefine ulaşması için gerekli olan yol ise bürokratik örgütlenmedir (Aron, 1973: 42). Weber'in bürokrasisi modernizasyonun bir alâmetifarikasıdır. Tarihsel olarak yeni bir örgüt biçimi içerisinde bürokrasi, çalışanların seçilmesi ve onların sosyalleşmesi biçimsel istihdam, ücret, emeklilik, uzmanlık eğitimi, emeğin fonksiyonel olarak ayrışması, iyi tanımlanmış yetki alanları ile karakterize edilmektedir (Woolcock, 1998: 169).

Bürokratik Örgütlenmenin Sonu Tartışmaları ve Kırgızistan'ın Durumu

Yaşanan gelişmeler (artan küresel rekabet, değişen üretim ve piyasa akışı, hızlı teknolojik değişmeler vb.) sonucunda işin yeniden tasarlanması gündeme gelmiştir. Fordizmin artık ömrünü tamamladığını Post-Fordizme doğru bir geçiş yaşandığını (Vallas, 1999: 77) iddia edilmektedir. Bu yeni akımı savunanlara göre Post-Fordizm yüksek düzeyde güvene dayalı, hiyerarşinin mümkün olduğunda ortadan kalktığı esnek örgüt biçimidir. (Sako, 1998, 90) Buna ilave olarak Fordist örgüt yapısında hızlı karar almak mümkün olmadığı (Ettlinger, 2003: 164) ve çalışanların öğrenerek kendilerini geliştirmelerine izin vermediği için (Brown, 2000: 236) artık onu terk edilmesi ileri sürülmektedir.

SSCB'nin dağılmasından sonra Kırgızistan planlı ekonomiden piyasa ekonomisine geçiş sürecine girmiştir. Hâlihazırda Kırgızistan'daki işgücünün yaklaşık yarısını tarımda istihdam edilmektedir (Konya Ticaret Odası, 2008: 7) ve bu durum ülkenin tarım toplumu değerlerinin de yaygın olduğunun bir göstergesi olarak ifade edilebilir. Dolayısı ile endüstri toplumunun temel göstergelerinden birisi olan sıkı çalışma disiplininin Kırgızistan'da henüz yerleşemediği anlamına gelebilir.

Weberci Bürokratik Örgütlenme ve Evrensel Personel Uygulamaları

Weber'e göre bürokrasinin temel karakteristikleri içerisinde, biçimsel kurallara göre devam eden yönetim, ayrıntılı dosyalama ve kayıt sistemi, işin kişiselleşmekten uzaklaşması, daha önceden kararlaştırılmış ücretler, kurumsal finans kaynaklarının özerk olması, yerel elemanlar yerine uzmanlar ile işin yapılması (Collins, 1986: 49) yer almaktadır. Genel anlamda Weber'in rasyonel bürokrasisi modern bir örgüt olarak algılanmaktadır. Bu örgütün temel karakteristiklerini Udy (1959: 793–794) şu şekilde ifade etmiştir; hiyerarşik bir otorite, uzmanlaşmış yönetim personeli, farklılaşmış ünitelere göre düşünülen ödüller, amaçları belirlenmiş ve sınırlandırılmış bir örgüt, işin kalitesi ve sayısına göre şekil alması düşünülen performans, kısmi katılım ve telafi edici ödüller. Udy (1959: 793–794) yapmış olduğu araştırmasında bu yedi karakteristik özelliğin birbiri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Objektif ölçülere dayalı olan ihtisaslaşmış idari görevleri yerine getirebilmek için bütün optimum yolları temin etme şeklinde bürokratik örgüt kurulur. İşin veya görevin objektif olarak yerine getirilmesi, şahıslara görelik yerine, o işin hesaplanarak belirlenmiş kurallara göre dağıtılması anlamına gelmektedir (Weber, 1947: 139). Weber'e göre bürokrasinin amaçları, hedef merkezlilik, kuralların zorlayıcılığı, kişisel olmayan hak etme temelli kadro kurulmasıdır. Bu amaçları gerçekleştirmek için hiyerarşik düzen içerisinde ofisin düzenlenmesi, objektif şekilde belirlenmiş belgeler üzerinden seçim yapılması, kişisel ve şirkete ait olan şeylerin katı bir şekilde ayrımı, iş güvenliği ve emeklilik düzenlenmesi gerekmektedir. Ona göre örgüt içerisinde evrensel uygulamalar yapılmalı, çalışanlar kişisel olmayan değerlendirme standartlarına göre değerlendirilmelidirler. Bu şekildeki değerlendirme sadece onların performansları ve yeteneklerine göre olmalıdır (Peairce, 2000: 149). Evrensel personel uygulamaları işgörenlerin performanslarının etkin bir şekilde değerlendirilmesini gerektirmektedir. Performans değerlendirme aşamasında işgörenlerden doğru şekilde toplanan bilgiler kullanılır (Poon, 2004: 322)

Bürokratik bir örgütün en önemli özelliklerinden birisi belirsizlikleri en aza indirmesidir. Bu örgütte çalışanlar ne ile ilgilenip ne ile ilgilenmeyeceklerini tam olarak bilirler. Weber (1947: 136- 137) bürokratik bir sistem içerisinde çalışanların hepsinin hiyerarşik olarak düzenlenmiş bir görevlendirme esasına göre teşkilatlandırılmasının gerekliliğini vurgular. Ona göre her idare veya bölüm, hukuki anlamda açıkça tarif ve tespit edilmiş görevlendirme sahasına sahip olmalıdır. Çalışanlar nakdi bir maaş ile çalışmalı ve emeklilik haklarının olması gerekir. İşverenin bir çalışanın işine son vermesi ancak geçerli bir neden dâhilinde olmalıdır. Ancak çalışanların istifa etme hakları her zaman olmalıdır. Buna ilave olarak çalışanlarda mevkisinin gerektirdiği sorumluluğa göre ilave bir maaş farklılığı olmalıdır. Çalışma ofislerde yapılmalıdır. Terfi etme başarıya veya kıdeme göre olmalıdır. Çalışan işyerinde yapmış olduğu faaliyetlerden dolayı sıkı bir denetime tabi tutulmalıdır.

Eşitlikçi Yönetim Uygulamaları

Yönetim felsefeleri açısından bakıldığında çeşitli yaklaşımlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar arasında en dikkat çekici olanları rasyonel yönetim ve klan yönetimidir. Rasyonel yönetimde analiz yapma, mantık, entelektüel planlama akılcı sebeplerle karar verilir. Klan yönetiminde ise içsel ağlar, ilişkiler ve statülere göre karar verilir. Birinci yönetim biçimi eşitlik algısını desteklerken ikinci yönetim biçimi ise eşitsizliğin kaynağı olarak ortaya çıkar (Thomas, 2000: 510).

Eşitlik teorisi bireylerin diğerleri ile ilişkilerini nasıl yönettiklerine ilişkin sosyal karşılaştırma, uyumsuzluk ve etkileşimi ifade eder. Bir insan diğeri ile kendisini karşılaştırır. Eğer yüksek bir eşitsizlik algısını kendisini kişisel olarak baskı altında hisseder ve daha sonra bu baskıyı azaltmak için çaba gösterir. Bu teori göstermektedir ki insanlar eşitlik algısına karşı duyarlıdır (Huseman, 1987: 222). Bu teoriden hareketle işgörenlerin yönetimsel uygulamada eşitlik beklentisi içerisinde olduğu rahatlıkla ifade edilebilir. Eğer işgören yönetimin çalışanlara karşı eşit muamele etmediği algısına kapılırsa bu durumda kendisini baskı altında hissedecektir. Daha sonra bu baskıdan kendisini kurtarmak için çaba gösterecektir.

Eşitlik algısı ile ilgili olarak çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin iş tatmini, tükenmişlik ile eşitlik arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Adams yaptığı çalışmasında kişinin düşük veya yüksek ödüllendirme kişide daha düşük seviyede iş tatminine yol açmaktadır. Buna karşın adil ödüllendirme iş tatminine olumlu etki etmektedir (Huseman, 1987: 222).

Politik Engellenmişlik

Weberci örgütlenmenin tam zıt noktasında özelcilik (particularism) yer almaktadır. Bu yöntemde ancak özel seçilmiş kişilere açık olan bağlar yolu ile sadece bir tarafa –ulus, muhit, arkadaşlık- yanaşma gibi davranışlar yer alır. İlk olarak özelci örgütsel uygulamalar örgütsel pozisyonların kişiler için yaratılmasını içerir ki bu kişiler muhtemelen politik olarak güçlü bir kişinin aile üyelerinden birisi olacaktır. Bu sistemde asla performans kayıtları tutulmaz, tutulsa bile insanlara açıklanmaz, ücret artışları ise kişisel kayırmacılıklar yolu ile yapılır (Peairce, 2000: 149). İşte tam bu durum kurumda çalışan personel için politik engellenmişliği işaret etmektedir.

Genel olarak engellenmişlik kavramı üzerinde yapılan araştırmalar iş stresinden kaynaklanan engellenmişliklerle ilgilidir. İş ile ilgili stres genel olarak iki kategoride ifade edilmektedir. Bunlar; yapısal engellenmişlik teorisi ve duygusal engellenmişlik teorisidir. Yapısal engellenmişlik teorisi işgörenin iş dışı aktivitelerini olumsuz etkilemektedir. Bu engellenmişliği çalışanlar iş dışındaki faaliyetlerine yeterli zaman ayıramamak şeklinde yaşamaktadırlar. İş ve aile yaşamı arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır. Bunun zıttı olarak duygusal engellenmişlik teorisine göre iş yaşantısında ve ev yaşantısındaki gösterdiği duygusal reaksiyonları ifade etmektedir (Jackson, 1985: 575). Jackson (1985: 583) yaptığı çalışmasında duygusal engellenmişliğin iş tatminsizliğini arttırıcı bir faktör olduğu sonucunu elde etmiştir. Bununla birlikte hem yapısal engellenmişlik hem de duygusal engellenmişlik iş ve aile dengesi uyumunu olumsuz yönde etkileyen bir değişken olarak ortaya çıkmıştır. İş ile ilgili stres kaynakları çalışanların sağlığının bozulmasına, tükenmişlik hissetmesine, iş performansının düşmesine ve işgücü devrinin artmasına ve iş dışı yaşamlarının da olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (Jackson, 1985: 574).

Bu çalışmada özellikle politik engellenmişlik üzerinde durulacaktır. Politik engellenmişlik kurumun siyasal gelişmelerden olumsuz etkilenmesi, çalışanların örgütün yetersiz planlamalarından dolayı işe yönelik katkılarını ortaya koyamaması ve kurumun yeterli planlamayı yapamaması ile ilgilidir. Politik engellenmişlikle karşılaşan kurum kendisini geliştirecek adımları atmada sıkıntı duyacaktır. O kurumda çalışan personel ise kendisinin haklarının sınırlandırıldığını düşünerek iş tatmini azalacaktır (Daley, 1998: 81). Politik engellenmişliğin önüne geçebilmek amacıyla bazı mekanizmalar ortaya konulmuştur. Örneğin Kanada'da 1918 yılında politik patronaj çalışanların terfi ettirilmesinde önemli bir unsurdur. Bu politik engellemeyi bertaraf edebilmek için Sivil Hizmet Komisyonu kurulmuştur. Sri Lanka'da da buna benzer olarak 1931 ve 1947 yılları arasında politik müdahalelerin önüne geçebilmek amacı ile kamu hizmet komisyonu kurulmuştur (Harris, 1963: 357).

ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Evrensel Personel Uygulamaları ve İş Tatmini İlişkisi

Appelbaum'a (2004: 14) göre eğer bir kişi ücretlerde veya örgüt prosedürlerinde bir adaletsizlik sezerse bu onun iş tatminini düşürecektir, eğer adaletli olduğunu düşünürlerse bu durumda güven gelişecektir. Adalet ise karar vericilerin eşit ve tarafsız davranmasını gerektirir. (Cavanagh, 1981: 366) Farnham'a göre (1989: 413) çalışanlar ve yöneticiler arasında ücretler, çalışma koşulları, ek kazançlar gibi konularda eşitsizlik arttıkça, çalışanlar ve üst yöneticiler arasında güven oluşmayacaktır. Örgüt içerisindeki yönetimsel politikalar çalışanların işlerine ilişkin tutumları üzerinde oldukça etkilidir. Eğer çalışanlar üst yönetimin uyguladığı politikalara karşı olumlu tutum sergilerlerse bu onların iş tatminlerini de olumlu yönde etkiler. Çalışanların uygulanan politikalara karşı duydukları

memnuniyetsizlik ise onların iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu bağlamda düşünüldüğünde örgütün bünyesinde tatbik ettiği evrensel personel uygulamaları sonucunda çalışanlar kendilerinin etkin ve gerçekçi bir şekilde değerlendirildiklerini ve kimseye kayırmacı şekilde davranılmadığı düşüncesine sahip olurlar (Pearce vd., 2000: 159). Bu durumda işletmedeki çalışanların iş tatminlerinin artması beklenir. Araştırmanın bu bağlamda gelişen hipotezi şu şekildedir.
Hipotez 1: Evrensel personel uygulamaları iş tatminini arttırır.

Politik Engellenmişlik ve İş Tatmini İlişkisi

Her işletme mutlaka çevresindeki politik gelişmelerden etkilenir. Ancak bu politik etkinin düzeyi belli bir seviyeyi aştığında işletmeye zarar vermeye başlayabilir. Bazen politik gelişmeler işletmelerin etkinliği ve verimliliği üzerine olumsuz etkilerde bulunur. Dolayısı ile politik müdahaleler kurumlar için istenmeyen bir durumdur. Politik müdahalelerden dolayı işletmeler ve çalışanlar kendilerini yeteri kadar bir hareket serbestîsi içerisinde hissetmeyebilirler. Yönetimin yetersiz plan yapması yüzünden kurumlar sürekli krizlerle karşı karşıya kalabilir. Dış müdahalelerden dolayı kendi politikalarını bağımsız bir şekilde geliştiremeyen ve kurumu hakkında istediği planlamaları yapamayan yöneticilerin çeşitli krizleri yaşaması olasılığı yüksektir. Bu durum çalışanlarda iş tatminini olumsuz etkileyen bir değişkendir. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi;
Hipotez 2: Politik engelleme iş tatminini azaltır.

Politik Engellenmişlik ve Evrensel Personel Uygulamaları İlişkisi

Eğer bir örgüt dışarıdan müdahalelerle ve engellemelerle karşılaşırsa bu durum, kurum içerisindeki evrensel uygulamaları gerçekleştirmede kurum sıkıntılarla karşılaşacaktır. Örneğin bir işgören çalıştığı yerdeki politik gelişmelerden kurumun yüksek düzeyde etkilendiğini düşünüyorsa kendisinin etkin bir şekilde değerlendirilmediğini düşünecektir. Bununla birlikte politik engellenmişlik algısı örgüt içerisinde evrensel personel uygulamalarını olumsuz yönde etkiler. Ishiyama ve Kennedy (2001: 1186) Kırgızistan, Ukrayna, Ermenistan ve Rusya'da yaptıkları araştırmada Kırgızistan ve Ukrayna'da partileşme oranı düşük, Ermenistan, Rusya ve Kırgızistan'da süper başkanlık olduğunu yaptığı araştırmasında ortaya koymuştur. Bu ülkelerde muhalefet oldukça güçsüzdür. Parti gelişimi zayıftır ve devlet başkanlarının yetkileri çok yüksektir. Dolayısı ile bu durum bu ülkeleri politik müdahalelere açık hale getirmektedir. Çünkü kurumsallaşma düşük kişisel müdahaleler yüksektir.

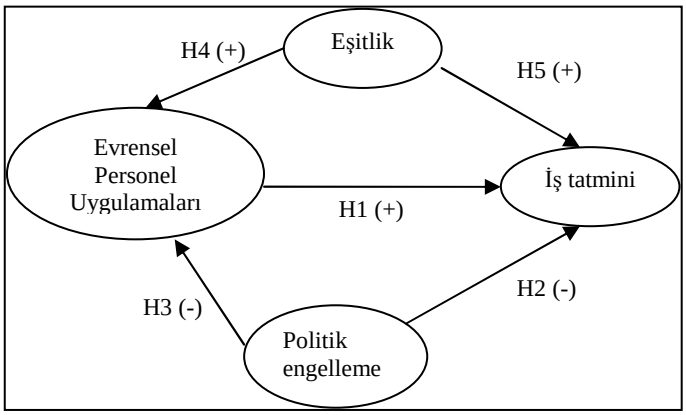
Örgüt içerisinde, kuralların güçlü bir şekilde tesis edilmesi, evrensel uygulamaların gerçekleşmesi sonucunda işçiler elde politik bir güç haline gelmişlerdir. Buna karşın komünizm sonrası kurulan politik sistemin, evrensel olmayan özelci örgütsel uygulamaların artması sonucunda işçilerin tutumlarını ve davranışlarını olumsuz etkilemektedir. (Peairce, 2000: 150- 151) Dolayısı ile araştırmanın yapıldığı eski SSCB ülkelerinden olan Kırgızistan'da örgütler üzerlerinde politik baskıyı hissetmektedirler. Kırgızistan'da serbest girişimcilik henüz yeterince gelişmemiştir. Devletin keyfi ve tutarsız müdahaleleri, işgörenlerin işe alınmalarında kendisini gösterir. Akraba ve klan ilişkilerinin ve nüfuzlu kimselerin kurum içerisine müdahaleleri pek çok adaletsiz uygulamaların ortaya çıkmasına yol açabilir. Örneğin hak etmeyen kişinin işe alınması ve kurum içerisinde yükseltilmesi ve geçerli bir sebebe dayalı olmadan işten çıkarmalar sıklıkla yaşanabilir. Bu durum az veya çok kurumları olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmanın bu bağlamdaki geliştirilen üçüncü hipotezleri;
Hipotez 3: Politik engelleme evrensel personel uygulamalarını olumsuz yönde etkiler.

Eşitlik ve Evrensel Personel Uygulamaları İlişkisi

Kurum içerisinde kendisine ve diğer çalışanlara karşı eşit muamele edildiğini düşünen işgörenlerin personel uygulamalarından duyduğu memnuniyet artacak ve personel uygulamalarına güven duyacaktır. Araştırmanın bu bağlamdaki dördüncü hipotezi;
Hipotez 4: Eşitlik evrensel personel uygulamalarını olumlu yönde etkiler.

Eşitlik ve İş Tatmini İlişkisi

Eşitlikçi uygulamaların olması, çalışanlar içerisinde ayrımcılık yapılmaması, örgüt içerisinde yükselmenin liyakate dayalı olarak yapılması çalışanların iş tatminlerini arttıracaktır. Araştırmanın bu şekilde geliştirilen beşinci hipotezi;
Hipotez 5: Eşitlik iş tatminini arttırır.



ŞEKİL 1. ARAŞTIRMA MODELİ

ÖRNEKLEM

Bu çalışma Kırgızistan'ın Celalabat bölgesinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren iki adet fabrikada yapılmıştır. Bu amaçla toplam 130 adet mavi yakalı işçi ile yüz yüze görüşme yolu ile yapılmıştır. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 31,5 olarak gerçekleşmiştir. Ortalama örgütte geçirdikleri süre 6,25 yıldır. Yine araştırmaya katılanların ortalama gelir düzeyi 4465 comdur. (1 $=38 com) Araştırmaya katılanların %85'i erkektir. Üniversite mezunlarının oranı %39 ve lise mezunlarının oranı %50 olarak gerçekleşmiştir.

ÖLÇEKLER

Araştırmada kullanılan bütün ölçeklerde kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum arasında değişen 5'li Likert tipi derecelendirme yöntemi kullanılmıştır.

İş tatmini ölçeği: İş tatminini ölçmede Brayfield ve Rothe'nin 1951'de geliştirdiği ölçeğin toplam 5 adet soru kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçek ise Judge vd.'nin (2005: 263) çalışmasından alınmıştır. Ölçek çalışanın işini severek yapması, işindeyken mutlu olması gibi ifadelerden oluşmaktadır.

Evrensel Personel Uygulamaları ölçeği: Evrensel personel uygulamaları ölçeği Peairce (2000: 159-160) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan temel konular personel uygulamaları ile ilgilidir. Örmeğin örgüt içerisinde kayırmacılık, performans değerleme işleminin etkin bir şekilde yapılması, personel uygulamalarına duyulan güven, performans ölçümlerine duyulan güven, performans değerlendirmenin hedeflere ulaşmayı etkilemesi, takım ruhunun olması vb. şeklindedir.

Eşitlik ölçeği: Bu ölçek Daley ve Pope (2004:) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 4 adet ifadeden oluşmaktadır. Ölçek ifadeleri içerisinde yükselme fırsatlarının niteliğe dayalı olması ve hak edenin yükseltilmesi, çalışanlara dil, din ve ırk ayrımı yapmadan muamele edilmesi, ücret uygulamalarının adaletli olması ve ücretlendirmenin çeşitli kıstaslara göre yapılması şeklindedir.

Politik Engellenmişlik ölçeği: Bu ölçek toplam üç adet ifadeden oluşmaktadır. Bunlar yönetimin planlama yapmaktaki etkisizliğinden dolayı krizlerin oluşması, politik gelişmelerden gereğinden fazla etkilenen bir örgüt çevresinin olması ve yeni yöntemler denemek için çalışanların yeterli fırsatlara sahip olmaması şeklinde ifade edilebilir. Ölçek Daley'in (1998: 81) çalışmasından alınmıştır.

BULGULAR

Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör yapılarını ortaya çıkarmak için açıklayıcı faktör analizi ve yapısal geçerliliğini ortaya koymak amacı ile de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu çalışmada analizlerin yapılmasında SPSS 16 ve AMOS 16 programları kullanılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin temel bileşenler yöntemi ile kullanılarak açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlere ilişkin faktör yükleri, açıklanan varyans ve eigenvalue rakamlarını Tablo 1'de görmek mümkündür.

Tablo 1: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Faktör Yükleri	%Açıklanan Varyans, (eigenvalue)
İş Tatmini		%54 (2.749)
-İşe Karşı İsteklilik	0.737	
-Şimdiki İşten Memnuniyet	0.718	
-Sıkıcılık	0.755	
-İşten Zevk Almak	0.734	
-İşin Tatsız Olması	0.762	
Evrensel Personel Uygulamaları		%67 (3.381)
-Kayırmacılık	0.891	
-Performans Uygulamalarına Güven	0.900	
-Personel Politikalarına Güven	0.815	
-Takım Rhu	0.828	
-Hedefe Ulaşma	0.654	
Eşitlik		%42 (1.715)
-Yükselme Fırsatları	0.447	
-Ayrımcılık Yapılmaması	0.803	
-Ücretlerin Adil Olması	0.846	
-Ücret Kıstasları	0.392	
Politik Engellenmişlik		%59 (1.774)
-Yetersiz Planlama	0.820	
-Politik Etkilenme	0.637	
-Fırsat Eksikliği	0.834	

İş tatmini ölçeğine ait yapılan faktör analizi sonuçlarına göre bütün maddeler açıkça tanımlanabilir tek faktöre yüklenmiştir. Bu ölçeğin güvenilirlik değeri Cronbach alpha: 0,79 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 1). Evrensel personel uygulamaları ölçeğine ait yapılan faktör analizi sonuçlarına göre faktör yükleri düşük olan ve güvenilirliği olumsuz etkileyen 4 madde ölçekten çıkartılmış ve bundan sonraki analizlerde kullanılmamıştır. Bu ölçeğin güvenilirlik değeri Cronbach alpha: 0,87 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 1). Eşitlik ölçeğine ait yapılan faktör analizi sonuçlarına göre bütün maddeler açıkça tanımlanabilir tek faktöre yüklenmiştir. Bu ölçeğin güvenilirlik değeri Cronbach alpha: 0,49 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 1). Politik engellenmişlik ölçeğine ait yapılan faktör analizi sonuçlarına göre bütün maddeler açıkça tanımlanabilir tek faktöre yüklenmiştir. Bu ölçeğin güvenilirlik değeri Cronbach alpha: 0,62 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 1).

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeklerin özellikli yapılarını test etmek amacı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sayesinde ölçeklerin teorik modelin veri arasında ne kadar yakın bir uyum olduğunu test edebilmek mümkündür. Bütün analizlerde ölçüm modellerini açıklayan parametreleri tahmin etmek ve teorik model ve veri arasındaki tutarlılığı test etmek için maksimum olasılık yöntemi kullanılmıştır. Tamamlanmamış ve kayıp veriler silindikten sonra nihai örneklem olan 130 katılımcı ile DFA gerçekleştirilmiştir. Ölçek modellerinin veriye uygun olup olmadığını belirlemek için iyilik uyum ölçümleri kullanılmıştır. Maksimum olasılık hesaplarına göre yapılan uyum istatistikleri yolu ile veri ile model arasındaki uyumu değerlendirmede GFI (goodness of fit index) ve CFI (comparative fit index),

NFI (Normed Fit Index) uyum ölçütleri bulunmaktadır. Bu ölçütler "sıfır" ile "bir" arasında bir değer alırlar. Bu değerin 0.90 ve üzerinde olması model ile veri arasında kabul edilebilir bir uyumu gösterirken 0.95 ve daha üzeri sonuçlar iyi bir uyumu göstermektedir (Hu and Bentler, 1998: 449 ve Hu and Bentler, 1999: 4). Ayrıca AGFI (adjusted goodness of fit index) değerinin 0.8'den yüksek olması kabul edilebilir değeri gösterirken 0.9'dan büyük olması iyi bir uyumu ifade etmektedir (Hopko, 2003: 341).

Model ile veri arasındaki uyumda kullanılan bir diğer bir değer ise yaklaşık kök ortalama kareler artığı yani RMR (root mean square residual) değeridir. Bu değer sıfır olması mükemmel bir uyumu gösterirken, değerin 0.5'ten küçük olması iyi bir uyumu göstermekte, 0.8'den küçük olması ise kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir(Reisinger, Mavondo, 2006: 57). Ölçeklere ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını aşağıdaki tabloda görmek mümkündür (Tablo 2).

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMR
İş tatmini*	0.997	0.974	1.000	0.996	0.002
Evrensel Personel Uygulamaları	0.937	0.812	0.960	0.948	0.014
Eşitlik	0.991	0.954	0.991	0.959	0.006
Politik Engelleme	1.000	1.000	1.000	1.000	0.000

*Model modifiye edilmiştir.

İş tatmini ölçeğine ilişkin Maksimum olasılık hesaplarına göre yapılan uyum istatistikleri sonuçları sırası ile GFI=0.997, AGFI=0.974, CFI=1.000, NFI=0.996 ve RMR=0.002 şeklinde veri ile model arasında iyi bir uyumu göstermektedir. Evrensel personel uygulamaları ölçeğine ilişkin Maksimum olasılık hesaplarına göre yapılan uyum istatistikleri sonuçları sırası ile GFI=0.937, AGFI=0.812, CFI=0.960, NFI=0.948 ve RMR=0.014 şeklinde veri ile model arasında kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir. Eşitlik ölçeğine ilişkin Maksimum olasılık hesaplarına göre yapılan uyum istatistikleri sonuçları sırası ile GFI=0.991, AGFI=0.954, CFI=0.991, NFI=0.959 ve RMR=0.006 şeklinde veri ile model arasında iyi bir uyumu göstermektedir. Politik Engellenmişlik ölçeğine ilişkin Maksimum olasılık hesaplarına göre yapılan uyum istatistikleri sonuçları sırası ile GFI=1.000, AGFI=1.000, CFI=1.000, NFI=1.000, ve RMR=0.000 şeklinde veri ile model arasında mükemmel bir uyumu göstermektedir.

Korelasyon Analizi

Değişkenlere ilişkin ortalama standart sapma ve korelasyonlar Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre iş tatmini ile evrensel personel uygulamaları arasında (0.281, $P < 0.01$), eşitlik ile evrensel personel uygulamaları arasında (0.174, $P < 0.05$), ve politik engelleme ile evrensel personel uygulamaları arasında (-0.193, $P < 0.05$) anlamlı korelasyonlar elde edilmiştir.

Tablo 3. Ortalama. Standart Sapma ve Korelasyonlar

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
1. İş tatmini	4.573	0.363	1			
2. Evrensel Personel Uygulamaları	4.499	0.413	0.281**	1		
3. Eşitlik	4.553	0.243	-0.015	0.174*	1	
4. Politik Engelleme	1.428	0.370	0.158	-0.193*	0.007	1

*P<0.05 ve **P<0.01

Regresyon Analizi

Hipotezlerin test edilmesi için iki adet çoklu regresyon modeli geliştirilmiştir. 1. modelde bağımsız değişkenler eşitlik, politik engelleme ve evrensel personel uygulamaları, bağımlı değişken ise iş tatminidir.

(Model 1) İŞT= β0 + β1X EŞT + β2 X PE + β3 X EPU

İŞT: İş Tatmini EŞT: Eşitlik PE: Politik Engelleme
EPU: Evrensel Personel Uygulamaları

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)

Bağımsız Değişkenler	β	t
1. Eşitlik	-0.061	-0.708
2. Politik Engellenme	-0.105	-1.218
3. Evrensel Personel Uygulamaları	0.271	3,085*
R^2=0.094, R= 0.306, F=4.343		

* P<0.01

Yukarıdaki regresyon analizinde kullanılan bağımlı değişken iş tatmini ve bağımsız değişkenler ise eşitlik, evrensel personel uygulamaları ve engellenmedir. Elde edilen sonuçlara göre model istatistiksel olarak anlamlıdır(P<0.01). Buna karşın iş tatmini üzerinde etkili olan değişken yalnızca evrensel personel uygulamalarıdır (β=0.271, P<0.01). Buna göre araştırmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenler iş tatmininin toplam varyansının %9,4'ünü açıklayabilmektedir. İşyerindeki eşitlik algısı ve engellenme iş tatmini üzerinde doğrudan etkili bir değişken değildir. Dolayısı ile araştırmanın ikinci ve beşinci hipotezleri reddedilmiştir. Bunun için diğer bir regresyon analizi yoluna başvurularak eşitlik ve engellenmenin evrensel personel uygulamaları algısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Hipotezleri test etmek için geliştirilen ikinci modelde bağımsız değişkenler eşitlik ve politik engelleme ve bağımlı değişken ise evrensel personel uygulamalarıdır.

(Model 2) EPU= β0 + β1X EŞT + β2 X PE

EPU: Evrensel Personel Uygulamaları
EŞT: Eşitlik PE: Politik Engelleme

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)

Bağımsız Değişkenler	β	t
1. Eşitlik	0.176	2.050*
2. Politik Engellenme	-0.195	-2.273*
R^2=0.068, R= 0.261, F= 4.650		

* P<0.05

Model 2'deki regresyon analizi sonuçlarına göre bağılı değişken evrensel personel uygulamaları ve bağımsız değişkenler eşitlik ve engellenmedir. Elde edilen sonuçlara göre model istatistiksel olarak anlamlıdır. (P<0.05) Eşitlik algısı evrensel personel uygulamaları algısı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. (P<0.05) Eşitlik algısı arttıkça personel uygulamalarına karşı gösterilen tutum da olumluya dönüşmektedir. İşyeri içerisinde kendilerine karşı eşit muamele edildiğini düşünen işgören personel uygulamalarına duyduğu güven artmaktadır. Dolayısı ile araştırmanın dördüncü hipotezi kabul edilmiştir. Buna karşın politik engelleme evrensel personel uygulamalarını olumsuz yönde etkilemektedir. (P<0.05) Kurum içerisinde çalışanın engellenmişlik duygusu ve düşüncesi arttıkça çalışanın personel uygulamaları hakkındaki düşüncesi olumsuz etkilenmektedir. Sonuçta araştırmanın üçüncü hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre evrensel personel uygulamaları ile iş tatminin arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. (P <0.01, β=0.330) Buna göre işyeri içerisinde evrensel personel uygulamaları sağlandıkça çalışanların iş tatmini artmaktadır. Buna karşın işyerindeki eşitlik uygulamaları ve engellenme iş tatmini

üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Ancak eşitlik ve engellenme evrensel personel uygulamaları üzerinde etkili olmaktadır. İşyeri içerisinde eşitlik arttıkça evrensel personel uygulamaları daha kolay bir şekilde gerçekleşecektir. Dolayısı ile çalışanların eşitlik algılarına sahip olmaları işyeri içerisinde personel uygulamalarından memnunluk duymaları üzerinde etkili olmaktadır. ($P<0.05$, β:0.194) Buna karşın işletmedeki çalışanlara ve kuruma yönelik engellemeler ile evrensel personel uygulamaları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanın engellenmişlik duyguları ve düşünceleri arttıkça personel uygulamaları algısı olumsuz yönde etkilenmektedir. ($P < 0.05$, β: -0.184)

Tablo 6. Hipotezler ve Sonuçların Özetleri

Hipotezler	*Sonuç*
H1: Evrensel personel uygulamaları iş tatminini arttırır.	Kabul
H2: Politik engelleme iş tatminini azaltır.	Ret
H3: Politik engelleme evrensel personel uygulamalarını olumsuz yönde etkiler.	Kabul
H4: Eşitlik evrensel personel uygulamalarını olumlu yönde etkiler.	Kabul
H5: Eşitlik iş tatminini arttırır.	Ret

Elde edilen sonuçlara göre iş tatmini üzerinde evrensel personel uygulamaları doğrudan etki etmekte buna karşın eşitlik algısı ve engellenme dolaylı yönden etki etmektedir. Evrensel personel uygulamaları iş tatminini arttırıcı bir etkiye sahiptir. Eşitlik uygulamaları evrensel personel uygulamaları algılamasını olumlu yönde etkilemekte ve iş tatmini üzerinde dolaylı yönde bir etkiye sahip olmaktadır. Engellenme ise evrensel personel uygulamalarını olumsuz yönde etkilemektedir.

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Endüstri devriminin ilk zamanlarında çalışanların işe ilişkin tutumlarına pek önem verilmemiştir. Bu durum ünlü komedyen Charlie Chaplin (1936) tarafından da "modern zamanlar" filminde eleştirilmiştir. Chaplin bu ünlü filminde sürekli olarak aynı hareketleri tekrar eden işçinin işine karşın geliştirdiği olumsuz tutumu alaycı bir şekilde anlatmaktadır. Ancak günümüzde çalışanların işe ilişkin tutumları önem kazanmış ve konu ile ilgili çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Günümüzde çalışanların iş tatminini sağlamak yöneticilerin öncelikli görevleri arasında yer almaktadır. Çünkü rekabette avantaj sağlamanın yolu çalışanların kuruma sağlayacağı katkı ile doğru orantılıdır.

Bu çalışma Kırgızistan'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren tekstil fabrikalarında çalışan işçiler üzerinde yapılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre iş tatmini üzerinde evrensel personel uygulamaları pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. İşyeri içerisinde sağlanacak evrensel personel uygulamaları ile beraber çalışanların iş tatminleri artacaktır. Araştırmada elde edilen diğer sonuçlara göre iş tatmini üzerinde eşitlik algısı doğrudan etkili bir değişken değildir. Buna karşın çalışanlar kendilerine karşı eşit muamele edildiğinde yani ayrımcılık yapılmadığında evrensel personel uygulamaları bu durumdan pozitif yönlü etkilenmektedir. Eşitlik algısı saplandıkça evrensel personel uygulamaları daha kolay uygulanabilmektedir.

Yine bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre politik engelleme iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkiye sahip değildir. Politik engelleme evrensel personel uygulamaları üzerinde doğrudan etkilidir. Dolayısıyla politik engellemenin artması evrensel personel uygulamaları algısını olumsuz etkilemektedir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre evrensel personel uygulamaları iş tatmini üzerinde doğrudan etkiye sahip bir değişkendir. Eşitlik ve politik engelleme iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkiye sahip değildir. Bu iki değişken evrensel personel uygulamaları algısını etkileyerek iş tatmini üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olmaktadır.

Elde edilen sonuçların yönetim bilimi açısından önemi, işletmenin karar verme konumunda olan kişilerin çalışanların iş tatminini sağlamasında önemli bir değişken olan evresel personel uygulamalarını sağlamaya çalışmaları, bunun için eşitliğe özen göstermeleri gerektiğidir. Bir yönetici çalışanlarına eşit muamele ettiğinde personel uygulamalarının işgören için bir anlamı olacaktır. Çalışmada elde edilen diğer sonuçlara göre politik engellemeler evrensel personel uygulamaları üzerinde olumsuz bir etki yapmaktadır. Dolayısı ile politik faktörlerin etkisi bir kurum içerisinde azaldığında, yöneticilerin personel uygulamalarında başarı elde etme imkânları artacaktır.

KAYNAKLAR

Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Doré, I., Girard, C., ve Serroni, C. 2004. Organizational Citizenship Behavior: A Case Study Of Culture, *Leadership and Trust, Management Decision*, 42(1): 13–40

Armstrong, J. A. 1965. Sources of Administrative Behavior: Some Soviet and Western European Comparisons, *The American Political Science Review*, 59(3): 643–655

Aron, R., 1989. *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*, Bilgi Yayınevi, Çeviren: Korkmaz Alemdar, İkinci Basım, İstanbul

Aron, R., 1973. *Toplumbilim Düşüncesinde Ana Akımlar, Durkheim, Pareto, Weber*, Ağaç- İş Matbaası, Ankara

Bettencourt; L. A. Ve Brown; S. W. (1997). Contact Employees: Relationships Among Workplace Fairness, Job Satisfaction and Prosocial Service Behaviors, *Journal of Retailing*, Volume 73(l), pp. 39-61,

Brayfield, A.H., Rothe, H.F., (1951) "An index of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 35(5):307-311

Brown; P. ve Lauder, H. (2000). *Human, Social Capital And Intelligence*, Editör: Baron, Stephan, Field Jonn, Schuller Tom, Social Capital, Critical Perspectives, Oxford University Pres, New York

Cavanagh, G. F., Moberg, D. J., ve Velasquez, M., 1981. The Ethics of Organizational Politics, *The Academy of Management Review*, Vol. 6, No. 3. pp. 363–374

Collins, R., 1986. *Weberian Sociological Theory*, Cambridge University Pres, Printed in United States America

Daley, D. M., Pope, S. E., 2004. Perceptions of Supervisory, Middle Managerial and Top Managerial Trust: The Role of Job Satisfaction in Organizational Leadership, *State and Local Government Review* 36(2): 130–139

Daley, D., M., Vasu, M. L., 1998. Fostering Organizational Trust in North Carolina, *Administration & Society*, 30(1): 62-84

Dormann, C., ve Zapf, D., 2001. Job Satisfaction: A Meta, Analysis of Stabilities, *Journal of Organizational Behavior*, 22: 483-504

Ettlinger, N. 2003. Cultural Economic Geography and A Relational And Microspace Approach To Trusts, Rationalities, Networks, and Change in Collaborative Workplace, *Journal Of Economic Geography*, 3: 145–171

Farnham, A., 1989. The Trust Gap, *Fortune*, 4: 32- 41

Foote, D. A. ve Tang, T. L. 2008. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Does Team Commitment Make A Difference In Self-Directed Teams? *Management Decision*, 46(6): 933-947

Harris, R. L., ve Kearney, R. N. 1963. A Comparative Analysis of the Administrative Systems of Canada and Ceylon, *Administrative Science Quarterly*, 8(3): 339-360

Hopko, D. R. 2003. Confirmatory Factor Analysis of the Math Anxiety Rating Scale–Revised, *Educational and Psychological Measurement*, 63: 336-351

Hu, L., ve Bentler, P. M. 1998. Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification, *Psychological Methods*, 3(4): 424-453

Hu, L., ve Bentler, P. M. 1999. Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6: 1-55.

Huseman, R. C., Hatfield, J. D., ve Miles, E. W. 1987. A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct, *The Academy of Management Review*, Vol. 12(2): 222-234

Houghton, J. D., ve Jinkerson, D. L. 2007. Constructive Thought Strategies and Job Satisfaction: A Preliminary Examination, *Journal of Business Psychology* 22:45–53

Ilies, R., ve Judge, T. A. 2004. An Experience-Sampling Measure Of Job Satisfaction And its Relationships With Affectivity, Mood At Work, Job Beliefs, And General Job Satisfaction, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 13(3): 367–389

Ishiyama, J. T., ve Kennedy, R, 2001. Superpresidentalism and Political Party Development in Russia, Ukraine, Armenia and Kyrgyzstan, *Europe – Asia Studies*, 53(8): 1177- 1191

Jackson, S. E., Zedeck, S., ve Summers, E. 1985. Family Life Disruptions: Effects of Job-Induced Structural and Emotional Interference, *The Academy of Management Journal*, 28(3): 574-586

Judge; T. A., Bono; J. E., Erez, A., ve Locke, E. A. 2005. Core Self Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment, *Journal of Applied Psychology*, 90(2): 257–268

Konya Ticaret Odası 2008. Kırgızistan Ülke Raporu, erişim adresi: http://www.kto.org.tr/dosya/rapor/kirgizistan.pdf, 04. 12. 2008

Lee, H.-W. ve Liu, C.-H. 2007. An Examination Of Factors Affecting Repatriates' Turnover Intentions, *International Journal of Manpower*, 28(2): 122-134

Lok, P. ve Crawford, J. 2001. Antecedents of Organizational Commitment and the Mediating Role of Job Satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 16(8): 594-613

Lyon, H. L., ve Ivancevich, J. M., 1974. An Exploratory Investigation of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Hospital, *The Academy Of Management Journal*, 17(4): 635-648

Moorman, R.H. 1991. The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76: 845-855.

Moorman, Robert H., 1993. The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, *Human Relations*, 46(6): 759- 776

Motowidlo, S. J., 1984. Does Job Satisfaction Lead to Consideration and Personal Sensitivity? *The Academy of Management Journal*, 27(4): 910–915

Murphy, G., Athanasou, J., ve King, N. 2002. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Study Of Australian Human-Service Professionals, *Journal of Managerial Psychology*, 17(4): 287-297

Ooi, K. B., Abu Bakar, N., Arumugam, V., Vellapan, L., ve Alex K. L. 2007. Does TQM Influence Employees' Job Satisfaction? An Empirical Case Analysis, *International Journal of Quality & Reliability Management*, 24(1): 62-77

Patterson, M., Warr, P., ve West, M. 2004. Organizational Climate And Company Productivity: The Role Of Employee Affect And Employee Level, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 193–216

Peairce, J. L. Branyiczki, I., ve Bigley, G. A., 2000. Insufficient Bureaucracy: Trust and Commitment in Particularistic Organizations, *Organization Science*, 11(2): 148–162

Petrescu, A. I., ve Simmons, R. 2008. Human Resource Management Practices and Workers' Job Satisfaction, *International Journal of Manpower*, 29(7): 651-667

Poon, J. M.L., 2004. Effects Of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction and Turnover Intention, *Personnel Review*, 33(3): 322-334

Reisinger, Y., ve Mavondo, F. 2007. Structural Equation Modeling: Critical Issues and New Developments, *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 21(4): 41-71

Rogers, J. D, Clow, K. E. ve Kash, T. J. 1994. Increasing Job Satisfaction Of Service Personnel, *Journal of Services Marketing*, 8(1): 14–26

Sako, M. 1998. *Does Trust Improve Business Performance?*, Editör: Lane, Christel, Bachman, Reinhardt, Trust Within and Between Organizations, Conceptual Issues And Empirical Applications, Oxford University Press, New York

Savery, L. K., ve Luks J. A. 2001. The Relationship between Empowerment, Job Satisfaction And Reported Stress Levels: Some Australian Evidence, *Leadership & Organization Development Journal*, 22(3): 97-104

Spector, P. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (Advanced Topics in Organizational Behavior)*, SAGE Publication Inc. California, USA

Tekell, J. K. 2008. *Affective and Cognitive Components Of Job*

Satisfaction: Scale Development And Initial Validation, University Of North Texas, UMI

Thomas, A., ve Bendixen, M. 2000. The Management Implications of Ethnicity in South Africa, *Journal of International Business Studies*, 31(3): 507-519

Thomas, D. C., Kevin, A. 2002. The Effect of Cultural Differences on Behavioral Responses to Low Job Satisfaction, *Journal of International Business Studies*, 33(2): 309- 326

Tsigilis, N., Koustelios, A. ve Aspasia T. 2004. Multivariate Relationship and Discriminant Validity between Job Satisfaction and Burnout, *Journal of Managerial Psychology*, 19(7): 666-675

Udy, S., H., Jr., 1959. "Bureaucracy" and "Rationality" in Weber's Organization Theory: An Empirical Study, *American Sociological Review*, 24(6): 791- 795,

Vallas, S. P. 1999. Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility, *Sociological Theory*, 14(1): 68–101

Van Der Heijden, B. I.J.M., Dam, K. V. and Hasselhorn, H. M. 2009. Intention to Leave Nursing: The Importance of Interpersonal Work Context,Work-Home Interference, And Job Satisfaction beyond the Effect of Occupational Commitment, Career Development International, 14(7): 616-635

Weber, M. 1947. *The Theory of Social and Economic Organization,* Oxford University Press, Inc., pp. 330- 340, Çeviren: Sezal İ. 1995. Sosyoloji Yazıları, Ekin Kitabevi Yayınları, 3. Baskı

Wright, T. A., 2006. The Emergence of Job Satisfaction in Organizational Behavior A Historical Overview of The Dawn of Job Attitude Research, *Journal Of Management History*, 12(3): 262-277

Woolcock, M. 1998. Social Capital and Economic Development: Toward A Theoretical Synthesis and Policy Framework, *Theory and Society*, 27(2): 151- 208

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Üst Düzey Yöneticilerin Sahip Olması Gereken Yönetsel Yetkinliklerin Belirlenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma

Melek Çetinkaya[*] Hatice Özutku[**]

ÖZET: Üst düzey yöneticilerin sahip olması gereken yetkinlikler hem uygulayıcılar hem de ilgili araştırmacılar için yeni bir inceleme alanı olarak kabul edilmektedir. İşletmelerin istenen düzeyde performans gösterebilmeleri, özellikle üst düzey yöneticilerin bazı kritik yetkinliklere sahip olmalarını gerektirir. Bu çalışmanın amacı, üst düzey yöneticilerin sahip olmaları gereken yönetsel yetkinlikleri belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda ilgili teoriden hareketle bir model oluşturulmuştur ve modeli test etmek için Türk Otomotiv Sektöründe yer alan 323 firmayı kapsayan ampirik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde hem istatistiksel yöntemler hem de, yapısal eşitlik modelleme tekniği kullanılmıştır. Lisrel 8.72 programı ile yapılan analizler sonucunda üst düzey yöneticilerin sahip olmaları gereken yönetsel yetkinlikler için geliştirilen model, beş örtük değişken altında toplanan 21 adet yetkinlikten oluşmaktadır ve modelin yapısal geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Bu çalışma, literatürde bu konuda yapılan çalışmaların azlığından kaynaklanan boşluğun doldurulmasına ve uygulayıcılara rehberlik edebilecek öneriler sunulmasına katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Yetkinlikler, Yönetsel Yetkinlikler, Üst Düzey Yönetici Yetkinlikleri.

ABSTRACT: The competencies of executives have been new area of investigation from both practitioners and interested researchers. Businesses can perform that desired levels performance, especially senior managers to have some critical competencies requires. The purpose of this study, senior-level managers should have the managerial competencies are to identify. To achieve this objective, based on relevant theory, a model was created and model to test an empirical research was carried that covering 323 companies located in the Turkish Automotive Sector.
Research data were obtained by questionnaire method. In the analysis of data both statistical methods and structural equation modeling technique were used. As a result of the analysis with LISREL 8.72 program, model developed for senior managers should have the managerial competencies, consist of that were collected 21-item competencies under five implicit variables and structural validity of the model was provided have been identified. This study, would contribute to fill the gap that research on this issue is caused by having a small number of in the literature and for practioners that suggestions offered may be guided.

Key Words: Competencies, Managerial Competencies, Senior Level Manager Competencies.

GİRİŞ

Son yıllarda yetkinlik çalışmalarına büyük ilgi gösterilmekte, bu konuda bilim adamları tarafından çok sayıda araştırma yapılmaktadır (Boyatzis, 1982; McClelland, 1973; McLagan, 1989; Prahalad ve Hamel, 1990; Spencer ve Spencer, 1993; Ulrich, 1997). Ayrıca yetkinlik modellerinin insan kaynakları yönetimi alanında kullanılmasını odak noktası olarak alan yaklaşımların yanında (McLagan, 1989), bu modellerin örgütsel performansın geliştirilmesinde kullanılması üzerinde odaklanan yaklaşımlar da bulunmaktadır (Rothwell ve Lindholm, 1999).

Erken dönem çalışmalarında bütün etkin liderlik davranışlarının yönetsel pozisyonların hepsinde uygulanabilir olduğu şeklinde bir varsayım bulunmakla birlikte daha yakın dönem çalışmalarında farklı hiyerarşik pozisyonların farklı yönetsel davranışları gerektirdiği konusu üzerinde durulmaktadır (Bass ve Stodgil, 1990; Dopson ve Stewart, 1990; Lee, 1981; Kraut vd., 1989). Yönetsel yetkinliklerle ilgili geniş kabul görmüş teorik çalışmalar olmakla birlikte

[*] Öğr.Grv. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sinanpaşa MYO
[**] Yrd. Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

konuyu üst düzey yöneticiler için ele alarak, üst düzey yöneticilerin sahip olmaları gereken yetkinliklerin neler olduğunu araştıran ampirik çalışma sayısının oldukça az olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada üst düzey yöneticiler için kritik öneme sahip olan yetkinliklerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda yetkinlik kavramı, yöneticiler açısından önemi ve üst düzey yönetsel yetkinlikler, ilgili literatür çerçevesinde incelendikten sonra araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Araştırma modeli Otomotiv Sektöründe yer alan 323 firmayı kapsayan bir örneklemde test edilerek ulaşılan bulgular değerlendirilmiştir.

YETKİNLİK KAVRAMI VE YÖNETİCİLER AÇISINDAN ÖNEMİ

Boyatzis (1982), bireysel yetkinlikleri geliştirdiği etkin iş performansı modeli için gerekli fakat yeterli olarak görmemiş ve yetkinliği "Bir işte etkin ve/veya üstün performans sonuçları veren, kişiye ait temel özelliklerdir" şeklinde tanımlamıştır (Boyatzis, 1982: 21).
Yönetsel uygulamalarda baskın olan bakış açısı, yetkinliklerin "evrensel" şekilde inşa edilmesidir, yani etkinleştirildiği ve geliştirildiği özel bir örgütsel bağlamdan bağımsız bir şekilde ele alınmalarıdır. Evrensel yaklaşımdan geriye doğru araştırılırsa, McClelland'ın çalışmalarında yetkinlikleri istatistiksel yöntemler kullanarak belirlediği ve üstün performansı ortalama performanstan ayıran davranışlar olarak tanımladığı, Spencer'ların araştırmalarında, standart profesyonel figürler için genel yetkinlik profillerini belirlemeyi amaçladıkları görülmektedir (Capaldo, Iandoli ve Zollo, 2006: 430). Prahalad ve Hamel gibi bazı yazarlar yetkinlikleri varlık olarak değerlendirerek kurumsal yetkinlikler olarak kabul etmekte iken, Boyatzis, Burgoyne gibi diğer bazı yazarlar da çalışanların yetkinlikleri olarak ele almışlardır. Çalışanların temel yetkinlikleri kişisel yetkinlikler olarak kabul edilmektedir, yetkinliklere başarılı yöneticiler tarafından sahip olunduğunda ise çoğunlukla "yönetsel yetkinlikler" kavramı kullanılmaktadır (Abraham, Karns, Shaw ve Mena, 2001: 842).
Yöneticilerin işyerinde gösterdikleri davranışlar üzerine odaklanan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Luthans (1988) işteki yöneticilerin günlük olarak gerçekleştirdikleri davranışları yakından gözlemleyerek 12 yönetsel aktivite tanımlamıştır. Bunlar dört kategori altında toplanabilir: iletişim, geleneksel yönetim, birbiri ile bağlantılı davranışlar ve insan kaynakları yönetimi. Pek çok çalışmada yöneticilerin bu aktiviteler üzerinde ne kadar zaman harcadıkları araştırılmış ve aktivitelerin sıklığı ölçülmüştür (Yukl, 1994).

Organizasyonlar ekonomik ve işe yönelik sebeplerle yöneticilerinin sahip oldukları yetkinliklerle her zaman ilgilenmek zorundadırlar. Yönetsel yetkinlikler yöneticilerin "mikro becerileri"dir, organizasyonun sahip olduğu değerlerin veya yeteneklerin bir parçasıdır. Bu beceriler organizasyon içindeki diğer değerlerin de genişleyerek iş sonuçlarına dönüşmelerini sağlar, aynı zamanda performansı geliştirir. Yönetsel yetenekler uzun dönemde organizasyonların büyümesini sağlayan veya engelleyen temel faktör olarak tanımlanmaktadır (Henderson, 2005).
Firmaların performansı, daha çok yönetsel potansiyele ve şirketin yöneticilerinin yetkinlikleri ile doğrudan bağlantılı olan yönetim kalitelerine bağlıdır. Bu sebeple şirketler son yıllarda yönetim kalitelerini geliştirme çabalarını özellikle de uygulama düzeyinde yoğunlaştırmaktadırlar. Meşhur Amerikalı akademisyen ve danışman Richard Boyatzis, bu amaç için her yıl 37 milyon dolar kadar harcama yapıldığını iddia etmektedir ve henüz uygulamalarda ortalama performansın üstünde performans gösteren yönetici oranının %10–15 arasında olduğunu belirtmektedir (Zezlina, 2005).

Luthans (1988) etkili yönetici ve başarılı yönetici arasında önemli bir ayrım yapmıştır. Etkin yönetici, çalışanlarının memnuniyet ve bağlılıklarının, sorumlu oldukları birimin performans düzeyinin ve yüksek kalitesinin bir bileşimi şeklinde tanımlanabilir. Bunun karşısında başarılı yönetici ise hızlı bir şeklide terfi eden yönetici şeklinde ifade edilebilir. Bu iki kriterin farklı yönetsel aktivitelerle ilişkili olduğu bulunmuştur. Örneğin etkin yönetici; çalışanları motive etme, onlara danışmanlık etme ve bilgilendirme gibi iletişim ve insan kaynakları yönetimi aktiviteleri üzerinde daha çok zaman harcar ve amacı uzun dönemli sonuçlardır. Başarılı yönetici ise kendi etrafında ağlar (network) oluşturma aktiviteleri üzerinde daha çok zaman harcar ve amacı daha hızlı ve daha kısa süreli sonuçlara ulaşmaktır. Ayrıca bu bulgulara ek olarak üç yönetim düzeyi aktiviteleri arasında farklılıklar bulunmuştur. İlk düzey yöneticiler daha çok diğerlerini gözetip denetleyerek idare etmekle ilgilenirken orta düzey yöneticiler gruplar arasındaki bağlantı ile ilgilenirler, oysa üst düzey yöneticiler işletme çevresini gözlemlemekle ilgilidirler (Van der Velde vd., 1999: 162).

ÜST DÜZEY YÖNETİCİ YETKİNLİKLERİ

Üst kademe yönetim, örgütün en üst düzeyinde ve bütünsel anlamda sorumlu olan ve yetkili yöneticilerden oluşan yönetim kademesidir. Genel olarak bu yönetim kademesi, örgütün uzun vadeli stratejik kararlarının alındığı, varlığını sürdürme, büyüme ve bütünsel etkinlik ve verimlilik sorunlarının çözümlendiği ve örgütün tüm paydaşları ile sürekli iletişimin kurulduğu bir kademedir. Bu kademedeki yöneticilerin başlıca sorumlulukları arasında paylaşılan bir misyon ve vizyon yaratma, örgüt kültürünü şekillendirme, örgütü hızlı değişimlere uyarlama, işgörenlerin bilgi, beceri ve kapasitelerini güçlendirme vb. sayılabilir. Aynı zamanda bu yönetim kademesinde örgütün yönünü belirleyen ve tüm örgüt paydaşlarını etkileyen politikalar oluşturulur. Üst kademe yöneticilere "tepe yöneticiler, stratejik yöneticiler" gibi isimler de verilmektedir (Bolat vd., 2008: 8).

Yönetim yazınındaki bir çok eserde üst yöneticilerin sahip olmaları gereken beceri türleri olarak kavramsal beceriler, analitik beceriler ve karar verme becerilerinden yaygın olarak söz edilmektedir.

Kavramsal beceriler özde örgütü bir bütün olarak görebilmeye ve örgütü oluşturan parçalar arasındaki ilişkileri anlamaya yarayan bilişsel bir beceri türüdür. Bu çerçevede, yöneticilerin düşünme, bilgi işleme ve planlama, sorunları küçük parçalara bölme, bu parçalar arasındaki ilişkileri görebilme, bir sorunun diğerleri açısından yaratacağı etkileri fark edebilme vb. becerileri kavramsal beceriler olarak adlandırılır. Bu beceriler aracılığıyla yöneticiler, bir birimin bütünsel anlamda örgütü nasıl etkilediğini ya da örgütün endüstriyi, toplumu ve sosyal çevreyi nasıl etkilediğini görebilir. Diğer taraftan bu beceriye sahip yöneticiler stratejik düşünebilir ve uzun dönemli bir bakış açısı ile örgütün karşı karşıya kaldığı olanakları, tehditleri ve riskleri, aynı zamanda örgütün güçlü ve zayıf yönlerini görebilir ve değerlendirebilir (Bolat vd., 2008: 12).

Analitik beceri, çeşitli sorunları çözmede ve çözüm önerileri geliştirmede mantıki ve bilimsel yaklaşımlarda bulunmak ve teknikler kullanmak becerisidir. Organizasyonun orta ve özellikle üst kademelerinde önemi daha da artar, çünkü üst kademelerde belirsizlikler ve karmaşıklıklar daha çoktur. Bu karmaşıklıkları ve belirsizlikleri çözebilmek için üst kademe yöneticileri daha çok kantitatif teknikleri kullanmaktadır.

Karar verme becerisi, belirlenen amaçlara ulaştıracak alternatiflerden birini seçmektir. Karar verme becerisi yönetim fonksiyonlarını yerine getiren her yönetim kademesindeki yöneticiler için temel nitelikte olmakla birlikte üst kademede daha önemlidir. Çünkü alt kademe yöneticileri faaliyetlerini üst kademenin verdiği kararlar doğrultusunda yürütürler (Efil, 1999: 13).

ÜST DÜZEY YÖNETSEL YETKİNLİKLERİN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA[*]

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yönetsel yetkinlikler, işletme başarısı açısından önem taşımakla birlikte, literatürde yönetsel yetkinlikleri ayrıntılı bir şekilde inceleyen az sayıda akademik çalışma bulunmaktadır. Mevcut çalışmalarda yönetsel yetkinlikler çoğunlukla yönetsel düzey ayrımı yapılmaksızın genel olarak incelenmiştir. Bu bağlamda üst düzey yönetim açısından yönetsel yetkinliklerin tanımlanması ve literatürdeki diğer çalışmalarla aralarındaki farklılıkların ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın teorideki bu eksikliğin giderilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

Böylece üst düzey yönetici seçimi, kariyer planlaması, terfi, ücretlendirme, performans değerleme, eğitim gibi yöneticilerle ilgili önemli kararların alınmasında esas oluşturacak objektif göstergeler tanımlanarak uygulamacılara katkıda bulunulacaktır. Teorik olarak da üst düzey yöneticiler açısından yönetsel yetkinlikleri ortaya koyan bütüncül bir model elde edilmiş olacaktır.

Bu amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak mevcut teorik modellerden hareketle birçok yönetsel yetkinliği içeren ve yalnızca bir tek teorik modele bağlı kalmadan bir model geliştirme çalışması yapılmıştır. Modelin ampirik olarak test edilmesi için Türk otomotiv sektörü seçilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin değerlendirilmesinde aşamalı olarak hem istatistiksel yöntemler hem de yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

Araştırmanın Örneklemi

[*] Bu kısım birinci yazarın doktora tezinden alınmıştır.

Araştırmanın örnekleminde yer alabilecek firma sayıları Taşıt Araçları Yan Sanayi Derneği (TAYSAD) ve Otomotiv Sanayi Derneği (OSD)'ye üye olan firmalardan hareketle tespit edilmiştir. Bu kapsamda örneklem sayısı otomotiv ana sanayinde 9, otomotiv yan sanayide ise 314 firma olarak belirlenmiştir. Anket formu belirlenen bu firmalarda eğer varsa insan kaynaklarından sorumlu olan yöneticiler, yoksa genel müdür veya genel müdür yardımcısı pozisyonunda çalışan üst düzey yöneticilere yüzyüze görüşerek uygulanmıştır.

Araştırma Örnekleminin Özellikleri

Araştırmada yer alan firmalar öncelikle Otomotiv Sanayi Derneği ve Taşıt Araçları Yan Sanayi Derneğine üye olan firmalardır. Anketi cevaplandıran kişilerin bu konuda yeterli bilgiye sahip oldukları ve bu firmaların üst düzey yöneticisi veya insan kaynakları yöneticisi oldukları için yetkinlikler konusunda yeterli bilgiye sahip oldukları kabul edilmektedir.

Anket uygulaması sonucunda toplam 323 adet geçerli anket formu elde edilmiştir. Örneklemin demografik bilgilerine ilişkin analizler SPSS (Statistical Program for Social Sciences Chicago, IL, USA) paket program yardımıyla yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Firmalara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Faaliyet alanı	***Sayı***	***Yüzdelik Dağılım***
Yan	314	% 97.2
Ana	9	% 2.8
Faaliyet süresi	***Sayı***	***Yüzdelik Dağılım***
1–10 Yıl	113	% 35.0
11–20 Yıl	113	% 35.0
21–30 Yıl	64	% 19.8
31–40 Yıl	21	% 6.5
41–50 Yıl	10	% 3.1
51 ve üzeri	2	% 0.6
Toplam Çalışan Sayısı	***Sayı***	***Yüzdelik Dağılım***
1-24 Mikro ölçekli	81	% 25.1
25-49 Küçük ölçekli	130	% 40.2
50-249 Orta ölçekli	99	% 30.7
250 ve üzeri Büyük ölçekli	13	% 4

Otomotiv ana sanayinde toplam 18 firma faaliyet göstermektedir. Araştırmamızda ana sanayinden 9 firma ile anket uygulaması yapılmıştır. Otomotiv yan sanayinde faaliyet gösteren firma sayısını 1000 olarak kabul edersek 314 firmaya anket uygulaması yapılmıştır. Uygulanan toplam anketler içinde ana sanayi %2,8 iken yan sanayi ise %97,2 olarak yer almaktadır. Araştırmada yer alan firmaların %35'i 10 yıldan kısa faaliyet süresine sahipken, %65'i 10 yıllık sürenin üzerinde faaliyet göstermektedir.

Firmaların %25.1'inde çalışan sayısı 25'ten az olup AB ile uyumlaştırılan ve 2005/9617 sayılı 18.11.2005 tarihli 25997 sayılı resmi gazetede yayımlanan KOBİ tanımına göre mikro ölçekli işletme sınıfına girmektedir. Çalışan sayısı 25 ile 49 arasında olan firmalar %40.2 olup küçük ölçekli işletme, çalışan sayısı 50 ile 249 arasında olan firmalar %30.7 olup orta büyüklükteki işletme sınıfına girmektedirler. %4'ü ise 250'den fazla çalışana sahiptir ve büyük işletmedirler. Bazı firmalarda çalışan sayısının az olmasının önemli bir sebebi 2008 yılı içerisinde ABD merkezli global bir krizin yaşanması ve bunun Türkiye üzerindeki etkileri sebebi ile firmaların çoğunun eleman çıkarmış olmasıdır. Ayrıca otomotiv sektöründe gizli istihdamın da olduğunu göz önünde bulundurursak aslında çalışan sayısını özellikle 50'nin altında gösteren firmaların anketin uygulandığı dönem içerisinde gerçek durumlarını yansıtmadıklarını söyleyebiliriz.

Model Oluşturma Süreci

Araştırma modeli çeşitli aşamalar tamamlandıktan sonra oluşturulmuştur. Burada bu aşamalar özet olarak açıklanacaktır. İlk olarak, literatürde ayrıntılı olarak incelenmiş olan Boyatzis'in (1982), Spencer ve Spencer'ların (1993), Shippmann v.d.'nin (2000), Levenson vd.'nin (2006), Scullen v.d.'nin (2003), Robertson v.d.'nin (1999), geliştirdiği ölçeklerden ve Management Skills Profile ve Center for Creative Leadership tarafından geliştirilen ölçeklerden hareket edilerek geniş ve kapsamlı bir anket formu düzenlenerek pilot uygulama çalışması gerçekleştirilmiştir.

Pilot uygulama, çeşitli sektörlerde ve çeşitli illerde çalışan 65 yönetici üzerinde yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programıyla istatistiksel olarak test edilerek faktör yapıları tespit edilmiş, yeterli faktör yüklerine sahip olmayan ve yeterince iyi anlaşılamadıkları gözlenen maddeler elenerek araştırma ölçeğinde yer alacak yönetsel yetkinlikler tespit edilmiştir.
Daha sonra düzenlenen bu ölçek, Türk otomotiv sektöründe 9 ana sanayi ve 314 yan sanayi firması üzerinde uygulanmıştır. Ulaşılan 323 adet geçerli anket formundan elde edilen verilere faktör analizi uygulandıktan sonra üst yönetim düzeyi için yönetsel yetkinlik modeli oluşturulmuştur.

Veri Toplama Aracı
Araştırmanın metodolojisine uygun olarak verilere ulaşmak için standardize anket yöntemi kullanılmıştır.
Anketin ilk bölümünde firma ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Otomotiv sektörü ana ve yan sanayi olarak ele alındığı için faaliyet gösterilen sektör bilgisi, faaliyet süresi ve toplam çalışan sayısına yönelik bilgiler istenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde yönetsel yetkinlikler yer almaktadır. Literatür taramalarında Boyatzis'in (1982), Spencer ve Spencer'ların (1993), Shippmann v.d.'nin (2000), Levenson vd.'nin (2006), Scullen v.d.'nin (2003), Robertson v.d.'nin (1999), geliştirdiği ölçeklerden ve Management Skills Profile ve Center for Creative Leadership tarafından geliştirilen ölçeklerden faydalanılmıştır. Bu bölüm daha önce bahsedildiği şekilde çok geniş tutularak bir pilot çalışma gerçekleştirilmiş, bu pilot çalışmanın istatistiksel sonuçları doğrultusunda 35 maddeye indirilerek ölçek daha anlamlı hale getirilmiştir. Cevap ölçeği olarak ise 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 1: Hiç Önemli Değil, 5: Çok Önemli'yi göstermektedir.

Veri toplamak için hazırlanan anketler, örneklemimizde bulunan firmaların eğer varsa insan kaynakları yöneticisi ile eğer insan kaynakları yöneticisi yoksa bir üst düzey yönetici ile yüz yüze görüşerek uygulanmıştır. Çalışma iki ay içerisinde sonuçlanmış ve 323 adet anket eksiksiz olarak tamamlanmıştır. Dolayısıyla çalışmada analizlere konu olan anket formu sayısı toplam 323 adettir.
Araştırmanın Kısıtları

Burada araştırmaya özgü bazı kısıtlardan da söz etmek mümkündür. Araştırmanın tasarım aşamasında anket uygulamasının firmaların varsa hem İnsan Kaynakları Yöneticilerine hem de üst, orta ve alt düzeylerde yer alan tüm yöneticilerine uygulanması düşünülmüş, ancak zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik kısıtları nedeniyle anket uygulaması sadece insan kaynakları yöneticilerine, eğer insan kaynakları yöneticisi yoksa üst düzey yöneticiye yönelik olarak gerçekleşmiştir.

Ayrıca uygulama kurumsallaşmış, başarılı ve büyük (İlk 500 firma yada İMKB gibi) bir ana kütle üzerinde yapılmak istenmiş ancak sektörlerin bir birleri ile aynı kurumsal yapı özelliklerini taşımamaları ve alınacak cevaplarda belli düzeyde bir homojenitenin yakalanamaması endişesi ortaya çıkmıştır. Bu da araştırmanın başka bir kısıtını oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

Ölçeğin Güvenilirliği ve Tanımlayıcı İstatistikler
Pilot uygulama sonucu elde edilen 35 değişkenden oluşan ölçeğin Türk otomotiv sektöründe uygulanması sonucu elde edilen veriler önce SPSS for Windows programında değerlendirilmiştir. Öncelikle yönetsel yetkinlik ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa ile analiz edilmiş, ayrıca ortalamalar ve standart sapmalar da hesaplanmıştır. Ölçeğin iç homojenitesini arttırmak için maddeler arası korelasyon matrisleri, madde toplam korelasyonları ve herhangi bir değişken silindiği takdirde geri kalan değişkenlerin iç tutarlılıklarını gösteren (Alpha If Item Deleted) istatistikler dikkate alınarak iç tutarlılık katsayısındaki artış temelinde bazı maddelerin elenip elenmeyeceği kontrol edilmiştir. Üst düzey Yönetsel Yetkinlik değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve alfa değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Üst Düzey Yönetim İçin Yetkinliklerin Ortalama, Standart Sapma Ve Alfa Değerleri

No	***Yönetsel Yetkinlik Değişkenleri***	***Ortalama***	***Standart sapma***	***Soru Çıkarılırsa Alfa***
1	Başarı odaklı olma	4.4613	.6161	.878
2	Düzenli, planlı ve kaliteli çalışma	4.5232	.5412	.882
3	Araştırmacı ve yenilikçi olma	4.3591	.5747	.879
4	Değişime öncülük etme	4.1146	.5812	.878
5	İnisiyatif alma	4.0557	.5600	.878
6	Kişiler arası ilişki kurma becerisi	4.2570	.5994	.878
7	Müşteri odaklı olma	4.2972	.6581	.878
8	Etkileme gücü	3.9938	.6155	.878
9	Örgütün hedeflerinin farkında olma	3.9845	.5654	.878
10	Personelin gelişimine yardımcı olma	4.2817	.6338	.880
11	Pozisyon gücünü kullanma	3.9443	.5316	.877
12	Takım çalışması ve işbirliğine yatkınlık	4.4118	.6311	.881
13	Analitik düşünme ve problem çözme	4.0124	.6353	.876
14	Kavramsal düşünme	3.9319	.5123	.877
15	Yönetsel uzmanlık	3.9071	.5607	.876
16	Kendini doğru değerleme	4.0402	.5804	.878
17	Kendine güven	4.4520	.6403	.881
18	Esneklik ve uyum sağlama yeteneği	3.9567	.5986	.877
19	Örgüte bağlılık	4.0093	.5871	.877
20	Hedef belirleme becerisi	4.0279	.6224	.879
21	Kararlı olma	4.2353	.6308	.879
22	Vizyon sahibi olma	4.0031	.6280	.875
23	Organize etme	4.1146	.6022	.880
24	Zamanı iyi yönetme	4.2353	.6209	.880
25	İnsan odaklı olma	3.9783	.6126	.877
26	Kontrol etme	4.0093	.5975	.877
27	Motive etme	3.9257	.6310	.877
28	Stratejik düşünme yeteneği	3.8978	.6196	.876
29	Planlama	4.0526	.6357	.878
30	Yaratıcılık	3.9752	.5893	.879
31	Güvenilir olma	4.5728	.5977	.881
32	Liderlik becerisi	3.9876	.6103	.877
33	Çatışma yönetimi becerisi	3.9257	.5689	.878
34	Değişime uyum sağlayabilme	4.1393	.6420	.879
35	Empati kurabilme	3.9009	.6613	.877

İç tutarlılık testinde ölçek için hesaplanan Cronbach alfa değeri α= 0,881 olarak bulunmuştur. Üst düzey yönetsel yetkinlik değişkenlerine ait ortalamaların genellikle 4= Oldukça Önemli ile 5=Çok Önemli olarak değerlendirildiği görülmektedir. Soru çıkarılırsa alfa değerleri ise ölçekten herhangi bir sorunun çıkarılmasına ihtiyaç olmadığını ortaya koymuştur.

Üst düzey Yönetsel yetkinlikler ölçeğinde yer alan 35 maddenin korelasyon değerleri, %5 anlamlılık düzeyinde 0.10 ile 0.14 arasında, %1 anlamlık düzeyinde ise 0.15 ile 0.40 arasında değişmektedir. Korelasyon analizi sonucunda maddeler arasındaki ilişkinin yüksek olmaması bu maddelerin birbirinden bağımsız olduklarını doğrulamaktadır. Dolayısı ile model geliştirme çalışmasının devam etmesine ilişkin asgari koşullar böylece sağlanmış olmaktadır.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi, çok sayıda değişkenden oluşan veri setinin azaltılarak açık hale gelmesi için yapılan analizdir. Bu analiz ile belli değişkenler bir faktör altında toplanır. Analizin temel amacı çok sayıda değişkeni daha az sayıda

faktörlerle ifade etmek olduğundan istenilen faktör sayısı değişken sayısına eşit ya da daha az olmalıdır (Özdemir, 2004: 284). Üst düzey yönetsel yetkinlikler ölçeğine Varimax döndürme metodu kullanılarak "temel bileşenler faktör analizi" uygulanmıştır. Faktör analizinin uygunluğunun göstergesi olan KMO (Kaiser-Meyer Olkin) değeri 0,875 bulunmuştur. Bu değer kritik değer olan 0,70'in üzerindedir ve faktör analizi yapılan örneklemin yeterliliğini göstermektedir. Değişkenlerin ortak varyansı (Communality) bir değişkenin analizde yer alan diğer değişkenlerle paylaştığı varyans miktarları incelendiğinde düşük ortak varyansa sahip olan değişkenler (0.50'nin altında olanlar) analizden çıkarılmıştır. Analizden çıkarılan değişkenler "Başarı odaklı olma, inisiyatif alma, örgütün hedeflerinin farkında olma, pozisyon gücünü kullanma, esneklik ve uyum sağlama yeteneği, hedef belirleme becerisi, kararlı olma, vizyon sahibi olma, kontrol etme, stratejik düşünme yeteneği, yaratıcılık, çatışma yönetimi becerisi, değişime uyum sağlayabilme, empati kurabilme" olarak tespit edilmiş ve faktör analizi yeniden yapılmıştır. Analiz sonucunda üst düzey yöneticiler için 21 maddeden oluşan yönetsel yetkinlikler ölçeği, beş faktör (boyut) altında toplanmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen her boyutun faktör yükleri incelenerek bu beş faktör çözümünün uygun olduğu kanaatine varılmıştır. Beş faktör toplam varyansın % 49,693'ünü açıklamaktadır. Tablo 3'te faktör çözümüne ait faktörler ve faktör yükleri yer almaktadır. Faktör analizi sonucunda meydana gelen boyutlar şunlardır:

Tablo 3. Üst Düzey Yönetim Yönetsel Yetkinlikleri İçin Faktör Çözümü

Faktörler	***Faktör Yükleri***	***Açıklanan Varyans Yüzdesi***
Faktör 1: Odaklanma		20.795
- İnsan odaklı olma	.677	
- Kendini doğru değerleme	.585	
- Yönetsel uzmanlık	.567	
- Müşteri odaklı olma	.546	
Faktör 2: Liderlik		8.554
- Analitik düşünme ve problem çözme	.665	
- Etkileme gücü	.639	
- Kişiler arası ilişki kurma	.567	
- Takım Liderliği	.534	
- Kavramsal düşünme	.384	
Faktör 3: Yönetim Becerileri		7.791
- Motive etme	.686	
- Planlama	.614	
- Zamanı iyi yönetme	.609	
- Organize etme	.539	
- Değişime öncülük	.448	
Faktör 4: Amaç ve Eylem		6.863
- Düzenli Planlı ve kaliteli çalışma	.829	
- Kendine güven	.741	
- Araştırmacı ve yenilikçi olma	.629	
Faktör 5: İnsan Kaynakları		5.690
- Personelin gelişimine yardımcı olma	.793	
- Güvenilir olma	.753	
- Örgüte bağlılık	.458	
- Takım çalışması ve işbirliği	.756	

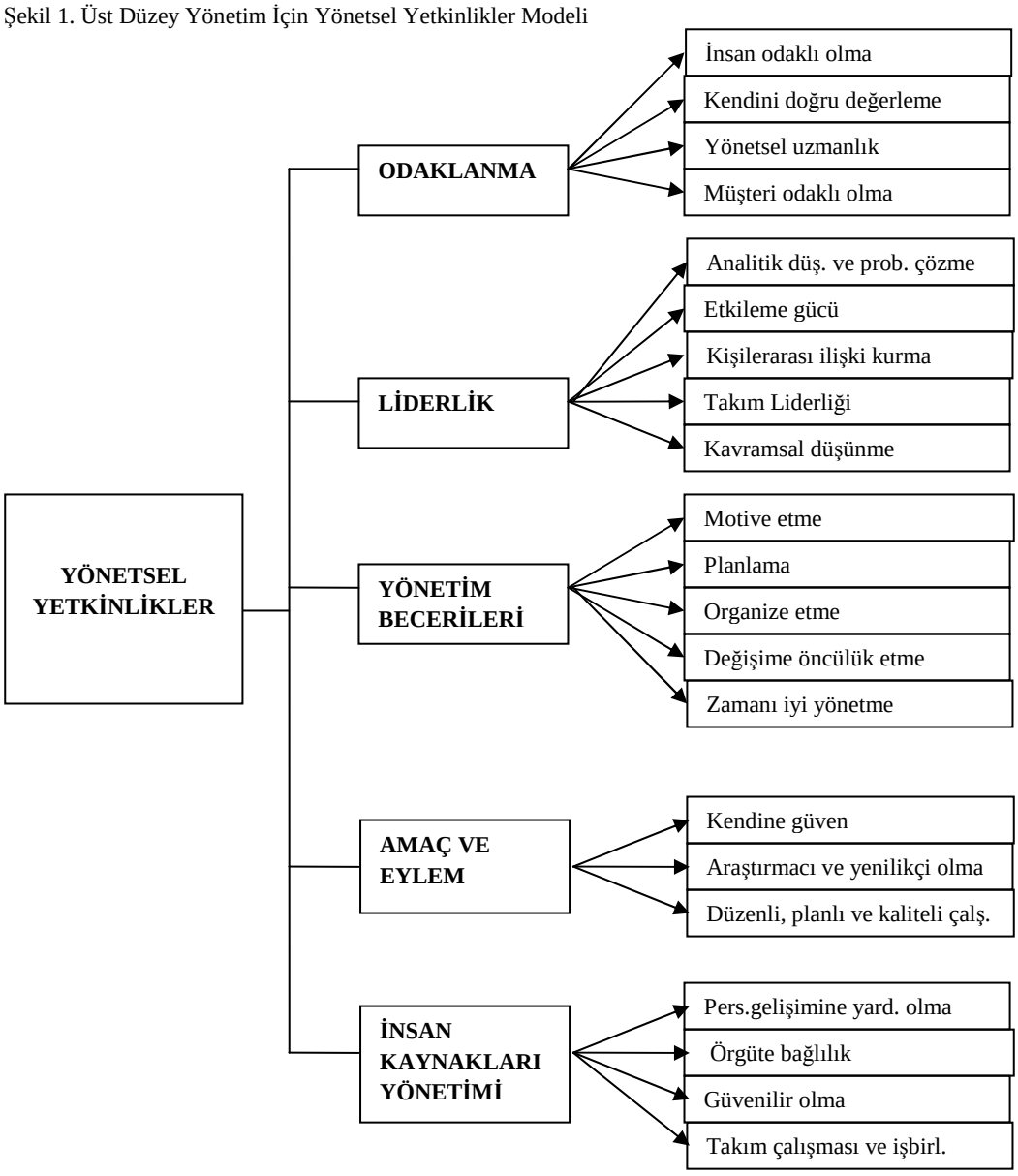
Tablo 3.'te görüldüğü gibi üst düzey yönetsel yetkinliklerin her bir alt boyutu, faktör ağırlıkları açısından anlamlı sonuçlar vermiş olsa da bu boyutların bir bütün olarak üst düzey yönetsel yetkinlikleri ne derecede temsil ettiği araştırılmalıdır. Diğer bir deyişle gözlenen sonuçların geçerliliği ve elde edilen ölçeğin faktör yapısının güvenilirliğinin daha kapsamlı analizlerle sınanması gerekmektedir. Bu amaçla Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılarak her bir alt boyutun (faktörün) faktör yapısı Lisrel 8.72 kullanılarak test edilmiştir.

Üst Düzey Yönetsel Yetkinlikler Modeli

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda oluşan boyutlar Şekil 1.'de görülmektedir.

Modelde odaklanma boyutu "insan odaklı olma; kendini doğru değerleme; yönetsel uzmanlık ve müşteri odaklı olma" olarak dört bileşenden, liderlik boyutu "analitik düşünme ve problem çözme; etkileme gücü; kişiler arası ilişki kurma; liderlik ve kavramsal düşünme" olarak beş bileşenden, yönetim becerileri boyutu "motive etme; planlama; organize etme; değişime öncülük etme ve zamanı iyi yönetme" olarak beş bileşenden, amaç ve eylem boyutu "kendine güven; araştırmacı ve yenilikçi olma ve düzenli, planlı ve kaliteli çalışma" olarak üç, son olarak da insan kaynakları boyutu "personelin gelişimine yardımcı olma; örgüte bağlılık; güvenilir olma; takım çalışması ve işbirliği" olarak dört bileşenden oluşmaktadır.

Şekil 1. Üst Düzey Yönetim İçin Yönetsel Yetkinlikler Modeli



Araştırma Modelinin Yapısal Geçerliliğinin Test Edilmesi

Geliştirilen modelin test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modelleme (YEM) çalışmaları, özünde sağlam teorik yapının yer aldığı bir modelin sınanmasını amaçlar. Hem ölçek çalışmalarında kullanılan doğrulayıcı faktör analizlerinde (confirmatory factor analysis) hem de bir dizi neden sonuç ilişkilerinin test edildiği yol analizi (path analysis) çalışmalarında, her zaman bir ya da birden fazla modelin sınanması söz konusudur. Bu analizlerde söz konusu modellerin data tarafından doğrulanıp doğrulanmadığı, teorik evrende varsayılan ilişkilerin ampirik gözlem sonucu elde edilmiş olan data setinde de var olup olmadığı anlaşılmaya çalışılır (Şimşek, 2007: 3).

YEM çalışmalarında üç farklı modelleme stratejisi bulunmaktadır. Bu modelleme stratejileri arasında literatürde en kabul göreni alternatif modeller stratejisidir, çünkü bilimsel araştırmanın doğası gereği, bir dizi değişken arasındaki ilişkilerin açıklanmasında, birden fazla modelin aynı düzeyde geçerli sonuçlar verebilmesi her zaman olasıdır. Bilimsel ilerlemenin bir koşulu da zaten alternatif modellerle açıklama olasılığının her zaman açık olmasıdır.

Ayrıca alternatif modelleme stratejisinin bir başka avantajı, söz konusu değişkenler arası ilişkilere dair olası en iyi açıklamanın test edilen model tarafından üretildiğine dair daha güçlü kanıtların sunulmasına olanak tanımaktır. Şöyle ki eğer araştırmacının elinde literatürdeki okumaları sonucunda alternatif bir model olmasa bile, eldeki değişkenler dikkate alındığında olası diğer modelleri de test etmesi beklenir, çünkü YEM çalışmalarında her zaman için şansa bağlı bir doğrulama söz konusu olabilir. Böylesi bir uygulama, test edilen modelin olası diğer modeller arasından eldeki kovaryans matrisi dikkate alındığında iyi bir uyuma sahip olduğuna dair güçlü bir kanıt sağlar (Şimşek, 2007: 4).

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Faktör analizinden elde edilen boyutları temsil eden maddelerin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı (Confirmatory) faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi hem maddelerin temsil gücü hakkında bilgi vermekte, hem de alt boyutları birbirleri ile ilişki içinde değerlendirerek bunların öngörülen yönetsel yetkinlikler ile ne oranda örtüştüğünü göstermektedir. Bu aşamada üst düzey yönetsel yetkinliklere ait boyutların güvenilirliği, yapı geçerliliği (Convergent validity) ve her boyutun birbirinden ayrı yapılar olduğunu test etmek amacıyla ayırt etme geçerliliği (discriminant validity) de test edilmiştir.

Güvenilirlik ve İçsel Yapı Tutarlılığının Değerlendirilmesi

Yönetsel yetkinlikleri belirleyen her bir boyutun kendi içindeki tutarlılığı Cronbach alpha değeri ile belirlenmiştir. Bu katsayının 0,60'ten büyük değerleri kabul edilebilir bulunmaktadır. Ancak cronbach alpha bütün göstergelerin eşit öneme sahip olduğunu varsayan bir kısıtı temel almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizlerinde güvenilirliğin değerlendirilmesi, her göstergeye (maddeye) ilişkin açıklanan varyanslar (R^2) (1-hata oranı) dikkate alınarak yapılabilir. Açıklanan varyans (Variance Exracted) olarak adlandırılabilecek olan değerdir. Bunun da 0,50'den fazla olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu değer gözlenen değişkenlerde örtük değişken tarafından açıklanan ortalama varyansı verir (Şimşek, 2007: 18). Tablo 4'te güvenilirlik ölçütleri verilmektedir.

Tablo 4. İçsel Tutarlılık İçin Güvenilirlik İndeksleri

Boyutlar	***Gösterge Sayısı***	***Açıklanan Varyans***	***Cronbach Alpha (α)***
Odaklanma	4	0.79	.695
Liderlik	5	0.80	.683
Yönetim Becerileri	5	0.64	.692
Amaç ve Eylem	3	0.66	.737
İnsan Kaynakları	4	0.69	.701

Tablo 4'te elde edilen bulgular değerlendirildiğinde her bir boyutun kendi içinde tutarlı ya da güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Yapı Geçerliliği (Convergent Validity)

Boyutlara ait yapı geçerliliğini değerlendirmek için, öncelikle doğrulayıcı faktör analizi-DFA uyum istatistiklerinin tatmin edici olması ve her bir boyutu etkileyen madde ağırlıklarının yüksek ve anlamlı olması gerekmektedir

(Bagozzi, Yi ve Philips, 1991). Dolayısıyla her bir alt boyuta ait maddelerin ilgili alt boyutu ne derece iyi temsil ettiği uyum istatistikleri ile araştırılmaktadır. Tablo 5'te alt boyutlara ilişkin uyum indeksleri yer almaktadır.

Tablo 5. Üst Düzey Yönetsel Yetkinliklerin Alt Boyutları İçin Uyum İndeksleri

Alt Boyutlar (Faktörler)	***Uyum İndeksleri***				
	X^2 /sd	***GFI***	***AGFI***	***CFI***	***RMSEA***
Odaklanma	3,61/2=1.805	0.99	0.97	0.97	0.050
Liderlik	6,11/5=1.222	0.99	0.98	1.00	0.025
Yönetim Becerileri	1,56/2=0.78	1.00	0.99	1.00	0.056
Amaç ve Eylem	4,05/2=2.025	0.99	0.97	0.97	0.056
İnsan Kaynakları	0,16/2=0.08	1.00	1.00	1.00	0.000

Uyum istatistikleri, modelin kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin bir takım kabul edilebilir sınır değerler kullanılarak yorumlanmaktadır. Tarihsel olarak ilk kullanılan uyum istatistiği Ki-kare'dir. Uygulamadaki hesaplama Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle yapılmaktadır ve bu oranın iki veya altında olması modelin iyi bir model olduğunu, beş veya altında bir değer olması ise, modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2007: 13). Ancak Ki-kare değerinin tüm modelin iyiliğine ilişkin gerçekçi bir değer olarak değerlendirilemez olması nedeniyle, birçok yeni uyum iyiliği istatistiği geliştirilmiştir ve bunlar arasında en yaygın olarak kullanılanları Uygunluk indeksi-GFI (Goodness of Fit Index), Düzeltilmiş uygunluk indeksi-AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), Göreceli uyum indeksi-CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)'dir.

GFI modelin eldeki veriye uygunluğunu örneklem büyüklüğüne bağlı olmaksızın değerlendiren, bir anlamda basit regresyon modelindeki R^2 'ye eş değerde bir uygunluk ölçüsüdür. AGFI, GFI değerinin serbestlik derecesine bağlı olarak ayarlanmış değerini vermektedir. CFI de bağımsızlık modeli referans alınarak geliştirilmiş bir karşılaştırmalı uyum indeksidir. Bunlardan GFI, AGFI ve CFI'nin değerlerinin 0,90'dan büyük olması kabul edilebilir bir uyum iyiliği değerinin, 0,95'ten büyük olmaları ise iyi bir uyum iyiliği değerinin göstergesi olarak kabul edilir. RMSEA ise, önerilen modelin parametreleri arasındaki kovaryans matrisiyle, örneklemde gözlenen değişkenler arasındaki kovaryans matrisi arasındaki farka (hataya) dayanan uyum ölçüsüdür. RMSEA'da ise sözkonusu değerin 0,05'in altında olması iyi bir uyum değerini, 0,08'in altında olması ise kabul edilebilir bir uyum iyiliği değerini ifade eder (Şimşek, 2007: 14).

Bu bağlamda Tablo 5'te yer alan bulgular değerlendirildiğinde her boyut için elde edilen uyum indeksleri son derece yüksek ve tatmin edicidir. Dolayısıyla ölçekteki maddelerin ilgili boyutları mükemmel şekilde temsil ettiğini söylemek mümkündür.
Yönetsel yetkinliklerin her bir boyutuna ait içsel yapı geçerliliğinin tatmin edici sonuç vermesinin ardından bu boyutların ayrı yapılar olup olmadığının ya da başka bir ifade ile her bir boyutun gerçekte farklı bir özelliği ölçüp ölçmediğini test etmek gerekmektedir. Bu nedenle ayırt etme geçerliliği (discriminant validity) araştırılmaktadır.

Ayırt Etme Geçerliliği (Discriminant Validity)
Yönetsel yetkinlikleri oluşturan her bir boyutun birbirinden ayrı yapılar olduğunu yani farklı bir özelliği ölçtüğünü belirlemek amacıyla bu test yapılmaktadır. Dolayısıyla bütün boyutlar arasındaki korelasyonların "1"e eşitlenerek "kısıtlandırılan bir model"e karşı, boyutlar arasındaki korelasyonların serbest bırakıldığı "kısıtlandırılmamış model" test edilir (Bagozzi, Yi ve Philips, 1991). Bu test için kısıtlandırılmış ve kısıtlandırılmamış modeller arasındaki X^2 ve serbestlik derecesi arasındaki farklar alınarak Δsd için X^2 dağılım tablosuna göre karar verilir. Bu bağlamda, kısıtlandırılmış ve kısıtlandırılmamış modeller için X^2 ve serbestlik dereceleri Tablo 6 ve Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 6. Üst Düzey Yönetsel Yetkinlik Boyutları İçin Ayırt Etme Geçerliliğinin Değerlendirilmesi

Modeller	X^2	***df***	***RMSEA***	ΔX^2	Δdf
Kısıtlandırılmamış Model	293.62	179	0.045		
Kısıtlandırılmış Model					
Odaklanma	211.80	113	0.052	81.82	7
Liderlik	194.25	98	0.055	99.37	10
Yönetim Becerileri	154.74	84	0.051	138.88	6
Amaç ve Eylem	195.90	98	0.056	97.72	11
İnsan Kaynakları	176.63	84	0.059	116.99	14

Tablo 7. Üst Düzey Yönetsel Yetkinlik Boyutları İçin X^2 Kritik Değerleri

Kısıtlandırılmış Model	ΔX^2	Δdf	X^2 ***kritik değer***
Odaklanma	81.82	7	14.067
Liderlik	99.37	10	18.307
Yönetim Becerileri	138.88	6	12.592
Amaç ve Eylem	97.72	11	19.675
İnsan Kaynakları	116.99	14	23.685

Sonuçlar değerlendirildiğinde Tablo 7'de görülebileceği gibi ΔX^2 değerleri kritik tablo değerlerinden büyük olduğu için %5 anlamlılık düzeyinde üst düzey yönetsel yetkinlikleri oluşturan boyutların her birinin diğerinden ayrı yapılar olduğu ve ayırt etme geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Yapısal Modelin Test Edilmesi

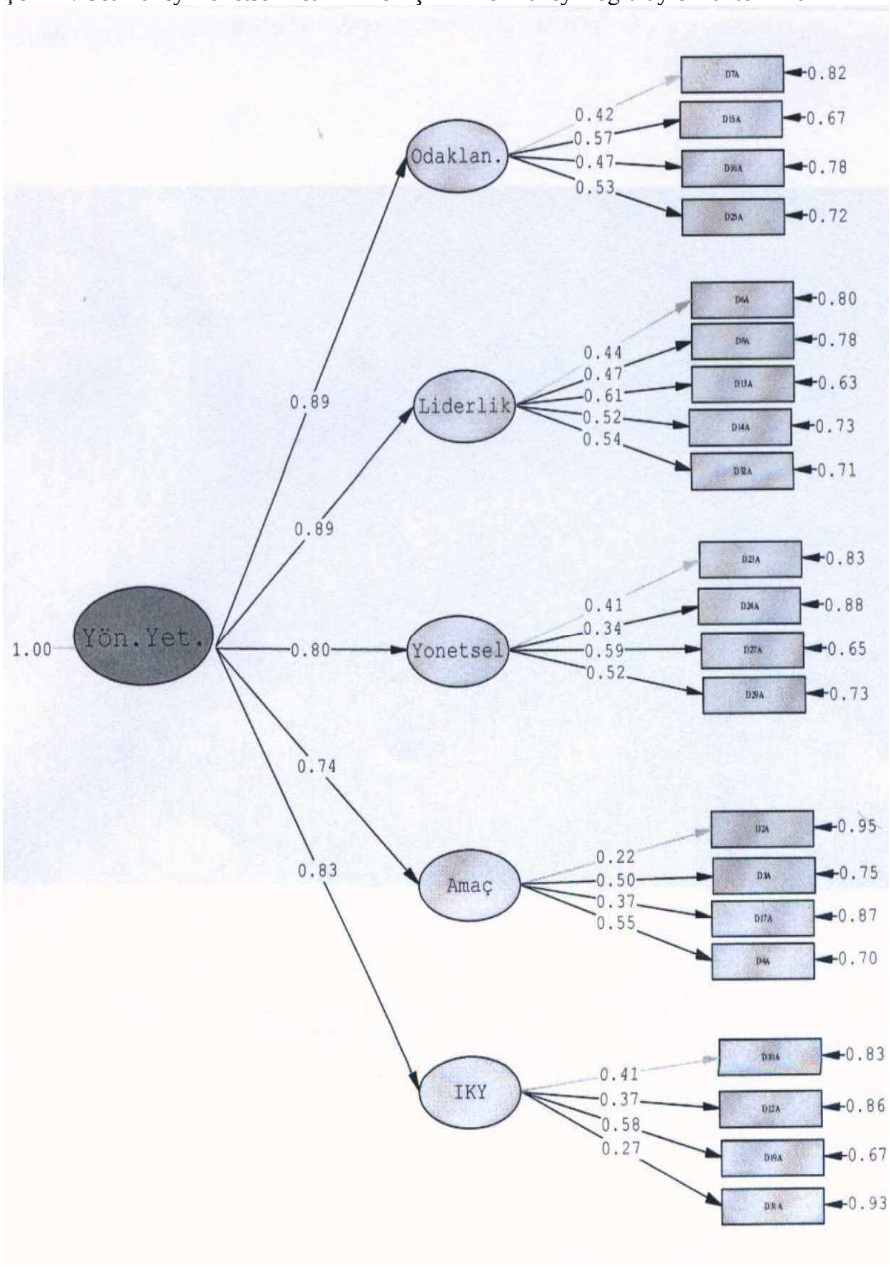
Ölçüm modelinin tatminkâr sonuçlar vermesinin ardından yapısal model (araştırma modeli) test edilmiş ve literatürdeki diğer alternatif modellerle karşılaştırılmıştır. Üst düzey yönetsel yetkinlik ölçeğinde yer alan maddelerin her bir alt boyutu ve alt boyutlarında temel boyutu olan yönetsel yetkinlikleri ne derece iyi temsil ettiğini belirleyebilmek amacıyla 2.dereceden DFA analizi yapılmıştır. Bu analizin grafiksel gösterimi Şekil 2'de ve uyum indeksleri de Tablo 8'de verilmektedir.

Tablo 8. Yönetsel Yetkinlikler–2. Dereceden DFA Sonuçları

Temel Boyut	X^2 ***/sd***	***GFI***	***AGFI***	***CFI***	***RMSEA***
Yönetsel Yetkinlikler	300.06/184=1.6307	0.92	0.90	0.94	0.044

Şekil 2 ve Tablo 8 birlikte değerlendirildiğinde alt boyutlarda yer alan maddelerin ilgili alt boyutları tatminkâr düzeyde ağırlıklarla temsil ettiği ve gizil değişkenler olarak ölçülen alt boyutların da yönetsel yetkinlikleri oldukça yüksek yapısal katsayılarla açıkladığı görülmektedir. Yönetsel yetkinlikler temel boyutunda yer alan beş alt boyutun birlikte ve birbirinden bağımsız olarak içerdikleri maddeler tarafından iyi ölçüldüğü ve sırasıyla Odaklanma (.89; hata=.16), Liderlik (.89; hata=.14), Yönetim Becerileri (.80 hata=.27), Amaç (.74; hata=.03), İnsan (.83; hata=.21) boyutlarının yüksek düzeyde yapısal katsayı ağırlıkları ile yönetsel yetkinlikler boyutunda temsil edildikleri görülmüştür. Yani 21 madde, 5 faktör ve bir üst düzey faktörle temsil edilen çok göstergeli modelin uyum indeksleri kabul edilebilir düzeydedir. Dolayısıyla üst düzey yönetsel yetkinlikler beş boyut tarafından tatmin edici düzeyde temsil edilmektedir.

Şekil 2. Üst Düzey Yönetsel Yetkinlikler İçin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi



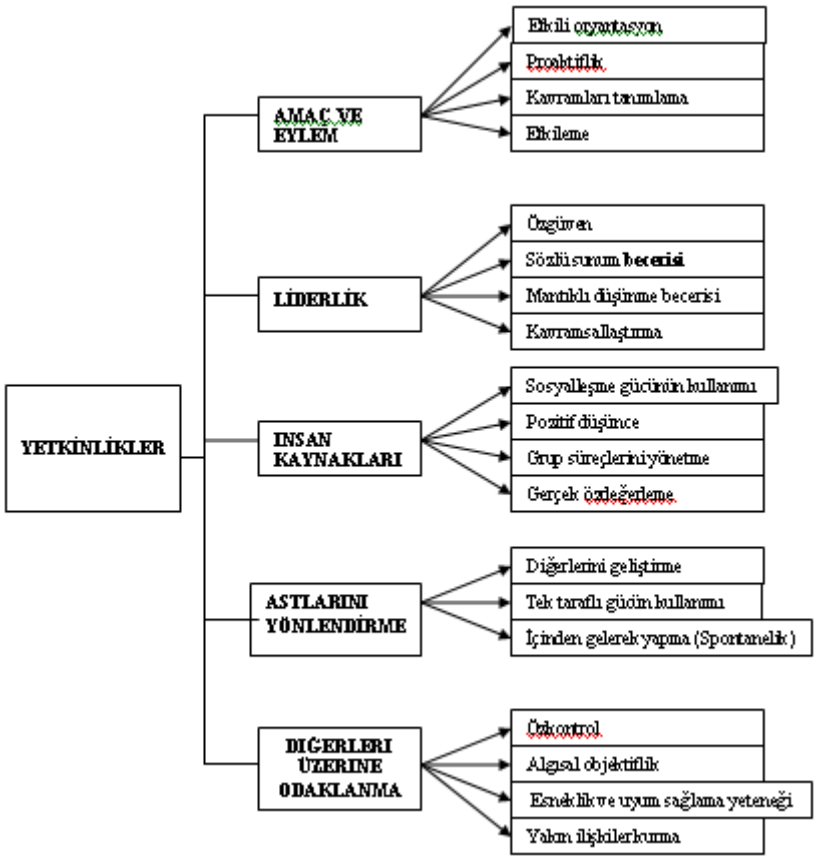
Chi-Square=300.06, df=184, P-value=0.00000, RMSEA= 0.044

Alternatif Modelin Yapısal Geçerliliğinin Test Edilmesi

Araştırmada dikkate alınan alternatif model Boyatzis'in (1982) geliştirmiş olduğu "Etkin Performans" modelidir. Bu model yetkinlik araştırmalarına çok önemli katkılar yapan bir modeldir. Boyatzis'in geliştirdiği modeldeki bireysel yetkinlikler bileşeni burada daha detaylı incelenerek araştırma örneklemi için yapısal geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığı test edilip, araştırma modeli ile karşılaştırılacaktır. Boyatzis'in modelindeki bireysel yetkinlikler; amaç ve eylem yönetimi kümesi, liderlik kümesi, insan kaynakları yönetimi kümesi, altındakileri yönlendirme kümesi ve diğerleri üzerine odaklanma kümesi boyutlarından oluşmaktadır. Boyatzis'in bireysel yetkinlik bileşeni modeli Şekil 3'te görülmektedir.

Alternatif yönetsel yetkinlik modeli olarak incelenen Boyatzis'in modeli, doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda modele ilişkin analiz edilmeye çalışılan kovaryans matrisinde kabul edilebilir sınırların dışında kalan değerler olduğu anlamına gelen (not positive defined) uyarısı alınmıştır. Sürecin başarılı bir şekilde tamamlanabilmesi, kullanılan matrisin kesin artı (positively defined-PD) olmasını gerektirmektedir (Şimşek, 2007: 66). Bu nedenle sürecin devamındaki işlemler yapılamamıştır. Bu sorunun giderilmesine yönelik temel çözümler araştırılmakla birlikte sorun giderilemediği için Boyatzis'in modelinin Türk otomotiv örneklemine uygun bir model olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 3. Boyatzis'in Yetkinlik Kümeleri



TARTIŞMA

Yetkinlikler literatüründe yetkinlik kümelerinin, yetkinlik boyutlarının veya yetkinlik gruplarının farklı şekillerde ve çeşitli kapsamlarda gruplandırıldığı görülmektedir. Örneğin Boyatzis (1982) yönetsel yetkinlikleri amaç ve eylem kümesi, liderlik kümesi, insan kaynakları yönetimi kümesi, altıda çalışanları yönlendirme kümesi ve diğerleri üzerinde odaklanma kümesi olarak beş küme altında toplamış ve toplam 21 adet yetkinlik tanımlamıştır. Spencer ve Spencer (1993) yetkinliklere yönelik genel bir model oluşturma çalışması yapmış ve tanımladıkları toplam 18 adet yetkinliği altı küme altında gruplandırmışlardır. Bunlar; başarı ve eylem kümesi, yardım ve hizmet yönelimli olma kümesi, etki ve etkileme kümesi, yönetsel küme, kavramsal küme ve kişisel etkililik kümesidir. Levenson vd. (2006) yönetsel yetkinlikleri teknik yetkinlikler, genel yönetim yetkinlikleri ve liderlik yetkinlikleri olarak üç küme altında toplamıştır. Russel (2000), yönetsel yetkinlikleri üç grup altında toplamış; teknik yetkinlikler, kişilerarası yetkinlikler ve kavramsal yetkinlikler olarak adlandırmıştır. Robertson vd. (1999) yetkinlikleri beş faktör altında toplamıştır. Robertson'un kullandığı yönetsel yetkinlik faktörlerini eylem, motivasyon ve yaratıcılık, esneklik ve duyarlılık, iletişim, örgütsel ve liderlik, özelleştirme ve analiz faktörleri olarak tanımlamıştır. Scullen vd.(2003) sekiz bileşenli bir yönetsel yetkinlik modeli geliştirmiştir. Bunlar; yönetsel, liderlik, kişilerarası ilişkiler, iletişim, kişisel uyum, motivasyon ve sözleşme, mesleki-teknik bilgi ve kavramsal beceriler bileşenleridir. Cheng vd. (2003) çok boyutlu bir yetkinlik modeli geliştirerek yetkinlikleri iş odaklı yetkinlikler, kişi odaklı yetkinlikler ve rol odaklı yetkinlikler olarak üç grup altında toplamıştır.

Yetkinlik veya yönetsel yetkinlik gruplarının sayıları ve kapsamları konusunda bir görüş birliği sağlanamadığı görülmektedir. Dolayısıyla araştırma kapsamında geliştirilen modellerde kullanılan yönetsel yetkinlik gruplarına verilen isimler, teori ile uyum sağlayacak şekilde ve oluşan grupların içeriklerini yansıtacak şekilde verilmiştir. Araştırma kapsamında üst düzey yöneticiler için yönetsel yetkinlik modeli geliştirilmesi amaçlanmıştır. Geliştirilen model 5 örtük değişken ve 21 alt değişkenden oluşmuştur ve modelin geçerlik ve güvenilirliğinin yapısal eşitlik modelleme tekniği ile analiz edilmiştir. Beş örtük boyut; odaklanma, liderlik, yönetim becerileri, amaç ve eylem ve insan kaynakları boyutlarıdır. Bu boyutlar otomotiv sektöründe yapılan anket uygulamasından elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanması ile oluşan faktör gruplarını temsil eden boyutlardır ve oluşan boyutların yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilmiştir. Geliştirilen model Türk otomotiv sektöründe çalışan üst düzey yöneticilerinin yönetsel yetkinliklerine yöneliktir. Dolayısıyla literatürde yapılan çalışmalarla arasında bazı farklılıkların olması doğal olarak karşılanabilir.

Üst düzey yönetici yönetsel yetkinlikleri için geliştirilen model, yapı geçerliliği ve güvenilirliği açısından oldukça iyi analiz sonuçları alınan bir modeldir. Otomotiv sektörü için üst düzey yönetsel yetkinlikler beş boyuttan oluşmaktadır ve bu boyutlar literatürde yapılan diğer çalışmalarla bire bir uyuşma göstermese de büyük benzerlikler göstermektedir (New, 1996; Levenson vd., 2006; Hansson, 2001). Üst düzey yönetsel yetkinlik modelinde bulunan yetkinlikler, üst düzeyde bulunan bir yöneticinin işlerini etkin ve yüksek derecede bir performansla gerçekleştirmesini sağlayacak nitelikleri taşımaktadır. Örneğin odaklanma boyutunda bulunan yönetsel yetkinliklerden insan odaklı olma; yöneticinin organizasyonun içinde ve dışında iletişim içinde olduğu insanlara değer vermesi, onların yetenek, bilgi ve becerilerini verimli bir şekilde aktifleştirmesi için gerekmektedir. Kendini doğru değerleme yetkinliği, kendi güçlü ve zayıf yanlarını bilerek etkin ve doğru karar almasına engel olabilecek ve dolayısı ile performansını olumsuz etkileyecek davranışları kontrol etmesi için; yönetsel uzmanlık yetkinliği bulunduğu pozisyonda hangi eylem, davranış ve düşünce sistemine sahip olması gerektiğini bilmesi ve uygulaması için, müşteri odaklı olma yetkinliği ise organizasyonun bir bütün olarak rekabet ortamında ilerleyebilmesi için gerekli bakış açısını sağlamada ihtiyaç hissettiği yetkinliklerdir.

Liderlik boyutunda bulunan yetkinlikler, olaylar ve durumlar arasındaki bağlantıları bulması ve çözmesi için gerekli olan analitik düşünce, altında çalışan diğer düzeylerdeki yöneticileri ve organizasyonun dışındaki paydaşları pozitif anlamda yönlendirmesini sağlayan etkileme yetkinliği, kişiler arası ilişki kurma yetkinliğini, yeni kavramlar, modeller ve sistemler geliştirebilmek için ise kavramsal düşünme yetkinliği bulunmaktadır. Yönetim becerileri boyutu ise altındaki birimleri ve bireyleri yönetebilmesi, motive edebilmesi, değişime yönlendirebilmesi için gereklidir. Amaç ve eylem boyutu, araştırmacı ve yenilikçilik yetkinliği ile yeni ve değişik bilgilere ulaşma, bu bilgileri planlı, düzenli ve verimli bir çalışma ile uygulamaya çevirme ve bu konularda adaletli ve sağlıklı davranışlarla kendine güvenerek yılmadan sonuna kadar azim gösterme yetkinliğini kapsamaktadır. İnsan kaynakları yönetimi boyutunun literatürde orta yönetim için daha önemli olduğu (Boyatzis,1982) vurgulanmaktadır. Ancak üst

düzey yöneticinin de çalışanların gelişimine yardımcı olarak eğitim ve yetiştirme faaliyetleri düzenleme, kariyer planları yapma gibi, örgüte bağlılık ve güvenilir olma gibi örgütsel vatandaşlık özelliği taşıyan yetkinliklere sahip olma, aynı zamanda değişik gruplardan değişik iş takımları oluşturarak takım ruhunu yerleştirme ve iyi bir takım lideri olma gibi yetkinlikleri de göstermesi gerekmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada geliştirilen model ve literatürde yer alan diğer çalışmalarda geliştirilmiş olan modeller, yönetsel yetkinliklerin farklı alt boyutlardan oluşabileceğini ve sektöre ve ülkelere göre bu boyutların ve boyutlar içinde yer alan yetkinlik maddelerinin değişik bileşimlerinin ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Ayrıca bu çalışma kapsamında ulaşılan bulguların da bu yargıyı desteklediği görülmektedir. Üst düzey yöneticilerin sahip olmaları gereken yönetsel yetkinlikler 5 örtük değişken ve 21 alt değişkenden oluşmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların genelleştirilebilmesi için örneklem kısıtlarını ortadan kaldıran daha fazla sayıda ve daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına ihtiyaç vardır. Bununla birlikte bu çalışma üst düzey yöneticilerin sahip olmaları gereken yönetsel yetkinliklerin daha detaylı incelenmesi konusunda bir başlangıç olarak katkı sağlayabilir.

Bu çalışmada üst düzey yöneticilerin sahip olmaları gereken yönetsel yetkinliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçtan hareketle çalışmanın iki şekilde katkı sağladığı söylenebilir. İlk olarak Türkiye'deki başarılı üst düzey yöneticiler için gereken yönetsel yetkinlikler konusunda bilgi sunarak liderlik yetkinlikleri konusundaki boşluğu doldurmaya hizmet etmektedir. İkinci olarak da, araştırma bulguları literatürdeki diğer bulgularla ve kullanılan yetkinlik terimleri ile büyük oranda benzerlikler gösterdiğinden, liderlik yetkinlikleri modelleri veya liderlik geliştirme programları hazırlamak isteyen konu uzmanlarının batı kaynaklı araç, enstrüman ve programları referans veya temel olarak alabilecekleri konusunda da önerme sunmaktadır.

KAYNAKLAR

Abraham, S.E. Karns, L.A. Shaw.K. Mena, M.A. (2001). "Managerial Competencies and Managerial Performance Appraisal Process", Journal of Management Development, 20(10), 842-852

Bagozzi, R.P. Yi, Y. Philips, L.W. (1991). "Assessing Construct Validity in Organizational Research", Administrative Science Quartely, 36, 421-458.

Bass, R.M. ve Stogdill, B.M. (1990). "Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications", 3. Baskı, Free Press, New York.

Bolat, T. Aytemiz Seymen, O. Bolat, O.İ. Erdem, B. (2008). "Yönetim ve Organizasyon", Ankara: Detay Yayıncılık.

Boyatzis, R. (1982), "The Competent Manager: A Model for Effective Performance", Wiley, New York.

Capaldo, G. Iandoli, L. Zollo, G. (2006). "A Situationalist Perspective To Competency Management", Human Resource Management, 45(3), 429-448.

Cheng, M. Dainty, A.R.J. Moore, D.R. (2003). "The Differing Faces of Managerial Competency in Britain and America", Journal of Management Development, 22(6), 527–537.

Dopson, S. ve Stewart, R. (1990). "What is Happening to Middle Management?", British Journal of Management, Vol. 1, No. 1, s. 3-16.

Efil, İ. (1999). "İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon" , 7. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti.

Hansson, B. (2001). "Competency Models: Are Self-Perceptions Accurate Enough?" , Journal of European Industrial Training, 25(9), 428-441.

Henderson, I.S. (2005). British Journal of Occupational Learning, Ulaşım tarihi:Eylül2008, http://alumni.ebsmba.com/alumni/pdf/ManagerialCompetencies.pdf

Kraut, A.I. Pedigo, P.R. McKenna, D.D. ve Dunnette, M.D. (1989). "The Role of The Manager: What's Really Important in Different Management Jobs", Academy of Management Executive, Vol. 3, No. 4, s. 286-93.

Lee, C. (1981). "Identifying and Developing The Next Generation Of Managers", Training, Vol. 18, No. 10, s. 36-9.

Levenson, A.R. Van der Stede, W.A. Cohen, S.G. (2006). "Measuring The Relationship Between Managerial Competencies and Performance", Journal of Management, 32(3) , 360–380

Luthans, F. (1988). "Successful vs Effective Real Managers", Academy of Management Top Level Manager, 2(2), s.127-132.

McCleland, D. (1973). "Testing for Competence Rather Than for Intelligence", American Psychologist, Vol. 28, No. 1, s. 1-14.

McLagan, P. (1989). "Models for HRD Practice", The American Society for Training and Development, Alexandria.

New, G.E. (1996). "Reflections: A Three-Tier Model of Organizational Competencies", Journal of Managerial Psychology, 11(8), 44-51.

Özdemir, A. (2008). "Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar", İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Prahalad, C.K. ve Hamel, G. (1990). "The Core Competence of The Corporation", Harvard Business Review, Vol. 68, No. 3, s. 79-91.

Robertson, I. Gıbbons, P. Baron, H. MacIver, R. Nyfield, G. (1999). "Understanding Management Performance", British Journal of Management, 10, 5-12.

Rothwell, W.J. ve Lindholm, J.E. (1999). "Competency Identification, Modeling and Assessment in The USA", International Journal of Training and Development, Vol. 3, No. 2, ss. 90-105.

Russell, C.J. (2000). "A Longitudinal Study of Top Level Executive Performance", Journal of Applied Psychology, 86, 560-573.

Shipmann, J.S. Ash, R.A. Battista, M.A. Carr, L. Eyde, L.D. Hesketh, B. Kehoe, J. Pearlman, K. Prien, E.P. Sanchez, J.I. (2000). "The Practice of Competency Modeling", Personnel Psychology, 53, 703-740

Scullen, S.E. Mount, M.K. Judge, T.A. (2003). "Evidence of Construct Validity of Developmental Ratings of Manageriel Performance", Journal of Applied Psychology, 88(1), 50-66

Spencer, L. ve Spencer, S. (1993). "Competency at Work: Models for Superior Performance", John Wiley & Sons, Inc., New York.

Şimşek, Ö.F. (2007). "Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları", Ankara: Ekinoks.

Ulrich, D. (1997). "Organizing Around Capabilities", in Hesselbein, F., Goldsmith, M. and Beckhard, R. (Ed), The Organization of the Future, Jossey-Bass, San Francisco, s. 189-96.

Van der Velde, M.E.G. Jansen, P.G.W. ve Vinkenburg C.J. (1999). "Managerial Activities Among Top and Middle Managers: Self Versus Other Perceptions", Vol.8, No:2, s.161-174.

Yukl, G.A. (1994). "Leadership in Organizations", 3.cü Baskı, Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Zezlina, J. (2005). "Developing Managerial Competencies", http://www.socius.si/si/knjiznica.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Görsel Sanatlar (Resim-İş) Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Konya Örneği

Doç. Dr. Melek Gökay
Şazimet Selcen Özdemir

ÖZET: Bu araştırmayla Görsel Sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörler tespit edilmeye çalışılarak, hangi faktörlerin motivasyonu artırdığı, hangilerinin düşürdüğü ortaya konulacaktır. Motivasyon ve etkileyen faktörlerin incelendiği bu araştırma hedeflerine

ulaşmak için; benzer konularda yapılmış çalışmalar analiz edilmiştir. İncelemeler sonucunda; resim-iş öğretmenlerinin motivasyonu konusunda bir veri toplama aracı geliştirilmiştir. Oluşturulan veri toplama sistemi; Konya merkez ilçelerindeki (Meram, Selçuklu, Karatay ilçeleri) kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan ve ankete katılmak isteyen 110 Görsel Sanatlar öğretmenine uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin istatistik analizi sonucunda, verilerin; frekansı, yüzdesi, aritmetik ortalaması, standart sapması, t-test sonucu, tek yönlü varyansı bulunmuştur. Veriler $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Görsel Sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörler arasında bu makalede ele alınan ; "*cinsiyet", "kıdem", "kurum türü*" değişkenlerinde anlamlı farklar görülmüştür. Bunun yanında "*eğitim kurumu*" değişkeninde beklentilerin tersine anlamlı bir fark görülememiştir.

Anahtar kelimeler: Motivasyon, Görsel Sanatlar, Görsel Sanatlar Öğretmeni, Sanat Eğitimi

ABSTRACT : In this study motivation factors which increase or decreases the art teachers' motivation were wanted to be determined. In order to perform the selected research, earlier studies had been evaluated to select pointed survey parameters. After preparation of data collecting system and survey questionnaire, the survey had been executed and the data obtained from 110 art teachers worked at state and private owned primary schools in Konya city. The results of this research are then presented here according to their frequency, percentage, arithmetic average (mean), standard deviation, t-test, variance values. These data were tested at the level $p<0,05$ values in analyses. After the tests, it was observed that, some parameters effecting the surveyed art teachers' motivation meaningfully. These parameters are art teachers' gender, age, expertise (skill) and organization type (job place). On the other hand it was not observed meaningful difference over average values for the type of schools' governing board. This parameter was unexpectedly not effecting the art teachers' motivation.

Key words: Motivation, Visual Arts, Art Teacher, Art Education.

GİRİŞ

Motivasyon insan hareketlerini güdümleyen, onun yaptığı işe kendini vererek, zevkle yapmasını sağlayan etkenlerden biridir. Bu duygunun ortadan kalkması, her meslek grubunda oluşabilecek bazı olumsuzluklara ve insanların işini severek yapmamasına neden olacaktır.

Sang (1998) motivasyon konusunun bilerek veya bilmeyerek hayatın her alanında kullanılan bir etkileme ve teşvik unsuru olduğunu vurgulamaktadır. Son yıllarda özellikle özel sektörde, personel motivasyonunun verimlilik ve kalite ile birlikte ele alınması bu hususun dikkate değer bir konu olduğu anlamına gelmektedir.

Güdüleme kavramıyla eş anlamlı olarak ele alınan motivasyon, kişilerin belirli amaçlar etrafında harekete geçirilmesine yönelik olup ihtiyaçların, dürtülerin ve güdülerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ataman (2001) motivasyonu, çalışanların isteklendirilmesi ve bu yolla kişisel ihtiyaçlarını en iyi biçimde tatmin edeceklerine inandırılmaları süreci olarak ele alırken Whiddett ve Hollyforde (2002) motivasyonun, çalışanların sorun çıkaran

değil, tam aksine değerli bir varlık olduklarına inanmaları için gerekli bir anahtar konumunda olduğunu belirtmektedirler.

Bireyin toplumla iç içe olduğu, toplumla bir bütün haline geldiği yerlerden biri hiç şüphesiz iş ortamıdır. Bireyin seçmiş olduğu mesleğin onu tatmin edici olmasının yanı sıra, meslek yaşantısındaki bir takım ihtiyaçların giderilmesi, meslek yaşantısında gerekli motivasyonun oluşması ve işinde doyuma ulaşması açısından oldukça önemli bir husustur.

ÖĞRETMEN MOTİVASYONUNUN ÖNEMİ

Çalışanların işlerini daha istekle yapabilmeleri, çalışma ortamına yaptıkları katkının bilinmesi ve ödüllendirilmesiyle orantılıdır. Çalışan kişilerle, işini iyi yapmadığı herkes tarafından bilinen kişilerin aynı işyerinde aynı ödüllere (maaş, ve diğer ek gelir ve moral katkıları) layık görülmesinin çalışanlar üzerindeki olumsuzluklarını düşünmek motivasyonun ne kadar önemli ve sosyal içeriğe sahip olduğunu göstermektedir.

Motivasyonda kullanılan özendirici araçlar, eğitim ortamına uyarlandığında eğitim yöneticilerinin anlayışlarına ve davranışlarına da bağlı olduğu görülmektedir. Kurumun başarısı, çalışanların yani öğretmenlerin motivasyonuyla doğru orantılı olduğuna göre eğitim kurumları yöneticilerinin, kurumlarındaki öğretmenlerin ihtiyaçlarını yani ekonomik, psiko-sosyal ve çalışma koşullarını yakından takip edip sorunları gidermeye çalışması kurumun başarısını doğrudan artıracaktır.

Bireyin öğretmenlik mesleğindeki başarısına; mesleği isteyerek seçmenin yanında, öğretmenlik mesleğinin sosyal sınıfı, kendi kişiliği ve bireyin çalıştığı okuldaki çeşitli şartlar etkili olmaktadır (Havinghurst&Neugarten, 1967; Bursalıoğlu, 2000). Öğretim stresli bir uğraş olduğundan öğrencilerle ve birlikte çalışılan kişilerle günlük etkileşimler ve ardı arkası kesilmeyen eğitim ihtiyaçları, baskılara ve strese yol açmaktadır (Frieseron vd., 1988). Günümüzde öğretmenlerden; bireyleri (öğrencileri) hızla değişen teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemleriyle uğraşmaları beklenmektedir. Bu güç ve yıpratıcı işi yapma karşılığında öğretmenler genellikle uygun olmayan koşullarda öğretim yapmaya çalışmakta, işlerinde kendilerini geliştirebilecekleri fırsatı elde edememekte ve birçok ülkede oldukça düşük ücret karşılığında çalışmaktadırlar (Scwap vd., 1986; Akçamete vd., 2001). Öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanamaması, onların mesleklerinde yeterli bir doyuma ulaşamamaları kuşkusuz motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Taş'a (2005) göre; motivasyonun verimi, verimin kaliteyi, kalitenin tatmini, tatmin olmanın da iş devamlılığını sağladığı muhakkaktır. Öğretmenlerin verimini artırmak ve bu verimin sürekliliğini sağlamak bilinçli bir motivasyon becerisini gerektirmektedir. Bunun için öğretmenleri motive eden ve motivasyonlarını azaltan faktörlerin farkında olunmalı ve bu faktörler dikkate alınarak eğitim ortamlarında mutlu, huzurlu ve istekli çalışabilecekleri olanaklar sağlanmalıdır.

Uygulanan eğitim sisteminde kaliteyi ve başarıyı yakalamak, temel eğitimin direği olan, öğrencilerin geleceğine ışık tutan, yaratıcılığını, kendine güvenini, tartışma becerisini geliştiren öğretmenler arasında olan görsel sanatlar öğretmenleri ne kadar gayretli, istekli ve başarılı olurlarsa kültürün devamlılığı da, sanata verdiği değer de o kadar aydınlık olacaktır. Türkiye'de ve dünyada sanat eğitiminin gerekliliğinden sıkça bahsedilmekte ve bilimsel araştırmalarla bu görüş desteklenmektedir. Fakat eğitim sistemindeki aksaklıklar, ailelerin ilgisizliği, denetleyicilerin sanat eğitimi konusunda yeterli bilgiye sahip olmayışı, düşük ücret, fiziki yetersizlikler gibi olumsuz faktörler görsel sanatlar öğretmenlerinin motive olma gücünü kırmaktadır. Bu olumsuzluklarla mücadele etmekte olan bir görsel sanatlar öğretmeni için motivasyon oldukça önemlidir. Eğitim kurumlarında öğretmenin verimini artırmak, motivasyonunu yüksek tutmak ve bunun sürekliliğini sağlamak ilgili kurumlar için oldukça önemlidir. Çünkü eğitim kurumlarının başarısı öğretmenlerinin istekli çalışmasıyla doğru orantılıdır

Eğitim-Motivasyon Konusu İle İlgili Yapılan Çalışmalardan Örnekler

Eğitim konusunda çalışmaları olan Brady'ye (1995) göre öğretmenler kendi kültürlerinin öğretmelik mesleğini nasıl etkilediği konusunda bilinçli olmalıdırlar (Taylor, 2007). Bir başka deyişle öğretmenlerin kendi meslekleriyle ilgili motivasyonu onların kim olduğuyla, nerede yaşadıklarıyla, nelere değer verdikleriyle ve neleri istedikleriyle ilgilidir.

Czubaj'a (1996) göre öğretmenlerin mesleklerini sevmeleri ve bu konuda durmaksızın motive edilmeleri, öğrencilerin ilgili öğretmenler tarafından öğretilenleri iyi anlamalarını sağlarken aynı zamanda öğrenme konusunda motive olmalarını sağlamaktadır. Koçak'ın (2002), "İlköğretim okullarında öğretmen motivasyonu: Keçiören ilçesi örneği" isimli çalışması bu konuya verilebilecek örnekler arasındadır. Koçak bu araştırmasında; Ankara ili Keçiören ilçesindeki ilköğretim okullarında çalışan 19 okul müdürü ve 38 öğretmen ile görüşerek, "ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin nelerle motive olduğunu ve ilköğretim okullarındaki yöneticilerin öğretmenleri nasıl motive ettiğini" öğrenmek istemiştir. Bu araştırmanın sonucunda; ilköğretim okullarındaki öğretmenleri işleri konusunda motive eden unsurlar; "iş güvenliği, takdir edilmek, kendini geliştirmek ve öğrencilere bir şeyler verebilmek, öğrencilerin bir yerlere geldiklerini görmek" olarak belirlenmiştir.

Yüksel (2001), "Kocaeli özel ve kamu ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin motivasyon faktörleri arasındaki ilişkinin incelenmesi" isimli çalışmasında, il genelinde, kamu ve özel orta öğretim kurumlarında çalışan 218 öğretmene anket uygulamıştır. Böylece öğretmenlerin motivasyon özelliklerinin kurum türüne göre farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmuştur. Atmaca (2004), "Sınıf öğretmenlerinin motivasyon durumlarının incelenmesi: Ağrı ili örneği" isimli çalışmasında ise, Ağrı ilinde çalışmakta olan 30 sınıf öğretmeniyle görüşerek, sınıf öğretmenlerinin motivasyon durumlarını incelemiş ve motivasyonlarını yükselten, azaltan faktörleri belirlemiştir. Özgen (2004) ise, "Sınıf öğretmenlerinin motivasyon durumlarının incelenmesi: Trakya yöresi örneği" isimli çalışmasında, Edirne, Tekirdağ ve Kırklareli'nde çalışan 30 sınıf öğretmeniyle görüşerek, sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörleri araştırmıştır.

Motivasyon-eğitim konundaki diğer çalışmalar kısaca ele alınırsa şu araştırmalara rastlanılacaktır. Sağlam'ın (2003), "İlköğretim okulu yöneticilerinin sınıf öğretmenlerini işe güdüleme davranışları" isimli araştırması; 2001-2002 öğretim yılında Rize ili merkez ve ilçelerinde görev yapan 220 yönetici ve 440 sınıf öğretmenine uyguladığı çalışmayı ve sonuçlarını kapsamaktadır. Ünal'da (2003), "Öğretmenleri işe güdülemede yöneticilerin uyguladıkları yolların değerlendirilmesi" isimli araştırmasında; 1997-1998 öğretim yılında yaptığı anketle İstanbul il merkezinde bulunan ilköğretim okullarının birinci kademesinde görev yapan 186 okul yöneticisi ve öğretmenin ilgili konudaki düşüncelerine ulaşmıştır. Özkal ve Gökdağ'ın (1999), "İlkokul öğretmenlerinin stres kaynaklarına ilişkin algıları ve güdü düzeyleri arasındaki ilişkiler" isimli araştırmalarında, 1996-1997 öğretim yılında İzmir ilinde çalışmakta olan 163 ilkokul öğretmeninin ilgili konudaki durumları incelenmiştir. Baykul vd. (2002), Milli Eğitim Bakanlığı-Temel Eğitim Projesi kapsamında "İlköğretim okullarının kurumsal değerlendirilmesi" isimli araştırmalarında, 2001-2002 öğretim yılında, ülke genelinde 219 okulda çalışma yaparak birçok konuyla birlikte öğretmenlerin motivasyonuyla ilgili değerlendirmelere de ulaşmışlardır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEM

Konya ilinin Selçuklu, Meram ve Karatay merkez ilçelerindeki kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan görsel sanatlar (Resim-iş) öğretmenlerinin motivasyonunu etkilediği düşünülen faktörlerin belirlenmesi, bu araştırmanın amacını oluşturmuştur. Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu artırdığı ve düşürdüğü düşünülen faktörlerin belirlenmesiyle bu alanda gerçekleştirilecek yeni girişimlere, alınacak önlemlere, yapılacak çalışmalara veri oluşturulması ve önerilerde bulunulması da araştırmanın hedefleri arasındadır. Bu araştırmada özellikle aşağıdaki soruların cevapları üzerinde durulmuştur.

a) Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını etkilediği düşünülen faktörler nelerdir?
b) Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkilediği düşünülen faktörler **'kıdem'** değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
c) Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkilediği düşünülen faktörler **'kurum türü'** değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Bu soruların cevaplarına ulaşmak amacıyla "veri toplama aracı" olarak kullanılacak anket çalışmasında öncelikle görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını etkilediği düşünülen faktörler belirlenmiştir. Bunlar; a) Mesleki idealler ve meslek sevgisi, b)Öğrenci tutumları, c) Okul içi iletişim ve uyum, d) Mesleki gelişim ve yükselme, e) Denetim ve denetleyici tutumları, e) Öğrenci velilerinin tutumları, f) Yönetici tutumları, g) Ödüller, h) Ücretler, i) Özlük hakları, j) İşin niteliği, k) Fiziksel ve çevresel koşullardır. Bu anket çalışması öncesi, çalışmanın geçerlik ve

güvenirliliği için bir pilot çalışması yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda güvenirlik katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur. Araştırmayı gerçekleştirmek için;

. Konu ilgili olarak yerli ve yabancı kaynaklardan literatür taraması yapılmıştır.

. Alanda yapılan çalışmalardan ve görsel sanatlar konusundaki uzman görüşlerinden görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını etkilediği düşünülen faktörleri belirlemek için kullanılacak olan ölçme aracı geliştirilmiştir.

. Pilot çalışmada uygulanan ölçme aracı; Konya ili, Selçuklu, Meram, Karatay merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 40 görsel sanatlar öğretmenine uygulanmıştır.

Ölçme aracı iki bölümden meydana gelmektedir, l.bölümde kişisel bilgiler. 2.bölümde ise Görsel Sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını ölçebilmek amacıyla hazırlanan 45 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerin derecelendirmesi ise; "çok motive ediyor", "motive ediyor", "motivasyonumu etkilemiyor", "motive etmiyor" ve "hiç motive etmiyor" şeklindedir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Konya İli 3 merkez ilçede (Selçuklu, Meram, Karatay) bulunan özel ve kamu ilköğretim okullarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Konya ili 3 merkez ilçede (Selçuklu, Meram, Karatay) yer alan kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 187 görsel sanatlar öğretmeni arasından anketi cevaplamak isteyen 110 görsel sanatlar öğretmeni oluşturmaktadır.

Verilerin Toplanması, Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Bu araştırmada istatistiksel analizler için SPSS bilgisayar yazılımı kullanılmıştır. Görsel sanatlar öğretmenlerinin kişisel bilgileri değerlendirilirken frekans (f) ve yüzde (%) hesaplamaları yapılmıştır. Aynı öğretmenlerin motivasyonlarını etkilediği düşünülen faktörler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirtmek için t-testi ve Anova testi gerçekleştirilmiş ve veriler $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Bu analizlere ilave olarak, anketlere katılan görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını etkilediği düşünülen faktörler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (F) yapılmıştır. Bu araştırmada kullanılan "ölçme aracında" yeralan "veri toplama aracı" ifadeleri ve bu ifadelerin ilgili olduğu faktörler (Çizelge 1) aşağıda verildiği şekildedir;

1. İşimin anlamlı ve değerli olması,
2. İşimin yaşamımdaki doyum kaynaklarından biri olması,
3. Sanat eğitimciliğinin bana hitap ediyor olması,
4. İşimin başarı duygusu hissettirmesi,
5. Topluma sanata duyarlı bireyler yetiştirme çabasında olmam,
6. İşimin toplumdaki saygınlığı,
7. Sanat eğitimi ile ilgili yayınları takip etme durumum,
8. Branşımın yaratıcılığımı kullanmama izin vermesi,
9. Sanat eğitimindeki gelişim ve değişimlere adapte olma düzeyim,
10. Ders saatlerinden arta kalan zamanda araştırma yapmam, sanatsal faaliyetleri takip etme veya kendime ayırabileceğim zamanın yeterli olması,
11. Mesleğimde edindiğim tecrübelerin sanat eğitimine katkısı,
12. Yaptığım işin denetleyiciler tarafından takdir edilmesi,
13. Denetleyicilerin sanat eğitimine olan ilgi ve bilgi düzeyleri,
14. Yaptığım işin okul yöneticileri tarafından takdir edilmesi,
15. Alanımla ilgili konularda görüşlerimden faydalanılması,
16. Okul yöneticilerinin isteklerimi dikkate alması,
17. Okul yöneticilerinin sanat eğitimine verdiği önem,
18. Okul yöneticileriyle iletişim kurma düzeyim,
19. Öğretmen arkadaşlarımla iletişim kurma düzeyim,
20. Yaptığım işin iş arkadaşlarım tarafından takdir edilmesi,

21. Öğretmen arkadaşlarımla aramdaki işbirliğinin düzeyi,
22. Zümre öğretmeniyle aramdaki işbirliğinin düzeyi,
23. işyerinde varlığıma önem verilmesi saygı duyulması,
34. Öğrenci velilerimle iletişim kurma düzeyim,
25. Yaptığım işin veliler tarafından takdir edilmesi,
26. Öğrencilerimle iletişim kurma düzeyim,
27. Öğrencilerimin sanat eğitimine verdiği önem,
28. Ders sonunda öğrencilerimden aldığım ürün,
29. Sanat eğitimine bulunduğum katkılardan dolayı yöneticiler tarafından ödüllendirilmem,
30. Aldığım ücretin yaptığım işe uygun olması,
31. Tatil sürem,
32. Görsel sanatlar dersiyle ilgili materyallerin durumu,
33. Okulumdaki fiziki şartların sanat öğretimine uygunluğu,
34. Sınıfımdaki öğrenci sayısı,
35. Okuluma gidip gelirken ulaşımın rahat olması,
36. Bulunduğum ildeki sanatsal etkinlikler,
37. Okulumda çalışma saatlerinin düzenli olması,
38. Mesleğimin ve branşımın farklı deneyimler edinmeme fırsat vermesi,
39. Görsel sanatlar dersine ayrılan haftalık ders süresi,
40. Sanat eğitimini kendime özgü yöntem ve tekniklerle aktarabilme olanağımın olması,
41. İşimin sorumluluk almama fırsat vermesi,
42. İşimi yaparken kendi kararlarımı verebilme özgürlüğümün olması,
43. Resim yarışmalarının sıklık düzeyi,
44. Disiplinler arası eğitimin dersime katkı düzeyi,
45. Görsel sanatlar öğretmenliğinin yeteneğimi kullanmama fırsat vermesi.

Çizelge 1. Veri toplama aracında yer alan ifadelerin ilgili olduğu faktörler.

Faktörler	İfadeler
Mesleki ideal ve meslek sevgisi	1,2,3,4,5
Mesleki saygınlık	6
Mesleki gelişim ve yükselme	7,8,9,10
Mesleki tecrübe	11
Denetim ve denetleyici tutumları	12,13
Yönetici tutumları	14,15,16,17
Okul içi iletişim ve uyum	18,19,20,21,22,23
Veli tutumları	24,25
Öğrenci tutumları	26,27,28
Ödül	29
Ücret	30
Özlük hakları	31
Fiziksel ve çevresel koşullar	32,33,34,35,36
İşin niteliği	37,38,39,40,41,42,43,44,45

Çizelge 2 incelendiğinde, görsel sanatlar öğretmenlerinin % 91,8'i *"işlerinin anlamlı ve değerli olması"* konusunda oldukça motive olmaktadır. Fakat, bu öğretmenler işlerinin toplumdaki saygınlığı konusunda % 26,4'ü motive olmamakta ve bu durum görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyon düzeyini oldukça düşürmektedir. Bir diğer ifade olan *"sanat eğitimindeki gelişim ve değişimlere adapte olma düzeyine"* bakıldığında; görsel sanatlar öğretmenlerinin % 20'si motive olamamaktadır.

Çizelge 3 ise, görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkilediği düşünülen faktörlerin "Kıdem" değişkenine göre farklılığını göstermektedir. Kamu ve özel okulda görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını

etkilediği düşünülen faktörlerin kurum türü değişkenine göre farklılıklaşıp farklılaşmadığını gösteren bulgularla ilgili yorumlar ise Çizelge 4'de yer almaktadır.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonu önemli derecede etkilediği düşünülen bir diğer ifade ise "*yapılan işin denetleyiciler tarafından takdir edilmesidir*". Ankete verilen cevaplara bakıldığında görsel sanatlar öğretmenlerinin % 53,6'sı bu konunun motivasyonlarını olumsuz etkilediğini vurgulamışlardır. Görsel sanatlar öğretmenleri ayrıca "*denetleyicilerin sanat eğitimine olan ilgi ve bilgi düzeylerinin*" yeteri kadar olmamasının da kendilerini etkilediğini belirtmişlerdir. Görsel sanatlar öğretmenlerinin % 32'si bu konunun motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Yol gösterici bir rehber niteliğindeki denetleyicilerin, görsel sanatlar öğretmenlerine katkıda bulunamamaları onların motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Özellikle alan dışı denetleyicilerle sorun yaşandığı farklı araştırmalarda da dile getirilmektedir. Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyon düzeyini düşüren başka bir faktör de okul yöneticileridir. Ankette okul yöneticilerini kapsayan ifadeler incelendiğinde; "*yapılan işin yöneticiler tarafından takdir edilmesi*" konusunda görsel sanatlar öğretmenlerinin ortalama olarak % 35,1'i motive olamamaktadır. Çizelge 2'de gösterilen değerlerden anlaşılabileceği gibi, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde yöneticiler oldukça belirleyici bir faktördür. Bu çizelge incelendiğinde öğrenci velilerinin görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyon düzeyini ortalama olarak % 26.7 olarak etkilediği görülmektedir.

Bir başka anket parametresi olan "ödüllendirme", görsel sanatlar öğretmeninin motivasyon düzeyini artırmada oldukça tetikleyici bir faktördür. Çizelge 2'de yer alan 29. ifade, (*Sanat eğitimine bulunduğum katkılardan dolayı yöneticiler tarafından ödüllendirilmem*) incelendiğinde, öğretmenlerin % 47,3'ü bu konuda motive olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç göstermektedir ki yöneticiler ilgili konuda daha duyarlı davranırlarsa, öğretmenlerin motivasyonları artacak ve dolayısıyla işlerindeki verimde buna bağlı olarak yükselecektir. Bir başka motivasyon ifadesi olan "ücret" benzer şekilde görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunda belirleyici bir etken olarak görünmektedir.

Çizelge 2. Görsel sanatlar öğretmenlerine ait motivasyon ölçeğinin frekans analizi.

S. No	Çok Motive Ediyor		Motive Ediyor		Motivasyo-numu Etkilemiyor		Motive Etmiyor		Hiç Motive Etmiyor	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
1	64	58,2	37	33,6	6	5,5	3	2,7	-	-
2	45	40,9	62	56,4	2	1,8	1	,9	-	-
3	52	47,3	44	40,0	11	10,0	2	1,8	1	,9
4	57	51,8	49	44,5	3	2,7	1	,9	-	-
5	49	44,5	49	44,5	5	4,5	5	4,5	2	1,8
6	16	14,5	51	46,4	14	12,7	22	20,0	7	6,4
7	18	16,4	66	60,0	15	13,6	7	6,4	4	3,6
8	37	33,6	54	49,1	9	8,2	6	5,5	4	3,6
9	16	14,5	49	44,5	23	20,9	18	16,4	4	3,6
10	27	24,5	52	47,3	22	20,0	7	6,4	2	1,8
11	36	32,7	54	49,1	13	11,8	4	3,6	3	2,7
12	18	16,4	16	14,5	17	15,5	33	30,0	26	23,6
13	9	8,2	21	19,1	14	12,7	22	20,0	44	40,0
14	18	16,4	42	38,2	14	12,7	20	18,2	16	14,5
15	25	22,7	41	37,3	14	12,7	25	22,7	5	4,5
16	25	22,7	38	34,5	11	10,0	26	23,6	10	9,1
17	23	20,9	28	25,5	15	13,6	26	23,6	18	16,4
18	22	20,0	41	37,3	24	21,8	16	14,5	7	6,4
19	33	30,0	60	54,5	15	13,6	1	,9	1	,9
20	43	39,1	48	43,6	14	12,7	3	2,7	2	1,8
21	30	27,3	53	48,2	21	19,1	4	3,6	2	1,8
22	20	18,2	51	46,4	28	25,5	7	6,4	4	3,6
23	26	23,6	56	50,9	7	6,4	13	11,8	8	7,3
24	18	16,4	48	43,6	13	11,8	20	18,2	11	10,0

S. No	Çok Motive Ediyor		Motive Ediyor		Motivasyo-numu Etkilemiyor		Motive Etmiyor		Hiç Motive Etmiyor	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
25	18	16,4	53	48,2	11	10,0	15	13,6	13	11,8
26	43	39,1	48	43,6	5	4,5	11	10,0	3	2,7
27	29	26,4	46	41,8	12	10,9	19	17,3	4	3,6
28	34	30,9	45	40,9	6	5,5	14	12,7	11	10,0
29	18	16,4	29	26,4	11	10,0	24	21,8	28	25,5
30	11	10,0	26	23,6	20	18,2	22	20,0	31	28,2
31	23	20,9	49	44,5	23	20,9	8	7,3	7	6,4
32	11	10,0	36	32,7	9	8,2	22	20,0	32	29,1
33	12	10,9	31	28,2	7	6,4	21	19,1	39	35,0
34	18	16,4	29	26,4	8	7,3	33	30,0	22	20,0
35	37	33,6	46	41,8	16	14,5	5	4,5	6	5,5
36	19	17,3	58	52,7	20	18,2	9	8,2	4	3,6
37	35	31,8	49	44,5	17	15,5	5	4,5	4	3,6
38	35	31,8	45	40,9	22	20,0	4	3,6	3	2,7
39	9	8,2	17	15,5	16	14,5	22	20,0	46	41,8
40	33	30,0	43	39,1	16	14,5	13	11,8	5	4,5
41	27	24,5	51	46,4	25	22,7	5	4,5	2	1,8
42	31	28,2	45	40,9	20	18,2	8	7,3	6	5,5
43	7	6,4	24	21,8	38	34,5	23	20,9	18	16,4
44	8	7,3	39	35,5	40	36,4	14	12,7	9	8,2
45	28	25,5	54	49,1	15	13,6	7	6,4	6	5,5

Çünkü öğretmenlerin % 48,2'si aldıkları ücreti yeterli bulmamaktadır. Öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğü düşünülen önemli ifadelerden biri de görsel sanatlar dersiyle ilgili materyal durumudur. Öğretmenlerin % 49,1'i yeterli düzeyde materyalleri olmadığı için derslerinden verim alamadıklarını belirterek, motivasyonlarının düştüğünü vurgulamışlardır. Buna bağlı olarak okul içindeki fiziki şartların yetersizliği görsel sanatlar öğretmenlerinin % 54,1'ini olumsuz yönde etkilemektedir. Sınıflara düşen öğrenci sayısının çokluğu görsel sanatlar öğretmenlerinde büyük sıkıntılar yaratmaktadır. Kalabalık öğrenci gruplarıyla çalışmakta zorluklar çekilmekte ve görsel sanatlar dersinin kalitesi düşmektedir. Bu durumdan görsel sanatlar öğretmenlerinin % 50'si motivasyon bakımından olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca görsel sanatlar dersine ayrılan haftalık ders saati süresinin yetersiz olması öğretmenlerin % 61,8'inin; resim yarışmalarının sıklık düzeyi öğretmenlerin % 37,3'ünün motivasyonunu düşürmektedir.

Çizelge 3a'da öğretmenlerin meslekteki görev süresine bir başka deyişle kıdem değişkenine göre görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlerin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçların incelenmesi sonucu; işin niteliği, ödül, özlük hakları, yönetici tutumları, okul içi iletişim ve uyum, veli tutumları, öğrenci tutumları, fiziksel ve çevresel koşullar, mesleki ideal ve meslek sevgisi, mesleki gelişim ve yükselme faktörlerinin kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür.

Çizelge 3a'da verilen analiz sonuçları incelenirse; mesleki saygınlık, mesleki tecrübe, ücret, denetim ve denetleyici tutumları faktörlerinin kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Farklılaşmanın görüldüğü anket faktörlerin farklılaşma kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe testi yapılmıştır.

Gerçekleştirilen Scheffe testinin sonuçlarını içeren Çizelge 3b incelenirse *özlük hakları* değişkeninde "0-5 yıl" kıdemi olan görsel sanatlar öğretmenleri ile "16-20 yıl" kıdemi olan görsel sanatlar öğretmenleri arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Öğrenci *veli tutumları* değişkeninde "16-20 yıl" ve "21 yıl ve üzeri" kıdem gruplarının "0-5 yıl" ve "6-10 yıl" kıdem grupları arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Öğrenci *tutumları* değişkeninde "21 yıl ve üzeri" kıdem grubunun "0-5 yıl" kıdem grubu ile "6-11 yıl" kıdem grubu arasında anlamlı bir fark görülürken, *meslekî ideal ve meslek sevgisi* değişkeninde "0-5 yıl" kıdem grubu ile "16-20

yıl" kıdem grubu arasında anlamlı fark görülmüştür. *Meslekî gelişim ve yükselme değişkeninde* ise "0-5 yıl" kıdem grubu ile "16-20 yıl" ve "21 ve üzeri" kıdem grupları arasında anlamlı fark gözlenmiştir.

Çizelge 3a. Görsel Sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlerin kıdem değişkenine göre karşılaştırılması.

	Kıdem	N	$\overline{X}$	S	F	p
İşin niteliği	0-5 yıl	27	20,63	4,50	2,822	0,029
	6-10 yıl	44	22,00	5,20		
	11-15 yıl	23	24,04	7,60		
	16-20 yıl	12	25,25	6,52		
	21 ve üzeri	4	28,25	5,91		
Mesleki saygınlık	0-5 yıl	27	2,59	1,22	1,546	0,194
	6-10 yıl	44	2,36	0,92		
	11-15 yıl	23	2,52	1,31		
	16-20 yıl	12	3,17	1,27		
	21 ve üzeri	4	3,25	1,50		
Mesleki tecrübe	0-5 yıl	27	1,74	0,76	1,089	0,366
	6-10 yıl	44	1,98	0,79		
	11-15 yıl	23	1,87	0,92		
	16-20 yıl	12	2,25	1,48		
	21 ve üzeri	4	2,50	1,00		
Ödül	0-5 yıl	27	2,56	1,40	4,165	0,004
	6-10 yıl	44	2,89	1,35		
	11-15 yıl	23	3,74	1,42		
	16-20 yıl	12	3,75	1,54		
	21 ve üzeri	4	4,50	1,00		
Ücret	0-5 yıl	27	3,04	1,37	0,515	0,725
	6-10 yıl	44	3,36	1,22		
	11-15 yıl	23	3,39	1,64		
	16-20 yıl	12	3,58	1,38		
	21 ve üzeri	4	3,75	1,50		
Özlük haklar	0-5 yıl	27	1,93	0,78	6,901	0,0
	6-10 yıl	44	2,07	0,85		
	11-15 yıl	23	2,61	1,27		
	16-20 yıl	12	3,33	1,23		
	21 ve üzeri	4	3,50	1,00		
Denetim ve denetleyici tutumlar	0-5 yıl	27	6,19	2,83	1,809	0,133
	6-10 yıl	44	6,73	2,17		
	11-15 yıl	23	6,71	2,10		
	16-20 yıl	12	7,75	2,73		
	21 ve üzeri	4	8,25	2,87		
Yönetici tutumları	0-5 yıl	27	9,44	4,78	3,696	0,007
	6-10 yıl	44	9,73	3,77		
	11-15 yıl	23	12,09	5,01		
	16-20 yıl	12	13,83	5,15		
	21 ve üzeri	4	14,25	4,19		
Okul içi iletişim ve uyum	0-5 yıl	27	11,15	4,46	4,132	0,004
	6-10 yıl	44	12,32	3,02		
	11-15 yıl	23	13,96	4,49		
	16-20 yıl	12	15,33	4,62		
	21 ve üzeri	4	16,75	2,87		

Çizelge 3a. (devamı)

	Kıdem	N	$\overline{X}$	S	F	p
Veli tutumları	0-5 yıl	27	4,44	2,17	6,540	0,0
	6-10 yıl	44	4,57	1,76		
	11-15 yıl	23	5,74	2,32		
	16-20 yıl	12	6,92	2,78		
	21 ve üzeri	4	8,50	2,38		
Öğrenci tutumları	0-5 yıl	27	5,89	2,61	4,322	0,003
	6-10 yıl	44	5,89	2,41		
	11-15 yıl	23	6,78	3,18		
	16-20 yıl	12	89,42	4,44		
	21 ve üzeri	4	11,00	4,69		
Fiziksel ve çevresel koşullar	0-5 yıl	27	12,19	4,22	2,495	0,047
	6-10 yıl	44	14,09	4,46		
	11-15 yıl	23	15,00	5,41		
	16-20 yıl	12	15,42	3,63		
	21 ve üzeri	4	18,25	4,86		
Mesleki ideal ve meslek sevgisi	0-5 yıl	27	6,89	1,42	4,373	0,003
	6-10 yıl	44	7,89	1,96		
	11-15 yıl	23	8,65	3,39		
	16-20 yıl	12	10,17	3,88		
	21 ve üzeri	4	9,75	3,10		
Mesleki gelişim ve yükselme	0-5 yıl	27	7,48	2,19	5,650	0,0
	6-10 yıl	44	8,41	1,93		
	11-15 yıl	23	9,52	3,74		
	16-20 yıl	12	10,75	3,14		
	21 ve üzeri	4	12,25	3,50		

Çizelge 4, kamu (devlet) ve özel okullarda görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin kurum türü (kamu-özel) değişkenine göre farklılıklaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan "t-testi" sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen sonuca göre; Devlet okullarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörlerden; ödül, özlük hakları, veli tutumları, öğrenci tutumları, fiziksel ve çevresel koşullar, işin niteliği, mesleki saygınlık, mesleki tecrübe, denetim ve denetleyici tutumları, yönetici tutumları, okul içi iletişim, mesleki ideal, mesleki gelişim faktörlerindeki puan ortalamaları; özel okullarda görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin puan ortalamasına göre anlamlılık düzeyi yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Ücret faktöründeyse devlet ve özel okulda görev yapan görsel sanatlar öğretmenleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Ücret faktöründe anlamlı düzeyde farklılık görülmeyişinin nedeni olarak; mezun olan görsel sanatlar öğretmeni adayı sayısının fazla, kamuya atanan görsel sanatlar öğretmeni sayısının az olması nedeniyle öğretmenlik görevine başlayamayan görsel sanatlar öğretmenlerinin bulunmasıdır. Bu öğretmen adaylarının özel okullara başvurmaları ve açıkta kalan görsel sanatlar öğretmeni sayısının fazlalığından faydalanan özel okulların düşük ücretle öğretmen çalıştırmasından kaynaklanmaktadır.

Çizelge 3b. Kıdem değişkeni yönünden aralarında anlamlı farklılıklar olan faktörlerle ilgili bulgular.

	Kıdem		Ortalama (mean)	Sig.
İşin niteliği	0-5 Yıl	6-10	-1,37	0,919
		11-15	-3,41	0,373
		16-20	-4,62	0,268
		21 ve üzeri	-7,62	0,207
	6-10 Yıl	11-15	-2,04	0,759
		16-20	-3,25	0,567
		21 ve üzeri	-6,25	0,379
	11-15 Yıl	16-20	-1,21	0,987

		21 ve üzeri	-4,21	0,774
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	-3,00	0,938
Ödül	0-5 Yıl	6-10	-0,33	0,917
		11-15	-1,18	0,068
		16-20	-1,19	0,198
		21 ve üzeri	-1,94	0,154
	6-10 Yıl	11-15	-0,85	0,232
		16-20	-0,86	0,461
		21 ve üzeri	-1,61	0,300
	11-15 Yıl	16-20	-1,09-02	1,000
		21 ve üzeri	-0,76	0,906
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	-0,75	0,928
Özlük hakları	0-5 Yıl	6-10	-0,14	0,986
		11-15	-0,68	0,210
		16-20	-1,41*	0,003
		21 ve üzeri	-1,57	0,071
	6-10 Yıl	11-15	-0,54	0,343
		16-20	-1,27*	0,005
		21 ve üzeri	-1,43	0,109
	11-15 Yıl	16-20	-0,72	0,376
		21 ve üzeri	-0,89	0,595
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	-0,17	0,999
Yönetici tutumları	0-5 Yıl	6-10	-0,28	0,999
		11-15	-2,64	0,369
		16-20	-4,39	0,100
		21 ve üzeri	-4,81	0,409
	6-10 Yıl	11-15	-2,36	0,385
		16-20	-4,11	0,102
		21 ve üzeri	-4,52	0,446
	11-15 Yıl	16-20	-1,75	0,877
		21 ve üzeri	-2,16	0,938
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	-0,42	1,000
Okul içi iletişim ve tutum	0-5 Yıl	6-10	-1,17	0,827
		11-15	-2,81	0,181
		16-20	-4,19	0,057
		21 ve üzeri	-5,60	0,138
	6-10 Yıl	11-15	-1,64	0,621
		16-20	-3,02	0,240
		21 ve üzeri	-4,43	0,327
	11-15 Yıl	16-20	-1,38	0,913
		21 ve üzeri	-2,79	0,784
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	-1,42	0,983

Çizelge 3b. (devamı)

	Kıdem		Ortalama (mean)	Sig.
Veli tutumları	0-5 Yıl	6-10	-0,12	1,000
		11-15	-1,29	0,338
		16-20	-2,47*	0,030
		21 ve üzeri	-4,06*	0,017
	6-10 Yıl	11-15	-1,17	0,341
		16-20	-2,35*	0,027

		21 ve üzeri	-3,93*	0,018
	11-15 Yıl	16-20	-1,18	0,661
		21 ve üzeri	-2,76	0,228
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	-1,58	0,798
Öğrenci tutumları	0-5 Yıl	6-10	2,53E-03	1,000
		11-15	-0,89	0,891
		16-20	-2,53	0,209
		21 ve üzeri	-5,11*	0,043
	6-10 Yıl	11-15	-0,90	0,849
		16-20	-2,53	0,155
		21 ve üzeri	-5,11*	0,035
	11-15 Yıl	16-20	-1,63	0,668
		21 ve üzeri	-4,22	0,154
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	-2,58	0,689
Mesleki ideal ve meslek sevgisi	0-5 Yıl	6-10	-1,00	0,623
		11-15	-1,76	0,200
		16-20	-3,28*	0,010
		21 ve üzeri	-2,86	0,348
	6-10 Yıl	11-15	-0,77	0,844
		16-20	-2,28	0,110
		21 ve üzeri	-1,86	0,734
	11-15 Yıl	16-20	-1,51	0,584
		21 ve üzeri	-1,10	0,957
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	0,42	0,999
Mesleki gelişim ve yükselme	0-5 Yıl	6-10	-0,93	0,727
		11-15	-2,04	0,127
		16-20	-3,27*	0,017
		21 ve üzeri	-4,77*	0,029
	6-10 Yıl	11-15	-1,11	0,618
		16-20	-2,34	0,127
		21 ve üzeri	-3,84	0,112
	11-15 Yıl	16-20	-1,23	0,792
		21 ve üzeri	-2,73	0,466
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	-1,50	0,915
Fiziksel ve çevresel koşullar	0-5 Yıl	6-10	-1,91	0,573
		11-15	-2,81	0,322
		16-20	-3,23	0,388
		21 ve üzeri	-6,06	0,195
	6-10 Yıl	11-15	-0,91	0,963
		16-20	-1,33	0,938
		21 ve üzeri	-4,16	0,552
	11-15 Yıl	16-20	-0,42	0,999
		21 ve üzeri	-3,25	0,784
	16-20 Yıl	21 ve üzeri	-2,83	0,884

Çizelge 4. Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlerin kurum türü değişkenine göre karşılaştırılması.

	Kurum türü	N	$\overline{X}$	S	t	p
Ödül	Devlet Özel	92 18	3,36 2,00	1,43 1,14	4,431	0,0
Ücret	Devlet Özel	92 18	3,45 2,72	1,34 1,41	2,012	0,056
Özlük hakları	Devlet Özel	92 18	2,41 1,94	1,13 0,73	2,257	0,030
Veli tutumları	Devlet Özel	92 18	5,42 3,94	2,35 1,83	2,981	0,006
Öğrenci tutumları	Devlet Özel	92 18	6,89 4,72	3,30 1,18	4,905	0,0
Fiziksel ve çevresel koşullar	Devlet Özel	92 18	15,14 8,83	4,40 1,29	11,450	0,0
İşin niteliği	Devlet Özel	92 18	23,38 19,06	6,10 3,83	3,919	0,0
Mesleki saygınlık	Devlet Özel	92 18	2,70 1,94	1,18 0,73	3,563	0,001
Mesleki tecrübe	Devlet Özel	92 18	2,03 1,50	0,94 0,62	3,030	0,005
Denetim ve denetleyici tutumları	Devlet Özel	92 18	7,26 5,33	2,22 2,99	2,598	0,017
Yönetici tutumları	Devlet Özel	92 18	11,53 6,72	4,56 3,03	5,638	0,0
Okul içi iletişim	Devlet Özel	92 18	13,48 9,72	4,13 2,40	5,287	0,0
Mesleki ideal	Devlet Özel	92 18	8,29 7,22	2,81 1,48	2,352	0,023
Mesleki gelişim	Devlet Özel	92 18	9,17 6,94	2,93 1,55	4,678	0,0

Diğer faktörlerde; devlet okullarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyon düzeyinin özel okulda görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmasının nedeni; özel okulda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin daha genç, idealist ve buna bağlı olarak daha doyumsuz olmalarından; devlette çalışan öğretmenlerinse iş güvencesinin vermiş olduğu rahatlıktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bulgular

Görsel Sanatlar öğretmeninin motivasyonunu etkileyen faktörlerin başında mesleki ideal ve meslek sevgisi gelmektedir. İdeallerini dinamik tutan ve mesleğini seven bir görsel sanatlar öğretmeni daima aktiftir, güncel sanat olaylarını takip eder, sanata duyarlı bireyler yetiştirme bilincine sahiptir, işi onun için anlamlı ve değerlidir. Dolayısı ile böyle bir görsel sanatlar öğretmeninin motivasyonu sürekli yüksektir. Bu çalışmada meslek sevgisi ve idealini kapsayan ifadelere verilen cevaplardan da mesleğini seven ve ideallerini yüksek tutup sürekli yenileyen öğretmenlerin motivasyonlarının olumlu yönde etkilendiği görülmüştür.

Görsel sanatlar öğretmeninin motivasyonunu etkileyen bir diğer faktör öğrenci tutumları ve disiplinidir. Disiplin problemini çözmek, beraberinde iyi bir motivasyonu da getirecektir. Sanat eğitimcisi derse ilgi çekici bir yöntemle başlayıp öğrencinin derse karşı tutumunu olumlu yönde ayakta tutarsa dersin kontrolünü de daha kolay sağlayabilecektir. Sanat eğitiminde özellikle uygulama çalışmalarında öğretmenler kontrolün sürekliliğini sağlayabilmek için sınıfta dolaşarak, yardım isteyen öğrencilerle iletişim içerisinde olmalıdır. Öğretmenin sürekli

yanında olduğunu hisseden bir öğrencinin hem çalışmaya yöneldiği, hem disiplin problemi yaratmadığı görülmektedir (Gezer, 2006). Yapılan anket çalışmasında; görsel sanatlar öğretmeninin öğrencilerle iletişim kurma düzeyinin, öğrencilerin sanat eğitimine verdiği önemin ve ders sonunda öğrenciden alınan ürünün görsel sanatlar öğretmeninin motivasyonunu etkilediği görülmüştür.

Fiziksel ve çevresel koşullar görsel sanatlar öğretmeninin motivasyonunu etkileyen bir diğer faktördür. Öğretimin gerçekleşmesinde fiziki ortamın, çalışma yerinin, ders araç-gereçlerinin, çevre düzeninin dersin amacına ulaşmasında doğrudan etkili olduğu açıktır. Görsel sanatlar dersi programı incelendiğinde dersin atölye ortamında uygulanması gerektiği görülür. Fakat okulların çoğunluğunda sanat atölyesi bulunmamakta, bulunan atölyelerde ise materyal konusunda sıkıntı yaşanmaktadır. Buna bağlı olarak dersler genelde sınıf ortamında yapılmaktadır. Atölyesi olan bir okulda görev yapan bir görsel sanatlar öğretmeni ile atölyesi olmayan bir okulda görev yapan görsel sanatlar öğretmeninin motivasyon düzeyi ve dersten ne ölçüde zevk aldığı aşikardır. Sınıf ortamında yapılan sanat eğitimi derslerinde öğrenci sayısının kalabalık olmasından dolayı yaşanan kargaşanın varlığı ve ortaya çıkan gürültü görsel sanatlar öğretmeninin motivasyonunu hızla düşürmektedir. Ayrıca görsel sanatlar dersine ayrılan haftalık ders saat süresinin yetersiz olması sanat eğitimcisinin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Kırışoğlu (2002)'nun yanı sıra bu alanda çalışan pek çok araştırmacının da belirttiği gibi; okullarda görsel sanatlar eğitimine ayrılan süre yeterli değildir. Bir ders saati içinde yerleşme ve toplanma çıkarılırsa, geriye çok az bir çalışma süresi kalmaktadır. Günümüz sanat eğitimi programlarının farklı alanların, sanat kavramlarının birbiriyle ilişkili olarak öğretildiği kapsamlı bir amacı vardır. Bunun yanısıra her öğrencinin bireysel ve kültürel eğitiminin zorunluluğu da bir gerçek olarak ele alındığında, okullarda her öğrencinin bu eğitimden yeterli süreler içinde pay almasına da olanak sağlanmalıdır.

Denetim ve denetleyici tutumları görsel sanatlar öğretmeninin motivasyonunu etkileyen faktörlerden bir diğeridir. Denetleyicilerin çoğunun farklı alandan olması, öğretmenlere yol gösterici olunmasına engel olabilmektedir. Bu bağlamda Resim-iş derslerinde denetleyicilerin yetersiz olduğu söylenebilir (Ayaydın, 2002). Denetim esnasında görsel sanat öğretmenleri sordukları sorulara, eğitim alanında yaşadıkları zorluklara net cevaplar alamadıkları ve bilinçli bir şekilde yönlendirilemedikleri için motivasyon düşüklüğü yaşamaktadırlar.

Ailelerin sanat eğitimine olan tutumları görsel sanatlar öğretmeninin motivasyonunu etkilemekte olan bir diğer unsurdur. Genellikle toplumda "sanat" boş zamanları değerlendirme, bir fantezi ve süsleme işlemi olarak algılanmaktadır. Öğrenci velilerinin sanat eğitimine ilişkin bu olumsuz ön yargı ve tutumları da öğretmen motivasyonunu etkilemektedir (Artut, 2001).

Ödül, ücret, özlük hakları, işin niteliği, görsel sanatlar öğretmeninin motivasyonunu etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Teşekkür belgeleri, maaşla ödüllendirme, onurlandırıcı yönde yapılan sözel ifadeler görsel sanatlar öğretmeninin motivasyonunu artırdığı gibi yapılan hizmete karşılık düşük maaşla ücretlendirilmeleri de olumsuz yönde etkilemektedir. Özlük hakları konusunda da öğretmenler Devlet okullarında kendilerini daha güvence altında hissettikleri için, buralardaki öğretmenlerin motivasyonları bu konuda olumlu yönde etkilenmektedir. İşin niteliği faktörü incelendiğinde ise, okulda çalışma saatlerin düzenli olması meslek ve branşın farklı deneyimler edinilmesine fırsat vermesi sanat eğitimini kendine özgü yöntem ve tekniklerle aktarma olanağının olması, işinin sorumluluk almaya fırsat vermesi, işini yaparken kendi kararlarını verme özgürlüğünün olması, görsel sanatlar öğretmenlerin motivasyonunu hem olumlu hem olumsuz yönde etkilemektedir.

Okul içi iletişim ve uyumun da görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkilediği görülmektedir. Zamanın büyük bir çoğunluğunu okulda geçiren öğretmen için okul içi uyum önem taşımaktadır. Görsel sanatlar öğretmeninin, gerek zümre öğretmen arkadaşları gerekse diğer branş arkadaşlarıyla olan iletişimi ve uyumu motivasyonunu oldukça etkilemektedir. Çalışma arkadaşlarıyla aralarındaki işbirliği takdir ve beğeni bildiren sözlerin motivasyonunu etkilediği, araştırmaya katılan görsel sanatlar öğretmenlerinin sözlerinden anlaşılmaktadır. Bir diğer faktör ise yönetici tutumlarıdır. Görsel sanatlar öğretmenleri; sanata duyarlı, sanat eğitiminin gerekliliğine inanan, sanat öğretmeninin varlığına saygı duyan yöneticilerin kendi motivasyonlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler. Mesleki gelişim ve yükselme görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen bir diğer faktördür. Öğretmenlerin mesleki gelişimi ve bu alanda yükseliş göstermeleri şüphesiz ki onların motivasyonunu olumlu bir şekilde etkileyecektir. Kitapları ve süreli yayınları takip etme, sanatsal faaliyetlere katılma ve bu faaliyetleri takip etme, branşının yaratıcılığını kullanmasına elverişli olması gibi etkenler bu gelişimin ve yükselişin başlıca elemanlarıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen parametrelerin "Kıdem" değişkenine göre değerlendirilmesi sonucunda; "İşin Niteliği", "Ödül", "Özlük Hakları", "Mesleki İdeal ve Meslek Sevgisi", "Mesleki Gelişim ve Yükselme" faktörleri açısından anlamlı farklılığın olduğu tesbit edilmiştir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin "Kurum Turu" değişkenine göre değerlendirilmesi sonucunda; "Ödül", "Özlük Hakları"; "Veli Tutumları", "Öğrenci Tutumları", "Fiziksel ve Çevresel Koşullar"; "İşin Niteliği", "Mesleki Saygınlık", "Mesleki Tecrübe", "Denetim ve Denetleyici Tutumları"; "Yönetici Tutumları", "Okul İçi İletişim", "Mesleki İdeal", "Mesleki Gelişim" faktörleri açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Devlet okullarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyon düzeyi, özel okulda görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Farklı alanda, öğretmen motivasyonu konusunda yapılan araştırmalarda bulunan sonuçlar incelenirse yukarıda özetlenen ve görsel sanatlar öğretmeleri için elde edilen araştırma sonuçlarıyla benzerlikler dikkati çekecek ölçüdedir. Koçak'ın (2002) yaptığı araştırma sonucunda da; mesleki gelişim, takdir edilme, öğrenci tutumları ve yönetici tutumlarının öğretmenlerin motivasyonunu artırdığı görülmüştür. Özgen (2004) ve Atmaca'nın (2004) araştırmalarında da; olumsuz fiziksel şartlar, denetleyicilerin farklı tutumları, velilerin negatif davranışları, araç-gereç yetersizliği öğretmenlerin motivasyonunu azaltıcı faktörler olarak belirlenmiştir. Baykul vd.'nin (2002) araştırması da yönetici tutumlarının öğretmen motivasyonunda etkili olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonu konusuyla ilgili olarak önerilebilecek unsurlar aşağıda verilmiştir;

1. Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarının artırılması için motivasyonu olumsuz yönde etkileyen maaş, hastalık, ölüm gibi durumlardaki sosyal hakların iyileştirilmesi yoluna gidilmelidir.
2. Okulun fiziki yapısının örneğin görsel sanatlar öğretmeninin vaktini en fazla geçirdiği yer olan sanat odaları ve sanat odalarındaki materyallerin durumları iyileştirilmeli ve okul yöneticileri bu konuda daha duyarlı olmalıdır.
3. Görsel sanatlar öğretmenlerinin kendilerini geliştirebilmeleri, yeni şeyler öğrenme isteğinin artırılması için hizmet içi eğitim seminerleri daha etkili hale getirilmelidir. Bunun yanında konferans, seminer, panel, yarışma gibi sosyal etkinlikler düzenli ve etkili bir şekilde yapılmalıdır.
4. Ankette yer alan açık uçlu soruya verilen cevaplar göstermektedir ki, öğretmenler daha çok insani ilişkilerde motivasyon düzeylerini yüksek tutmaktadırlar. Buna dayanarak, ileride bu konuyla ilgilenecek araştırmacıların, motivasyonu etkileyen iletişim ve insani ilişkiler üzerinde çalışmaları önerilebilir.
5. Görsel sanatlar öğretmenlerinin görevlerini yerine getirmelerinde daha fazla yetki ve özgürlük tanınmalıdır. Anket sonucuna göre görsel sanatlar öğretmenlerinin % 71'i bu durumun motivasyonlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler.
6. Okul, öğrenci, veli arasındaki diyalog sağlam kurulmalı, sanatın, sanat eğitiminin önemi ve gerekliliği çeşitli toplantılarla dile getirilmelidir.
7. Sanat öğretmenlerinin birbirlerinden haberdar olmaları, derslerde kullandıkları farklı yöntem ve teknikleri paylaşabilmeleri katıldıkları kültürel etkinlikleri birbirlerine aktarabilmeleri için web siteleri düzenlemeli ve bu sitelerin sayısı artırılmalıdır.
8. Yapılan araştırmada görsel sanatlar öğretmenleri ile yapılan görüşmeden anlaşılmaktadır ki; takdir edilmek onları motive etmektedir. Okul yöneticileri yapılan olumlu çalışmaları geciktirmeden takdir etmelidir.
9. Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonunu en yüksek düzeye çıkaran etmenlerden biri de yapılacak işlere birlikte karar verilmesidir. Okul yöneticileri okulda sıcak bir atmosfer oluşturmada daha özverili davranmalı, okulla ilgili yapılacak etkinliklerde öğretmenin de fikrini almalı ve sorumluluk vermelidir.

KAYNAKLAR

Artut, K. (2001). **Sanat Eğitimi**, Ankara: Anı Yayıncılık.
Ataman, G. (2001). **İşletme Yönetimi ve Temel Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar**, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Atmaca, F. (2004). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Durumlarının İncelenmesi (Ağrı İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ayaydın, A. (2005). *"İlköğretimde Görsel Sanatlar Eğitiminin (Resim-İş) Sorunları ve Çözüm Önerileri"* **Çağdaş Eğitim**, Ocak 2005, Sayı: 316.

Baykul Y. ve diğerleri (2002). MEB, Başkent Ün. Temel Eğitim Projesi İlköğretim Okullarının Kurumsal Değerlendirilmesi Araştırılması, Ankara: MEB Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı.

Bursalıoğlu, Z. (2000). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Ankara: Pegem Yayınları.

Czubaj, C.A. (1996) "*Maintaining Teacher Motivation*" , **Education**, V116.

Frieseron, D., Prokop, C.M., Sorros, J.C. (1998). *"Why Teachers Burn Out"*, **Educational Research Quarterly**, V12, N3, pp9-19.

Gezer, Ö. (2006). İlköğretim İkinci Kademede Sanat Eğitiminde Sınıf Yönetimine İlişkin Bir Durum Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kırışoğlu, O. (2002). **Sanatta Eğitim**, Ankara: Pegem Yayınları

Koçak, Y. (2002). İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonu, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniv., Eğt. Bil. Enstitüsü.

Özgen, B. (2004). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Durumlarının İncelenmesi (Trakya Yöresi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkal, N.Ş. ve Gökdağ, M. (1999). *"İlkokul Öğretmenlerinin Stres Kaynaklarına İlişkin Algıları ve Güdü Düzeyleri Arasındaki İlişkiler"*. **4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri,** Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1076

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (1998). **Örgütsel Psikoloji**, ,Bursa: Alfa.

Sağlam, A.Ç. (2003). *"İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sınıf Öğretmenlerini İşe Güdüleme Davranışları"*. **Eğitim Araştırmaları,** Yıl. 4, N12, pp139-148.

Sang, H.K. (1998). **Başkalarını Motive Etmenin 1001 Yolu**, Çev: Hüseyin Aydın, İstanbul: Timaş Yayınları.

Taş, S. (2005). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Taylor, P.G. (2007) *"Motives and Motivation"***, Art Education**,V60, N1; pp4-5.

Ünal, S. (2003) "*İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Okullarında Motivasyonu Sağlama Etkinlikleri"* http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale /say%C4%B17/15-.pdf (erişim yılı: 2008)

Whiddett, S. Hollyforde, S. (2002). *"Nurture Motivation"*, **People Management**, V8, Item: 7065385.

Yüksel, V.A. (2001). Kocaeli Özel ve Kamu Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Motivasyon Faktörleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi

Mine Halis*

ÖZET: Bu araştırma; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlükleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümünde Meyer ve Allen tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", üçüncü bölümünde ise öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini araştıran demografik içerikli soruların oluşturduğu ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliği için uzman görüşü alınmış ve faktör analizi uygulanmıştır. Anketlerin uygulaması 2006 – 2007 eğitim-öğretim yılında Gaziantep'te görev yapan ve evreni oluşturan toplam 5367 öğretmene (yönetici görevi olanlar dahil) anketler gönderilerek yapılmıştır. Uygulanan anketlerden 1742'si geri dönmüş, 825 anket değerlendirmeye uygun bulunmadığı için işleme alınmamıştır. İstatistikî analizler 917 anket üzerinden yapılmıştır. Örgütsel Bağlılık ve İş güçlüğü Ölçekleri ile toplanan veriler SPSS 16 istatistik programında değerlendirilmiştir. İlköğretim okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kurumlarına bağlılıkları betimlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık değişkenine ait puanlarının yaş, cinsiyet, hizmet yılı, öğrenim durumu, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sayısına göre değişip değişmediği varyans analizi ile test edilmiştir. Örgütsel bağlılık durumlarının alt faktörlere bağlı olarak değişip değişmediği ANOVA ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen iş güçlüğü faktörleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, hizmet yılları, medeni durumları, eşlerinin çalışma durumları ve çocuk sayıları gibi değişkenlerin iş güçlüğü algısını etkilediği saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: İş güçlüğü, Örgütsel bağlılık, Çalışma koşulları, Öğretmenler, Duygusal bağlılık

Effect Of Job Difficulties Of Teachers Served in Prımary Educatıon Schools To Organizational Commitment

ABSTRACT: This study aims at finding out the relationship between job difficulties characteristics of the primary school teachers and their organizational commitment level. To collect data a questionnaire was used. The scale is composed of three parts. In the first part, there are items to elicit answers about job difficulty characteristics of the teachers in the Primary Schools; the second part includes the Organizational Commitment Scale developed by P.J. Meyer, & J.N. Allen the third part is composed of the Demographics Factors Scale developed by the researcher himself. The validity of the scales was tested by reliability analysis and the experts. The questionnaire was applied by sending the questionnaire via Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü to 5367 teachers (including managerial stuff) in the 2006-2007 academic years. 1742 questionnaires were answered and sent back by the teachers. 825 of them were eliminated because of improper answers. The analysis was carried out by using 917 questionnaires. Collected data were analyzed by using SPSS 16. The perceived job difficulties of the teachers in the Primarily Schools and their organizational commitment were determined. Whether the points related to teachers' job difficulty change with respect to age, gender, service years, education level, work place, marital status, working spouse, the number of children, income was tested by variance analysis. As a result, it investigated relationship between job difficulty characteristics of the teachers in the primary school and their organizational commitment level.

Keywords: Job difficulty, Organizational commitment, Working conditions, Teachers, Affective commitment

GİRİŞ

* Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü. Mehmet Zorlu İlköğretim Okulu / Sakarya minehalis@gmail.com

Eğitim, toplumun temelini ve geleceğini şekillendirmesi açısından önemi tartışılmayacak bir olgudur. Bu olguda en fazla rol sahibi olanlar da elbette ki öğretmenlerdir. Öğretmenlik işi; insanların ve dolayısıyla toplumun yaşam kalitelerini yükseltmek amacıyla, eğitim yoluyla birey davranışlarında yaratıcı, üretken ve olumlu değişimler meydana getirmek, sosyal yapı içinde ihtiyaçlarını giderebilecekleri donanımlarla bireyleri desteklemek için bir dizi zihinsel ve fiziksel çaba harcanmasını gerektiren görevlerin yapılmasıdır. Öğretmenlik mesleği, icra edilen performansın genel etkileri itibariyle tüm meslek gruplarından daha geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Öğretmen performansının artırılması için, bu meslek alanına özgü güçlüklerin belirlenip giderilmesi öncelikle gelmektedir.

Öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliği ele alındığında, bunu belirleyen faktörlerin başında onların çalışma koşullarının geldiği görülmektedir. Örneğin kalabalık sınıflarda ders vermek veya birleştirilmiş sınıflarda programı yetiştirmeye çalışmak, o öğretmenin fazla iş yüklenmesinden dolayı var olan becerilerini meydana çıkarmasına engel teşkil edebilir. Bu durum öğretmenin hem kendi motivasyonunu yitirmesine, hem de öğrencilere vermesi gereken rehberlik hizmetini yeterince sunamamasına neden olmaktadır.

Bu açıdan öğretmenler için de işe yönelik analizlerin yapılması gerekmektedir. Öğretmen ve çalışma ortamı uygunluğu konusunda yapılacak çalışmalarda, temel bir sorunsallardan biri, öğretmenlerin sosyal ve psikolojik gereksinimlerinin göz önüne alınmamasıdır. Ergonomik çözümler, verimlilik engellerini ortadan kaldırmada etkili olabilmekle birlikte, iş doyumu ve iş doyumunun bağlı olduğu birçok faktörü (güdülenme, iş örgütlenmesi, örgütsel bağlılık gibi) etkileyememektedir (Bridger, 2003). Bu anlamda yaşamsal bir faaliyet olan işin ayrıntılı analizi ve sosyal olarak değerlendirilmesi ergonominin bu sınırlılıklarını aşmada yararlı olabilecek bir bakış açısı kazandırabilir.

Bu amaçla öğretmenlerin iş ortamında ve çalışma koşullarında iyilerştirmeler yaparak, bir anlamda onların işlerinde güçlük yaratan faktörler ortadan kaldırılarak eğitim hizmetinin etkinliğini artırmak mümkündür. Yapılan bu iyile ştirmeler aynı zamanda öğretmenlerin iş ve kurumsal bağlılığını da olumlu etkileyecek yetenek ve becerilerini eğitim için kullanma ve geliştirme konusunda çaba harcamaya gönüllü olacaktır.
Öğretmenlerde bağlılık oluşturmak, onların kurumsal amaç ve çıkarlar için yetenek ve arzularını uyumlaştırma olanağı sunacaktır (Roberts ve Hunt, 1991:109). İşgören bağlılığına ilişkin tanımlar arasında farklılıklar görülmektedir. Örgütsel bağlılığı daha çok davranışlarla bağlantılı olarak açıklayanların yanında, onu tutumlara dayanarak açıklayanlar da vardır. Tutumsal bağlılık; bireyin örgütle özdeşleşmesiyle başlayıp, giderek bireysel ve örgütsel amaçlar arasında bütünlük oluşumunun güçlenmesi şeklindedir (Sheldon, 1971:142–150). Başka bir tanıma göre ise tutumsal bağlılık işgörenin, örgütsel değerler ve amaçlar üzerine nasıl eğildiği ve onları nasıl algıladığıdır (Staw ve Oldham, 1978:440). Buna göre tutumsal bağlılık için; bireyin örgütle ve onun amaçları ile kendi amaçlarını birleştirdiği ve bu amaçlarını gerçekleştirebilmeyi kolaylaştırmak için bağlılığını devam ettirmek istediği bir durumdur denilebilir.

Örgütsel bağlılık oluşturma konusundaki ilk fikirler; 1971 yılında Kiesler, 1977'de Salancik, 1978'de Staw ve 1990'da Oliver tarafından ele alınıp tartışılmıştır (Roberts ve Hunt, 1991:109). Salancik, bağlılık konusunda, üzerimize aldığımız sorumluluğun ne olduğunu ve davranışlarımıza şekil veren çevre ve tutarlılık kavramları üzerinde durmaktadır. Bir insanın herhangi bir eyleme katılmayı, bir görevi kabul etmeyi veya bir sorumluluk yüklenmeyi başarabilmesi için, ilgili eylem, görev ya da sorumluluğun açık olması, hedeflerin belirsiz olmaması, genel olması ve kendine uyması gerekir.

Her şeyden önce neyin yerine getirilmesi gerektiğinin anlaşılması, görevin en hayati tarafının ve sınırlılıklarının neler olduğunun anlaşılması, sorumluluk alanının ve iş ile ilgili sınırlandırılmış kapsamın ne olduğunun açıkça tanımlanabilmesi gerekir. Şayet bireyler arasındaki ilişkiler açık ise, çevremizde bize olumlu bir tarzda önem verilmesi ilgimizi çekiyorsa, motivasyonumuz artacak ve daha iyi iş yapma eğiliminde olacağız. Niçin sorumlu olduğumuzu ve sorumluluğumuzun sınırları açık bir şekilde anlarsak, o zaman gönüllü olarak pek çok şeyi rahatlıkla kabul edeceğiz demektir.

Bu bilgiler doğrultusunda, bir örgütsel bağlılık eylemi üç koşula bağlıdır. Birincisi; örgütün inançlarını ve değerlerini inanarak kabul etme, ikinci olarak, örgüt adına büyük bir çaba gösterme isteği ve son olarak da örgütsel üyeliğin büyük bir arzu ile devam ettirilmesidir. Bu şekilde bir tanımlama, örgütsel bağlılığı bir örgüte karşı duyulan sadakatin çok ötesine taşımaktadır (Yüksel**,** 1997:26). Bu tanıma göre işgören artık örgütle aktif bir ilişki içerisindedir ki burada bireyler örgütün yararına kendilerinden bir şeyler vermeye isteklidirler. Bu nedenle bir gözlemci için bağlılık sadece bireyin inançlarının ve fikirlerinin ifadesinden değil aynı zamanda bireyin hareketlerinden de anlaşılabilecektir.

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütün sürekliliği ve etkililiği için bireylerin ilgilerini ifade etmektedir. Çünkü güçlü bağlılık, işgörenlerin yüksek düzeyde verimli olmalarını sağlayacaktır. Ancak örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi için, yönetimin çalışanlar için yapması gereken birçok politika ve düzenleme gerekmektedir. Yeni yönetim yaklaşımları, davranışsal yöntem ve müdahaleler, sistem mühendisliği çalışmaları gibi sayılabilecek birçok araçla örgütsel bağlılık yaratmak mümkün olabilecektir.

Örgütün bireyler için uygun bir çalışma ortamı olarak algılanması için öncelikle çalışma koşullarının fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehdit edecek unsurlardan arındırılması gerekmektedir. Belki de bu koşul en öncelikli koşuldur. Yani iş ortamında bireylerin karşı karşıya kaldıkları fiziksel ve sosyal iş yaşam kalitelerini sağlamak gerekecektir. Bunun ilk adımı ise, ergonomik düzenlemeler ve bu bağlamda işin bireye uygun düzenlemesinin sağlayarak, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları zorlukları ortadan kaldırmak gerekmektedir. Başka bir ifadeyle iş güçlüğü yaratan faktörlerin ortadan kaldırılarak işgören için organizasyonun yaşanabilecek bir yer olduğu duygusu yaratabilmek örgütsel bağlılık için önemli bir adımdır.

Örgüt, birey ve örgütsel bağlılık ilişkisine dair açıklamanın ardından, bu çalışmanın konusunu oluşturan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş güçlüklerinin araştırılması önem arz etmektedir. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleklerini yerine getirirken çalışma ortamı, görevin nitelikleri ve çevresel koşulların belirlediği birçok zorlukla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Bu zorluklar öğretmenlerin yaşadığı işgüçlüğünün önemli bir yanını oluşturmaktadır. Kurumsal bağlılığı önemli düzeyde etkilediği varsayılan iş güçlüğü öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını, performans ve verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin iş güçlüğü konusunda ulusal literatürde araştırma yapılmış olmaması, öğretmenlik mesleği ile ilgili bu konunun araştırılmasını önemli kılmaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği performans konusunda yapılan araştırmalar, rol çatışması, iş doyumu, stres, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve benzeri örgütsel davranış alanlarına yayılmaktadır. Ancak tüm bu araştırma alanları için bir zemin oluşturan iş güçlüğü ve iş performansını etkileyen makro ergonomik analizler ve araştırmaların yapılmamış olması bu araştırmanın önemini artırmaktadır.

İş güçlüğü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki bir bütün olarak araştırılmamıştır. Yakın alanda yapılan çalışmalar, iş güçlüğünün bazı nedenleri ve sonuçları bağlamında ayrı ayrı iş güçlüğü ile ilişkilendirilmiş olup neden ve yön konusunda eksikliklere sahiptir. Bu yüzden bu çalışma, iş güçlüğü veya örgütsel bağlılık değişkenlerinin çeşitli yollarla etkileşime geçtiğini belirtmektedir. Ayrı olarak ya da birleşik halde, bu değişkenler, stres değişkenleri ve örgütsel süreçlerle ilgili sonuç değişkenleri olabilirler. Bu yüzden, örgütlere daha geniş bir anlayış getirmek için iş güçlüğü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışma yapmak gereklidir. Geçmişte yapılan araştırma alanlarının, tükenmişlik, stres ve benzeri kavramlarla örgütsel bağlılık arasında nedensel bir model geliştirmeye çalışmış ancak bu iki kavramsal alanlar bütüncül olarak araştırmaya konu edilmemiştir (Bateman ve Strasser, 1984; DeCotiis ve Summers, 1987). Bazı çalışmalar, duygusal tükenmişlik ve mesleki bağlılık arasında önemli ve negatif bir ilişkinin olduğunu söylemektedir (Bateman & Strasser, 1984; DeCotiis & Summers, 1987). Benzer şekilde bazı çalışmalarda ise stres ve örgütsel bağlılık ilişkisinin benzer olduğunu vurgulamaktadır.

İş güçlüğü ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Yapılan çalışmalar bir tasnife tabi tutulduğunda bunların, hemşireler ile ilgili, askeri görevler ile ilgili, bilgisayar ve benzeri bilişim faaliyetlerinin performans ölçütleri ile ilgili ve bir adet de İngiltere'de resmi polislerin görevde karşılaştıklar zorluklarla ilgilidir. Bu anlamda iş güçlüğünü modelleme ve teorize etme konusunda ciddi çalışmalar yapılmış değildir. Eğitim kurumları ve öğretmenler için de iş güçlüğü konusu, her hangi bir araştırmada akademik boyutta tartışılmış değildir. Bu çalışma ile bu alandaki eksikliğin giderilmesi amaçlanmaktadır.

İş güçlüğü ve örgütsel bağlılık ilişkisi hakkındaki kapsamlı çalışmalar öğretmenlerin yaşadığı iş güçlüğüne ilişkin problemleri azaltıp bağlılığı arttırmak için politika oluşturmada kullanılabilir. İlave olarak, iş güçlüğü ve örgütsel bağlılık konularında çalışanlarına hitap edebilen örgütler iş doyumu ve genel performansta bir artış yaşarlar. Bu anlamda bu çalışma, eğitim kurumlarında iş güçlüğü ve örgütsel bağlılığı ölçerek ve değerlendirerek bir çerçeve oluşturmaya yarayacaktır. Ayrıca bu araştırma; geleceğin mimarı olan öğretmenlerin yaşadıkları ama çok fazla dile getirilmeyen güçlükleri göz önüne sermek ve bunlara uygun çözüm önerileri getirerek öğretmenlerin çalışma koşullarının düzeltilmesi yönünde bir adım atma yönünde gelecek çalışmalara yol gösterecektir.

İş güçlüğü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların fazla olmaması bu çalışmayı yapmayı gerekli kılmaktadır. İş güçlüğü ve örgütsel bağlılığın bir arada araştırılmasına duyulan ihtiyaçtan dolayı, bu iki kavramı mümkün olduğunca geniş çerçevede bir model olarak incelemek amaçlanmaktadır.

İş güçlüğü, çalışanın performansını olumsuz etkileyen veya işin yapılmasını engelleyen bir durumdur. İş güçlüğünün aynı zamanda çalışanın örgütsel bağlılığını da etkilediği düşünülecek olursa, işin verimi ve kalitesi açısından önemi anlaşılmış olur. Öğretmenlerin yaşadığı iş güçlüğünün örgütsel bağlılıklarını hangi düzeyde etkilediği araştırmamızın temel konusunu oluşturmaktadır.

İŞ GÜÇLÜĞÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çeşitli meslek gruplarına ilişkin yapılan araştırmalarda iş güçlüğüne neden olan çok sayıda faktör belirlenmiştir. Ancak iş güçlüğü konusunda, eğitim kurumlarına ve öğretmenlere ilişkin yapılmış bir çalışma ve dolayısıyla iş güçlüğüne dair etmeler de belirlenmiş değildir. Bu çalışma ile öğretmenlerin iş güçlüğünü oluşturan faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin yarattığı iş güçlüğünün öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etki edip etmediği araştırılacaktır.

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Problemi

Araştırmanın amacı; ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları iş güçlüğü düzeyini belirlemek ve bu iş güçlüğünün öğretmenlerin kurumlarına bağlılıklarını hangi ölçüde etkilediğini ortaya koyarak, öğretmenlerin iş yaşamı kalitelerini arttırmaya yönelik öneriler sunmaktır.

Bu araştırmanın problem cümlesi, "ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları iş güçlüğünün kuruma bağlılıklarını etkileme düzeyini belirlemektir" şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmanın problem cümlesi çerçevesinde çözümlenmesi gereken alt problemler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

1. Öğretmenlerin yerine getirdikleri görev kapsamındaki zorluklar nelerdir?
2. Öğretmenlerin yerine getirdikleri görev kapsamındaki zorluklar hangi alt gruplarda tanımlanabilir?
3. İş güçlüğü örgütsel bağlılığı etkilemekte midir?
4. Örgütsel bağlılığın alt unsurları nelerdir?
5. Örgütsel bağlılığın hangi unsurları iş güçlüğünden daha fazla etkilenmektedir?
6. Öğretmenlerin kuruma bağlılıklarına ilişkin algıları bireysel ve ailevi özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? Öğretmenlerin kuruma bağlılık algıları;
   a. Yaşlarına,
   b. Cinsiyetlerine,
   c. Branşlarına,
   d. Hizmet sürelerine,
   e. Öğrenim durumlarına,
   f. Medeni durumlarına,
   g. Eşin çalışma durumuna,
   h. Çocuk sayılarına, göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Sınırlıkları ve Varsayımları

Araştırma, 2006–2007 Öğretim yılında Gaziantep İli Şahinbey ve Şehit Kamil İlçelerine bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle sınırlıdır. Araştırma verileri, öğretmen ve yöneticilerin anketlere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde yapılacak çıkarımlar bu örneklemle sınırlıdır. 2006–2007 Öğretim yılında Gaziantep İli Şahinbey ve Şehit Kamil İlçelerine bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, algıladıkları iş güçlükleri ile kuruma bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile sınırlıdır.

Araştırmada anket yöntemi dışında başka bir veri toplama tekniği kullanılmamıştır. Anketi cevaplayanların dürüst olmama ihtimali ve uç cevaplardan kaçmak amacıyla merkez cevaplara yönelmeleri ihtimali yok sayılarak, anketleri doğru ve içtenlikle cevaplandırdıkları varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının araştırma amacı doğrultusunda veri toplamak için yeterli olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Aracı, Yöntemi ve Süreci

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, araştırma için veri toplama aracının geliştirilmesi sürecine, geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarına, verilerin nasıl toplandığına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Gaziantep'te bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler için iş güçlüğünü oluşturan faktörler ve bu faktörlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla tasarlanan bu çalışma, uygulamalı bir araştırma olup sonuç çıkarıcı istatistik sunma niteliğindedir. Çalışmaya konu olan olay ya da nesnenin kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışıldığı betimsel bir yöntem olan bu araştırma, belli bir zaman kesitinde, araştırılan konu çerçevesinde öğretmenlerin durumunu tespit etmeye çalışmaktadır.

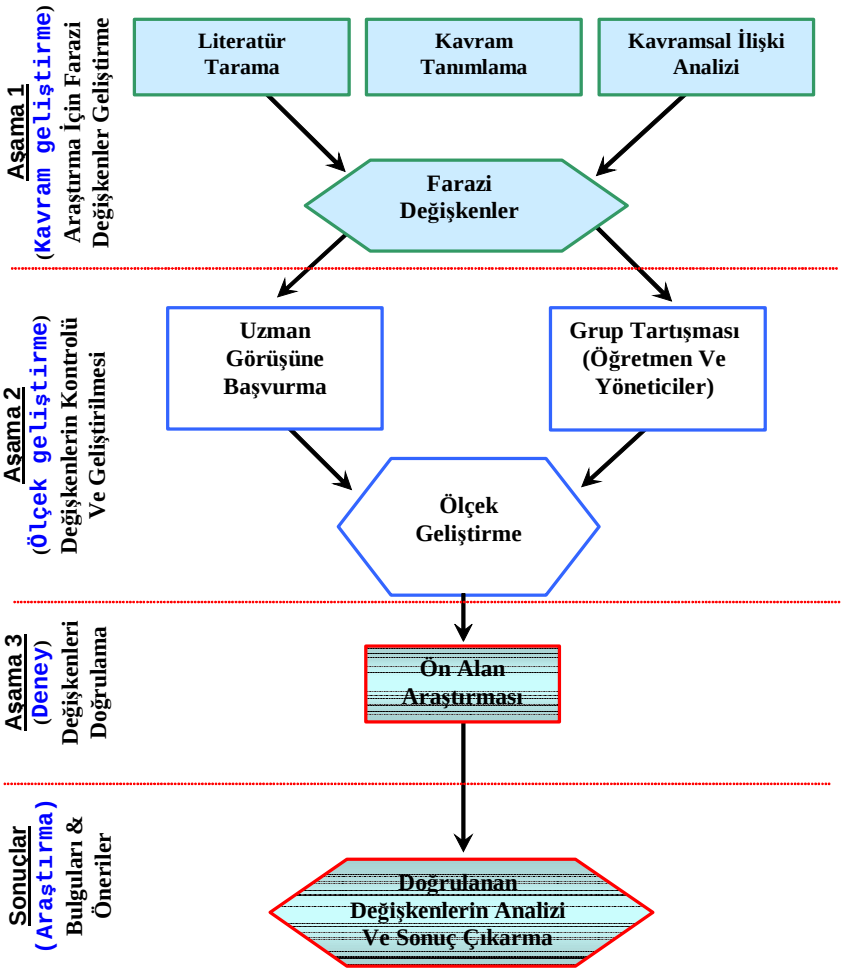
Öncelikle ilgili alandaki yerli ve yabancı literatür incelenmiş olup, bu literatüre bağlı olarak araştırmacı tarafından işgüçlüğü ölçeği geliştirilmiş ve daha önceki araştırmalarda kullanılmış olan örgütsel bağlılık ölçeği bu araştırmanın amacına uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu ölçekler aracılığıyla toplanan veriler istatistiksel paket programlar (SPSS16) aracılığıyla analize tabi tutularak sonuçlar yorumlanmıştır. Öncelikle hem demografik bilgilerin niteliği hakkında bilgi vermek hem de diğer grup sorulara ait fikir edinilmesini sağlamak amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. İş güçlüğüne ilişkin birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni, aralarındaki içsel ilişkileri ortaya çıkararak bir araya getirmek suretiyle daha az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni faktörlerle ifade etmek için temel bileşenler analizi kullanılmıştır. İş güçlüğü faktörlerinin, örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkilerini belirlemek için ise regresyon analizi yönteminden yararlanılmıştır. İlave olarak iş güçlüğü faktörleri arasında var olması düşünülen mantıksal ilişkinin istatistiksel anlamlılığını ölçmek için korelasyon analizi ve demografik değişkenlere göre farklılığı ortaya belirlemek için ise ANOVA (tek yönlü varyansa analizi) uygulanmıştır.

Araştırma tasarımı, araştırma sürecinde izlenecek aşamaları, neyin, nasıl ve ne zaman yapılacağının önceden belirlenerek araştırmaya bir yol haritası vermesi açısından önemlidir. Bu nedenle, araştırmamızı yürütürken izlediğimiz süreç aşama aşama aşağıdaki şekilde verilmektedir.

Şekil 1'den de anlaşıldığı gibi, birinci aşamada araştırma problemi çerçevesinde teorik değişkenlerin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, ilkönce literatür taraması yapılmış, konu ile ilgili kavramlar tanımlanmış ve kavramlar arası ilişkiler üzerinde durularak teorik değişkenlerin belirlenmesi yoluna gidilmiştir.

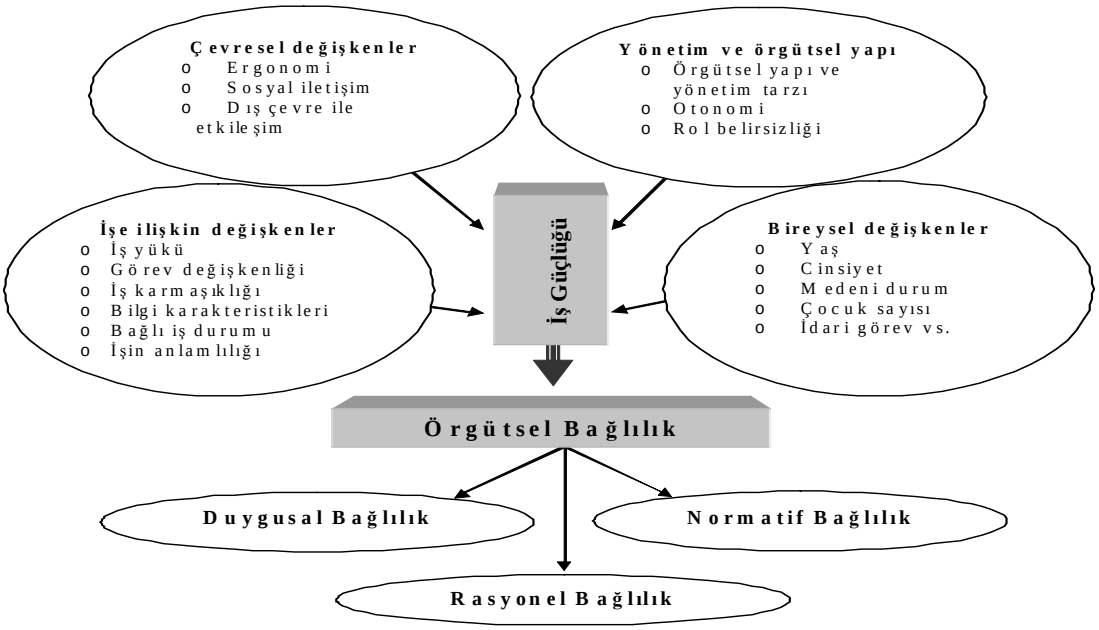
Önceki aşamada belirlenmiş olan değişkenler kontrol edilerek araştırma için kullanılabilir bir ölçek geliştirmek amacıyla, ikinci aşamada, benzer konularda çalışmalar yapmış uzman görüşüne, değişkenleri değerlendirerek kendileri için anlamlı ya da anlamı olmadığı şeklinde değerlendirmeleri istenen öğretmen ve yöneticilerden oluşan grup tartışmalarına başvurulmuştur. Bu şekilde teorik olarak belirlenen değişkenler yeniden gözden geçirilerek araştırma ölçeği oluşturulmuştur.

Üçüncü aşama da, ölçek için belirlenen değişkenlerin test edildiği, araştırma problemini çözümleyebilmek için gerekli güvenirlik ve geçerliliğe sahip olup olmadığının test edildiği "ön alan araştırması" aşamasıdır.



Şekil 1 Araştırmanın tasarımı

Araştırma tasarımının son aşaması ise; güvenirlik ve geçerliliği saptanan ölçeğin belirlenen evreni temsil gücüne haiz örnekleme uygulanması sonucunda toplanan veriler çerçevesinde araştırma hipotezlerinin test edilmesi, sonuç ve önerilerin sunulması aşamasıdır.



Şekil 2 İş Güçlüğü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin teorik modeli

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkilerinin incelenmesini araştıran bu çalışma kapsamında, iş güçlüğü bağımsız değişken ve örgütsel bağlılık ise bağımlı değişken olarak incelenecektir. Araştırmanın kavramsal modeli aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

Buna göre ele alınan dört iş güçlüğü boyutunu oluşturan faktörleri temsil eden değişken gruplarının örgütsel bağlılığı etkileme düzeyleri araştırılacaktır.

Evren, Öneklem ve Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Evren kapsamında, Gaziantep Şehit Kamil ve Şahinbey merkez ilçe sınırları içindeki 129 ilköğretim okulunda (Şehit Kamil 48; Şahinbey 81) görev yapan 5367 (Şehit Kamil 3093; Şahinbey 2274) öğretmen ve yönetici bulunmaktadır. Araştırma yansız olarak seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır.

Toplam olarak 5367 kişiye gönderilen anketten geriye gelen anket sayısı 1742 tanedir. Anketlerden 670 tanesinde demografik bilgiler noksan doldurulmuştur. Geriye kalan anketlerden 155 tanesi de verilen cevapların gelişigüzel oluşu veya boş bırakılan cevapların çoğunlukta olması nedeniyle değerlendirilmesi uygun görülmemiştir. Değerlendirilen ve analize tabi tutulan anket sayısı 917'dir. Bu bilgilere göre, anketlerin geri dönüş oranı 0,32'dir. Dönen anketlerin ise %52'si değerlendirmeye alınabilmiştir. Bu sonuca göre, örnek büyüklüğü değerlendirmeye alınan anketler kadardır. Örnek evrenin %17'sini oluşturmaktadır.

Anket geliştirme aşamasında, literatür kapsamlı bir şekilde araştırılarak öncelikle benzer çalışmaların var olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Aynı konuda benzer veya paralel çalışmalara rastlanmamış olup dolayısıyla bu konuyu farklı boyutlarda tartışan çalışmalardan, öğretmenlik mesleği ile ilgili çalışmalardan ve iş niteliği ile ilgili çalışmalardan yararlanılarak bir işi zorlaştıran ya da kolay kılan ortak özelliklerin neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

İş güçlüğü ile ilgili olarak yapılan kapsamlı literatür çalışmalarında, işin güç ya da kolay algılanmasını sağlayacak iş karakteristikleri, iş tasarım yaklaşımları, iş değerleme yöntemleri incelenerek anket için sorular oluşturulmuştur.

Örgütsel bağlılık konusunda ise yine benzer literatür taraması yapılmış olup, anket geliştirme konusunda daha önce Allen ve Meyer tarafından geliştirilen **"**Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır (Allen ve Meyer, 1990: 1–18).

Araştırmada önce 150 öğretmenin yer aldığı bir ön test ile veri toplama aracının geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Pilot araştırmada, güvenilirlik yöntemi olarak öncelikle iç tutarlılık analizlerinden maddeler arası korelasyon analizi, toplam puan madde korelasyon analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda nihai ölçekte bulunmaması gereken maddeler tespit edilmiştir. Daha sonra ise Cronbach Alfa katsayısı ile ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları birçok yerli araştırmada yapılmış (Balay, 2002) olmasına rağmen bu araştırma için yeniden güvenirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır.

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

Bu başlık altında, toplanan verilere ilişkin istatistiksel çözümlemeler yer almaktadır. Bu çerçevede yapılacak istatistikî analizler temel olarak iki ana grupta ele alınmıştır. İlk olarak demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, ikinci olarak araştırma değişkenlerini test etmeye yönelik olarak sonuç çıkarıcı istatistikî analizler yapılmıştır. Araştırma örneklemi hakkında okuyucuların kanaat oluşturabilmek için, bu verilerin tasnifi ve sunumu önem arz etmektedir. Bu nedenle demografik veriler bu başlık altında frekans ve yüzdelerle özetlenecektir.

Katılımcıların Demografik Yapılarına İlişkin İstatistikler

Katılımcılardan, erkek öğretmenlerin sayısı (%51) ile, kadın öğretmenlerin sayısı (%49) yaklaşık olarak birbirine eşittir. Öğretmenlerin %80'i evlidir. Yaş grupları açısından yığılma 25 – 30 yaş arasındadır. Hizmet yılı dağılımda ise yığılma yaş dağılıma uygun olarak 5 – 10 yıldır. 0–4 yıl arası hizmeti olanlar %17, 5 – 10 yıl arası hizmeti olanlar % 45 ve 11 – 25 yıl hizmeti olanlar % 29'dur. Yüksek lisans yapanların sayısı %16'dır. Öğretmenler için terfi ve öz tatmin olanağı için geliştirilen eğitimde kariyeri hedefleyen yasal düzenleme çerçevesinde öğretmenlik, üç basamağa ayrılmıştır: Öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen. Bu çerçevede ankete cevap veren öğretmenlerden % 86'sı öğretmen, % 14'ü uzman öğretmendir. Öğretmenlerin çoğunluğu az sayıda çocuğu tercih etmektedir. İki ve daha az çocuk sahibi öğretmenlerin oranı % 88'dir. Öğretmenlerin çoğunluğunun (%70) eşi çalışmaktadır. Eşi çalışan öğretmenlerin çoğunluğunun (%84) eşi de öğretmendir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ortalama olarak % 55'i sınıf öğretmenidir ve diğer branşlar geriye kalan % 45'i oluşturmaktadır. Katılımcıların % 85'inin idari görevi yok, %1,7 si müdür ve müdür yardımcısı ve %12,3 ise idari görevi olup olmadığını belirtmemiştir.

İş Güçlüğü Boyutlarının Belirlenmesi

İlk önce araştırmanın birinci alt problemi çerçevesinde "Öğretmenlerin yerine getirdikleri görev kapsamındaki zorluklar hangi alt gruplarda tanımlanabilir?" sorusunun cevabı aranacaktır. Bunun için 56 değişkenden oluşan ve geçerlilik ve güvenirlik analizlerinden sonra bazı değişkenlerin ölçekten çıkarılmasıyla oluşan 49 değişkene faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 1: İş güçlüğü değişkenlerine uygulanan faktör analizi sonuçları

İş güçlüğü faktörleri ve Bileşenleri	$\overline{X}$	Sd.	Faktör Yükü
Faktör–1: Örgütsel yapı ve yönetim tarzı (C.Alpha:0,87; Açıklanan Varyans:15,20)	2,98	0,81	
Yöneticiler, ceza ve ödüllerde adil ve tarafsız davranmaktadır.	2,92	1,37	0,80
Çalışmalarımız takdir edilmekte ve zamanında ödüllendirilmektedir.	2,54	1,22	0,77
Kurumumuzdaki yöneticiler, kendilerine sunulan fikirleri dikkate alırlar.	3,12	1,14	0,74
Görev dağılımları, çalışanların niteliklerine uygun ve adil yapılmaktadır.	3,08	1,21	0,65
Kararlara katılmaya, fikir beyan etmeye ve öneriler sunmaya teşvik edilmekteyiz.	3,06	1,16	0,63
Kurum tarafından öğretmenlere kendilerini geliştirme olanakları sunulmaktadır.	2,71	1,14	0,58
Denetçiler, sorgulamaktan çok rehberlik yapmaktadır.	2,45	1,28	0,54
Bireysel sorunlarımız yönetim tarafından dikkate alınıp çözümler üretilmektedir.	2,90	1,21	0,53
Kuruma ait duyurular tüm personele zamanında iletilmektedir.	3,55	1,20	0,51
Yaptığım iş, kurumun önemli amaçlarına ciddi katkılarda bulunur.	3,13	1,13	0,48
İşimi iyi yapabilmem için gereken bilgi zamanında verilmektedir	3,32	1,14	0,48
Faktör–2: Ergonomi (C.Alpha:0,82; Açıklanan Varyans: 11,23)	2,38	0,87	

İş yerimde havalandırma, ısıtma ve iklimlendirme konforumuz düşünülmüştür.	2,22	1,28	0,74
Çalışma ortamımız ve kullandığımız araç-gereçler uygun tasarlanmıştır.	2,30	1,23	0,74
Kullandığımız araç ve gerecin bakımı noksansız olarak yapılmaktadır.	2,24	1,19	0,70
İşimde oturacak yerler yeterli şekilde ayarlanmıştır	2,66	1,34	0,65
Okulun temizliği tam olarak ve zamanında yapılmaktadır.	2,74	1,30	0,61
İşim sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmamıza neden olmaz.	2,00	1,24	0,55
Farklı öğretim materyallerini kullanmamız için uygun koşullar oluşturulmuştur.	2,49	1,15	0,52
Faktör–3: Otonomi (C.Alpha:0,78; Açıklanan Varyans:9,20)	3,75	0,93	
İşimle ilgili insiyatif kullanabiliyorum ve ilgili kararları verebiliyorum.	3,68	1,10	0,82
Yapacağım işi nasıl planlayacağım konusunda kendi kararlarımı verebiliyorum.	3,87	1,11	0,77
İşimi yaparken istediğim yöntem konusunda serbest davranabiliyorum.	3,71	1,13	0,71
Faktör–4: Rol belirsizliği (C.Alpha:0,82; Açıklanan Varyans:7,06)	3,08	0,98	
Sıklıkla, yapmakta olduğum şeyin ne olduğunu anlamadan çalışıyorum	2,51	1,37	0,89
Görev ve sorumluluklarım konusunda çoğu zaman belirsizlik içindeyim.	2,76	1,49	0,89
Bu kurumda, inanıyorum ki, bir şeyin yapılacağı söylenirse o yapılır.	3,22	1,26	0,69
Sınıf düzenini bozan öğrenciler moralimizi bozmaktadır.	3,78	1,29	0,62

Tablo 1: İş güçlüğü değişkenlerine uygulanan faktör analizi sonuçları (devam)

Faktör–5::İş yükü (C.Alpha:0,71; Açıklanan Varyans:6,69)	3,68	0,82	
Nöbetlerle beraber artan iş yükü ve sorumluk gerilime neden olmaktadır.	3,94	1,16	0,74
Yerine getirmem gereken bürokratik işlemler işimi güçleştirmektedir.	3,61	1,28	0,72
Eğitim programlarının sık sık değişmesi bende stres yaratıyor.	3,75	1,24	0,70
Ders dışı faaliyetler ve harici görevler yorucu ve zaman almaktadır.	3,66	1,54	0,62
Bir öğretmen olarak iş yükümü ağır buluyorum (R)	3,52	1,22	0,54
Faktör–6: Sosyal iletişim (C.Alpha:0,66; Açıklanan Varyans:5,26)	3,58	0,84	
Beraber çalıştığım insanlar dikkate değer ve cana yakın insanlardır.	3,89	0,96	0,63
Arkadaşlarımızla, genellikle, kişisel sorunlarımızı tartışmaktan çekinmeyiz.	3,33	1,10	0,60
Kurumda üst ve astlar arasında yeterince iletişim mevcuttur.	3,52	1,19	0,56
Faktör–7: Görev değişkenliği (C.Alpha:0,64; Açıklanan Varyans:4,42)	3,82	0,73	
Yaptığımız iş genellikle ilginç ve heyecan vericidir.	3,48	1,10	0,52
Mesleğim çok sayıda farklı görev icra etmemi gerektiriyor.	4,04	0,99	0,50
İşim hızlı olmamı ve çok çalışmamı gerektiriyor.	4,09	0,93	0,50
İşim, yetenek ve becerilerimi kullanabilme ve geliştirme olanakları sunar.	3,89	1,08	0,48
Faktör–8: Dış çevre ile etkileşim (C.Alpha:0,51; Açıklanan Varyans:4,28)	3,89	1,08	
Mesleğim, kurum dışındaki insanlara da zaman ayırmamı ve iletişimi gerektirir.	4,04	1,02	0,67
İşimde başka insanlarla karşılaşma ve başka insanları tanıma şansım vardır.	3,76	1,76	0,65
Faktör–9: İş karmaşıklığı (C.Alpha:0,69; Açıklanan Varyans:3,95)	3,46	1,07	
Mesleğim yeni ve orijinal çözümler bulmamı gerektirir.	3,28	1,22	0,8
Mesleğim yaratıcı olmam gerekir.	3,62	1,43	0,78
Faktör–10: Bilgi karakteristikleri (C.Alpha:0,51; Açıklanan Varyans:3,28)	3,76	0,57	
Mesleğim amaç, üst düzeyde uzmanlık ve kapsamlı bilgi ve deneyim gerektirir.	4,20	0,93	0,71
Bu meslek, birçok farklı yeteneği bir arada kullanabilmeyi gerektirir.	4,45	0,85	0,58
İşim, basittir ve göreceli olarak karmaşık olmayan açık görevlerden oluşur.	2,10	1,25	-0,6
Mesleğim oldukça fazla bilgiyle birden fazla konuya yoğunlaşmamı gerektirir.	4,32	0,92	0,42
Faktör–11: Bağlı iş durumu (C.Alpha:0,60; Açıklanan Varyans:2,91)	2,65	1,06	

İşim başkalarının işine bağlıdır, bu nedenle onların işlerini bitirmeleri gerekir.	2,33	1,17	0,81
Diğerlerinin işi benim işime bağlıdır, bu nedenle önce ben işimi bitirmeliyim.	2,98	1,32	0,75
Faktör–12: İşin anlamlılığı (C.Alpha:0,82; Açıklanan Varyans:2,62)	3,65	0,92	
İşimiz toplum tarafından anlamlı ve önemli olarak kabul edilir.	4,01	1,17	0,76
İşimle ilgili performansım hakkında doğrudan ve kesin sonuçlar edinebilirim.	3,30	1,11	0,44

KMO= 0.916; Bartlett testi= 14224,129; Cronbach Alpha = 0.73 Açıklana Toplam Varyans:76,14

Bunun için öncelikle Bartlett Testi yapılmıştır. Bu testin sonucu değişkenlerin birim matris olmadığı, dolayısıyla faktör analizine uygun olduğu ortaya çıkmıştır (Ki-kare:14761,075 ve p< 0,001). Bartlett Testi (Bartlett Test of Sphericity) "korelasyon matrisi birim matrise eşittir" hipotezini test eder. Hipotezin reddedilmesi, değişkenler arasında bir korelasyonun olduğu anlamına gelir ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabilirliği söz konusu olur. İkinci olarak Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. KMO değerleri faktör analizinin iyi olup olmadığı hakkında bilgi verir. Küçük KMO değerleri, faktör analizi uygulamasının iyi bir fikir olmadığı sonucunu verir. Bir başka deyişle, iki değişken çifti arasındaki korelasyon diğer değişkenlerce açıklanamamaktadır. Faktör analizinde özellikle KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerlerinin yüksek olmasına özen gösterilmiştir. Bu çalışmada KMO testi sonucu 0,91 olarak bulunmuştur.

Yapılan faktör analizinde 49 değişken 12 faktör ile özetlenmiştir. Faktörler altında toplanan değişkenler anlamlı bir bütünlük oluşturmuş ve literatür taraması sonrasında hipotetik olarak yapılan değişken sınıflamasına uygun bir görünüm sergilemiştir. Oluşan faktör yapısı ölçeğin % 76'sını açıklamaktadır. Bu rakam faktör analizinin gücünün yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu faktörleri oluşturan değişkenlerin grup ortalamaları alındığında hangi faktör grubuna ilişkin algılanan işgüçlüğünün yüksek olduğunu görmek mümkündür. Sorular genellikle olumlu anlam ifade eden tutum önermeleri şeklinde ifade edildiği için yüksek ortalamalar düşük işgüçlüğü, düşük skorlu ortalamalar ise yüksek iş güçlüğü olarak değerlendirilecektir.

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel bağlılık ölçeği daha önce boyutlandırıldığı için yeniden faktör analizi yapılmamış ve daha önce yapılandırılan ve genel kabul gören bu boyutlar bu araştırmada da kullanılmıştır. Değişkenler çözümlenirken anlam itibariyle olumsuz olanlar diğerleriyle uyumlu hale getirilerek istatistikler yapılmıştır.

Tablo 2: Örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Örgütsel Bağlılık	$\overline{X}$	**Sd.**
Duygusal Bağlılık	**3,42**	**0,742**
Kendimi duygusal olarak bu kuruma bağlı hissetmiyorum.	3,52	1,384
Bu kurum benim için kişisel bir anlamı var.	3,35	1,280
Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissedemiyorum.	3,41	1,319
Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	3,39	1,339
Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim olarak görüyorum.	3,73	1,128
Rasyonel Bağlılık	**3,20**	**0,63**
Şu anda, istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.	3,32	1,411
Eğer şu anda bu kurumdan ayrılmaya karar verirsem düzenim altüst olabilir.	3,10	1,473
Şu anda, bu kurumda çalışmak bir istekten çok zorunluluktur.	3,29	1,369
Bu kurumdan ayrılmamanın bir nedeni de uygun alternatiflerin azlığıdır.	3,57	1,360
Normatif Bağlılık	**3,04**	**0,85**
Benim için avantajlı olsa da, şu anda bu kurumdan ayrılmam doğru değil.	3,42	1,343
Bu kurumdan ayrılamam çünkü buradakilere karşı sorumluluklarım var.	2,89	1,350
Şimdi bu kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	2,61	1,431
Bu kurum sadakatimi hak ediyor.	3,23	1,325
Bu kuruma çok şey borçluyum.	2,94	1,333

Faktörler dikkate alındığında duygusal bağlılığın, 3,42 aritmetik ortalama ile diğerlerinden daha fazla önemsendiği söylenebilir. Ya da öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Rasyonel bağlılık, 3,20 aritmetik ortalamaya ve normatif bağlılık 3,04 ortalamaya sahiptir.

Algılanan İş güçlüğüne Bağlı Olarak Örgütsel Bağlılık

"*H_1:Öğretmenlerin algıladıkları iş güçlüğü örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir*" hipotezini test etmek için iş güçlüğü bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ise bağımlı değişken olarak kabul edilerek regresyon analizi yapılacaktır. Regresyon analizi için aşamalı regresyon analizi (stepwise regression) yöntemi kullanılacaktır. Bu regresyon yöntemi, bağımsız değişkenler veri setinde bağımlı değişkenin değişimini en iyi açıklayan açıklayıcı değişkenleri (açıklayıcı değişken alt setini) seçmeyi sağlayan bir yöntemdir. Bunun için duygusal bağlılık, rasyonel bağlılık ve normatif bağlılık ayrı ayrı iş güçlüğü ile çözümlenecektir.

Tablo 3: Örgütsel bağlılığı etkileyen iş güçlüğü değişkenleri

	β	Std. Hata	Beta	t	Sig.
(Sabit)	2,110	,160		13,160	,000
F01. Örgüt ve yönetim yapısı	,221	,040	,245	5,579	,000
F06. Sosyal iletişim	,197	,045	,199	4,344	,000
F07. Görev değişkenliği	,196	,044	,179	4,449	,000
F04. Rol belirsizliği	,083	,032	,102	2,585	,010
F05. İş yükü	-,103	,039	-,106	-2,662	,008
F03. Otonomi	-,080	,038	-,087	-2,092	,037

a Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık R=0,872 R^2=0,7603 F=158,714 p=0.00

Tablo 3'den anlaşıldığı gibi sabitin değeri 2,110, t değeri 13,16 ve sabit değer 0,00 düzeyinde anlamlıdır. Bağımsız değişken "örgüt ve yönetim yapısı" (Faktör 1) değişkeninin katsayısı 0,22'dir, t değeri 5,58 ve anlamlılık düzeyi de 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Sosyal iletişim, Görev değişkenliği, Rol belirsizliği, İş yükü ve Otonomi bağımsız değişkenleri de benzer şekilde "Örgütsel Bağlılığı" açıklama konusunda anlamlı bulunmuştur.

Model:	Örgütsel Bağlılık = 2,110 + (0,221 x F01) + (0,197 x F06) + (0,196 x F07) + (0,083 x F04) – (0,103 x F05) – (0,80 x F03)

Analiz sonucu, modelin bağımlı değişkeni olan "Örgütsel Bağlılık" açıklama gücünü gösteren R^2 değeri 0,76 çıkmıştır. R^2 değeri bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından ne ölçüde açıklanabildiğini göstermektedir. Bağımlı değişken olan "Örgütsel Bağlılık", bağımsız değişken grubu iş güçlüğü değişkenleri %76 oranında açıklandığı söylenebilir. Yukarıdaki sonuçlardan hareketle, "H_1:Öğretmenlerin algıladıkları iş güçlüğü örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir" hipotezi kabul edilmektedir.

İş Güçlüğü algısında bireysel özelliklerin etkisi

İkinci ana hipotez "***H_2: Öğretmenlerin algıladıkları iş güçlüğü bireysel özelliklerine göre farklık göstermektedir***" şeklinde kurulmuştu. Bu hipotezde yer alan "bireysel özellikler" ifadesine bağlı olarak araştırmada irdelenen özellikler bağımsız değişken olarak ANOVA testiyle sınanmış olup aşağıdaki tabloda yer almaktadır. ANOVA testi sonucunda işgüçlüğü algısında farklılık gösteren değişkenler ayrı sütunlarda gösterilmiştir.

Bu sonuçlara göre öğretmenlerin işgüçlüğü algısı ($p<0,05$) (ayrıntılar scheffe testi ile belirlenmiştir.)

- Yaş arttıkça artmaktadır.
- Erkeklerde daha fazladır.
- Hizmet süresi arttıkça artmaktadır.
- Evli olanlarda artmaktadır.
- Çocuk sayısı arttıkça işgüçlüğü artmaktadır.

Öğretmenlerin algıladıkları iş güçlüğü algısı ($p<0,05$);

- Lisanüstü öğrenim durumuna göre
- Kariyer durumuna göre (öğretmen, uzman öğretmen, baş öğretmen)
- İdari görevin olup olmamasına göre, ve

- Eşin çalışıp çalışmadığına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4: İş güçlüğünün bireysel değişkenlere göre farklılık analizi

İş Güçlüğü Algısında Etkili		
Değişken	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
Cinsiyet	3,631	,049
Medeni Durum	4,884	,027
Sınıf mevcudu	2,611	,050
Yaş grubu	4,049	,007
Hizmet yılı	3,365	,035
Çocuk Sayısı	3,327	,022

İş Güçlüğü Algısında Etkili Değil		
Değişken	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
Lisansüstü	,246	,782
Kariyer durumu	,034	,853
İdari görev	,089	,766
Eşin çalışma durumu	2,119	,121

Bağımlı değişken: İş güçlüğü algısı;

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu araştırmada, iş güçlüğü ile örgütsel bağlılık arasında bil ilişki olduğu görülmektedir. Bağımsız bir değişken olarak işgüçlüğü örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Öğretmenlerin işgüçlüğünü oluşturan değişkenler konusunda daha önce herhangi bir çalışma yapılmaış olması nedeniyle bu çalışmayı bir bu konudaki ilk çalışmalardan biri olmaktadır. Bu nedenle çalışmanın noksanları, eksiklikleri ve geliştirilebilir yönlerinin bulunması muhtemeldir. Buna rağmen çalışmada test edilen çok sayıdaki değişken yapılan analizlerle tanımlanabilir boyuta indirgenerek iş güçlüğü oluşturan koşulların giderilmesine yönelik politika yapıcılara yardımcı bir sonuca ulaşılmış bulunmaktadır. Çalışmaın başında, *çevresel* etmenler, *örgüt ve yönetim tarzına* ilişkin etmenler, *işe* ilişkin etmenler ve *bireysel özelliklere* ilişkin çok sayıda etmenler iş güçlüğü değişkeni olarak her biri iş güçlüğünü tanımlayan bir önerme haline getirildi. Bu değişkenler yapıaln faktör analizi ile sınıflandırıldı. Yapılan bu sınıflama bu çalışmanın önemli sonuçlarından biridir. Faktör analizi ile yapılan sınıflandırmaya göre iş güçlüğünün şu faktörlerle ifade edilebileceğini göstermektedir:

1. Ergonomik koşullar,
2. Bağlı iş durumu,
3. Örgüt ve yönetim yapısı,
4. Rol belirsizliği,
5. İş karmaşıklığı,
6. Sosyal iletişim,
7. İşin anlamlılığı,
8. İş yükü,
9. Otonomi,
10. Bilgi karakteristikleri,
11. Görev değişkenliği,
12. Dış çevre ile etkileşim

Bu faktörler öğretmenelerin işlerini yaparken onları kısıtlayan ve iş verimliliğini olumsuz etkileyen unsurları içermektedir. Aynı zamanda çalışmanın diğer bir değişkeni olan örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkileri araştırılan bu faktörlerin örgütsel bağlılığı ne düzeyde etkilediğine önemli bulgular da ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha vermli e etkin çalışacağına dair zengin bir literatür vardır. Bu varsayımla örgütsel bağlılığı artıracak önlemler arasında yer alan iş güçleştirici unsurların giderilmesi kurumsal kaynakların vermliliğini artıracak ve ekonomik avantajlar sağlayacaktır. Ancak yapıaln çalışma ile iş güçlüğü oluşturan ve örgütsl bağlılığı etkileyeceği varsayılan değişkenlerin sadece bir kısmı anlamlı bir düzeyde örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bir kısım iş güçlüğü değişkeni ise örgütsel bağlılığı etkilememektedir. Örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkileyen ve etkilemeyen değişkenler aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir:

Örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler	Örgütsel bağlılığa etkisi olmayan değişkenler
1. Örgüt ve yönetim yapısı	1. Ergonomik koşullar
2. Sosyal iletişim	2. Bağlı iş durumu
3. Görev değişkenliği	3. İş karmaşıklığı
4. Rol belirsizliği	4. İşin anlamlılığı
5. İş yükü	5. Bilgi karakteristikleri
6. Otonomi	6. Dış çevre ile etkileşim

Örgütesl bağlılığı etkileyen iş güçlüğü değişkenlerinin tesbitine ilave olarak yapılan araştırmada cevap aranan bir diğer soru ise; öğretmenlerin algıladıkları işgüçlüğünün onların demografik ve bireysel özeliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi idi. Bu sorunun cevabı da eğitim planlayıcıları için yol gösterici olmak aısından önemlidir.

Öğretmenlerin algıladıkları iş güçlüğüne ilişkin sonuçlar etkileri açısından incelendiğinde; ergonomik koşulların en fazla algılanan iş güçlüğü nedeni olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Ergonomik koşulları "*bağlı iş durumu*", "*örgüt ve yönetim yapısı"*, "*rol belirsizliği"* ve "*iş karmaşıklığı"* gelmektedir. Örgütsel bağlılığına ilişkin yapılan analizlerde ise, en yüksek bağlılığın *duygusal* bağlılık olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını izleyen bağlılık faktörü ise *rasyonel* bağlılıktır. Üçüncü sırada ise *normatif* bağlılık gelmektedir.

Öğretmenlerin iş güçlüğü algılarında demografik ve bireysel özelliklerinin etkisine dair bulgulara bakıldığında; *yaşın*, *cinsiyetin*, *hizmet süresinin*, *medeni durumun* ve *çocuk sayısının* iş güçlüğü algısını etkilediği gözlenmektedir. Buna göre: yaş arttıkça güçlük algısı artmaktadır. Cinsiyet farklılığına ilişkin sonuç ise, erkeklerin iş güçlüğü algılarının kadınlardan daha fazla olduğu yönündedir. Yaşa paralel olarak, hizmet süresinin de iş güçlüğü algısını etkilediği gözlenmektedir. Medeni durumun iş güçlüğü algısını arttırdığı ulaşılan bir diğer bulgudur. Evli olanların iş güçlüğü algısı bekâr olanlara göre daha fazladır.İş güçlüğü algısını etkileyen bir diğer demografik özellik ise sahip olunan çocuk sayısıdır. Buna göre çocuk sayısı arttıkça iş güçlüğü algısı da artmaktadır.

Öğretmenlerin öğrenim dumlarının (ön lisans, lisans, yüksek lisans) ve eşin çalışma durumunun iş güçlüğü algısını etkilemediği, bu değişkenlerin kişinin işi güç olarak algılamada herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Ancak sınıf mevcutlarının kalabalık olması iş güçlüğü algısının etkileyen bir değişken olarak ortaya çıkmıştır.

İş güçlüğü algısı yüksek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi düşük, iş güçlüğü algısı düşük olanların örgütsel bağlılık düzeyi yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin iş yaşamlarındaki birçok faktörden etkilenip, bunların işlerini güç olarak algılamalarına neden olduğu ve beraberinde örgütsel bağlılıklarını etkileyip mesleki performanslarına olumsuz etki ettiği açıktır. Eğitimi ileri götürme çabalarına karşılık öğretmenlerin performanslarının artırılması yönündeki çalışmalar için iş güçlüğüne neden olan unsurların dikkatlice ele alınması ve bu unsurları birer problem gibi ele alarak çözümlenmesi için gayret gösterilmelidir.

Bu çerçevede çalışma sonucunda öneri niteliğinde şu hususlara yer veilmelidir. İş güçlüğünün en fazla algılandığı ergonomik koşulların düzeltilmesi için şu ergonomik koşullarda iyileştirmeler yapılabilir. Çalışma ortamlarının havalandırılması, iklimlendirmesi, kullanılan araç-gereçlerin fiziksel uygunluğu ve bakımı, çalışma ortamının temizliği, modern öğretim materyallerinin kullanılması için uygun koşulların oluşturulması gerekir.

Etkili okul için bu tür fiziki sayılabilecek koşullar iyileştirilmesine gerek vardır. Etkin ve verimli bir eğitim ortamı için, bir derslik, bir kaç sıra ve bir masa ile yetinilmemeli, eğitim ortamındaki birçok faktörün uygunluğu göz önüne alınmalıdır. Ergonomik koşullara ilave olarak sınıf mevcutlarının azaltılması da iş güçlüğünü dolayısıyla örgütsel bağlılığı etkileyecektir. Bunun için, derslik ve öğretmen sayılarının ihtiyaca cevap verecek şekilde arttırılması gerekmektedir.

Okullardaki örgüt ve yönetim yapısı ile ilgili problemler çağdaş yönetim anlayışına göre çözülmeli, örgütsel yapılarda gerekli değişiklikler yapılmalıdır. Araştırma sonuçları çerçevesinde örgüt ve yönetim yapısı ile ilgili şu önerilere yer verilebilir:

- Verilen ceza ve ödüllerde adil ve tarafsız davranılması,
- Çalışmaların yöneticiler tarafından takdir edilmesi
- Sunulan fikir ve önerilerin dikkate alınması,

- Görev dağılımlarının öğretmenlerin niteliklerine uygun ve adil yapılması,
- Öğretmenlerin, kararlara katılmaya, fikir beyan etmeye ve öneriler sunmaya teşvik edilmesi,
- Öğretmenlere kendilerini geliştirme olanakları sunulması,
- Denetçiler tarafından yerine getirilen denetim prosedürlerinin nesnelleştirilmesi,
- Bireysel sorunlara kurumsal destek sağlanması,
- Kuruma ait ve geribildirim amaçlı bilgilerin tüm personele zamanında iletilmesi,

Hizmet süresi arttıkça iş güçlüğü algısı arttığından ve bu mesleğin oldukça yıpratıcı olduğu varsayımından hareketle, öğretmenlerin diğer çalışanlara göre daha erken emekli edilmesi veya belli bir hizmet süresinden sonra onların tecrübelerinden farklı bir şekilde yararlanabilmeyi mümkün kılabilecek görevlere getirilmeleri verimlilik açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim yayınları. ss. 57–59

Allen, N. J. ve Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology***.** 63, 1–18.

Allen, N.J., Grisaffe, D.B. (2001). Employee commitment to the organization and customer reactions: mapping the linkages. *Human Resource Management Review*, 11, ss.209–236.

Armstrong, A. (1993). Topping out in pay-for-knowledge and skill systems: An investigation. *ASAC Conference*, Alberta, ss.29

Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği**,** *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.10-117.

Bateman, T.S. *ve* Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal, 27(1).* 95–112.

Bridger, R.S. (2003). *Introduction to Ergonomics*, New York: McGraw-Hill, s454-457.

Burgess, R., Turner, S. (2000). Seven key features for creating and sustaining commitment. *International Journal of Project Management*, 18:225–233.

Dessler, G. (2001). *Management: Leading People and Organization in the 21st Century*. Harlow: Prentice Hall, s.370.

Drummond, H. (2000). *Introduction to Organizational Behavior*, New York, Oxford University Press, s.70.

Hersey, P.- Blanchard, K. H.- Johnson D. E. (1996). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall. Englewood Cliffs, N.J., ss. 367-368.

Hunger, J.D., Wheelen, T.L. (2001). *Essentials of Strategic Management*, 2nd ed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ., s. 155.

Ivancevich, J.M., Smith, S. (1981). Identification and analyses of job difficulty dimensions an empirical study, *Ergonomics*, 24, 651-363.

Iverson, R.D. and Buttigieg, D.M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the 'right' kind of commitment be managed?', *Journal of Management Studies*, 36(3): 307–333.

King, A. S., and B.J. Ehrhard (1997). Diagnosing organizational commitment: an employee cohesion exercise, *International Journal of Management*, 14(3):317–25.

London, M., Klimoski, J.R. (1975). A study of perceived job complexity, *Personal Psychology*, 28:45-56.

Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). A review of Meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychology Bulletin*, 108, 951–995.

Meyer, J.S. ve Allen, N. J. (1991). A three–component conceptualization of organizational commitment, *Human Resources Management Review*, 1, 61–89.

Nıjhof, W. J. vd. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration *Journal of European Industrial Training***,** 22(6):243— 248.

Pedler, M. vd. (1991) *The Learning Company,* McGraw Hill, N.Y. s.26.

Roberts K. H. ve Hunt, David M. (1991). *Organizational Behavior***,** Boston, PWS-KENT Publishing. s.109.

Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment, *Leadership & Organization Development Journal***,** 21(1):31-33

Sheldon, M.E.(1971) Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly***,** (16):142-150.

Shepherd ve Mathews (2000). Employee commitment: academic vs. practitioner perspectives, *Employee Relations***.** 22(6):555–575.

Staw B.M. ve Oldham, G.R. (1978). Reconsidering our dependent variables: a critique and empirical study, *Academy of Management Journal***,** 21:435-448.

Yüksel, İ. (1997). *İş Gücü Boyutlarının Belirlenmesi ve Çok Boyutlu İstatistiksel Analiz.* Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.. Ankara. 2-54.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül bir çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 291–306.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Okul Müdürlerinin İletişim Sürecindeki Etkililiği

Orhan Çınar*

Özet: Toplumun eğitim ihtiyacını karşılamada önemli bir yere sahip olan okulların iyi yönetilmesi eğitim sisteminin başarısına etki eden bir konudur. İletişim, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde yöneticilerin kullandığı temel araçlardandır. Okulların görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri, okul müdürlerinin iletişim sürecinde etkili olmalarına bağlıdır. Bu çalışmada öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği incelenmiştir. 2008 yılı Nisan ayında Ağrı ilindeki on ilköğretim okulunda görev yapan 191 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak "*Okul Yöneticilerinin İletişim Sürecindeki Etkililiği Ölçeği*", istatistiksel analizlerde ise frekans, yüzde, ortalama, t testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenler, okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililik düzeyini olumlu olarak değerlendirmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: iletişim, örgütsel iletişim, okul, okul müdürü.

The Principal Effectiveness in the Communication Process

Abstract: Good management of schools which have important place to meet education needs of the society is a subject affecting the success of educational system. Communication is one of the main tools for managers to achieve organizational goals. In order to perform their mission successfully for schools, principals should be effective in the communication process. In this study, the principal effectiveness in the communication process, according to the teachers' perceptions, is examined. The sample of the study is 191 primary school teachers working in ten schools in the province of Ağrı on the April 2008. To gather the data "*The Scale of the Principal Effectiveness in the Communication Process*" is used. Frequency, percentage, mean, t test and variance analyze are used in statistical analyses. As a result of the study it is found out that the principal effectiveness in the communication process is well percept by the teachers.

Key Words: communication, organizational communication, school, principal.

GİRİŞ

İnsanlar, amaçlarını gerçekleştirmek için örgütlenerek bir araya gelmektedirler. Bu şekilde ortaya çıkan örgütsel yapı, iletişim aracılığıyla işlevini yerine getirebilmektedir. Bir iletişim ağı olarak değerlendirilen örgütün başarılı olması, bu ağın iyi kurulması ve işlemesiyle mümkün olmaktadır.

Birey ve örgüt üzerinde önemli etkileri olan iletişim, yöneticilerin başarısı ve örgütün etkinliğinde önemli rol oynayan bir süreçtir. Yöneticilerin gündelik olarak toplantı yapmaları, raporları incelemeleri, telefon görüşmeleri yapmaları, faks metinleri hazırlamaları, emir ve direktif vermeleri gibi faaliyetler sürekli tekrarlanan iletişim örnekleridir. Yöneticiler mesailerinin önemli bir bölümünü iletişime ayırmak zorundadırlar.

Toplumsal yapıyı meydana getiren kurumlardan biri olan eğitimin en temel bileşeni okullardır. Çünkü eğitim faaliyetinin önemli bir bölümü okullarda geçekleştirilmektedir. Eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesi, okulların iyi yönetilmesiyle sağlanabilir. Bu bağlamda okul müdürlerinin okulu yönetirken iletişim ağını başarılı bir şekilde kurup işlerlik kazandırmaları hayati bir önem taşımaktadır.

* Yrd. Doç. Dr, Erzincan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bu noktadan hareketle okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiğini belirlemenin yararlı olacağı düşünülmüştür. Çalışmada, konuyla ilgili kuramsal bilgiler verildikten sonra, okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiğini belirlemek için yapılan araştırmaya yer verilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

İletişim konusunu ele alan kaynaklarda iletişim ile ilgili çok çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Burada genel iletişim ve örgütsel iletişim ayrımı yapılarak iletişim konusuna yer verilecek ayrıca okul yönetiminde iletişim konusuna değinilecektir.

Genel İletişim

Kaynaklarda iletişim hakkında çok sayıda tanıma rastlamak mümkündür. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Türkçe Sözlükte (TDK, 2005) iletişim; *"duygu, düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme, komünikasyon*" biçiminde tanımlanmaktadır.

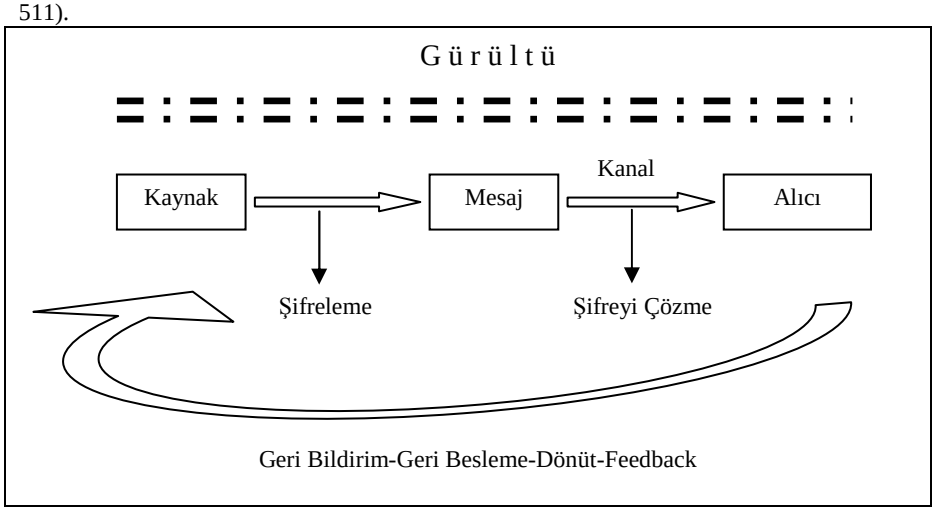
Eren'e (1993: 217) göre iletişim, insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde ve ahenkli bir şekilde çalışmalarını temin eden bir bağdır.

Şimşek, (1998: 183) iletişimi; ortak zemin ve noktalarda anlaşma ve uzlaşmaya varmak amacıyla bilgi, veri ve düşünce aktarımı şeklinde tanımlamaktadır.

Miller; davranış yönünü ön plana çıkararak iletişimi; "alıcının davranışlarını kasıtlı biçimde etkilemek üzere, bir kaynaktan alıcıya doğru mesajların iletilmesi" şeklinde tanımlamaktadır (Ergin ve Birol, 2000: 6). Benzer şekilde Erdoğan (1994: 279) şu tanımı yapmıştır; iletişim, kişilerin amaçsız etkileşimleri olmaktan ziyade, bir etki oluşturmaya veya davranış nedeni olmaya dönük bilginin, bir kişiden başka bir kişiye şuurlu olarak aktarılmasıdır.

Bakan ve Büyükbeşe (2004: 1-360), iletişimle ilgili farklı bilim adamları ve yazarlarca yapılan tanımlardan yola çıkarak iletişim için kapsayıcı bir tanım yapmışlardır. *"İletişim; iki veya daha fazla kişi arasında bilgi, fikir, düşünce, anlam, duygu, kanı ve tutumların belli bir sonuca ulaşmak, ya da davranışları etkilemek amacıyla, sembollere dönüştürülerek belirli bir araç ya da araçlar vasıtasıyla, aktarılması, iletilmesi, anlaşılması ve davranışa dönüştürülmesi sürecidir."*

David K. Berlo tarafından geliştirilen ve iki kişi arasındaki konuşmadan bir sınıf ortamına, bir toplantıdan bir telefon görüşmesine kadar hemen her türlü iletişimi açıklayabilen model Şekil-1'de gösterilmiştir (Hicks ve Gullett, 1988: 511).



Şekil-1: İletişim Süreci (Hicks ve Gullett, 1988: 511).

Bu modele göre; kaynak durumundaki kişi -karşı tarafta bir etki meydana getirmek amacıyla- duygu ve düşüncelerini bir takım sembollere dönüştürerek mesaj haline getirir ve bir kanal vasıtasıyla alıcıya aktarır. Alıcı, gelen mesajı anlamlandırarak değerlendirir ve buna göre bir tepki verir. Burada iletişim sürecini aksatan her türlü etken gürültü olarak adlandırılmaktadır.

Bazı kaynaklarda iletişim, anlamı paylaşarak, ortak hale getirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Burada dikkat çekilen öğe, "anlatmak"tır. İletişimi kuran ve başlatan kişi kendisini, duygu ve düşünce dünyasını, ilişkilerini, ilişkilerinin kendisindeki karşılıklarını açıklamak ve karşısındakine iletmek ister. Kişilerin anlatma eylemlerinin iletişim açısından amacı "anlaşılmak"tır (Aydın, 2008:205; Baltaş ve Baltaş, 2000: 19). Burada anlatan kişinin dikkat etmesi gereken husus, anlattıklarıyla birlikte karşıdaki kişinin bunları ne kadar anladığıdır.

Bireyin kendisine yöneltilen bir mesajı tam olarak anlaması veya bir mesajı aynı şekilde başkalarına tam olarak aktarması son derece güçtür. Bu yüzden iletişim çoğu kez eksik kalır, çarpıtılır ya da yanlış anlamayla sonuçlanır. Bu durumda kişisel ya da toplumsal düzeyde bir takım iletişim sorunları ortaya çıkar. Yanlış anlama veya yanlış anlaşılma sıkça karşılaşılan durumlardır.

Güçlü'ye göre (2000: 133-154), iletişimin sağlıklı olabilmesi için, bireylerin benimseyip kullanmaları gereken bazı ilkeler şunlardır;

- Herkesin kendine özgü özelliklerinin olduğuna ve herkesin değerli olduğuna inanmak, onlara iletişim sürecinde koşulsuz ilgi göstermek
- Karşısındaki bireyi koşulsuz kabul etmek
- Her bireyin kendi problemini kendisinin çözebileceğine inanmak
- Maske takmadan kendini olduğu gibi gösterebilmek (saydamlık)
- Duygu, düşünce ve davranışlarının tutarlı olması
- Kendisini karşısındakinin yerine koyup onun sorunlarına onun gibi bakabilmek, onun hissettiklerini hissedebilmek (empatik anlayış)

Sağlıklı bir iletişimin gerçekleşmesinde empati (duygudaşlık) önemli bir kavramdır. Empati, kendini karşıdaki kişinin yerine koymak, önyargıdan uzaklaşmak, duyguları paylaşmak anlamında kullanılmaktadır. Buna halden anlamak da denilebilir. Kişilerin davranışlarının tam ve kesin sebeplerini bilmeden hüküm vermek insanı doğru olmayan noktalara götürebilir.

Örgütsel İletişim

Örgüt kavramı iki değişik anlamda kullanılmaktadır. Birincisi bir yapı, iskelet ve önceden planlanmış ilişkiler topluluğu olan örgütü (organizasyon), ikincisi ise bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti ve örgütleme (organize etme) faaliyetlerini ifade eder. Buna göre dinamik ve eylemsel olan örgütleme, sonuçta statik bir yapıya yani örgüte ulaşır (Koçel, 1995: 15).

Başkaları vasıtasıyla iş yapma anlamına gelen yönetim, en küçüğünden (aile) en büyüğüne (devlet) kadar bütün örgütlerde var olması gereken bir fonksiyondur. Örgüt, statik-durgun bir kalıp; yönetim ise dinamik, hareketli bir fonksiyondur (Can, 1992: 33). Dolayısıyla örgüt, yönetimden ayrı olarak düşünülemez.

Bir örgütte yöneticiler, yönetilenler, aynı düzeyde görevli kişiler ve dış çevre arasında bir iletişim kenetlenmesinin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bundan başka, amaçlara erişebilmek için liderliğin uygulanması, insanların motive edilmesi, kararların alınması, çabalarda eşgüdümün sağlanması ve faaliyetlerin kontrol edilmesi gerekir. Bu fonksiyonların her biri kişiler arası etkileşimi ve dolayısıyla iletişimi gerekli kılar (Hicks-Gullett, 1981: 249).

Koçel'e göre, yöneticinin dikkat etmek zorunda olduğu en önemli süreçlerden birisi, iletişimdir. Çünkü yönetici dünyanın en iyi planını yapabilir veya kararını verebilir; ancak bu, uygulamaya aktarılmadığı sürece anlamsızdır. Uygulamaya aktarmanın ilk şartı ise iletişimdir (Koçel, 1995: 307). Özdemir'e göre, etkili ve yenilikçi örgütlerin en önemli özelliklerinden biri iyi bir iletişim sistemine sahip olmalarıdır (Özdemir, 2000: 101).

Örgütsel iletişim; örgütü meydana getiren tüm organlar arasındaki bilgi, veri ve anlayış aktarımına hizmet eden yatay ve dikey kanalların oluşturulmasıdır. Hatta günümüzde örgütler zaman zaman iletişim sistemleri veya bilgi akış sistemleri şeklinde anılmaktadır (Şimşek vd., 2008: 159).

Okul Yönetiminde İletişim

Bilgiseven (1992:32) okulu; "*düşünülerek ve sistemli bir şekilde, okumada kullanılan bazı sembollerin takdimi sureti ile belirli bir zamanda belirli bir yerdeki toplantılara devam eden bir grubu, cehalet durumundan, zekâ, maneviyat, teknik bilgi ve hünerler bakımından aydınlatılmış hale getirmeye teşebbüs eden teşekkül*" olarak tanımlamaktadır. Okul; toplumun beklenti ve ihtiyaçlarına cevap vermesi, kasıtlı kültürleme süreci olan eğitimi gerçekleştirmesi nedeniyle önemli bir toplumsal işleve sahiptir (Tutkun, 2002: 238).

Bir toplumun çevredeki değişmelere bağlı olarak değişmesi ve gelişmesi, bireylerin üretme kapasitelerinin artırılması, insan kaynağının geliştirilmesi, üyelerin toplumsal yaşamın gerektirdiği davranışları kazanması eğitim sistemi sayesinde gerçekleşmektedir. Eğitim sisteminin en önemli öğelerinin başında okullar gelmektedir. Okulların iyi yönetilmesi, toplumun eğitim amaçlarını gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir.

İletişim kavramı, diğer örgütlerin yönetimi için ne kadar anlamlı ve önemli ise birer eğitim örgütü olan okullar için de o kadar anlamlı ve önemlidir. Bu bağlamda okul müdürlerinin iletişim becerileri, okulun toplumsal misyonunu yerine getirmesine etkili olmaktadır.

Türkiye'de okul müdürlerinin ne yaptığı ile ilgili olarak zaman zaman "*Bizim okul müdürleri her işi yapar*" gibi ifadeler kullanılmaktadır (Açıkalın vd., 2007: 84). Okul müdürlerinin yapması gereken görevler yönetmeliklerde 85 madde halinde sıralanmıştır (Taymaz, 2003: 86). Bu görevlerin birçoğu doğrudan veya dolaylı olarak iletişimle ilgilidir. Bunlardan bir tanesi "*Okul müdürü, iletişim ağını kurar, formal ve informal iletişimi sağla*r" şeklindedir.

Açıkalın vd. (2007: 90) akşama kadar odasında oturan müdürü en kötü müdür olarak değerlendirmekte ve müdürün iyi bir iletişimci olması gerektiğine dikkat çekmektedir:

> *Müdür, etrafta dolanır, göze görünür. "Gözden ırak olan gönülden de ırak olur" ilkesine inanır. Müdür, okul ortamında öğretmen ve öğrencilerin sürekli gördüğü ve iletişimde bulunduğu kişidir.*

Benzer şekilde Celep (2002:20), etkili okul müdürlerinin sık sık sınıfları ziyaret ettiklerini, öğretmenlerin performansını kontrol ettiklerini, gözlemlerini öğretmenlere gönderip, öğretmenleri bu gözlem sonuçlarını değerlendirmeye özendirdiklerini ifade etmektedir.

Çelik; (2000: 47) ise okul müdürünün iletişim ile ilgili rollerini şöyle sıralamaktadır: Okul müdürü; çift yönlü iletişim kurar ve öğretmenleri gerçekçi olarak değerlendirir, özlü ve açık olarak konuşur/yazar, çatışmaları etkili biçimde yönetir, sorun çözme tekniklerini öğrenerek grubun eylem yönünü seçmesini kolaylaştırır, öğrenci, veli ve öğretmen arasında güçlü bir etkileşim sağlayarak grup sürecini yönetir, bir grup üyesi gibi çalışır, kişisel hedeflerle grup hedeflerini bütünleştirir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda, okul sisteminde birçok görev ve sorumluluğu olan okul müdürlerinin başarılı olmalarında iletişimin çok önemli bir yer tuttuğu ortaya çıkmaktadır. Okul müdürlerinin yüksek iletişim becerileri vasıtasıyla sistemin içi ve dışındaki unsurlarla sağlıklı iletişim kurabilmesi, örgütün (okulun) amaçlarına ulaşmasına etki edecektir. Bu noktadan hareketle okul yöneticilerinin iletişim sürecindeki etkililiğinin tespit edilmesi faydalı olacaktır.

AMAÇ

Bu araştırmanın temel amacı, ilköğretim okulu müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiklerini öğretmenlerin görüşlerine göre tespit etmektir. Ayrıca öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre görüşlerinin farklı olup olmadığı araştırılmıştır.

ÖN KABULLER VE SINIRLILIKLAR

Veriler toplanırken, araştırmaya katılan öğretmenlere anketlerden elde edilecek verilerin sadece akademik amaçlı olarak kullanılacağı belirtilmiştir. Bundan dolayı katılımcıların veri toplama aracındaki sorulara samimi cevap verdikleri varsayılmıştır. Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Araştırma, 2008 yılı Nisan ayında Ağrı il merkezindeki on ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

YÖNTEM

Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli; amaca uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşım vardır, araştırmacı bunlardan birinden yararlanır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2000: 76-77).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2008 yılında Ağrı il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmanın çalışma evreni bu okullardan rastgele seçilen 10 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerden meydana gelmektedir. Çalışma evreni, ulaşılabilen evren demektir. Örneklemin seçildiği evren, çalışma evrenidir. Çalışma evreni, araştırma evrenini bütün nitelikleriyle temsil eden, fakat onun küçük bir modeli olan ve araştırmacının örneklemini seçtiği evrendir (Arseven, 2001: 105). Veri toplamak amacıyla Ağrı Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınmış, seçilen okullardaki tüm öğretmenlere verilmek üzere 220 adet veri toplama aracı gönderilmiştir. Eksiksiz doldurulan 191 veri toplama aracı değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmanın örneklemi 191 öğretmendir.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada Özmen ve Yörük (2007: 88-105) tarafından geliştirilen "*Okul Yöneticilerinin İletişim Sürecindeki Etkililiği Ölçeği*" kullanılmıştır. Ölçeği geliştiren araştırmacılardan ölçek kullanımı ile ilgili olarak izin alınmıştır.

18 maddeden oluşan ölçeğin 5 faktörlü olduğu ancak faktörlerden birinin 1 maddeyle temsil edilmesinden dolayı 4 faktörlü olarak uygulanabileceği belirtilmiştir. Bu faktörler ve madde numaraları şöyledir;

- Yöneticinin ilgisi; 3, 8, 9, 10, 11, 12, 14
- İletişim yöntemi, 1, 5, 7, 16
- Çevreyle bütünleşme; 2, 15, 17, 18
- Öğretime odaklaşma; 4, 13

Ayrıca, faktör analizinde maddelerin döndürülme öncesindeki faktör yük değerlerinin yüksek olması; ve tek başına açıkladığı varyansın %73.51 gibi yüksek bir oranı göstermesi; bunun yanında, 1574.51 gibi bir değer ve .00 anlamlılık düzeyi gösteren Barlett'in bütünlük testi sonucuna sahip olması nedenlerinden ötürü maddelerin ortak faktör altında toplanabileceği ve ölçeğin 18 maddelik tek bir genel faktöre sahip bir ölçek olarak kullanılabileceği de ifade edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığının ise Cronbach Alpha=0,90 olarak bulunduğu belirtilmiştir. Bu değer, Ağrı ili örneklemi (N=191) için 0,78 olarak elde edilmiştir.

Tablo 1. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Aralık	**Seçenek**	**Aralığın Değeri**
1.00-1.80	Hiç Katılmıyorum	"Çok Olumsuz"
1.81-2.60	Katılmıyorum	"Olumsuz"
2.61-3.40	Orta Derecede Katılıyorum	"Orta"

3.41-4.20	Katılıyorum	"Olumlu"
4.21-5.00	Tamamen Katılıyorum	"Çok Olumlu"

Beşli Likert biçiminde hazırlanan ölçek maddelerine verilecek cevap kodları 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Dereceleme maddeleri "1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta Derecede Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum" seçeneklerinden oluşmaktadır. Olumsuz maddelerde bu puanlama tersine yapılmaktadır. Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0.80 olarak bulunmuştur. Puan Aralığı = (En Yüksek Değer-En Düşük Değer)/5 = 4/5 = 0.80. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı Tablo 1'deki gibidir.

Ölçek soruları aşağıda verilmiştir.

Okul Yöneticilerinin İletişim Sürecindeki Etkililiği Ölçeği

1. Yönetici, aşağıdan yukarıya iletişimi hızlandırır.
2. İletişim çoğunlukla yöneticiden öğretmenlere gelen talimat ağırlıklıdır.*
3. Öğretmenler zorunlu olmadıkça yönetici ile iletişime girmezler.*
4. Yönetici ile öğretmenler arasındaki iletişimde yüz yüze sözlü iletişim tercih edilmektedir.
5. Yönetici öğretmenlerle olan iletişiminde yazılı iletişimi tercih eder.*
6. Yönetici ile öğretmenlerin iletişimi karşılıklı saygıya dayalıdır.
7. Yönetici ile her istediğimde rahatlıkla görüşebilirim.
8. Yönetici, iletişimde dinleme becerisini iyi kullanır.
9. Yönetici, öğretmenlerin söylediklerini dinler görünür ancak gerçekte dinlemez.*
10. Öğretmenler dertlerini anlatabilmek için defalarca tekrar etmek zorunda kalırlar.*
11. Yönetici, kendisine iletilen konuları dikkate almaz.*
12. Yöneticinin sözleri ile hareketleri tutarlı değildir.*
13. İletişimin büyük bir kısmı öğretimle ilgili konuları kapsar.
14. Yönetici ile görüşmeden önce randevu alırım.*
15. Diğer okullarla etkili iletişim kurabilmekteyiz.
16. Öğretmenler arasında işbirliği ve paylaşmaya dayalı bir iletişim vardır.
17. Çevre okullarıyla olduğu kadar diğer kurum ve kuruluşlar arasında da etkili bir bilgi alışverişi bulunmaktadır.
18. Okulda öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamak için, her türlü iletişim kanalından yararlanılmaktadır.

* Olumsuz maddeler

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına bağlı olarak okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililikleri konusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

- H1:Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililikleri konusundaki görüşleri "çok olumludur".
- H2:Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
- H3:Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri branşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H4:Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

Bulgular ve Yorum

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS for Windows paket programı ile bilgisayara aktarılmıştır. İstatistiksel analizlerde yüzde, frekans, ortalama, t testi ve varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerle ilgili kişisel bilgiler Tablo-2'de verilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %60'ı (114 kişi) erkek, %40'ı (77 kişi) kadındır. 113 kişi (%60) sınıf öğretmeni, diğerleri branş öğretmenidir (78 kişi, %40). Araştırmaya katılan öğretmenler meslekteki görev sürelerine göre sınıflandırıldığında; 5 yılın altında görev yapanların oranı %60, 5 ile 10 yıl arasında görev yapanların oranı %27 ve 10 yılın üzerinde öğretmenlik yapanların oranı ise %13 olarak bulunmuştur. Araştırma kapsamına giren ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin çoğunlukla meslekte yeni oldukları, tecrübeli öğretmenlerin sayısının ise az olduğu görülmektedir.

Tablo-2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler

Cinsiyet Dağılımı		
	Frekans	**Yüzde**
Erkek	114	60
Kadın	77	40
Toplam	191	100
Mesleki Branş Dağılımı		
Sınıf Öğretmeni	113	60
Branş Öğretmeni	78	40
Toplam	191	100
Meslekteki Görev Süresi-Kıdem		
5 yıla kadar	114	60
5-10 yıl	52	27
10 yıldan fazla	25	13
Toplam	191	100

İletişim Sürecinde Etkililik Düzeyi

Ölçek bir bütün olarak ele alındığında, okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği, öğretmenler tarafından **olumlu** (X=3,57) olarak değerlendirilmiştir. Bu değer, araştırma kapsamındaki okullarda görev yapan okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililik düzeyinin iyi olduğunu göstermekle birlikte çok üst düzeyde değildir. Bu sonuç H1 hipotezini kısmen desteklemektedir.

(H1:Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililikleri konusundaki görüşleri "çok olumludur".)

Ölçek faktörlerinin ortalama değerleri Tablo-3'te verilmektedir.

Tablo-3: Faktör Ortalamaları

Faktör	**Ortalama**	**Aralık Değeri**
Yöneticinin İlgisi	3,69	Olumlu
İletişim Yöntemi	3,98	Olumlu
Çevreyle Bütünleşme	2,93	**Orta**
Öğretime Odaklaşma	3,98	Olumlu

Tablo-3'e göre öğretmenler; okul müdürlerinin iletişim sürecindeki *ilgi*sini, kullandıkları *iletişim yöntemi*ni ve *öğretime odaklaşma*larını **olumlu** bulmaktadırlar. Ancak *çevreyle bütünleşme* boyutunda okul müdürlerinin etkililiği, öğretmenler tarafından **orta** olarak değerlendirilmiştir.

Bu sonuçlar, daha önce yapılan araştırmalarla (Şimşek ve Altınkurt, 2009; Özgan ve Aslan, 2008; Sumak ve Özgan, 2007; Özan, 2006; Çalık ve Şehitoğlu, 2006; Kocabay ve Karaköse, 2005) örtüşmektedir.

Şimşek ve Altınkurt'un (2009:136-151) araştırmasına göre öğretmenler, okul müdürlerinin iletişim becerilerini genel olarak etkili bulmalarına karşın bu becerilerin geliştirilmesi gerektiği görüşünü bildirmişlerdir.

Özgan ve Aslan'ın (2008: 190-206) araştırma sonucuna göre öğretmenler, yöneticilerin iletişim becerilerini geliştirmek için eğitim almalarının gerekli olduğunu ifade etmişlerdir.

Summak ve Özgan (2007: 261-288) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin iletişim sürecini kullanma konusunda %72 oranında etkili oldukları sonucuna varmışlardır.

Özan (2006: 153-160) ise yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin iletişim konusunda kendilerini çok yeterli görmelerine karşın öğretmenlerin öyle düşünmediklerini tespit etmiştir.

Çalık ve Şehitoğlu (2006) yaptıkları araştırmada okul müdürlerinin öğretmenleri bilgilendirme konusunda öğretmenlerce olumlu (X=3.45) bulunduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Kocabay ve Karaköse (2005: 79-93) yaptıkları araştırmada özel okullarda görev yapan öğretmenler ile devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerini karşılatırmış, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kendi müdürlerinin iletişime daha fazla önem verdiğini düşündükleri sonucuna varmışlardır.

Gruplararası Karşılaştırmalar

Ölçeğin tamamı ve faktör ortalamaları ile ilgili olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre görüşlerinin farklı olup olmadığına bakılmış; öğretmenlerin cinsiyet ve branşlarına göre yapılan karşılaştırmalarda t testi, kıdeme göre yapılan karşılaştırmada varyans analizi kullanılmıştır. Farklı olan durumlar aşağıda tablolaştırılarak verilmiştir

Tablo-4: Cinsiyet'e Göre Ortalamaların Karşılaştırılması-t testi sonuçları

	N	**x**	**S**	**t**	**p**
Yöneticinin İlgisi					
Erkek	114	3,58	0,82	2,35	0,02
Kadın	77	3,84	0,73		

Tablo-4'e göre kadın öğretmenler, okul müdürlerini iletişim konusunda daha ilgili görmektedirler. Bu sonuç ölçeğin *ilgi* boyutunda H2 hipotezini desteklemektedir.

(H2:Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.)

Araştırma yapılan okullardaki müdürlerin tamamı erkektir. Genel olarak erkek yöneticiler, kadınlara daha nazik ve ilgili davranmaktadırlar. Bu durum, kadın öğretmenlerde müdürlerin ilgili oldukları görüşünü ortaya çıkarmış olabilir. Bu sonucun bir başka sebebi de kadınların iletişimde erkeklerden daha başarılı oldukları ile ilgili olabilir.

Şimşek ve Altınkurt'un (2009:136-151) araştırmasında da kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okul müdürlerinin iletişim becerilerini bazı boyutlarda daha etkili bulmuşlardır.

Tablo-5: Branş'a Göre Ortalamaların Karşılaştırılması-t testi sonuçları

	N	**x**	**S**	**t**	**p**
Yöneticinin İlgisi					
Sınıf Öğretmeni	113	3,58	0,82	2,21	0,029
Branş Öğretmeni	78	3,83	0,73		

Tablo-5'e göre branş öğretmenleri, okul müdürlerini iletişim konusunda daha ilgili görmektedirler. Bu sonuç ölçeğin *ilgi* boyutunda H3 hipotezini desteklemektedir.

(H3:Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri branşlarına göre farklılık göstermektedir.)

Çalık ve Şehitoğlu'nun (2006) araştırmasında da branş öğretmenleri okul müdürlerini iletişimde daha yeterli olarak değerlendirmişlerdir.

Branş öğretmenlerinin ders programlarında zaman zaman boş saatlerin olması, okul müdürüyle daha fazla iletişim kurabilme fırsatı doğurabilmektedir. Bu durum branş öğretmenlerinde böyle bir görüşü oluşturmuş olabilir.

Kıdeme göre öğretmenlerin görüşleri arasında fark tespit edilmemiştir. Dolayısıyla H4 hipotezi desteklenmemiştir. Şimşek ve Altınkurt'un (2009:136-151) araştırma sonucuna göre kıdemli öğretmenler okul müdürlerini iletişim konusunda daha becerikli olarak değerlendirmişlerdir.

SONUÇ

Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde yöneticilerinin en çok başvurduğu süreçlerin başında iletişim gelmektedir. Toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak için kurulan temel yapılar olan okul örgütlerinin başarılı olması, okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği ile bağlantılıdır.

Bu araştırmada öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği incelenmiştir.

Elde edilen bulgulara göre; öğretmenler okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiğini olumlu (X=3,57) olarak değerlendirmişlerdir. Ancak bu sonuç okul müdürlerinin iletişim beceri ve davranışlarının üst düzeyde olmadığını göstermektedir. Daha önce yapılan araştırmalarda da okul müdürleri iletişim becerisi bakımından öğretmenler tarafından olumlu, yeterli vb. olarak değerlendirilmekle birlikte, eksikliklerinin olduğu belirtilmiş, kendilerini geliştirmelerinin gerekliliğine dikkat çekilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenler; okul müdürlerinin iletişim sürecindeki *ilgi*sini, kullandıkları *iletişim yöntemi*ni ve *öğretime odaklaşma*larını olumlu bulmaktadırlar. Ancak *çevreyle bütünleşme* boyutunda okul müdürlerinin etkililiği öğretmenler tarafından orta olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri kişisel bilgilerine göre karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kadın öğretmenler, okul müdürlerini iletişim sürecinde daha ilgili bulmuşlardır. Branş öğretmenleri de sınıf öğretmenlerine nazaran aynı görüşü daha çok paylaşmaktadırlar.

KAYNAKÇA

Açıkalın, A., Şişman, M. ve Turan, S. (2007). **Bir İnsan Olarak Okul Müdürü**, Ankara: Pegema.

Arseven, A. D. (2001). **Alan Araştırma Yöntemi**, Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Aydın, A. (2008). **Sınıf Yönetimi**, Ankara: Pegem, 9.baskı.

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). *"Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması***", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, (7), 1-30.

Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2000). **Bedenin Dili**, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bilgiseven, A. K. (1992). **Eğitim Sosyolojisi**, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Can, H. 1992. **Organizasyon ve Yönetim**, Ankara: Adım.

Celep, C. (2002). **Sınıf Yönetimi ve Disiplini**, Ankara: Anı, 2.baskı.

Çalık, C. Ve Şehitoğlu, E. T. (2006). "*Okul Müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevlerini Yerine Getirebilme Yeterlikleri*", **Milli Eğitim Dergisi**, Bahar. (http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/170/index3-icindekiler.htm)

Çelik, V. (2000). **Eğitimsel Liderlik**, Ankara: Pegem, 2.baskı.

Erdoğan, İ. (1994). **İşletmelerde Davranış**, İstanbul: Beta.

Eren, E. (1993). **Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: Beta.

Ergin, A. ve Birol, C. (2000). **Eğitimde İletişim**, Ankara: Anı.

Hicks, H.G. ve Gullett, C.R. (1981). **Organizasyonlar; Teori ve Davranış**, Çev: B.Baykal, İstanbul: İİTİA İşletme Bilimleri Enstitüsü Yayını.

Hicks, H.G. ve Gullett, C.R. (1988). **Management**, McGraw-Hill, Inc.

Güçlü, N. (2000). "*İletişim*", **Sınıf Yönetimi**, Editör; L.Küçükahmet, Ankara: Nobel, 133-154.

Karasar, N. (2000). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara: Nobel.

Kocabay, İ. ve Karaköse T. (2005). "*Okul Müdürlerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi*", **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 3(1), 79-93.

Koçel, T. (1995). **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul: Beta.

Özan, M. B. (2006). "*İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim Becerilerinin Öğretmen ve Yönetici Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi*", **Eurasian Journal of Educational Research**, 24, 153-160.

Özdemir,S.(2000).**Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, Ankara: Pegem.

Özgan, H. ve Aslan, N. (2008). "*İlköğretim Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi*", **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(1), 190-206.

Özmen, F. ve Yörük, S. (2007). "*Okul yöneticilerinin iletişim sürecindeki etkililiği ölçeğinin geliştirilmesi"*, **Milli Eğitim Dergisi**, Sayı:174, 88-105.

Sumak, M. S. ve Özgan, H. (2007). "*İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yönetim Süreçlerini Kullanma Etkinlikleri ile Bazı Duygusal Sosyal ve Ruhsal Yeterlilikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*", **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 5(2), 261-288.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Ankara: Gazi, 6.baskı.

Şimşek, M.Ş. (1998). **Yönetim ve Organizasyon**, Konya: Damla.

Şimşek, Y. ve Altınkurt, Y. (2009). "*Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin İletişim Becerilerine İlişkin Görüşleri*", **Akademik Bakış**, Sayı: 17, Kış, 136-151.

Taymaz, H. (2003). **Okul Yönetimi**, Ankara: Pegema, 7.baskı.

Tutkun, Ö. F. (2002). "*Okul ve Sınıf Ortamı*", **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Editör: Adil Türkoğlu, Ankara: Mikro.

Türkçe Sözlük, 2005. TDK, Ankara.

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

Döviz Kur Riski İle Şirket Değeri Arasındaki İlişkinin İMKB Otomotiv Sektöründe Analizi

Orhan Ünal[*] Hakan Altın[**]

Özet: Sabit kur sisteminin çöküşüyle birlikte, döviz kurlarının volatilitesi ve buna bağlı riskler, uluslararası finansal yönetimin önemli bir bileşeni haline gelmiştir. Döviz kuru hareketleri hem şirketin faaliyetleri ile ilgili nakit akımını hem de şirketi değerlendirmek için kullanılan iskonto oranını etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, şirket piyasa değeri ile net döviz pozisyonu arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu çerçevede araştırma konusunu, halka açık Türk Otomotiv Sanayi oluşturmaktadır. Çalışmamızda 2004–2008 yıllarına ait üçer aylık ham veriler kullanılmıştır. Konuyla ilgili oluşturduğumuz veri setine ilk olarak Pearson Korelasyon testi, ikinci olarak ise Panel Veri analizi uygulanmıştır.

Anahtar kelimeler: Döviz Kuru, Döviz Kuru Riski, Şirket Değeri, Korelasyon Analizi

Abstract: With the collapse of the fixed rate system, volatility of exchange rates and related risks has become an important component of the international financial system. Exchange rate movements affect both operational cash flow of the company and the discount rate used to evaluate the company. The purpose of this study is to reveal the relationship between the market value and the net exchange position of the company. In this frame, the research subject consists of publicly-held companies in the Turkish automotive industry. Quarterly raw data between the years 2004 and 2008 is used in the study. Initially, Pearson Correlation Test is applied to the data set and in the second stage, Panel Data Analysis is applied.

Keywords: Exchange Rate, Exchange Rate Risk, Firm Value, Correlation Analysis

GİRİŞ

1970'lerin başında Bretton Woods sabit kur sisteminin çöküşüyle birlikte, döviz kurlarının volatilitesi ve buna bağlı riskler, uluslararası finansal yönetimin önemli bir bileşeni haline geldi.

Döviz kuru hareketleri hem şirketin faaliyetleri ile ilgili nakit akımını hem de şirketi değerlendirmek için kullanılan iskonto oranını etkilemektedir. Son yıllarda yaşanan büyük döviz dalgalanmaları çok uluslu şirketlerin döviz kuru riskine karşı olan kırılganlığını artırmıştır. Teorik yaklaşıma göre döviz kuru dalgalanmaları makro ekonomik belirsizliğin önemli bir kaynağını oluşturmaktadır. Bu dalgalanmaların ister yerli ister uluslararası orijinli olsun şirket değeri üzerinde önemli etkisi vardır.

Ekonomideki en önemli göstergelerden birisi döviz kurudur. Bu nedenle döviz kurundaki değişiklikler uluslararası faaliyetleri bulunan ülkelerin ve şirketlerin performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Döviz kurundaki dalgalanmalar, yurtiçi ve yurtdışı malların nispi fiyatlarında ve nakit akışları üzerinde doğrudan ve önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca döviz kurundaki değişiklikler, yabancı para birimi cinsinden sabit varlık ve yükümlülüklerin yerli para birimi değerini değiştirmekte ve böylece uluslararası faaliyeti bulunan şirketlerin değerini nasıl etkilediği sorununu gündeme getirmektedir.

Döviz kurlarının değişmesi işletme faaliyetlerini genel olarak iki şekilde etkilemektedir. Bunlardan birincisi işletmelerin rakip işletmeler karşısındaki rekabet güçlerini değiştirmesidir. Döviz kuru değişmelerinin işletmelerin

[*] Dr. Ankara Üniversitesi SBE İşletme Bölümü
[**] Araş. Gör. Ankara Üniversitesi SBE İşletme Bölümü

niteliklerine göre rekabet gücü ve dolayısıyla nakit akışları üzerindeki etkisi olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Döviz kurunun diğer önemli etkisi ise işletmelerin kur riskiyle karşı karşıya kalmalarıdır. Bunun yanı sıra işletmeler, finansal tablolarını hazırlarken de döviz kuru değişmelerinden etkilenmektedir.

İşletmelerin ve ülkelerin faaliyetlerini karlı bir şekilde sürdürebilmeleri ve şirket değerini artırabilmeleri döviz kuru değişmelerini tahmin etme ve beklenen gelişmelere göre pozisyon almaları gerekmektedir. Ayrıca işletmelerinin döviz pozisyonu yönetimi çok önemli bir yönetim fonksiyonu haline gelmiştir. Çünkü döviz kurlarındaki değişmeleri doğru olarak tahmin etmek ve buna göre pozisyon almak suretiyle riskten kaçınmak ve kazanç sağlamak mümkündür.

İşletmelerin ve ülkelerin bu önemli riskten kendilerini koruyabilmeleri için döviz kurundaki olası değişmeleri yakından ve sürekli olarak izlemeleri gerekir. Döviz riskinden korunmanın bir diğer yolu vadeli işlem piyasalarında opsiyon, forwards ve future işlemlerine başvurarak kur değişmelerinden doğabilecek kayıpları bu yolla en aza indirmektir.

Döviz kur riski ile ilgili yapılan çalışmalarda kur riskinin, şirketlerin piyasa fiyatlarını ya da hisse senedi fiyatlarını/getirilerini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Bu çalışmalarda çeşitli döviz kurlarındaki yıllar itibariyle değişim kur riski olarak kabul edilmiştir. Bu çalışmada ise döviz kur riski olarak ilgili şirketlerin yayınladıkları üçer aylık faaliyet raporlarında yer alan net yabancı para pozisyonu alınmıştır.

Çalışmamızın ilk kısmanda döviz kur riski hakkında bilgi verilmiş daha sonra ise literatür incelemesi yapılmıştır. Son bölümde ise İMKB'de işlem gören otomotiv sektörü şirketlerinin piyasa fiyatının döviz kur riskinden nasıl ve ne şekilde etkilendiği ortaya konmaya çalışılmıştır.

DÖVİZ KUR RİSKİ

Kur riski ya da kambiyo riski olarak da tanımlanabilen döviz kur riski, döviz piyasalarında yabancı ve yerli para birimlerinin birbirlerine karşı değer kazanma veya kaybetmeleri sonucunda ortaya çıkan riskler olarak tanımlanabilir.

Döviz kur riski, genel bir yaklaşım ile döviz kurunda meydana gelen olasılıklı sonuçların olasılık dağılımı ile ölçülebilen ve önceden öngörülemeyen belirsizliğini ifade eder. Aynı zamanda beklenmeyen döviz kuru değişikliğinden kaynaklanan şirketin ekonomik ve finansal yapısı ile faaliyet kazançlarının para birimi değerinde ortaya çıkardığı değişimin varyansıyla ölçülebilen döviz kuru belirsizliği biçiminde de tanımlanabilir (Önal vd, 2002: 19).

Döviz kuru ekonomide ki en önemli göstergelerden biridir. Çünkü döviz kuru bir ülkenin para biriminin diğer para birimi cinsinden fiyatını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla döviz kurundaki değişiklikler uluslararası faaliyetleri bulunan şirketlerin performansı üzerine önemli bir etkiye sahiptir. Döviz kurundaki dalgalanmalar, yurtiçi ve yurtdışı malların nispi fiyatlarında ve bununla ilişkili olarak şirketin cari ve gelecekte ki beklenen nakit akışları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Buna ilaveten döviz kurundaki değişiklikler, yabancı para birimi cinsinden sabit varlık ve yükümlülüklerin yerli para birimi değerini değiştirmekte ve böylece uluslararası faaliyeti bulunan şirketlerin değerini nasıl etkilediği sorununu gündeme getirmektedir. (Bartov ve Bodnar, 1994)

Genel olarak şirket üzerinde belirli bir döviz kuru değişikliğinin etkisi, şirketin yabancı para cinsinden kısa mı yoksa uzun mu pozisyon aldığına bağlı olarak belirlenir. Eğer bir şirket yabancı para cinsinden uzun pozisyona sahipse döviz kurundaki değişiklikler gelirlere ilişkin beklenen nakit girişlerini etkileyecektir. Bu kategorideki şirketler; ihracatçılarla uluslararası faaliyetleri bulunan, şimdiki ve gelecekteki nakit akışları yabancı para cinsinden olan şirketlerdir.

Döviz kurlarının değişmesi işletme faaliyetlerini genel olarak iki şekilde etkilemektedir. Bunlardan birincisi döviz kuru değişmelerinin işletmelerin rakip işletmeler karşısındaki rekabet güçlerini değiştirmesidir. Döviz kuru değişmelerinin işletmelerin niteliklerine göre rekabet gücü ve dolayısıyla nakit akışları üzerindeki etkisi olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Diğer önemli etkisi ise işletmelerin kur riskiyle karşı karşıya kalmalarıdır. (Çelik, 2002: 26) Bunun yanı sıra işletmeler, finansal tablolarını hazırlarken de döviz kuru değişmelerinden etkilenmektedir. Bu ilişki yabancı para birimi ile düzenlenmiş finansal tabloların esas şirket finansal tablolarına aktarılırken beklenmeyen döviz kuru değişimlerinden dolayı çeviri kazanç ya da kayıpların şirket üzerindeki etkisidir. (Önal vd, 2002: 20)

Döviz kuru riskine maruz kalmaya, hangi döviz kuru şoklarının şirket değerini etkilediğine ilişkin birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan tüm analizler büyük ve karmaşık değişkenler seti üzerinde durmuştur. Bu değişkenler, şirketin maliyet ve gelir yapısı, rekabetçi pozisyonu ve çevresi, girdi ve çıktı pazarlarındaki esnekliği ve kendisinin ve rakiplerinin fiyatlama stratejileri ve benzerleridir. Tüm bu değişkenler şirketlerin döviz kuru dalgalanmalarına karşı hassasiyetini belirlemede kullanılır. (Muller ve Verschoor, 2005)

Döviz kurunda meydana gelen değişmeler hem yurt içi hem de uluslararası şirketlerin cari ve gelecekteki dönemdeki nakit akımlarının oynaklığını artırmıştır. Nakit akımlarının volatilitesinin; sermaye maliyetini artırma, yatırım sermayesini düşürme ve şirket değerini azaltma gibi önemli etkileri mevcuttur.

İşletmelerin faaliyetlerini karlı bir şekilde sürdürebilmeleri ve şirket değerini artırabilmeleri döviz kuru değişmelerini tahmin etme ve beklenen gelişmelere göre pozisyon almaları gerekir. (Çelik, 2002: 26)

DÖVİZ KUR RİSKİ LİTERATÜRÜ

Geleneksel yaklaşım ve ekonomik analiz şirket değerinin döviz kuru hareketiyle ilgili olduğunu söyler. Yabancı para kur oranlarındaki değişimler şirket değerini etkileyebilir. Çünkü bunlar bir şirketin şimdiki ve gelecekteki nakit akımlarını doğrudan etkiler. Bu konu teorik çalışmalarla incelenmiştir.

Kur dalgalanmalarının şirket değerini nasıl etkilediğini analitik şekilde açıklayan pek çok yaklaşım bulunmaktadır. Yalnız burada öncelikle ifade edilmesi gereken şirket değerinin kur hareketlerine olan duyarlılığı, sadece belli bir zaman aralığına bağlı olarak tanımlanmış olmasıdır.

Shapiro (1975) iki ülke çerçevesinde bir oligopolistik şirketin kar maksimizasyonu stratejisini analiz etmiştir. Uluslararası bir şirketin yabancı para kur riskinin temel belirleyicilerinin yabancı satışların oranı, rekabetin yoğunluğu ve karşılaştığı yerel ve yabancı üretim faktörlerinin ikame derecesi olduğu sonucuna varmıştır.

Hodder (1982) ortaya koyduğu formülasyonda zimmi olarak döviz kurunun şirket değerini, fiyatlar üzerindeki etkisi aracılığıyla etkilediğini ortaya koymaktadır. Hodder şirketin döviz kuru riskine maruz kalmasının dört farklı unsurla açıklamıştır. Bu unsurlar; yerli fiyatlarla ilgili kısım, yabancı varlıklarla ilgili kısım, enflasyonla ilgili kısım ve yabancı para cinsinden borçlanma ile ilgili kısımlardır.

Cornell ve Shapiro (1983) ile Flood ve Lessard (1986) tarafından oluşturulan modeller finansal sezgi üzerine kurulmuştur. Ortaya konan fikir, bir şirketin değeri cari ve gelecekteki nakit akışlarının bugünkü değerine eşit olduğundan bir şirketin döviz kuru riskine maruz kalması, bu nakit akışları üzerindeki kur oynamalarının etkisine odaklanarak tahmin edilebilir olduğunu ortaya koymuşlardır.

Adler ve Dumas (1984) ise yaptıkları çalışmada şirketlerin olağan faaliyetlerinin gerçekleştirirken, üretim için gerekli olan girdi fiyatları, çıktı fiyatları ve talebin kur hareketlerinden etkileneceğini anlatırlar. Bu ilişkiyi şirket değeri ile döviz kuru değişimlerini regresyona tabi tutarak ilişkilendirmişlerdir.

Hekman (1985) ortaya koyduğu modelde kurumsal değerleme teorisi, bunun makro ekonomik bağlantıları ve döviz kuru oynamalarına ilişkin beklentiler teorisi bir araya getirilmiş; oluşturulan model yararlı sonuçlar ortaya koymuştur. Zira, model korunma (hedging) kararlarının ve yatırım finansmanı alternatiflerinin ne denli önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Flood ve Lessard'ın modeli daha sonra Booth ve Rotenberg (1990) tarafından geliştirilmiştir. Şirketin gerçek maliyet yapısı, şirketin iskonto oranı, nispi satın alma gücünde gözlenen sapmalar, arbitraja ilişkin ekonomik sinyallerle ilişkili işlem maliyetleri, hükümetler tarafından konan yasal düzenlemeler, bir şirketin döviz kuru riskine maruz kalmasında anahtar değişkenler olarak belirlenmiştir.

Correia, Perman ve Rees (1993) çalışmalarında bazı şirketlerin getirileri ile ulusal para değeri arasında negatif ilişki gözlenirken, diğerlerinde pozitif ilişki ve bazılarında da ilişkisiz olduğunu ortaya koymuşlardır (Chang vd. 2009:105). Bartov ve Bodnar (1993) bu ilişkiyi incelerken nispi olarak daha kolay test edilebilecek olan ihracat yapan şirketler ile döviz kuru değişmelerini, aynı nitelikte bir araya topladığı şirketlerden oluşturduğu bir örnek ile incelemiştir.

Bodnar ve Gentry (1993) çalışmalarında ise Japonya ve Kanada'da, ihracata yönelmiş endüstrilerin döviz kuru değişimlerine savunmasız kaldığını tespit ederken ABD'de bunun tersi bir sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmalarında hisse senedi getirileri ile döviz kuru arasındaki ilişki test edilerek aralarında negatif eğim olduğunu söylemişlerdir. Bu ilişki ithalat yapan şirketleri de hammadde temini ve yabancı para borç oranı açısından etkileyecektir. Sonuçta, şirketler satış miktarlarının ihracat boyutlarına göre döviz kuru değişmelerine maruz kalacaklardır.

Levi (1994) şirket değeri ile döviz kuru arasındaki ilişkiyi mikro ekonomik bakış açısıyla ele almış ve döviz kuru riskine maruz kalmayı, şirketin ekonomik ve finansal özelliklerine bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmasında bir şirketin döviz kurundaki değişikliklere karşı duyarlılığının doğrudan o mala karşı talebin esnekliğine ve elde ettiği kara bağlı olduğunu göstermiştir. Ayrıca döviz kuru oynamalarının etkisinin vergi oranı ve sermayenin fırsat maliyeti ile ters orantılı olduğunu ortaya koymuştur. (Muller ve Verschoor, 2005: 5)

Aynı kavramsal çerçeve içinde Allayannis (1996) bir ihraççı ile ithalatçının döviz kuru riskine maruz kalmasının simetrik olmadığını ortaya koymuş, bu farkın ihracatçının yabancı ülkelerdeki talebin esnekliğine karşı hassas iken ithalatçının yerli ülkedeki talebin esnekliğine karşı hassas olmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Allayannis ve Ihrig (2001) çalışmalarında değişken rekabetçi yapılar üzerine odaklanmışlar ve döviz kuru değişikliklerini şirketin getirilerini; şirketin ürünlerini sattığı piyasadaki rekabetçi yapı, ihracat payı ve endüstriyel yapı, ithalat payı ve ithal girdi pazarının rekabetçi yapısı ile ortaya koymuşlardır.

Tufano (1996) doğrudan döviz kuru riskiyle ilişkili olmayan ancak altın fiyatlarındaki değişikliklere altın madeni sahibi şirketlerin duyarlılığını ölçmeye çalışan çalışmasında, esnek üretim modeli varsayımı altında altın fiyatlarındaki oynaklık arttıkça gözlenen riske maruz kalmanın azaldığını ortaya koymuştur.

Stulz ve Williamson (2000) çalışmalarında gerçekleşen işlemlere bağlı olarak şirket değeri üzerinde döviz kuru hareketliliğinin toplam etkisini sözleşmeye dayanan açıklık, çevirme açıklığı ve rekabetçi açıklık olarak tanımlamıştır. (Muller ve Verschoor, 2005:3)

Marston (2001) bir endüstrideki rekabet düzeyinin bu endüstri içerisindeki şirketlerin yabancı para kur riski durumlarını etkilediğini öne sürmüştür. Bu yabancı para kur riski durumu, özellikle uluslararası şirketlerle ilgilidir. Çünkü bu şirketler mal ve hizmetlerini dışarıda satar veya üretirler. Gelirleri veya giderleri ile gerçekleşmemiş kazançları ve kayıpları çeşitli para birimleri şeklinde olabilir; böylece bu şirketler, kendi para birimlerine çevrildiğinde belirsiz olacak karlarla karşılaşırlar.

Pek çok ampirik çalışma yabancı para kur durumu ve şirket değeri arasındaki ilişki üstüne çalışırken bunların sonuçları karmaşıktır. Jorion (1990, 1991), Bartov ve Bodnar (1994) ve Choi ve Prasad (1995) Amerikan şirket verilerini kullanarak Loudon (1993) ve Khoo (1994) Avustralya şirket verilerini kullanarak şirket değerlerinin kur oranı hareketlerine karşı duyarlı olduğunu bulmuşlardır (Muller ve Verschoor, 2005: 9). Amihud (1993) çalışmasında, 1982-1988 dönemi için 32 büyük Amerikan ihracat şirketi için döviz kuru riskine maruz kalmaya ilişkin belirgin kanıt bulamamıştır. İlgili çalışmada regresyon sonuçları, örneklem için döviz kurundaki eş zamanlı değişikliklerin normalüstü hisse senedi getirilerini açıklamada küçük bir güce sahip olduğunu göstermiştir (Muller ve Verschoor, 2005: 8). Diğer çalışmalarda ise Booth ve Rotenberg (1990) Kanada şirket verilerini kullanarak ve He ile Ng (1998) Japon şirket verilerini kullanarak yabancı para kur riskinin şirket değerini etkilediğine dair bazı kanıtlar bulmuşlardır. Williamson (2001) tarafından daha yakın bir zamanda yapılan bir çalışma, Amerikan ve Japon otomobil şirketleri arasında kur riski için önemli durumları tespit etmiştir.

Jorion (1990,1991), Amerikan uluslararası şirketleri üzerindeki yabancı para kur etkisini araştırmak için arbitraj fiyatlama modelini kullanmıştır. Kur oranları ile şirket değeri arasında bir ilişki olduğuna dair bir kanıt bulamamıştır ve Amerikan yatırımcılarının kur riskini karşılamak üzere bir prime ihtiyaçları olmadığı sonucuna varmıştır. Özellikle yurtdışı satışları çok fazla olan şirketlerin en fazla döviz kuru riskine maruz kaldığını ortaya koymuştur. Buna rağmen daha önce ifade edildiği gibi Jorion ihracat şirketlerinin kazançları ile dolar kurunda meydana gelen yüzdesel değişmeyi anlamlı bir şekilde açıklamakta başarısız olmuştur.

Dumas ve Solnik (1995), uluslararası sermaye varlıklarını fiyatlama modelinin (international capital asset pricing model – CAPM) koşullu versiyonunu kullanarak para riskinin fiyatının belirgin olduğuna ilişkin ampirik kanıt bulmuşlardır. De Santis ve Gerard (1997), uluslararası CAPM testlerinde yabancı para kur riskinin dahil olması için güçlü destek bulmuşlardır. Almanya, İngiltere ve Amerika için hisse senedi endekslerini analiz ederek, geliştirilen parametrik yaklaşımı kullanmışlardır. Bu bulguların doğrudan bir sonucu, sadece piyasa riskini içeren uluslararası mal fiyatlama modellerinin açıklayıcı olmadığıdır.

Jorion gibi Bodnar ve Gentry (1993) ile Choi ve Prasad (1995) da uluslararası Amerikan şirketlerinin değeri üzerindeki kur oranı etkisinin çok az kanıtına ulaşmışlar ve uyguladıkları testler ile yalnızca 61 şirketin (test edilen 409 Amerikan uluslararası şirket arasından) 0.10 düzeyinde, belirgin kur riski duyarlılığına sahip olduğunu bulmuşlardır. Bartov ve Bodnar (1996) çalışmalarıyla önceki araştırmaların örneklem biçimini eleştirirler ve onlara göre şirketlerin yüksek miktarlarda yurtdışı satışları varsa yüksek miktarlarda yurtdışı alımları vardır demektir. Böyle bir örneklem bir araya getirildiğinde dolar kurunun etkisi net gelirleri üzerine etkisini yüzde beşten fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Örneklem sayısını sınırladıklarında ise şirketlerin kazançları ve kayıpları ile doların değeri arasında negatif ilişki bulmuşlardır. Analizleri dolar değeri ile gecikmeli değerleri yerleştirdiklerinde anlamlı sonuçlara ulaşmışlardır. Bütünsel olarak değerlendirildiğinde bazı şirketlerin kazançları ile döviz kuru oranıyla anlamlı bir ilişki olduğu görülürken diğer bazı çalışmalarda bunun tersi yönünde sonuçlara rastlanmaktadır. Toplam satışları içinde yurtdışı satışları en fazla payı alıyorsa getiri ile döviz kuru arasında tam bir ilişki olduğu görülmektedir.

Raymond ve Edword (1996) çalışmalarında döviz kuru ile ihracat yapan şirketlerin oluşturduğu portföyün getirisi arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. İngiltere üzerine yaptıkları analiz ile ABD üzerine yapılan çalışmaları karşılaştırarak aralarındaki farklılığı İngiltere'nin ABD'ye göre daha açık liberal politikalar uygulamasından kaynaklandığını tespit etmişlerdir.

Bugüne kadarki en başarılı çalışma Williamson (2001) tarafından yapılan çalışma olarak görülmektedir. Amerikan ve Japon otomobil üreticilerinin küçük bir örneklemini sınamış ve kur riskine karşı belirgin korunmasızlıklarını belgelemiştir. Otomobil endüstrisinin rekabetçi yapısındaki değişimlere bağlı olan zamanla değişen (time-varying) kur oranı korunmasızlığının kanıtını da bulmuştur.

Teorik beklentilerin tersine döviz kuru riski ile ilgili ampirik çalışmalar birbiriyle çelişen ve karmaşık sonuçlar ortaya koymaktadır. Bazı çalışmalar döviz kuruyla ABD hisse senedi getirileri arasında zayıf bir ilişki oraya koyarken, açık ekonomiler üzerine yapılan çalışmalar daha belirgin sonuçlar vermektedir. Bununla birlikte döviz kuru riskinin piyasa değeri üzerindeki ölçülebilir etkisini ortaya koymadaki zorluklardan birisi; şirketlerin bu riskin farkında olmaları ve korunma (hedging) yoluyla bu riski elemine etmeleridir.

Tüm bu çalışmalar döviz kuru değişikliklerini şirket değeri üzerindeki etkisini çok çeşitli değişkenlere bağlı olarak açıklamaya çalışmışlardır. Ancak bu değişkenlerin hangilerinin etkileri daha iyi açıkladığı konusunda fikir birliği olmadığı gibi şirket değeri üzerindeki tüm etkileri bir araya getirerek açıklayacak tek bir modeli ortaya koymakta zor görülmektedir.(Muller ve Verschoor, 2005) Teori, şirket değeri ve kur oranı durumu arasında önemli bir bağlantı öngörürken ampirik kanıt zayıftır.

DÖVİZ KURU RİSKİNİN İMKB OTOMOTİV SEKTÖRÜ ŞİRKETLERİNİN PİYASA FİYATLARINA ETKİSİ

Yapılan bu çalışmada Türkiye'deki otomotiv sektöründe bulunan şirketlerin piyasa değerinde döviz kur riskinin etkisi araştırılmaya çalışılmıştır. Otomotiv sektörünün seçilmesinde bu sektörün dışa bağımlılığı ve hammadde ve ürün olarak yurtdışı işlemlerin fazla olması etkili olmuştur. Aynı zamanda otomotiv sektörünün dünya ekonomilerindeki lokomotif sektör olma özelliği, ekonominin diğer sektörleri ile olan organik ilişkisine bağlı olması, demir-çelik, petrokimya, lastik, elektrik-elektronik gibi sektörlerdeki teknolojik gelişmelerin sürükleyicisi olması ve turizm, alt yapı, inşaat, ulaştırma ve tarım sektörlerinin gereksinim duyduğu her çeşit motorlu araç sektör ürünlerini sağlaması nedeniyle otomotiv sektöründeki değişimler ekonominin tümünü yakından etkilemektedir.

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, şirket piyasa değeri ile net döviz pozisyonu arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu çerçevede araştırma konusunu, halka açık Türk Otomotiv Sanayi oluşturmaktadır. Araştırma konusu şirketleri Anadolu Isuzu, Doğuş, Ford, Karsan, Otokar ve Türk Traktör oluşturmaktadır. Çalışmamızda 2004–2008 yıllarına ait üçer aylık veriler kullanılmıştır. Araştırmada ham veriler kullanılarak iki değişken arasındaki anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı test edilmiştir.

Araştırma Modeli ve Uygulama

Buna yönelik olarak en eski ve en bilinen yöntem olan, 1900 yılında Karl Pearson tarafından geliştirilen Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Buna göre iki değişken arasında doğrusal korelasyonu belirleyen katsayı $-1 \leq \tau \leq 1$ arasındadır. $\tau = -1$ yada $\tau = +1$ olması iki değişken arasında korelasyonun mükemmel olduğunu ifade etmektedir. $\tau = 0$ ise iki değişkenin arasında doğrusal bir korelasyonun olmadığını gösterir.

Araştırma yöntemimizin ikinci kısmında panel veri analizi kullanılmıştır. Literatürde Panel Veri yöntemi belirli kesit (cross section) gözlemlerin belli bir zaman dönemi içinde bir araya getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle panel veri kesit analizi ile zaman serisi analizini bir araya getirir. Dolayısıyla kısa zaman serisi veya yetersiz kesit gözlemin olduğu durumda ekonometrik analizin yapılmasını olanaklı kılar.

Panel veri ile yapılan regresyonlarda kullanılan iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; Sabit Etkiler Modeli (Fixed Effects Model, FEM) ve Rassal Etkiler Modeli (Random Effects Model, REM)' dir. Panel veri ile tahminde kullanılan en basit modellerden birisi Sabit Etkiler Modeli'dir. FEM'inde, birimlerin davranışlarındaki farklılıklar sabit terimdeki farklılıklarla ortaya konulmaya çalışılır. Ancak eğim katsayılarının sabit olduğu varsayılır. Bu modelde sabit terim grup-spesifik sabit terim olarak adlandırılır. Buradaki sabit nitelemesi katsayının birimlere göre değişebileceğini, ancak zamana göre sabit olduğunu ifade eder. FEM'inde gözlenemeyen bireysel etkilerin modelde yer alan açıklayıcı değişkenlerle ilişkili olduğu kabul edilir. FEM'inde kabul edildiğinin aksine bireysel etkiler eğer modelde yer alan açıklayıcı değişkenler ilgili değilse, birimlere özgü sabit terimlerin; birimlere göre rassal olarak dağıldığının varsayılması ve ona göre modelleme yapılması daha uygun olmaktadır. REM' ini tahmin etmekte kullanılan etkin tahmin yöntemi Genelleştirilmiş En Küçük Kareler (GLS) yöntemidir. Eğer panel veride yer alan kesit birimi sayısı(n) fazla ve zaman dönemi (G) de kısa ise, REM, FEM'ine göre daha etkin tahminler sağlar. Öte yandan, n sayısı büyük ve G de azsa, iki tahmin sonuçları arasında çok az farklılık beklenmekte ve FEM daha çok tercih edilmektedir. Bununla birlikte, n sayısı az ve G de fazla ise, iki tahmin sonuçları arasında belirgin farklılık beklenmektedir. Bu durumda kesit birimlerinin büyük örnekten rassal olarak çekildiğine inanılıyorsa REM, değilse FEM daha uygun model olarak değerlendirilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003:71-73).

Bu bilgiler çevresinde elde ettiğimiz sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Araştırama hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir.

Hipotez Testi:

H_0 : Piyasa Değeri ile Net Döviz Pozisyonu arasında ilişki yoktur.

H_1 : Piyasa Değeri ile Net Döviz Pozisyonu arasında ilişki vardır.

Hipotezlerin istatistiksel gösterimleri ise :

$H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$ şeklindedir.

SONUÇ

Geleneksel yaklaşım döviz kur riski oranındaki değişimin -şirketin şimdiki ve gelecekteki nakit akımlarını doğrudan etkilediği için- şirket değerini etkilediğini söylemektedir. Literatürde birçok çalışmada döviz kur riski ile şirket değeri arasında ilişki çeşitli yöntemlerle incelenmiştir. Buna karşılık elde edilen sonuçlara göre döviz kur riski ile şirket değeri arasındaki ilişkinin yönü hakkında net bir sonuca ulaşılamadığı görülmektedir. Dolayısıyla yaptığımız analizde değişkenler arasındaki ilişkinin yönü hakkında net bir beklentimiz yoktur.

Bu aşamada analiz konusu olarak Türkiye'deki otomotiv sektörü seçilmiştir. Bu sektörün seçilmesinde; sektörün dışa bağımlılığı etkili olmuştur.

Analizin uygulama aşamasında ilk olarak pearson korelasyon katsayısı kullanılırken ikinci aşamada panel veri yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1 ve Tablo 2'de özetlenmiştir

Tablo 1'den görüleceği üzere, genel olarak, Türk Otomotiv Sanayi içerisinde yer alan şirketlerin piyasa değerleriyle net döviz pozisyonları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Tek istisna Anadolu Isuzi Şirketinde görülmektedir. Ancak bu şirketinde ilişki derecesi zayıftır. Dolayısıyla yaptığımız genellemeyi etkileme derecesi sınırlı kalmaktadır. Elde ettiğimiz bu sonuç literatürdeki araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Tablo 1: Piyasa Değeri (pd) ve Net Döviz Pozisyonu (fx) Arasındaki Anlamlılık Testi

	Anlamlık Testi	Korelasyon Katsayısı	Yorum
Anadolu Isuzu	.532(*)	.016(*)	Doğrusal Zayıf Bir İlişki Vardır.
Doğuş	.286	.221	Bir İlişki Yoktur.
Ford	.056	.815	Bir İlişki Yoktur
Karsan	.401	.080	Bir İlişki Yoktur
Otokar	.131	.581	Bir İlişki Yoktur
Türk Traktör	.031	.895	Bir İlişki Yoktur

Benzer sonuç veri zarflama analizi yönteminde de görülmektedir. Bu yönteme göre elde etiğimiz regresyon denklemi aşağıdaki gibidir. Tablo 2 ise analiz değişkenlerinin probilite değerlerini göstermektedir.

$$X_1 = -1794096 - 0.001882\ X_2$$
$$\text{st } (0.004192)$$

Tablo 2: Panel Veri Analizi

Bağımlı değişken	X_1 (piyasa değeri)	
Sabit değişken	C	
Bağımsız değişken	X_2 (net yabancı para pozisyonu)	0.6544 prob. değeri

Buna göre Prob. değeri (0.6544) %5'den büyük olduğundan X_1 (piyasa değeri) ile X_2 (net yabancı para pozisyonu) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yer alan Jorion (1990, 1991), Bartov ve Bodnar (1994), Choi ve Prasad (1995), Loudon (1993), Khoo (1994), Amihud (1993), Booth ve Rotenberg (1990) ve Williamson (2001) çalışmalarıyla benzer sonuçlar göstermektedir.

KAYNAKÇA

1. ADLER, M. ve DUMAS, B. (1984). "*Exposure to Currency Risk: Definition and Measurement"*, **Financial Management,** 13: 41-50.

2. ALLAYANNIS, G. (1996). "*Exchange Rate Exposure Revisited*", **Working Paper**, Darden Graduate School of Business, The University of Virginia, 1-39.

3. ALLAYANNIS, G., IHRIG, J. ve WESTON, J.P. (2001). "*Exchange Rate Hedging: Financial Versus Operating Strategies"*,**American Economic Review** , 91: 391-395.

4. BARTOV, E., BODNAR, G.M. (1994). *"Firm Valuation, Earnings Expectations, and the Exchange Rate Exposure Effect"*, **Journal of Finance**, 49: 1755-1785.

5. BARTOV, E., BODNAR, G.M. ve KAUL, A. (1996). *"Exchange Rate Variability and the Riskiness of U.S. Multinational Firms:Evidence from the Breakdown of the Bretton Woods System"*, **Journal of Financial Economics,** 42: 105-132.

6. BODNAR, G. ve GENTRY, W. M. (1993). *"Exchange Rate Exposure and Industry Gharacteristics; Evidence from Canada, Japan and the USA"*, **Journal of International Money and Finance,** 12: 29-45.

7. BOOTH, L. ve ROTENBERG, W. (1990). *"Assessing Foreign Exchange Exposure: Theory and Application Using Canadian Firms"*, **Journal of International Financial Management and Accounting**, 2: 1-22.

8. CHANG, H-L., SU, C-W. ve LAI, Y-C. (2009). *"Asymmetric Price Transmissions between the Exchange Rate and Stock Market in Vietnam"*, **International Research Journal of Finance and Economics**, 23: 104-113.

9. CHOI, J.J. ve PRASAD, A.M. (1995). "*Exchange Risk Sensitivity and Its Determinants: A Firm and Industry Analysis of U.S. Multinationals*", **Financial Management,** 24: 77-88.

10. CORNELL, B. ve SHAPIRO, A. (1983). *"Managing Exchange Risks"*, **Midland Corporate Finance Journal**, 1: 16-31.

11. ÇELİK, O. (2002). **Kur Değişim Etkilerinin Muhasebeleştirilmesi**. Ankara: Turhan.

12. DE SANTIS, G. ve GERARD, B. (1997). *"International Asset Pricing and Portfolio Diversification with Time-Varying Risk."* **Journal of Finance**, 52: 1881-1912.

13. DONNELLY, R. ve SHEEHY, E. (1996). *"The Share Price Reaction of U.K. Exporters to Exchange Rate Movements: An Empirical Study"*, **Journal of International Business Studies**, 27: 157-165.

14. DUMAS, B. ve SOLNIK, B. (1995). "*The World Price of Foreign Exchange Risk*", **Journal of Finance**, 50: 445-479.

15. FLOOD E. JR. ve LESSARD, D.R. (1986). *"On the Measurement of Operating Exposure to Exchange Rates: A Conceptual Approach"*, **Financial Management**, 15: 25-36.

16. HE, J. ve NG, L.K. (1998). "*The Foreign Exchange Exposure Of Japanese Multinational Corporations*", **Journal of Finance**, 53: 733-753.

17. HEKMAN, C.R. (1985). *"A Financial Model of Foreign Exchange Exposure"*, **Journal of International Business Studies**, 41: 83-99.

18. HODDER, J.E. (1982). *"Exposure to Exchange Rate Movements"*, **Journal of International Economics**, 13: 375-386.

19. JORION, P. (1990). *"The Exchange Rate Exposure of US Multinationals"*, **Journal of Business**, 63: 331-345.

20. JORION, P. (1991). *"The Pricing of Exchange Rate Risk in the Stock Market"*, **Journal of Financial and Quantitative Analysis**, 26: 363-376.

21. LOUDON, G. (1993). *"The Foreign Exchange Operating Exposure of Australian Stocks"*, **Accounting and Finance,** 32: 19-32.

22. MARSTON, R.C., (2001). *"The Effects of Industry Structure on Economic Exposure"*, **Journal of International Money and Finance**, 20: 149-164.

23. MULLER, A. ve VERSCHOOR, W.F.C. (2006). "*Foreign Exchange Risk Exposure: Survey and Suggestions"*, **Journal of Multinational Financial Management**, 16: 385-410.

24. ÖNAL Y. B., DOĞANLAR, M. ve CANBAŞ, S. (2002). *"Döviz Kuru Riskinin Özel Türk Bankalarının Hisse Senedi Fiyatlarına Etkisinin Araştırılması"*, **İMKB Dergisi**, 6: 17-34.

25. ÖZER, M. ve BİÇERLİ, K. (2003). *"Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi"*, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3: 55-82.

26. SHAPIRO, A.C. (1975). *"Exchange Rate Changes, Inflation and the Value of Multinational Corporations"*, **Journal of Finance**, 30: 485-502.

27. TUFANO, P. (1996). "*Who Manages Risk? An Empirical Examination of Risk Management Practices in the Gold Mining Industry*", **Journal of Finance**, 51: 1097-1137.

28. WILLIAMSON, R.G. (2001). *"Exchange Rate Exposure and Competition: Evidence from the Automotive Industry"*, **Journal of Financial Economics**, 59: 441-475.

EK 1- SPSS Sonuçları

Correlations			
		kpd	kfx
kpd	Pearson Correlation	1	.401
	Sig. (2-tailed)		.080
	N	20	20
kfx	Pearson Correlation	.401	1
	Sig. (2-tailed)	.080	
	N	20	20
Karsan için ilişki yoktur.			

Correlations			
		dpd	dfx
dpd	Pearson Correlation	1	.286
	Sig. (2-tailed)		.221
	N	20	20
dfx	Pearson Correlation	.286	1
	Sig. (2-tailed)	.221	
	N	20	20
Doğuş oto için ilişki yoktur.			

Correlations			
		fpd	ffx
fpd	Pearson Correlation	1	.056
	Sig. (2-tailed)		.815
	N	20	20
ffx	Pearson Correlation	.056	1
	Sig. (2-tailed)	.815	
	N	20	20
Ford oto için ilişki yoktur.			

Correlations			
		apd	afx
apd	Pearson Correlation	1	.532(*)
	Sig. (2-tailed)		.016
	N	20	20
afx	Pearson Correlation	.532(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.016	
	N	20	20
Anadolu Isuzu için ilişki vardır.			

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations			
		opd	ofx
opd	Pearson Correlation	1	.131
	Sig. (2-tailed)		.581
	N	20	20
ofx	Pearson Correlation	.131	1
	Sig. (2-tailed)	.581	
	N	20	20
Otokar için ilişki yoktur.			

Correlations			
		tpd	tfx
tpd	Pearson Correlation	1	.031
	Sig. (2-tailed)		.895
	N	20	20
tfx	Pearson Correlation	.031	1
	Sig. (2-tailed)	.895	
	N	20	20
Türk Traktör için ilişki yoktur.			

EK 2 – Panel Veri Sonuçları

Dependent Variable: X1				
Method: Panel Least Squares				
Date: 04/18/09 Time: 09:27				
Sample: 2003Q1 2008Q4				
Cross-sections included: 5				
Total panel (balanced) observations: 120				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X2	-0.001882	0.004192	-0.448800	0.6544
C	-1794096.	5567541.	-0.322242	0.7479
	Effects Specification			
Cross-section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.249065	Mean dependent var		-3427091.
Adjusted R-squared	0.216130	S.D. dependent var		52139727
S.E. of regression	46162662	Akaike info criterion		38.18195
Sum squared resid	2.43E+17	Schwarz criterion		38.32132
Log likelihood	-2284.917	F-statistic		7.562167
Durbin-Watson stat	1.496553	Prob(F-statistic)		0.000004

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı 26 Nisan 2010

XIX. Yüzyılda Adıyaman'da Sosyo-Ekonomik Yapı

Ramazan Arslan*

Özet: XIX. Yüzyılda Hısnımansûr olarak bilinen Adıyaman, günümüzde, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan bir ildir. Adıyaman, Osmanlı yönetimine geçinceye kadar birçok uygarlıklara ev sahipliği yapmıştır. Yavuz Sultan Selim tarafından 1515'te kesin olarak Osmanlı topraklarına katılmıştır. Adıyaman'da Osmanlı geleneksel aile yapısı; toplumsal yaşam tarzı olarak görülmektedir. Müslüman ve Hıristiyan olmak üzere iki farklı ulusun yaşadığı Adıyaman'da vakıf, medrese, cami gibi kurumlar yanında her iki ulusa ait eğitim kurumları da etkinlik göstermiştir. Adıyaman'da halkın esas geçim kaynağı tarım ve hayvancılıktır. XIX. Yüzyılda bir kaza statüsünde bulunan Adıyaman'da, iç tüketime ve kendi kendine yeterlilik esasına dayalı bir ekonomik yapıdan söz etmek olanaklıdır. Söz konusu dönemde bölgenin coğrafyasına uygun tarım ürünleri yetiştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Adıyaman, Hısnımansûr, Toplumsal Yapı, Ekonomik Yapı, Sosyo- Ekonomik Yapı.

The Social and Economical Sıtuatıon of Adıyaman in 19th Century

Abstract: Adıyaman, which was called Hısnımansûr in the 19th Century is currently a province which takes place in Southeastern Anatolia Region. Adıyaman hosted many civilizations until the Ottoman Administration. It was added finally to the Ottoman lands in 1515 by Yavuz Sultan Selim. Adıyaman has Ottoman traditional family structure as its social life style. In Adıyaman where two different nations live namely Muslims and Christians, education institutions belonging to each two nations also operated in addition to organizations such as foundations, madrasahs, mosques. The principal means of living is agriculture and animal husbandry. In Adıyaman , which was in status of being a county in the 19th Century, it is possible to mention about an economic structure based on domestic consumption and self-sufficiency. During said period, agriculture products that are in line with geography of region were cultivated.

Keywords: Adıyaman, Hısnımansûr,Social Structure, Economic Structure, Socio-Economic Structure

Giriş

Günümüzde Güneydoğu Anadolu bölgesinde yer alan Adıyaman ilinin adı XIX. Yüzyılda Hısnımansûr olarak geçmektedir. Bu konuda birçok rivayet olmakla beraber bunlardan en kuvvetli olanı, bu ismin Abbasi Halifesi Ca'fer el- Mansûr'dan geldiğidir. Adıyaman'ın tarihte birçok medeniyetlere ev sahipliği yapmış olması, bizi bu konuda araştırma yapmaya sevk etmiştir. Bu çalışmanın amacı; Adıyaman ilinin XIX. Yüzyıldaki sosyo ekonomik yapısını ortaya koymak ve günümüz Adıyaman'ın tarihî geçmişinin gün yüzüne çıkartılmasına katkı sağlamaktır.

Bilindiği gibi Osmanlı araştırmalarına kaynaklık eden doküman Osmanlı Arşivi'dir. Bu arşivde bulunan belgelerden, Osmanlı Devleti'nin siyasî, iktisadî, toplumsal vb. konulara ait orijinal bilgiler elde etmek mümkündür. Bu çalışmada, birincil kaynak niteliğinde olan belge ve kataloglardan yararlanmak için arşiv çalışmasına ağırlık verilmiştir. Söz konusu bu belgelerden evkaf defterleri (EV), Mektûbî Kalemi Defterleri (ML.MKT), Yıllıklar, Yıldız Perakende Evrakı Umum Vilâyetler Tahriratı (Y.PRK.UM), Evâmiri-i Maliye Kalemi Defterleri (ML.EVM), Sdaret Mektûbî Kalemi Umum Vilâyet Yazışma (A.MKT.UM) birkaçıdır. Arşiv belgelerinde konumuzla ilgili elde edilen istatistikî bilgiler tarafımızdan derlenip yorumlanmıştır. Çalışma yöntemi olarak arşiv kaynaklarının benimsenmesi, kütüphane araştırmasına olan gereği ortadan kaldırmayacağı için ayrıca kütüphane araştırmasına da büyük ölçüde ağırlık verilmiştir.

Bu çalışmada öncelikle, konu bütünlüğünü sağlamak amacıyla Adıyaman tarihine genel bir bakış yapılacak, daha sonra da Adıyaman ilinin XIX. Yüzyıldaki sosyo- ekonomik yapısı üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

1. ADIYAMAN'IN TARİHİNE GENEL BİR BAKIŞ

* Yrd.Doç.Dr., Bartın Üniv. İİBF

Adıyaman, Güneydoğu Toroslar'ın Malatya dağları adı verilen kesiminin güney eteklerinde, deniz seviyesinden 725 m. yükseklikte kurulmuş ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde yer alan bir ildir. Adıyaman'ın eski adı Hısnımansûr'dur. "Hısn", kale korunacak yer anlamına gelmektedir (Battuta, 2004:376). Evliya Çelebi, bu kalenin küçük ama oldukça zorlu bir kale olduğunu, Mısır halifelerinin, sürgün edecekleri kimseleri buraya sürüp hapsettiklerini belirtir (Çelebi, 1976:827). Kaynaklarda, VII. yüzyılda buraya gelen Emevi kumandanlarından Kays kabilesine mensup Mansûr b. Ca'vene'ye referansla buraya bu ismin verildiği dile getirilmiş olsa da başka bir söylentiye göre de bu isim Abbâsi Halifesi Ebû Ca'fer el- Mansûr'un adından gelmektedir. Adıyaman ismi ise Cumhuriyet'ten sonra verilmiş olup kaynağı hakkında bir kayda rastlanamamıştır (Halaçoğlu, 1988:377) ; (Uzunçarşılı, ty,:276). Helmuth Von Moltke; anısında "Adıyaman'a Kürtler buraya Hassunmanna ya da Hesnmansur diyorlar" demektedir (Işık, 1998:66).

Bölgede yapılan kazılardan, Adıyaman ve çevresinin sırasıyla Hitit, Hurri, Mitanni, Kummuh, Âsur, Pers, Kommagene krallıkları ile Roma ve Bizans Egemenliğine girdiği anlaşılmaktadır (Halaçoğlu, 1988:377). (Uzunçarşılı, ty:276).

Şehir, Osmanlı yönetimine kadar Moğol, Akkoyunlu, Dulkadir Beyliği ve Memlüklü yönetiminde kaldı. Osmanlı Egemenliğine ilk girişi I. Bayezid devrinde olmakla birlikte Yavuz Sultan Selim tarafından 1515'te Diyarbakır'ın fethi sırasında kesin olarak Osmanlı topraklarına katıldı. (Ma'muretülaziz Yıllığı, 1301/1883:115-122; (Uzunçarşılı, ty,:276).

2. XIX. YÜZYILDA ADIYAMAN'DA TOPLUMSAL YAŞAM

Adıyaman ilinin XIX. Yüzyıldaki toplumsal yaşamına ilişkin bilgileri **şer'iyye sicillerinde** (Osmanlı Devleti'nin tarihî, hukukî, iktisadî, ticarî ve sosyal yapısıyla ilgili **veri sicilleri**nde) elde etmek olanaklıdır. Söz konusu dönemde toplumsal yaşamda yer alan kişilerin künyesi belirtilirken oğlu kelimesinin karşılığı olarak; Müslümanlarda "ibn", "bin" kullanılırken, Müslüman olmayanlarda "veled-i" kelimesi kullanılmıştır. Kürt topluluğundan söz edilirken isimlerinin sonuna Amo, Hamo, Oso, gibi "o" harfinin sıklıkla eklendiği görülmektedir. Devlet memuru, din adamı gibi yüksek düzeyden insanlar için "efendi", bölgenin köklü ailelerinden gelen insanlar için "zade" unvanı kullanılmıştır. Alt düzey halk kitlesi için herhangi bir unvanın kullanılmadığını, sadece isimlerinin söylendiğini görüyoruz (Kanadıkırık:116). Bu başlık altında öncelikle aile bölümüne değinilecek; evlenmeler, boşanmalar, miras konuları ele alınacaktır. Suç ve cezalar bölümünde o dönemde mahkemeye aktarılan ve suç oluşturan eylemler ve bu eylemlerin mahkemece verilen cezalarına yer verilecektir. Daha sonra, toplumsal yaşamda önemli bir yeri olan kurum ve kurumlardan söz edilecektir.

2.1. Aile

Toplumu oluşturan kurumların başında aile gelir. Osmanlı Devleti'nde toplumun en küçük parçası olan ailenin yapısı genel olarak İslâm dininin kurallarına göre şekillenmiştir (Karaman, 1992:385–390). Aile denilince ana- baba, çocuklar ve eşlerin iki taraflı kan akrabaları anlaşılmaktadır. Böylece toplumsal birlikten söz etmek olanaklı olmaktadır. Adıyaman ve yöresine bakıldığında burada da geleneksel aile yapısının korunduğu görülmektedir.

Konuyla ilgili 135 belge üzerinde yapılan incelemede, Adıyaman'da evliliklerin Müslümanlar arasında tek eşlilik olarak meydana geldiği görülmüştür. Çok eşlilik durumlarına sadece 4 belgede rastlanmaktadır. Bu dört belgede görülen evliliklerin tamamı iki eşliliktir. Bu iki eşlilik evlenmeleri ise Adıyaman şehir merkezinde değil, köylerinde meydana gelmiştir. XIX. Yüzyılda bir kaza olan Adıyaman'da mahkemeye aktarılan boşanma davalarına pek rastlanmamaktadır. Sadece iki belgede boşanma olayı vardır. Bu da kadının isteği üzerine resmî olarak gerçekleşmiştir (Kanadıkırık:185–186).

Osmanlı Devleti'nde nikâh, miras bölüşümü, vasiyetler gibi bütün yasal işlemler kadılar(mahkeme başkanları) tarafından yerine getirilirdi (Uzunçarşılı İ. H., 1988:109). Adıyaman'da miras konusundaki işlemlerde de aynı hukuk kuralları geçerli olmuştur. Örnek olarak, Adıyaman'ın Kab Cami Mahallesi sakinlerinden 25 gün önce ölen İlk Derece (Asliye) Mahkemesi İcrâ Mübaşiri Hasan Efendinin dul eşi Emine ve doğacak çocuğu ile eski eşinden olan küçük oğlu Ebuzer'e düşen miras 16 paydır. Bu 16 payın 2 payı dul eşi Emine'ye, 7'şer paydan toplam 14 pay ise Ebuzer ile doğacak çocuğa ait olup, Ebuzer'in halası ve vasîsi Hatice'nin isteği üzerine kayda geçirilip, paylaşılmıştır. (Kanadıkırık:139–141).

2.2. Suç ve Cezalar

XIX. Yüzyılda Adıyaman ve çevresinde meydana gelen toplumsal olayların ortaya konulmasında, mahkemeye aktarılan genel veri sicili kayıtları dikkate alınmıştır. 15 Ağustos 1296/1879 tarihli şifreli telgraf ile, 1293/1876 yılında il içinde ne kadar adam öldürme ve hırsızlık gibi olay meydana gelmiş ise çeşitleri, cinsleri ve yılları istenmiştir. Bunun üzerine hazırlanan cetvelde 264 olay meydana geldiği görülmüştür. Bunlardan 54 adam öldürme, 108 gasp, 60 hırsızlık, 11 yol kesme, 3 çocuk kaçırma 2 organ kesme, 1 boğma olayı meydana gelmiştir. Adam öldürme suçuna 3 yıl ve idam cezası, gasp olaylarına 3 yıl ile 15 yıl arasında hüküm giyme ile 15 yıl kürek çekme cezası, çalma (hırsızlık) olaylarına 3, 18 ve ömür boyu kürek çekme cezası ile idam cezası, yol kesme cezası olarak da 3 yıl hüküm giyme kararı verildiği belirlenmiş, suçun niteliğine göre ceza verilmiştir (BOA, Y.PRK. UM 4/10, 1296/1879:9). 1293/1876 tarihinde meydana gelen olaylar değerlendirildiğinde bu olayların belirli noktalarda toplandığı görülür. En çok gasp olayları dikkat çekmektedir. İkinci sırada hırsızlık olayları gelmektedir. Öte yandan işlenen suçlara karşılık verilen cezalar da farklılık göstermiştir. Örneğin Adam öldürme olayında birisine idam cezası verilirken bir diğerine 3 yıl gibi çok düşük bir ceza da verilebilmiştir. Görünüşte çok da adil olmayan bir durum gibi görünüyor ise de konuyu o günün şartlarına ve belgelerin diline göre değerlendirmek gerekmektedir.

Adıyaman'ın XIX. Yüzyıldaki gündelik yaşam biçimine gelince, gündelik kullanılan alet ve araçlar, yaşam tarzları konusunda bize bilgi verebilmektedir. Bu noktada Bırakıt kayıtları, Adıyaman ve yöresindeki halkın sade bir hayat yaşadığını göstermektedir. Adıyaman ve çevresinde halk, gündelik olarak yatak, yastık, halı, yorgan, kilim, hurç gibi eşyalar; çaydanlık, cezve, bardak, fincan gibi mutfak eşyaları; çorap, çizme, aba, palto gibi giysiler; kürek, kazma, orak, halat gibi tarım aletleri kullanmıştır. (Kanadıkırık:185–186). Gündelik olarak kullanılan bu eşyalar, söz konusu dönemde yaşayan insanların zorunlu gereksinimleri arasında değerlendirilebilir.

2.3. Vakıflar

Osmanlı Devleti, bilimsel kurumlarında olduğu gibi hemen ele geçirmenin ardından toplumsal kurumlarını da kurmaya başlamıştır. (Uzunçarşılı İ. , ty:542). Sözlükte "tutmak", "durdurmak", "bağlamak (Çağatay, 2006:46) "hapsetmek" veya "alıkoymak" olan vakfın yasal anlamı; "bir şeyin mülkiyetinin sürekli olmak üzere kamu yararına sunulmasıdır" şeklinde belirtilmektedir (Akgündüz, 1996:76); (Berki A. H., 1962:9). Vakıf, aynı zamanda, bireylerin yardımseverlik isteklerini, ölümlerinden sonra da devam ettirebilecek bir sistemdir (Kunter, 2006:103–104). Osmanlı uygulamasında, vakıf muamelesinin kurulması için genellikle "vakıftır, sebildir, sebil içindir, vakfettim" gibi açık ifadeler kullanılmıştır (Akgündüz, 1996:115).

Kutsal Göçün(hicretin) birinci yüzyılından başlayarak İslâm dünyasında vakıflar kurulmasına başlandığını görüyoruz (Köprülü, 2006:1). Vakıflar yalnız tapınak tesis eden kurumlar değildir (Berki Ş., 1990:47). Ekonomik açıdan vakıflar, para ve mal-mülk işletilmesi, servetin etkisiz ve verimsiz kalmasını önleyici bir girişimdir. Bu yönüyle vakfın, ekonomik ve finansal yardımlaşmada devamlılık ve verimlilik sağlayan bir özelliği de bulunmaktadır (Berki Ş. , 2006:1–3). Vakfın gelirinden verilen maaş ve ödeneklere vazife(yevmiye) denilir. Bu maaş ve ödeneği alanlara da mürtezika (yararlanan) ve ehl- vezâif(Vakfın gallesinden (gelirinden) maaş ve erzak almaya hak kazanmış kişiler) adı verilir (Akdağ, 1999:81). 1315/1905 tarihinde Adıyaman kazasında dört vakıf olduğunu görmekteyiz (BOA, Ev, Nr:29536, Tarih: 1318/1908:3). Bunlar: Mahmud Ensari Sulüs İkeş Vakfı, Nurettin Dede Zaviyesi Vakfı, Ciganizâde Rüstem Paşa Vakfı ve Şeyh Abdurrahmani Erzincani Vakfı'dır. 1317/1907 tarihli başka bir belgede Babusâde Ağası İsmail Ağa Vakfı ile Gazi Sinan Paşa Vakfı'na rastlanılmaktadır. (BOA. EV:26368, 1317/1907:1).

Vakıfların gelir kaynakları, vakfa ait arazi, bina ve diğer taşınmazların yıllık getirisinden ibarettir. Bazı durumlarda kiraya verilen vakıf kira getiren mülklerinden gelir elde edildiği gibi, vakfa ait ekime uygun tarlalardan da gelir sağlanmaktadır. Bir vakfın gider kalemleri arasında başta imamlık ve müezzinlik olmak üzere vakıf yöneticisi ücreti, temizlikçi, mum, hasır gibi gereksinimler için yapılan ödemeler, camiinin günlük onarım işleri için ortaya çıkan masraflar ve muhasebeci ödentisini (BOA. Ev: 22310, 1293/1876:10) saymak olanaklıdır. Hemen belirtelim ki bir vakıftan ödenek alan kişi elinde izin belgesi anlamında şeref patenti bulundururdu. Bu kişi ödeneğini bir başkasına devrettiğinde elinde bulundurduğu bu patenti de devrederdi (BOA. C. EV: 8134, 1254/1838; BOA. C. EV: 27415, 1254/1838).

İnsan unsurunun girdiği her yerde kötüye kullanmanın olmaması olanaklı görülmediğinden, bu konuda da bazı kötüye kullanımların olduğu görülmektedir. (Akgündüz, 1996:325). Adıyaman kazasında da vakfa bağlı arazilere senetsiz el koyma veya arazi ürünlerini zapt etme şeklinde birtakım kötüye kullanımların olduğunu görmekteyiz. Örneğin; Adıyaman kazasının Bezirli Köyünde, Hacı Abdurrahman isminde bir kimse, vakıf malını senetsiz zapt ederek kazanca el koymuş, vakıf kazancı elinden alınmadan da vefat etmiştir. Bıraktığından alınmak istendiğinde

varisleri razı olmamışlardır. İşin bir diğer yanı ise, Hacı Abdurrahman ismindeki bu kişinin, aynı zamanda adı geçen vakfın vakıf yöneticisi olduğudur (BOA. ML. MKT. 178, 1269/1852:6).

2.4. Tekke Ve zaviyeler (Küçük tekkeler)

Tekke ve küçük tekkelerin, Osmanlı toprak ele geçirmelerini kolaylaştırmada, ayrıca köylerin gelişip büyümesinde büyük hizmet gördükleri kaydedilmektedir (Kazıcı, İslâmî ve Toplumsal Açıdan Vakıflar, 1985:111–112). İncelediğimiz dönemde Hısnımansûr kazasında Hasan Baba Tekyesi(Zikir Mekânı), Hasan Miski Baba Tekyesi ve Hacı Ebuzer Baba Tekyesi olmak üzere üç tekye bulunmaktadır. Bu üç tekye de kadirî tarikatına bağlı olduğu bilinmektedir. Her üç tekyenin erkek nüfusu ise 11 idi (Ma'muretül Aziz Yıllığı, tarih 1312/1894:25).

2.5. Cami Ve Mescitler

İslâm toplumunun gelişmesinde önemli bir rolü bulunan camiler, mimarî yapı olarak dinî eserlerin başında gelir. İbadet, eğitim gibi toplantıların yeri olarak inşa edilen camilerin, tamamıyla vakıf oldukları söylenebilir (Kazıcı, 1985:104). 1310/1892 tarihinde Hısnımansûr Kazasında 6 camii, 3 mescit vardı. Bunlardan Cami-i Kebir'in, Abbasi Halifelerinden Alâeddin döneminde yapıldığı bilinmektedir. Diğer camilerden biri, hayır sahibi Hacı Abdulğani Hazretleri tarafından yaptırılmıştır. Şeyh Muhyiddin-i Arabi Hazretlerine mensup bir diğer cami ise yıkıntı konumunda bulunmaktadır (Mamuret-ül Aziz Yıllığı, 1310/1892:82).

2.6. Medreseler

Medrese; ders okunacak yer ve öğrencinin içinde oturup ders okuduğu bina manasına gelir ki, çoğulu "medâris" tir. Medreselerde öğrencilere ders veren hocalara da müderris(profesör) denirdi (Kazıcı, 1985:124). 1312/1894 tarihinde Hısnımansûr kazasında Çarşıbaşı Mahallesinde, Ezher Bey Medresesi bulunmaktaydı ve araştırmaya alınan erkek öğrenci sayısı 10 idi (Ma'muretül Aziz Yıllığı, 1312/1894:24).

2.7. Eğitim Kurumları

Genel hatları ile Osmanlı Devleti'nde dört tip eğitimden bahsedilebilir. Yönetici kadroları yetiştirmeye yönelik saray eğitim kurumu olan Enderun; bürokrat yetiştirmek üzere usta çırak ilişkisi çerçevesinde bürolarda eğitim veren kalem eğitimi; tasavvuf(Dini Felsefe) bilginlerinin yetişmesine yönelik dergâh (din) eğitimi ve sonuç olarak bilim adamı yetiştiren medrese eğitimidir (İhsanoğlu, 1999:259). Önceleri, cami ve mescitlerde devam eden dini eğitim yerini, toplumun zamanla büyümesiyle okullara bırakmıştır. (Bayraktar, 1989:93-95).XIX. Yüzyılda Hısnımansûr kazasında, hem Müslüman hem de Müslüman olmayanlara ait olmak üzere eğitim kurumlarının etkinlik gösterdiğini görmekteyiz.

Okulun Adı	Bulunduğu Yer	Uyruğu	Öğr. Ad.
Rüşdiye	Musalla caddesinde	Müslüman	55
Eslemez bey medresesi	Medrese civarında	Müslüman	22
Hoca Ali Medresesi	Mederese civarında	Müslüman	28
Ermeni Kilisesi	Kilise bitişiğinde	Ermeni	72
Köprülü Protestan	Köprüler sokağında	Protestan	20
Paşapınarı Katolik	Paşapınarı civarında	Katolik	18
Süryani Kilisesi	Behisni caddesinde	Süryani	15

Hısnımansur kazasında üçü Müslümanlara ve dördü Müslüman olmayanlara ait olmak üzere yedi okul bulunmaktaydı. Müslüman olmayanlara ait okulların, hem sayıca hem de nüfus bakımından Müslümanlarınkinden daha fazla olduğu görülmektedir (Ma'muretül Aziz Yıllığı, 1310/1892:20).

1296/1879 tarihli bir belgeye göre Hısnımansûr kazasında 1 Rüştiye ve çok sayıda sıbyan (çocuk) okulları bulunmaktaydı. Bu okullarda çocuklar okutulurdu. Hısnımansûr'un köylerinde imam ve papazlar eğitim verirlerdi. Kasabada halkın çoğunluğu Türkçe, köy ve nahiyelerinde ise bir bölümü Türkçe, çoğu yine Kürtçe konuşurdu (BOA. Y.PRK. UM, 1298/1882:6).

2.8. Han Ve Hamamlar

Toplumsal ve hayır kurumlarının başında gelen kurumlardan biri de han ve hamamlardır. (Kazıcı, 1985:128-129). Derbent, boğaz vs. gibi güzergahlarda yapılan kervansaraylar sayesinde insanlar, rahatça ve güvenlik içinde yolculuk edebiliyorlardı. Kervansarayların küçüklerine han denir. Yol güzergâhlarında yapılan hanlardan başka şehirlerde yapılan hanlar da vardı. Buralarda yolcular kaldığı gibi herhangi bir iş için şehre gelmiş olanlar ve bekârlar da birer oda tutmak suretiyle kalabilirlerdi (Kazıcı, 1985:133-134).

Vakıflara bağlı kurumlardan biri de hamamlardır. Cami, medrese, okul, kütüphane, imaret vs. gibi kurumları bünyesinde toplayan külliyenin (camii etrafı kompleksinin) bir de hamamı bulunurdu. Vakıflara bağlı bütün hanlarda hizmetler ücretsizdi (Kazıcı, 1985:145-146).

XIX. Yüzyılda Harput, Malatya, Ergani ve Diyarbakır kazalarında konaklama tesisleri, Diyarbakır ve Rakka eyaletleri dâhilinde bulunan kazalarında kiraya verilen mülkler bulunurdu. Vakfı olmayan bu tür hanların belli bir ücret karşılığında kiraya verildiği, kiraya verilen bu yerlerden faydalanan yolculardan saat başına birer kuruş alındığı, sonradan bir kat zam konulmak suretiyle ikişer kuruş hesabiyle ücret alındığı bilinmektedir (BOA. ML. EVM 512/16,1257/1841:40). 1257/1841 yılı itibariyle Hısnımansûr kazasında, arsa civarında millet hanı, demircilerde Aba Ağa Hanı, Behisni caddesi üzerinde Tokalı Hanı, Kab Camii mahallesinde Paşa Hanı olmak üzere dört han bulunmaktadır (Ma'muretül Aziz Yıllığı, 1312/1894:45–47). Gelen yolcular için han olmasına rağmen zaman zaman bu yolcu ve memurların hanlarda kalmayıp, halkın evlerinde konuk olduğu görülmüş, daha sonra bu durum yasaklanmıştır (BOA. A. MKT. UM 316/15–2, 1274/1857).

3. ADIYAMAN'DA EKONOMİK YAŞAM

XIX. Yüzyılda Adıyaman'ın ekonomik yaşamına ilişkin bilgiler arşiv kaynakları esas alınarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla Başbakanlık Osmanlı Arşivi'nde bulunan defter ve belgeler bu çalışmanın özünü oluşturmaktadır. Bu başlık altında sistematik olarak tarım, hayvancılık, vergiler, sanayi ve ticaret konuları ele alınacak, daha sonra kazanın gelir ve gider kaynakları ortaya konularak ekonomik yapı üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

3.1. Tarım

Osmanlı Devletinde ekonomik düzen, toprağa ve tarımsal üretime dayanıyordu. Tarım, büyük ölçüde öz tüketim şeklinde yapılıyordu. Üretim, küçük yerel pazarlar için yapılmaktaydı. Her bölge, her İl ayrı bir ekonomik birim özelliğine sahip olup kendi kendine yetme çabası içinde bulunuyordu (Şahin H. , 2002:6). Bundan dolayı, tarımsal üretim, büyük oranda geçimlik düzeyde kalmıştır (Kepenek, 1987:6); (Tabakoğlu, 2003:218).

XIX. Yüzyılda bir Osmanlı şehri olan Adıyaman kazasında da Osmanlı ekonomik düzenine paralel bir yapı görülmektedir. Tarımsal etkinlikler kapalı ve dar alanlarda yapılmıştır (AŞS -Adıyaman Şer'iyye Sicili- numara 238:106). Bu dönemde ekip biçmede eski usul ve aletler kullanılmıştır (Ma'muretül-aziz Yıllığı, 1312/1896:124).

Üretim aracı olarak, günümüzde tarımsal etkinliklerde kullanılan traktörlerin yerine "öküz" gücünden yararlanılmıştır (AŞS numara 238:109). Çift öküz geleneksel tarımın traktörüdür. Salgın sonucu öküzü ölen köylü çaresiz kalır, *ödeme güçlüğüne ve yoksul duruma* düşerse hükümet anlayış göstererek vergi affına giderdi (İnalcık, 1990:805). Evliya Çelebi, araziye gerekli bakım yapılmadığından ve tohum seçiminde de gerekli özen gösterilmediğinden dolayı ekinde verimin çok düşük olduğunu (bire beş) belirtir (Çelebi, 1935:342).

Söz konusu kazada halkın geçim kaynağı esas olarak tarım ve hayvancılıktır (AŞS numara 238:150). Yöre halkının kullandığı yamçı, zincir yular, kolan, eyer, at agili, beygir çulu, at bellemesi (kaşağı), saman, deve çulu, merkep torbası, külek, yular bağı (Kanadıkırık:185) gibi hayvanlara ait aletler burada hayvancılığın bir uğraşı olduğunu göstermektedir. Ünlü gezgin Cuinet, 19.Yüzyılda Hısnımansûr olarak bilinen Adıyaman'ın tarımsal üretimiyle ilgili olarak "Adıyaman kazası, özellikle tahıl üretir. Bütün nüfus, etkin olarak tarlalarda çalışır. Çocuklar da, ana-babalarına yardım ederler (Işık, 1998:142)." demek suretiyle dikkatimizi bu yörenin tarımsal etkinliğine çekmektedir. Adıyaman ve yöresinde 1224 tarlanın var olması (Diyarbakır Yıllığı, 1292/1875:155) yöre halkının tarımla uğraştığını göstermekte ve sulu tarımın önemini ortaya koymaktadır.

XIX. Yüzyılda Adıyaman'da buğday (AŞS numara 238:50), arpa, pamuk, pirinç, mercimek, nohut, bakla, küşne, darı (AŞS numara 238:149), soğan, sarımsak, fasulye, patates gibi tarım ürünleri yetiştirilmiştir. 1301/1883 tarihli bir belgede Adıyaman ve çevresinde çok miktarda bağ ve bahçenin olduğu kaydedilmektedir. Bu bağ ve bahçelerde

kayısı, dut, elma, armut, erik, kızılcık, şeftali, kavun, karpuz ve nar yetiştirildiği bilinmektedir (Mamuret-ül Aziz Yıllığı, tarih 1301/1883:120).

Adıyaman 1292/1875 tarihinde Malatya Sancağı'nda yer almaktadır. Söz konusu dönemde kazalarda üretilen ürünlerin istatistikî cetveli sancak bazında tutulmuştur. "Malatya Sancağı Ürün İstatistik Cetveli"ne göre 1292/1875 tarihi itibariyle yetiştirilen ürünler şunlardır: Buğday, arpa, mercimek, nohut, susam, bakla, darı, keten tohumu, ipek kozası, afyon, pirinç, kuru dut, tütün, taze meyve, badem, bal, yün, kuru üzüm ve ceviz (BOA. Diyarbakır Yıllığı, tarih 1292/1875:185–187). 1292/1875 yılında Adıyaman'ın bağlı olduğu Malatya Sancağı genelinde 23.547.800 kuruş değerinde ürün elde edilmiş bunun 19.883.300 kuruşunun iç piyasada, 3.664.500 kuruşunun ise dış piyasada gerçekleşmiştir (Diyarbakır Yıllığı, 1292/1875:187).

19. Yüzyılda Adıyaman ve çevresinde zaman zaman meydana gelen doğal afetler[1], kuraklık, dolu veya su vurgunu, don kesmesi, çekirge ve benzeri böceklerin akını, göçler, bulaşıcı hastalıklar, çiftlik hayvan sürülerinin zararları gibi toplumsal düzensizlikler, üretimi azaltıcı etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Akdağ, 1999:145). 3 Şaban 1317 tarihli bir belgede; Anadolu'da meydana gelen kuraklıktan dolayı, Bitlis, Diyarbakır ve Ma'muretülaziz illerinin şehir, kasaba ve köylerinde halk, yemeklik ve tohumluk gibi gereksinimlerini karşılayamaz duruma düşmüştür. Ancak vilayetlerde depolanan tahıl mevcut olmadığı için gereksinim olan yerlere mahallerince depolanan tahıl verilmesi uygun görülmüştür (BOA A.MKT. MHM, 545/12, 1317/1901).

1256/1840 tarihinde Diyarbakır eyaletinde çok önemli bir kıtlık baş göstermiş, buralarda yaşayan insanlar ciddi sıkıntı içinde kalmıştır. Kıtlık sebebiyle ortaya çıkan pahalılık, burada yaşayan insanların daha da fakirleşmesine yol açmıştır. Tarımı da olumsuz etkileyen bu durum karşısında çiftçiler devlete başvurarak tohumluk, depolanan tahıl ve çift hayvan isteğinde bulunmuşlardır (BOA, ML. EVM.512/16, 1257/1841:43).Yine, 1261/1849 tarihinde yağmursuzluk baş göstermiş, yağmursuzlukla birlikte köylünün üretmiş olduğu tarımsal ürünlerin büyük bir bölümü telef olmuş, bu durumda devlet, köylüye ambardan depolanan tahıl dağıtmak zorunda kalmıştır (BOA, ML. MKT 138, 1261/1849:51).

3.2. Hayvancılık

XIX. Yüzyılda Adıyaman kazasında tarım yanında diğer önemli bir geçim kaynağı hayvancılıktır. Bu dönemde kazanın bağlı olduğu Malatya Sancağı'nda 2.400.000 kuruş değerinde keçi ve koyun yetiştirilmesi bu yörede hayvancılık etkinliklerinin önemini göstermektedir.

Genel veri sicillerindeki bırakıt kayıtlarına göre Adıyaman'da büyük ve küçükbaş hayvancılık yapılmakla birlikte küçükbaş hayvancılık daha yaygındır. Evliya Çelebi, 19. Yüzyılda Besni kazası sınırları içinde 400 deve, 1000 at ve kısrak, 1000 katır, 8000 eşek, 10.000 öküz, 50 manda, 200 sığır, 20.000 koyun, 60.000 keçi ve 25.000 tavuk bulunduğunu kaydetmektedir (Çelebi, Evliya Çelebi Seyahatnamesi, 1976:340).

Bölgenin coğrafyası, iklim ve bitki örtüsü küçükbaş hayvancılığının yapılmasına daha uygun olduğu için bu hayvanların sayısında fazlalık görülmektedir Büyükbaş hayvanlar arasında başta öküz, inek (AŞS numara 238:74) ve eşek olmak üzere at, katır, kısrak, beygir ve deve sayılabilir. Küçükbaş hayvanlarda ise en çok koyun (AŞS numara 238:132), ve keçi (AŞS numara 238:74) yetiştirilmektedir. En çok beslenen keçi cinsi ise "*Re'ş*" olarak bilinen siyah keçi cinsiydi (AŞS numara 238:132). Hayvancılıkla uğraşan aile 1 akçe vergi ödemiştir. Bir zaman sonra kuzular da vergiye tabi olmuş, halk bu durumdan oldukça rahatsız olmuş ve koyunlarını dağa çıkarmak zorunda kalmıştır. Bu şekilde koyun sayılarını az göstermeye çalışmıştır (B.Ş.S. –Besni Şer'iyye Sicili- Sicil No: 200, 62/47).

3.3. Vergiler

Vergi, kamu hizmetlerinin düzenli bir şekilde devamını sağlamak için başvurulmuş bir çaredir (Kazıcı, 2005:9).Müslümanların vermekle yükümlü oldukları iki önemli vergi söz konusuydu. Bu vergiler zekât(sahip olunan mal ve paranın kırkta birinin, her yıl sadaka olarak dağıtılması) ve öşür(ondalık) idi (Zuhaylî, 1994:247). İslâm mâliye sisteminde devletin Müslüman vatandaşını ilgilendiren vergilerden biri de öşürdür. Öşür; arazide yetişen ürünlerden alınan ve Müslüman halkın ödediği bir vergidir (Akgündüz, 1995:111).

[1] 1311/1893 tarihinde Besni kazasında dört defa zelzele meydana gelmiştir (BOA, Y.A.HUS Dosya No:278, Gömlek No: 115, Belge No:1–2, 1311/1893).

Müslüman olmayanlarla ilgili vergiler ise, "cizye" ve "haraç"tır. Cizye; "devletin, Müslüman vatandaşlarından aldığı zekât karşılığıdır." diyebiliriz (Kazıcı, 2005:45). Osmanlı vergi hukukunun "Tekâlif-i Şer'iyye"(Şerri vergiler) cinsinden olan cizye (Akdağ, 1999:409), devletin önemli gelir kaynaklarından birini oluşturuyordu. Cizye yükümlüsü, finansal durumuna göre "a'la" (zengin), "evsat" (orta halli) ve "edna" (fakir) olmak üzere üç sınıfa ayrılmıştır (Kazıcı, Osmanlı'da Vergi Sistemi, 2005: 46).

Âdet-i ağnam(Sayım Sayısı vergisi), koyun ve keçiye sahip olan Müslümanların vermekle yükümlü oldukları bir vergidir. Koyun ve keçiden alınan sayım resmi, 1274/1858 yılında yapılan bir değişiklikle gelir üzerinden alınan bir vergiye dönüştürülmüştür (Şener, 1992:263). Ondalık sayım, Osmanlı Devleti'nin geçim politikalarını olduğu kadar, genel ekonomik politikalarını da test etmenin uygun bir aracı olarak görülüyordu (Uzun:5).

XIX. Yüzyılda Adıyaman kazasında alınan vergiler arasında duhan (tütün satıcılarından alınan) öşrü görülmektedir. 1268/1851 yılından 1274/1857 yılına kadar toplam 2.133.335 kuruşluk bir tütün öşrü elde edilmiştir (BOA, ML. VRD. 3057 nolu defter, 1274/1857:2). Adıyaman kazasının 1273/1856 yılının vergisi 342.400 kuruş, (BOA, ML. VRD. 1810 nolu defter, 1269/1852:2). 1258/1842 yılına mahsuben vergisi 278.159 kuruş idi. Aynı tarihte yapılan 35.000 kuruş zam ile vergi bedeli 313.159 kuruşa çıkarılmıştır (BOA, ML. VRD. 825 nolu defter, 1258/1842:3).

1267/1850 tarihinde ihale olunan tütün gümrüklerinin toplanamayan miktarı 140 bin kuruştur (BOA, ML. MKT 178 nolu defter, 1269/1852:39).

3.4. Sanayi

Genel olarak bakıldığında, Osmanlı'da sanayinin yeteri kadar gelişemediği söylenebilir (Kepenek, 1987:16). Sanayileşme gerçekleştirilemediğinden, ekonomik sektörler arasında bütünleşme; karşılıklı girdi alış-verişi de yetersiz kalmıştır (Şahin H. , 2002:11). Büyük ölçüde el sanatlarına ve esnaf biçimi örgütlenmeye dayanan Osmanlı sanayi, Osmanlının dışa açılması sonucu yıkıma uğrayarak çökmüştür. Sonuçta Osmanlı'dan Cumhuriyet'e, sanayileşme özleminden başka, sanayi olarak pek bir şey kalmamıştır (Kepenek, 1987:19). XIX. Yüzyılda Adıyaman'ın bağlı olduğu Malatya Sancağı'nda 4.481.000 kuruş değerinde bir sanayi üretimi yapılmıştır. Bunun 3.489.000 kuruşu iç pazarda, 992.000 kuruşu ise dış pazarda gerçekleşmiştir. Diğer taraftan sanayi üretiminin iç pazar payı %78, dış pazar payı ise %22'dir. (Diyarbakır Yıllığı, 1292:189–190).

3.5. Ticaret

19. yüzyılın ikinci yarısı ve 20. Yüzyılın ilk yirmi yılı Osmanlı İmparatorluğu'nun, Avrupa ekonomilerine gittikçe daha yoğun bir biçimde açıldığı yıllardır. Kuşkusuz bu oluşumda, Osmanlı Devleti'nin, Avrupa devletleriyle yaptığı ticaret sözleşmeleri, Avrupa piyasasında almış olduğu borçlar ve Avrupa sermayelerine tanıdığı yatırım ayrıcalıkları büyük rol oynamıştır (Türkdoğan, 1981:120). XIX. Yüzyılda Adıyaman'da ticari durum, Adıyaman'ın bağlı olduğu Malatya Sancağı için de ele alınacaktır.

1292/1875 tarihinde sancak genelinde üretimi yapılan sıvı ürünler, peynir, sadeyağ, tereyağı, bal, pekmez, ham yağ, iç yağı, dut pekmezidir. Malatya sancağı genelinde, toplam 1.245.000 kuruş değerinde bir üretim yapılmıştır. Bunun 1.080.000 kuruşu iç pazarda, 165.000 kuruşu ise dış pazarda gerçekleşmiştir. Üretimin büyük miktarının iç piyasada gerçekleşmiş olması, Adıyaman kazasındaki üretim yapısının Osmanlı dönemindeki üretim sistemine paralel bir yapı sergilediğini göstermektedir. (Diyarbakır Yıllığı, tarih 1292/1875:192).

3.6. Gelir Kaynakları

XIX. Yüzyılda Adıyaman kazasında elde edilen gelir kalemleri, vergiler, Cizye gelirleri, sanayi etkinliklerinden elde edilen gelirler, tarımsal üründen elde edilen gelirler, kesenek bedelleri, borçlarda kalan ve toplanamayan gelirler, askerlik bedelleri, çeşitli harçlar, tapu ve yoklama gelirleri, kesilen nakdî cezalar ile geri alınan maaşlar sayılabilir.

3.6.1. Vergi Gelirleri

XIX. Yüzyılda kazaların gelir kaynakları, eyalet gelirleri içinde değerlendirilmiştir. Kazaların önemli gelir kaynağı vergiler olmuştur. Kaza, köy ve mahallelerde oturan insanların vergi durumu, her birimde oluşturulan yerel kurulda görüşülürdü (BOA, ML. MKT.208,19 N. 1269/1852:23), Buna göre kaza, köy ve şahıslardan ne miktar vergi alınacağı, önceden tutanak ile tespit edilir, bu tespite göre bir defter düzenlenirdi. Kurul huzurunda tanzim edilen bu defter "Padişah Emri" gereği "Gümrük ve Maliye Hazinesi"ne gönderilir ve sunulurdu (BOA, ML. VRD.2324 nolu

defter, 1268/1851:43). Vergiler, bu defterde belirtilen hususlara göre toplanırdı. Belirli dönemin sonuna kadar (varsa) masraflar düşülür, kalan miktar mâliye hazinesine gönderilirdi (BOA, ML. MKT.208,6 Şevval 1269/1852:13).

1258/1842 tarihinde Adıyaman kazasının vergi bedeli 287.159 kuruştur. Bu miktarın üzerine gümrük, belediye vergisi, sayım sayısı ve kapıcıbaşı (Üst Düzey Saray Görevlisi) vergilerine toplam 35.000 kuruş zam yapılarak vergi bedeli 313.159 kuruşa yükselmiştir (BOA, ML. VRD, nr. 825, 1258:2). 1259/1843 tarihinde Besni kazasına bağlı bir nahiye olan Adıyaman'da 10.500 kuruş cizye geliri elde edilmiştir. (BOA, ML. VRD. nr.3475, 1281/1864:26): Yine 1271/1854 tarihinde Siverek Kaymakamlığı'na bağlı olan Adıyaman kazasından 424.375 kuruş vergi elde edilmiştir.

1281/1864 tarihinde elde edilen gelir 302.850 kuruş 15 paradır. Bunun 285.100 kuruşu kesin belirlenmiş vergiler (Rusumat-ı maktua), 14.965 kuruşu Geçiş tezkere harcı, 2.411 kuruş 15 para mühür harcı ve 50 kuruş nakdî cezadan ibarettir (BOA, ML. VRD, nr. 3591, 1281/1864:26).

Hısnımansûr kazasında alınan vergilerin başında tütünden alınan vergi gelmektedir. 1268/1851'den 1274/1857'ye kadar Hısnımansûr kazasından 2.133.335 kuruş (BOA, ML. VRD. 3057 nolu defter, 1274/1857:2) toplanmıştır. 1262/1845 yılına mahsuben Hısnımansûr, Behisni ve Eğin kazalarından toplam 56.103 kuruş vergi toplanmıştır. Bunun 47.641 kuruşu Behisni Kaymakamlığı dâhilinde bulunan Hısnımansûr kazasına aittir.

3.6.2. Cizye Gelirleri

Devletin Müslüman olmayan vatandaşından almış olduğu bir vergi olan cizye, vergi kalemleri içinde önemli bir yer teşkil etmektedir (Kazıcı, 2005:111). Eyalete bağlı kazalardan alınacak şer'i cizye'nin toplanmasında muhafızlar işe alınmış, bu muhafızlara 750'şer kuruş verilmiştir (BOA, ML. MKT Defter no:143, 1263/1846:98).

Kazalarda cizye alınacak kişiler önceden belirlenerek ayrıntılar defterine yazılırdı. "a'la" (zengin), "evsat" (orta halli) ve "edna" (fakir) olmak üzere tanzim edilen bu ayrıntılar defteri, Kazanın kaymakamı başkanlığında oluşturulan kurul huzurunda mühürlenirdi. 1262/1845 tarihinde Behisni sancağına bağlı Siverek, Samsad, Hısnımansûr ve Behisni kazasının toplam cizyesi 54.915 kuruş idi. Bunun 19.890 kuruşu Siverek, 2.640 kuruşu Samsad, 6.510 kuruş Hısnımansûr ve 15.870 kuruşu ise Behisni kazasına aittir. 1258/1842 tarihinde Hısnımansûr'da 10.500 kuruş, Harput kazasında ise 330.000 kuruş cizye kazancı elde edilmiştir (BOA, ML. VRD 825, 1258/1842:3).

3.6.3. Sanayi etkinliklerinden Elde Edilen Gelirler

1292/1875 tarihinde Malatya Sancağı'nda sanayi etkinliklerinden toplam 2.573.000 kuruşluk bir gelir elde edilmiştir. Bu gelirin elde edildiği kalemler (kuruş olarak) ise şu şekildedir: Kumaş bezden 60.000, beyaz bezden 390.000, halı ve kilimden 405.000, ayakkabı imalatından 500.000, deri imalatından 140.000, çoraptan 78.000, kırmızı bezden 775.000 ve tabaklanarak boyanmış ve cilâlanmış deri ürününün etkinliğinden ise 225.00 kuruştur (Diyarbakır Yıllığı, tarih 1292/1875:189–190).

3.6.4. Tarımsal Üründen Elde Edilen Gelirler

Tarımsal ürünlerden "duhan resmi" adı altında alınan tütün vergisinin (Issawi, 1980:249), Adıyaman'da önemli bir geçim kaynağı olduğunu görüyoruz. Adıyaman iline bağlı Behisni ve Gerger kazalarının 1268/1851 Haziranından 1269/1852 Mayıs ayına kadar on iki ay içinde toplam 12.645 kuruş gelir elde edilmiştir.

Hısnımansûr kazasının 1268/1851 yılına mahsuben gerçekleştirilen duhan vergisi 12.645 batman'dır. Bu miktar, Hısnımansûr kazasına bağlı 9 nahiye ve bu nahiyelere bağlı 125 köyün duhan vergisini oluşturmaktadır. Bunun 1624 batmanı kasaba merkezi ile merkeze bağlı ekime elverişli alanlarına aittir. Yine, Hısnımansûr'a bağlı Yerli dire, Sorlu, Huzek ve Mesurgân nahiyelerinin belirlenen duhan öşrü 1918 batmandır. Aynı şekilde Hısnımansur'a bağlı Merdis köylerinin 206 batman (eski ağırlık ölçüsü), Kavzî köylerinin 1117 batman, Türkoğlu Nahiyesine bağlı köylerin vergisi 266 batmandır. Diğer taraftan Hısnımansûr'a bağlı Truş Hacı köylerinin gerçekleştirilen duhan vergisi 311 batman, Berkinoğlu köylerinin 3255 batman, Kemdenkâvisi köylerinin 787 batman ve Paşa Kâvisi nahiyesine bağlı köylerin duhan vergisi 1961 batmandır. Cihanbeyli Nahiyesinin tahmin edilen duhan vergisi ise 1200 batmandır (BOA, ML. VRD. 2304 nolu defter, 1268/1851:2–16).

3.6.5. Kesenek Bedelleri

Hısnımansûr kazasında elde edilen gelirlerden bir diğeri de kesenek bedelleridir. (BOA, A. MKT, Dosya No: 187, Vesika No: 92, Belge no:1, 1265/1848).Hısnımansûr, Behisni ve Gerger kazalarının 1267/1850 yılına ait yedi aylık

geliri 38.761 kuruştur. Bunun 33.401 kuruşu Hısnımansûr kazasından elde edilmiştir (BOA, ML. VRD 690/2, 1267/1850:2).

3.6.6. Borçlarda Kalan ve Toplanamayan Gelirler

Bu gelir kalemi, belirli bir tarihte ödenmesi gerektiği hâlde, herhangi bir nedenden dolayı ödenmeyen veya toplanamayan gelirleri oluşturmaktadır. Harput eyaletine bağlı Hısnımansûr ve Behisni kazalarının mal bedelinden 1259/1843 yılına mahsuben borçlarda kalan miktar 66.864 kuruştur. Bunun 18.864 kuruşu Hısnımansûr kazası mal bedeli olup Çaparzade Mahmud Bey'in borcunda kalmıştır. (BOA, A. MKT. UM 243/91–1, 1291/1874).

XIX. Yüzyılda Adıyaman kazasında gelirlerin yönetimine gelince; incelediğimiz dönemde gelirlerin emanet usulüyle yönetildiği görülmektedir. Osmanlı Devleti'nde emanetle yönetme, gelir kaynaklarıyla ilgili üç önemli sistemden birisiydi. Bu sistemler, tımar, kesim ve mâlikâne (daha fazla gelir elde etmek amacıyla vergi gelirinin ihale süresinin daha uzun veya ömür boyu olmak üzere verildiği yöntem) sistemleridir.

Kesimler değişik şekillerde yönetilmişlerdir. Bunlardan birisi, kesimin devlet tarafından atanmış olan ve devletten maaş alan memurlar tarafından yönetilmesidir ki, bu memura "emin", yönetim şekline ise "emanetle yönetim" denilmekteydi. Emanetle yönetilen kesimlerin, emin tarafından keseneğe alınması hâlinde kesenekçi, vaktiyle o kesimin emini olduğu için bu sıfatını sürdürür ve aldığı ücreti de kesenek bedeline alacak geçerdi. Bu tür yönetime "kesenek yoluyla emanet" adı verilmiştir (İhsanoğlu, 1999:543).

Hısnımansûr kazasının gelirleri, 1257/1841 yılında Sülükzade Mehmed Ağa tarafından emanetle yönetilmekteydi. 1257/1841 tarihinde Hısnımansûr kazasında "personel harcı" 45.923 kuruştur, "İ'ane-i cihadiye(Muharebe zamanında harbin icab ettirdiği fazla masrafları karşılamak ve yardım olmak için halktan alınan paralar)"47.000 kuruş, a'dâd-ı ağnâm (sayım sayısı) 20.000, "kirahane bedeli 5000 kuruştur. Dönüm duhan tutarı 1.795 kuruş, kuru kahve tutarı 2.185 kuruş, boyahane keseneği 2.500 kuruştur. Karakayık Gemisi'nin keseneği 5.000 kuruş, Boybey Nahiyesinden düzenli olarak alınan vergi 41.780 kuruştur. İbsih kazancı 670 kuruş ve hava parası olarak bilinen gelir 30.147 kuruş idi (BOA, ML. VRD 520,1257/1841:15).

1257/1841 yılında Adıyaman kazasında elde edilen gelir 58.074 kuruştur. Bunun 13.649 kuruşu gümrük vergisi, 42.661 kuruşu belediye vergisi ve 1.764 kuruşu ise arsa bedelidir (BOA, ML. VRD 520, 1257/1841:19). 1257/1841 tarihinde Hısnımansûr kazasında elde edilen bu gelirlerden 47.447 kuruş masraf yapılmıştır. Hısnımansûr kazasında 1257/1841 yılında Osmanlı Devletinde yüz bin akçeyi aşan dirlik, Mirasçısı olmayan bir kimseden hükümete kalan (mülk) toplamı 73.025 kuruştur. Bu miktardan 72.559 kuruş tahsil edilmiş, geriye 466 kuruş buğday ve mısır darısı bahası kalmıştır (BOA, ML. VRD 520, 1257/1841:19).

XIX. Yüzyılda Adıyaman kazasının bağlı olduğu Diyarbakır ve Ma'muretülaziz illerinde elde edilen çeşitli tahsilâtlara baktığımızda (Tablo 1) farklı gelir kaynaklarını görmemiz olanaklıdır. Bu gelir kaynaklarını vergiler, belge ve tezkerelerden alınan harçlar, askerlik bedeli olmak üzere üç başlık altında toplamamız mümkündür. Vergiler başlığı altında sayım vergisi, canavar vergisi, sözleşme vergisi, aşar vergisi ve çeşitli vergiler yer almaktadır. Tablo'da görüleceği gibi, 1872 yılında 20 para 42.411.555 kuruş tahsilât yapılırken bir sonraki yıl yapılan tahsilâtların toplamı 63 para 42.537.386 kuruştur. Vergi gelirlerinin toplam tahsilâtlar içinde önemli miktarda olduğu görülmektedir.

Adıyaman'ın da içinde bulunduğu Ma'muretülaziz ve bağlı kazalarında 1292/1875'te 2.323.205 kuruş vergi tahsilatı yapılmıştır. Bir önceki yıl ise gerçekleşen vergi miktarı 987.653 kuruştur (BOA, ML. MKT.3854, 4, 1292/1875:4).

Tablo 1
Adıyaman'da Çeşitli Tahsilâtları (1873)

Yıllar	1873		1872	
Vergi Türü	Para[2]	Kuruş	Para	Kuruş
Sayım vergisi[3]	20	7.014.609	-	6.522.011
Canavar vergisi[4]	-	21.855	-	20.855
Tapu geliri[5]	5	1.955.651	20	2.132.942
Sözleşme vergisi [6]	-	5.810	-	4.453
Vergi	-	10.969.149	-	10.733.143
A'şâr (Tarım ürünlerinden alınan onda bir nispetindeki vergiler)	-	18.180.049	-	18.677.144
Çeşitli vergiler	-	754.509	-	756.513
Gerçek Belgeler ve Tezkereler Harcı [7]	-	219.100	-	225.815
Belge Harcı ve Toplama Resmi [8]	-	754.509	-	756.513
Taşınmaz[9]	38	57.002	-	10.000
Orman[10]	-	425.929	-	425.925
Çeşitli toplamalar[11]	-	81.809	-	85.663
Askerlik bedeli[12]	-	2.097.405	-	2.060.578
Toplamlar	63	42.537.386	20	42.411.555

Kaynak: BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, s. 12.

XIX. Yüzyılda Adıyaman bir kaza merkezi olarak Malatya sancağına bağlı idi. Adı geçen kazanın tarım, sanayi ve ticaret gibi etkinlikleri, sancak istatistikleri içinde değerlendirilmiştir.

[2] 1 Osmanlı kuruşu = 40 para (Şevket Pamuk, "Osmanlı İmparatorluğu'nda Para 1326-1914", çev. Serdar Alper, *Osmanlı İmparatorluğu'nunEkonomik ve Sosyal Tarihi*, Cilt 2:1600-1914, (ed.), Halil İnalcık, Donald Quataert, İstanbul: Eren Yayıncılık, 2006, s.1079
[3] BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, s. 5.
[4] BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, s. 6.
[5] BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, 7.
[6] BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, 9.
[7] BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, s. 8.
[8] BOA ML. VRD.3712, 1289/1872, s. 10.
[9] BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, 12.
[10] BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, 13.
[11] BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, 14.
[12] BOA, ML. VRD.3712, 1289/1872, s. 3.

Tablo 2
Mali Gelir Tablosu (1875)

Açıklama	Kuruş
Birinci Bölüm	
Vergisi	2.036.150
Askerlik bedelleri	153.779
Birinci bölüm toplamı	**2.189.929**
İkinci Bölüm	
Tahıl öşrü	2.789.942
Tütün öşrü	24.066
Afyon öşrü	192.800
İpek öşrü	52.100
Mazu ve diğer ayrıntılar öşrü	17.000
Farklı vergiler	185.450
İkinci bölüm toplamı	**3.261.358**
Üçüncü bölüm:	
Sayım vergisi	990.129
Tütün öşrü	9.750
Tutanak harcı	7.200
Belgeler harcı	39.750
Resmî toplamalar	4.250
Tapu Resmi ve yoklama kazancı	363.000
Üçüncü bölüm toplamı	**1.414.079**
Dördüncü bölüm:	
Geri alınan maaşlar	1.185
Nakdî cezalar	500
Uygulama mührü harcı	40
Dördüncü bölüm toplamı	**1.725**

Kaynak: (Diyarbakır Yıllığı, tarih 1292/1875:193).

Tabloda görüleceği gibi, mali gelir tablosu dört ayrı bölümden meydana gelmektedir. Vergi ve askerlik bedelleri, tablonun birinci bölümünde yer alırken, çeşitli ürünlerden alınan öşür ikinci bölümde yer almaktadır. Gelir tablosunun üçüncü kısmında çeşitli öşür bedelleri, dördüncü kısımda ise geri alınan maaşlar, nakdî cezalar ve mühür harcı bulunmaktadır. 1875 yılında toplam 6.867.091 kuruş gelir elde edilmiştir. Bunun 2.189.923 kuruşu birinci bölümde yer alan kalemlerden, 3.261.358 kuruşu ikinci bölüm kalemlerinden, 1.409.819 kuruşu üçüncü bölüm toplamından ve 1.725 kuruşu ise gelir yer almaktadır. En fazla gelir,finansal tablonun ikinci bölümünde yer alan kalemlerden sağlanmıştır. Bu bölümde en fazla gelir ise tahıldan elde edilmiştir.

3.7. Gider Kaynakları

XIX. Yüzyılda Adıyaman kazasında giderler, daha önce gelirler bölümünde bahsedildiği gibi, topluca vermeye çalışacağız (Tablo 3). Adıyaman ile birlikte Besni, Gerger ve Kâhta kazaları aynı sancakta yer aldıkları için gider kalemleri de birlikte oluşmuş durumdadır. Söz konusu gider kalemleri personel maaşları, sancak emini maaşları, yazman maaşları, mal ve araştırma yazmanlarının maaşları, mülk ortaklarının maaşları, nizamiye askerlerinden emekli olanların maaşları, tımarlara ödenen maaşlar, kırtasiye masrafları, bayındırlık ve onarım giderleri ve gereksinim sahipleri ve emeklilere ödenen maaşlarıdır (BOA, ML. MSF.17817, 1281/1864:2).

Tablo 3
Giderlerin Toplu Görünüşü (1281/1864).

GİDERLER	Yıllık (Kuruş)	%
Müdür maaşları	100.524	15.5
Mal ve araştırma yazmanlarının maaşları	37.236	5.7
Mülk Ortaklarının maaşları	15.072	2.3
Sayman maaşları	6.000	0.09
Sancak emini maaşları	6.600	1.0
Odacı maaşları	960	0.15
Gereksinim sahibi ve emeklilerin maaşları	520	0.08
Nizamiye askerlerinden emekli olanların maaşı	11.340	1.7
Tımarlara ödenen	23.200	3.5
Sancak yöneticilerine ödenen	53.761	8.3
Kırtasiye masrafları	3.720	0.6
Bayındırlık ve onarım masrafları	323.326	49.7
Diğer	67.602	10.4
Toplam	649.861	100

Kaynak: BOA ML. MSF.17817, 1281/1864, s. 4

Tablo'da bir yıllık giderlerin toplamı 649.861 kuruştur. Gider kalemlerinin içerisinde en yüksek üç kalem sırasıyla %49,7 ile bakım ve onarım masrafları, %15,5 ile müdür maaşları ve %10,4 ile diğer giderler gelmektedir. Gereksinim sahibi ve emeklilerin maaşları 0.08 ile en düşük sırada yer alırken, bu kalemi 0.15 ile odacı maaşları ve 0,6 ile kırtasiye masrafları izlemektedir (BOA, ML. MSF.17817, 1281/1864:4).

Sonuç

Adıyaman ilinin XIX. Yüzyıldaki sosyo ekonomik yapısını ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışma, Adıyaman ve çevresinde halkın geçim kaynağının tarım ve hayvancılık olduğunu ortaya koymuştur. Adıyaman ve yöresinde geleneksel aile yapının korunduğu görülmüştür. Evliliklerde, tek eşlilik söz konusudur ve çok eşlilik durumuna 135 belgeden sadece dört belgede rastlanılmıştır. XIX. Yüzyılda halkın kullandığı gündelik alet ve araçlar, Adıyama ve yöresinde sade bir yaşam tarzının olduğunu ortaya koymaktadır. Söz konusu dönemde bir hayır kurumu olarak faaliyette bulunan vakıf müesseselerinde bir takım suistimallerin yanında vakıf arazilerine el koyma gibi hususların olduğu görülmektedir. XIX. Yüzyılda Adıyaman'da buğday, arpa, pamuk, prinç, mercimek, nohut, bakla, darı, küşne, soğan, sarımsak, fasulye, patetes gibi tarım ürünleri yanında bağ ve bahçelerde kayısı, dut, elma, armut, erik, kızılcık, şeftali, kavun, karpuz, ve nar yetiştirilmiştir. Sanayi ve ticaretin önemli derecede gelişemediği Adıyaman'da, gelir kaynaklarının başında vergiler ve tütün öşrü gelmektedir. Son olarak, çalışma döneminde Adıyaman'da, Müslüman ve Hıristiyan olmak üzere iki ulusun yaşadığı, her iki ulusa ait eğitim kurumlarının olduğu ve bu kurumların etkin olarak hizmet verdiği belirlenmiştir.

Kaynaklar

A)Başbakanlık Osmanlı Arşivi (BOA):

Diyarbakır Yıllığı, 1292/1875
Ma'muretülaziz Yıllığı, 1301/1883
Mamuret-ül Aziz Yıllığı, 1310/1892
Ma'muretül Aziz Yıllığı, 1312/1894
BOA. Y.PRK. UM 4/10, 1296/1879
BOA. Y.PRK. UM, 1298/1882
BOA. Ev: 29536, 1318/1908
BOA. EV: 26368, 1317/1907
BOA. Ev: 22310, 1293/1876
BOA. C. EV: 8134, 1254/1838

BOA. C. EV: 27415, 1254/1838
BOA. A. MKT. UM 316/15–2, 1274/1857
BOA A.MKT. MHM, 545/12, 1317/1901
BOA. ML. MKT. 178, 1269/1852
BOA, ML. EVM.512/16, 1257/1841
BOA, ML. MKT 138, 1261/1849
BOA, ML. MKT.208,19 N. 1269/1852
BOA, ML. MKT.208,6 Şevval 1269/1852
BOA, ML. VRD. 3057 nolu defter, 1274/1857
BOA, ML. VRD. 1810 nolu defter, 1269/1852
BOA, ML. VRD. nr.825, 1258/1842
BOA, ML. VRD. nr.2324, 1268/1851
BOA, ML. VRD. nr.3475, 1281/1864
BOA, ML. VRD, nr. 3591, 1281/1864
BOA, ML. VRD. nr.3057, 1274/1857
BOA, ML. VRD nr.2304 , 1268/1851
BOA, ML. MKT 143, 1263/1846
BOA, ML. VRD 520, 1257/1841
BOA, ML. VRD 312, 1289/1872
BOA, ML. MKT 178, 1269/1852
BOA, A. MKT 187/92-1, 1265/1848
BOA, ML. VRD 690/2, 1267/1850
BOA, A. MKT. UM 243/91–1, 1291/1874
BOA, ML. MKT.3854, 4, 1292/1875
BOA, ML. MSF.17817, 1281/1864
BOA, Y.A.HUS 278/115-1–2, 1311/1893
280 numaralı Adıyaman genel veri sicili
200 numaralı Besni genel veri sicili

B) Kitaplar

Akdağ, M. (1999). *Türkiye'nin İktisadî ve İçtimâi Tarihi (1243-1453)* (Cilt I). Ankara.
Akdağ, M. (1999). *Türkiye'nin İktisadî ve İçtimaî Tarihi (1453- 1559)* (Cilt II). Ankara: Barış Kitabevi.
Akgündüz, A. (1995). *Osmanlı'da Harem.* İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Vakfı .
Akgündüz, A. (1996). *İslâm Hukukunda ve Osmanlı Tatbikatında Vakıf Müessesesi* (2 b.). İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Vakfı Yayınları.
Battuta, İ. (2004). *İbn Battuta Seyahatnamesi* (Cilt I). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
Bayraktar, M. (1989). *İslâm Eğitiminde Öğretmen – Öğrenci Münâsebetleri* (3 b.). İstanbul: Marmara Üniversitesi İlâhiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.
Berki, Ş. (1990). *Vakıflarla İlgili Önemli Meseleler.* Ankara: Bayrak Yayınları.
Çelebi, E. (1976). *Evliya Çelebi Seyahatnamesi* (Cilt III-IV). İstanbul: Üçdal Neşriyat.
Çelebi, E. (1935). *Evliya Çelebi Seyahatnamesi, Anadolu, Suriye, Hicaz 1093/682* (Cilt IX). Ankara: Maarif Vekâleti.
Halaçoğlu, Y. (1988). *İslâm Ansiklopedisi* (Cilt I). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
İhsanoğlu, E. (1999). *Osmanlı Devleti Tarihi* (Cilt I). İstanbul: Feza Yayıncılık.
İhsanoğlu, E. (1999). *Osmanlı Devleti Tarihi* (Cilt II). İstanbul: Feza Yayıncılık.
Issawi, C. (1980). *Economic History of the Turkey 1800- 1914.* London.
Işık, A. (1998). *Malatya, Adıyaman(Hısnımansûr), Akçadağ, Arapkir, Besni, Darende, Eski Malatya (Battalgazi), Hekimhan, Kâhta, Pötürge, Yeşilyurt(1830-1919).* İstanbul: yy.
Kanadıkırık, İ. *260 Numaralı Hısnımansûr (Adıyaman) Kadı Sicilinin 1.-22. Sahifelerinin Transkripsiyonu ve Değerlendirilmesi"(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005).*
Karaman, H. (1992). İslâmın Getirdiği Aile Anlayışı. *Sosyo- Kültürel Değişme Sürecinde Türk Ailesi , II*, 385-390.
Karpat, K. H. (2003). *Osmanlı Nüfusu (1830-1914) Demografik ve Sosyal Özellikleri.* (B. Tırnakçı, Çev.) İstanbul.
Kazıcı, Z. (1985). *İslâmî ve Sosyal Açıdan Vakıflar.* İstanbul: Marifet Yayınları,.

Kazıcı, Z. (2005). *Osmanlı'da Vergi Sistemi.* İstanbul: Bilge Yayınları.
Kepenek, Y. (1987). *Türkiye Ekonomisi.* Ankara: Teori Yayınları.
Pamuk, Ş. (2006), "Osmanlı İmparatorluğu'nda Para 1326-1914", çev. Serdar Alper, *Osmanlı İmparatorluğu'nunEkonomik ve Sosyal Tarihi*, Cilt 2:1600-1914, (ed.), Halil İnalcık, Donald Quataert, İstanbul: Eren Yayıncılık.
Şahin, H. (2002). *Türkiye Ekonomisi.* Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
Şener, A. (1992). *Tanzimat Dönemi Osmanlı Vergi Reformları.* Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
Tabakoğlu, A. (2003). *Türk İktisat Tarihi.* İstanbul: Dergâh Yayınları.
Türkdoğan, O. (1981). *Sanayi Sosyolojisi Türkiye'nin Sanayileşmesi.* Ankara: Töre Devlet Yayınevi.
Uzun, A. *İstanbul'un Et İhtiyacının Sağlanması: Ondalık Ağnam Uygulaması (1783-1858)" (Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997).*
Uzunçarşılı, İ. (ty). *Büyük Osmanlı Tarihi* (Cilt I). Ankara: Türk Tarih Kurumu.
Uzunçarşılı, İ. H. (1988). *Osmanlı Devletinin İlmiye Teşkilatı.* Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
Zuhaylî, V. (1994). *İslâm Fıkhı Ansiklopedisi* (Cilt III). İstanbul: Feza Yayıncılık.

Dergiler

Berki, A. H. (1962). Hukukî ve İçtimâî Bakımdan Vakıf. *Vakıflar Dergisi, No.5* , 9.
Berki, Ş. (2006). Vakfın Mahiyeti. *Vakıflar Dergisi, No.8* , 1-3.
Çağatay, N. (2006). Osmanlı İmparatorluğunda Riba- Faiz Konusu Para Vakıfları ve Bankacılık. *Vakıflar Dergisi, No.9* , 46.
İnalcık, H. (1990). Köy, Köylü ve İmparatorluk. *V. Milletlerarası Türkiye Sosyal ve İktisat Tarihi Kongresi Tebliğleri*, (s. 805). Ankara.
Köprülü, F. (2006). Vakıf Müessesesi ve Vakıf Vesikalarının Tarihi Ehemmiyeti. *Vakıflar Dergisi, No.1* , 1.
Kunter, H. B. (2006). Türk Vakıfları ve Vakfiyeleri Üzerine Mücmel Bir Etüd. *Vakıflar Dergisi, No. 1* , 103-104.