İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLERDE

ULUSLARARASI TEORİ, ARAŞTIRMA VE DERLEMELER CİLT 1

Ekim 2023

EDİTÖR

PROF. DR. MUSTAFA METE

SERÜVEN YAYINEVİ

Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief • C. Cansın Selin Temana

Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design • Serüven Yayınevi

Birinci Basım / First Edition • © Ekim 2023

ISBN •978-625-6760-05-9

© copyright
Bu kitabın yayın hakkı Serüven Yayınevi'ne aittir.
Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.
The right to publish this book belongs to Serüven Publishing. Citation can not be shown without the source, reproduced in any way without permission.

Serüven Yayınevi / Serüven Publishing
Türkiye Adres / Turkey Address: Kızılay Mah. Fevzi Çakmak 1. Sokak Ümit Apt No: 22/A Çankaya/ANKARA
Telefon / Phone: 05437675765
web: www.seruvenyayinevi.com
e-mail: seruvenyayinevi@gmail.com

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

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLERDE

Uluslararası Teori, Araştırma ve Derlemeler 1

Ekim 2023

Editör

Prof. Dr. Mustafa METE

İÇİNDEKİLER

Bölüm 1

FİNANSAL KARARLARIN KİŞİLİKLE İLİŞKİSİNİ AÇIKLAYAN PSİKOGRAFİK MODELLER

Sezen GÜNGÖR ***1***

Bölüm 2

REENGINEERING YAZINI ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ÇÖZÜMLEME

Fettah KAYRA ***17***

Bölüm 3

TÜRKİYE BANKACILIK SEKTÖRÜ KIRILGANLIK ENDEKSİNİN FİNANSAL SERBESTLEŞME DÖNEMİNDEKİ GELİŞİMİ

Hüsrev Said Nurullah SARIAY ***37***

Bölüm 4

UZAY KAYNAKLARININ KULLANIMI, HUKUKİ, SİYASİ VE EKONOMİK ETKİLERİ

Mehmet Erkan KILLIOĞLU ***65***

Bölüm 5

ÖLÜM AYLIĞI ALAN KIZ ÇOCUKLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE ÖLÜM AYLIĞI UYGULAMASININ KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Emir Ömer YILMAZ ***85***

Bölüm 6

EMEK YOĞUN ÖRGÜTLERDE YAŞANAN ÖRGÜTSEL VE YÖNETSEL PROBLEMLER VE PERSONEL ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

Işıl KIROĞLU ARSLAN ***107***

Bölüm 7

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE 2008 KÜRESEL KRİZ SONRASI UYGULANAN MALİYE POLİTİKALARI

Tuba GEZER, Semra ALTINGÖZ ZARPLI ***131***

Bölüm 8

İNOVASYON VE AR-GE: HİZMETLER SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Halil İbrahim YAVUZ, Murat ÇETİNKAYA 155

Bölüm 9

360 DERECE YETKİNLİK BAZLI PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ: BİR VAKIF ÜNİVERSİTESİ VE BAĞLI HASTANELERİNDE UYGULAMA

Zeynep GÖRMEZOĞLU..... 177

Bölüm 10

FİNANSAL KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜ

Adnan GÜZEL 201

Bölüm 11

TEMEL EKONOMİK KURAMLARDA UYGULANAN VERGİ POLİTİKALARI

Uğur ÇİÇEK..... 239

Bölüm 12

VERGİ HUKUKUNDA KANUN YOLUNDAN VAZGEÇME KURUMUYLA 7394 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN MÜESSESENİN BİRLİKTE DEĞERLENDİRİLMESİ

Ali SAKLAN 257

Bölüm 13

ADLİ MUHASEBE ARAŞTIRMALARININ R PROGRAMIYLA BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Halime KARACA..... 273

Bölüm 14

EKO-KENTLER: SÜRDÜRÜLEBİLİR KENT UYGULAMALARI

Enes YALÇIN 295

Bölüm 15

TURİZM VE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİ: EN ÇOK TURİST ÇEKEN 10 ÜLKE ÖRNEĞİ

Abdullah GÖV 315

Bölüm 16

DİNAMİK DIŞ KOŞULLARDA BİLGİ YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENME

Celal YILMAZ..... 335

Bölüm 17

TÜKETİCİLER AÇISINDAN BENLİK GENİŞLETME: DİJİTAL BENLİK

Bilge Nur ÖZTÜRK..... 357

Bölüm 18

STRATEJİK YÖNETİM BAKIŞ AÇISIYLA SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ ULUSLARARASILAŞMASI

Ömer Faruk ALADAĞ..... 389

Bölüm 19

YALNIZLIK VE İŞ YAŞAMINA YANSIMASI: İŞYERİNDE YALNIZLIK

Gökten ÖNGEL, Gülşah GENÇER ÇELİK, Erkan TAŞKIRAN 405

Bölüm 20

ULUSLARARASI TİCARETTE HETEROJEN FİRMA DAVRANIŞI: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Gonca AKGÜN GÜNGÖR 425

Bölüm 21

İHTİRAZİ KAYIT MÜESSESESİNİN ÖZELGELER KAPSAMINDA İNCELENMESİ

Şebnem EKERYILMAZ 447

Bölüm 22

GELECEK İÇİN YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İsmail KARAKULLE 467

Bölüm 23

DİJİTAL YÖNETİM: FAYOL'UN İLKELERİNİN ENDÜSTRİ 4.0 DÜNYASINDAKİ YENİDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Özgür Uğur ARIKAN 483

Bölüm 24

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE İŞLEVLERİ

Adviye Aslı DENİZLİ POLAT 509

Bölüm 1

FİNANSAL KARARLARIN KİŞİLİKLE İLİŞKİSİNİ AÇIKLAYAN PSİKOGRAFİK MODELLER

Sezen GÜNGÖR[1]

1 Doç. Dr. Sezen GÜNGÖR, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, sezengungor@nku.edu.tr

Finans onlarca yıldır çalışılıyor olmasına rağmen, finansta insan davranışlarını dikkate alan davranışsal finans oldukça yeni bir alandır. Psikolojiye dayanan davranışsal finans teorileri, duyguların ve bilişsel hataların bireysel yatırımcıların davranışlarını nasıl etkilediğini anlamaya çalışır. Yatırımcı davranışlarını anlamanın ilk yolu kişilik çalışmalarından geçer.

Amerikan Psikoloji Derneği kişiliği "karakteristik düşünme, hissetme ve davranış kalıplarındaki bireysel farklılıklar" olarak tanımlamaktadır. Kişilik kavramı genellikle psikoloji alanıyla ilişkilendirilir. Ancak kişilik çalışmalarının uygulanabileceği tek alan bu değildir. Kişiliği ve önyargıları anlamak, insanların nasıl ve neden karar verdiklerini incelememize yardımcı olabilir. Dunham (1984), kişilik faktörlerinin uzun bir süre boyunca değişebilmesine rağmen sürecin yavaş olduğunu ve bir durumdan diğerine istikrarlı olma eğiliminde olduğunu kabul etmektedir. Dolayısıyla bu faktörlerin bireyin karar verme davranışını etkilemesi beklenir.

Literatürde pek çok kişilik analizi araştırmasına rastlanmaktadır. Ancak yapılan her bir analizin bireyi tek bir sınıfa koyamayacağı da bilinmelidir. Örneğin literatürde Büyük Beş olarak bilinen bir kişilik analizi insanları genel olarak beş sınıfa ayırır: Tecrübeye açıklık, dürüstlük, dışa dönüklük, uyumluluk, nevrotiklik. Dr. Melkumian şöyle der: "Her insan, bunların beşinin de bir kısmını bünyesinde barındırıyor. Bunlar ne iyi ne de kötü; ancak her biri, parayla nasıl başa çıkacağınız üzerinde olumsuz ve olumlu bir etkiye sahip olabilir." (www.drmelkumian.com).

Diğer yandan kişilikle birlikte ele alınması gereken bir diğer araştırma alanı ön yargılardır. Bir diğer ifadeyle Karar verme sürecimizi etkileyen en önemli yollardan biri önyargıdır. Önyargı, Cambridge İngilizce Sözlüğü tarafından "kişisel görüşlerin kararınızı etkilemesine izin vererek belirli bir kişiyi veya şeyi adil olmayan bir şekilde destekleme veya ona karşı çıkma eylemi" olarak tanımlanmaktadır. Sözlük tanımına rağmen önyargının kökenleri mutlaka olumsuz değildir. Önyargılar, beynimizin karmaşık sorunları basitleştirme yöntemidir; aslında daha hızlı karar vermemizi ve büyük sorunlarla karşılaştığımızda karar felcini önlememizi sağlar.

Çalışmada yatırımcı davranışlarını esas alan psikografik modeller incelenmiştir. Sürekli değişen dünyada sabit kalan pek bir şey olmadığı gerçeğinden yola çıkarak yatırımcıyı konu alan kişilik araştırmalarının gelecekte tespit edeceği çok yatırımcı tipi olacağına olan inançla, çalışmanın okuyucuya, yatırımcıya, yatırım danışmanına ve fayda bekleyen herkese faydalı olması umulmaktadır.

Literatür İncelemesi

Frankfurter ve McGoun, (2002) şöyle tanımlamıştır: "Davranışsal finans, davranışsal ekonominin bir parçası olarak, diğer davranış bilimlerinden, özellikle psikoloji ve sosyolojiden gelen teorilerin yardımıyla, tutarsız

olguları, zenginliğin beklenen faydası ve dar tanımlanmış rasyonel davranış paradigmasıyla keşfetmeye ve açıklamaya çalışan finansın dalıdır".

Brown ve Reilly (2004) Davranışsal finans, psikolojik karar süreçlerinin sistematik finansal piyasa sonuçlarını anlamayı ve tahmin etmeyi amaçlamaktadır. Davranışsal finans, çeşitli psikolojik özelliklerin bireylerin veya grupların yatırımcı, analist ve portföy yöneticisi olarak nasıl davrandığını nasıl etkilediğini dikkate alır ve portföy yöneticisinin literatürü, davranışsal önyargıların yatırım kararı verme üzerinde etkili olduğu gerçeğini açıkça destekler.

Kahneman ve Smith (2002) finansal ekonomi ile psikolojik karar verme arasındaki ilişkiyi tartışmış ve davranışsal finans terimini türetmişlerdir. Herbert Simon (1978) davranışsal finansa "sınırlı rasyonellik" kavramını getirmiştir. Sınırlı rasyonellikten sonra bunun sebeplerine inen araştırmacılar ön yargı ifadesiyle karşılaşmışlardır. Psikolojik davranışsal önyargıların ilk kez (1974) Tversky ve Kahneman tarafından tanımlandığını belirtmekte fayda vardır. Tversky ve Kahneman' göre bilişsel önyargılar, insanların belirsizlik karşısında karar vermelerine yardımcı olan buluşsal yöntemlerdir. Kahneman ve Tversky (1979) yatırımcının bilişsel önyargılarının, duygularının ve tutumlarının zamanla arttığını ve karar vermede hata olarak kabul edilen inanç ve tercihleri oluşturduğunu bulmuşlardır.

Baker ve Nofsinger, (2002), Barber ve Odean, (2001), Kahneman ve Riepe, (1998) ve Shefrin, (2002) bireysel yatırımcıların, sağlıklı yatırım kararları vermelerini engelleyen çeşitli önyargılara eğilimi olduğundan söz ederler. Baker ve Nofsinger, (2002) psikolojik önyargı ve duyguların yatırım kararlarını etkilediğini inceleyen araştırmada, yatırımcıların servetlerine ciddi zararlar verebileceği belirtmişlerdir.

Pompian (2006) davranışsal önyargıların yatırımcı tipiyle ilişkisi olduğunu iddia etmiştir. Farklı yatırımcılar farklı davranışsal önyargılar gösterirler. Ayrıca farklı yatırımcıların farklı finansal kararlar aldıkları da gözlemlenmektedir.

Chandran (2008) çalışmasında davranışsal faktörlerin ve bunların yatırımcıların riske karşı tutumu ve davranışsal karar verme süreci üzerindeki etkilerinin olduğu sonucuna varmıştır. Bireysel yatırımcılar temsiliyet, aşırı güven ve çapa atma, bilişsel uyumsuzluk, açgözlülük ve korku, pişmanlıktan kaçınma ve zihinsel gibi buluşsal yöntemlerden mustariptir.

Suresh'e (2013) göre çeşitli davranışsal temel önyargıları ve özellikleri anlamak, bireyin sağlam finansal kararlar almasına ve dolayısıyla daha iyi finansal kararlar almasına yardımcı olabilir.

Chaffai ve Medhioub (2014) Tunus'ta yaptıkları araştırmada küçük yatırımcıların yatırım kararlarının davranışsal önyargılara ve piyasa verimliliğine bağlı olduğunu bulmuşlardır.

De Bondta ve ark. (2013) duygusal ve psikolojik faktörleri ve bunların yatırım kararı verme üzerindeki etkilerini inceler ve ünlük yaşamda yatırım kararları duygu, akıl, alışkanlık ve sosyal etkileşim gibi farklı faktörlerin birleşimine bağlıdır der.

Psikografik Modeller ve Psikografik Profil Oluşturma

Finansal karar almada yatırımcıların kişilik tiplerini inceleyen ve çeşitli modeller ortaya koyan çok sayıda çalışma vardır. Bu çalışmaların bazıları literatüre Psikografik Modeller olarak geçmiştir.

Zaman içerisinde finans uzmanları yatırımcıların belirli türlere göre sınıflandırılabileceğini bulmuşlardır. Bu sınıflandırma belirli eğilimlere, davranışlara veya yatırım özelliklerine göre yapılabilir. Profil oluşturma bir yatırımcının geçmiş yatırım deneyiminin, varlıkları tahsis etme şekli üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu sayede finansal danışmanların yatırımcıları farklı kategorilere ayırabildiklerinde karar alma süreçlerini anlayabilecekleri ve hatta tahmin edebilecekleri varsayılır.

Psikografik profilleme hem yatırımcılar tarafından hem de onlara yatırım kararları vermelerini tavsiye eden yatırım danışmanları tarafından kullanılmaktadır.

Psikografik modeller, kişileri belirli özelliklere, eğilimlere veya davranışlara göre sınıflandırmak üzere tasarlanmıştır. Psikolojik sınıflandırmalar, bireysel strateji ve risk toleransı açısından özellikle önemlidir (Pompian, 2012-1). Yatırımcıların belirli psikografik profillere uyması, belirli yatırım ön yargıları gösterme eğilimlerini arttırabilir. Bir başka ifadeyle psikografik modeller bireyi, kişilik türüne, cinsiyete, yaşa, medeni duruma ve diğer pek çok psikografik özelliklere göre sınıflara ayırarak ve bu değişkenleri spesifik yatırımcı ön yargıları ile ilişkilendirerek, yatırım kararlarında etkili bu ön yargıları tanımlamaya çalışmaktadırlar (Pompian ve Longo, 2004). Görünüşte psikografik modellerin handikabı sayılabilecek bu insanları kategorize etme ya da belli profil kalıplarına sokma durumu yatırımcının psikografik profilini çıkarma eylemi olarak tanımlanabilmektedir.

Barnewall İki Yönlü Modeli

Barnewall modeli 1987 yılında Marilyn Barnewall tarafından geliştirilmiştir. Model, en eski ve en yaygın psikografik modellerden biridir. Barnewall yatırımcıları iki temel sınıfa ayırmaktadır: Aktif yatırımcılar ve Pasif yatırımcılar. Bu modelin ***Barnewall'ın İki Yönlü Modeli*** olarak da anılmasının nedeni budur.

Aktif yatırımcılar

Aktif yatırımcılar yaşamları boyunca kazandıkları servetlerini kendileri kazanmada aktif rol almış ve kendi sermayelerini riske atmış bireylerdir.

Aktif yatırımcılarda güvenlik ihtiyacı risk toleransından daha az öneme sahiptir ve riske karşı daha yüksek tolerans sergilerler, çünkü kendilerine güvenleri yüksektir. Yatırım kararlarında danışmanlarıyla birlikte aktif rol alırlar. Katılımları ve denetimleri sayesinde riski kabul edilebilir bir seviyeye düşürdüklerini hissederler.

Aktif yatırımcılar genellikle kendi verilerini toplarlar, kendi başlarına analiz ederler ve karar verirken daha az tavsiyeye ihtiyaç duyarlar. Daha güvenlidirler ve risk arama eğilimleri gösterirler. Bunun nedeni öncelikle pasif yatırımcıya göre daha fazla kaynağa sahip olmaları, ikincisi ise bu tür riskleri alarak paralarını kazanmış olmalarıdır.

Aktif yatırımcı kategorisine giren kişiler genellikle finansal piyasalarla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi olan ve dolayısıyla finans piyasalarının işleyişini daha iyi anlayan kişilerdir. Aktif yatırımcılar, daha fazla katılım göstermenin kendilerine daha fazla kontrol kazandırdığına ve dolayısıyla riski azalttığına dair temel bir inanca sahiptirler.

Aktif yatırımcılar kontrol hissi oluşturmak için yatırımları hakkında bilgi toplamaya isteklidirler. Bazen gereğinden fazla bilgi toplamış bile olabilirler. Bu durum onları aşırı güvene ve gereğinden fazla risk almaya itebilir. Bu kadar bilgi sahibi olmasına rağmen az risk almış hissi uyanabilir ve sonuç olarak kontrolün ellerinden alındığını hissettikleri anda algıladıkları risk toleransları da önemli ölçüde düşmeye başlar.

Pasif yatırımcılar

Pasif yatırımcılar pasif şekilde servet sahibi olmuş yatırımcılardır. Bir başka ifadeyle miras yoluyla veya kendi sermayelerini riske atmak yerine başkalarının sermayelerini riske atarak servet sahibi olan yatırımcılardır. Risk toleransından daha çok güvenlik gereksinimine sahiptir. Barnewall'a göre bir yatırımcının ekonomik kaynakları ne kadar küçükse, o kişinin pasif bir yatırımcı olma ihtimali o kadar yüksektir. Kaynak eksikliği, bireylere daha fazla güvenlik ihtiyacı ve daha düşük risk toleransı sağlar. Böylece, orta ve alt sosyoekonomik sınıfların büyük bir yüzdesi de pasif yatırımcılardır (Barnewall, 1987).

Pasif yatırımcılar, servetlerini pasif yollarla elde edenlerdir. Yatırım kararı alma sürecine nadiren aktif olarak katılırlar. Genellikle daha az ekonomik kaynağa sahip kişiler pasif yatırımcı olma eğilimindedir. Bunun nedeni, daha az ekonomik varlığa sahip olan kişilerin duygusal güvenlik ihtiyacının daha yüksek olmasıdır.

Pasif yatırımcıların risk toleransı oldukça düşüktür. Bu nedenle bilinen, denenmiş ve test edilmiş güvenli yatırım yolunu izlemeyi tercih ederler.

Yatırımcıları farklı davranış türlerine göre sınıflandırmaya yönelik davranışsal finans modellerinin de kısıtları olduğu unutulmamalıdır.

Özellikle birçok birey hem aktif hem de pasif yatırımcı grubunun özelliklerini sergileyebilir. Ya da iki farklı yatırımcı aynı gruba aitmiş gibi gözükebilir ancak kendilerine özgü koşullar nedeniyle aynı davranışı sergilemeyebilirler. Kaldı ki davranışsal finansın temelinde de bireyin beklenmeyen davranışları yatmaktadır.

Barnewall modelinin avantajı yatırımcıları sınıflandırmanın kolay olmasıdır. Herhangi bir finansal ayrıntı gerektirmez. Bunun yerine, temel finansal alışkanlıkların basit, müdahalesiz bir incelemesi, yatırımcıları ayırt etmeye yardımcı olabilir. Diğer yandan Barnewall'un iki yönlü modelinin sorunu aşırı basitleştirme olmasıdır. Davranışsal finans uygulayıcıları yatırımcıların birçok farklı türde olabileceğine inanmaktadır. Bu nedenle onları sadece iki türe ayırmak en hafif deyimle dar görüşlülüktür. Barnewall'un iki faktörlü modelinden sonra geliştirilen modellerin daha fazla yatırımcı tipi sınıflandırmasına sahip olmasının nedeni budur.

Bailard, Biehl ve Kaiser Beş Yönlü Modeli

Bailard, Biehl ve Kaiser (1986) tarafından geliştirilen bu psikografik model yatırımcıları davranışsal türlere göre sınıflandırmak için kullanılan bir davranışsal finans modelidir.

Modelde, Barnewall modelinin bazı ilkeleri yer alır. Ek olarak yatırımcı kişiliklerini iki eksende (güven düzeyi ve eylem şekli) sınıflandırarak ek bir analiz boyutu ortaya koymaktadır. Beş Yönlü Model olarak bilinen modelde yatırımcılar iki boyutta sınıflandırılır: **Güven düzeyi ve Eylem metodu.**

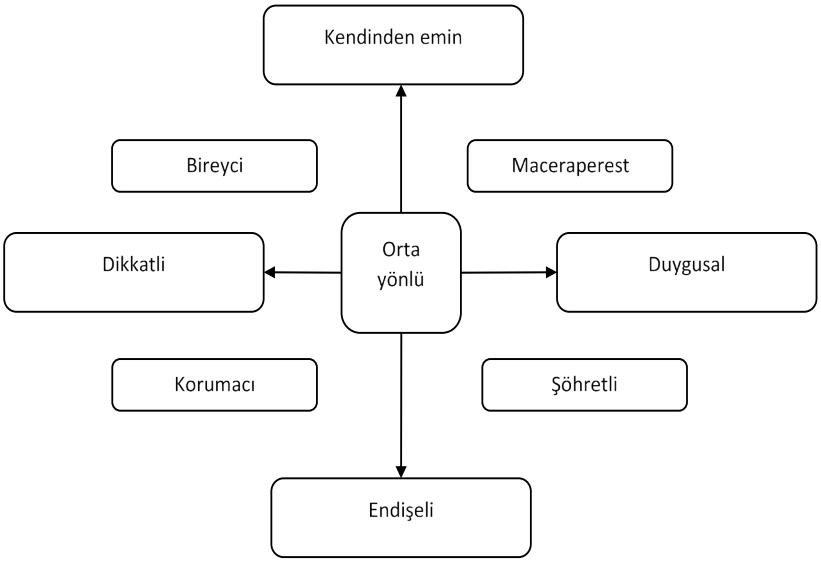
İlk boyut yatırımcının hayatın farklı yönlerinde kendine güven düzeyini ve farklı konulara özgüvenle yaklaşma durumunu tanımlar. Sağlık, para vb. konularda güveni yüksek olan yatırımcıların yatırımlarına da güvenleri yüksektir. Bu eksen temel olarak yatırımcıları iki türe ayırır; kendinden emin ve endişeli.

İkinci boyut, yatırımcının ne kadar dikkatli, metodik, analitik veya huysuz, duygusal ve sezgisel olduğunu tanımlar. Bu boyut yatırımcının sergilediği rasyonellik derecesini ölçmektedir. Burada sorulması gereken soru, yatırımcının metodik olup olmadığı ve karar vermeden önce bilgi toplama ve analiz etme konusunda öngörülebilir bir modeli takip edip etmediğidir. Öte yandan yatırımcı herhangi bir prosedürü takip etmeden duygusal kararlar da verebilir. Bu eksen yatırımcıları dikkatli ve dürtüsel olarak sınıflandırmaktadır.

Bu iki eksenin birleşimi dört farklı yatırımcı tipini ortaya çıkarmaktadır.

1. Kendinden emin ve dürtüsel
2. Kaygılı ve Dürtüsel
3. Kendinden emin ve dikkatli
4. Endişeli ve Dikkatli

Buradan yola çıkarak yazarlar bu iki eksene dayanarak Maceraperest (Adventure), Bireyci (Individualistic), Korumacı (Guardian), Şöhretli (Celebrity) ve Orta yönlü (Sraight arrow) adlı beş yatırımcı kişilik türünü tespit etmişlerdir (Zaidi ve Tauni, 2012, 734). Modelin boyutları aşağıdaki şekilde gösterilebilir:



Şekil 1. Yatırımcıların Kişisel Özellikleri (Kaiser, 1990: 46)

Maceraperestler

Kendine güvenen ve dürtüsel kararlar veren yatırımcılar BBK modelinde maceracı olarak sınıflandırılmıştır. Bunlar çok riskli yatırımlar yapacak olan yatırımcılardır. Genellikle yüksek miktarda kaldıraçla vadeli işlem ve opsiyon alanına yatırım yaparken görülürler.

Maceraperest yatırımcılar kendilerine güvenleri tam olduğu için tek bir bahiste tüm varlıklarını ortaya koyabilirler. Bu tip yatırımcılara tavsiyede bulunmak zordur, çünkü yatırımla ilgili kendi fikirleri vardır. Risk almayı severler ve yatırım danışmanlarına pek ihtiyaç duymazlar. Kendi yatırım kararlarını kendileri verir ve genellikle konsantre portföyler tutarlar.

Şöhretliler

Şöhretli tipteki yatırımcıların yatırımla ilgili kendi fikirleri yoktur. Hayatta başka şeyler hakkında fikirleri olabilir ancak yatırım yapmaktan çekinirler, dolayısıyla yatırım danışmanlarına ihtiyaçları vardır. Bu yatırımcılar aynı zamanda fevri kararlar vermeleriyle de tanınırlar. Ancak kendilerine güvenmek

yerine kaygılı olmalarıyla tanınırlar. Bu, dört çeyrek arasındaki en kötü özellik birleşimidir.

Şöhretliler kendilerine güvenmezler, dolayısıyla kendilerine ait yatırım teorileri yoktur. Bu, onların saf oldukları ve süreçte komisyon kazanabilmeleri için aşırı ticaret yapmalarını isteyen finansal danışmanlar tarafından kolay kandırılabileceklerini gösterir. Endişeli ve aceleci olmaları tavsiyeye fazlasıyla ihtiyaç duymalarına neden olacağından, yanı sıra rasyonelliğe yanıt vermedikleri için etik bir yatırım danışmanı olarak, bu tür yatırımcılara duygusal çağrılarda bulunmak gerekebilir.

Bireyciler

Bu yatırımcı kategorisi hem kendinden emin hem de metodiktir. Bu tür yatırımcıların kendi yatırım felsefeleri vardır. Zorlukla kazandıkları paralarını yatırmadan önce piyasa hakkında bilgi edinme eğilimindedirler veya en azından öğrenmeye çalışırlar. Ayrıca çok rasyonel ve analitik oldukları için doğru sonuca varma eğilimindedirler. Bu durum dört çeyrekteki özelliklerin en iyi birleşimidir. Bu tür yatırımcılar, geleneksel finansın baş tacı ders kitaplarındaki rasyonel yatırımcılara en yakın olanlardır. Ancak çok az sayıda yatırımcının bu kategoriye girdiğini de belirtmek gerekir. Bunlar bir yatırım danışmanı için mümkün olan en iyi müşterilerdir çünkü rasyonel argümanlar oluşturmak ve bu yatırımcıları ikna etmek mümkündür.

Bireyci tipteki yatırımcılar hayatta kendi kararlarını vermeye çalışan, dikkatli davranan, kendilerine belli bir noktaya kadar güven duyan, yöntemsel ve analitik kişilerdir. Yatırım danışmanlarının en mantıklı iletişim kurabileceği yatırımcı tipidir. Yine de yatırım danışmanının ve kendisinin yaptığı analizler sonucunda kendi doğrularını yapmaya meyilli oldukları unutulmamalıdır.

Korumacılar

Korumacılar hem endişeli hem de dikkatlidir. Bu yatırımcı kategorisi genellikle emekliliğe yaklaşan yaşlı insanlardan oluşmaktadır. Bu insanlar karar verme konusunda oldukça metodik olma eğilimindedirler. Ancak yatırım yaptıkları paranın güvenliği konusunda da oldukça endişeliler. Korumacı tipteki yatırımcılar genellikle sınırlı bir kazanç kabiliyetine sahip kişilerdir. Dolayısıyla risk almak yerine sahip oldukları varlıkları koruma olasılıkları daha yüksektir.

Korumacılar genellikle değişken yatırımlarla ilgilenmezler. Bu tip yatırımcılar yatırım danışmanına fazlasıyla ihtiyaç duyan kişilerdir. Ancak kısmen korku duygusuyla hareket ettikleri için bir yatırım danışmanının korumacı tipteki bir yatırımcıya tavsiyede bulunması zor olabilir. Hatta bu tipteki yatırımcılar danışmanın baskıcı olduğu hissine kapılırsa büyük olasılıkla danışmanlarını da değiştireceklerdir. Yine de kendilerinden daha fazla bilgiye sahip bir danışmana ihtiyaç duyduklarını unutmamak gerekir.

Korumacı tipteki yatırımcılar dikkatlidirler, paraları konusunda endişelidirler. Kesinlikle dalgalanmalar veya sürprizlerden hoşlanmazlar. Daha çok emeklilik yaşı gelen bireylerin daha korumacı davrandıkları gözlenir.

Orta yönlüler-Ortalama Yatırımcılar

Bielard, Biel ve Kaiser Modeli beşinci bir kategoriyi kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bu kategori merkezde, yani iki eksenin etkileşiminde temsil edilir. Bunlara orta yönlüler denir. Bu yatırımcıların dört özelliğin bir bileşimine sahip oldukları ve dolayısıyla oldukça dengeli oldukları bilinmektedir. Başka bir ifadeyle bu tip yatırımcılar ne kendinden emin ne de endişelidirler ne aşırı dikkatli ne de acelecidirler. Bu tip yatırımcılarda tam bir denge söz konusudur. Orta yön sınıfında yer alan yatırımcılar oldukça dengelidirler, diğer sınıflardan herhangi birine daha yakın değillerdir. Diğer dört grubun dengeli bir birleşimi olarak tanımlanabilirler (Pompian, 2012-1). Orta yönlü yatırımcıların artan beklenen getiri için artan riske karşı tutumları vardır.

Pompian'ın Davranışsal Alfa Modeli

Model Pompian tarafından 2008 yılında kaleme alınan "Using Behavioral Investor Types to Build Better Relationships with Your Clients-Müşterinizle Daha İyi İlişkiler Kurmak İçin Davranışsal Yatırımcı Türlerini Kullanmak" başlıklı bir makale ile önerilmiştir. Pompian (2008) modeli kaleme aldığı bu çalışmasının temelini 2005 yılında yayınlanan "Incorporating Behavioral Finance into Your Practice" ve 2006 yılında yayınlanan "Behavioral Finance and Wealth Management" adlı eserlerde atmıştır. Bu iki çalışma davranışsal finansın özel müşterilere **"aşağıdan yukarıya"** olarak adlandırılan uygulanmasına yönelik bir yöntemin ana hatlarını çizmiştir. Bu, bir danışmanın davranışsal önyargıları teşhis etmesi ve etkilerini en aza indirmesi için, önce müşterisindeki tüm davranışsal önyargıları test etmesi ve ardından müşterisine özel bir yatırım planı oluşturması için önemlidir. Ancak bazı danışmanlar bu aşağıdan yukarıya yaklaşımı çok zaman alıcı veya karmaşık bulabileceği için Pompian "aşağıdan yukarı" yaklaşımını **"yukarıdan aşağıya"** şeklinde revize etmiştir. Davranışsal Alfa Modeli olarak bilinen bu yaklaşım müşterileri dört davranışsal yatırımcı türüne göre sınıflandıran çok adımlı bir teşhis sürecidir. Sürecin sonuna doğru yapılan önyargı tanımlaması, danışmana, müşterinin davranışsal yatırımcı tipine dayanarak hangi önyargılara sahip olabileceğine dair ipuçları verir. Bu sayede bir yatırım planı oluşturmadan önce müşterinin yatırım davranışının envanterinin çıkarılmasıyla, yatırım sonucu muhtemelen hem müşterinin hem de danışmanın beklentilerini aşan bir performans olacaktır.

Model yatırımcıları dört davranışsal yatırımcı tipine göre sınıflamakla ile başlar. Bunlar;

1. Pasif koruyucular
2. Dost takipçiler

3. Bağımsız bireyciler
4. Aktif akümülatörler

Finansal danışman tarafından yapılan ilk incelemede dört sınıfa ayrılan yatırımcılar, bunun ardından risk toleransına göre düşük, orta ve yüksek toleranslı olacak şekilde sınıflandırılır. Son olarak her bir sınıf için olası bilişsel ve duygusal ön yargılar ortaya konur.

Pasif koruyucular

Temel tipte pasif grupta yer alan bu yatırımcı türü risk almaktan kaçınan, servetini arttırmak yerine servetini korumayı önceleyen bir türdür. Birçoğu miras yoluyla veya muhafazakâr bir şekilde büyük bir şirkette çalışarak sermaye sahibi olmuşlardır. Kendi sermayelerini riske atmayarak sermaye elde ettikleri için mali açıdan gelişmiş sayılmazlar ve bu sermayeyi kendileri elde etmedikleri için de suçluluk duygusu, düşük özgüven, başarısızlık korkusu ve motivasyon eksikliği yaşayabilirler. Bazı pasif koruyucular, kısa vadeli performansa takıntılı olmaları ve değişimden hoşlanmadıkları için yatırım kararlarını vermede yavaş davranırlar, bu da onların endişeli görünmelerine sebep olur. Pasif koruyucu gruptaki bu yatırımcı tipinin etkisinde kalması muhtemel ön yargılar kayıptan kaçınma, sahiplenme, statükoyu koruma, zihinsel muhasebe ve çapa atma ön yargıları olarak sayılabilir (Tupe, 2021). Odak noktası aile ve güvenlik olduğundan, Pasif Koruyucu önyargıları bilişsel olmaktan çok duygusal olma eğilimindedir. Pasif koruyuculara tavsiyede bulunmanın zor olduğu, çünkü onların esas olarak duygular tarafından yönlendirildiği sonucuna varılabilir. Ancak unutulmamalıdır ki pasif koruyucuların "büyük resim" tavsiyesine ihtiyacı vardır ve danışmanlar standart sapmalar ve Sharpe oranları gibi ayrıntılar üzerinde durmamalıdır, aksi takdirde müşterinin dikkatini kaybederler.

Dost takipçiler

Bu gruptaki yatırımcılar yatırım konusunda kendi fikirleri olmayan ve risk toleransı düşük ya da en çok ortalama seviyede olan pasif yatırımcılardır. Ailelerinin ve arkadaşlarının görüşlerini takip ederler ve genellikle profesyonel tavsiyeleri aldıklarında benimserler. Dost Takipçiler ile çalışmanın en önemli zorluklarından biri onların risk toleranslarını çoğu zaman olduğundan fazla tahmin etmeleridir (Pompian, 2008). Dost takipçilerin etkisinde kalması muhtemel ön yargılar pişmanlıktan kaçınma, bilişsel çelişki, çerçeveleme, yenilik ve geri görüş ön yargısıdır (Tupe, 2021). Kendilerini "her şeyi başından beri bildiklerine" inandırabilirler, bu da risk alma davranışını artırır. Danışmanların, risk toleranslarını abartmaya yönelik davranışsal eğilimleri iyice incelemeleri konusunda onlara rehberlik etmesi gerekir. Dost Takipçi önyargıları çoğunlukla bilişsel olduğundan, portföy çeşitlendirmesinin yararları konusunda eğitim genellikle en iyi eylem planıdır.

Bağımsız bireyciler

Bağımsız bireyci tipindeki yatırımcılar orta ila yüksek risk toleransına sahiptirler. Yüksek iradeli ve bağımsız düşünen aktif bir yatırımcı olduğu söylenebilir. Ayrıca kendilerine güvenirler ve karar alırken "içgüdülerine güvenirler"; ancak kendi başlarına araştırma yaptıklarında, diğer kaynaklardan doğrulama almak yerine kendi edindikleri ilk bilgilere göre hareket etme eğiliminde olabilirler (Pompian, 2008). Bağımsız bireycilerin yatırımları konusunda dikkat etmesi gereken ön yargılar muhafazakarlık, erişilebilirlik, temsil edilebilirlik, kendine atfetme ve onaylama tipindedir (Tupe, 2021). Tüm davranışsal yatırımcı türleri arasında bağımsız bireyciler muhalif olma olasılığı en yüksek olanlardır. Bağımsız bireyselciler tavsiye vermek zor müşteriler olabilir, ancak genellikle kendi bağımsız zihniyetlerine saygı duyacak şekilde sunulduğunda sağlam tavsiyeleri dinleyecek kadar sağlam temellere sahiptirler. Dost takipçilerde olduğu gibi, bağımsız bireycilerin davranışlarını değiştirmek için eğitim şarttır; çünkü önyargıları ağırlıklı olarak bilişseldir. Bilişsel ön yargılar duygusal olanlardan farklı olarak eğitimle hafifletilebilirler.

Aktif akümülatörler

Yüksek risk almayı seven en agresif davranışsal yatırımcı türüdür. Bu yatırımcılar girişimcidir ve genellikle zenginlik ararlar ve bağımsız bireycilerden çok daha güçlü iradeye ve özgüvene sahiptirler. Bu davranış, yatırım faaliyetlerinde aşırı güvene yol açabilir. Dikkatsiz bırakıldığında, aktif akümülatörler genellikle yüksek portföy devir oranlarına sahiptir ve bu da yatırım performansını olumsuz etkiler. Aktif akümülatörler yüksek getiri umuduyla risk ararlar ve hoşlanmasalar da volatiliteden memnundurlar (Pompian, 2008). Bu tip yatırımcı tipinin maruz kalması muhtemel ön yargılar aşırı güven, oto kontrol, yakınlık ve sonuç mn yargısı olarak söylenebilir (Tupe, 2021). Aktif Akümülatörler hızlı karar verirler ancak arkadaşlarına göre daha yüksek riskli yatırımların peşinde koşabilirler. Başarılı oldukları takdirde iyi bir yatırım yapmanın heyecanını yaşarlar. Bazı Aktif akümülatörlere tavsiyede bulunmak zor olabilir çünkü genellikle çeşitlendirme ve varlık tahsisi gibi temel yatırım ilkelerine inanmazlar. Aktif akümülatörler tavsiye verilmesi en zor müşterilerdir. Yatırım karar verme sürecinin ayrıntılarını kontrol etmeyi veya en azından bunlara derinlemesine dahil olmayı severler. Duygusal olarak heyecanlılar ve bu iyimserlik mantıksız olsa bile yatırımlarının iyi sonuç vereceği konusunda iyimserler.

Finansal kararları kişilikle açıklayan diğer modeller

Psikografik modeller çağlar boyunca gelişmiştir. İlk olarak tek boyutlu bir model olan Bernwall modeliyle başladılar. Daha sonra iki boyutlu bir model olan BBK modeline dönüştü. Son olarak son zamanlarda üç boyutlu psikografik modeller geliştirilmiştir.

Üç boyutlu psikografik model herhangi bir ekonomist ya da psikolog tarafından geliştirilmemiştir. Bunun yerine, yatırım piyasasındaki birçok uygulayıcının bu modeli kullanması nedeniyle yeni ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak bu model tam olarak tanımlanamamıştır.

Modelin temelde sahip olduğu boyutlar şöyledir: Pragmatizm, Entegrasyon ve Olgunluk.

Pragmatizm

Faydacılık, yararcılık olarak tanımlanabilen pragmatizm (Doğan, 2003), yatırımcıları tanımlarken eksen olarak kullanılan kişilik özelliklerinden faydalanır. Yelpazenin bir ucunda son derece pragmatik yatırımcılar yer alır. Pragmatikler piyasaların kendi kontrollerinde olmadığı gerçeğini hesaba katarlar ve riskleri azaltma eğilimindedirler. Pragmatik yatırımcılar, piyasanın gelecekte nasıl hareket edeceğine ilişkin çıkarımda bulunma konusunda kendi yetenekleri konusunda şüphecidirler ve her zaman muhafazakâr olma eğilimindedirler. Bu nedenle pragmatistler genellikle muhafazakarlık önyargısı gibi davranışsal önyargılara eğilimlidirler. Yelpazenin diğer ucunda ise pragmatik olmayan yatırımcılar vardır. Bunlar abartılı bir benlik duygusuna sahiptirler ve piyasayı tahmin etme yeteneklerine aşırı bir inançları var. Ayrıca bu kadar üretken yeteneklere sahip oldukları için aslında yatırımlarının kontrolünün ellerinde olduğuna inanırlar. Bu kategorideki yatırımcıların aşırı güven önyargısı, kendine atfetme önyargısı ve iyimserlik önyargısı olması muhtemeldir.

Entegrasyon

İkinci kişilik özelliği, yatırımcının büyük resme bakma becerisiyle ilgilidir. Gerçek şu ki, bir yatırımcının yaptığı tüm yatırımlar aslında birbiriyle bağlantılıdır ve büyük bir portföy oluşturur. Yatırımlarını bütüncül bir şekilde gören insanlar bu yaklaşıma inanma eğilimindedir. Yüksek derecede entegrasyona sahip yatırımcılar piyasaların döngüsel doğasının farkındadır. Yatırımları arasındaki korelasyonun farkında oldukları için zararlarını muhasebeleştirirler ve portföyün tamamına fayda sağlayacaksa yatırımlarını satarlar.

Düşük derecede entegrasyona sahip yatırımcılar, yatırımlarına bağlantılı değilmiş gibi bakma eğilimindedir. Her yatırımı diğer hesapla hiçbir ilişkisi olmayan ayrı bir hesap olarak görüyorlar. Bu yatırımcı tipinin kayıptan kaçınma ve çapa atma önyargısı ve zihinsel muhasebe ön yargısına yatkınları vardır.

Olgunluk

Üçüncü ve son özellik ise yatırımcıların hata yaptıklarını ve dolayısıyla doğru yola gittiklerini fark etme istekliliği ve yeteneğidir. Olgun yatırımcılar yatırımın olasılıksal bir faaliyet olduğunun bilincindedirler. Dolayısıyla başarısızlık olasılığı yaptıkları her yatırımın doğasında vardır. Olgun olmayan

yatırımcılar hatalarını kabul etmekte zorlanırlar. Bunun yerine, yaptıkları hataları rasyonelleştirme eğilimindedirler ve genellikle verdikleri kararın belirli koşullar altında neden doğru olduğuna dair çok çeşitli nedenler sunarlar.

Bir diğer popüler psikografik model, Isabel Briggs Myers ve Katherine Briggs tarafından geliştirilen Myers-Briggs Kişilik Tipi Envanteridir (MBTI). Temelde farklı meslek gruplarının farklı kişilik yönelimleriyle ilişkili olduğundan hareket eden ve işe alım süreçlerinde kullanılması planlanan MBTI'e göre her insanın belirli bir durumda nasıl davrandığını tanımlayan doğal tercihleri vardır. Pompian ve Longo (2004) çalışmalarında MBTI kullanmışlar ve farklı cinsiyet ve kişilik türlerine sahip yatırımcıların aşırı güven yanlılığı gibi çeşitli yatırım ön yargılarına yenik düştüklerini ortaya koymuşlardır. Ayrıca yatırım danışmanlarının, müşteri profillemesinde cinsiyet ve yatırımcı kişilik türünü önemli bir faktör olarak görmesi gerektiğini ve yatırım faktörlerinin olumsuz etkilerini en aza indirecek yatırım programlarının oluşturulmasında bu unsurları kullanmaları gerektiğini önermişlerdir (Pompian ve Longo, 2004).

Davranışsal finansta yatırımcının kişiliği ve yatırımlarda davranışsal eğilimleri kişilik çözümlemeleriyle birlikte ele alan bir başka çalışma Lin (2011) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada Lin kişilik özelliklerini Beş Faktör Kişilik Modeli ile ele almıştır. Lin'e göre bazı kişilik özellikleri ve demografik özellikler önemli ölçüde birbiriyle ilişkilidir. Örneğin nevrotikliğin aşırı güven ön yargısı ile herhangi bir ilişkisi yokken kaybettiren yatırımları daha uzun süre elde tutma, buna karşın kazandıran yatırımları daha çabuk elden çıkarma eğilimi olarak bilinen kayıptan kaçınma ile ilişkisi olduğunu keşfetmişlerdir. Beş Faktör Kişilik Modelini kullanarak yatırımcı davranışlarını araştırmaya çalışan bir başka çalışma ise Sadi, Ghalibaf, Rostami ve Gholipour tarafından 2011 yılında yapılmıştır. Dışadönüklük ve geri görüş eğilimi arasında pozitif, sorumluluğun rassallık eğilimi ile negatif ilişkisini tespit etmişlerdir. Ayrıca Nevrotiklikle rassallık eğilimi arasında pozitif ve açıklıkla geri görüş eğilimi ve aşırı güven eğilimi arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Zaidi ve Tauni, 2012, 735; Sadi vd., 2011).

KAYNAKÇA

Bailard, Thomas E., Biehl, David L. ve Kaiser, Ronald W. (1986). "Personal Money Management", Chicago: Science Research Associates Inc.

Baker, H. K., & Nofsiner, J. R. (2002). Psychological biases of investors. Financial Services Review, 11, 97–116.

Barber, Brad M. Odean, Terrance. (2001). "Boys Will Be Boys: Gender, Overconfıdence, And Common Stock Investment" The Quarterly Journal of Economics, Volume 116, Issue 1.

Barnewall, Marilyn MacGruder. (1987). "Psychological Characteristics of the Individual Investor", In W. Droms, Asset Allocation for the Individual Investor. Charlottsville: The Institute of Chartered Financial Analysts.

Brown, F. W., & Reilly, M. D. (2008). Emotional intelligence, transformational leadership and gender: correlation and interaction possibilities. The Journal of International Management Studies, 3(2), 1-9.

Chaffai, M., & Medhioub, I. (2014). Behavioral Finance: An Empirical Study of the Tunisian Stock Market. International Journal of Economics and Financial Issues, 4(3), 527-538

Chandra, A. (2008, December). Decision making in the stock market: Incorporating psychology with finance. In National Conference on Forecasting Financial Markets of India.

De Bondt, W., Mayoral, R. M., & Vallelado, E. (2013). Behavioral decision-making in finance: An overview and assessment of selected research. Spanish Journal of Finance and Accounting/Revista Española de Financiación y Contabilidad, 42(157), 99-118.

Doğan, N. (2003). Pragmatizmin Felsefi Temelleri. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 20, Ocak-Haziran 2003, ss. 83-93

Dunham Randall B (1984), Organizational Behavior, Homewood, Illinois

Frankfurter, G. M., & McGoun, E. G. (2002). Resistance is futile: the assimilation of behavioral finance. Journal of Economic Behavior & Organization, 48(4), 375-389.

Kahneman, D., & Smith, V. (2002). Foundations of behavioral and experimental economics. Nobel Prize in Economics Documents, 1(7), 1-25.

Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. Econometrica, 47(2), 263–291. https://doi.org/10.2307/1914185

Kahneman, Daniel. Riepe, M. (1998). "Aspects of investor psychology" The Journal of Portfolio Management, 24, 52-65.

Kaiser, Ronald. (1990). "Individual Investors" In Managing Investment Portfolios: A Dynamic Process, 2nd ed. Boston, M.A.: Warren, Gorham and Lamont.

Lin, H.-W., (2011). "Elucidating The Influence Of Demographics And Psychological Traits On Investment Biases". World Academy Of Science, Engineering And

Technology.

Pompian, M. M. (2008). Using behavioral investor types to build better relationships with your clients. Journal of Financial Planning, 21(10), 64-76.

Pompian, M. M., & Longo, J. M. (2005). Incorporating behavioral finance into your practice. Journal of Financial Planning, 18(3), 58.

Pompian, Michael. (2006). "Behavioural Finance and Wealth Management", John Wiley & Sons, New Jersey.

Pompian, Michael. (2012-1). "Behavioral Finance And Wealth Management; How To Build Investment Strategies That Account For Investor Bias", John Wiley&Sons, Inc., Second Edition, New Jersey,

Pompian, Michael. (2012-2) "Behavioral Finance And Investor Types: Managing Behavior To Make Better Investment Decisions", John Wiley&Sons, Inc., First Edition, New Jersey,

Pompian, Michael. Longo, John. (2004). "A New Paradigm For Practical Application of Behavioral Finance: Creating Investment Programs Based On Personality Type And Gender To Produce Better Investment Outcomes", New York: Institutional Investor's Journal of Wealth Management, 9-15.

Sadi, Rasoul. Ghalibaf, Hassan Asl. Rostami, Mohammad Reza. Gholipour, Aryan. Gholipour, Fattaneh. (2011). "Behavioral Finance: The Explanation of Investor's Personality and Perceptual Biases Effects on Financial Decisions" International Journal of Economics and Finance, Vol 3, No 5.

Shefrin, H. (2002). Behavioral decision making, forecasting, game theory, and role-play. International journal of forecasting, 18(3), 375-382.

Simon, H. A. (1978). Information-processing theory of human problem solving. Handbook of learning and cognitive processes, 5, 271-295.

Suresh, Anli, (2013).Understanding Behavioral Finance Through Biases and Traits of Trader Vis-À-Vis Investor. Journal of Finance, Accounting and Management, 4(2), 11-25.

Tupe, V. A. (2021). A Study Of İmpact Of Psychological Biases On İnvestor's İnvestment Decision. EPRA International Journal of Economic and Business Review. Vol. 9, Issue 8 August

Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Science, 185(4157), 1124–1131

Zaidi, Farheen Btool. Tauni, Muhammad Zubair. (2012). "Influence of Investor's Personality Traits And Demographics On Overconfidence Bias" Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, Vol 4, No 6.

Bölüm 2

REENGINEERING YAZINI ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ÇÖZÜMLEME

Fettah KAYRA[1]

1 Arş. Gör. Dr., Siirt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-mail: fettah.kayra@siirt.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6954-9910

1. GİRİŞ

Reengineering (Değişim Mühendisliği), örgütlerin iş süreçlerini, sistemlerini, politika ve stratejilerini temelden gözden geçirme ve söz konusu yapı ve süreçleri iyileştirme anlamına gelen bir yönetim uygulamasıdır (Hammer ve Champy, 1993). Bu uygulama doğru bir şekilde uygulandığı takdirde işletmelerin maliyetlerini düşürmekte, rekabet avantajı kazandırmakta, verimliliği artırmakta ve müşteri memnuniyetini yükseltmektedir. Değişim mühendisliği kavramı örgütte geleneksel yöntemleri sorgulama yoluyla yüzeysel değişimler yerine radikal değişimleri içermektedir (Ascari vd., 1995).

Uygulamada temel amaç, iş süreçlerini daha hızlı bir hale getirerek örgütlerin dinamik iş ortamlarında daha başarılı olmalarıdır. Piyasa koşullarının hızla değiştiği günümüz iş ortamlarında örgütler rekabet avantajı sağlamak ve bunu sürdürülebilir kılmak amacıyla kendilerini sürekli gözden geçirmeli, gerekli tedbirleri almalı ve gerektiği durumlarda kendini yeniden dizayn edebilmelidir. Örgütlerin bu yaklaşımı benimsemesi ve başarılı bir şekilde hayata geçirmeleri, değişimlere daha kolay uyum sağlanmasına ve piyasa zorluklarına karşı daha etkin bir şekilde yanıt verilebilmesine olanak tanımaktadır (Hammer ve Champy, 1993).

Çoğu defa bir yönetim modası (Abrahamson, 1996a, 1996b) olarak da anılan reengineering (değişim mühendisliği) kavramı örgütler için önemli yönetim uygulamalarından biridir. Çalışmanın amacı, söz konusu kavramın Web of Science (WoS) veri tabanında bulunan yönetim literatüründe yıllar itibarıyla gelişimi ve değişimini incelemektir. Araştırmada, bibliometrix paketinin "R" programı kullanılmış olup genel betimsel göstergeler, kaynakça analizleri, yazar analizleri, doküman analizleri ve kavramsal yapıya yönelik bazı önemli analizler gerçekleştirilmiştir. Yıllık bilimsel üretim ve atıf sayıları gibi bulgular, alanda yürütülen çalışmaların giderek azalan bir görünüm sergilediğini işaret etmektedir. Çalışma, reengineering kavramının alan yazındaki gelişim sürecini resmetmesi bakımından önem arz etmektedir.

2.ARAŞTIRMA

02.01.2023 tarihinde Web of Science veri tabanında "reengineering" sözcüğü ile "tüm alanlar" seçilerek gerçekleştirilen araştırmada 8838 adet sonuç görüntülenmiştir. Citation Topics Meso'da "management" alanı seçildiğinde ise 1028 sonuca ulaşılmıştır. Ardından, Web of Science Categories'de "management" ve "business" alanları seçildiğinde sayı 481'e düşmüştür. "İngilizce" yayımlar görüntülenecek şekilde kısıtlamaya gidilmiş ve 472 sonuca ulaşılmıştır. Çalışmalar; makale, bildiri, kitap bölümü, gözden geçirme (derleme) makalesi, kitap incelemesi, editoryal yazı, ekleme-düzeltme ve erken erişim makalelerinden oluşmakla birlikte bu araştırmada çalışma konusu olarak makaleler (333 adet) ele alınmıştır.

Bu araştırmada, Bibliometrics R paketi kullanılmış olup reengineering çalışmalarının ilk yıllardan itibaren nasıl bir seyir gösterdiği incelenmiştir. Araştırmada, araştırma yapılan konuda en fazla kimlerin çalışma yaptığı, en fazla atıf alan yazarların kimler olduğu, ülkeler arası iş birliklerinin nasıl cereyan ettiği, yıllar itibarıyla çalışmaların genel gidişatı, konu hakkında kelime ve kelime gruplarının yıllara göre popülerliği ve bilimsel üretkenlikler açısından zaman içerisindeki değişim vb. birçok konu hakkında çözümlemeler yapılmıştır. Aşağıda ilk olarak genel betimsel göstergeler sunulmuştur.

2.1. Genel Betimsel Göstergeler

333 adet yayın 1990-2022 yılları arasında dağılım göstermektedir. Yayınlar toplamda 128 kaynakta yayımlanmış olup ortalama yıllık büyüme oranı %7.11'dir. Yayınlarda toplamda 627 yazar ismi olup bu yayınların 92 tanesi tek yazarlıdır. Uluslararası ortak yazarlık oranı %17.12'dir. Makale başına ortak yazar indeksi, yani makale başına ortalama ortak yazar sayısı 2.16'dır. Yayınlarda, 890 anahtar kelime ve 10938 kaynak kullanılmıştır. Doküman ortalama yaşı 18.2'dir. Doküman başına ortalama atıf sayısı 54.96'dır. Aşağıda söz konusu bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Genel Betimsel Göstergeler

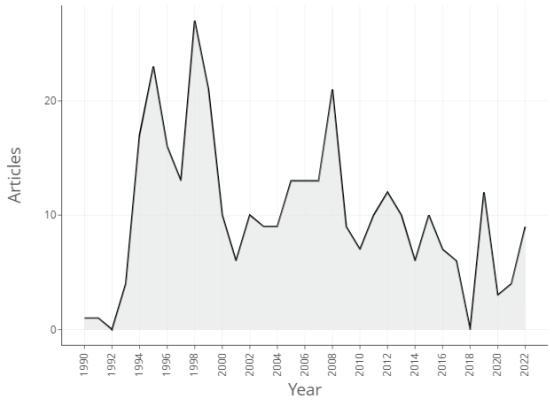
Main Information

Plot | Table

Timespan 1990:2022	Sources 128	Documents 333	Annual Growth Rate 7.11 %
Authors 627	Authors of single-authored d 92	International Co-Authorship 17.12 %	Co-Authors per Doc 2.16
Author's Keywords (DE) 890	References 10938	Document Average Age 18.2	Average citations per doc 54.96

Çalışmaların yıllık bilimsel üretim çizelgesi ise şu şekildedir:

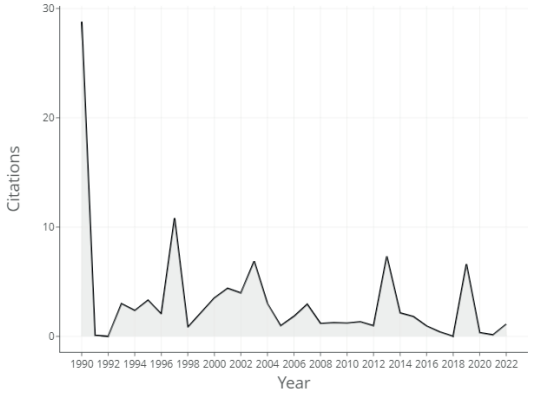
Şekil 1: Yıllık Bilimsel Üretim Çizelgesi



Görüldüğü üzere özellikle ilk yıllarda makale sayılarında gözle görülür bir artış mevcuttur. Yine, 2004-2008 yılları arasında bir artıştan söz edilebilir. Nispeten, 2018 yılında da bir artıştan söz edilebilir. Alanda yazılan makalelere genel olarak bakıldığında ise giderek azalan bir eğilim görülmektedir. En fazla makale yazılan yıllara örnek olarak 1995 (23 makale), 1998 (27 makale), 1999 (21 makale) ve 2008 (21 makale) yılları verilebilir.

Yıl bazında yayınlara yapılan atıf sayılarına bakıldığında (Şekil 2) 1990'lı yılların başında yüksek bir atıf oranının yakalandığı, fakat söz konusu tarihlerden günümüze kadar atıfların azalarak yatay bir seyir izlediği görülmektedir. Dolayısıyla, reengineering kavramının ortaya ilk çıktığı zamanlarda konu ile ilgili çalışmaların büyük oranda atıf aldığı ifade edilebilir.

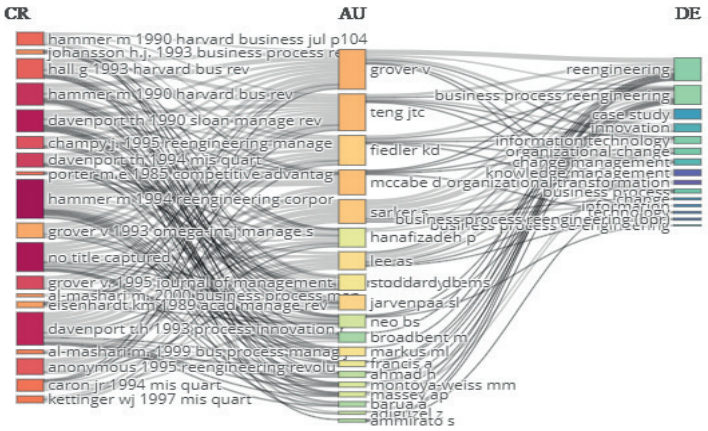
Şekil 2: Yıl Bazında Yapılan Atıf Sayıları



Yayınlar; atıflar, en fazla yayın yapan yazarlar ve anahtar kelimeler gibi parametreler baz alınarak birbiri ile ilişkilendirildiğinde aşağıdaki şekil oluşmaktadır. (Parametre başına 20 seçim yapılmıştır.) Sol tarafta en fazla atıf

alan yayımlar, ortada Web of Science veri tabanında en fazla yayım yapmış yazarlar ve sağ tarafta da yine veri setimizde en fazla kullanılan anahtar kelimeler görülmektedir. Buna göre, Web of Science veri tabanındaki mevcut yayım sayısı baz alındığında Grover, Teng, Maccabe ve Fiedler gibi isimler öne çıkmaktadır. Atıf sayılarında ise; Hammer, Johansson, Hall, Davenport, Champy ve Porter gibi isimler göze çarpmaktadır. Yine, anahtar kelimeler açısından ele alındığında; "reengineering/değişim mühendisliği", "iş süreci değişim mühendisliği", "vaka çalışması", "inovasyon", "bilgi teknolojileri", "örgütsel değişim", "değişim yönetimi", "bilgi yönetimi", "örgütsel dönüşüm", "bilgi" ve "teknoloji" gibi kelimeler öne çıkmaktadır. Aşağıda söz konusu ilişkiler şekil hâlinde sunulmuştur.

Şekil 3: Üç Alan Analizi



2.2.Kaynakça Analizleri

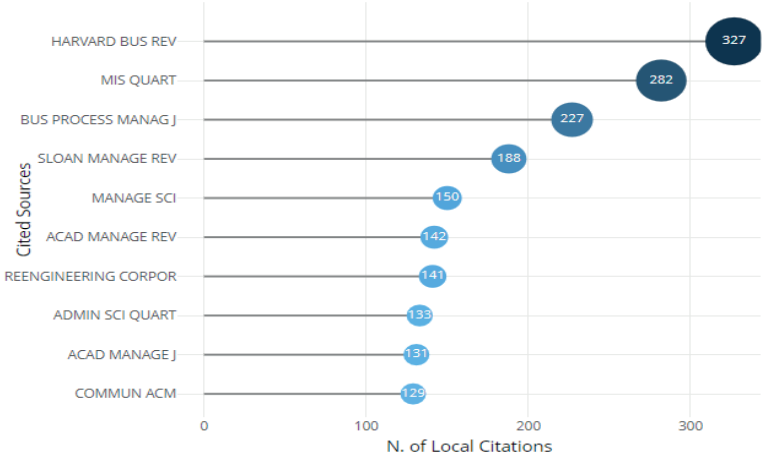
Veri setimizdeki çalışmaların en fazla yayımlandığı kaynaklar (most relevant sources) Tablo 2'de sunulmuştur. Veri setimizdeki çalışmaların en fazla yayınlandığı ilk 10 dergiye bakıldığında en çok yayın yapılmış olan derginin 32 makale ile "Business Process Management Journal" olduğu görülmektedir. İkinci sırayı 12'şer makale ile "Harvard Business Review", "Information\&Management" ve "Journal of Strategic Information Systems" dergileri paylaşmaktadır. Üçüncü sırada ise "International Journal of Operations \& Production Management" dergisi bulunmaktadır. Görüldüğü üzere ilk dergi haricinde herhangi bir kaynakta çok fazla yoğunlaşma görülmemekte, yani, yayım yapılan dergiler birbirleri ile benzer bir dağılım göstermektedir.

Tablo 2: Veri Setindeki Çalışmaların En Fazla Yayımlandığı Kaynaklar

Sources	**Articles**
Business Process Management Journal	32
Harvard Business Review	12
Information \& Management	12
Journal of Strategic Information Systems	12
International Journal of Operations \& Production Management	11
Sloan Management Review	9
Business Process Transformation	8
International Journal of Technology Management	8
Journal of organizational Change Management	8
Mis Quarterly	8

Veri setimizin (333 makale) kaynakçalarına bakıldığında en fazla atıfın 327 atıf ile "Harvard Business Review"ın aldığı görülmektedir (Şekil 4). İkinci sırada 282 atıf ile "Mis Quarterly" dergisi, üçüncü sırada 227 atıfla "Business Process Management Journal" ve dördüncü sırada ise "Sloan Management Review" dergisi yer almaktadır. Devamında atıf sayılarında -ilk dergiler hariç- yakın değerler görülmektedir. "Mis Quarterly", "Business Process Management Journal" ve "Sloan Management Review" dergilerinin yayım sayılarında ilk on dergi içerisinde çok yükseklerde bulunmamalarına karşın önemli aldıkları atıf sayılarının yüksekliği dikkat çekicidir. Dolayısıyla, bu dergilerin "Harvard Business Review" dergisi gibi alanda bilinen önemli makaleleri içerdiği ifade edilebilir.

Şekil 4: Veri Setinde En Fazla Atıf Alan Dergiler



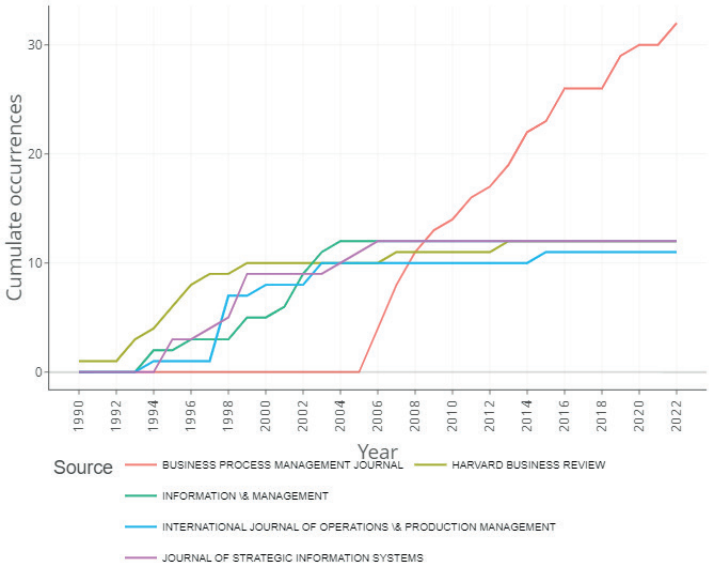
İlk on dergi baz alınarak veri setimizde bulunan dergilerin etkilerine sayısal olarak bakıldığında karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır:

Tablo 3: Veri Setindeki En Önemli 10 Derginin Sayısal Etkileri

Element	h_index	g_index	m_index	TC	NP	PY_start
Business Process Management Journal	14	22	0,778	514	32	2006
Harvard Business Review	12	12	0,353	4935	12	1990
Information \& Management	11	12	0,367	812	12	1994
International Journal of Operations \& Production Management	10	11	0,333	386	11	1994
Journal of Strategic Information Systems	10	12	0,345	382	12	1995
California Management Review	7	7	0,233	551	7	1994
Mis Quarterly	7	8	0,212	909	8	1991
Sloan Management Review	7	9	0,233	662	9	1994
Human Relations	6	6	0,222	340	6	1997
Journal of Information Technology	6	7	0,2	143	7	1994

Tabloda "h, g ve m index"leri h, g ve m endekslerini, "TC" total citation yani konu hakkındaki toplam atıf sayısını, "NP" number of production" yani konu hakkındaki üretim/makale sayısını ve "PY_start" ifadesi de "production start year" yani konu hakkında yayına ilk başlama yılını ifade etmektedir. Tablo h endeksini baz alarak oluşturulmuştur. H endeksi dergilerin yayım sayıları ve atıf sayıları baz alınarak hesaplanmaktadır. Bu oranın yüksekliği derginin üretkenliğine ve kalitesine işaret etmektedir. İncelendiği üzere h endeksi en yüksek üç dergi; "Business Process Management Journal", "Harvard Business Review" ve "Information \& Management" dergileridir. Üretkenlik ve atıf sayıları ile ilgili diğer göstergelere (g endeksi ve m endeksi) bakıldığında yine söz konusu dergilerin ilk üç sırayı koruduğu görülmektedir. Toplam atıf sayısında 4935 atıfla ilk sırada "Harvard Business Review" yer almaktadır. İkinci sırada 909 atıfla "Mis Quarterly" dergisi ve üçüncü sırada toplamda 812 atıfla "Information\&Management" dergisi yer almaktadır. Yayım sayısı açısından ilk üç dergi yine en üst sıralarda bulunmakla birlikte "Journal of Strategic Information Systems" 12 makale ile yüksek bir başarı elde etmiştir. Bir başka dikkat çekici husus, dergilerin reengineering kavramı konusunda yayım yılına ilk başlama zamanlarıdır. Şekil 5'te de görüleceği üzere, "Business Process Management Journal" dergisi konu ile ilgili ilk çalışmayı 2006 yılında yayımlamış olmasına rağmen hızlı bir yükselme kaydederek en önemli endekslerden biri olan h endeksinde ilk sırada yer almış ve diğer endekslerde de nispeten çok yüksek seviyelerini korumuştur.

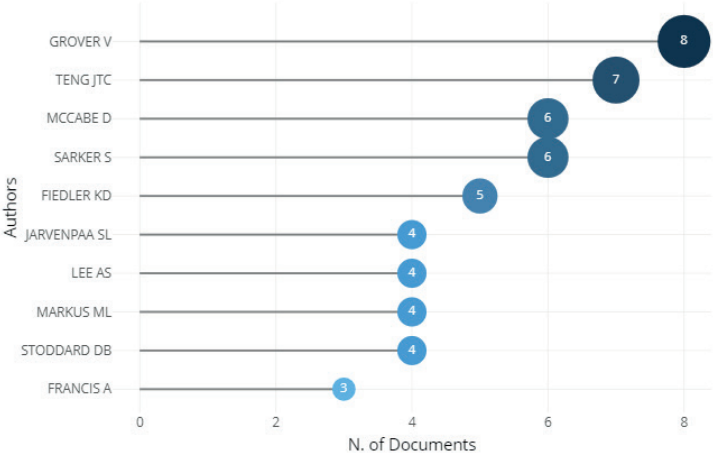
Şekil 5: Veri Setindeki En Önemli 10 Derginin Reengineering Konusundaki Yayım Sayısı



2.3.Yazar Analizleri

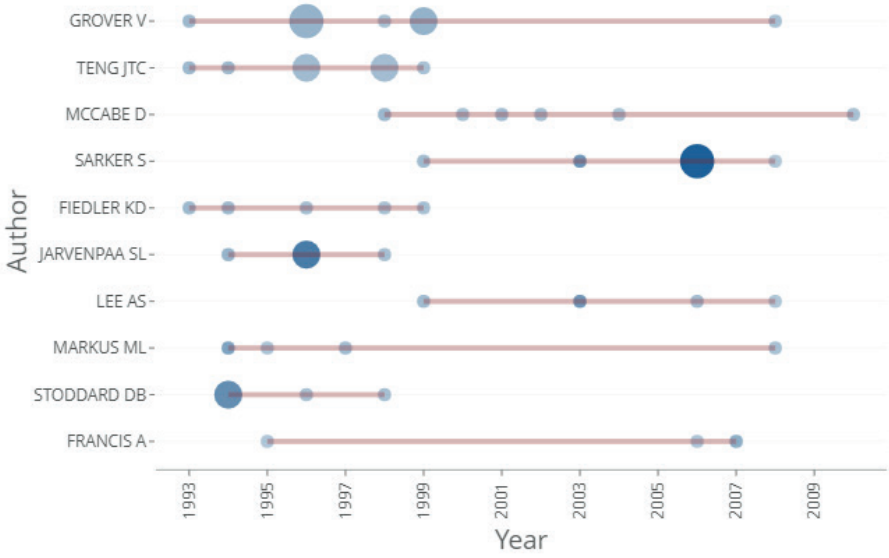
Veri setinde en fazla yayın yapan yazarlara bakıldığında Grover, Teng, Mccabe, Sarker, Fiedler, Jarvenpaa gibi isimlerin öne çıktığı görülmektedir. Buna göre Grover 8 makale ile ilk sırada yer alırken, Teng 7 makale ile ikinci sırayı almıştır. Mccabe ve Sarker ise 6'şar makale ile üçüncülüğü paylaşmışlardır. En fazla yayım yapan yazarlar ve yayım sayıları Şekil 6'da sunulmuştur. (Most Relevant Authors)

Şekil 6: Veri Setinde En Üretken Yazarlar



Şekil 7'de yazarların yıllar itibarıyla ortaya koyduğu çalışmalar baz alınarak en çok hangi zaman dilimlerinde verimli oldukları görülmekte, bir başka deyişle yıllar itibarıyla üretkenlikleri ortaya konulmaktadır. Yazarların yıllara göre yayım sayıları dikkate alındığında (Author's Production Over Time) Teng, Fiedler, Jarvenpaa ve Stottard gibi yazarlar makalelerini en çok 1990'lı yıllarda yayımlatmışlardır. Mccabe, Sarker ve Lee gibi yazarlar ise genellikle 1990'lı yılların sonlarından 2000'li yılların ortalarına kadar yüksek üretkenlik göstermişlerdir. Grover, Marcus ve Francis gibi yazarlar ise kavramın ortaya atıldığı yıllardan 2000'li yılların sonuna kadar düzenli olarak makaleler yazmışlardır. Dolayısıyla, bu yazarların diğer yazarlara nazaran süreklilik konusunda daha başarılı oldukları iddia edilebilir.

Şekil 7: Veri Setindeki Yazarların Yıllar İtibarıyla Üretkenlikleri



Yazarların veri setimiz içerisinde hangi etki değerine sahip oldukları ise Tablo 4'te görülmektedir. Buna göre, h ve g endekslerinde Grover, Teng ve Maccabe ilk üç sırayı korumaktadırlar. Yalnız, g endeksinde Mccabe üçüncülüğü Sarker ile paylaşmaktadır. M endeksinde ise Mccabe en yüksek ikinci değere, Teng ise en yüksek üçüncü değere sahiptir. Alınan toplam atıf sayısına bakıldığında ise karşımıza farklı bir tablo çıkmaktadır. Onuncu sırada bulunan Hammer'ın 1130 atıfla ilk sırayı aldığı görülmektedir. Sarker, 481 atıfla ikinciliği, Jarvenpaa ise 437 atıfla üçüncülüğü elde etmiştir. Yayına ilk başlama yıllarına bakıldığında Mccabe dikkat çekmektedir. Mccabe, konu hakkında ilk makalesini 1998 yılında yayımlatmış olmasına rağmen h endeksinde üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 4: Veri Setindeki Yazarların Etki Değerleri

Element	h_index	g_index	m_index	TC	NP	PY_start
Grover V	8	8	0,258	258	8	1993
Teng Jtc	7	7	0,226	231	7	1993
Mccabe D	6	6	0,231	167	6	1998
Fiedler Kd	5	5	0,161	201	5	1993
Sarker S	5	6	0,2	481	6	1999
Jarvenpaa Sl	4	4	0,133	437	4	1994
Markus Ml	4	4	0,133	235	4	1994
Stoddard Db	4	4	0,133	311	4	1994
Francis A	3	3	0,103	75	3	1995
Hammer M	3	3	0,088	1130	3	1990

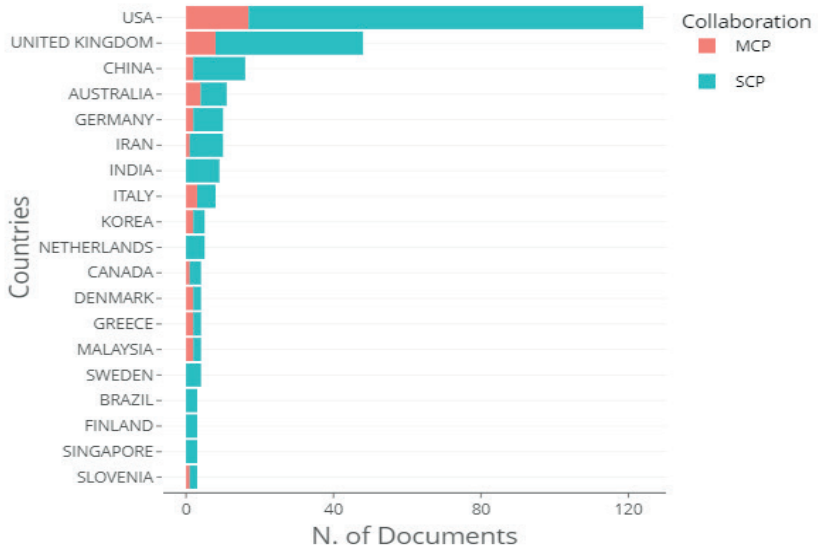
Konu hakkında en çok çalışma yapılan kurum bilgileri ise Tablo 5'te sunulmuştur. Reengineering alanında yazılmış olan makalelerin 17'si "University of South Carolina"ya bağlı bilim insanları tarafından, 9'u Indiana University çalışanları tarafından yazılmıştır.

Tablo 5: Veri Setindeki Yazarların Kurumsal Dağılımları

Affiliation	Articles
University of South Carolina	17
Indiana University	9
Harvard University	8
Washington State University	8
Allameh Tabatabai University	7
Nanyang Technol University	7
University of Leeds	7
University of Nottingham	7
University of Texas	7
Virginia Commonwealth University	7

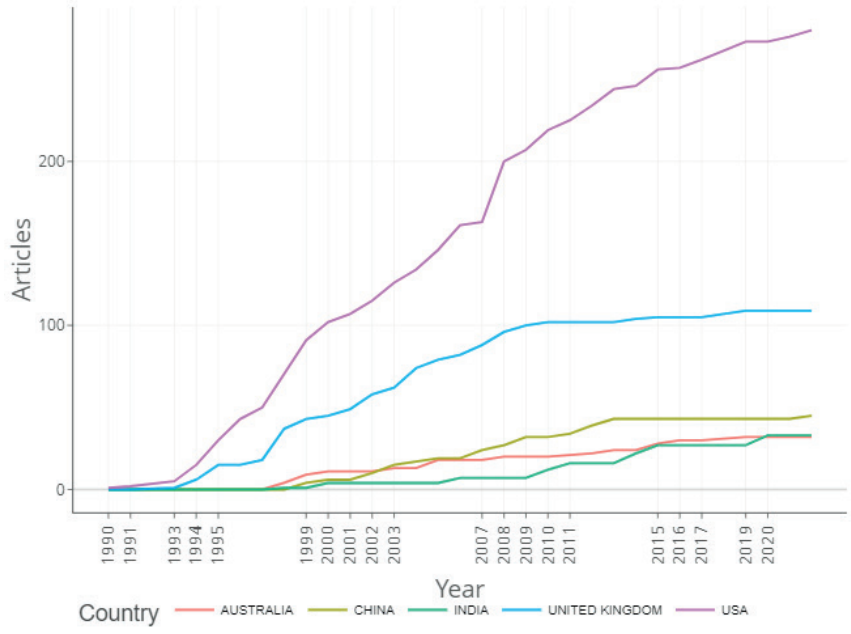
Bir diğer gösterge, makalelerde yer alan sorumlu yazarların (corresponding authors) ülkeleri konusundadır. Şekil 8'de görüleceği üzere ilk sırada Amerika Birleşik Devletleri bulunmaktadır. Yine, ikinci sırada Birleşik Krallık, üçüncü sırada ise Çin bulunmaktadır. Avustralya, Almanya, İran ve Hindistan gibi ülkeler de öne çıkmaktadır. Şekilde "MCP" kavramı "multiple country publication", yani çoklu ülke yayınını, "SCP" ise "single country publication", yani tekli ülke yayınını ifade etmektedir. Şekilde, MCP kavramı kırmızı renkle, SCP kavramı ise mavi renkle belirtilmiştir.

Şekil 8: Veri Setinde Yer Alan Sorumlu Yazarların (Corresponding Authors) Ülkeleri



Ülkelerin yapmış oldukları yayınların yıllar içerisindeki dağılımı (Countries' Production over Time) ise şu şekildedir (İlk 5 ülke baz alınmıştır):

Şekil 9: Ülkelerin Zaman İçerisindeki Bilimsel Üretkenlikleri



Şekil incelendiğinde Amerika Birleşik Devletleri'nin ilk yıllardan itibaren büyük bir yükseliş kaydettiği görülmektedir. İngiltere de daha az olmakla birlikte Amerika Birleşik Devletleri'ne yakın bir gelişme göstermektedir. Diğer üç ülkenin gelişim hızları nispeten düşüktür. Dolayısıyla, reengineering kavramı konusunda bu iki ülkenin başı çektiği söylenebilir. Üçüncü, dördüncü ve beşinci sıradaki ülkelerin konu hakkında yayımladığı makaleler artış göstermekle birlikte yavaş bir gelişim göstermektedir.

En fazla atıf yapılan ilk 10 ülke incelendiğinde Amerika Birleşik Devletleri'nin 12750 atıf ile açık ara üstünlüğü göze çarpmaktadır. İkinci sırada 2376 toplam atıf ile Birleşik Krallık ve üçüncü sırada ise 493 atıfla Avustralya bulunmaktadır. Ortalama atıf sayısı açısından bakıldığında ise karşımıza farklı bir tablo çıkmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri 102,82 ortalama atıf sayısı ile ilk sırayı korumakla birlikte, ikinci sırayı 80,60 ortalama atıf ile Hollanda ve üçüncü sırayı 52,25 ortalama atıfla Kanada almaktadır. Ülkelere göre toplam atıf sayısı (TC-total citation) ve makale başına ortalama atıf sayısı (Average article citation) Tablo 6'da sunulmuştur.

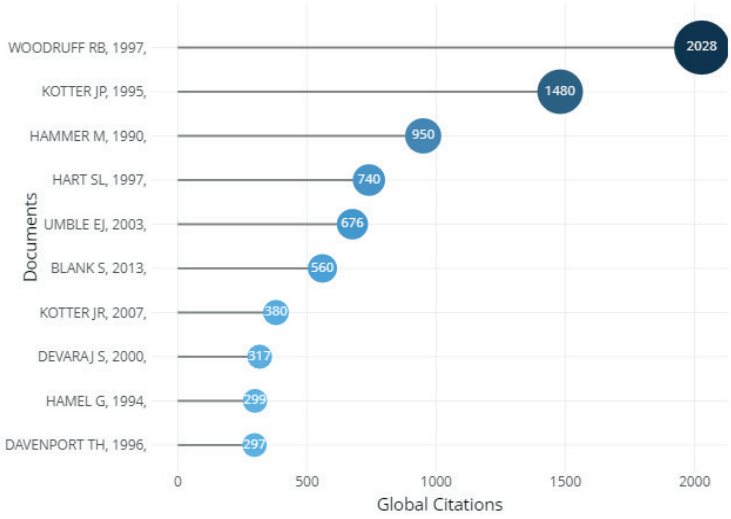
Tablo 6: En Fazla Atıf Alan Ülkeler, Atıf Sayıları ve Makale Başına Düşen Ortalama Atıf Sayısı

Country	**TC**	**Average Article Citations**
Usa	12750	102,82
United Kingdom	2376	49,50
Australia	493	44,82
Netherlands	403	80,60
China	349	21,81
Canada	209	52,25
Iran	203	20,30
Korea	139	27,80
Sweden	126	31,50
Malaysia	95	23,75

2.4.Doküman Analizleri

Global açıdan bakıldığında en fazla atıf alan kaynaklar (Most Global Cited Documents) Şekil 10'da belirtilmiştir. Buna göre, ilk sırada bulunan Woodruff globalde 2028 atıf almıştır. İkinci sırada bulunan Kotter 1480 atıf ve üçüncü sırada bulunan Hammer 950 atıf almıştır.

Şekil 10: Globalde En Fazla Atıf Alan Yazarlar



Bir diğer gösterge, veri setimizdeki referanslarda en fazla geçen makaleler konusundadır. Bir başka deyişle, veri setimizdeki makalelerin kaynaklarını besleyen çalışmalara bakıldığında karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır (En fazla atıf alan ilk 10 çalışma alınmıştır):

Tablo 7: Veri Setindeki Referanslarda En Fazla Atıf Alan Yazarlar

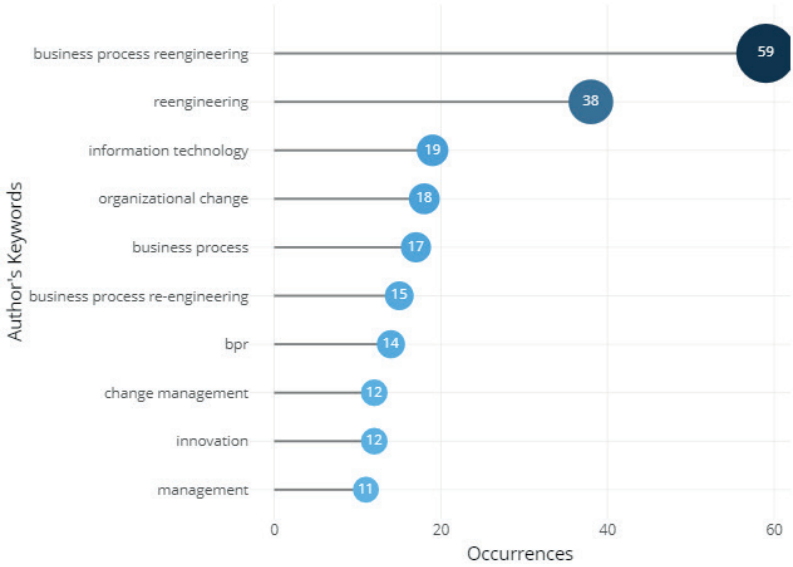
Cited References	**Citations**
Hammer M, 1994, Reengineering the Corporation	112
Davenport T.H, 1993, Process Innovation	68
Davenport Th, 1990, Sloan Management Review	68
Hammer M, 1990, Harvard Business Review	61
Davenport Th, 1994, Mis Quarterly	25
Grover V., 1995, Journal of Management Information Systems	24
Champy J., 1995, Reengineering Management	23
Hall G, 1993, Harvard Business Review	22
Hammer M, 1990, Harvard Business	22
Porter M. E., 1985, Competitive Advantage	22

Tablodan da görüleceği üzere, veri setimizdeki makalelerin kaynakçalarına bakıldığında alanda özellikle iki ismin öne çıktığı görülmektedir. Bu isimler; Hammer ve Davenport'tur. İlk sırada Hammer ve Champy'nin 1994 yılındaki çalışması (Hammer ve Davenport, 1994) bulunmaktadır. İkinci ve üçüncü sıralarda Davenport'un iki çalışması (1990, 1993) bulunmaktadır. Dördüncü sırayı Hammer'ın Harvard Business Review'da 1990 yılında yayımlattığı makale (Hammer, 1990) bulunmaktadır. Beşinci sırada yine Davenport ve Stoddard'ın 1994 yılında Mis Quarterly dergisinde yayımlattığı

makalesi (Davenport ve Stoddard, 1994) gelmektedir. Dolayısıyla, veri setimizdeki makalelerin kaynakçalarına bakıldığında Hammer ve Davenport'un ciddi bir biçimde atıf aldıkları görülmektedir.

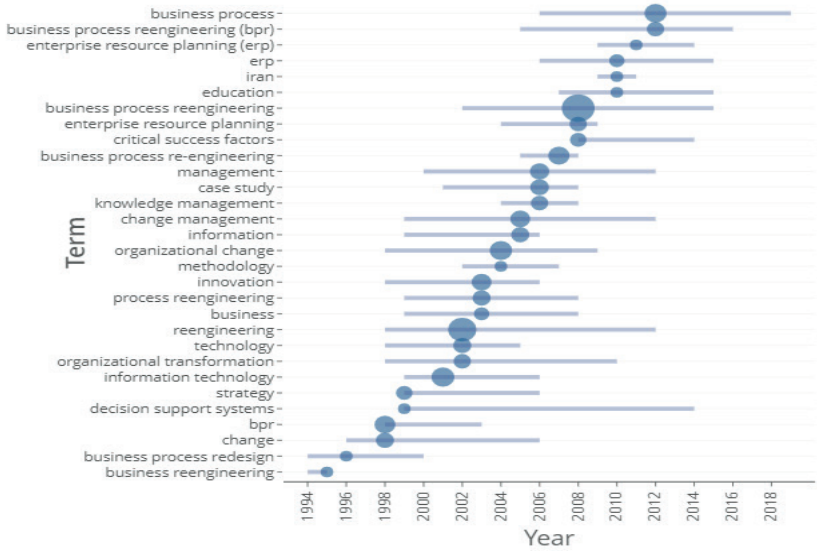
En sık tekrar edilen kelimeler (Most Frequent Words) Şekil 11'de gösterilmiştir. Sıralama "Author's keywords" temel alınarak ve en fazla kullanılan ilk 10 kelime ele alınarak gösterilmiştir. En fazla kullanılan üç kelime "business process reengineering (iş süreci değişim mühendisliği)", "reengineering (değişim mühendisliği)" ve "information techhnology (bilgi teknolojisi)" kelimeleridir. Beklendiği üzere reengineering kavramının "business process reengineering" gibi farklı kelime grupları içerisinde olduğu durumlar da dâhil olmak üzere genel anlamda en fazla kullanılan kelime olduğu görülmektedir.

Şekil 11: Veri Setinde En Fazla Kullanılan Kelimeler



Hangi kelimenin hangi yılda polüler olduğu konusu incelendiğinde ise karşımıza şöyle bir şekil çıkmaktadır (Author's keywords baz alındığında):

Şekil 12: Kelime ve Kelime Gruplarının Yıllara Göre Popülerliği



İncelendiği üzere kavramın geliştiği ilk yıllarda "business reengineering", "business process redesign", "change", "strategy", "information tehnology" gibi kavramlar baskınken günümüze yaklaşırken özellikle "business process", "business process reengineering", "enterprise resource planning (erp)" ya da "education" gibi kelimelerin kullanımının arttığı görülmektedir.

2.5.Kavramsal Yapıya Yönelik Analizler

Bu kısımda kavramsal yapıya yönelik geliştirilen bazı analizler sunulmuştur. Bunlardan bazıları; eş birliktelik/eş kelime analizi (co-occurrence network), tematik evrimleşme (thematic evoluation), eş atıf analizi (co-citation network) ve iş birliği ağıdır (collaboration network). Öncelikle, eş birliktelik analizine bakıldığında bazı göstergeler şu şekilde özetlenebilir (Çizel vd., 2020; Yay vd., 2022);

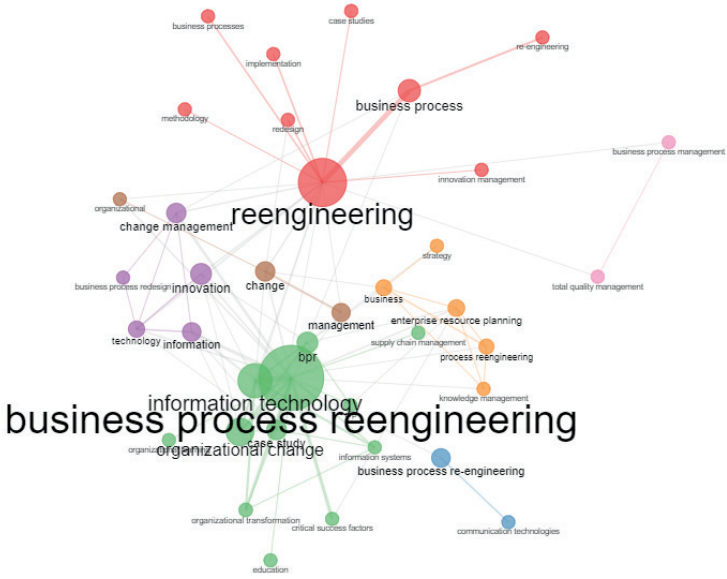
• Düğümlerin büyüklüğü kelimenin veri setimizde bulunan anahtar kelimelerdeki kullanım sıklığının büyüklüğünü göstermektedir.

• Kelimelerin aynı renkte olmaları kelimelerin birbirleri ile daha fazla kullanıldığını işaret etmektedir.

• Arada bulunan çizgilerin kalınlıklarının boyutu da kelimelerin birbirleri ile ilişkisel olarak yoğunluğunun bir göstergesidir.

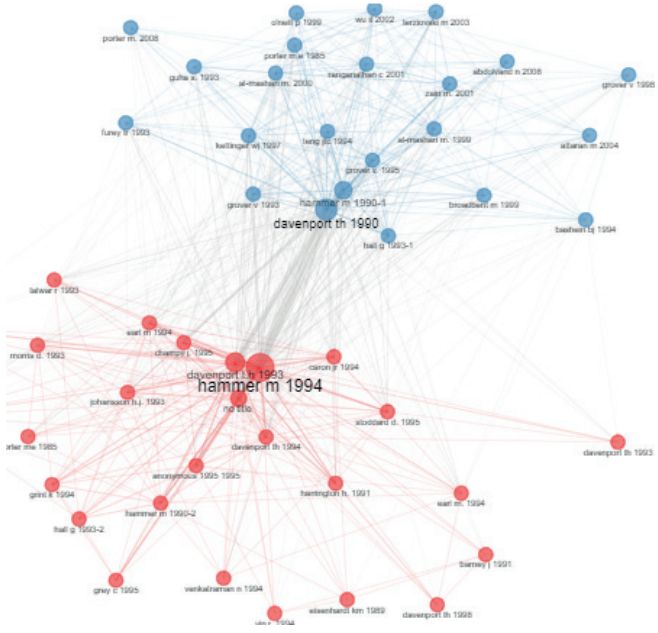
Şekil 13'te yazarların anahtar kelimeleri baz alınarak oluşturulan eş birliktelik analizi görülmektedir.

Şekil 13: Eş Birliktelik Analizi



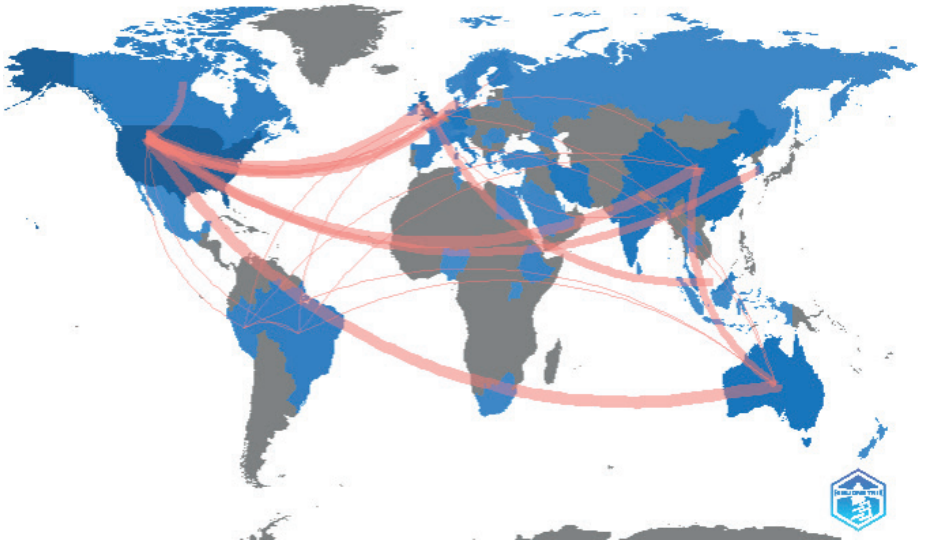
Entelektüel yapı açısından (Intellectual Structure) eş atıf analizine (Co-citation network) bakıldığında ise (Şekil 14) iki farklı ekol oluştuğu, yani, literatürün genellikle iki isim etrafında kümelendiği görülmektedir. Bu isimler; Hammer ve Davenporth'dur. Analiz "papers (makaleler)" bazlı olarak uygulanmıştır.

Şekil 14: Eş Atıf Analizi



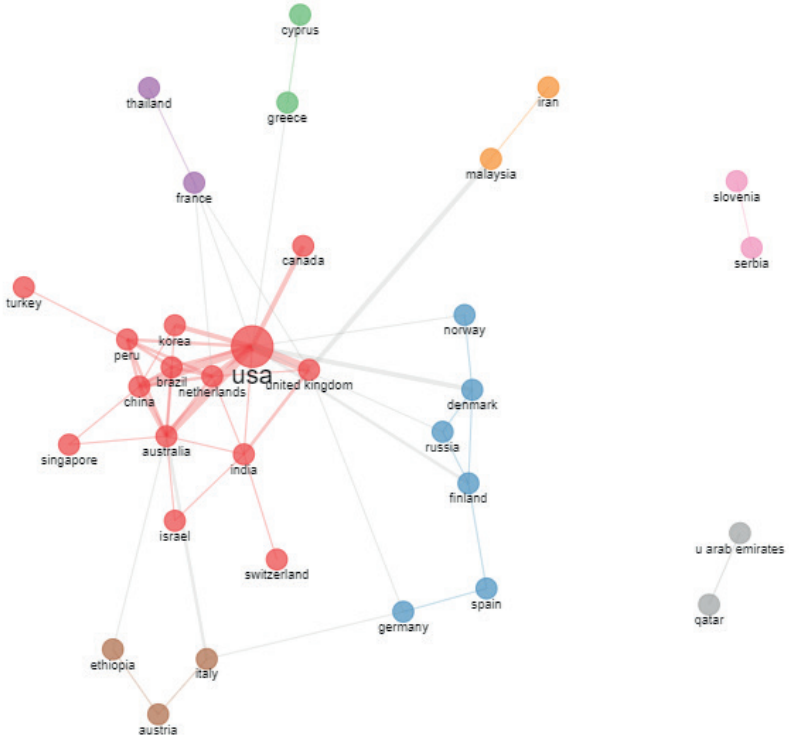
Aşağıdaki haritada ise konu hakkında yürütülen çalışmaların iş birliği ağları gösterilmiştir.

Şekil 15: İş Birliği Ağları



Yukarıdaki haritaya bağlı olarak, ülkeler açısından iş birliği ağının (Collaboration network) kümelenme biçimi de bir diğer analiz konusudur. Öncelikle, kırmızı yuvarlaklardan oluşan kısma bakıldığında Amerika Birleşik Devletleri etrafında oluşan güçlü bir çalışma kümesi görülmektedir. Türkiye de bu küme içerisinde yer almaktadır. Mavi kısımda bir grup Avrupa ülkesinin yoğunlaşma yaşadığı görülmektedir. Yine, Şekil 16'dan da görüleceği üzere reengineering çalışmaları genellikle Amerika Birleşik Devletleri etrafında yoğunlaşmıştır.

Şekil 16: Ülkeler Arası İş Birliği Ağları



3. SONUÇ

Reengineering, bir başka deyişle, değişim mühendisliği 1990'lı yıllardan itibaren hem bilimsel alanda hem de uygulamada önemli etkileri olan bir kavramdır. Radikal değişimler yoluyla örgütsel süreçleri ve dolayısıyla örgütü baştan oluşturma anlamına gelen bu kavram günümüze kadar etkilerini sürdürmekte ve önemini nispeten korumaktadır (Hammer ve Champy, 1993).

Araştırmada, "Bibliometrics" programının "R" paketi kullanılmış olup genel betimsel göstergeler, kaynakça analizleri, yazar analizleri, doküman analizleri ve kavramsal yapıya yönelik bazı önemli analizler gerçekleştirilmiştir. Örgütlere olan önemli katkılarına rağmen kavramla ilgili yıllık bilimsel üretim ve atıf sayıları gibi bulgular, alanda yürütülen çalışmaların giderek azalan bir görünüm sergilediğini göstermektedir. Değişim mühendisliği konusu yönetim modası olarak görülemeyecek kadar önemli bir yönetim uygulamasıdır. Örgütlerin bu konuya daha fazla ilgi göstermesi ve aynı zamanda alanyazında konu hakkında yürütülen araştırmaların artırılması elzemdir.

Kaynakça analizleri, veri setindeki çalışmaların en çok "Business Process Management Journal" dergisinde yayımlandığını ve veri setinde en çok

"Harvard Business Review" dergisinin atıf aldığını göstermektedir. Yazar analizleri; veri setinde en üretken yazar olarak Grover'i işaret etmektedir. Etki değeri açısından da ilk sırada bulunan yazar, özellikle 1993-1999 yılları arasında çok sayıda makale yayımlamıştır. Yazarların kurumsal dağılımlarına bakıldığında özellikle "University of South Carolina" öne çıkmıştır. Üretkenlik konusu ülkesel açıdan değerlendirildiğinde Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Çin gibi ülkelerin baskın olduğu saptanmıştır. Toplam atıf sayısında ise ilk sırada ABD, ikinci sırada Birleşik Krallık ve üçüncü sırada Avustralya bulunmaktadır. Globalde en çok atıf alan yazar 2028 atıf ile Woodruff olmuştur. Veri setindeki referanslarda en çok atıf alan yazarlar Hammer ve Davenport olarak saptanmıştır. En çok kullanılan anahtar kelimeler "business process reengineering", "reengineering" ve "information technology" kelimeleridir.

Çalışma, bazı sınırlılıklar içermektedir. Öncelikle, konu hakkında ele alınan çalışmaların sadece Web of Science veri tabanında listelenmesidir. Literatürdeki diğer veri tabanları çalışma dışı tutulmuştur. Bir diğer sınırlılık, çalışmaların makalelerden oluşması ve bildiri, kitap bölümü, editoryal yazı vb. kaynakların hariç tutulmasıdır. Bu çalışmada, reengineering kavramı ele alınmış olup diğer yönetim uygulamalarının literatürdeki gelişimlerini göstermek bakımından bibliyometrik araştırmalar yürütülebilir. Örneğin, toplam kalite yönetimi (TKY), amaçlara göre yönetim (AGY) ya da yeni kamu yönetimi (YKY) gibi diğer yönetim uygulamalarının alanyazındaki gelişim süreçleri mercek altına alınabilir.

KAYNAKÇA

Abrahamson, E. (1996a). Management fashion. *Academy of Management Review*, *21*(1), 254-285.

Abrahamson, E. (1996b). Technical and aesthetic fashion. B. Czarniawska ve G. Sevón (Editörler), *Translating Organizational Change* içinde (s. 117-137). Berlin: Walter de Gruyter & Co.

Ascari, A., Rock, M., & Dutta, S. (1995). "Reengineering and Organizational Change: Lessons from a Comparative Analysis of Company Experiences". *European Management Journal*, *13*(1): 1-30.

Çizel, B., Selçuk, O., & Atabay, E. (2020). "Ortak Yöntem Yanlılığı Üzerine Sistematik Bir Yazın Taraması". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, *31*(1), 7-18.

Davenport, T. H. (1993). "*Process Innovation: Reengineering Work through Information Technology*". Harvard Business Press.

Davenport, T.H., Short, J. E., (1990). "The New Industrial Engineering: Information Technology and Business Process Redesign". *Sloan Management Review*, *31*(4), 11–27.

Davenport, T. H., & Stoddard, D. B. (1994). "Reengineering: Business Change of Mythic Proportions?". *MIS Quarterly*, *18*(2), 121-127.

Hammer, M., 1990. "Reengineering Work: Don't Automate, Obliterate". *Harvard Business Review*, July/August, 104–112.

Hammer, M., & Champy, J. (1993). "Business Process Reengineering". *London: Nicholas Brealey*, *444*(10): 730-755.

Hammer, M., & Champy, J. (1994). "*Reengineering the Corporation*". New York, Harper Business.

Yay, Ö., Güneri, B., & Atabay, E. (2022). "Turizmde Sosyal Medya Araştırmalarına Panoramik Bir İnceleme". *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, *6*(Ek2), 115-132.

Bölüm 3

TÜRKİYE BANKACILIK SEKTÖRÜ KIRILGANLIK ENDEKSİNİN FİNANSAL SERBESTLEŞME DÖNEMİNDEKİ GELİŞİMİ[1]

Hüsrev Said Nurullah SARIAY[2]

1 Bu çalışma, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Dr. Öğr. Üyesi Cengiz SAMUR danışmanlığında, 2023 yılında kabul edilen "Finansal Serbestleşme ve Uluslararası Sermaye Akımlarının Bankacılık Sektörü Bilançoları Üzerine Etkileri: Türkiye Örneği (1988-2021)" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

2 Dr. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı,
ORCID NO: 0000-0001-9706-6951, saidsariay@gmail.com

1. GİRİŞ

Ulusal ve uluslararası ekonomik gelişmelerin değerlendirilmesinde iktisadi açıdan kullanılan temel yöntem ekonomik yapıyı reel sektör ve finans sektörü olarak iki bölüme ayırmaktır. Bu ayrım son elli yıllık dönem içerisinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak daha önemli bir hale gelmiştir. Bu dönemde çok sayıda ülkenin finansal sistem üzerinde izledikleri finansal baskı politikalarını terk ederek finansal serbestleşme yönünde adımlar atması hem ulusal ekonomilerde hem de dünya ekonomisinde finans sektörünün önemini her geçen gün artırmıştır.

Finansal serbestleşmenin ortaya çıkmasında 1970'li yıllarda dünya genelinde yaşanan ekonomik krizlerin rolü büyüktür. Keynesyen ekonomik yaklaşım bu döneme kadar başarılı olmuş ve ekonomi politikalarında egemen görüş durumuna gelmiştir. Ancak, bu dönemde yaşanan ekonomik krizler karşısında Keynesyen yaklaşımın çözüm üretememesi ve krizleri önlemede yetersiz kalması ekonomi çevrelerini yeni arayışlara sürüklemiştir. Keynesyen yaklaşımın karşı çıktığı Klasik ekonomi yaklaşımı için bu durum bir fırsata dönüşmüştür. Klasik yaklaşımın savunduğu devletin ekonomiye müdahalesini azaltma fikri doğrultusunda bu süreçte klasiklerin izinden giden ekonomistler devletin finans sektörü üzerindeki baskılarının kaldırılmasına dayanan finansal serbestleşme politikalarının uygulanması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Klasiklerin takipçisi ekonomistlerden McKinnon ve Shaw (1973) yaptıkları çalışmalarıyla finansal serbestleşmenin temellerini atmışlardır.

Finansal serbestleşme esasen iç finansal serbestleşme ve dış finansal serbestleşme olarak; iki bölümde değerlendirilmelidir. İç finansal serbestleşme genel olarak faiz oranlarının serbestleşmesini, faizlere uygulanan vergi gibi mali yüklerin hafifletilmesini, kredi kontrollerinin kaldırılmasını, bankacılık kesimindeki yüksek karşılık oranlarının azaltılmasını ve piyasaya giriş serbestliğini kapsamaktadır. Dış finansal serbestleşme uygulamaları ise; döviz denetimlerinin kaldırılması, yurt içi yerleşiklerin ve yurt dışındakilerin döviz cinsinden borç alıp verme ve sözleşme yapmaları önündeki engellerin kaldırılması, döviz kurlarının serbestleşmesi ve sermaye akımlarının serbest bırakılması şeklinde sıralanabilir.

Finansal serbestleşme uygulamalarının uluslararası boyutta bütün ülkeleri etkilemesinin başlıca sebebi uluslararası sermaye akımlarının serbestleşmesidir. Serbestleştirilen sermaye akımlarıyla birlikte finansal piyasalar uluslararası düzeyde birbirine bağlı hale gelmiştir. Günümüzde bir ülkenin finansal piyasalarını değerlendirirken dünya piyasalarına bakmadan bir analiz yapmak neredeyse mümkün değildir. Artık ülkelerin finansal piyasaları içsel faktörlerin dışında, küresel boyutta işlem yapabilecek kadar elinde fon bulunduran sermaye sahiplerinin yatırım kararlarına bağlı duruma gelmiştir.

Finansal piyasaların en önemli unsuru bankacılık sektörü ve bankalardır. Finansal piyasalar üzerinde etkisi olan bütün faktörler bankacılık sektörünü de etkilemektedir. Finansal serbestleşmenin bankacılık sektörünü doğrudan ve dolaylı etkileyen boyutları vardır. İç finansal serbestleşme uygulamaları kapsamı itibarıyla doğrudan bankacılık sektörünü etkileyen unsurlar taşımaktadır. Dış finansal serbestleşme düzenlemeleri ise ağırlıklı olarak bankacılık sektörünü dolaylı etkileyen faktörlerden oluşmaktadır. Bu faktörlerin başında sermaye akımlarının serbestleşmesi gelmektedir.

2. FİNANSAL SERBESTLEŞME VE BANKACILIK SEKTÖRÜNE ETKİLERİ

Finansal serbestleşme uygulamalarından beklenen olumlu gelişmelerin yanında, serbestleşme sonrası özellikle serbestleşme adımlarını doğru bir şekilde uygulamamış ve finansal alt yapısı henüz serbestleşmeyi kaldıracak düzeyde oluşmamış ülkelerde pek çok risk ortaya çıkmıştır. Artan riskler de finansal kırılganlığı artırıcı etki yapmıştır. Finansal kırılganlığın oluşmasının en önemli kaynağı finansal serbestleşme sonrası ortaya çıkan ahlâki risk unsurudur.

Finansal serbestleşme öncesi faiz oranlarının belirlenmesinde kamu otoritesi tarafından tavanların uygulanması bankaların riskli projeleri finanse etmelerini önleyerek bu yatırımlara kredi sağlamalarını engellemektedir. Serbestleşme sonrası bankalar yüksek getirisi olan yüksek riskli projelere kredi sunma olanağı elde etmektedirler (Demirgüç-Kunt ve Detragiache, 1998: 9). Ancak, piyasalarda serbestçe belirlenen faiz oranları serbestleşme öncesi kontrol altında tutulan faiz oranı seviyesine göre çok daha dalgalı bir seyir izlemektedir. Bu değişkenlik bankaların aktif ve pasiflerinin vade yapılarındaki farklılıktan dolayı faiz oranı riskiyle karşılaşmalarına yol açmaktadır.

Bankalar tarafından yüklenilen risklerin artması, uzun dönemde verilen kredilerin geri ödemesinin gecikmesi veya ödenmemesi, kaynakların likit ihtiyacının artması durumunda yetersiz kalması gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kamu otoritesi tarafından mevduat sahiplerini korumak amacıyla uygulanan mevduat sigortaları, bankacılık sektöründeki ahlâki risk faktörünü artırıcı etkide bulunmaktadır. Finansal serbestleşmenin finansal kırılganlık açısından meydana getirdiği başlıca etkiler şöyledir:

i. Faiz oranlarının serbestleştirilmesi sonucu bankaların topladıkları mevduat ve kaynak miktarı artar. Kaynaklardaki bu artış bankaları riski yüksek projeleri kredilendirme imkânına kavuşturur. Ancak, bu tür spekülatif finansman faaliyetlerinin artması verilen kredilerin geri ödemelerinde sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu da finansal kırılganlıkta artış anlamına gelir (Mishkin, 1998: 9).

ii. Arjantin ve Şili gibi ülkelerde 1980-1990 döneminde yapılan reformlardan biri bankacılık sektörünün zorunlu karşılık bulundurma oranlarının düşürülmesidir. Bu türden bir uygulama sonucunda karşılık olarak tutulacak olan bu kaynak, bankaların kullanabileceği bir fona dönüşecektir (Fry, 1988: 34). Bankaların kullanabileceği kaynakların artması kredi sunma imkânını da artırır, ancak bu durumda bankaların spekülasyon maksatlı kredi sağlama yoluna girmeleri ahlâki riski ve buna bağlı olarak kırılganlığı yükseltir.

iii. Bankacılık sistemine giriş çıkış engellerinin kaldırılması bankalar arası rekabeti artırarak, özellikle yabancı bankaların yerli bankaları verimli çalışmaya zorlamasıyla, bankacılık sektörünün genelinde verimliliğin artmasına yol açar (Prasad vd., 2003: 14). Buna karşın, rekabetle birlikte tekelci gücü bulunan bazı bankaların gelirleri azalacağından imtiyaz değeri azalan bu bankaların karşılaştığı ahlâki riskte artış yönünde bir etki olabilir (Demirgüç ve Detragiache, 1998: 27). Rekabet sonucu kredi sunma imkânlarının sınırlanması bankaları daha ihtiyatlı davranmaya ve az riskli projelere kredi vermeye yönlendirmektedir.

iv. Bankacılık sektörü tarafından verilen kredilerin tahsisinde kamu otoritesinin müdahalelerinin azalması kredi dağılımında etkinliği yükseltmektedir. Ancak kamu otoritesinin mevduat sigortası yoluyla verdiği garantiler bankaları riski yüksek projeleri kredilendirmeye yönlendirerek ahlâki riski ve finansal kırılganlığı artırıcı etkide bulunmaktadır (Tobin, 1998: 7).

v. Uluslararası sermaye akımlarının serbestleşmesiyle, bankalar yurt dışı piyasalardan döviz cinsinden borçlanabilmekte ve riski paylaştırma imkânına sahip olabilmektedir. Ancak, yabancı para cinsinden borçlanmak ve kredi sunmak bankacılık sektörünün döviz kuru riskini artırmaktadır (Stiglitz, 1998: 11).

Finansal serbestleşmenin bankacılık sektörü üzerinde çok önemli etkileri vardır. Serbestleşmenin özellikle olumlu etkilerinin ortaya çıkması için bankacılık sisteminde gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerde yaşanan serbestleşme deneyimleri göstermiştir ki bankacılık ve finans kesiminde yeterli alt yapı ve güvenilir bir sistem oluşturulmamışsa veya ekonominin genelinde ortaya çıkan olumsuz koşullar finans kesimini de etkisi altına almışsa belirsizliğin ve güvensizliğin olması kaçınılmazdır.

Bankacılık sektörünün temel iki fonksiyonu mevduat toplamak ve kredi sunmaktır. Kredi sunmanın koşulu mevduat toplayabilmektir. Bankacılık sektörü, başta yurt dışından olmak üzere finansal kesimlerden ödünç alabilir. Elde ettiği birikimi kredi kullandırmada ya da başka finansal araçlara yatırım

yapmakta kullanabilir. Üzerinde durulması gereken esas unsur bankacılık sektörünün topladığı mevduatlar, özellikle yurt dışından olmak üzere ödünç olarak aldığı kaynaklardır.

Finansal serbestleşme uygulamaları düşünüldüğünde bankacılık sektörünün mevduat toplama ve mevduat dışı kaynak kullanma faaliyetlerini etkileyen unsurlar özellikle faiz oranlarının, dövizle yapılan işlemlerin ve sermaye akımlarının serbestleşmesidir.

Finansal serbestleşmeyle faiz oranlarının serbest bırakılması sonucu mevduat faizleri artış göstermektedir. Bu artışa bağlı olarak mevduat hesaplarında artışlar meydana gelmektedir. Mevduat faizlerinin artması dışında birikimini bir bankaya yatıran fon sahibinin bu bankaya güven duyması gerekmektedir. Burada açılan hesapların vadesiz veya vadeli olması güven derecesini belirlemede önemli bir unsurdur. Vadeli mevduatlarda artış olması bankacılık sektörüne duyulan güvende artış olduğunu gösterir. Finansal serbestleşmeyle birlikte kullanılmaya başlanan döviz tevdiat hesapları mevduat kalemi içinde önemli bir yere sahiptir. Döviz cinsinden toplanan mevduatların artması yükümlülüklerin döviz kurunda meydana gelen artışlara duyarlılığını yükselteceği için bankacılık sektörünün kur riskini artıran bir unsurdur (Kaminsky ve Reinhart, 1999: 474) . Ancak, döviz kurunun düşmesi mevduat sahibini olumsuz etkilerken, bankaların yükümlülükleri açısından olumlu bir gelişme olacaktır. Döviz veya yerli para cinsinden toplanan bütün mevduatlar bankacılık sektörüne duyulan güveni yansıtmaktadır.

Finansal serbestleşme sonrası pek çok ülkede bankacılık sektörü mevduat ve mevduat dışı kaynak toplamlarının artması bankacılık sektörüne duyulan genel güvenin arttığının bir göstergesidir. Ancak, ekonomik açıdan istikrarsız süreçlerden geçen ülkelerde tasarruf mevduatı sigortalarının da bu güven artışında rol oynadığını belirtmek gereklidir.

3. BANKACILIK SEKTÖRÜ AÇISINDAN FİNANSAL KIRILGANLIK

Bankacılık sektörü doğası gereği kırılgan bir yapıya sahiptir. Bankacılık sektörünün maruz kaldığı riskleri ve kırılganlığını artıran faktörleri; ekonomik faaliyetteki istikrarsızlıklar, risk yönetimi zaâfiyetleri, yetersiz öz kaynak, aktif kalitesinin düşüklüğü, kredilerin belli kesimlerde yoğunlaşması, krediler ile kredilere ayrılan karşılıklar arasındaki uyumsuzluk, asimetrik bilgi, takipteki kredilerde artış, mevduat garantileri, ahlâki tehlike, vade uyumsuzluğu, açık pozisyon ve piyasa risklerine aşırı duyarlılık şeklinde sıralanabilir.

Bankanın kârlılığı ve kırılganlığının bankanın varlık ve yükümlülük aktiviteleri arasındaki etkileşime bağlı olduğu ve kırılganlığın bankaların

kendilerini ve yatırımlarını nasıl finanse ettiklerinin incelenmesiyle belirlenebileceği açıktır (Song ve Thakor, 2007: 2130). Bankalar finansman faaliyetlerini yürütürken sistemik risk gibi pek çok risk faktörüne maruz kalmaktadır.

Sistemik riski anlamak finansal istikrarı sürdürmek için çok önemlidir. Ancak, onu ölçen araçların ve metotların neredeyse tamamı eksik kalmaktadır. Bu eksikliğin başlıca iki sebebi, işin kendi zorluğu ve böyle bir görevi yürütmek için gereken verinin yetersiz olmasıdır. Ancak, son zamanlarda sistemik risk ölçümünün temel problemlerinin aşılmasında bazı ilerlemeler sağlanmıştır (Martinez, 2010: 2358). Risklerde meydana gelen artış potansiyel problemleri öngörüp daha önce eyleme geçerek ve daha iyi pozisyon alarak daha etkili gözlem yapmalarında banka denetçileri için uyarıcı olabilmektedir. Bunun yanında, bankalar daha çok risk bilgisi elde etmek için ihtiyaçlarını tanımlarlarsa, bu konuda diğer bankaların gerisinde görünmek istemeyeceklerinden risk yönetimi becerilerini geliştirmeleri yönünde bir dürtü oluşur. Bankacılık sektörünün tümünde risk yönetimi becerilerindeki bu artış sırasıyla sistemik riski azaltarak endüstri içinde istikrar oluşturacaktır (Linsley ve Shrives, 2005: 206).

Ekonomik konjonktürün daralma dönemleri bankacılıkta her zaman daha yüksek riskliliğe sebep olmaz, bu dönemler ekonomik konjonktürün genişleme sürecinde oluşan banka risk yapılarındaki zaâfiyetleri ortaya çıkarmaya yardımcı olabilir. Ekonominin gelişme döneminde katma değer yüksektir, bankalar fonlarını daha hızlı borç verirler ve varlık (kredi) büyümesi hızlanır. Bankanın risk uygulamalarına bağlı olarak banka borçlularının kârlılığı azaldığında ve kredi hizmeti kabiliyetinin yanı sıra teminatlarının değeri düştüğünde, müteakip bir resesyonda ortaya çıkacak aşırı kredi riskinin tohumları atılır. Böylece, bir bankanın bilançosunda zaten var olan riskin büyüklüğü ile aynı zamanda oluşan risk alma davranışı arasında ayrım yapmak gerekebilir. Örneğin, ekonomik konjonktür gerilediğinde aslında banka yeni borçlular için kredi şartlarını sıkılaştırarak daha fazla risk karşıtı davranabilir, risk, elde tutulan varlıklarla ilişkili olmasına rağmen yukarıda bahsedilen faktörlerden dolayı artabilir (Bohachova, 2008: 4). Risklerin artması bankalar için finansal kırılganlığın artması anlamına gelmektedir.

Banka kırılganlığı makro ya da mikro şokların olduğu dönemlerde ciddi problemlere dönüşür. Bir bankanın durumunun kötüye gitmesi ve böylece diğer bankaların etkilenmesi gibi içsel bir problem, bir mikro faktör olabilir. Diğer yandan, makro bir şok tipik olarak dışsal kaynaklıdır ve etkisi daha sistematiktir (Roy, 2009: 14). Bankacılık sektörü bilançolarında ortaya çıkan bozulmalar finansal piyasalar üzerindeki baskıyı şiddetlendirerek ekonomiyi finansal krizlere daha açık duruma getirmektedir (Kılcı, 2017: 56).

Bankaların elinde bulundurduğu likiditenin eksikliği piyasalarda oluşan likidite yetersizliğine karşı bankaları kırılgan yapar. Likit varlıklar

bankaları piyasadaki gerginliklerden korur, çünkü onlar yakın dönemdeki yükümlülükleri karşılamak için alternatif bir kaynaktır (Bessis, 2002: 136). Sermaye oranı ve likit varlık toplam varlık oranı dengesi daha iyi paraya çevrilme olanaklarını bir araya getirmeyi içermektedir ve daha likit kurumlar piyasa çapındaki olaylara karşı daha az kırılgan olabilmektedirler (Jonghe, 2009: 21).

4. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE RİSK VE KIRILGANLIK İLİŞKİSİ

Bankalar, finansal aracı kuruluşlardır. Bankanın yükümlülükleri, mevduat toplama veya borçlanma yoluyla tasarruf sahiplerinden elde ettikleri fonları, buna karşın varlıkları; büyük ölçüde rezervler, satılabilir menkul kıymetler ve kredileri içermektedir. Bir banka bilançosunun yükümlülükleri ve varlıkları arasındaki fark, aslında bütün yükümlülüklerini karşıladıktan sonra denge sermayesi veya bankanın artık (*bakiye*) değerini gösteren net değerdir. Banka finansal piyasalarda varlıklarının ya da yükümlülüklerinin değerinin değişmesi riskine maruz kalır. Bütün bankalar; likidite riski, kredi riski ve döviz kuru riski gibi farklı risk türleriyle karşı karşıyadır. Bu yüzden, bir bankanın net değeri ve bankanın başarısızlığı esas olarak banka yöneticilerinin aşırı risk üstlenmeleriyle ilişkilendirilebilir (Kibritçioğlu, 2003: 52).

Bankalarda likidite uyumsuzluğunun artması durumunda gelecekteki performanslarında büyük gerileme görülmektedir. Likidite uyumsuzluğu banka riski kontrolünden sonra gelecekteki performansla daha güçlü şekilde bütünleşir. Bu durum bankaların nakit akışı yaparak toplam değer oluşturduğu görüşüyle tutarlıdır. Ancak, likidite uyumsuzluğu beraberinde önemli riskler getirmektedir. Gelecekteki banka başarısızlığını tahmin için güçlü bir göstergedir. Yüksek nakit akışı bankaların daha fazla kâr elde etmelerine karşın, kırılganlıkta artış şeklinde bir maliyete ve başarısızlık riskine yol açmaktadır (Chen vd., 2020: 6). Likidite uyumsuzluğuyla birlikte; mevduatlar, krediler, döviz pozisyonları ve faiz oranları gibi bankaların kırılganlığını etkileyen başka faktörler de bulunmaktadır.

Bankacılık sektörünün problemli ve kırılgan bir yapıda olmasıyla birlikte etkili bir denetim mekanizmasının bulunmayışı aşırı risk üstlenme davranışını tetikleyerek finansal sistemde önemli derecede asimetrik bilgi probleminin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Kılcı, 2017: 56). Asimetrik bilgi problemleri bankalar tarafından kontrol edilemezlerse ciddi risk unsurlarına dönüşerek bankacılık sektörünü kırılgan duruma getirmektedir.

Bankacılık sektörünün karşılaştığı temel risk faktörleri ile kırılganlık ilişkisi şöyle açıklanabilir (Kibritçioğlu, 2003: 53):

a. Likidite Riski: Tasarruf sahiplerinin büyük mevduat çekişleri bankacılık sektörünün kırılganlığını artırır. Ancak, mevduat garantisi sistemi mûdilerin paniğe kapılıp mevduatlarını bütünüyle çekme teşebbüslerini önleyebilir ve böylece banka paniği ile banka

iflası arasındaki bağlantı önemli ölçüde zayıflayabilir.

b. Kredi Riski: Banka bilançosunun varlıklar tarafındaki ani kredi büyümesi, bankanın ekonomik olarak zayıflamasına veya kredi sağlarken yatırımcılarla ilgili değerlendirmelerde aşırı iyimser hareket etmesine sebep olabilir. Dahası borçlular gerçekten bankayla bir şekilde ilişki içinde olan bir ekonomik birimse, banka riskli projeleri kredilendirebilir. Buna ek olarak, mevduat garantilerinin varlığı banka yöneticilerini kredi musluğunu beklenenden daha fazla açarak aşırı risk almaya (ahlâki tehlike) teşvik edebilir. Bu unsurlar ani kredi büyümesinin kolayca bankacılık krizine bağlanabileceğine işaret eder.

c. Kur Riski: Bankaların yabancı para açık pozisyonlarını sınırlayan düzenlemelerin olmaması durumunda, gelecekte yerli parada bir değer kaybı beklenmiyorsa, bankalar uluslararası piyasalardan fazla fon toplarken aşırı risk alma yönünde istekli olabilirler. Yerli bankalar yabancı para cinsinden büyük miktarda borçlanırlarsa, ulusal bankacılık sektörünün kırılganlığı artarken ani bir devalüasyon bankaların net değerinde keskin düşüşe sebep olabilir. Bu yüzden, bankalar yerli paranın değerinin düşeceğini öngörürlerse yabancı para yükümlülüklerini azaltmayı deneyebilir. Ayrıca, bankalar kredi faiz oranlarını artırarak yüksek borç yükünü azaltmak için çabalayabilir. Bu yüzden, devalüasyondan sonra özel bankalara verilen krediler önemli ölçüde azalabilir. Bununla birlikte devalüasyon beklentileri, yerli faiz oranlarında azalış ve yabancı faiz oranlarında artış büyük banka paniklerini tetikleyebilmektedir.

5. BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN MARUZ KALDIĞI TEMEL RİSKLER VE FİNANSAL SERBESTLEŞME

Finansal serbestleşme ve buna bağlı olarak sermaye akımlarının serbestleşmesi bankacılık sektörünün karşı karşıya olduğu belirsizlikleri artırmaktadır. Özellikle iç finansal serbestleşmeyle gerçekleşen faiz oranlarının serbestleşmesi ve dış finansal serbestleşmeyle dövizle yapılan işlemlere izin verilmesi, ülkeye yabancı sermayenin giriş çıkışı önündeki engellerin kaldırılması ve yurt dışı kaynakların kullanılabilir olması finansal piyasalarda değişkenliği artırmıştır.

Bankacılık sektörü için risk; geleceğe yönelik tahminler ile gelecekte ortaya çıkan durumun farklı olmasıdır (tahmin ile realite arasındaki sapma). Bu farklılık (sapma) olumlu veya olumsuz olabilir. Katlanılan riske bağlı olarak bankalar ummadıkları bir kayıp veya kazanç elde edebilirler. Bankalar açısından risk, tarafların önceden belirledikleri anlaşma koşullarının gerçekleştirilmemesi veya tahmin edilmeyen durumların meydana gelmesi sonucunda kayıplarla karşılaşılması olasılığını göstermektedir.

Bankacılık sektörü pek çok risk unsuruna maruz kalmaktadır. Ancak bunlardan bazıları bankacılık sektörünü diğerlerine göre daha fazla etkilemektedir. Bankaların katlandığı başlıca risk faktörleri; likidite yetersizliği riski, faiz riski, kur riski, kredi riski şeklinde sıralanabilir.

5.1. Likidite Yetersizliği Riski

Likidite yetersizliği riski Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından yayımlanan, 8 Şubat 2001 tarihli 24312 Sayılı Resmi Gazete'de yer alan "Bankaların İç Denetim ve Risk Yönetimi Hakkındaki Yönetmelik"te; "Bankanın nakit akışındaki dengesizlik sonucunda nakit çıkışlarını tam olarak ve zamanında karşılayacak düzeyde ve nitelikte nakit mevduatına veya nakit girişine sahip bulunmaması" suretinde ifade edilmiştir. Yönetmelik'te ilki piyasaya ve ikincisi fonlamaya ilişkin olmak üzere iki tür likidite riski daha belirtilmiştir. Piyasayla ilgili likidite riski; "Bankanın piyasaya gerektiği gibi girememesi, bazı ürünlerdeki sığ piyasa yapısı ve piyasalarda oluşan engeller ve bölümler nedeniyle pozisyonlarını uygun bir fiyatta, yeterli tutarlarda ve hızlı olarak kapatamaması veya pozisyonlardan çıkamaması durumunda ortaya çıkan zarar ihtimali", fonlamayla ilgili likidite riski ise, "Nakit giriş ve çıkışlarındaki düzensizlikler ve vadeye bağlı nakit akımı uyumsuzlukları nedeniyle fonlama yükümlülüğünü makul bir maliyet ile potansiyel olarak yerine getirememe ihtimali" şeklinde belirtilmiştir (BDDK, 2001: 14). Bankaların karşılaştığı likidite riski çeşitli durumlarda ortaya çıkabilir (Özçelik, 2006: 14):

a. Piyasaların likidite konusunda sıkıntıya düştüğü durumlar bankaları etkileyebilir ve likidite riskine neden olabilir.

b. Bir bankanın aktiflerindeki artışlara karşılık gerekli olan kaynaklara sahip olmaması önemli bir likidite riski oluşturmaktadır.

c. Bankada mevduat hesabı bulunanların mevduatlarını beklenmedik şekilde çekebilecek olmaları likidite riskine yol açan temel faktördür.

d. Bankanın aktif yapısındaki bozulmalar, özellikle kredilerin geri ödenmesinde ortaya çıkan sorunlar likidite riskine sebep olmaktadır.

e. Bankanın borçlarını vadesi geldiği zaman ödeyememesi ya da ödemesi için yüksek maliyetlere katlanmak zorunda olması likidite riskine yol açan bir unsurdur.

f. Bankanın sahip olduğu kısa vadeli aktiflerin değerinin kısa vadeli pasiflere ve pasiflerdeki beklenmedik yükselişlere karşı gereken düzeyde olmaması bir likidite riski sebebidir.

g. Enflasyonun yükselmesi faiz oranlarını artırarak kredi riskine ve sırasıyla döviz kuru ve faiz riskine, sonuçta likidite riskine neden olmaktadır.

h. Devalüasyon durumunda bankaların sahip oldukları döviz cinsinden mevduatın ulusal para olarak değeri artar ve bankanın yükümlülüğünde beklenmedik bir artış ortaya çıkar, bu durum likidite riskine yol açar.

Likidite riskinden dolayı bankalar mevduat sahiplerinin ve bankanın borçlu olduğu diğer yatırımcıların aniden ve büyük miktarda fonlarını geri çekmelerini önlemek amacıyla bankada mevduatı ve fonları bulunanlar ile kaynak sağlayabileceği diğer fon sahiplerine yüksek faiz oranları sunmakta, ayrıca yeniden borçlanabilmek için yüksek borç faizine maruz kalmaktadır. Bundan dolayı, bankaların katlandıkları maliyetler artmaktadır. Bu yüzden, bankacılık sisteminde güven ve istikrarın sağlanması amacıyla müşterilerinin bankaların nakit beklentilerini zamanında gidermesi bankalar ve sistem açısından büyük önem taşımaktadır. Bir bankada ortaya çıkan likidite yetersizliği sonucu oluşan risk sistemdeki diğer bankaları da etkileyebilmektedir (Aloğlu, 2005: 27). Bankacılık sektörü, likidite riskini azaltmak maksadıyla, uzun vadeli olmayan likidite sorumlulukları için sahip oldukları mevduatların belirli bir oranını kasalarında ve merkez bankası denetiminde nakit olarak tutmakla yükümlüdür. Uzun vadeli likidite ihtiyacı için de uzun vadeli mevduatlarının belirli bir yüzdesi kadar likidite derecesi yüksek olan finansman bonosu tutmaktadır (Okay, 2002: 114).

Yabancı sermaye girişi ekonominin genelinde döviz miktarının artmasıyla yerli paranın değerini yükseltir ve döviz kurunu düşürür. Bu durumda, bilançoda döviz cinsinden varlıklar ve yükümlülükler değer kaybeder, dövizdeki değer kaybının maliyeti ya da getirisi bankaların aktifinde ve pasifinde bulundurduğu döviz cinsinden varlık miktarına göre değişir. Benzer biçimde, yerli para cinsinden varlıkları ve yükümlülükleri değerlenir, yerli paranın değerlenmesinin maliyeti ya da getirisi bankaların aktifinde ve pasifinde bulundurdukları yerli para cinsinden varlık miktarına göre değişir. Kurdaki bir değişimin maliyeti getirisinden yüksek olduğu takdirde likidite riski açısından banka olumsuz, getirisi maliyetinden daha yüksek olduğu takdirde ise olumlu etkilenecektir. Bankacılık sektörünün genelinde maliyetin yüksek olması sektörün tamamı için likidite riskini artırırken, getirinin yüksek olması ise azaltacaktır. Burada üzerinde durulan, yabancı sermaye girişinin döviz kuru kanalıyla banka bilançolarına yaptığı dolaylı etkidir. Sermaye girişinin banka bilançolarını bunun dışında etkilediği, faiz oranını ve faiz maliyetlerini düşürmesi gibi başka kanallar da vardır ve bu etkilerle beraber genelde likidite riskini olumlu yönde etkileyen bir faktördür.

Yabancı sermaye çıkışı gerçekleştiği takdirde durum tersine döner. Ülkedeki döviz miktarı azalır ve yerli paranın değer kaybetmesine, döviz kurunun yükselmesine sebep olur (Alper ve Sağlam, 2001: 32). Döviz kurunun yükselmesi bankacılık sektörünün döviz cinsinden kullandığı kaynakların değerlenmesine ve pasif yükümlülüğünün artmasına, döviz

cinsinden aktiflerin değerlenmesine ve aktif getirisinin artmasına yol açar. Benzer biçimde, yerli paranın değer kaybetmesi yerli para cinsinden pasif yükümlülüklerin maliyetini ve aktif varlıkların getirisini azaltır. Sonuç olarak, sermaye çıkışının döviz kuru kanalıyla likidite riskine etkisi bankaların aktif ve pasiflerinde bulundurdukları döviz ve yerli para cinsinden varlıkların miktarına göre değişmektedir. Bunun yanında, ülke dışına çıkan dövizle birlikte azalan para arzına bağlı olarak faiz oranları yükselir. Yükselen faiz oranları yükümlülüklere ödenen faizlerin artmasıyla faiz riskine sebep olur. Sonuçta aktif ve pasif yapısında/dengesindeki bozulmayla beraber likidite riskinde artış meydana gelir.

5.2. Faiz Riski

Faiz oranı riski net faiz oranında artıştan oluşabilecek negatif etkilerdir ve finansal bir kurumun faiz oranındaki hareketlere karşı kırılganlığını ifade eder. Faiz oranındaki değişimler; kazançları, varlıkların değerini, bilanço yükümlülüklerini ve nakit akımlarını etkiler. Kazançlar açısından faiz oranındaki değişimlerin etkisi doğru bir şekilde analiz edilmeli veya yakın dönemdeki kazançlar rapor edilmelidir. Net faiz gelirinin ölçülmesiyle toplam faiz geliri ve toplam faiz gideri arasındaki fark için denge ölçülmektedir (Kanchu ve Kumar, 2013: 148). Faiz riski bankaların bilançolarındaki aktif ve pasiflerinin vadelerinin ve faiz tabanlarının uyumsuzluğundan kaynaklanabileceği gibi, faize duyarlı aktif ve pasif fiyatlarındaki değişimden ve opsiyon sözleşmelerinin değerindeki değişimden de kaynaklanabilmektedir.

Faiz riski çoğunlukla iki biçimde meydana gelmektedir. Birincisi, bankaların bilançolarında uzun vadeli aktiflerine göre daha kısa vadeli pasiflerinin bulunmasından kaynaklanan yeniden finansman riskidir. İkincisi, bankaların bilançolarında kısa vadeli aktiflerine göre daha uzun vadeli pasiflerinin bulunmasından kaynaklanan yeniden yatırım riskidir (Şanlıoğlu, 2005: 11).

Finansal sistem serbestleştiğinde faiz oranları piyasa tarafından belirlenir, nominal faiz oranları kontrol edilen faiz oranlarına göre daha değişken olabilir, bankaların finansal aracılık fonksiyonlarından dolayı kısa vadeli yükümlülükleri (mevduatlar) uzun vadeli varlıklara (verilen krediler) dönüştürdükleri için bankalar nominal faiz oranlarının artması riskine maruz kalırlar ve faiz oranlarının daha dalgalı olduğu bir ortamda daha kırılgan olabilirler (Demirgüç-Kunt ve Detragiache, 1998: 10). Faiz oranlarında meydana gelen değişmeler ve faiz oranlarının değişmesine sebep olan bütün faktörler doğrudan bankacılık sektörünü etkilemektedir. Sermaye akımlarının ülkeye sermaye girişi şeklinde olması da ülkeden sermaye çıkışı şeklinde olması da para arzında değişikliğe neden olacağından faiz oranları üzerinde etkili olabilmektedir. Ülkeden aniden ve yüklü miktarda çıkan sermaye para arzında azalmaya yol açarak yurt içi faiz oranının yükselmesine sebep olacaktır. Böyle bir durumda, bankacılık sektöründe yükselen faiz oranına bağlı olarak faiz riskinde artış ortaya çıkmaktadır. Ülkeye giren

sermaye bunun tersi bir etki yapmaktadır. Ülkeye sermaye girişiyle birlikte artan para arzına bağlı olarak faiz oranında düşüş gerçekleşecektir. Düşen faiz oranlarına bağlı olarak bankacılık sektöründe faiz riski azalacaktır.

Sermaye akımları sâdece para arzında meydana getirdiği değişikliklerle değil, ayrıca ekonominin genelinde ve finansal piyasalar üzerinde yaptığı etkiyle de faiz oranını etkileyebilmektedir. Sermaye akımlarından oluşan dalgalanmalar, ani ve yüklü miktarda sermaye giriş-çıkışları piyasaları belirsizliğe sürükleyebileceği gibi, geleceğe yönelik beklentileri de olumsuz etkileyebilir. Mevcut durum ve beklentilerde oluşan değişiklikler faiz oranlarında dalgalanmalara sebep olabilecektir. Bu durum finansal piyasaların genelinde ve bankacılık sektöründe risklerin artmasına yol açmaktadır.

5.3. Kur Riski

Döviz kuru riski dalgalı kur sistemine geçilmesi ve sermaye akımlarının serbestleşmesiyle beraber bankacılık sektörü için önemli risk unsurlarından birisi olmuştur. Bankacılık sektörünün uluslararası işlevlerinin artması sonucunda döviz cinsinden işlemlerin hacmi giderek genişlemiştir (Aloğlu, 2005: 36).

Kur riski, ulusal paranın diğer ülkelerin paraları karşısında değerini yitirmesi ya da bankanın sahip olduğu döviz cinsinden aktif-pasif durumunda diğer ülke paralarının aralarındaki değerlerinde ortaya çıkan değişimlerden meydana gelebilecek zarar ihtimalidir (Kaval, 2000: 28). Döviz kuru riski, bir paranın değişim oranının yatırımın değer kaybetmesine sebep olabildiği risktir. Yabancı bir paraya karşı yerli paranın değerindeki artış getirilerin büyük kısmını yok edebilir ve yabancı varlıklar satıldığında sermaye kaybına yol açabilir (Faerber, 2008: 52).

Yabancı ülkede hisse senedi, tahvil gibi finansal varlıkların satın alınması sonucunda yerli para cinsinden elde edilecek getiri üç şekilde gerçekleşir. Bunlar, temettü geliri, sermaye kazancı ve kur farklarından kaynaklanan gelirdir. Uluslararası portföy yatırımlarında finansal varlıklara ve yabancı ülkenin para birimine yatırım yapıldığı kabul edilir. Bu sebeple, yatırımlardan beklenen kazanç bu ülkedeki finansal varlık yatırımlarının ve kullanılan yabancı para biriminin getirisinden oluşmaktadır. Döviz kurunda ortaya çıkan bir değişim, bir yatırımcının dış yatırımdan elde edeceği yerli para cinsinden kazancı üzerinde önemli ölçüde etkilidir. Bu durumda yurt dışındaki piyasadan sağlanan getirinin hesaplanmasında, yabancı para birimi cinsinden beklenen yatırım kazancı ve döviz kurunda beklenen yüzde değişimin kullanılması gerekmektedir (Korkmaz vd., 2013: 117).

Bankaların bilançolarında döviz cinsinden aktif veya pasif bulundurmaları durumunda döviz kurunda ortaya çıkan değişmelere bağlı olarak bu aktif ve pasif kalemlerinin yerli para cinsinden değerlerinde değişmeler olabilmektedir. Döviz kurunda meydana gelen artışlar kapalı (uzun) pozisyonda olan, yani döviz cinsinden aktifleri pasiflerinden daha çok olan bankalar için

kâr sağlayan, ancak döviz kurunun düşmesi durumunda zarara yol açan bir faktör olmaktadır. Eğer bankaların bilançolarında döviz cinsinden pasifler aktiflerden fazlaysa açık (kısa) pozisyon söz konusudur, bu durumda kur riski daha yüksektir. Kurda ortaya çıkabilecek bir artış yüksek düzeyde zararlara neden olabilmektedir.

Pek çok ülkede finansal serbestleşme süreci uluslararası sermaye akımları üzerindeki kontrollerin kaldırılmasını içerdiğinden, uluslararası piyasalarda döviz cinsinden fonların ve yerli fon talep edenlere yönelik kredilerin artması finansal aracıların bir başka risk tipi üstlenmelerinin önünü açmıştır. Döviz kurunun yönü üzerindeki ihtiyatlı sınırlar kaldırılmış ve yerli borçlanıcılar korunamamış olduğu için döviz cinsinden krediler artmış, döviz kuru riski kredi riskine dönüşmüştür. Bu yüzden, para krizleri bankacılık krizlerine ya eşlik eder ya da onlardan önce gelir (Kaminsky ve Reinhard, 1999: 484).

Döviz kuru ülke ekonomisine dair genel durumdan ve duyulan genel güvenden etkilenir. Özellikle ekonominin genelinde ortaya çıkan belirsizlik ve olumsuz görünüm genel güven kaybına neden olarak; ülke dışına sermaye çıkışına, mevcut döviz miktarının azalmasına ve döviz kurunun yükselmesine sebep olmaktadır. Ekonomideki görünümün iyi ve sermaye akımlarının ülkeye finansal sermaye girişi şeklinde olması durumunda ise mevcut döviz miktarı artacağından döviz kurunda düşüş gözlenecektir. Döviz kurunda meydana gelen değişimlerin bankaların döviz kuruna bağlı risk seviyelerini nasıl etkileyeceği ise bankaların bilançolarındaki döviz cinsinden aktif ve pasif pozisyonlarına bağlıdır.

5.4. Kredi Riski

Kredi riski, kredi kullanıcısının banka ile arasında yaptığı sözleşmedeki borçlarından dolayı müşterinin temerrüde düşmeden önce veya düşmek üzere olduğu süreçte bankanın karşılaştığı risktir. Bu durum temerrüde düşmüş olmakla aynı şey değildir. Kredi kullanıcısının temerrüde düşme ihtimalinin artması sırasında yaşanan risk sürecidir. Kredi riski, bankalar için büyük yatırımcı sayılabilecek sayıları az olan kredi kullanıcılarının temerrüde düşme olasılıklarının ortaya çıkmasından sonra dikkat çekmiştir (Aloğlu, 2005: 30).

Kredi riski kredi müşterisinin olumsuz performansından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden, kredi riski bankalar tarafından yalnızca azaltılabilir; ancak bütünüyle yok edilemez. Sebebi, kredi riskinin bir bölümünün sistematik risk olmasıdır (Santomero, 1997: 9). Finansal piyasalarda gerçekleştirilen fon alış verişlerinde ortaya çıkan borç-alacak ilişkisine bağlı olarak borç veren taraf açısından daima bir risk mevcut olacaktır. Bu borçlanan tarafın borcu ödeme dönemi geldiğinde ödeyebilme gücünün bulunmaması riskidir. Alacaklı taraf yüksek faizli ve getirisi iyi olan bir sözleşme yapmış olsa bile borcun geri ödenmemesi durumunda kayıpla karşılaşacaktır.

Kredi riski sâdece borçlu tarafın davranışları nedeniyle ortaya çıkmaz. Bankaların kredi sağladıkları müşterileriyle ilgili olarak gerekli araştırmayı yapmamaları, belirli gruplara kredi sunarak müşteri çeşitlendirmesinden kaçınmaları ve kredi verirken dikkatsiz davranmaları hâlinde de kredi riski meydana gelir.

Finansal serbestleşmenin ana karakteri bankalara ve diğer finansal kurumlara uygulanan bazı kuralların kaldırılması ve yeniden düzenlenmesidir. Bu durum bankalara aktivitelerini çeşitlendirmeleri ve uzmanlıklarını genişletmeleri için daha fazla esneklik sağlar. Böylece, bazı bankalar mevcut düzenlemelerle kontrol edilemeyen yeni karmaşık riskler almak için bu fırsatları kullanırlar. Yeterli kontrol ve denetimin yokluğunda bankalar yüksek getiri oranlı, fakat aşırı riskli projelere yönelir. Böyle bir zeminde bazı bankalar hızlı bir şekilde yüksek oranlı kârlar elde eder, ancak diğer bankalara aşırı borçlu olan pek çok banka yükümlülüklerini karşılayamaz. Bu, banka kârlılığının bozulmasına ve pek çok kurumun pozisyonunun zayıflamasına sebep olur. Bankaların bu spekülatif davranışı; asimetrik bilgi, ters seçim ve banka kırılganlığını artıran belirsizlikle birleşir ve banka iflaslarını özellikle sistemik riski ve bankacılık krizlerini artırır (Helmi, 2013: 5).

Serbestleşme bankaların risk alma davranışlarında fırsatları artırdığı için banka yöneticilerinin düşük riskli kredi verme yönünde karar alabilmelerinin önemi artmıştır. Bu, sınırlı sorumluluk gibi bir mekanizmadır. Mevduatlara veya diğer banka varlıklarına verilen açık veya gizli garantilerin varlığı daha fazla ahlâki tehlike oluşturur (Demirgüç-Kunt ve Detragiache, 1998: 10). Serbestleşmeyle birlikte gerçekleşen sermaye akımlarının faiz oranları üzerindeki etkisi bankacılık sektörü kredilerini de etkilemektedir. Ülkeye sermaye girişinin artması para arzını artırarak faiz oranını düşürür, düşen faiz oranı kredi riskini azaltarak bankaların sunduğu kredilerin artmasına yol açar. Ülkeden sermaye çıkışının olması para arzında daralmaya yol açarak faiz oranlarını yükseltir, yükselen faiz oranına bağlı olarak artan kredi riski bankaları daha az kredi sunmaya yönlendirir.

6. BANKACILIK SEKTÖRÜ AÇISINDAN FİNANSAL KIRILGANLIĞIN GÖSTERGELERİ VE ÖLÇÜMÜ

Ulusal ve uluslararası pek çok finansal kuruluş finansal sistemin durumunu değerlendirmek amacıyla finansal sağlamlığı ölçen yöntemler geliştirmişlerdir. Bu yöntemlerin en önemlisi Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund; IMF) tarafından geliştirilen finansal sağlamlık ölçütleridir. IMF'ye göre finansal sağlamlık göstergeleri; sermaye yeterliliği, varlık kalitesi, yönetim, kazançlar, kârlılık ve likidite (CAMEL) olarak ifade edilmektedir. Literatürde CAMEL göstergelerinin bankaların finansal kırılganlığını değerlendirmede kullanışlı olduğu üzerinde genel uzlaşı vardır. Yöneticiler bankaların sağlamlığını değerlendirmek için bu göstergeleri ve kombinasyonlarını sık sık

kullanmaktadırlar. Ancak literatürde çeşitli CAMEL göstergelerinin nasıl tam olarak kombine edileceği üzerinde açık bir uzlaşı yoktur (Klomp ve Haan, 2013: 9). IMF tarafından geliştirilen yöntemde finansal sağlamlık göstergeleri çeşitli kategorilere ayrılmıştır. Bunlar; piyasa temelli göstergeler, sermaye temelli göstergeler, varlık temelli göstergeler ile gelir ve gider temelli göstergelerdir.

Piyasa temelli göstergeler faiz oranı ve menkul kıymetlerden oluşmaktadır. Faiz oranı göstergesi mevduat toplayanlar için faiz maliyetleri üzerine bilgi sağlar, bankacılık sektöründe kârlılık ve rekabetin bir göstergesinin yanında mevduat toplayanlar arasında kredi riskine ilişkin öncü bir gösterge olan bankalar arası faiz oranlarının dağılımıyla ilgili bilgi verir. Menkul kıymetler göstergesi bankaların faaliyette bulunduğu menkul kıymet piyasalarının likiditesi üzerine bilgi sağlamakta ve likidite yönetiminde yardımcı olmaktadır (IMF, 2006: 91). IMF'nin oluşturduğu piyasa temelli göstergelerin dışındaki finansal sağlamlık göstergeleri ve çekirdek gösterge seti Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. *Mevduat alıcılar: Finansal sağlamlık göstergeleri*

Sermaye Temelli
- Yasal sermaye/Risk ağırlıklı varlıklar oranı (çekirdek)
- Yasal birinci kuşak sermaye/Risk ağırlıklı varlıklar oranı (çekirdek)
- Sermaye/Varlıklar oranı
- Net takipteki krediler karşılığı/Sermaye oranı (çekirdek)
- Varlık getirisi (Net gelir/Ortalama sermaye oranı) (çekirdek)
- Genel pozisyonlar/Sermaye oranı
- Yabancı para net açık pozisyonu/Sermaye oranı (çekirdek)
- Finansal türev araçlar genel varlık ve yükümlülük pozisyonu/Sermaye oranı
- Varlıklar net açık pozisyonu/Sermaye oranı
Varlık temelli
- Likit varlıklar/Toplam varlıklar oranı (likit varlık oranı) (çekirdek)
- Likit varlıklar/Kısa vadeli yükümlülükler oranı (çekirdek)
- Müşteri mevduatları/Toplam krediler (interbank dışı) oranı
- Varlıkların getirisi (Ortalama toplam varlıklar/Net gelir oranı) (çekirdek)
- Takipteki krediler/Brüt toplam krediler oranı (çekirdek)
- Kredilerin sektörel dağılımı/Toplam krediler oranı (çekirdek)
- Reel konut kredileri/Toplam krediler oranı
- Ticari gayri menkul kredileri/Toplam krediler oranı
- Yabancı para cinsinden krediler/Toplam krediler oranı
- Yabancı para cinsinden yükümlülükler/Toplam yükümlülükler oranı
Gelir ve gider temelli
- Faiz marjı/Toplam gelir oranı (çekirdek)
- Ticari gelir/Toplam gelir oranı
- Faiz dışı giderler/Toplam gelir oranı (çekirdek)
- Personel giderleri/Faiz dışı giderler oranı

Kaynak: *IMF, 2006: 76*

IMF'nin tanımladığı çekirdek finansal sağlamlık göstergeleri;

Sermaye temelli

- *Yasal sermaye(YS) /Risk ağırlıklı varlıklar(RAV) oranı:* $\frac{YS}{RAV}$

Gösterge, mevduat alıcıların sermaye yeterliliğini ölçmektedir ve Basel Sermaye Anlaşması'nda kullanılan tanımlara dayanmaktadır. Bu gösterge toplam yasal sermaye verisi ile toplam risk ağırlıklı varlıklar verisinin oranlanması şeklinde elde edilir.

- *Yasal birinci kuşak sermaye(YBKS)/Risk ağırlıklı varlıklar(RAV) oranı:* $\frac{YBKS}{RAV}$

Bu gösterge, önceki finansal sağlamlık göstergesinin dar bir ölçüsüdür ve toplam birinci kuşak yasal sermayenin, toplam risk ağırlıklı varlıklar verilerine oranlanması biçiminde hesaplanır (IMF, 2006: 77).

- *Net takipteki krediler karşılığı(NTKK) / Sermaye(S) oranı:* $\frac{NTKK}{S}$

Bu finansal sağlamlık göstergesi takipteki krediler için ayrılan karşılığın net değerinin sermaye üzerindeki potansiyel etkisini karşılaştırmak için oluşturulmuştur. Göstergenin hesaplanmasında takipteki krediler karşılığı ile bireysel krediler karşılığı farkı pay olarak, sermaye payda olarak kullanılır.

- *Varlık getirisi; Net gelir(NG) / Ortalama sermaye oranı(OS):* $\frac{NG}{OS}$

Bu gösterge, mevduat alıcıların sermaye kullanımındaki etkinliğini ölçmek için oluşturulmuştur. Net gelirin (toplam gelir-toplam gider farkı) aynı dönem içerisindeki sermayenin ortalama değerine bölünmesiyle hesaplanır. Payda başlangıç ve dönem sonu pozisyonlarının ortalaması alınarak hesaplanabilir (IMF, 2006: 78)

- *Yabancı para net açık pozisyonu(YPNAP) / Sermaye oranı(S):* $\frac{YPNAP}{S}$

Bu finansal sağlamlık göstergesi mevduat alıcıların döviz kuru risk pozisyonlarının sermayeyle karşılaştırılarak belirlenmesi için oluşturulmuştur. Bir mevduat alıcının açık döviz pozisyonu tek bir hesap birimi altında başlayarak yabancı para pozisyonu toplamıyla hesaplanmalıdır. Yabancı para pozisyonu ilgili dönem için ortalama piyasa spot değişim oranını kullanan hesap birimine dönüştürülmelidir (IMF, 2006: 79). Payında ya bilanço kalemleri için net döviz açık pozisyonu ya da toplam net döviz açık pozisyonu, paydada ise sermaye ve rezervler yer alır.

Varlık temelli

- *Likit varlıklar(LV) / Toplam varlıklar(TV) oranı (likit varlık oranı):* $\frac{LV}{TV}$

Beklenen ve beklenmeyen nakit taleplerini karşılamak için likiditeye ulaşılabilirliğin bir göstergesini sağlar. Payına likit varlıklar çekirdek değeri ve paydasına toplam varlıklar konularak hesaplanır.

- *Likit varlıklar(LV) / Kısa vadeli yükümlülükler(KVY) oranı:* $\frac{LV}{KVY}$

Bu finansal sağlamlık göstergesi varlıklar ve yükümlülüklerin likit uyumsuzluğunu belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Pay olarak likit varlıkların çekirdek değeri ve payda olarak kısa vadeli yükümlülükler alınarak hesaplanır (IMF, 2006: 83).

- *Varlıkların getirisi (Ortalama toplam varlıklar değeri(OTV) / Net gelir(NG):* $\frac{OTV}{NG}$

Bu gösterge, mevduat alıcıların varlıkların kullanımındaki etkinliklerini ölçmek için oluşturulmuştur. Varlıkların getirisi aynı dönem için toplam varlıkların ortalama değeri ile net gelir bölünerek hesaplanır.

- *Takipteki krediler(TK) / Brüt toplam krediler(BTK) oranı:* $\frac{TK}{BTK}$

Kredi portföyündeki varlık kalitesiyle ilgili problemleri belirlemek için tasarlanmıştır. Hesaplanmasında takipteki kredilerin değeri pay olarak, kredi portföyünün toplam değeri payda olarak kullanılır.

- *Kredilerin sektörel dağılımı(KSD) / Toplam krediler oranı(TK):* $\frac{KSD}{TK}$

Yerli sektörlere ve yabancılara kredilerin dağılımı üzerine bilgi sağlar. Pay ve paydası sırasıyla, kurumsal sektörlerin her birine verilen kredi ve toplam krediler şeklindedir (IMF, 2006: 85).

Gelir ve gider temelli

- *Faiz marjı(FM) / Toplam gelir(TG) oranı:* $\frac{FM}{TG}$

Bu finansal sağlamlık göstergesi net faiz kazancının (faiz geliri faiz gideri farkı) toplam gelir içindeki payına ilişkin bir ölçüdür. Hesaplanmasında net faiz geliri pay, toplam gelir payda olarak kullanılır.

- *Faiz dışı giderler(FDG) / Toplam gelir(TG) oranı:* $\frac{FDG}{TG}$

Yönetim giderlerinin toplam gelir için boyutunu ölçer. Faiz dışı giderler pay, toplam gelir payda için kullanılarak hesaplanır (IMF, 2006: 87)

6.1. Bankacılık Sektörü Finansal Kırılganlığına İlişkin Literatür

Iftikhar (2015), finansal kırılganlığı temsilen sorunlu kredilerin toplam kredilere oranını kullanmıştır. Çalışmada sorunlu krediler toplam krediler oranının sorunlu veya şüpheli olan kredilerin miktarı olarak tanımlandığı ve bu ölçümde şüpheli kredi/toplam kredi oranının yüksek olmasının düşük varlık kalitesini, düşük olmasının ise daha yüksek varlık kalitesini gösterdiği ifade edilmiştir.

Shehzad vd. (2010), banka riskliliğinin göstergesi olarak sorunlu krediler/toplam krediler oranını ve sermaye yeterliliği oranını kullanmışlar sorunlu krediler/toplam krediler oranının bir bankanın varlık riskinin standart bir temsili olduğu sermaye yeterliliği oranının ise bankanın parasal durumunu

temsil ettiğini ifade etmişlerdir. Çalışmada, bu iki değişkenin tartışmalı biçimde birbirlerini telafi ettiği bir bankanın daha yüksek varlık riskiyle daha yüksek sermaye oranına sahip olması gerektiği, ancak sorunlu kredi/toplam kredi oranının yüksek olması ve bankanın yeni sermaye çekme yeteneğinde olmaması durumunda sermaye oranının düşeceği belirtilmiştir.

Gonzalez vd. (1997), bankacılık sektörünün tamamının kırılganlığının temsili olarak, bankacılık sektörünün sorunlu krediler/toplam krediler oranını ve toplam sermayenin en risklisi olarak sınıflandırılan kredilerin payını kullanmışlardır. Çalışmada, sorunlu krediler/toplam krediler oranının yüksek olmasının başarısızlık ihtimalini artırabileceği ve bankanın varlığını sürdürme süresini azaltabileceği ifade edilmiştir.

Pesola (2005), finansal kırılganlığı makro düzeyde bankanın toplam kredileri/borçluların (kredi kullananlar) toplam varlıklara oranı şeklinde tanımlamış ve makroekonomik şokların borçluların toplam varlıklarını (teminat) etkilediğini belirtmiştir. Bununla birlikte, kredi zararlarını da bankanın toplam kredileri ile borçluların toplam varlıkları (teminat) arasındaki fark olarak değerlendirmiştir. Böylece, bankacılık sektörünün gerçekleşen kredi zararlarını finansal kırılganlık ve makroekonomik şokların birlikte etkilediğini ifade etmiştir.

Ahumada ve Budnevich (2001), bankanın kendine özgü bazı değişkenlerinin sorunlu kredilerin gelecekteki eğilimini açıklamada önemli olduğunu ileri sürerek, öz sermaye seviyesindeki bir artışın kredi riski açısından bankacılık kırılganlığını azaltacağını örnek olarak göstermişlerdir. Sermaye sahiplerinin daha büyük oranda yatırım yapmaları durumunda bankanın kredi verme süreçlerinde daha fazla risk karşıtı (korumacı) olacağını ifade etmişlerdir.

Demirgüç-Kunt vd. (2006), banka kırılganlığını Moodys'in finansal dayanıklılık oranlarını kullanarak ölçmüşlerdir. Bu, özelleştirilmiş analizlerle izlenerek mevduat sahipleri ve diğer alacaklılar için bir bankanın yükümlülükleri karşılayabilme yeteneğinin çok yönlü bir ölçümüdür. Moodys analistlerinin çalışmaları bankalar ve onların iş çevreleriyle ilgili hem niceliksel hem de niteliksel bilgilere ulaşmıştır. Oranlar bankaların sağlamlığı bakımından bilançodaki değişkenleri kullanarak oluşturulan göstergelerden (geri dönmeyen krediler, kârlılık ve Z-skorları gibi) daha doğru bir ölçü olabilmektedir.

Kibritçioğlu (2003)'e göre, bankacılık krizlerinin başlıca üç öncü sektörel göstergesi; banka mevduatları, banka alacakları veya yerli özel sektör kredileri ve bankanın yabancı yükümlülükleridir. Bu üç değişken bankacılık sektöründeki; likidite riski, kredi riski ve kur riskindeki değişimlerin temsili veya dolaylı göstergelerdir. Diğer bir deyişle, bu göstergelerdeki dalgalanmaların herhangi bir ülkenin bankacılık sektörünün kırılganlığındaki değişimleri yansıttığı düşünülür. Çalışmada bu göstergeler kullanılarak, bankaların kırılganlıklarındaki değişimleri ölçmek için bankacılık sektörü ağırlıklı bir kırılganlık endeksi oluşturulmuştur. Parasal krizlerin sebeplerine karşı ban-

kacılık krizlerinin aşamalarını belirlemek için bir zaman serisi endeksi oluşturmanın özellikle geri dönmeyen kredilerin seviyesi gibi bankacılık sektörüne ilişkin veri eksikliği nedeniyle oldukça zor olduğu vurgulanmıştır.

Gosh (2011), bankacılık kırılganlık endeksi oluşturduğu ve endeksi etkileyen faktörleri değerlendirdiği çalışmasında kırılganlığı ölçmek amacıyla bankacılık sektörünün faaliyetlerine ilişkin üç göstergeyi dikkate almıştır. Bunlar; geri dönmeyen krediler/toplam varlık oranı, toplam sermaye/toplam risk ağırlıklı varlıklar veya sermaye yeterliliği oranı ve kârlılık varlık getirisi (RoA) vergi sonrası kâr / toplam varlık oranıdır.

Loloh (2015), aylık bir bankacılık sektörü kırılganlık endeksi oluştururken, Kibritçioğlu (2003) tarafından kullanılan metodolojinin değiştirilmiş bir versiyonunu uygulamıştır. Endekste bankacılık sektörü krizlerinin üç öncü göstergesi olarak düşünülen; yerli özel sektöre krediler (kredi riski), banka mevduatları (likidite riski) ve yabancı yükümlülükler (döviz kuru riski) kullanılmıştır.

Norashikin vd. (2018), yıllık verilerle oluşturdukları bankacılık sektörü finansal kırılganlık endeksinde; likidite riskini, döviz kuru riskini ve kredi riskini göz önünde bulundurdukları bankacılık sektörü göstergelerini kullanmışlardır. Bu göstergelerde likidite riskini (büyük banka kaçışları) temsilen banka reel toplam mevduatları, döviz kuru riskini temsilen yabancı yükümlülükleri ve kredi riskini (geri dönmeyen kredilerdeki artış) temsilen banka özel sektör alacakları kullanılarak endeks oluşturulmuştur.

Lingjuan vd. (2017)'nin bankacılık sektörü finansal kırılganlığının belirlenmesinde bankacılık sektörüne özgü olarak kullandıkları göstergeler; bankanın kredi riskini yansıtması için olumsuz (işlemeyen) kredi oranı, kredi karşılığı olarak bankaların mevduatlarını artırma kabiliyetini yansıtması açısından kredi/mevduat oranı ve ekonominin durgunluk döneminde kredi kalitesindeki problemler veya varlık balonları yüksek varlık yükümlülük oranının kâra dönüşmemesi ancak riski biriktirmesini yansıtması için varlık/yükümlülük oranı şeklindedir.

Literatürdeki bu çalışmalar arasında yaygın olarak kullanılan ve bankacılık sektörünün kırılganlığını kapsamlı biçimde yansıtan Kibritçioğlu (2003) tarafından geliştirilen Bankacılık Sektörü Kırılganlık Endeksi, Banking Sector Fragility Index (BSF) ön plana çıkmaktadır. Bankacılık sektörü alacakları veya yerli özel sektör kredileri, bankacılık sektörü yabancı yükümlülükleri ve bankacılık sektörü mevduatları değişkenleri, bankacılık sektöründeki kredi riski, kur riski ve likidite riskindeki değişimlerin temsili veya dolaylı göstergeleri olarak BSF endeksi içerisinde yer almaktadırlar. BSF endeksinin matematiksel ifadesi şöyledir:

$$BSF_t = \frac{\left(\frac{CPS_t - \mu_{cps}}{\sigma_{cps}}\right) + \left(\frac{FL_t - \mu_{fl}}{\sigma_{fl}}\right) + \left(\frac{DEP_t - \mu_{dep}}{\sigma_{dep}}\right)}{3}$$

Burada; Claims on Private Sector (CPS) bankacılık sektörü kredilerini, Foreign Liabilities (FL) bankacılık sektörü yabancı yükümlülüklerini, Deposits on Banks (DEP) bankacılık sektörü mevduatlarını temsil etmektedir.

7. BANKACILIK SEKTÖRÜ KIRILGANLIK ENDEKSİNİN FİNANSAL SERBESTLEŞME DÖNEMİNDEKİ GELİŞİMİ

Bu çalışmada bankacılık sektörü finansal kırılganlığını temsilen Kibritçioğlu (2003)'nun çalışmasından yararlanılarak bankacılık sektörü finansal kırılganlık endeksi (BSF; Banking Sector Fragility Index) oluşturulmuştur. Bankacılık sektörü alacakları veya yerli özel sektör kredileri, bankacılık sektörü yabancı yükümlülükleri ve bankacılık sektörü mevduatları değişkenleri, bankacılık sektöründeki kredi riski, kur riski ve likidite riskindeki değişimlerin temsili veya dolaylı göstergeleri olarak BSF endeksi içerisinde yer almaktadırlar.

Türkiye ekonomisi bankacılık sektörü kırılganlık endeksi oluşturulurken, Türkiye'de finansal serbestleşmenin tamamlandığı 1989 yılı göz önüne alınarak, Türk bankacılık sektörüne ilişkin 1992 Ocak – 2021 Eylül dönemini kapsayan üç aylık veriler kullanılmıştır. Veriler TCMB Elektronik Veri Dağıtım Sistemi (EVDS)'nin web sitesinden elde edilmiştir. 1992'den önceki yıllara ait üç aylık veri bulunamadığından veriler 1992-2021 dönemine ait 29 yıllık süreci kapsamaktadır.

Tablo 2. Türkiye ekonomisi bankacılık sektörü kırılganlık endeksi (1992-2021)

Yıllar	Bankacılık Kırılganlık Endeksi(*)	Yıllar	Bankacılık Kırılganlık Endeksi(*)
1992	1,09(**)	**2007**	-0,42
1993	0,94(**)	**2008**	-0,31
1994	0,80(**)	**2009**	-0,54***
1995	1,16(**)	**2010**	-0,22
1996	1,18(**)	**2011**	-0,33
1997	0,96(**)	**2012**	-0,46
1998	0,45	**2013**	-0,26
1999	0,41	**2014**	-0,46
2000	0,08	**2015**	-0,43
2001	-0,08	**2016**	-0,45
2002	-0,48	**2017**	-0,43
2003	-0,27	**2018**	-0,45
2004	-0,17	**2019**	-0,48
2005	-0,06	**2020**	-0,26
2006	-0,24	**2021**	-0,41

Kaynak: *TCMB / İstatistikler / EVDS / Tüm Seriler / Para ve Banka İstatistikleri / Aylık, Bilanço, Bankacılık Sektörü, verileri kullanılarak hesaplanmıştır.*

https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket, Erişim Tarihi: 10.02.2020

(*)Kibritçioğlu (2003) tarafından inşa edilen Bankacılık Sektörü Kırılganlık Endeksi, Banking Sector Fragility Index, BSF: BSF endeksinde gösterge olarak: bankacılık sektörü kredileri, yabancı yükümlülükleri ve mevduatları değişkenleri, bankacılık sektöründeki kredi riski, kur riski ve likidite riskini yansıtmaktadır. Formül şöyledir:

$$BSF_t = \left[\left(\frac{CPS_t-\mu_{cps}}{\sigma_{cps}}\right) + \left(\frac{FL_t-\mu_{fl}}{\sigma_{fl}}\right) + \left(\frac{DEP_t-\mu_{dep}}{\sigma_{dep}}\right)\right] / 3$$

Burada, CPS bankacılık sektörü kredilerini (Claims on Private Sector), FL bankacılık sektörü yabancı yükümlülüklerini (Foreign Liabilities), DEP bankacılık sektörü mevduatlarını (Deposits on Banks) temsil etmektedir. BSF=0 kırılganlık yoktur, $0<|BSF|<0.5$ iken kırılganlık orta, $0,5<|BSF|$ iken kırılganlık yüksek derecededir. İster negatif, isterse pozitif değerler sözkonusu olsun endeks değeri sıfıra yaklaştıkça (mutlak değerce küçüldükçe) kırılganlık azalmakta, sıfırdan uzaklaştıkça (mutlak değerce büyüdükçe) kırılganlık artmaktadır.

.(**) BSF endeksinin sıfırdan büyük olması kısa vadede (başlangıçta) kırılganlıkta düşüş anlamına gelse de endeksteki artışın 0,5'ten daha büyük seviyelere ulaşması ve artmaya devam etmesi, bu aşamada bankaların aşırı risk alması nedeniyle endeksin aniden -0,5'ten küçük seviyelere düşebileceğini (kriz) olasılığının artmaya başladığını göstermektedir.

(***) Endeks değerinin 0,5'ten büyük pozitif seviyelerdeki artış trendi kriz olasılığının arttığını gösterirken, -0,5'ten küçük negatif değerleri krizin ortaya çıktığını göstermektedir.

1990'lı yıllarda bankacılık sektörü makroekonomik istikrarsızlıklara, sermaye akımlarındaki dalgalanmalara, faiz oranı ve döviz kuru değişimlerine karşı finansal açıdan sağlam bir yapıda olmamıştır. 1994 ve 1999 krizlerinde kredi/mevduat oranının düşmesi, yabancı para açık pozisyonunun büyümesi gibi finansal göstergelerdeki olumsuz seyir sektörün şoklar karşısında sağlam olmadığını göstermiştir. 1990-2001 yılları arasında bankacılık sektörü kırılganlık endeksinin 0 ile -0.5 aralığının dışında değerler alması bu dönemde bankacılık sektörünün krizler karşısında yüksek derecede kırılgan olduğunu göstermektedir (Kibritçioğlu, 2003: 54). Bu durum bankacılık sektörüne yönelik yeni düzenlemeler yapılması gereğini ortaya koymuştur.

Bankacılık sektörünü etkinlik, rekabet edebilirlik ve sağlamlık açısından daha güçlü duruma getirmek amacıyla 1999 yılında yürürlüğe giren Bankalar Kanunu'yla Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu kurulmuştur (Yıldırım ve Sakarya, 2019: 445). 2001 yılında "Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programı"'nın uygulanmaya başlaması bankacılık sektörü üzerinde etkili olmuş, 2002 yılından itibaren bankacılık sektörü kırılganlık endeksi 0 ile – 0,5 arasında değerler almaya başlamıştır. Endeksin aldığı bu değerler bankacılık sektörünün makroekonomik faktörler, sermaye

akımlarındaki ani dalgalanmalar, döviz kuru ve faiz oranlarındaki değişikliklere karşı kırılganlığının azaldığını göstermektedir.

2004-2007 döneminde ülkeye yüksek miktarda sermaye girişi olurken, finans sistemi aracılık faaliyetlerini daha iyi yerine getirmeye başlamış ve krediler artmıştır. Bunun nedenleri arasında; sermaye akımlarının büyümesi, ekonomik istikrarın olumlu seyri, enflasyonun düşük ve istikrarlı olması gösterilebilir. Bu makroekonomik faktörlerin yanında bankacılık sektörünün aracılık faaliyetlerini olumlu yönde etkileyen bazı sektörel gelişmeler sıralanabilir: sektöre giren yabancı banka sayısının artmasıyla oluşan rekabet, bankacılık sektörünün yeniden yapılandırılması ve denetim sisteminin geliştirilmesi (TBB, 2008: 20). Bunlara bağlı olarak yerli paraya yöneliş de artmış ve finansal sistemin maruz kaldığı döviz kuru riski azalmıştır. Bankacılık sektörü bu yıllarda fonlarını tüketicilere ve reel sektöre daha fazla yönlendirmiş, kamu sektörüne giden fonlar azalmıştır. Bu dönem içerisinde bankacılık sektörünün toplam aktiflerinde artış olmuştur. Bankaların bilançolarında yerli para cinsinden aktiflerin ve pasiflerin artış oranı döviz cinsinden aktif ve pasiflerin artış oranından daha fazla gerçekleşmiştir.

2009 yılında küresel krizin etkisiyle sermaye çıkışları olmuş, bu dönemde sektörün likit varlıkları ve sunduğu krediler azalmıştır (Sümer, 2016: 494). Bu yılda bankacılık sektörü kırılganlık endeksinin -0,5'ten küçük bir değer alması krizin ortaya çıktığına işaret etmekte ve ekonomik krizin bankacılık sektörü kırılganlığına etkisini göstermektedir.

2010-2011 döneminde sermaye çıkışları devam etmiş, sektörün kârlılığı düşmüş ve kredilerdeki artışla beraber sermaye yeterliliği rasyosu azalmıştır (Yazıcı ve Göker, 2019: 122). 2012 yılında dünya genelinde uygulanan genişletici para politikaları sonucunda uluslararası risk alma iştahı yükselmiş ve sermaye akımları gelişmekte olan ülkelere yönelmiştir. 2015, 2016 ve 2017 yıllarında sermaye akımlarının seyrinde önemli bir değişme olmamıştır. Kredi genişlemesinde önceki dönemde başlayan artış eğilimi 2017 yılında devam etmiştir (TCMB, 2017: 5). 2018 yılında kredilerin genişleme hızı azalırken, kredi talebinin azalmasında, faiz oranlarının yükselmesi ve büyüme hızının yavaşlaması; kredi arzının azalmasında ise fon maliyetlerinin yükselmesi ve bankaların kredi riskinden dolayı kredileri sıkılaştırması etkili olmuştur (TCMB, 2018: 47). 2010-2021 döneminde bankacılık sektörü kırılganlık endeksinin 0 ile – 0,5 arasında değerler alması bu dönemde bankacılık sektörünün kırılganlığının azaldığını göstermektedir.

8. SONUÇ

Bu çalışmada finansal serbestleşmenin etkileri Türkiye'de bankacılık sektörü özelinde ele alınmıştır. Bankacılık sektörü ulusal ve uluslararası finansal piyasaların en önemli aktörü konumundadır. Sektörün taşıdığı riskler ve bilançolarında ortaya çıkan kırılganlık finansal sistem ve ekonomiler üze-

rinde önemli ölçüde etkili olmaktadır. Dünya genelinde yaygınlaşan finansallaşma sonucunda değişik finansal araçların ortaya çıkması ve finansal sermayenin ülkeler arasında yer değiştirmesi bankacılık sektörünün finansman olanaklarında ve karşılaştığı riskler üzerinde ekili olmaktadır.

1980 yılında alınan kararlarla başlatılan uygulamalar Türkiye'de finansal serbestleşmenin ilk adımları olmuştur. Bu yıllarda döviz kurunun belirlenmesi ve dövizle yapılan işlemler, faiz oranlarının belirlenmesi, piyasaların geliştirilmesi ve bankacılık sektörünün düzenlenmesi gibi iç finansal serbestleşmeye yönelik uygulamalar gerçekleştirilmiştir. 1989 yılında kambiyo rejiminin ve sermaye akımlarının serbestleşmesiyle dış finansal serbestleşme sağlanmıştır.

1980'li yıllarda dövizle yapılan işlemlerde önemli adımlar atılmıştır. 1982 yılında ticari bankalara verilen döviz bulundurma izni ilk aşamadır. 1984 yılında uygulamaya giren 30 Sayılı Kararname ile yerli para cinsinden ödeme araçlarının ithaline izin verilmiş, ihracı ise kamu otoritesinin iznine tabi tutulmuştur. Türkiye'de bulunan yabancıların döviz bulundurmaları, bankalarda döviz cinsinden hesap açabilmeleri ve ödemelerde döviz kullanabilmelerine izin verilmiştir. Bankalara diğer ülkelerde döviz bulundurabilme ve dövizle işlem yapabilme yetkisi tanınmıştır. Yabancılara yatırımları için ihtiyaçları olan sermayeyi döviz cinsinden getirmeleri şartıyla ticaret yapma, menkul kıymet alıp satma ve şube açma yetkisi verilmiştir.

1980'de uygulamaya konulan istikrar programı kapsamında faiz oranları serbest bırakılmıştır. Bunun sonucunda mevduat reel faiz oranları 1982-1987 döneminde yükselerek pozitif seviyelere çıkmış ve mevduat miktarında önemli ölçüde artışlar olmuştur. Buna karşın faiz oranlarındaki yükselişin bankaların yükümlülükleri üzerinde oluşturduğu baskı nedeniyle bankaların faiz oranlarını artırmak istememeleri üzerine mevduatlara uygulanacak faizlerin belirlenmesi 1983'ün Aralık ayında TCMB'ye bırakılmıştır. 1987 yılında bankalara, tespit edilen bir üst sınıra kadar faiz oranlarını kendi aralarında ayarlamaları için yetki verilmiştir. Nihayet 12 Ekim 1988'de mevduat faiz oranlarının tamamında serbestlik sağlanmıştır.

Türkiye'de 1989 yılında 1984 tarihli "Türk Parasının Kıymetini Koruma Kanununa İlişkin 30 Sayılı Karar" üzerinde yapılan değişiklikle sermaye akımlarının tamamen serbestleşmesi sağlanmıştır. Sermaye akımları sonucu ülkeye gelen fonların etkin bir şekilde kullanılamaması serbestleşmeden beklenen faydanın elde edilememesinde önemli bir unsur olmuştur. Bir diğer unsur, ülke ekonomisinin durumu ve finansal sistemin yeterince gelişmemiş olmasıdır. Bu dönemde büyük bütçe açıkları ve ülkeye gelen fonların bütçe açıklarının finansmanına kanalize edilmesi serbestleşmeden beklenen faydanın gerçekleşme imkânını azaltmıştır. Sermaye girişleri ilk yıllarda önemli miktarda artış göstermiştir. Ancak, zaman içerisinde, sermaye giriş

çıkışları ulusal-uluslararası piyasalarda oluşan faiz oranları farklılığına, döviz kurundaki değişmelere bağlı duruma gelmiştir.

1990'lı yıllarda bankacılık sektörü makroekonomik istikrarsızlıklara, sermaye akımlarındaki dalgalanmalara, faiz oranı ve döviz kuru değişimlerine karşı finansal açıdan sağlam bir yapıda olmamıştır. 1994, 1999 krizlerinde kredi/mevduat oranının düşmesi, yabancı para açık pozisyonunun büyümesi gibi finansal göstergelerdeki olumsuz seyir sektörün şoklar karşısında sağlam olmadığını göstermiştir.

1998-2001 döneminde ekonomide ve finansal alanda yaşanan olumsuz gelişmelerin bir sonucu olarak uygulanan kur çıpasına bağlı enflasyonu düşürme programı yaşanan iki ekonomik krizden sonra yerini 2001 yılında açıklanan bir istikrar programına bırakmış, dalgalı kur sistemine geçilmiş, "Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programı" uygulamaya konulmuştur. Bankacılık sisteminin nispeten gelişmesi, sermaye akımlarından elde edilen fonların etkin kullanımı ve sermaye çıkışlarının finans sektörü üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmıştır. Sermaye akımlarının olumsuz etkilerinin azaltılmasında merkez bankası etkili olmaya başlamıştır. Makroekonomik istikrar, uygun enflasyon seviyesi ve istikrarlı döviz kuru sonraki yıllarda sermaye akımlarının daha uzun vadeli olmasını sağlamıştır. 2002 yılından itibaren bankacılık sektörünün makroekonomik faktörler, sermaye akımlarındaki ani dalgalanmalar, döviz kuru ve faiz oranlarındaki değişikliklere karşı kırılganlığı azalmıştır

2008 krizinin ortaya çıkması sonucunda dünya genelinde ekonomi politikaları krizin olumsuz etkilerini azaltmaya yönelmiştir. Küresel finans krizi sürecinde gelişmiş ülke merkez bankalarının genişletici para politikası uygulamaları ve dış piyasalardakine kıyasla yüksek seviyedeki yurt içi faiz oranı nedeniyle, Türkiye'ye yönelik sermaye akımları artmıştır. Bu durum yerli paranın değerlenmesine, aşırı kredi genişlemesine ve cari işlemler dengesinde bozulmalara neden olmuştur. Cari açığın finansmanında kısa vadeli sermaye akımlarının ve portföy yatırımlarının payının yükselmesi finansal kırılganlığı artırmış, bu kapsamda TCMB, 2010 yılı sonlarında finansal istikrarı amaçları arasına dâhil ederek, enflasyon hedefiyle birlikte finansal riskleri azaltmayı amaçlayan bir para politikasını uygulamaya koymuştur. 2010-2021 döneminde bankacılık sektörünün sermaye akımlarındaki ani değişimler, makroekonomik unsurlar, döviz kuru ve faiz oranı değişimlerine karşı kırılganlığı azalmıştır.

KAYNAKÇA

Ahumada C. A. & Budnevich L. C. (2001). Some Measures of Financial Fragility in the Chilean Banking System: An Early Warning Indicators Application. Central Bank of Chile.

Aloğlu, Z. T. (2005). Bankacılık Sektörünün Karşılaştığı Riskler ve Bankacılık Krizler Üzerindeki Etkileri. TCMB, Uzmanlık Yeterlilik Tezi.

Alper, C. E. ve Sağlam, İ. (2001). The Transmission of A Sudden Capital Outflow: Evidence from Turkey. Forthcoming in Eastern European Economics, 39 (2), 29-48.

Bessis, J. (2002). Risk Mangament in Banking. John Wiley & Sons, LTD.

BDDK. (2001). Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programı. BDDK, Basın Açıklaması.

Bohachova, O. (2008). The Impact Of Macroeconomic Factors On Risks İn The Banking Sector: A Cross-Country Emprical Assessment. IAW-Diskussionspapiere, 44, 1-26.

Chen, Q. vd. (2020). Liquidity Transformation and Fragility in the US Banking Sector. National Bureau of Economic Research, 27815, 1-58.

Demirgüç-Kunt, A. & Detragiache, E. (1998). Financial Liberalization and Financial Fragility. WB Development Research Group, IMF Research Department.

Demirgüç-Kunt, A., Detragiache, E. & Tressel, T. (2006). Banking on the Principles: Compliance with Basel Core Principles and Bank Soundness. World Bank Policy Research Working Paper, 511-542.

Faerber, E. (2008). All About Stocks, The Easy Way to Get Started. McGraw Hill.

Fry, M. J. (1988). Money, Interest and Banking in Economic Development. London (Baltimore): The John Hopkins University Press.

Gonzalez-Hermosillo, B., Pazarbaşıoğlu, C. & Billings, R. (1997). Determinants of Banking System Fragility: A Case Study of Mexico. IMF Staff Papers, Palgrave Macmillan Journals on behalf of IMF, 3, 295-314.

Gosh, S. (2011). Asimple İndex Of Banking Fragility: Applicaton To Indian Data. Journal of Risk Finance, 2, 15-41.

Helmi, H., Hakimi, A. ve Djelassi, M. (2013). Did Financial Liberalization Lead to Bank Fragility? Evidence from Tunisia. Munich Personal RePEc Archive, 65075, 1-17.

Iftikhar, S. F. (2015). Financial Reforms and Financial Fragility: A Panel Data Analysis. International Journal of Financial Studies, 3(2), 84-101.

IMF. (2006). Financial Soundness Indicators.

Jonghe, O. D. (2009). Back to the Basics in Banking? A Mivro-Analysis of Banking System Stability. Universiteit Gate, Working Paper, 579, 1-41.

Kaminsky, G. L. & Reinhard, C. M. (1999). The Twin Crises: The Causes of Banking

and Balance-of-Payments Problems", American Economiv Review, 89(3), 473-500.

Kanchu, T. & Kumar, M. M. (2013). Risk Management in Banking Sector-an Empirical Study. International Journal of Marketing, Financial Services&Management Research, 2, 145-153.

Kaval, H. (2000). Bankalarda Risk Yönetimi. Yaklaşım Yayınları.

Kılcı, E. N. (2017). Bankacılık Sektörü Bilançolarındaki Kırılganlıklar ile Krizler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği, 2000-01 Krizleri, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Sayı: 631, 55-64.

Kibritçioğlu, A. (2003). Monitoring Banking Sector Fragility. The Arab Bank Reviev, 2, 51-66.

Klomp, J. & Haan, J. (2013). Bank Regulation, The Quality Of İnstitutions And Banking Risk İn Emerging And Developing Countries: An Empirical Analysis. CESifo, 1-57.

Korkmaz, T., Aydın, N. & Sayılgan, G. (2013). Portföy Yönetimi. Anadolu Üniversitesi, 2852.

Lingjuan, X., Qian, L. & Yanjun, W. (2017). An Empirical Study of Banking Fragility in China Based on VAR Model. International Journal of Social Science and Hummanity, 2, 115-121.

Linsley, P. M. & Shrivs, P. J. (2005). Transparency And The Disclosure Of Risk İnformation İn The Banking Sector. Journal of Financial Regulation and Compliance, 205-214.

Loloh, F. W. (2015). Measuring Banking Sector Fragility for an Early Warning System in Ghana. Available at SSRN 2627152, 1-20.

Martinez-Jaramillo, S. (2010). Systemic Risk, Financial Contagion and Financial Fragility. Journal of Economic Dynamics & Control, 34, 2358-2374.

McKinnon, R. (1973). Money and Capital in Economic Development. Washington D.C: The Brookings Institution.

Mishkin, F. S. (1998). International Capital Movements, Financial Volatility and Financial Instability. NBER Working Paper Series, 2, 1-33.

Norashikin, I., Mohamad, A. M. Isa., Nor, H. A. Rahman & Nurul, F. Mazlan. (2018). Modelling Banking Sector Fragility Index: Evidence froma Southeast Asian Emerging Economies. https://www.researchgate.net/publication/324586187 1-18.

Okay, E. (2002). Türk Bankacılık Sektöründe Risk ve Kriz. İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, 95-122.

Özçelik, O. (2006). Bankacılıkta Risk Analizi, Yönetimi ve Riskten Korunma. Trakya Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Pesola, J. (2005). Banking Fragility and Distress: An Econometric Study of Macroeconomic Determinants. Bank of Finland Research Discussion Papers, 13, 1-82.

Prasad, E. S., Rogoff, K., Wei, S. & Kose, M.Ayhan (2003). Effects Of Financial Globalization On Developing Countries: Some Empirical Evidence. Internatıonal Monetary Fund, 25.

Roy, T. N. S. (2009). Globalization and Banking Fragility in India: Empirical Essays Relating to Early Warning System, Default Risk and Bank Stock Volatility. Jadavpur Universty.

Santomero, A. M. (1997). Commercial Bank Mangement: an Analysis of the Process. The Wharton Financial Institutions Center, Univercity of Pennsylvania, 1-29.

Shaw, E. S. (1973). Financial Deepening in Economic Development. New York: Oxford University Press.

Shehzad, C. T., Haan, J. & Scholtens, B. (2010). The İmpact of Bank Ownership Concentration on Impaired Loans and Capital Adequacy. Journal of Banking & Finance, 1-31.

Song, F. & Thakor, A. V. (2007). Relationship Banking, Fragility, and the Asset-Liability Matching Problem. Oxford Journals, 6, 2129-2177.

Stiglitz, J. E. (1998). Towards a New Paradigm for Deevelopment. United Nation Conference on Trade and Development 9th Raul Prebisch Lecture, 1-36.

Şanlıoğlu, M. (2005). Basel Uzlaşısı Çerçevesinde Bankalarda Piyasa Risk Yönetimi ve Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

TCMB. (2020). https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket Erişim Tarihi: 10.02.2020

Tobin, J. (1998). Financial Globalization: Can National Currencies Survive?. Cowles Foundation Discussion Paper, 1188.

Bölüm 4

UZAY KAYNAKLARININ KULLANIMI, HUKUKİ, SİYASİ VE EKONOMİK ETKİLERİ

Mehmet Erkan KILLIOĞLU[1*]

1 * Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, mehmeterkan@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3146-2609.

GİRİŞ

Başta ABD olmak üzere, Rusya, Çin, AB ülkeleri, Hindistan, Japonya vb. ülkeler dış uzayda bulunan gökcisimlerinde madencilik yapma ve hammadde çıkarma konuları ile ilgilenmektedir. Bu konuda ortaya çıkan bu ilgi, ABD'nin 2015 yılında Space Act adı verilen kanun düzenlemesini yapması ve ABD vatandaşlarına uzayda ve gökcisimleri üzerinde mülkiyet ve egemenlik tesis etmeden hammadde çıkarma, madencilik yapma hakkını tanıması ile daha artmış, bu alanda bir yarışın başlayacağının ilk sinyallerini vermiştir. Teknolojik imkânların gelişmeye başlaması ile yapılabilir hale gelmeye başlayan uzayda madencilik faaliyetleri konusu sadece ticari alan ve özel şirketlerin değil akademik alanın da ilgisini çekmiş, bu konuda çalışılmaya başlanmıştır. Ancak konunun oldukça yeni olması, sınırlı sayıda çalışma, kanuni düzenleme ve antlaşma gibi ana kaynakların olması, literatürünü geliştirilmesi gerekliliğini doğurmaktadır. Ancak uzay kaynaklarının kullanımı konusu, egemenlik, uluslararası hukuk ve uzay hukuku gibi çetrefilli konular sebebiyle çözülmesi gereken bir dizi zor konuyu da bünyesinde barındırmaktadır. Uzay kaynaklarının kullanımının yeni bir konu olması ve bu konudaki kaynakların sınırlı olması, 1967 tarihli Dış Uzay Antlaşması (Outer Space Treaty-OST), 1979 tarihli Ay Antlaşması-Moon Treaty ve 2015 tarihli Space Act gibi bu konu ile ilgili temel hukuki metinlere bağlı kalmayı araştırma esnasında dayatmaktadır. Ancak bu durumun konu ile ilgili yapılan çalışmaların artması ve bir bilgi birikiminin oluşmasını takiben değişeceği açıktır.

Uzay kaynaklarının kullanımı ve uzayda madencilik faaliyetleri konusunda bilimsel zemin henüz oluşum aşamasında olduğu gibi bu faaliyetlerde kullanılması öngörülen teknoloji de henüz deney aşamasındadır. Bu yüzden mevcutta uzayda yapılacak bir madencilik faaliyeti oldukça yüksek maliyetlere karşın elde edilecek madenlerin ekonomik değerleri ve dünyaya getirmedeki karantina ve kargo kapasitesi sınırları sebebiyle uygulanabilir ve kârlı değildir (Jakhu ve Pelton, 2019: 379-380). Elde edilecek ürünlerin birden ve çok miktarda dünyaya getirilmesi ve piyasaya verilmesinin de emtiaların değerini düşüreceği ve faaliyeti yapanlara zarar vereceği de konunun bir başka yönüdür.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, uzay kaynaklarının kullanımı sonucunda elde edilen ürün veya hammaddenin dünya geri getirilmesi ve bunun yüksek maliyeti önemli bir kısıttır ve mutlaka çözülmesi gereken bir konudur. Keza konunu mali külfeti yanında, teknolojik, hukuki ve siyasi yönleri ile de ele alınması ve mevcuttaki belirsizliğin ortadan kaldırılması gereklidir. Bu çalışmada uzay kaynaklarının kullanımı, bunları içinde uzayda madencilik faaliyetleri ve bu faaliyetler sırasında ortaya çıkacak olan siyasi ve hukuki sorunlara değinilecektir.

Uzay Araştırmaları ve Hukuku

Uzay araştırmaları ilk başlarda yüksek maliyeti ve askeri güvenlikle olan doğrudan ilgisi sebebiyle devletler tarafından özel teşebbüse kapalı tutulmuş-

tur. Yüksek maliyet gibi parametreler sadece devletler için değil, özel sektör açısından da uzay araştırmalarını riskli bir yatırım alanı haline getirmektedir. Bu duruma bir dizi yasal belirsizlik ve bürokratik engeller de eklendiği zaman bu alanda faaliyet göstermek ve yatırım yapmak kamu veya özel sektör açısından zor bir seçim olmaktadır (Solomon, 2017: 2). Ancak uzay araştırmalarının yüksek maliyetinin bir kısmından kurtulmak isteği uzay araştırmalarında öncü rol oynayan devletlerin bu alandaki tekellerini gevşetmelerine sebep olmuştur. Bu karar sonucunda uzay araştırmaları, alanda faaliyet gösteren sınırlı sayıdaki şirkete ve bir dizi büyük şirkete de açılmıştır. Devletlerin ve özel şirketlerin uzayda ve uzay araştırmaları konusunda artan mevcudiyeti bu yüzden bir dizi tabir ve teriminin kullanımlarının ve anlamlarının açıklığa kavuşturulmasını bir zaruret haline getirmiştir. Bahsi geçen bu tabirlerden birisi, uzay araştırmaları ile ilgili olarak "kullanım" ve "keşif" tabirleridir (Nyman-Metcalf, 1999: 192-194; De Man, 2017). Mevcutta yürürlükte olan uzay hukuku, antlaşmalar ve milletlerarası hukukta sahiplenmeme (non-appropriation) ve uzayın kullanımında serbestlik temel kuraldır (Volynskaja, 2016). Ancak bu prensipler incelendiğinde bazı durumlarda birbirleri ile çelişebildikleri de görülmektedir (De Man, 2017).

Mevcut uzay hukuk "kullanım" konusunu açıklayan ve düzenleyen bir madde içermemektedir. Verilebilecek en yakın örnek olarak 1979 tarihli Ay Antlaşması bulunmaktadır. Ancak Ay Antlaşması da o dönemde ABD ve Sovyetler Birliği tarafından kabul edilmemiştir ve bağlayıcılığı olmayan bir tavsiye metin şeklinde kalmıştır (Brittingham, 2010: 38; Leon, 2018: 516). Gelişmekte olan ülkeler, özellikle de uzay araştırmalarına katılma gücü olanlar ise Ay Antlaşması'nı desteklemiş ve insanlığın ortak mirası tabirine destek vermiştir (Brittingham, 2010: 39; Leon, 2018: 526). Bu noktada uzay araştırmaları konusunda temel çerçeveyi çizen ve genel kabul gören prensipleri ortaya koyan 1967 tarihli OST olmuştur (von der Dunk, 2015; Hobe ve De Man, 2017; Ben-Itzhak, 2022). İçlerinde ABD ve Sovyetler Birliği'nin de bulunduğu 107 devlet tarafından imzalanmış, temelde de dış uzayın yönetimi ile ilgili başlıca yasal araç olarak görülmüştür (Wessel, 2012: 289, 292; Tennen, 2016: 281, 282; Taylor, 2019: 655). OST, bu sebeple uzay araştırmalarının Magna Carta'sı olarak isimlendirilmektedir (Lyall ve Larsen, 2009: 53-54). Bu antlaşmaya göre, gökcisimlerindekiler de dâhil olmak üzere, dış uzaydaki kullanımına izin verilmiştir ancak bu kullanım çoğunlukla örnek toplamakla sınırlı tutulmuştur (Böckstiegel, 1995: 1-6).

OST denildiği zaman o dönemin iki önemli olayını da dikkate almak ve olaylara bu perspektiften bakmak gerekmektedir. Bu olaylar, Soğuk Savaş ve Uzay Yarışı'dır. 1957 yılında, Sovyetler Birliği'nin Sptunik-1'i uzaya göndermesi ile uzay yarışında elde ettiği başarı uzayın keşfinin artık bir hayal olmaktan çıktığını göstermesidir (Leon, 2018: 531). Bu heyecan verici gelişme, iki süpergüç arasındaki dengeyi Sovyetler lehine geçici bir süre bozmuştur (Tennen,

2010: 803-804). Bu yüzden Soğuk Savaş ve uzay yarışı rekabeti birleşince 1950-1960'lı yıllar arasındaki zaman dilimi oldukça zorlu bir dönem haline gelmiştir (Fountain, 2003: 1753-1754; Johnson, 2011: 1507-1508). Bu durumun etkisi ile OST tipik bir uluslararası antlaşmamadan daha ziyade bir nükleer silahların sınırlandırması antlaşması ve ortaya çıkan gerilimi uzlaştırma çabası haline gelmiştir Johnson, (2011: 1507-1508; Herron, 2016: 559). Bu yüzden bu dönemde akdedilen antlaşmalarda mülkiyet hakları ile ilgili hükümler yoktur. Dönemin ve antlaşmanın önceliği askeri güç dengesi olduğu için özel mülkiyet hakları antlaşmanın ve imzacı devletlerin önceliği değildir (Leon, 2018: 532).

Mevcut uzay hukukunu devletlerin kendileri hazırlamıştır ve uygulamaktadır. Bu yüzden devletlerin olmuştur ve olmaya devam edecektir. Bu kapsamda Soğuk Savaş döneminin rekabeti ve güvenlik öncelikleri sebebiyle devletler özellikle 1950-1970 yılları arasındaki dönemde uzay araştırmalarını kendi kontrolleri altında tutmuştur (Ben-Itzhak, 2022).[1] Bu durum Soğuk Savaş'ın sona ermesinden ve Sovyetlerden gelen tehdidin ortadan kalkmasından sonra değişmiştir. Ancak yine de uluslararası sistemin merkezinde devletler yer almaktadır ve sistemi kendilerine göre şekillendirme girişimleri sürdürmektedirler. Devletler keza ticari uzay araştırmaları konusunda da hâkim bir rol oynamaya çalışacaklardır zira bu araştırmalara önemli derecede kaynak sağlamayı sürdürmektedirler (Ben-Itzhak, 2022). Keza uzay hukukunun gelişme aşamasında olması ve düzenlemeler noktasındaki eksiklikleri bu alanda otorite ve düzen sağlayıcı olarak devletlerin var olmasını desteklemektedir.

Bu konu ile ilgili uluslararası düzenlemelerin eksikliği yüzünden bazı devletler dış uzayda faaliyet gösteren şirketleri kendi iç hukuklarına göre denetlemektedir (Skaar, 2004: 5). Ticari uzay pazarın ihtiyacı olan şey ise çerçevesi iyi çizilmiş ancak asgari derecede düzenlenmiş bir hukuk düzenidir. Zira uzay araştırmalarına katılan aktörler de, özellikle de özel sektör tüzel kişilerinde genel kanı 1967 tarihli OST'nin özel sektörün faaliyetlerini ve yatırımlarını koruyacak düzenlemeler içermediği yönündedir (Solomon, 2017: 2). Bu da güvensizliği arttırmaktadır.

Hem uluslararası hukuka hem de ABD yasalarına göre dış uzayda ve gökcisimlerinde araştırma, keşif ve yerleşme önünde kanuni bir engel yoktur. Ancak 1967 tarihli Dış Uzay Antlaşması'nın kurallarındaki belirsizlikler ve bu kuralların uluslararası hukukla çelişmesi ihtimali tereddütlere yol açmakta, bu da özel sektör için caydırıcı olmaktadır. Keza özel şirketlerin mülkiyet hakları, maden çıkarma konusundaki belirsizlikler de tereddütleri arttırmakta ve güvensizliği arttırmaktadır. Haklarının ve yatırımlarının güvende olması noktasında şüpheye düşen yatırımcılar da haliyle bu alana yatırım yapmayı

1 "Uzayın milli güvenlik ve askeri amaçlar için kullanılması yeni bir olgu değildir. Soğuk Savaş döneminde hem ABD ve Sovyetler Birliği uzaya erişim serbestliğini hem birbirlerinin toprakları üzerinden uçup istihbarat toplamak hem de uzayda silah denemeleri yapmak için kullanmışlardır" (Ligor ve McClintock, 2021: 58).

istememektedir (Solomon, 2017: 2). Bu güvensizlik hissinin sonucu olarak da her ülke uzaydaki faaliyetleri kendi iç hukukuna göre düzenlemeyi düşünmeye başlamıştır. Bu tutumun yaygınlaşması halinde bir dizi anlaşmazlığın çıkacağı ve konunun kısa sürede egemenlik haklarının tanınması mücadelesine döneceği ise açıktır (Polkowska, 2020: 64).

Uluslararası hukuk, egemenlik talebi için standart bir devlet tasarrufu belirlememiştir. Geleneksel olarak egemenlik iddiası ve taleplerini somutlaştırmanın standart yolu işgal şeklinde olmaktadır (Bhatt, 1973: 159). Bu yüzden bu anlaşmazlıkların ve ortaya çıkacak kaosun önlenmesi ve çözümü adına, devletler ve özel şirketler arasında dünya genelini kapsayacak olan bir işbirliği ve koordinasyona gidilmesi fikri ortaya atılmıştır. Devletler ve diğer aktörler arasında uzay araştırmaları konusunda varılan uzlaşma ve koordinasyona en güzel ve yaşayan örnek olarak Uluslararası Uzay İstasyonu-ISS ve onun işletilmesini düzenleyen protokoller verilmektedir (Farand, 2003: 83-88). Ancak sadece ISS ve onun protokolleri yeterli değildir. Bu alanda hala büyük eksiklikler vardır. Bu duruma örnek olarak uyduların sevk ve idaresi verilebilir. Dünya çevresinde, yörüngede dolaşan uydu sayısı, uzay teknolojisinde yaşanan gelişmeler sonucunda her geçen gün artmaktadır. Ancak bu uyduların uzaya gönderilmesi ve orada işletilmesi sırasında takip ettikleri rotaları düzenleyecek bir otorite ve olası bir anlaşmazlık halinde uygulanacak bir kanuni altyapı ile bu altyapıyı işletecek bir koordinasyon yönetimi hala yoktur (Leister ve Frazier, 2000: 164-167). Son yıllarda popüler hale gelen uzay turizmi konusunda dahi, ulaşım, uzay ekipmanları, izlenecek rotalar, mürettebat ve yolcuların sigortalanması, acil durum prosedürleri vb. konuların da bir dizi koruma ve güvenlik önlemine ihtiyaç vardır (Polkowska, 2020: 64).

Uzay araştırmalarının ticarileşmesi, yukarıda sayılanlara ek olarak bir dizi hukuki problemi beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan birisi üçüncü tarafların sorumluluğu konusudur. Bu konuda görüş bildirenlerin bir kısmına göre sorunun çözümü serbest piyasa-pazar ekonomisine bırakılmalıdır (Qizhi, 1990: 333-342). Zira uzay taşımacılığı ve iletişim hizmetleri ayrı ve uluslararası kabul gören düzenlemelere ihtiyaç duyulan alanlardır. Bu konuda farklı düşünen diğer grup ise 1994 yılında imzalanan Chicago Konvansiyonuna atıfta bulunmaktadır. Bu antlaşmanın seyir serbestisini düzenleyen üçüncü ve dördüncü maddeleri uygun bir çözüm olabilecektir ve hâlihazırda sivil havacılık alanında kullanılmaktadırlar. Sorunun basitleştirilmesi adına uzaya giden bir aracın dünyaya geri dönüşü kabotaj hakkı kapsamında değerlendirilebilir ve anlaşmazlıklar önlenebilir. Ancak bununla birlikte konu ile ilgilenen hukukçuların büyük çoğunluğu dış uzaydaki faaliyetlerin hepsinin serbest bırakılmasına taraftar değildir. Devletlerin farklı istek ve taleplerinin kontrolünü ve düzenlenmesini sağlayacak uluslararası bir düzenleyici otoriteye ihtiyaç vardır. Zira tüm devletlerin ulaşım hakları ve uzay araştırmalarının aynı değildir (Wassenbergh, 1998: 201-229). Bu kapsamda uzay hukuku

içerisinde ayrı bir ticaret hukuku oluşturulmasını öneren ve savunanlar da bulunmaktadır (Salin, 2001: 179-195).

Bu noktada yetki alanı konusu özel şirketler açısından önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Uluslararası hukukun kapsamı dışında kalan fiillerden sorumlu olunması konsepti özel şirketleri bağlamamaktadır. Zira uzay araçlarının sebep olduğu hasar ve zararlardan aracın mülkiyetine haiz olan devletin veya özle şirketin sorumlu olması konusu uluslararası uzay hukukunun en sorunlu alanlarından birisi haline gelmektedir. Bu yüzden devletler, uzay araştırmaları yapan özel şirketlerin faaliyetlerini izlemek ve denetlemek için kendi iç hukuklarında da düzenlemeye gitmektedir. Bu yüzden uluslararası hukuk ve iç hukukun etkileşimi bir zaruret halini almaktadır (Polkowska, 2020: 65).

Devletler, özel şirketleri kontrol ederken, onları izlemek ve ruhsatlandırmak için gerekli yasal süreç ve mekanizmaları ve ceza sistemini oluşturmak zorundadır. Ancak gerekli parametrelerin oluşturulması kısmı uluslararası hukuka devredilmesi muhtemeldir. Bu parametreler belirlendikten ve genel bir kabul gördükten sonra devletler, özel şirketlerin faaliyet göstereceği kategorileri belirleyecektir (von der Dunk, 2007: 470-471).

Uzayda Ticari/Ekonomik Faaliyetler ve Uzayda Madencilik

Ticari amaçlı uzay faaliyetleri ilk kez 1962 yılında transatlantik iletişim uydusu olan Telstar-1'in uzaya gönderilmesi ile başlamıştır. ABD'nin bu durumu mümkün kılmak için çıkarmış olduğu aynı tarihli "Communications Satellite Act 1962", özel şirketlere kanuni olarak iletişim uydularına sahip olma ve işletme hakkını vermiştir. Bu konuda atılan bir diğer önemli adım ise 1984 tarihli "Commercial Space Launch Act" isimli yasadır. Bu konudaki en son yasa ise 2015 tarihli Space Act'tır. Bu yasa uzayın ticari amaçlı kullanımı ve keşfini teşvik etmektedir (Ben-Itzhak, 2022). Bu yasa ile ABD temelde resmen değil ama Batı'nın yerleşime açılmasında yaptığı gibi kişiler üzerinden dolayı olarak hâkimiyet tesisi yolunu açmaktadır.

Sovyet Binbaşısı Yuri Gagarin'in 12 Nisan 1961'de dünyanın çevresindeki ilk uçuşundan yıllar sonra insanlı uzay uçuşları özel sektör için kapalı bir alan olmuş, bu durum ancak 2004 yılı Haziran ayından sonra mümkün hale gelmiştir. Zira önceki dönemde tüm uzay uçuşları pahalı askeri teknoloji üzerine temellendirildiği için oldukça maliyetli olarak kalmaya devam etmiş ve hükümet desteği olmadan yapılmasına imkân olmamıştır. Bu durum 21 Haziran 2004'te Elbert Rutan'ın Scaled Composites LLC tarafından geliştirilen Microsoft'un kurucularından olan Paul G. Allen tarafından finanse edilen Space Ship One[2] isimli aracın dünya yörüngesinde dönmeye başlayana kadar değişmeden kalmıştır (Solomon, 2017: 1).

2 "Space Ship One, özel sektör tarafından imal edilen ve mali olarak desteklenen ilk uzay aracıdır" (Solomon, 2017: 1).

Bu kanuni düzenlemelerin özel sektörü cesaretlendirmesi sonrasında 2005-2020 yılları arasındaki 15 yıllık zaman diliminde uzaydaki ticari faaliyetlerin miktarı üç katına çıkmış, 2005 yılında 110 milyar dolar pazar büyüklüğü 2020 yılında 357 milyar dolar seviyesine çıkmıştır. Morgan Stanley'in uzay ekonomisi ile ilgili tahminlerine göre pazarın büyüklüğü 2040 yılında 1 trilyon doları geçecektir (Ben-Itzhak, 2022).

Her geçen gün gelişen uzayda ticari faaliyetler kapsamında gündeme gelen iş kollarından birisi de madencilik faaliyetleridir. Ancak uzayda madencilik konusu henüz sadece teoride olan, uygulamaya geçmemiş bir sanayi koludur. Her ne kadar uzay araştırmaları sırasında bir dizi örnek dünyaya getirilmiş olsa da bunlar çok sınırlı miktardadır ve gerek çıkarılma gerekse de taşıma maliyetleri oldukça yüksek olmuştur (Polkowska, 2020: 67). Yine de bu konuda faaliyet göstermek ve uzay kaynaklarının geliştirilmesinden pay almak isteyen şirketler, hammaddelerin çıkarılması veya elde edilmesi için gereken teknolojileri geliştirme konusunda istekli davranmaktadır (Solomon, 2017: 2). Günümüzde uzayda madencilik, gelecekteki dünya ekonomisinin önemli ve vazgeçilmez bir parçası olacağı öngörülmektedir. Bu da uzaydaki mevcut durumu karmaşıklaştırmaktadır zira başta uzay araştırmaları yapan devletler ve şirketler uzay kaynaklarını kullanma planlarına hız vermiştir. Bu noktada uzay ve uzay kaynakları yüzden henüz teorik aşamada olsa da çatışma alanı ve anlaşmazlık konusu haline gelmiştir (McClintock, Feistel, Ligor ve O'Connor, 2021; Ligor ve McClintock, 2021: 53 ve 56).

Dünya üzerindeki madenlerin büyük bir kısmı modern tekniklerle dahi olsa erişmek ve işletmek için oldukça derinde kalmaktadır. Yerçekimi etkisi ile dünyadaki metallerin büyük kısmı gezegenin çekirdeğinde veya etrafında toplanmıştır. Bu da uzay kaynaklarının cazibesini artırmaktadır zira uzaydaki düşük yerçekimi sebebiyle özellikle asteroidlerdeki metaller yüzeye yakın ve kolay erişilebilir yerlerdedir (Hackett, 2015). Mevcutta işletilen maden ve mineral rezervleri dünya genelinde bulunanların oldukça sınırlı bir kısmıdır ancak ulaşılabilir derinlikte olanların önemli bir kısmı tükenme aşamasındadır (Anderson, Christensen ve LaManna, 2018: 2). Madenler ve mineraller, kısaca doğal kaynaklar, sanayi, enerji üretimi gibi kilit önemdeki işlerde kullanıldığından bu kaynaklara sahip olan ülkeler ekonomik ve siyasi açıdan güç ve avantajı da ellerine geçirmektedir. Bu duruma en güzel örneklerden biri de OPEC ve üyesi olan ülkelerdir. Doğal kaynakların büyük bir kısmının yenilenebilir olmaması ve kullanmaya bağlı olarak tükenmesi, gerek kaynak sahibi ülkeleri gerekse de bunları başka devletlerden tedarik eden ülkeleri alternatif kaynak arayışına itmektedir (Polkowska, 2020: 66). Uzayda bu alternatif kaynaklardan birisi ve en zengin olanıdır (Anderson, 2018: 1). Bu noktada uzay madenciliği ile elde edilmesi beklenen iki önemli fayda; dünyanın mevcut mineral ve hammadde ihtiyaçlarını karşılamak ve dünyadaki madenciliğin yerini alarak hassas çevre dengesinin korunmasını sağlamak, uzay araştırmaları için

gereken ve dünyadan getirilmesi çok fazla zaman, kaynak ve emek gerektirecek kaynakların uzaydan temini ve orada işlenmesidir (Leon, 2018: 501). Uzay madenciliği, dünya üzerinde sınırlı ve nadir bulunan elementlerin temini için gökcisimlerini alternatif bir kaynak olarak gören ve kullanılmasını öneren bir çözüm yoludur. Teorik olarak uygun maliyetle çıkarılmaları ve taşınmaları için gereken teknolojiyi ilk geliştiren devlet veya şirket bu fırsatı değerlendirmiş ve potansiyel rakiplerine karşı çok büyük bir avantaj elde etmiş olacaktır (Polkowska, 2020: 67).

Uzay araştırmaları sonucunda uzay ve güneş sisteminizle ilgili algımız ve düşüncelerimiz büyük oranda değişmiştir. Keza uluslararası sistemin şartları da OST'nin yürürlüğe girdiği dönemden çok farklıdır. Dış uzay artık iki süper gücün hâkimiyetindeki ulaşılmaz bir alan değildir, bu alanda özel girişim de faaliyet göstermeye başlamıştır (Taylor, 2019: 656). Faaliyetteki bu artış uzay araştırmalarının da artması ve kapsamının genişlemesi ile sonuçlanmıştır. Bunun sonucunda ise yeni gökcisimleri keşfedilmiş ve sınıflandırılmıştır. Yeni keşfedilen ve sınıflandırılan gökcisimleri artık sadece gezegenler ve onların uyduları değildir. Gezegen benzerleri (planetoidler), kuyruklu yıldızlar, göktaşları da bu kapsama dâhil olmuştur. Bunların hepsine ortak bir isimlendirme ile Dünya'ya Yakın Nesneler (Near Earth Object-NEO) adı verilmiştir. Yapılan araştırmalar dünyanın etrafında oldukça fazla NEO olduğunu da göstermektedir. Gelişen teknoloji sayesinde NEO'ların yapısı ve kompozisyonları hakkında da daha fazla bilgi edinme imkânımız olmaktadır (Polkowska, 2020: 67).

Gökcisimlerinde bulunan hammaddeler üç başlık altında toplanmış ve sınıflandırılmıştır. Bunlar sırasıyla:

- Dünyada az bulunan ve değerli olan hammaddeler: İridyum, osmiyum, paladyum, platin, uranyum, rutenyum, tungsten, vb. (Metzger, 2016: 77-91; Özmen, 2022: 335).
- Uzay sanayinin geliştirilmesi ve imkân olursa uzayda, yerçekimsiz ortamda uzay aracı inşasında kullanılabilecek olan hammaddeler: Titanyum, demir, kobalt, manganez, mobilden, nikel (Zhang vd., 2021; Özmen, 2022: 335).
- Yaşam destek sistemleri için gereken hammaddeler: Su ve oksijen. Ayrıca roket yakıtı üretiminde kullanılabilecek olan hidrojen, oksijen ve amonyak (Polkowska, 2020: 68; Osburg ve Lee, 2022).

Uzayda devletler veya özel şirketler tarafından kalıcı üsler veya koloniler kurulması durumunda gerekli olan hammaddelerin uzaydan temini oldukça önemli olacaktır. Bu yüzden uzay madenciliğinin gelişmesi bir zaruret olarak ortaya çıkmaktadır (Stutt, 2020).

Yakın ve uzak vadede uzayda madencilik

Uzayda madencilik konusunda çıkan haberlerin büyük kısmı dünyada az bulunan platin vb. nadir toprak elementlerinin çıkarılması ile ilgilidir. Bu faaliyetlerin yerine getirilebilmesi için gereken hayati iki kaynak ise su ve oksijendir. Ancak Dünya'dan uzaya su götürmek oldukça maliyetli olmaktadır (Özmen, 2022: 335). Bu yüzden uzayda su teminin en uygun temin yolu, suyun gökcisimlerindeki regolitlerden elde edilmesidir. Gezegenimiz dışında su, şu an bilindiği kadarıyla donmuş halde, Venüs hariç güneş sistemimizdeki tüm gezegenlerde bulunmaktadır (Polkowska, 2020: 69). İnsan hayatı ve diğer faaliyetler için kilit önemdeki maddesi su olmaktadır (Özmen, 2022: 335). Ancak sudan yakıt olarak da faydalanmak mümkündür. Bu noktada NASA tarafından desteklenen United Launch Alliance adlı roket imalatçısı şirket 2.450 ton ay suyundan, güneş enerjisinin de yardımıyla 24 saat kesintisiz olarak çalışılarak 450 ton roket yakıtı üretilebileceğini iddia etmiştir (Polkowska, 2020: 69; Hofman ve Bergamasco, 2020: 2; Osburg ve Lee, 2022; Özmen, 2022: 335). Yine yapılan hesaplamalarda Ay'daki daimi karanlık kraterlerde önemli miktarda su donmuş halde bulunmaktadır (Thompson, 2009). Bilimadamları sadece 40 kadar kraterde 600 milyon metrik ton su-buz bulunduğunu tahmin etmektedir (NASA, 2018; Anderson, Christensen ve LaManna, 2018: 3). Bu suyun roket yakıtı olarak kullanılması durumunda elde edilecek oksijen ve hidrojenle önümüzdeki 2.200 yıl boyunca uzaya her gün bir mekik göndermek mümkün olacaktır (Rincon, 2010). Bu yüzden uzay yarışına katılan devletlerin hemen hepsinin ara istasyon olarak kullanmak üzere, Ay'da bir üs kurma planı vardır.

Ay, yakınlığı ve büyüklüğü ile öne çıksa da uzayda kaynak temini konusunda yapılan araştırmalara göre diğer gökcisimleri de işletmeye değer kaynakları bünyesinde barındırmaktadır. Örnekle açıklamak gerekirse: yapılan hesaplamalarda Hebe asteroidinde dünyanın bir milyon yıllık demir ihtiyacı ve 700.000 yıllık altın ihtiyacını karşılayacak kadar rezerv bulunmaktadır (Polkowska, 2020: 69). Ancak bu kaynağa ulaşım ve madenlerin işletime açılması daha gelişmiş teknolojiler gerektirdiği için öncelik tekrar Ay olmaktadır. Bu yüzden NASA, Artemis Projesi kapsamında en erken 2024 yılında Ay'a tekrar insan gönderme isteğinde olduğunu açıklamıştır. Gerek maden kaynakları gerekse de Çin'in 2050 yılına kadar Ay'da özel bir ekonomik alan ve kalıcı bir üs kurma isteğinin olduğu iddiası sebebiyle ABD, Ay'a geri dönüş projesine hız vermiştir (Osburg ve Lee, 2022). Zira Çin'in Ay'da kuracağı bu bölgeden yıllık on milyar dolar gelir beklediği ifade edilmektedir (Polkowska, 2020: 70).

Artan rekabete özel sektörün katılımı konusuna gelince, SpaceX firmasının Starship adlı uzay aracı uçuşa hazır hale geldiğinde Ay ve Mars uçuşları özel sektöre de açık hale gelecek gözükmektedir. Mars özellikle üzerine düşen meteorlar sebebiyle madencilik faaliyetleri için cazip hale gelmektedir. Dünya üzerindeki pek çok nadir element meteor veya göktaşı kaynaklı olduğu için Mars'taki meteor çukurları özel ilgi odağı haline gelmektedir (Polkowska, 2020: 70).

Son yıllarda uzay teknolojisinde önemli ilerlemeler olmuştur. 2011 yılında Amerikan uzay mekiklerinin yörünge uçuşları 450 milyon dolara mal olmuştur. Bu rakam 30 yıl önce ise 1,5 Milyar dolardır. Hem maliyet eskiye nazaran düşmüştür hem de Amerikan uzay mekiği bir sefer de 23 ton yük taşıyabilmektedir ve bu günümüz uzay uçuşları açısından oldukça iyi bir rakamdır (Polkowska, 2020: 70).

Uzay uçuşları ve araştırmaları sırasında karşılaşılan teknolojik sorunlar zamanla ve teknolojide yaşanan ilerlemeler sonucunda aşılmaktadır ancak karşılaşılan siyasi ve hukuki engellerin aşılması daha zor olmaktadır (Brito ve Deeb, 2020). Siyasi sorunlara ek olarak konunun ekonomik yönü ile ilgili yapılan değerlendirmelerde nadir elementler bollaşır ve üretim maliyetleri düşerse bunun sonucunda dünya ekonomisinin zarar göreceği iddia edilmektedir.

Uzay Madenciliğinin Siyasi Etkileri

1980'li yıllarda ABD, uzay teknolojisinin ticarileşmesi yönünde bir program hazırlamıştır. Bu program kapsamında özel şirketlerin geliştirilmesi ve desteklenmesi, uzay araştırmaları ve keşiflerinin sürdürülmesi, olası uzay araştırmaları ve teknolojilerinden kaynaklanan risklerin öngörülmesi, hesaplanması ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmiştir (Dula, 1984: 12-18). Bunun sonucunda gökcisimlerinin ve bu gökcisimlerindeki kaynakların keşfi ve ticari olarak işletilmesi konusuna olan ilgi artmıştır. Bu gökcisimlerine Ay da dâhil olduğu için**,** Ay Ekonomisi adında bir tabir dahi ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu durumu desteklemek ve gereken kanuni altyapıyı hazırlamak adına ABD, 2015 yılında "Commercial Space Launch Competiveness Act", kısaca Space Act yasasını hazırlamış, yasa ABD Kongresi'nde kabul edildikten sonra yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile ABD, kendi vatandaşlarına ABD iç hukukuna tabi bir şekilde uzayda ve uzaydaki gökcisimlerinde maden arama ve çıkarma izni vermiştir (Polkowska, 2020: 72). Ancak bu tasarrufu tepki çekmiş ve uzayla ilgili uluslararası antlaşmaları ihlal etmiş olduğu yönünde eleştirilere muhatap olmuştur (Taylor, 2019: 655).

ABD, kendi adına yapmış olduğu kanuni düzenlemelerle ticari uzay araştırmalarının gelişimini hızlandırmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda 1982 yılında özel sektör tarafından desteklenen Conestoga roketi Space Services tarafından uzaya gönderilmiştir. 2004 yılında, daha önce de ifade edildiği üzere, ilk özel uzay uçuşu Space Ship One ile yapılmıştır. 2012 yılında SpaceX şirketi, Uluslararası Uzay İstasyonu (ISS)'ye kargo taşımaya başlamıştır. Yine SpaceX firması, NASA'nın uzay mekiği uçuşlarını 2011 yılında durdurmasından sonra, 2020 yılında ilk kez özel sektöre ait bir araçla ABD'li astronotları uzaya götürmüştür. 2021 yılında ise yine SpaceX, Blue Origin ve Virgin Galactic ISS'ye astronot taşımış, uzaya turist, dünyanın alt yörüngesine kargo taşımış ve tekrar kullanılabilen iticiler geliştirmişlerdir (Ben-Itzhak, 2020). Bu konuda ortaya çıkan başka bir gelişme ise Avrupa

kaynaklıdır. AB üyesi Lüksemburg 2016 yılında ABD'nin Space Act benzeri bir yasa çıkartmış ve deniz ticaretinden bandıra sahipliği yolu ile kazanç sağlayan ülkelerin yaptığına benzer bir şekilde uzay araştırmaları ve uzayda maden arama faaliyetlerinden pay almayı amaçlamıştır (Dunstan, 2016).[3] Küçük bir ülke olsa da Lüksemburg bu konuda oldukça faaldir. Ülkede uzay araştırmaları konusunda sayısız sempozyum ve konferanslar düzenlenmekte, ülke bu sayede uzmanları ve işadamlarını çekmeye çalışmaktadır. Lüksemburg ayrıca uzay araştırmaları konusunda da diğer ülkeler ve örgütlerle işbirliği arayışları içerisindedir. Bu örgütlerden birisi de "United Nations Office for Outer Space Affairs (UNOOSA)"dır. Sayılan işbirliği arayışlarına ek olarak Lüksemburg, uzay araştırmaları şirketleri için uygun ekonomik ortamı ve şartları da oluşturmaya ve yatırım çekmeye çalışmaktadır (Scoles, 2017). Bu şirketlerin rahat faaliyet gösterebilmeleri için gereken yasal düzenlemeler de yapılmaktadır. Bu amaçla ülkede "Space Resources Innovation Centre" adlı bir merkez kurulmuştur. Ek olarak pazarı yabancı şirketlere de açan bir yasal düzenleme paketi de hazırlanmış ve 2017 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu yasada ABD'nin 2015 tarihli Space Act'tan yansımalar vardır. "Exploration and Use of Space Resources Law" adlı bu yasanın 1. maddesine göre uzay kaynakları mülkiyete konu olabilmektedir. Keza keşif ve araştırma faaliyetlerine de izin verilmektedir. Yetkilendirme konusuna ise aynı kanunun 3. Maddesinde değinilmektedir. Bu maddeye göre uzay kaynaklarının keşif ve ticari amaçlı kullanım izni için Lüksemburg makamlarına yazılı olarak başvurulması gerekmektedir (Hofman ve Bergamasco, 2019: 5).

Bu konu ile ilgili olarak Lüksemburg Uzay Ajansı tarafından 13-14 Kasım 2019 tarihinde düzenlenen bir sempozyumda, uzay kaynaklarının yönetimi için oluşturulmuş olan "Hague Uluslararası Çalışma Grubu", "Building Blocks for the Development of an International Framework on Space Resource Activities" adlı çalışmayı kabul etmiştir. Kabul edilen bu öneri kapsamında Hague grubuna uluslararası işbirliğinin geliştirilmesi ve bu konuda çalışan diğer benzer gruplar ve örgütlerle diyalog ve temasların geliştirilmesi görevi verilmiştir. Bu sayede taraflar arasında kurulacak diyalog sonrasında uzay kaynaklarının ticari işletimi ve kullanımı için gereken yöntemleri de belirleme sürecinin hızlanması beklenmektedir (Polkowska, 2020: 73).

Uzay Madenciliği konusu ile en çok ilgilenen ülkeler haliyle dünyadaki bölgelerinde değerli veya katma değeri yüksek maden ve mineraller bulunmayan ve bu durumdan zarar gören ülkeler olmaktadır. Özel sektörü ve şirketleri bu alana çeken şey ise büyük kârlar elde etme isteğidir. Uzay madenciliği konusunda en istekli ülkelerden birisi de ABD'dir. ABD pek çok açıdan kendi kendisine yeten bir ülke olsa da devasa ekonomisinin değerli ve nadir bulunan elementlere ve madenlere olan talebi bitmemektedir. Bu yüzden de ABD'nin başlarda askeri amaçlı olarak başlayan uzay araştırmaları zaman içinde tica-

3 "ABD'den başka, şu an için uzayda yasal olarak madencilik yapmaya izin veren tek ülke Lüksemburg'tur" (Anderson, Christensen ve LaManna, 2018: 246).

ri ve sivil taleplere de açılmıştır. Zira ABD, uzayı yeni sınır olarak görmekte, uzay araştırmalarına katılan şirketleri 19. yüzyılda Amerika'nın Batı'ya doğru yayılmasında etkili olan öncüler ve yerleşimciler gibi algılamaktadır. Bu yüzden ABD, Ay Antlaşması'nın dışında bilinçli bir şekilde kalmış ve bu antlaşmalarla kendisini bağlamamaya çalışmıştır ve 2015 yılında uzayda madencilik faaliyetlerini ve hammadde kaynaklarının sahipliğini legalleştiren bir iç hukuk düzenlemesini yürürlüğe sokmuştur (von der Dunk, 2015; Leon, 2018: 500; Taylor, 2019: 655).

Bu türden girişimlerin nasıl sonuçlandığını en iyi uluslararası uzay hukuku tarihçesi göstermektedir. Uluslararası uzay hukukunun temelleri 1957 yılında United Nations Committe on the Peaceful Uses of Outer Space (COPUOS) ile olmuştur (Goldman, 1996: 23). Bu komite temelde Sovyetler Birliği'nin başarılı Sputnik-1 uçuşuna bir tepki olarak kurulmuş tamamen yeni bir uluslararası hukuk dalı olan Uzay Hukuku'nun ortaya çıkması sebep olmuştur (Taylor, 2019: 658). Bu gelişmeye ve dış uzayın barışçı amaçlarla kullanımı söylemine rağmen uzay araştırmaları çalışmalarını dönemin süpergücü olan iki devlet, ABD ve Sovyetler Birliği yürütmüş ve uzayla ilgili konu ve gündemi bu iki devlet belirlemiştir. Başlangıçta bir yeni bir hâkimiyet alanı, rakip kampa karşı bir üstünlük kurma fırsatı olarak görüldüğü için uzay araştırmalarının temeli askeri amaçlı olarak atılmıştır (Polkowska, 2020: 73-74). Bu yüzden bugün ticari amaçlı olarak da kullanılan bu teknolojinin ilk kullanım amacı savaşa hazırlıklı olmak yönünde olmuştur. Ancak bir süre sonra Sovyetler Birliği de dâhil olmak üzere diğer devletler de uzayda hâkimiyet ve egemenlik konusunun geri plana atılmasına rıza göstermişlerdir. Bunun da üç önemli sebebi vardır: Bunlardan birincisi; uzayda çatışmadan kaçınma, ikincisi dış uzayın her yerine kesintisiz ve serbest bir şekilde erişimin korunması ve üçüncüsü de uzayda sınır çizilmesi veya belirlenmesinin oldukça zor olmasıdır (White, 1998).

2015 yılından sonra uzay araştırmaları konusunda rekabet ve zamana karşı yarış daha da hızlanmıştır. Zira uzay araştırmalarına katılan devletlerin sayısında artış vardır. 2020 yılı itibarıyla uzayda 80 ülkenin uydusu vardır. Onbir ülkenin tam veya kısmı uydu fırlatma kapasitesine sahiptir. Bunlara ek olarak özel şirketler uzaya uydu göndermekte, kendi uydularını işletmekte ve müşterilerine uzay kaynaklı hizmetler sağlamaktadırlar (Ligor ve McClintock, 2021: 56). Bu artan rekabet ortamında uzay madenciliği potansiyel bir altın madeni, alternatif ve yüksek kazanç getirebilecek bir alternatif faaliyet olarak görülmektedir. Ancak mevcut roket ve uzay araçları teknolojisi çok yüksek maliyetli ve taşıma kapasitesi de sınırlı olduğu için şu an ekonomik olarak uygulanabilir değildir. Ancak uzay araştırmaları ve uydu fırlatma sektöründeki özel sektör payının artması, devletler tarafından bu alana ayrılan kaynaktan tasarruf edilmesine ve bu kaynağın başka alanlarda kullanılmasına imkân vermektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, uzay araştırmalarına katılan devletler üzerinde her zaman baskısı vardır. Zira yeni teknolojileri ilk geliştiren ve kullanmaya başlayan taraf,

diğerlerine göre önemli bir avantaj elde etmekte ve rakip taraf arayı kapatana kadar da zaman kazanmaktadır (Polkowska, 2020: 75).

ABD'nin 2015 tarihli Space Act yasası bu noktada ABD vatandaşlarına önemli bir hukuki avantaj sağlamıştır (Dunstan, 2016). Bu yasa 2020 yılı Nisan ayında dönemin ABD Başkanı Donald Trumph'un uzayın tüm insanlığın ortak mirası olduğunu reddetmesi ve kendi ülkesinin vatandaşlarına gökcisimlerinde hammadde çıkarma hakkını tanıyan bir kararname ile de desteklenmiştir.[4] Bu gelişme il eşzamanlı olarak NASA, ayda kalıcı bir insanlı üs kurulmasını öngören Artemis Projesi'ni ilan etmiş ve bu projeye katılmak isteyen ülkelerin ABD ile ikili antlaşmalar yapması gerektiğini ilan etmiştir. Bu antlaşmaların önemli olduğu nokta, ticari uzay madenciliği faaliyetlerinin uluslararası hukukun kurallarına göre değil de tamamen ülkelerin kendi iç hukukuna göre düzenleneceği iddiasını desteklemesidir. Bu sayede ticari şirketler uzaydaki faaliyetleri esnasında aynen dünyada olduğu gibi hukuki düzenlemelerle korunacaktır. Bu durum özel şirketlere istedikleri alanlarda rahatça faaliyet gösterme imkânı sağlayacaktır (Gent, 2020). Ancak bu durumun aynen dünyada olduğu gibi uzayda da bir çevre felaketine yol açma ihtimali de bulunmaktadır. Bu durumda olması beklenen uzay araştırmalarına katılan tüm diğer devletlerin de benzer bir tutum içerisine girmeleri, uzayı ve gökcisimlerini aralarında paylaşmaya ve sahiplenmeye çalışmalarıdır. Bu noktada Çin, özellikle ABD tarafından bu yönde planlar yapmakla suçlanmaktadır. ABD'nin Çin'i özellikle hedef almasının arkasında yatan korku, Çin'in Ay'ın tamamında olmasa bile belli bir kısmını ilhak etmeyi denemesidir (Mulvaney, 2020). Çin'in son zamanlardaki girişimleri de bu iddiayı desteklemektedir. Çin, kendi uzay araştırmalarına katılmaları için diğer ülkeleri davet etmektedir. Bu davetler sonucunda ortaya çıkan tablo, Çin'in 2036 yılına kadar Ay'da keşif faaliyetlerini tamamlamayı amaçladığı yönündedir (Polkowska, 2020: 76-77). Çin'in üçüncü ülkeleri kendi uzay programına çekebilmek adına kullandığı bir diğer platform da kendi navigasyon sistemi olan Beidou'dur. Çin, kendi uzay araştırmalarının kapsama alanını genişletmek için bu sistemi de diplomatik bir araç olarak kullanmaktadır (Polkowska, 2020: 77). Keza Çin, Rusya ile birlikte hareket etmekte ve uzay madenciliği konusunda ortak planlar yapmaktadır (Osburg ve Lee, 2022).

Çin, uzay araştırmaları konusunda karşısına çıkan her fırsatı değerlendirmeye çalıştığı için Lüksemburg'un uzayla ilgili faaliyetlerini de yakından takip etmektedir. Lüksemburg'un sunduğu imkânlardan da yararlanabilmek için bu ülke ile bir antlaşma imzalamış ve ülkede bir uzay araştırma grubu kurmuştur. Karşılığında ise Lüksemburg, Çin'in uzay istasyonu inşasında kullanılmak üzere Çin Merkez Bankası'nın 500 milyon dolarlık tahvilini ihraç etmiştir (Goswami, 2019).

4 "İnsanlığın ortak mirası ifadesi 1967 tarihli OST ilk kez uzayın statüsünü açıklamak için kullanılmış, 1979 tarihli Ay Antlaşması'nda da teyit edilmiştir" (Hobe, Schmidt-Tedd, Schrogl, 2009; Jakhu, Freeland, Hobe ve Tronchetti, 2013: 388-399).

Ancak uzay araştırmaları ve uzay yarışı bu devletlerle sınırlı değildir. G-7 üyesi olan ülkeler ve bir dizi bölgesel güç statüsündeki devlet de uzay araştırmaları ve uzay madenciliğinin sağlayacağı ekonomik getiriden faydalanma isteğindedir. Bunlardan birisi Kanada'dır. 2019 yılının Mart ayında Kanada, uzunca bir süredir askıda kalan milli uzay stratejisini ilan etmiştir. Bu strateji ile yapay zekâ araştırmalarının desteklenmesi, derin deniz robotik sistemleri, uzaydan gözlem ve Avrupa Uzay Ajansı (ESA) ile işbirliğinin geliştirilmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir. Toplamı 22 sayfa olan bu dokümanın en dikkat çeken yanı NASA'nın Lunar Orbital Platform Gateway adlı projesine 24 yıllık mali katkı sağlama taahhüdü ve yeni nesil silahlı robotların geliştirilmesi çalışmaları olmuştur. Kanada, "Lunar Orbital Platform Gateway" projesine katılacağını resmen ilan eden ilk ülkedir. Ülke, uzayda yapay zekâ ile yönetilen robotların geliştirilmesine de 125 milyon Kanada doları bütçe tahsis etmiştir. Keza Ay'daki keşif faaliyetlerine katılacak özel şirketlere beş yıl için 150 milyon Kanada doları kaynak tahsis edileceğini ilan etmiştir (Pugliese, 2019).

Kanada'ya ek olarak uzay araştırmaları konusunda çalışan bir diğer ülke de Hindistan'dır. Hindistan Uzay Araştırmaları Kurumu (ISRO) 2008 yılında insansız Chandarayaan-1 sondasını Ay'a göndermiştir. Bunu 2014 yılında Mars'a ulaşan Mars Orbiter sondası izlemiştir. Bu açıdan Hindistan, Mars etrafındaki yörüngeye uzay aracı oturtan ilk ülke olmuştur (Alberti, 2018: 9-40). Ülkenin hâlihazırda uzayda 58 uydusu bulunmaktadır. Bu rakam Hindistan'ı dünyanın altıncı büyük uzay gücü yapmaktadır. Ülkenin uzay araştırmaları ekonomisinin büyüklüğü 7 milyar dolardır ve bu rakam dünya uzay araştırmaları ekonomisinin %2'sine denk gelmektedir. Hindistan ayrıca ABD örneğinde olduğu gibi uzay araştırmaları konusunda özel şirketleri de teşvik etme ve destekleme kararı almıştır (Polkowska, 2020: 78).

Uzay araştırmaları ile ilgilenen bir diğer devlet de Japonya'dır. Japonya açısından uzay kaynaklarının geliştirilmesi hayati önemdedir zira uzay sanayi gelecekte önemli sanayi dallarından birisi olacaktır (Mizushima, Fujii ve Ishido, 2017). Ülkenin bu amaçla geliştirmiş olduğu bir projesi dahi vardır; Hayabusa Projesi. Bu proje kapsamında Japanese Aerospace Exploration Agency 2010 yılında dünya yakınındaki asteroidlerden birine uzaktan kumanda edilen bir araç göndermiş, bu aracı başarılı bir şekilde asteroid yüzeyine indirip örnek almış ve geri getirmeyi başarmıştır (JAXA, 2018; Leon, 2018: 504).[5]

Sonuç

Uzay kaynaklarının kullanıma açılması, bu kapsamda bu kaynakların çıkarılması ve işlenmesi ve dünyaya nakledilmesi tüm iyiniyetli ve iddialı açıklamalara rağmen hala teori aşamasındadır. Artan dünya nüfusu ve bununla

5 "Hayabusa Projesi'nin başarılı olması üzerine NASA da 2016 yılında Bennu asteroidine gitmek üzere OSIRIS-REx sondasını uzaya göndermiştir. Sonda uzaydaki iki yıllık yolculuktan sonra asteroide ulaşmış, aylar süren incelemelerden sonra robotik kolu yardımıyla asteroitten kaya ve toz örnekleri toplamıştır" (Leon, 2018: 504).

birlikte azalan doğal kaynaklar uzayın da bir hammadde kaynağı olduğu ve kullanılması gerektiği düşüncesini her geçen gün artan bir şekilde gündeme getirmektedir. Ancak bu noktada bu yeni ve el değmemiş alanda keşif ve ticaret faaliyetlerinde bulunurken uyulması gereken kuralların neler olacağı sorusu da gündeme gelmektedir. Zira uzay hukuku henüz oluşun aşamasında olan bir hukuk dalıdır ve gerek gündelik faaliyetlerde gerekse de anlaşmazlıklarda hangi kanuna tabi olunacağı önemli bir noktadır.

Uzay hukukun oluşum aşamasında olması sebebiyle bu alanda olası bir ihtilafın çatışmaya dönüşmesine mahal vermemek için ilk başlarda bulunan çözüm, uzayın tüm insanlığın ortak mirası/malı olduğu söylemidir. Bu tabir OST'nin en önemli ancak bu arada en tartışmalı maddesidir. Bu durumu desteklemek ve uzayda da bir askeri rekabet ortamı oluşmasının önüne geçmek için uzay araştırmalarının uzayın barışçı kullanımı için yapılması da bir talep olarak öne sürülmüştür. Bu durumu yasallaştırmayı amaçlayan 1967 tarihli Dış Uzay Antlaşması ve 1979 tarihli Ay Antlaşması gibi antlaşmalar, uzay araştırmaları alanında ortaya çıkan ve artacak olan rekabeti ve araştırma faaliyetlerini düzenlemede artık yetersiz ve çok fazla teorik kalmaktadır.

Mevcuttaki uluslararası uzay hukuku rejimi, uzay araştırmaları alanında yatırım yapmak isteyen özel sektör şirketlerini, faaliyetleri ve mülkiyetlerini korumakta ve yasal bir zemine oturtmakta yetersiz kalmaktadır. Ayrıca uzaydaki doğal kaynaklara erişim, sahiplik ve kullanım konularında hükümler içermediği için mevcuttaki belirsizliği gideremektedir. Dış uzayın belli bir kısmının kontrol edilmeye başlanması ve bu alan üzerinde olası bir hak ve hükümranlık iddiası uluslararası gerilimlere ve taraflar arasında çatışmaya kadar gidecek rekabete sebep olacaktır. Yani uzayın belli bir bölgesinde hak ve hükümranlık iddia etme yasağının kaldırılması halinde devletler ve özel şirketler en değerli ve zengin kaynaklara sahip olan gökcisimlerini kontrol edebilmek için rekabete girecektir. Bu konuda herhangi bir düzenleyici mekanizmanın olmaması yüzünden bu süreç çok hızlı ve kuralsız olarak işleyecek, süreçten güçlü ve büyük devletler ve şirketler kârlı çıkacaktır. ABD ve Lüksemburg'un Ay ve diğer gökcisimlerinde maden çıkarma faaliyetlerine izin veren yasalar çıkarması bu süreci hızlandırmıştır. Mevcut antlaşmalar ve yasal düzenle idare edilen bu süreç artık yeni bir döneme girmiştir ve uzay artık yeni rekabet ve yarış alanı haline gelmektedir. Barındırdığı risklere ve bilinmezliğine rağmen sağlayacağı imkân sebebiyle hem devletler hem de şirketlerin ilgisini üzerine çekmektedir.

Kaynakça

Alberti, M. (2018). *India In Space: Between Utility And Geopolitics*. Cham: Springer International Publishing.

Anderson, S. W. (2018). The Development Of Natural Resources In Space. *Journal of Energy and Natural Resources,* 37(2): 1-32.

Ben-Itzhak, S. (2022). Companies Are Commercializing Outer Space. Do government Programs Still Matter?. The Washington Post (https://www.washingtonpost.com/politics/2022/01/11/companies-are-commercializing-outer-space-do-government-programs-still-matter/).

Bhatt, S. (1973). *Legal Controls Of Outer Space: Laws, Freedom, And Responsibility*. Yeni Delhi: S. Chand and Co.

Brittingham, B. (2010). Does The World Really Need New Space Law?. *Oregon Review of International Law,* 12(1): 31-54.

Böckstiegel, K-H. (1995). Introductory Remarks. S. Mosteshar (Ed.). *Research And Invention In Outer Space. Liability And Intellectual Property Rights* (1-6). Dordrecht, Boston: M. Nijhoff Publishers and International Bar Association.

Brito, N. L. & Deeb, J.C., Seminari, S. (2020). Global prospects For Space Exploration: A Strategic And Economic Assessment. *71st International Astronautical Congress (IAC)-The Cyber Space Edition*. World Health Organization

De Man, P. (2017). *Luxembourg Law On Space Resources RestsOon Contentious Relationship With International Framework*. Leuven Working Paper No. 189. Leuven Centre for Global Governance Studies.

Dula, A. (1984). Authorization and Continuing Supervision of U. S. Commercial Space Activities. *The Air and Space Lawyer,* 1(3): 12-18.

Dunstan, J. E. (2016). Mining Outer Space May Be Cool But Is It Legal?. *Room, Space Journal of Ascardia,* 1(7). (https://room.eu.com/article/mining-outer-space-may-be-cool-but-is-it-legal).

Jakhu, R., Freeland, S., Hobe, S. & Tronchetti, F. (2013). Article 11 (Common Heritage of Mankind/International Regime). S. Hobe, B. Schmidt-Tedd & K.-U. Schrogl et al. (Eds.). *Cologne Commentary On Space Law,* Vol. II (388-399). Köln: Heymanns Verlag GmbH.

Jakhu, R. & Pelton, J. (2017). *Global Space Governance: An international study*. New York: Springer International Publishing.

JAXA, (2018). Hayabusa Project: Science Data Archive (https://darts.isas.jaxa.jp/planet/project/hayabusa/).

Farand, A. (2003). Commercialization Of International Space Station Utilization: The European Partner's Viewpoint. *Air and Space Law,* 28(2): 83-88.

Fountain, L. M. (2003). Creating Momentum In Space: Ending The Paralysis Produced By The 'Common Heritage Of Mankind' Doctrine. *Connecticut Law Review*, 35: 1753-1764.

Gent, E. (2020). Space Mining Should Be A Global Project-But It's Not Starting Off That Way. Singularity Hub (https://singularityhub.com/2020/10/12/the-us-is-trying-to-hijack-space-mining-and-there-could-be-disastrous-consequences/).

Goldman, N. V. (1996). *American Space Law: International And Domestic*. San Diego, CA: Univelt.

Goswami, N. (2019). China's Grand Strategy In Outer Space: To Establish Compelling Standards Of Behavior. The Space Review (https://www.thespacereview.com/article/3773/1).

Hackett, R. (2015). Asteroid Passing Close To Earth Could Contain $5.4 Trillion Of Precious Metals. Fortune (http://fortune.com/2015/07/20/asteroid-precious-metals).

Herron, T. J. (2016). Deep Space Thinking: What Elon Musk's Idea To Nuke Mars Teaches Us About Regulating The 'Visionaries And Daredevils' Of Outer Space. *Columbia Journal of Environmental Law,* 41(3): 553-613.

Hobe, S., Schmidt-Tedd, B. & Schrogl, K-U. (Eds.) (2009). *Cologne Commentary On Space Law*, Vol. I. Köln: Heymanns Verlag GmbH.

Hobe, S. & De Man, P. (2017). National Appropriation of Outer Space And State Jurisdiction To Regulate The Exploitation, Exploration And Utilization of Space Resources. *German Journal of Air and Space Law,* 66(3): 460-475.

Hofman, M., Bergamasco, F. (2020). Space Resources Activities From The Perspective Of Sustainability: Legal Aspects. *Global Sustainability*, 3: 1-7.

Johnson, D. (2011). Limits On The Giant Leap For Mankind: Legal Ambiguities Of Extraterrestrial Resource Extraction. *American University International Law Review,* 26(5): 1477-1517.

Leister, V. & Frazier, M. C. (2000). The Role Of National And International Law In The Regulation Of Space Activities. *Proceeding Of The Forty Third Colloquium On The Law Of Outer Space.* Rio de Janeiro, Brazil: International Institute of Space Law Of The International Astronautical Federation.

Leon, A. M. (2018). Mining For Meaning: An Examination Of The Legality Of Property Rights In Space Resources. *Virginia Law Review,* 104(3): 497-546.

Ligor, D., McClintock, B. (2021). Nasty, Brutish, And Short-the Future Space Operations In The Absence Of Rule Of Law: Adressing Congestion, Contestation, And Competitiveness In The New Space Era. *NATO Legal Gazette*, Legal Aspects of Space: NATO Perpectives, 42: 53-67.

Lyall, F. & Larsen, P. B. (2009). *Space Law: A treatise*. Farnham: Ashgate.

McClintock, B., Feistel, K., Ligor, D.C., O'Connor, K. (2021). Responsible Space Behaviour For The New Space Era: Preserving The Province Of Humanity. RAND Corporation (https://www.rand.org/pubs/perspectives/PEA887-2.html).

Metzger, P. T. (2016). Space Development And Space Science Together, An Historic Opportunity. *Space Policy,* 37(2): 77-91.

Mizushima, A., Fujii, K. & Ishido, S. (2017). What Is An Appropriate Interaction Between International Law And Domestic Legal Systems To Promote Space Resources Development?. *Air and Space Law,* 42(6): 543-570.

Mulvaney, B. (2020, 3-4 September). Operating Against Near Peer Adversaries-Implications For SSA. *SMI's Military Space Situational Awareness 2020 Conference*. Londra.

NASA Radar Finds Ice Deposits At Moon's North Pole. NASA (www.nasa.gov/mission_pages/Mini-RF/multimedia/feature_ice_like_deposits.html).

Nyman-Metcalf, K. (1999). *Activities In Space: Appropriation Or Use?*. Uppsala: Lustus Förlag.

Osburg, J., Lee, M. (2022). Governance In Space: Mining The Moon And Beyond. Rand Corporation (https://www.rand.org/blog/2022/11/governance-in-space-mining-the-moon-and-beyond.html).

Özmen, L. (2022). Space Explorations And Asteroid Mining. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 33, 331-337.

Polkowska, M. (2020). Legal And Political Aspects Of Space Mining. *Polish Journal of Political Science,* 6(4): 61-83.

Pugliese, D. (2019). Canada's Long-awaited Space Strategy Emphasizes AI, EO And Deep-space Robotics. Space News (https://spacenews.com/canadas-long-awaited-space-strategy-emphasizes-ai-eo-and-deep-space-robotics/).

Qizhi, H. (1990). Certain Legal Aspects Of Commercialization Of Space Activities. *Annals of Air and Space Law*, 15: 33-42.

Rincon, P. (2010). Ice Deposits Found At Moon's Pole. BBC News. (http://news.bbc.co.uk/2/hi/science/nature/8544635.stm).

Salin, P. A. (2001). Orbites, Fréquences Et Asteroïdes A l'heure De La Commercialization Des Activités Spatiales (Vers Une Appropriation Graduelle Du Patrimoine De l'espace?). *Annals of Air and Space Law*, 26: 179-195.

Scoles, S. S. (2017). Luxembourg's Bid To Become The Silicon Valley Of Space Mining. Wired (www.wired.com/2017/01/luxembourg-setting-silicon-valley-space-mining).

Skaar, R. (2004). *Commercialization Of Space And Its Evolution, Will New Ways To Share Risks And Benefits Open Up A Much Larger Space Market Report no. 4*. Vienna: European Space Policy Institute.

Solomon, L. D. (2017). *The Privatization Of Space Exploration, Business, Technology, Law And Policy*. London: Routledge.

Tennen, L. I. (2010). Towards A New Regime For Exploitation Of Outer Space Mineral Resources. *Nebraska Law Review,* 88(4): 794-831.

Tennen, L. I. (2016). The Promise And Perils Of An International Law Of Property Enterprise Rights And The Legal Regime For Exploitation Of Outer Space Resources. *University of the Pacific Law Review,* 47(2): 281-299.

Thompson, A. (2009). Significant Amount Of Water Found On Moon. Space.com (https://www.space.com/7530-significant-amount-water-moon.html).

Taylor, K. (2019). Fictions Of The Final Frontier: Why The United States SPACE Act Of 2015 Is Illegal. *Emory International Law Review,* 33(4): 653-678.

Wassenbergh, H. (1998). The Art Of Regulating International Air And Space Transportation, An Exercise In Regulatory Approaches To Analyzing Air And Space Transportation. *Annals of Air and Space Law*, 23: 201-229.

Wessel, B. (2012). The Rule Of Law In Outer Space: The Effects Of Treaties And Non-binding Agreements On International Space Law. *Hastings International and Comperative Law Review,* 35(2): 289-322.

White, W. N. (1998). Real Property Rights In Outer Space. Space Future (http://www.spacefuture.com/pr/pr/archive/real_property_rights_in_outer_space.shtml).

Volynskaja, O. (2016). Space Resources Exploitation From The International And Domestic Law Perspectives, The Russian Approach. *Proceedings Of The International Institute Of Space Law* (291-300). Eleven.

von der Dunk, F. R. (2007). Public Space Law And Private Entreprise. R. S. Jakhu (ed.). *Space Law: General Principles* (12-39). Montreal: McGill University.

von der Dunk, F. R. (2015). *Handbook Of Space Law*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

von der Dunk, F. R. (2015). The US Space Launch Competitiveness Act of 2015. Jurist (https://www.jurist.org/commentary/2015/11/frans-vonderdunk-space-launch/).

Zhang, T., Li, Y., Chen, Y., Xiayu, F. (2021). Review On Space Energy. *Applied Energy,* 292(1): 1-23.

Bölüm 5

ÖLÜM AYLIĞI ALAN KIZ ÇOCUKLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE ÖLÜM AYLIĞI UYGULAMASININ KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ[1]

Emir Ömer YILMAZ[2]

1 Emir Ömer YILMAZ Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

2 Bu çalışma Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında aynı adla sunulan seminer çalışmasının kitap bölümü olarak uyarlanmış halidir.

GİRİŞ

Ölüm aylığı, ölüm sigortasından sağlanan yardımlardan birisidir. Ölüm sonucu sigortalının geride kalan aile üyelerinin yaşaması muhtemel gider artışı ve gelir azalışı risklerinin giderilmesi amacıyla hak sahiplerine yapılan periyodik bir yardım niteliği taşımaktadır. Vefat eden sigortalının geride kalanlarına ölüm aylığı bağlanabilmesi için hem sigortalının hem de geride kalanların kanunla istenilen şartları taşımaları beklenmektedir. Vefat eden sigortalının taşıması istenilen şartlar vefat etmeden önce belli bir sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını doldurması iken hak sahiplerinden ise hak sahipliği türüne göre evli olmama, sigortalı bir işte çalışmama, eğitimini devam ettirme, muhtaç durumda olma gibi şartlar taşımaları beklenmektedir. Hak sahibi olabilme konusunda dul eşler ve ana-babalar arasında bariz bir farklılık olmamasına rağmen çocuklar arasında kız çocuklara pozitif ayrımcı bir yaklaşım söz konudur. Erkek çocuklar, yükseköğrenim görmeleri durumunda en fazla 25 yaşına kadar ölüm aylığı alabiliyorken kız çocuklara evli olmama ve sigortalı bir işte çalışmama koşuluyla yaş sınırı olmadan ölüm aylığı alabilmektedir.

Kadınlarının işgücü ve istihdama katılımı hakkında literatürde çok sayıda çalışma olmasına rağmen, ölüm aylığı uygulamasının kız çocuklarına yönelik pozitif ayrımcı tutumunun kadın istihdamına etkisine dair çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu konuda literatürümüzde yapılan tek çalışma Alper vd.'lerinin 2015 yılında yaptığı çalışmadır. Bu çalışmada ebeveynlerinden ölüm aylığı alan kadınların sigortalı çalışma konusunda isteksiz ve kayıt dışı çalışmaya eğilimli oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca konut sahibi olan ve ailesinden destek gören kadınlarda bu eğilimlerin daha belirgin olduğu tespit edilmiştir. Ölüm aylığının kadın istihdamına etkilerini inceleyen bu çalışma, bu noktada Alper vd.'lerinin yaptığı (2015) çalışmaya benzer nitelik göstermekle beraber, ebeveynlerinden ölüm aylığı alan kadınların sosyo-demografik özelliklerini irdelemesi ve hak sahiplerinin ne kadar aylık aldıkları, aylık alan kadınların niçin hak sahibi konuma geldikleri, aylıkları kesilen kadınların aylık kesilme sebepleri, hiç hak sahibi olmayan kadınların neden hak sahibi olamadıkları ve aylık alan ve almayan kadınların kayıtlı istihdama katılım durumlarına dair sayısal verileri barındırması bakımından ondan ayrılmaktadır.

1.ÖLÜM AYLIĞI UYGULAMASI VE KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

1.1.Ölüm Aylığı Uygulaması ve Amacı

Ölüm, ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan, insanın fiziksel varlığının sona ermesi durumudur. Ölüm kişi için ölmeden önce bir tehlike iken geride kalanlar için ölümden sonra bir tehlikeyi ihtiva eder (Yazgan,2011, s.75).

Çünkü ölüm, ölen sigortalının geride kalan ve geçimlerini sağladığı kimseler (eş, çocuk, ana ve baba gibi ekonomik anlamda kişiye bağımlı olanlar) için gelir azalması ya da kesilmesi; cenaze masrafları oluştuğu içinde gider artışına yol açan bir olaydır. Üstelik diğer sosyal sigorta risklerinden farklı olarak gerçekleşmesi kesin bir risktir (Güzel&Okur&Canikoğlu,2010, s.557). Dolayısıyla ölüm, geride kalanlar için önemli bir sosyal güvenlik riskidir (Arıcı,2015, s.9).

Ölüm sigortasından sağlanan ölüm aylığı ve diğer yardımlar, kadınların nadiren çalıştıkları, doğurganlık oranlarının yüksek olduğu, kadınların kendilerini ve çocuklarını desteleyemediği bir dönemde, evin geçimini sağlayan erkeklerin öldüğü aileleri desteklemek için tasarlanmıştır. (James,2009,s.1) Temel koruma birimi olarak aileyi esas alan ölüm sigortası Türk toplum yapısı gözetilerek kanunumuzda sigortalının resmi evlilik bağı bulunan eşi, çocukları ve geçimini sigortalının sağladığı ana ve babayı hak sahibi olarak nitelemiştir (Kuruca &Özdamar, 2013,s.183; Alper,2014,s.323).

1.2.Dünya'da Ölüm Aylığı Uygulamaları

Dünya'da birçok sosyal güvenlik sistemi, ölen sigortalının geride kalanlarına faydalar sağlamaktadır. Bu faydalar, geride kalanlara aylık bağlanması gibi periyodik yardımlar olabileceği gibi toplu ödemeler şeklinde de olabilmektedir.

Dul kalan hak sahiplerine hemen hemen tüm sistemlerde yardım ödenmektedir. Birçok sistemde hem kadın hem erkek dul eşler hak sahibi olabilirken sadece kadınların dul eş edimlerinden faydalandığı ülkelerde bulunmaktadır. Ancak dul kadının çocuğunun bulunması, kadınların haklarını etkileyen bir faktördür. İngiliz sistemi buna örnek olarak verilebilir. Bu sistemde erkekler gibi çocuklarda doğrudan hak sahibi olarak görülmemektedir. Dul eşlerin hak sahibi olabilmesi için kimi ülkelerde resmi evlilik bağı istenirken İsveç, Danimarka, Almanya, İspanya gibi ülkelerde ise kanunlarla belirlenen sürelerde beraber yaşamak yeterli görülmektedir. Bazı ülkelerde ölüm aylığı miktarı ölmüş çalışanın edimlerinin genellikle %50 ile %75'i kadardır. Bazı durumlarda bu %100'ü de olabilmektedir. Bazı ülkelerde şayet ölen eş, emeklilik için gerekli şartları yerine getirmişse geride kalan dul eşe ömür boyu aylık ödenir. Daha yaygın olan uygulama ise dul eşin bu yardımları alabilmesi için bir küçük çocuğu olması, belirli bir yaşın üstünde olması veya belirli bir engele sahip olması gerekmektedir. Fransa ve Almanya'daki büyük dul aylığı uygulaması buna örnek teşkil etmektedir. Yaşam boyu faydalar normalde yaşlı ve engelli dullara ödenir. Bununla birlikte küçük yaşta çocuklara bakan annelere verilenler, genellikle, eğer dul belirli bir yaşa ulaşmadıkça veya sakatlığa sahip olmadıkça, tüm çocuklar belli bir yaşa gelince kesilmektedir. Örneğin Almanya'da dul kalan eşlere, evlilik bağı olsun olmasın ölüm aylığı için yeterli sürenin bulunması halinde 24 ayı geçmemek üzere küçük dul aylığı ödenir. Eğer dul kalan eş 47 yaşını geçmişse, malul çocuğu varsa ve 18

yaşından küçük çocuğu varsa büyük dul aylığı ödenirken İtalya'da ise yeniden evlenmemesi koşuluyla ömür boyu ölüm aylığı ödenir. Boşanmış eşler hakkında ise özel hükümler bulunmaktadır.

Ölüm aylığı için yaş sınırı birçok durumda çocuk ödenekleri ile aynıdır. Birçok ülke, okula ve çıraklığa devam eden ya da engelli olan çocuklara daha yüksek yaş sınırı saptamıştır. Yaş sınırı genellikle yetersizlikleri devam ettiği sürece engelli çocuklar için bulunmamaktadır. Birçok sistem yarım yetim (tek ebeveynini kaybetmiş yetim) ile tam yetim (iki ebeveynini kaybetmiş yetim) arasında %50 den %100'e varan oranlarda ayrım yapmaktadır. Örneğin İtalya'da her iki ebeveyni ölmüş çocuğa %70 oranında aylık bağlanmaktadır. İki tam yetimin bulunması halinde %80, daha fazla çocuğun bulunması halinde bu oran %100 olmaktadır. Almanya gibi bazı ülkelerde aile ödeneği programları kapsamında yetimlere fazla ödemeler yapılmaktadır (ISSA,2016).

Bazı sistemlerde, geride dul ve yetim bulunmadığı durumlarda ebeveynler ile büyükanne ve büyükbabalar ve diğer yakın akrabalara da fayda sağlamaktadır. İtalya'da yeğenler koşullar sağlanması halinde ölüm aylığı alabiliyorken İspanya'da büyükanne ve büyükbabalar hak sahibi olabilmektedir.

Türkiye'den farklı olarak birçok dünya ülkesinde ölüm aylığına hak sahibi olma konusunda kız ve erkek çocuklar arasında bir farklı bir uygulama bulunmamaktadır. Bununla beraber çocukların hak sahibi olarak görülmediği, hak sahibi olabilmeleri için muhtaçlık şartının bulunduğu, hatta ölüm aylığının bağlanmasının sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılma şartıyla olduğu ülke örnekleri bulunmaktadır. Sigortalı eşler için ise bakmakla yükümlü olduğu çocuğun bulunması durumunda dul eşlere ödenen haklar artmaktadır. Hak sahibi olabilmek için sigortalı işte çalışmama şartı bulunmamaktadır. Dünya örnekleri incelendiğinde ölüm aylığı uygulaması kadınları istihdamdan uzaklaştıracak biçimde organize edilmemiş olup, ölümden kaynakların zararların tazminini amaçlamıştır. Bu nedenle küçük çocuğu olan, malul ve yaşı ilerlemiş olan dullara edimler daha cömert sunulmuştur (ISSA,2016).

1.3.Türkiye'de Ölüm Aylığı Uygulaması

Türkiye'de ölüm sigortası, yaşlılık ve malullük sigortası ile uygulamaya konulmuştur. Çünkü yaşlılık ve malullük sigortasından aylık almakta olan kişilerin ölümü halinde ödenmekte olan bu aylıklar, ölenin geride kalan eşi, çocukları ve bakmakla yükümlü olduğu ana babalarına payları nispetinde ölüm aylığı olarak ödenir (Arıcı,2015, s.386).

5510 Sayılı Kanunun 32.maddesinde ölüm sigortasından sağlanan haklar aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- Hak sahiplerine aylık bağlanması
- Toptan ödeme

- Aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi
- Cenaze ödeneği verilmesi

Yukarıda sayılandan haklardan, ölüm aylığı periyodik bir ödeme olup toptan ödeme, ölüm aylığını hak kazanama durumunda yapılan istisnai bir ödemeyi, evlenme ve cenaze ödeneği ise bir defaya mahsus olarak yapılan ödemeleri ihtiva eder. Süreklilik ifade etmesi nedeniyle bu yardımlardan en önemlisi ölüm aylığıdır (Alper,2018, s.340).

Hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için vefat eden sigortalının süre ve prim gün sayısı bakımından asgari şartlar taşıması gerekmektedir. Türkiye'de bu şartlar, 01.10.2008 tarihinden önce farklı kanunlar ile düzenlenirken 01.10.2008 sonrasında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmektedir

1.3.1.5510 Sayılı SSGSS Kanunu Öncesi

01.10.2008 öncesi, ölüm aylığı uygulaması, hizmet akdiyle çalışanlar için 506, kendi nam ve hesabına çalışanlar için 1479, devlet memurları için 5434, tarımda hizmet akdiyle çalışanlar için 2925, tarımda kendi nam ve hesabına çalışanlar için 2926 Sayılı Kanunlar ile düzenlenmekteydi.

1.3.1.1.5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanuna Göre Ölüm Aylığı Uygulaması

5510 Sayılı SSGSS Kanununun 4. Maddesinin 1.fıkrasının (c) bendinde sigortalı sayılanlardan 01.10.2008 tarihinden önce göreve başlayanlar, 5434 Sayılı Emekli Sandığı (ES) Kanun hükümlerine tabidir. İstisnalar[1] haricinde hak sahiplerine yetim aylığı bağlanabilmesi için vefat eden iştirakçinin 10 yıllık hizmeti bulunmalıdır.

Dul eşe aylık bağlanması için malullük, muhtaçlık gibi özel hiçbir şart bulunmamaktadır. Ölen sigortalı ile resmi evlilik bağı bulunması yeterlidir. Dul eş, başka bir kişiyle resmi evlilik yapmadığı sürece ölüm aylığı için hak sahibi konumundadır. Erkek çocuklar, 5434 Sayılı ES Kanununa tabi olarak çalışmamaları halinde ve öğrenim durumları dikkate alınarak 18, 20 ve 25 yaşlarını doldurana kadar ölüm aylığı alabilmektedirler. Malul ve muhtaç erkek çocuklarda hak sahipliği için herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Kız çocuklarına yetim aylığı bağlanabilmesi için evli olmaması,5434 Sayılı ES Kanununa göre çalışmaması ve aynı kanuna göre aylık almaması gerekir. Hak sahibi kız yetim 5510 Sayılı SSGSS Kanununun 4. Maddesinin 1.fıkrasının (a) ve (b) bendine tabi çalışması halinde 5434 Sayılı ES Kanununa göre aldığı yetim aylığı kesilmez. Sosyal güvenlik reformu öncesi ve sonrası kanunlarda, kız çocukları için sigortalı çalışmama şartının tek istisnası Emekli Sandığındaki

1 10 yıldan az hizmeti bulunan kamu görevlilerinin hak sahiplerine aylık bağlanamıyorken 01.10.2008 sonrasında 5510 Sayılı SSGSS Kanunu ile 1800 gün (5 yıl) hizmeti bulunan iştirakçilerin hak sahiplerine aylık bağlanması mümkün hale gelmiştir.

bu uygulamadır. Ana babalara ölüm aylığı bağlanabilmesi için ise iştirakçi olmama, muhtaç olma gibi şartlar bulunmaktadır.

Ölen iştirakçinin bağlanmış ya da ES Kanununa göre bağlanacak olan aylığının, dul eşler %50'sini(aylık alan yetim bulunmuyorsa %75'ini) çocuklar ve ana babalar ise %25'ini almaktadırlar. İştirakçinin bir dul ve bir yetimi bulunması halinde dul eşe %60, yetime ise %30 oranında aylık bağlanmaktadır.

1.3.1.2.2925 Sayılı Tarım İşçileri Sigortası Kanununa Göre Ölüm Aylığı Uygulaması

2925 Sayılı Kanuna tabi sigortalı; ister 01.10.2008 öncesinde, isterse sonrasında ölsün, 5 yıl sigortalılık süresi ve adına ödenmiş 900 prim ödeme gün sayısı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası (MYÖ) primi olması koşuluyla hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanmaktadır. Bu kanuna göre sigortalının öldüğü tarih önemli olmayıp 900 günün tespitinde yapılan borçlanmalar dikkate alınır. Bu kanun kapsamında dul eşe, öğrenim durumu göz önünde bulundurularak 25 yaşına kadar erkek çocuklarına, evli olmayan ve sigortalı bir işte çalışmayan kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanmaktadır. Bu kanuna göre ana-babalar hak sahibi olamamaktadır.

1.3.1.3.506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Ölüm Aylığı Uygulaması

5510 Sayılı SSGSS Kanununun 4. Maddesinin 1.fıkrasının (a) bendinde sigortalı sayılanlardan 01.10.2008 tarihinden önce vefat edenlerin hak sahiplerine aynı 2925 Sayılı Kanun gibi 5 yıllık sigortalılık süresi ve 900 MYÖ prim ödeme gün sayısı şartıyla ölüm aylığı bağlanır. 900 gün hesabında sigortalı adına yapılabilecek borçlanma süreleri dikkate alınır. Dul eş, eğitim mazereti olmayan erkek çocuklar 18 yaşına kadar (üniversite eğitimi görenler en fazla 25 yaşına kadar), evli olmayan ve sigortalı bir işte çalışmayan kız yetimler yaş sınırlaması olmadan ölüm aylığından faydalanmaktadır. Maluliyet durumu olan çocuklar da yaş sınırı olmadan ölüm aylığından faydalanmaktadır.

1.3.1.4.1479 Sayılı Kanuna Göre Ölüm Aylığı Uygulaması

1479 Sayılı Esnaf Bağ-Kur Kanununa tabi sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için hak sahiplerinin ve vefat eden sigortalının öldüğü tarih itibariyle farklı şartlar taşımları istenilmektedir. Aşağıdaki tabloda dönemler itibariyle bu şartlar gösterilmiştir.

Tablo:2 1479 Sayılı Kanuna Göre Ölüm Aylığı Alma Şartları

Sigortalı ve Hak Sahiplerine İlişkin Koşullar	Ölüm Tarihi			
	01/10/1972-03/10/2000 arası	04/10/2000-07/08/2001 arası	08/08/2001-01/08/2003 arası	02/08/2003-01/10/2008 arası
Sigortalı	3 Tam Yıl Hizmet	5 Tam Yıl Hizmet	3 Tam Yıl Hizmet	5 Tam Yıl Hizmet
Eş	Evli Olmamak	Evli Olmamak	Evli Olmamak	Evli Olmamak
Erkek Çocuk	18 yaşını, orta öğrenim durumunda 20, yüksek öğrenim durumunda 25 yaşını doldurmamış olmak	Herhangi bir sosyal güvenlik kanununa tabi çalışmamak ve bu kanunlar kapsamında gelir ve aylık almamak, 18 yaşını, orta öğrenim durumunda 20, yüksek öğrenim durumunda 25 yaşını doldurmamış olmak	18 yaşını, orta öğrenim durumunda 20, yüksek öğrenim durumunda 25 yaşını doldurmamış olmak	Herhangi bir sosyal güvenlik kanununa tabi çalışmamak ve bu kanunlar kapsamında gelir ve aylık almamak, 18 yaşını, orta öğrenim durumunda 20, yüksek öğrenim durumunda 25 yaşını doldurmamış olmak
Kız Çocuk	Evli olmamak, Geçimini sağlayacak başka geliri olmamak	Evli olmamak, Herhangi bir sosyal güvenlik kanununa tabi çalışmamak ve bu kanunlar kapsamında gelir ve aylık almamak	Evli olmamak ,Geçimini sağlayacak başka geliri olmamak	Evli olmamak, Herhangi bir sosyal güvenlik kanununa tabi çalışmamak ve bu kanunlar kapsamında gelir ve aylık almamak
Ana Baba	Geçiminin ölen sigortalı tarafından sağlanması	Herhangi bir sosyal güvenlik kanununa tabi çalışmamak ve bu kanunlar kapsamında gelir ve aylık almamak	Geçiminin ölen sigortalı tarafından sağlanması	Herhangi bir sosyal güvenlik kanununa tabi çalışmamak ve bu kanunlar kapsamında gelir ve aylık almamak

Kaynak: Elma, 2016, s.336

Görüldüğü gibi Esnaf Bağ-Kurluların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanması için sigortalının vefat tarihine göre farklı şartlar taşımaları istenilmektedir. Eşler ve kız çocukları için her dönemde evli olmama şartı bulunurken, kız çocukları için dönemler itibariyle sigortalı çalışmama ve geçimini sağlayacak başka geliri bulunmama şartı getirilmiştir.

1.3.1.5.2926 Sayılı Kanuna Göre Ölüm Aylığı Uygulaması

Bu Kanuna göre hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için, ölüm tarihleri itibariyle istenilen sigortalılık süresi yukarıda bulunan tablodaki gibi olup, 3 yıllık sigortalılık süresi istenilen dönemlerde gelir unsuru şartı bu kanunda bulunmayıp gelir tespiti istenilmeden sadece sigortalı çalışmama şartının yerine getirilmesi gerekmektedir.

1.3.2.5510 Sayılı SSGSS Kanununa Göre Ölüm Aylığı Uygulaması

Kanuna göre vefat eden sigortalı adına en az 1800 gün MYÖ sigortası primi veya Kanununun 4. Maddesinin 1.fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün MYÖ sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Buna göre Sosyal Güvenlik Kurumu' na devredilen SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığında ölüm aylığına hak kazanmada farklı şartların olması geçmişte çok eleştirilen bir durum olmuştur. 5510 Sayılı Kanun ile ölüm sigortasını hak kazanma şartlarının tüm statüler için aynı olması norm ve standart birliğini getirmiştir. Aylık bağlama şartları 4/b statüsündekiler için aynı kalmış ancak prim ödeme gün sayısı bakımından 4/a statüsündekiler için ağırlaştırılmıştır. Bununla beraber 4/c statüsündekiler için ise şartlar hafifletilmiştir (Kuruca ve Özdamar, 2013, s.183-184).

Sigortalının geride kalan eşi, 18 yaşını doldurana kadar erkek çocukları (orta öğrenim görmesi durumunda 20, yüksek öğrenim görmesi durumunda 25 yaşına kadar), evli olmayan ayrıca istisnai çalışmalar[2] haricinde ve yabancı ülke mevzuatlarına tabi çalışması olmayan ve sigortalılığı nedeniyle gelir ve aylık bağlanmayan kız çocukları hak sahibi olarak ölüm aylığından faydalanabilmektedir. Vefat eden sigortalının anne ve babasına aylık bağlanabilmesi için, geride kalan eş ve çocuklardan artan hisse bulunması gerekmektedir. Bunlar dışında gelir tespiti yoluyla gelirinin asgari ücretin altında olması ve kendi sigortalılığından dolayı gelir ve aylık almıyor olması gerekmektedir. Ana ve babanın yaşının 65'in üstünde olması halinde yukarıda belirtilen şartları taşıması koşuluyla artan hissenin bulunup bulunmadığına bakılmaz.

5510 Sayılı Kanun öncesinde kadınlar hem babalarından hem de eşlerinden ölüm aylığı alabiliyorken, Kanunla beraber sadece birini alma imkanı bulunmaktadır. Ancak eğer kadının babası 2008'den önce, eşi ise 2008'den sonra öldüyse her ikisinin de ölüm aylığını alabilmektedir (Keig,10).

Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine bağlanacak aylığın hesaplanmasında eğer sigortalı emekli ise aldığı aylık üzerinden eğer emekli değil ise de mevcut primi 9000 günden az ise 9000 güne 9000 günden fazla ise de mevcut gün sayısı üzerinden hesaplanır. Eğer sigortalı 4/a statüsüne tabi ise 9000 sayısı 7200 olarak dikkate alınır. 9000 günün aylık bağlama oranı %50, 7200 günün ise %40'dır. Hesaplanacak olan aylık bağlanan en düşük yaşlılık aylığından az olamaz.

1.4.Ölüm Aylığı Uygulamasının Kadın İstihdamına Etkileri

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri kıyaslanırken, en önemli göstergelerden biri kadın ve erkeklerin hak, fırsat ve kaynaklardan ne oranda yararlandı-

2 Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte ceza ve infaz kurumları ile tutukevleri bünyesindeki işyerlerinde tutuklu ve hükümlülerin yaptığı çalışmalar, stajyer, çıraklar ve bursiyerlerin yaptığı çalışmalar ile İş-kur bünyesindeki kurslara katılan kursiyerlerin yaptığı çalışmalar

ğı, eşit olarak katılıp katılmadığıdır. Bu fırsat, kaynak ve hakların kadın ve erkekler arasında eşit oranda faydalanıldığı ülkeler 'gelişmiş'; aksi durumun söz konusu olduğu ülkeler ise 'az gelişmiş' ve 'gelişmekte olan ülke' olarak nitelendirilmektedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013, V). Gelişmiş ülke olarak nitelendirilen ülkelerin tamamında yukarıda sayılan fırsat, hak ve kaynaklardan birisi olan kadın istihdamı yüksek oranlarda seyretmektedir. TUİK verilerine göre 2018 Şubat ayı verilerine göre Türkiye'de 15 yaş ve üzerinde kadınların işgücüne katılım oranı 33,3 iken istihdam oranı %28,8 oranında gerçekleşmiştir. [3]OECD verilerine göre aynı dönemde bu oranlar Japonya' da 68,97, ABD' de 65,18, G7 ülkelerinde 65,48, AB 28 ülkelerinde 62,67, AB 19 ülkelerinde 61,68, OECD ülkelerinde 60,41, Birleşik Krallıkta ise 69,98 gerçekleşmiştir.[4]

Türkiye' de bu oranların düşük seyretmesinin çok çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Kadınların istihdam düzeylerinin düşüklüğünün topluma özgü nedenleri arasında; toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, kente yönelen göç hareketi, tarımsal yapıdaki çözülme, geleneksel aile yapısının zayıflaması, aile ve çalışma hayatının dengelenmesinde yaşanan sıkıntılar ve kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü sayılabilir. Ancak ekonomik yapıda yapısal değişmeler, uygulanan politikalar ve sosyal dönüşümler genel anlamda istihdamın özelde ise kadın istihdamının düşmesinde önemli faktörlerdendir. Bu etkenlerin yanı sıra temelde kadınları korumaya yönelik devlet politikaları da kadınların istihdam ve işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Dedeoğlu, 2009, s.42). Evlenen kadına kıdem tazminatı hakkının verilmesi, ücretsiz doğum izni, kız çocuklara yönelik ölüm uygulaması bunlara örnek teşkil edebilir.

Ölüm aylığı alan en büyük iki grubu kadın dul eş ve ölüm aylığı alan kız çocukları oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik mevzuatımızda dul eşlerin ölüm aylığı alabilmelerinin tek şartı yeniden evlenmemeleri olup hak sahibinin çalışıp çalışmaması tamamen kendisinin tercihidir. Bunun yanı sıra piyasada oluşan ücret ve ücret dışındaki gelirlerde kişinin çalışma kararı vermesindeki diğer etkenlerdir. Ücret dışındaki gelirin artması insanların çalışma sürelerini kısaltmasına neden olmaktadır. Fakat bu etkinin kuvveti ücret dışı gelirde meydana gelen artışın büyüklüğüne bağlıdır. İnsanların çoğu ücret dışı gelirde meydana gelen ufak artışlara bağlı olarak bu kararlarını değiştirmemektedir (Biçerli,2014,39). Bu nedenle vefat eden eşten kalan ölüm aylığını bir nevi ücret dışı gelir olarak düşünüldüğünde, bu ücretlerin yüksek olduğu yerlerde kadınlar çalışmaktan imtina edebilir. Nitekim James'in (2009) ölüm sigortasından sağlanan faydaların nasıl yapılandırıldığına dair 39 ülke incelenerek yaptığı çalışmasında ölüm aylığından yüksek fayda sağlayan ülkelerde ölüm sigortası uygulamalarının kadınları çalışmaktan caydırdığını tespit etmiştir.

3 http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27688 (Erişim Tarihi: 05.06.2018)
4 https://data.oecd.org/emp/employment-rate.Htm (Erişim Tarihi 02.06.2018)

Ayrıca ölüm aylığı alan kadınların istihdama katılım kararı vermelerinde bir diğer etken de bu kadınların boş zamanları ile evde yaptıkları işlerin toplam ekonomik değeri (çocuk ve yaşlı bakımı, yemek, temizlik ..gibi) ile piyasada alacağı ücretin karşılaştırılmasına bağlıdır. Rezervasyon ücreti de denilen bu duruma göre, rezervasyon ücretleri piyasadan düşükse, kişiler emek piyasasına katılmayı tercih etmektedir. Özellikle çocuk, hasta ve yaşlı bakmakta olan kadınlar bu hizmetleri dışarıdan temin ettiklerinde ödeyecekleri hizmet bedeli ile alacakları ücreti kıyaslama yoluna giderek çalışma kararı vermektedirler.

Kız çocuklar için ölüm aylığı alabilme şartı olarak istenilen sigortalı bir işte çalışmama şartı kadın istihdamına doğrudan etki eden bir niteliğe sahiptir. Mevcut ölüm aylığı uygulaması, daha önce de belirtildiği gibi, kız yetimlerden, 5434 Sayılı Kanun istisnası dışında, sigortalı bir işte çalışmaması koşulunu aramaktadır. Kız çocuklarına yönelik ölüm aylığı uygulamasının kadın istihdamında yol açtığı ikinci sorun kayıt dışı istihdama yol açmasıdır. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik açısından yasal işlerde çalışan kişilerin, çalışmaların gün veya ücret olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Nitekim Alper vd.'lerinin 2015 yılında yaptıkları çalışmada da anne ve babalarından ölüm aylığı alan çocukların sigortalı çalışma konusunda isteksiz veya kayıt dışı çalışmaya eğilim göstermekte olduğu tespit edilmiştir.

2.Denizli'de Ölüm Aylığı Alan Kız Çocukların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Ölüm Aylığı Uygulamasının Kadın İstihdamına Etkileri

2.1.Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışmanın amacı ebeveynlerinden ölüm aylığı alan kadınların sosyo-demografik özeliklerini görmek, ölüm aylığı uygulamasının kadınların istihdama katılıp katılmama kararı vermelerinde ve kayıt dışı istihdama yönelmelerinde ne derecede etkili olduğunu ortaya çıkarmaktır. Araştırmada elde edilen bulgulara hem nitel hem de nicel araştırma tekniklerinden faydalanılarak ulaşılmıştır. Nicel veriler, 26.03.2018-06.04.2018 tarihleri arasında Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde 01.07.1981 ile 01.01.2017 tarihleri arasında bağlanan 500 ölüm aylığı dosyası incelenerek elde edilmiştir. İncelenen dosyalar yalnızca 5510 Sayılı Kanun 4/1-a kapsamında hak sahibi olanlara sınırlı tutulmuştur. Söz konusu dosyalar Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünün bağladığı dosya aralıklarından rastlantısal olarak seçilmiştir. Bu kapsamda, aktif olarak aylık alınan dosyalar tespit edilmiş olup hak sahiplerinin ne kadar aylık aldıkları, aylık alan kız çocuklarının niçin hak sahibi konuma geldikleri, aylıkları kesilen kız çocuklarının aylık kesilme sebepleri, hiç hak sahibi olmayan kız çocuklarının neden hak sahibi olamadıkları ve aylık alan ve almayan kız çocukların kayıtlı istihdama katılım durumları incelenmiştir.

Çalışmada ayrıca ölüm aylığının kadınların çalışma yaşamına girmeme ya da kayıt dışı çalışmayı tercih etme kararı üzerindeki etkisini ortaya çıkarabilmek amacıyla ölüm aylığı alan 18 kadın hak sahibi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşmecilere kartopu yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Yapılan görüşmelerde katılımcılara nicel çalışmada elde edilmesi mümkün olmayan eğitim durumu, haneye giren toplam gelir, ev sahipliği durumu, hane büyüklüğü, kayıt dışı istihdamda bulunup bulunmadıklarına ilişkin sorular sorulmuştur.

2.2. Bulgular

2.3.1.Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde Yapılan Çalışmaya Dair Bulgular

Çalışma doğrultusunda Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde bağlanmış 5510 Sayılı Kanunun 4/1-a maddesine göre bağlanmış olan 500 ölüm aylığı dosyası incelenmiştir. Dosyaların 73' ünde şu anda aylık alan bir hak sahibi bulunmamaktadır. Bu dosyalardan aktif olarak ölüm aylığı alınan 427 dosyada toplam 505 hak sahibi bulunmakta olup hak sahiplerinin sayısı Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo:3 Hak sahibi sayıları ve aylık bilgileri

	Eş	Kız Çocuk	Erkek Çocuk	Ana baba	Toplam
Hak sahibi sayısı	379	92	29	5	505
Hak sahibi(yüzde)	%75,1	%18,2	%5,7	%1	%100

Hak sahibi olarak en fazla eşlerin ölüm aylığı aldığı görülmektedir. Eşlerin hak sahibi olabilmeleri için sadece evli olmama şartının bulunması bu durumun en önemli gerekçesini oluşturmaktadır. Ölüm aylığı alan dul eşlerin 15'i erkek 364' ü ise kadındır (Tablo 3).

Tablo :4 2016 yılında 5510 Sayılı Kanunun 4/1-a Maddesine Göre Ölüm Aylığı Alanların Hak Sahipliği Türüne Göre Dağılımı (Denizli)

	Eş	Kız Çocuk	Erkek Çocuk	Ana baba	Toplam
Hak sahibi sayısı	15.479	4.523	1.348	245	21.595
Hak sahibi(yüzde)	%71,7	%20,9	%6,3	%1,1	%100

Kaynak: SGK

2016 yılı SGK verileriyle oluşturulan Tablo 4 ile Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde yapılan çalışma neticesinde elde ettiğimiz veriler ile oluşturulan Tablo 3 arasında bir karşılaştırma yapacak olursak hak sahibi eşlerin, toplam hak sahipleri içindeki payı %3,4 yükselmiş olup diğer hak sahiplerinde ise oransal olarak azalma görülmektedir. Kadın hak sahiplerin payı %2,7, erkek hak sahiplerinin %0,6, ana-babaların payı ise %0,1 azalmıştır.

Tablo 5 2016 yılında 5510 Sayılı Kanunun 4/1-a Maddesine Göre Ölüm Aylığı Alanların Hak Sahipliği Türüne Göre Dağılımı (Türkiye)

	Eş	Kız Çocuk	Erkek Çocuk	Ana baba	Toplam
Hak sahibi sayısı	1.189.562	497.332	113.551	13.962	1.814.407
Hak sahibi(yüzde)	%65,6	%27,4	%6,3	%0,07	%100

Kaynak:SGK

Türkiye'de kız yetimlerin 2016 yılında hak sahipleri içindeki payı %27,4 olup Denizli'de aynı yıl bu oran %20,9 olarak tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo:6 Hak Sahiplerinin Aylık Bilgileri

	Eş	Kız Çocuk	Erkek Çocuk	Ana baba
En yüksek aylık	3.878,85<f>	1260,97	1.307,04	1260,97
En düşük aylık	307,61	153,82	203,71	377,40
Ortalama aylık	1252,48	739,21	577,51	988,38

Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde yaptığımız araştırmada hak sahiplerinin aldıkları en yüksek, en düşük ve ortalama aylık bilgileri yukarıda görülmektedir. Vefat eden sigortalının geride kalan hak sahibi sayısı ne kadar çok ise hak sahibinin aldığı aylık miktarı düşmekte, hak sahibi azaldıkça bu miktar artmaktadır. 5510 Sayılı Kanundaki hak sahibi kimselerin aylıkları, bir kişi ise alt sınır aylığının %80'inden, hak sahibi iki kişi ise %90'ından az olamaz hükmü uyarınca tek hak sahibi durumda olan hak sahipleri 1260,97 TL ölüm aylığı almaktadır (Tablo 6).

Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde gerçekleştirmiş olduğumuz araştırmanın ikinci kısmında ölüm aylığı alan kız çocukları incelenmiştir. Çalışmamızda kız çocuklar 3 grupta incelenmiştir.

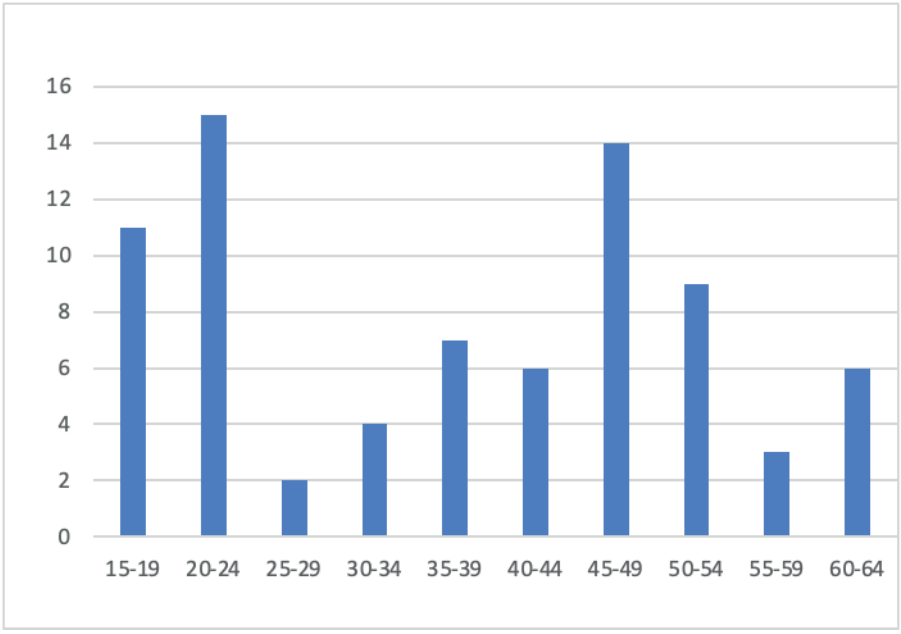
- Aylık almakta olanlar
- Aylığı kesilmiş olanlar
- Hiç ölüm aylığına başvurmamış olanlar

Aylık Almakta Olanlar İle İlgili İstatistikî veriler

Bu kapsamda toplam 92 adet hak sahibi tespit edilmiş olup bunların yaş ortalaması 35,3'tür. Hak sahiplerinin %85,9' u 15-64 yaş aralığındadır. Bu yaş aralığında bulunan %7,6' lık bir kesimin ise sigortalı çalışmaları sebebiyle aylıkları kesilmiş olup bu kişiler çalışmalarını terk ederek tekrar hak sahibi konumuna gelmişlerdir. Hak sahiplerinin medeni durumları ise %52,2' si bekar, %39,1' i boşanmış, %8,7 si ise dul şeklindedir.

Grafik 1 Yaş Gruplarına göre 4/a Statüsünden Ölüm Aylığı Alan Kız Çocuklar (15-64

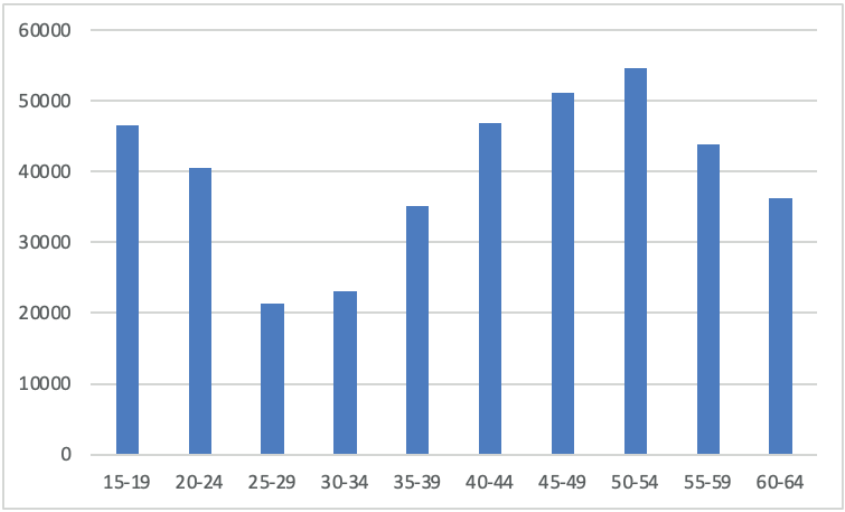
yaş)



Kaynak: Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde yapılan çalışma sonucu elde edilmiştir.

Denizli ilinde halen 4/a kapsamında ebeveynlerinde ölüm aylığı alan çalışma çağındaki kadınların yaş gruplarına göre dağılımının gösterildiği grafikte 25-45 yaş aralığı, ölüm aylığı alanların en az olduğu aralıktır. Bununla birlikte ölüm aylığı alanların %28'i, 15-24 yaş aralığında, %14'ü ise 45-54 yaş aralığında yer almaktadır. Görüldüğü gibi ölüm aylıkları genellikle eğitim döneminde ve ilerleyen yaşlarda alınmaktadır (Grafik 1).

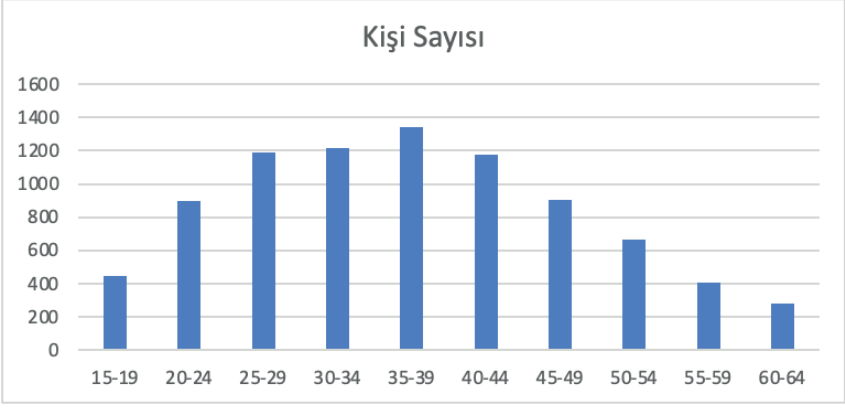
Grafik:2 Yaş Gruplarına Göre 4/1-a'dan Ölüm Aylığı Alanlar (Türkiye-2016)



Kaynak: SGK

Denizli'de ebeveynlerinden ölüm aylığı alan kadınların yaş dağılımı Türkiye genelinde ebeveynlerinden ölüm aylığı alan kadınların yaş dağılımına benzerlik göstermekle birlikte; her iki grafik de Türkiye'de istihdamdaki kadınların yaş dağılımını gösteren tabloyla ters bir görünüm sergilemektedir. Buna göre kadınların istihdama girdiği yaş aralıkları ölüm aylığından en az yararlandıkları dönem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Grafik:3 Kadın İstihdamının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (Türkiye-2017)



Kaynak: TUİK

Ölüm Aylığı Kesilmiş Olan Kadınlar İle İlgili İstatistikî Veriler

Bu kapsamda 132 kadın mevcut olup bunların aylıklarının kesilme nedenleri olarak % 57, 6 evlenme, %28 sigortalı çalışma, %6,1 kendilerine gerek kendi çalışmalarından gerekse bir başka yakınlarından aylık bağlanması,

%4,5 anlaşmalı boşanma, %2,3 kendi istek ve diğer nedenler ve %1,5 hak sahibinin ölümü olarak ortaya çıkmıştır Sigortalı çalışma nedeniyle aylıkları kesilenlerin sigortalılık kapsamları % 75,7 4/a, %18,9 Bağ-Kur ve %5,4 Emekli Sandığı şeklindedir.

Ölüm Aylığına Başvurmamış Olan Kadınlar İle İlgili İstatistikî Veriler

İncelenen 500 tahsis dosyasına ait hiçbir zaman hak sahibi olmamış 561 kadın tespit edilmiştir. Bunların %53, 7' si sadece evli olmaları, %36' sı hem çalışma veya aylık alma hem de evli olmaları, %8,3' ü sadece çalışma veya aylık alma nedeniyle hak sahibi olamamıştır.

Ölüm aylığı kesilen kadınlarda olduğu gibi ölüm aylığına hiç başvurmamış kadınlarda da evlilik, hak sahibi olamama da en büyük nedendir.

2.3.2.Derinlemesine Mülakat Bulguları

Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde yapılan nicel araştırmaya ek olarak ölüm aylığı alan kız çocukların, çalışma ve kayıt dışı eğilimlerinin görülmesi, diğer sosyo-demografik özelliklerinin görülmesi amacıyla 18 katılımcıyla derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.

Temel Demografik Veriler

Araştırma kapsamında 18 katılımcıyla görüşülmüştür. Görüşme yapılan katılımcıların yaş ortalaması 41,4'tür. Görüşme yapılan katılımcıların 5'ini bekar, 6'sını dul, 7'sini ise boşanmış kız çocukları oluşturmaktadır. Bekar olan katılımcıların 4'ü üniversite öğrencisi olup 1'i ortaokul mezunudur. Üniversite mezunu hiç katılımcımız bulunmamaktadır. Bunda etken olarak, yüksek öğrenim gören kadınların istihdam oranının , ortalama kadın istihdamı oranının hemen hemen iki kat üzerinde gerçekleşmesi gösterilebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam edilebilirlik arttığından kız çocuklar ölüm aylığı almak yerine istihdam içerisinde olmayı tercih etme eğilimindedir. Ayrıca eğitim seviyeleri yükseldikçe daha iyi şartlarda istihdam olanaklarına sahip olmaktadırlar. Halen yetim aylığı alan 4 katılımcımızda üniversite eğitimlerini tamamlamaları halinde eğitim gördükleri alanlarda çalışmak istediklerini belirtmeleri de bunun kanıtı niteliğindedir.

Ölüm Aylığına Ait Bilgiler

Görüşmelerimizdeki katılımcıların 16' sı babasından, 2 si ise annesinden bağlanan ölüm aylığını almaktadır. Aylıkların 11'i SSK, 5'i Bağ-kur, 2' si ise Emekli Sandığından bağlanmıştır. Bağlanan aylıkların en yükseği Emekli Sandığından olmak üzere 1500 TL' dir. SSK'dan bağlanan en yüksek aylık 1350 TL, Bağ-Kur'dan ise 980 TL'dir. Hak sahibi sayısının artmasıyla bu rakamlar azalmaktadır. Katılımcı 5, 19 seneden beri olmak üzere en uzun süre yetim aylığı alan katılımcıdır. Katılımcıların çoğunluğu aylık miktarlarını yeterli bulmamaktadır.

'Burs da alıyorum bir de ablam yardım ediyor. Bu şekilde anca geçinebiliyorum. Maaş tek başına yetmiyor.' Katılımcı 14

'*Maalesef yeterli değil. Barınma ve okul masrafları için ancak yetiyor.'* Katılımcı 11

'Karşılamasa da netcen. Başka da vercekleri halleri yok. Öyle bi imkanı varsa versinler. Daha oğlan evercem' Katılımcı 5

'Tabii ki geçimim için yeterli değil. Öğrenci olduğumuz için masraflar fazla. Yetmiyor.' Katılımcı 2

'Yeterli değil amma buna da şükür' Katılımcı 1

Bu durumun aksine, ölüm aylığının yanı sıra eşlerinden de ölüm aylığı alan kız çocukları aylık düzeylerini yeterli bulmaktadırlar. 3 katılımcı bu durumdadır.

'*Yetiyor. Aylık iki tane olunca kimseye muhtaç olmuyorum*' Katılımcı 7

'*Ben hem dul hem de yetim aylığı alıyorum yetiyor Allaha şükür*' Katılımcı 13

Bir katılımcı ise babasından aldığı ölüm aylığının yanı sıra kendi çalışmasından dolayı da emekli aylığı almaktadır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu aylıklarının nasıl kesileceklerini bilmektedirler. Görüşmecilerin yalnızca 3' ü bu soruya 'bilmiyorum' şeklinde cevap vermiştir. Görüşmecilerin aylık kesilmesini gerektiren sebeplerden ilk söyledikleri 'evlilik' olmuştur. Sigortalı çalışma ise daha sonra gelmektedir.

Görüşmecilerin 3' ünün daha önce aylığı kesilmiştir. Kesilme sebeplerinin 2'si evlenme olup diğeri ise tarımsal faaliyet sebebiyle açılan ziraat odası kaydı dolayısıyladır.

Çalışmaya ve Gelire Ait Bilgiler

Gerçekleştirdiğimiz mülakatlarda katılımcılarımızın sadece 4'ünün geçmişte sigortalı çalışmalarının olduğu tespit edilmiştir. Bu katılımcılardan yalnızca biri kendi çalışmasından dolayı emekli olabilmiştir. Bu dört katılımcının ikisinin çalışmaları evlilik nedeniyle, birinin kendisinin ve eşinin rahatsızlığı sebebiyle, diğerinin ise emeklilik nedeniyle son bulmuştur.

Katılımcılarımızdan şu anda çalışmama nedenleri sorulduğunda öğrenci olmaları, ulaşım sorunları, hasta olmaları, hasta baktıkları ve yaşları nedeniyle çalışmadıkları bilgisine ulaşılmıştır.

'Şu saatten sonra emir altında çalışmam. Mümkünü yok.' Katılımcı 5

'…ben yine aradım emekli olduktan sonra ama aradığım yerlerdeki patronlar benden küçük olduklarından sana emredemeyiz diyerekten kabul etmediler. Bulamadım yani anlayacağınız' Katılımcı 18

'Şu ana kadar okuduğum için çalışmadım' Katılımcı 2

'Sigortalı işe şimdi gidemem. Köyden çıkamayacağım. H… Köyünde oturuyorum. Ulaşımda biraz sorunlu.' Katılımcı 4

'Sigortalı bir işte çalışmıyorum ama fason da çalışıyorum. Sigortasız çalışıyorum. Param yetmediği için. Babamdan alacağım emekli maaşı kesilmesin diye. Malulen emekli olabilmem için 4 senem var aslında' Katılımcı 3

*'Sigortalı olarak yok ama kendimizin fırını vardı.10 yıl çalıştım orada '*Katılımcı 6

'Hiç sigortalı bir işte çalışmadım. Daha önce sadece sigortasız yevmiyeli işlerde ve kendi arazilerimizdeki işlerde çalıştım.' Katılımcı 11

'Şu anda partime sigortasız çalışıyorum' Katılımcı 12

'Hiç çalışmadım. Yok. Ne Bağ-kur Ne ssk… Bi ziraat odası kaydım var. Şu anda çocuğum yanındayım. Ona yardım ediyorum.' Katılımcı 7

Görüldüğü gibi, tarım ve diğer sektörlerde ücretsiz aile işçiliğinin kadınlar arasında yaygın olmasından dolayı, mülakat yapılan kız çocuklarında da kayıt dışı çalışmanın başlıca sebebi olarak görünmektedir. Kız çocuklarını ölüm aylığı alırken kayıt dışı çalışmaya yönlendiren bir başka sebep ise kız çocukları arasında ölüm aylığının çalışmaya göre daha garantili olarak görülmesidir. Nitekim şuanda part-time sigortasız çalışan Katılımcı 12 *'Çalışmanın bir garantisi yok. Bunun güvencesi var.'* şeklinde görüş bildirmiştir. Garanti gözüyle gördükleri ölüm aylığının yanında kayıt dışı çalışarak sigortalı çalışma sonucu elde ettikleri gelirden daha fazla gelir elde edebilmektedirler. Alper vd.(2014) çalışmasında da ölüm aylığı alan kişilerin kayıt dışı çalışma konusunda eğilim gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durumun aksine ölüm aylığı almak yerine sigortalı çalışmayı tercih edeceklerini söyleyen katılımcılarda olmuştur.

'Genç olsam sigortalı işte çalışırım. Şeye bakmazdım ki… babamdan aldığım aylığa. Tenezzül etmezdim. En güzel sigortalı iş. Bi emeklilik yüz dönüm tarlandan iyi. Sigortalı iş iyi olma mı?' Katılımcı 1

Katılımcılar, ölüm aylığı alırken kayıt dışı çalışan tanıkları olup olmadığı hakkındaki soruya ise genellikle 'Bilmiyorum' şeklinde cevaplar vermişlerdir.

Üniversite öğrenimi gören katılımcılarda, eğitimlerini tamamladıklarında çalışma hayatına gireceklerini belirtmişlerdir. Aynı katılımcılar nasıl bir işte çalışmak istedikleri hakkındaki soruya eğitimleri ile ilgili işlerde çalışmak istedikleri şeklinde cevap vermişlerdir.

> *'…mezun olunca tabiki öğretmenlik yapmak istiyorum'* Katılımcı 2
>
> *'Veteriner olacağım ben. Alanım belli.'* Katılımcı 14
>
> *'Tarih bölümünde okuyorum. Bölümümle alakalı bir işte çalışmak istiyorum'* Katılımcı 11

Mülakat gerçekleştirdiğimiz katılımcılarımız genellikle kendilerine ait bir evde ve aileleri ile birlikte yaşamaktadırlar. Öğrenci olanlar ise okul sürecinde yurtlarda barınmaktadırlar. Aldıkları aylıkların dışında başka gelirleri bulunmamaktadır. Bu yüzden bazı katılımcılar kayıt dışı çalışmak durumunda kalmaktadırlar.

Mülakatlarımızda katılımcılara sosyal güvenliğin onlar için ne ifade ettiği sorulmuş olup 'emekli aylığı ve sağlık güvencesi' hemen hemen tüm katılımcılarımızın ortak cevabı olmuştur.

> *Emeklilik geliyo. Emeklilik te olmasa ben bu taşı burdan alıp bura koyamam ki. Gurban olayım gene emeliliğe.* Katılımcı 1
>
> *'Mesela çocuklarımı düzenli baktırabiliyom. Kendime baktırıyom. Oyetiyo bana.'* Katılımcı 3
>
> *'Sağlık önemli. Sağlığın (güvencen) olmadan bi kıymeti yok ki.'*Katılımcı 4
>
> *'Emeklilik geliyor. Hastanelerde ücretsiz muayene geliyor'* Katılımcı 16
>
> *'Güvence. Yetiyor yetmiyor bir güvence.Aç kalmıyoruz Kimseye muhtaç olmuyoruz. Bir güvence.'*Katılımcı 18

Ölüm aylığı dışında geliri olmayan, çoğunluğu boşanmış ve dul olan, bekar olanların ise üniversite öğrencisi olduğu katılımcılarımız için sosyal güvenlik, aylık ve sağlık güvencesi olarak görülmektedir.

Katılımcılara son olarak ölüm aylığı konusunda devletten beklenti ve önerileri olup olmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların tamamına yakını aylıkların düşüklüğünden yakınarak aylık miktarlarının yükseltilmesi gerektiği ifade etmişlerdir. Bunun dışında aylıklarının kesilmeden sigortalı çalışma imkanının sağlanması önerisinde bulunan katılımcılar olmuştur.

> *'Biraz daha arttırılabilir. Sigortalı bir işte çalıştığımızda kesilmeyebilir mesela. Türkiye'nin yaşam standartlarının altında bir para aldığımız için bu para ile geçinmeye çalışıyoruz.'* Katılımcı 2

'Maaşımın arttırılmasını isterim. Bir buçuk olursa çok rahat yeter bana. Bide devletin bana verdiği parayı kesmeden çalışma imkanı tanımasını istiyorum' Katılımcı 3

'Arttırılabilir aylıklarımız. Bir işte çalıştığımızda kesilmeyebilir' Katılımcı 10

(21 Mart 2018 tarihli düzenleme ile ölüm aylığı alan çocukların 18 yaşını, lise ve dengi eğitim görenlerin 20 yaşını, üniversite eğitimi görenlerin ise 25 yaşını doldurmayanların 5510 Sayılı Kanun 4a kapsamında çalışması halinde çalışmaları halinde aylıklarının kesilmeyeceği kanunlaşmıştır.)

2.4.Sonuç ve Öneriler

Ölüm, geçimleri sigortalı tarafından sağlanan kişiler açısından güvence altına alınması gereken bir risktir. Bu risk, hem gelir azalışı hem de gider artışına sebep olmakla beraber tazmini ise ölüm sigortası tarafından sağlanan edimler sayesinde olmaktadır. Bu edimlerin en önemlisi süreklilik ifade etmesi bakımından ölüm aylığıdır. Ülkemizde ölüm aylığından yararlanma koşullarına bakıldığında, kız çocuklarına yönelik pozitif bir ayrımcı bir tutum konusudur. Erkek çocuklar maluliyet dışında üniversite eğitimlerini devam etmeleri halinde 25 yaşlarını doldurana kadar bu haktan faydalanabilirken, hak sahibi kız çocuklarının bu haktan faydalanabilmesi için istisnai uygulamalar dışında sigortalı bir işte çalışmaması ve evli olmaması gerekmektedir.

Ülkemizde 2016 yılı verilerine göre toplam 958.150 kadın anne ve babalarından ölüm aylığı almaktadır. Bunların 4/a ve 4/b statülerine tabi olan 723.205'i ölüm aylığından faydalanabilmek için sigortalı bir işte çalışmazken, 4/c statüsüne tabi 234.945'i ölüm aylığından faydalanabilmek için, tabi oldukları kanun gereği 4/c statüsüne tabi çalışmamaları gerekmektedir. 2016 verilerine göre 4.396.746'sı 4/a ve 4/b sigortalısı olmak üzere 5.488.261 kadın sigortalı bulunmakta olup ölüm aylığı alan kız çocuklarının sayısı sigortalı kadınların %17,46'sı kadardır. Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde yaptığımız çalışma ve gerçekleştirdiğimiz mülakatlar ile Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine dayanarak ölüm aylığının en az alındığı yaş aralığının 25 ile 45 yaş arası olduğu ortaya çıkmıştır. Bu yaş aralığı kadın istihdamının en fazla olduğu yaş aralığıdır. Görüldüğü gibi ölüm aylığı eğitim döneminde ve ilerleyen yaşlarda alınmaktadır. 45 yaş üstündeki hak sahibi kadınların hemen hemen yarısı (%47,8) boşanma ve dul kalma sebebiyle hak sahibi konuma gelmiş olup yaşları ve eğitim durumları sebebiyle istihdama dahil olamamaktadırlar. Ölüm aylığı alanların eğitim durumlarına dair herhangi bir istatistiksel veri bulunmamakla beraber derinlemesine mülakat görüşmeleri sonucunda elde edilen verilere göre çoğunluğunun ilk ve orta öğretim mezunu olduğu anlaşılmıştır.

Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde yaptığımız çalışma sonucunda şu anda aylık alan kız çocukların ortalama 739,21 TL aylık aldıkları ortaya çıkmıştır. Söz konusu ortalama aylık miktarı, sosyal güvenlik reformunun bir sonucu olarak aylık bağlama oranlarının düşmesiyle beraber minimum yaşlılık aylığı miktarına oldukça yakındır. Aynı zamanda hak sahibinin tek kişi olması durumunda hak sahibine 1260,97 TL ölüm aylığı bağlanmakta olup prime esas kazançlarının çoğunluğu asgari ücretten gösterilmiş bir sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığı miktarından yüksektir. Bu durum, ölüm aylığı alan kız çocuklarının sigortalı işlerde çalışıp kendi emeklilik planlarını yapmak yerine kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olmaktadır. Kız çocuklarının kayıt dışına yönelmesine neden olan bir diğer etken ise garanti gözüyle gördükleri aylıklarının kesilmesi yerine kayıt dışı çalışarak, kayıtlı istihdam sonucu elde edecekleri gelirden daha fazla gelir elde etmeleridir.

Görüldüğü gibi mevcut durumda ölüm aylığı alan kadınlar istihdamdan uzaklaşabilmekte ve kayıt dışı istihdama yönelebilmektedir. Bu durumun önlenmesi için ölüm aylığı alan kız çocuklarına, onları kayıtlı çalışmaya teşvik edici prim ve gelir destekleri verilmelidir. Kendi çalışmaları nedeniyle emekli olmaları durumunda daha yüksek yaşlılık aylığı alabilmeleri için yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca ölüm aylığı alan kız çocuklarının istihdam edilebilirlik düzeyleri artırılmalıdır. Onların iş hayatında nitelikli bireyler olabilmeleri için devlet tarafından burslar verilerek eğitim hayatlarına devam etmeleri sağlanmalıdır. Meslek edindirme kurslarıyla iş hayatına adaptasyonları sağlanmalıdır. Son olarak kayıt dışı istihdama yönelik tedbirler arttırılmalı, işveren iradesiyle yapılan kayıt dışı çalışmalara yönelik denetimler kadar çalışan iradesiyle yapılan kayıt dışı çalışmalar da sıkıca denetlenmeli bu durumun tespit edilmesi halinde hem işçiye hem de işverene müeyyideler uygulanmalıdır.

KAYNAKLAR

Arıcı, K. (2015) *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara,

Alper,Y. (2014) *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*,Dora, Bursa

Alper,Y., Özgökçeler, S., Sümer G.,(2015) '*Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücüne Katılımına ve İstihdamına Etkisi*' Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 16.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 335-350

Biçerli,M,K. (2014*) Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım Yayın, Eskişehir

Dedeoğlu, S.(2009) '*Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı'*, Çalışma ve Toplum

Elma, R. (2018) *Sosyal Sigortalar Hukuku*, Bursa,

Güzel,A., Okur,R., Caniklioğlu,N.(2010) *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul,

Kuruca, M. Özdamar, M. (2013) *Tüm Yönleriyle Emeklilik*, İstanbul,

James, E.(2009) *'Rethinking Survivor Benefits'* Sp Discussion Paper, No:0928

Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*, Ankara.

ISSA,*Social Security Programs Througtout the World*: Europe,2016

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013), *Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayın*ları No:12.

Yazgan, T.(2011) *İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları*, Türk Dünyası Araştırmaları

Vakfı, İstanbul

https://data.oecd.org/emp/employment-rate.Htm (Erişim Tarihi 02.06.2018)

http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/Sosyal-Guvenlik-Sistemi-ve-Kadnlar-KEG-Haziran-2015.pdf (Erişim Tarihi: 22.05.2018)

http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27688 (Erişim Tarihi: 05.06.2018)

www.sgk.gov.tr

Bölüm 6

EMEK YOĞUN ÖRGÜTLERDE YAŞANAN ÖRGÜTSEL VE YÖNETSEL PROBLEMLER VE PERSONEL ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

Işıl KIROĞLU ARSLAN[1]

1 Dr. Öğretim Üyesi; Ardahan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü. kiroglu.isil@gmail.com ORCID No: 0000-0002-1122-4582

GİRİŞ

Örgütler farklı özelliklere sahip bireylerin bir araya gelerek ve belirli teknikler kullanarak bir amacı gerçekleştirmek ve çevrelerine fayda sağlamak üzere kurulmuş yönetim fonksiyonlarını kullanan sosyal ve teknik yapılardır. Amaçlara ve yapılan işlere göre birçok örgüt türü bulunmasıyla beraber sağlık örgütleri diğerlerinden birçok noktada farklılaşmaktadır. Her şeyden önce sağlık sektörü büyük ölçüde insan emeğine dayanmaktadır (Oluwabunmi ve diğerleri, 2009). Sağlık örgütlerinde işlevsel bağımlılık çok yüksektir ve farklı meslek gruplarının faaliyetleri arasında yüksek düzeyde koordinasyon gerekmektedir (Kavuncubaşı ve Kısa, 2002). Dolayısıyla yönetimin tüm işlevleriyle birlikte takım çalışmasını sağlama, motive etme, iletişim sağlama, çatışmaları yönetme gibi birçok yönetsel zorluk beraberinde gelmektedir.

Yönetim süreçlerinin bu denli önemli olduğu sağlık örgütlerinde yaşanabilecek problemler, işlerin her zaman acil olduğu ve hataya yer vermeyen düzeni bozabilmektedir. Örgüt düzeninin bozulması ise işlerle birlikte çalışanları da etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada bir örnek olay çerçevesinde sağlık örgütlerinde ortaya çıkan örgütsel ve yönetsel problemler ve çalışanlar üzerindeki etkileri incelenmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt Yönetimi ve Sağlik Örgütleri

Bilgi toplumunda örgütler amaçların, misyonun, vizyonun, yönetim şeklinin ve müşterilerin beklentilerinin bütünleşmesiyle meydana getirilen esnek yapılar olarak tanımlanmaktadır (Vurgun, 2008). Koçel örgütü "bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler" temelinde ele almaktadır (Koçel, 2003:26). Bir amaca ulaşmak üzere bir araya gelmiş teknik ve sosyal yapılar olan örgütlerde, insanların bireysel amaçlarının önüne ortak amaçları koymaları ve bu ortak amaçlara ulaşma faaliyeti yardım sağlama veya başkalarına iş yaptırma ile mümkündür (Dalay, 2001:3). Bu doğrultuda yönetimi, "belirlenmiş ortak amaçlara ulaşmak üzere başta insan kaynağı olmak üzere parasal ve fiziksel kaynakları, hammaddeleri ve zamanı etkin, verimli ve birbiriyle uyumlu şekilde kullanmayı sağlayacak kararlar alma ve bu kararları uygulatma süreçlerinin toplamı" olarak tanımlamak mümkündür (Eren 1993:3). Bir diğer tanıma göre yönetim, örgütün amaçları doğrultusunda etkinliklerin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi, koordinasyonu ve denetlenmesi sürecidir (Aytar ve Alpay, 2019). Demir'e (2004) göre örgüt amacına ulaşmadaki anahtar rol örgüt yapısı, iş bölümü ve koordinasyon şekliyle birlikte planların yapılış ve uygulanış şeklinden geçmektedir.

Faaliyetleri ve çevre ile ilişkileri açısından farklı türdeki birçok örgüt içinden sağlık örgütlerinde hizmetler, profesyonellik düzeyi oldukça yüksek olan çalışanlar tarafından sunulmakta ve uzmanlaşma süreci maliyetli ve zaman alıcıdır. Oldukça karmaşık ve dinamik bir yapıya sahip olması itiba-

riyle diğer örgütlerden ayrılmaktadır (Orhan, 2017). Sağlık örgütlerinde yer alan cerrahi işlemler, hemşirelik hizmetleri, hasta bakım hizmetleri gibi sağlık hizmetlerinin üretimi ve sunumu büyük ölçüde bireysel işgücüne dayanmaktadır (Küçükmadan, 2015). Ancak sağlık sektörü, günümüz koşullarında strese dayalı hastalıklar yaşayan bireylere hizmet vermenin zorluğu ve sektör çalışanlarının günlük çalışma ortamlarında sıklıkla stresli durumlarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle diğer çalışma ortamlarından ayrılmaktadır (Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan, 2003).

Sağlık örgütleri içinde hastaneler Dünya Sağlık Örgütü tarafından müşahade, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinin sunulduğu yataklı tedavi kurumları olarak tanımlanmıştır (Kavuncubaşı ve Kısa, 2002). Aynı zamanda, bu kurumlar iyi yönetilmeye ihtiyacı olan birer örgüt olup standart hizmetlerin üretildiği yapıya sahiptirler (Küçükilhan ve Lamba, 2007; Seçim, 1991).

Örgütsel Problemler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Örgütler maddi ve manevi öğelerin anlamlı şekilde bir araya getirilerek yönetildiği yapılardır. Diğer ifade ile fiziksel kaynaklarının yanında örgüt kültürü, vizyonu, stratejik amaçları gibi düşünsel sisteme dayanarak oluşmuş değerlere sahiptirler. Bunların herhangi birinde oluşacak bir aksaklık örgütün performansına ve verimliliğine olumsuz etkide bulunur. Maddi unsurların ihmal edilmesiyle ürün veya hizmetlerde yetersizlikler olabileceği gibi, manevi unsurların ihmal edilmesi sonucunda insan kaynağının veriminin düşmesi gibi sorunlar yaşanabilir (Emecen ve Çiçek, 2016; Genç, 2007:51-52).

Örgütlerin başarılı bir şekilde işleyişi ise yönetim fonksiyonuyla mümkündür. Yönetim, örgütlerin önceden tayin edilmiş amaçlarına ulaşabilmek üzere en üstten alta kadar tüm çalışanların dâhil edildiği, iş birliği ve dayanışma içeren bilinçli ve düzenli faaliyetler şeklinde tanımlanmaktadır. Bu faaliyetler ise amaçlara ulaşmak üzere planlama yapılması, kaynakların organize edilmesi ve yöneltilmesi, bölümler ve kişiler arasında eşgüdüm sağlanması ve gerçekleşen işlerin kontrol edilmesi gibi işlevlerden oluşmaktadır (Efil, 2010;22; Emecen ve Çiçek, 2016).

Örgütün yönetilmesinde başrol yöneticilere aittir. Bilgi toplumunda faaliyet gösteren örgütlerin yöneticileri ise öncelikle örgütsel başarı sağlamaya eşlik edecek çalışanların işe alınması ve örgütsel bağlılıklarının arttırılması doğrultusunda önlemlerin alınmasıyla görevlidirler (Vurgun, 2008). Çünkü bilgi çağında ülkelerin kalkınmasında ve gelişmesinde stratejik bir unsur olarak görülen nitelikli insan faktörü, üretim faktörlerinin en değerlisi haline gelmiştir. Diğer kaynaklardan birçok noktada farklı olan insan kaynağı kontrol edilmesi oldukça güç olan bir faktördür. Çünkü insan düşünceleri ve hisleriyle hareket eden bir varlıktır. Yankelovich ve Immerwahr (1984) endüstri sonrası toplumlar için iş dünyasında insanı tanımlarken eğitim düzeyiyle birlikte niteliklerinin çeşitlenerek arttığını ve bunun motivasyon için ihtiyaç du-

yulan unsurları farklılaştırdığını belirtmişlerdir. Ayrıca onlara göre bireyler eskiye göre daha bilinçli hale gelmiş ve çalıştıkları işi, yaşamını sürdürmenin bir aracı olarak görmenin ötesine geçerek kendini gerçekleştirme aracı haline getirmişlerdir. Dolayısıyla örgüt ve yönetiminde en temel unsur olan insan kaynağının her durumdan etkilenmesi kaçınılmazdır.

Örgütsel ve yönetsel problemlerle ilgili literatüre bakıldığında birbirinden farklı çalışmalara rastlanmakla birlikte ele alınan problemlerin benzer olduğu görülmektedir. Vurgun (2008)'in çalışmasında örgütsel problemler örgüt içi ve dışı olarak ikiye ayrılmış, örgüt içi problemler "iletişim, yetersiz ve hatalı eğitim, yetkin olmayan yönetici ve çalışanlar, iş ile ilgili şikâyet ve tatminsizlikler, devamsızlık sorunu ve personel devri, iş ortamının fiziksel sorunları ve yenilik ve değişikliklere karşı direnç" başlıklarında ele alınmıştır. Kuzan Topan'ın (2015) çalışmasında yaptığı literatür araştırmasında sağlık örgütlerinde görülen yönetimsel zorlukları "takım çalışması ile ilgili, iletişim konusunda, hizmet içi eğitim ile ilgili, görev, yetki ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmemesinden kaynaklanan, zaman yönetimi, etik hususunda ve motivasyonun sağlanması ile ilgili" şeklinde gruplandırmıştır. Çetin (2015) ise hemşireler başta olmak üzere tüm sağlık mensuplarının iş verimini azaltan örgütsel ve yönetsel problemlerin içinde başta olumsuz ve sağlıksız çalışma ortamları olmak üzere yetersiz kazanç, personel yetersizliği, yetersiz eğitim ve zorlayıcı çalışma koşullarını saymaktadır.

Farklı bir çalışma ise Yıldız (2015) tarafından sağlık işletmelerinde çalışanların yaşadığı problemleri saptamak ve çözüm önerileri geliştirmek üzere yapılmıştır. Kamuya bağlı sağlık örgütlerinde görev yapan 122 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre fiziksel koşullar ve personel sayısı yetersiz, personel yetersizliği sebebiyle çalışma saatleri oldukça uzun ve çalışma hayatlarındaki olumsuzluk sosyal yaşamlarını da olumsuz etkilemektedir. Sağlık alanında yapılan reformların çalışanların memnuniyetini arttırdığı ve iş koşulları üzerinde olumlu etkiler yarattığı saptanmıştır. İstanbul'da bir hastanede gerçekleştirilen bir çalışmada ise yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bulgulara göre yöneticilerin liderlik davranışlarının artması çalışanların iş tatminini arttırmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların iş tatminini arttırmak üzere yöneticilerin liderlik davranışlarının geliştirilmesinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin doğru olacağı sonucuna varılmıştır (Soysal ve Sezgin, 2018).

ÖRGÜTLERDE YAŞANAN ÖRGÜTSEL VE YÖNETSEL PROBLEMLER VE PERSONEL ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ARAŞTIRMASI

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çeşitli tür ve özelliklere sahip örgütler arasından sağlık örgütlerini yapılan işler bakımından emek yoğunluklu olarak tanımlamak mümkündür. Sağlık örgütlerinde hizmet sunmak üzere çok farklı uzmanlık alanlarından

bireyler bulunmaktadır. Bu kadar farklı görevin ve uzmanlık dalının bir arada bulunması elbette ki çeşitli yönetim ve organizasyon zorluklarını beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın temel amacı sağlık örgütlerinde ortaya çıkan problemleri tanımlamak ve çalışanlar üzerindeki etkilerini tespit etmektir.

Örgütsel ve yönetsel problemlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini çalışanlardan sansürsüz olarak dinlemek, iş ortamında dile getiremedikleri düşüncelerinin bu çalışma yoluyla açığa çıkarılmasını sağlayacaktır. Bunu açığa çıkarmak ise özellikle yaşanılan olayların negatif etkilerini bertaraf ederek ve hatta gerçekleşmeden önlem alarak problemlerin çözümünü sağlamaya yönelik yöneticilere yol gösterme konusunda önem arz etmektedir. Sonuç olarak sağlık örgütleri gibi emek yoğun örgütlerde çalışan bireylerin iş memnuniyeti ve motivasyonu gibi hususlarda desteklenmesi, örgütün verimliliği ve başarısını yükseltecektir.

Araştırmanın Yöntemi ve Sınırlıkları

Çalışmanın önceki bölümlerinde örgütsel sorunlar ve çalışan üzerindeki etkileri teorik açıdan ele alınmıştır. Araştırmanın teorik bölümünde incelen örgütsel sorunlar olgusunun bir sağlık örgütünün personeli üzerindeki etkilerini karma araştırma yöntemi ile ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma bir kamu hastanesinde yapılmıştır. Hastanenin adı çalışmada (isteğin bu yönde olması üzerine) kullanılmayacak ve çalışmada A Hastanesi olarak bahsedilecektir.

Araştırma iki aşamada gerçekleşmiştir. Öncelikle hastane personeline bir anket uygulanmış, sonra da gönüllü bireyler ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk kısmı nicel olmakla birlikte ikinci kısmı ise nitel araştırma türünde olup ikisinin birlikte kullanılması karma araştırma özelliği oluşturmaktadır. Böylece nitel araştırmalara yöneltilen geçerlik ve güvenirlik eleştirileri bertaraf edilmeye çalışılmıştır. Karma araştırma deseni, nitel veya nicel yoğunluklu olabilmektedir. Karma araştırma kapsamındaki çalışmalar nicel veya nitel araştırma yaklaşımıyla birbirinden ayrı olarak yürütülüp tek bir çalışma olarak ortaya konulmaktadır (Tashakkori & Teddlie, 2010). Nicel araştırma, bireysel ya da toplumsal düzeydeki bir olguyu açıklayabilmek üzere geliştirilen çeşitli varsayımları sınamak için sayısal bir veri seti oluşturulması ve belirli hesaplama yöntemleri kullanarak sayısal veriden anlamsal genellemeler elde edilmesi gibi aşamaları kapsayan deneysel bir araştırma yöntemidir (Coyne, 1997). Nitel araştırma ise insanlar tarafından deneyimlenmiş birey veya toplum seviyesindeki olay ve olguların ana nitelikleriyle ilgili bilgiye ulaşmak için insanların doğal ortamlarında araştırmacı tarafından gözlenmesi veya oluşum süreçlerinin incelenmesi için yürütülen açımlayıcı ve yorumlayıcı bir araştırma sürecidir (Creswell, 2013). Bu çalışmada önce nicel sonra nitel araştırma yürütülmüştür.

Nicel Araştırma Yöntemi

Araştırma, yoğun emek kullanılan sağlık örgütlerinden hastanelerde ortaya çıkan örgütsel ve yönetsel problemler ve bu problemlerin personel üzerindeki etkilerinin tespit edilmesine yöneliktir. Bu tespiti sağlamak üzere nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli ve veri elde etmek üzere anket tekniği kullanılmıştır. Anket maddeleri katılımcıların algısal cevaplarıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada "*Emek yoğun örgütler olan hastanelerde çalışan bireylerin çalışma koşulları açısından örgütsel ve yönetsel problemler neler olabilir?" sorusuna* cevap aranmıştır.

Anket uygulamasını gerçekleştirmek üzere hastanenin bulunduğu ilin valiliğinin internet sitesinden hastane personel sayısının 280 olduğu elde edilmiştir. Basit tesadüfi yönteme dayalı olarak oluşturulan örneklem boyutunu belirlemek üzere Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından tavsiye edilen "α= 0.05 İçin Örneklem Büyüklükleri" tablosundan faydalanılmıştır. %5 örneklem hatasına uygun olarak örneklem grubuna 80 ila 217 katılımcının dahil edilmesi gerekli görülmüş ve 103 kişiye ulaşılabilmiştir.

Araştırmada birimleri temsil etmesi ve örgütteki çalışma koşullarına ilişkin problemleri ortaya çıkarmak amacıyla personele beş aralıklı Likert ölçümüne (1=tamamen katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum) dayanan ve örgütteki çalışma koşullarını bireylerin kendileri açısından değerlendirmeye yönelik ifadelerle genel bir veri toplanmıştır. Demografik bilgilerle birlikte 10 maddeden oluşan anketin ön sayfasına yerleştirilen bilgilendirme kısmıyla birlikte "Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve paylaştığım bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum" ifadesi ile katılımcıların onamları alınmıştır. Likert ölçümüne dayanan 10 ifade hemşirelik hizmetlerinde yönetsel ve örgütsel sorunlarla ilgili bir çalışma yürüten Çetin (2015) tarafından literatüre dayalı olarak oluşturulmuştur. Bu çalışmaya uygun olarak düzenlenen likert ölçekli maddeler ("çalıştığım kurumda kendi kararlarımı uygulama fırsatı tanınmaktadır", "görevimi icra ederken birden fazla yöneticiye karşı sorumluyumdur, "işlerin daha iyi yapılması durumunda yöneticiler tarafından takdir edilmekteyim" gibi) Cronbach testine tabi tutulmuş ve maddelerin birlikte %90 (0.9019) güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Anket maddelerinin yanıtları için 0.80 puan aralığında değerlendirme yapılmıştır. Beş aralıklı psikometrik ölçüm kullanılmış olmasına rağmen dört aralık (1-2, 2-3, 3-4, 4-5 şeklinde) mevcuttur. 0.80 puan aralığı ise aşağıdaki formüle dayanarak hesaplanmıştır:

(En Yüksek Değer – En Düşük Değer)/5 = (5 – 4)/5 = 4/5 = 0,80).

Sonuç olarak 5li Likert aralıkları (1.00-1.81, 1.81-2.60, 2.61-3.40, 3.41-4.20, 4.21-5.00) şeklinde kabul edilmiştir (Kaplanoğlu, 2014).

Nitel Araştırma Yöntemi

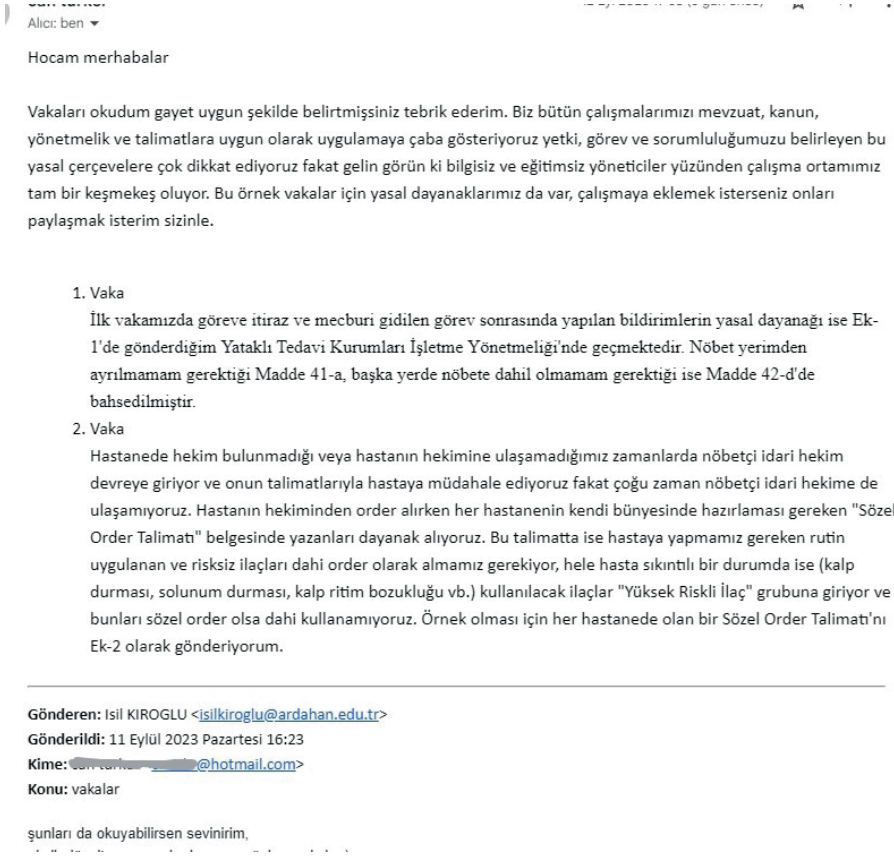
Çalışmanın ağırlığının örnek olay üzerine kurulması itibariyle nitel araştırmayı "görüşme, gözlem veya doküman analizi gibi nicel olmayan tekniklerle veri toplandığı, algıların ve olayların gerçek ve bütün haliyle doğal ortamda ele alınarak ortaya konmasına yönelik bir sürecin takip edildiği araştırma şekli" olarak tanımlamak mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 2008:39). Nitel araştırma yöntemlerinde çokça karşılaşılan sorunlardan biri örneklem hacminin belirlenmesidir. Nicel araştırmalarda örneklem hacmi belirlemek için belirli hesaplama araçları kullanılabilmekte ancak nitel araştırmalarda veri konusunda detayların artması ve analiz sürecinin karmaşıklaşması sebebiyle aynısı uygulanamamaktadır. Nitel araştırmalarda örneklemin niceliği değil niteliği önem arz ettiğinden (Baltacı, 2018) büyük gruplardan ziyade araştırmanın amaçlarına uyan ve ayrıntılı veri sunabilecek örneklem grubunun belirlenmesi gereklidir (Coyne, 1997). Olgubilimsel araştırmalarda bir kişilik örneklemle (Miles & Huberman, 1994) başlayıp 325 kişiye (Neuman, 2014) kadar örneklemin bulunduğu çalışmalar mevcuttur. Örneğin Rubin ve Babbie (2016) olgubilimsel araştırmada üç ila 10 kişinin örnekleme dahil edilmesini önermektedirler. Bu çalışmada Rubin ve Babbie'nin (2016) önerilerine uygun olarak hastane personeli içinde çeşitli problemlerin içinde yer almış ve bu problemlerin etkilerine maruz kalmış olan üç kişi ile derinlemesine görüşme yapılarak vakaları sunulmuştur. Olgubilimsel araştırmalarda örnekleme dahil edilecek katılımcıların üzerinde çalışılan olguyu deneyimlemiş olmaları gereklidir (Rolfe, 2006). Bu türde araştırma yapan araştırmacılar, belirli bir olguyu deneyimlemiş katılımcılara ihtiyaç duyacaklarından çoğunlukla amaca yönelik örnekleme yöntemini yeğlerler (Rubin ve Babbie, 2016). Amaca yönelik örnekleme yönteminde araştırmacı tarafından evrendeki çeşitlilik içinden araştırmanın amacına uygun bir varyasyon belirler (Marshall, 1996). Sonrasında ise bu çeşitliliği temsil yeteneği en güçlü olacağını düşündüğü bir örneklem seçer (Baltacı, 2018).

Nitel araştırmalar sübjektif değerlendirmenin fazla olmasından dolayı geçerlik ve güvenirliğin düşük kalacağı bakımından eleştirilmektedir. Pozitivizm açısından bir araştırmanın niteliği, kesinlik kriteri temelinde sağlanır (Arastaman, Fidan ve Fidan, 2018). Buna karşın nitel araştırmaların sosyal yorumsamacılık gibi felsefi düşünce sistemlerine dayalı esnek yaklaşımda pozitivist kesinlik kullanılamamaktadır (Creswell, 2013). Nicel araştırmalarda olduğu gibi toplanan veri ile araştırılan olguyu kesin olarak temsil etme iddiasında bulunulmamaktadır. Nitel araştırmalar doğadaki kesin gerçeklikten ziyade sosyal unsurlar olan bireylerin zihnindeki çoklu gerçekliğe ulaşmak esasına dayanmaktadır (Guba, 1981). Nitel araştırmalarda kullanılan desen, araştırılan olgunun zaman içinde daha iyi anlaşılmasıyla ve yeni keşif yollarının fark edilmesiyle beraber değişen sorgulama

şekillerinin izlenmesini gerektirmektedir (Patton, 2002). Bu yaklaşımı temel alan Guba ve Lincoln (1994) nitel araştırmalarda *güven duyulabilirlik* ölçütünü önermektedir. Bu ölçütü sağlamak içinse belirledikleri alt kriterler inandırıcılık, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik şeklinde tanımlanmıştır (Guba ve Lincoln, 1982). Buna göre araştırma sonunda bulguların ve araştırmanın niteliğinin değerlendirilmesi gerçekle uyumluluk düzeyini gösteren *inandırıcılık*, aynı bağlamda benzer katılımcılarla benzer bulgular elde edilmesini gösteren *güvenilebilirlik*, bulguların araştırmacıdan ziyade katılımcıların deneyimlerine ve düşüncelerine dayandığını ifade eden *onaylanabilirlik* ve bulguların benzer katılımcıların ve ortamların olduğu durumlara uyarlanabilme düzeyini ifade eden *aktarılabilirlik* kriterleri ile sağlanmaktadır (Arastaman vd., 2018; Guba ve Lincoln, 1982; Shenton, 2004).

Araştırmada *inandırıcılığın* sağlanabilmesi adına literatürde önerilen tekniklerden "katılımcıların rastgele örnekleme yoluyla seçilmesi" (Arastaman vd., 2018) tercih edilmiştir. Bu temelde, ilk araştırmada ankete katılmaya davet ederken katılımcılara ardından bir görüşme yapılacağı ve tüm katılımcılara açık olacağı bilgisi de verilmiştir. Diğer yandan bazı çalışmacılar nitel araştırmaya katılanlardan bazılarının diğer katılımcılara göre deneyimlerinin daha zengin olabileceği ve araştırmacıya daha detaylı veri ve geniş bir bakış açısı kazandırabileceği üzerinde ısrar etmektedir (Marshall, 1996). Bu öneriyi dikkate alarak görüşmeye katılmak üzere seçilen kişiler, farklı birimlerde görev alarak hastaneyi daha iyi tanıma şansına ve kendini ifade etmede daha istekli ve başarılı olmasına göre tayin edilmiştir. İnandırıcılığı artırmak üzere kullanılan diğer bir kriter "katılımcıların dürüstçe bilgi paylaşmasını destekleyici taktiklerin kullanılması"dır (Shenton, 2004). Görüşmelere başlamadan katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilmesinin yanında "sorulacak soruların bir doğru cevabının olmadığı ve cevapların kişilerin öznel deneyim ve fikirlerine dayalı olduğu" vurgulanmıştır. Bununla birlikte samimi bir sohbet ortamı oluşturulmaya çalışılmış, "araştırmacının araştırma yapılan kurumla bir bağlantısının olmadığı ve olguların sebepleri ve sonuçlarına dair veri elde etmekle ilgilendiği, bu nedenle katılımcılardan rahatça ve açıkça ifadede bulunmalarının rica edildiği" vurgulanmıştır. Ayrıca "istedikleri zaman araştırmadan çekilebilecekleri" hatırlatılmıştır. İnandırıcılığın sağlanması için son olarak "katılımcı kontrolü" yapılmasına gidilmiştir. Katılımcı kontrolü, verinin yorumlanmasına dair kontrolün, veriyi sağlayan kişi tarafından yapılmasına imkân verdiğinden inandırıcılık sağlamada en güçlü teknik olarak kabul edilmektedir (Arastaman vd., 2018; Guba, 1981). Bu tekniğin amacı katılımcının belirtmek istediğinin araştırmacı tarafından doğru anlaşılıp yorumlanabildiğini ölçmektir (Creswell ve Miller, 2000). Bu doğrultuda katılımcılara vaka metinlerinin son hali okutularak ekleme veya düzeltme yapılması gerekliliği sorulmuştur. Bu çalışmada Ekrem Bey ve Esra Hanım olarak isimlendirilen katılımcıların uzaktan düzeltmesi ile

ilgili yazışmanın ekran görüntüsü aşağıda kısmen paylaşılmıştır (Şekil 1). Bu yolla nitel araştırmaların güvenilebilirlik kriterinin gereklerinden biri olarak bulguların elde edilme sürecinin mümkün olduğunca açık tanımlanması sağlanmıştır (Guba, 1981; Arastaman vd., 2018).



Alıcı: ben

Hocam merhabalar

Vakaları okudum gayet uygun şekilde belirtmişsiniz tebrik ederim. Biz bütün çalışmalarımızı mevzuat, kanun, yönetmelik ve talimatlara uygun olarak uygulamaya çaba gösteriyoruz yetki, görev ve sorumluluğumuzu belirleyen bu yasal çerçevelere çok dikkat ediyoruz fakat gelin görün ki bilgisiz ve eğitimsiz yöneticiler yüzünden çalışma ortamımız tam bir keşmekeş oluyor. Bu örnek vakalar için yasal dayanaklarımız da var, çalışmaya eklemek isterseniz onları paylaşmak isterim sizinle.

1. Vaka
   İlk vakamızda göreve itiraz ve mecburi gidilen görev sonrasında yapılan bildirimlerin yasal dayanağı ise Ek-1'de gönderdiğim Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nde geçmektedir. Nöbet yerimden ayrılmamam gerektiği Madde 41-a, başka yerde nöbete dahil olmamam gerektiği ise Madde 42-d'de bahsedilmiştir.
2. Vaka
   Hastanede hekim bulunmadığı veya hastanın hekimine ulaşamadığımız zamanlarda nöbetçi idari hekim devreye giriyor ve onun talimatlarıyla hastaya müdahale ediyoruz fakat çoğu zaman nöbetçi idari hekime de ulaşamıyoruz. Hastanın hekiminden order alırken her hastanenin kendi bünyesinde hazırlaması gereken "Sözel Order Talimatı" belgesinde yazanları dayanak alıyoruz. Bu talimatta ise hastaya yapmamız gereken rutin uygulanan ve risksiz ilaçları dahi order olarak almamız gerekiyor, hele hasta sıkıntılı bir durumda ise (kalp durması, solunum durması, kalp ritim bozukluğu vb.) kullanılacak ilaçlar "Yüksek Riskli İlaç" grubuna giriyor ve bunları sözel order olsa dahi kullanamıyoruz. Örnek olması için her hastanede olan bir Sözel Order Talimatı'nı Ek-2 olarak gönderiyorum.

Gönderen: Isil KIROGLU <isilkiroglu@ardahan.edu.tr>
Gönderildi: 11 Eylül 2023 Pazartesi 16:23
Kime: [redacted]@hotmail.com>
Konu: vakalar

şunları da okuyabilirsen sevinirim,

Şekil 1. Katılımcı kontrolü yazışma görüntüsü

Güvenilirlik, nitel bir araştırmanın doğruluk değerini değerlendirmek için önerilen kriterdir (Guba ve Lincoln, 1981). Nicel araştırmalarda kullanılan güvenilirlik kriterinin yerine Guba (1981) tarafından nitel araştırmalar için güvenilebilirlik kriteri önerilmiştir. Güvenilebilirliği sağlamak üzere önerilen yöntemler "denetleme yolu, araştırma yöntemlerinin ayrıntılı tanıtımı, başka bir araştırmacının süreç ve sonuçları incelemesi ve üçgenleme"dir (Başkale, 2016). Bu yöntemlerden üçgenleme bir çalışmada iki veya daha fazla veri kaynağının, teorik yaklaşımın, araştırmacının veya metodolojik yaklaşımın bir arada kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır (Denzin ve Lincoln, 2005). Böylelikle yöntemlerde bulunan zayıf yanlar diğer yöntemin güçlü yanları ile telafi edilebilmektedir (Mays ve Pope, 2000). Bu araştırma için Denzin'in (1978) önerisine dayanarak metodolojik üçgenleme yapılmıştır. Metodolojik

üçgenleme, araştırma yapılan olgu için kullanılan yöntemin kendi içinde (örneğin bir anketin birden fazla varyasyonunun kullanılması) veya yöntemler arasında (örneğin bir anket ve görüşme yoluyla veri toplanması) farklılaştırma kullanılması olarak tanımlanmıştır. Denzin'in metodoloji ve yöntemler arasında bir ayrım yapmamış olmasıyla birlikte bu tür bir üçgenlemenin birden fazla metodolojiyi (nicel ve nitel metodolojiler gibi) veya birden fazla veri toplama yöntemini (görüşmeler, anketler, gözlemler, arşivleme, vb.) içerebileceği sonucu çıkarılmaktadır (Campbell et al, 2020). Bu çalışmadaki metodolojik üçgenleme nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılmasına dayanmaktadır.

Ayrıca aktarılabilirliği (dış geçerliliği) artırmak amacıyla bulguların raporlanmasında, literatürde önerilen yöntemlerden biri olan katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntı yapma yöntemi (Guba ve Lincoln, 1982) kullanılmıştır. Aktarılabilirlik, dış geçerliliği, yani bir çalışmanın sonuçlarını orijinal araştırma durumundan benzer durumlara aktarma ve genelleme becerisini ifade eder (Trochim ve Donnelly, 2001). Guba ve Lincoln'un (1982) araştırmada aktarılabilirliğin sağlanması için önerdiği kriterlerden biri kapsamlı açıklamadır (thick description). Buna göre ham verinin doğasına sadık kalmaya çalışarak yeniden düzenlenmesi ve yorum katmadan aktarılması yoluyla içerik hakkında okuyucuya yeterli bilgi sunulmalıdır. Böylece bir olguyu yeterince ayrıntılı bir şekilde tanımlayarak, çıkarılan sonuçların diğer zamanlara, ortamlara, durumlara ve insanlara ne ölçüde aktarılabileceği değerlendirilebilir. Bu amaç doğrultusunda katılımcıların ifadelerinden bazı kısımlar örnek olayın içerisinde olduğu gibi kullanılarak doğrudan alıntılar yapılmıştır.

Anket uygulamasından sonra personele konuyla ilgili bir görüşmeye katılmak üzere istekli olup olmadıkları sorulmuş ve derinlemesine görüşme ile ayrıntılı veri elde edilmiştir. İkinci aşamayı oluşturan bu görüşmede, Stake'in (1915: 15-27) olayın, kişinin ve ortamın tanımlanmasına yönelik önerilerine uygun olarak oluşturulan aşağıdaki açık uçlu sorular yöneltilmiştir:

- Bireysel tanımlayıcı sorular: İş pozisyonu, iş hayatındaki ve sektördeki toplam çalışma süresi, örgütteki çalışma süresi nedir?
- Kişisel özelliklerinizi objektif olarak (mesela iş arkadaşlarınızın gözünden) aktarabilir misiniz?
- Örgütün değerleri, misyonu, vizyonu, güçlü ve zayıf yanları, çevredeki fırsatlar ve tehditler nelerdir?
- Örgütteki iş sürecini ve sizin bu süreçteki rolünüzü aktarabilir misiniz?
- Süreç içerisinde ne gibi problemlerle karşılaşırsınız?

- Yatay ve dikey olarak birlikte çalıştığınız en yakın pozisyonlar hangileridir?
- Bizzat yaşadığınız önemli bir olayı (süreç, aktörler ve sonuç) aktarır mısınız?

Araştırmada elde edilen veri, söz konusu hastanenin sağlık hizmeti sunumunda aktif rol oynayan temel düzey personelinden, özellikle araştırmanın ilk aşamasında düşük ölçüm elde edilmiş personel arasından seçilerek yüz yüze görüşülmüş ve yarı yapılandırılmış soru formuyla toplanmıştır.

Araştırmanın evren ve örneklemi zaman ve maliyet kısıtları gibi nedenlerden dolayı tek bir hastanede ve birimleri temsil edecek kadar sayıda personelle gerçekleştirilmiştir. Örnek olay çalışması için bu hastanenin seçilmesinde Doğu Anadolu gibi taşra kesimi tabir edilen bölgede bulunması ve taşrada merkeze uzak olmanın verdiği bazı yetersizliklerin örgütsel problemleri arttırması gibi faktörler etkili olmuştur.

BULGULAR

Nicel Araştırmanın Bulguları

Bulgulara göre araştırmaya katılan 103 kişinin yaklaşık %79'u kadın ve %51.5'i lisans mezunudur. Katılımcıların görev yaptığı bölüme bakıldığında "poliklinikler" (%34) grubunun en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Örneklemin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Özellikler	f	%
Cinsiyet	Kadın	81	78.7
	Erkek	22	21.3
Eğitim düzeyi	Lise	5	5
	Ön lisans	26	25
	Lisans	53	51.5
	Yüksek lisans	16	15.5
	Doktora	3	3
Görev yaptığınız bölüm/birim	Acil servis	18	17.5
	Ameliyathane	9	8.5
	Poliklinikler	35	34
	Sağlık hizmetleri	3	3
	Radyoloji	2	2
	Yataklı tedavi servisi	30	29
	Yoğun bakım	6	6
Yaş ortalaması		34	
Çalışma yılı ortalaması		11	

Çalışanların örgütle ilgili değerlendirmeleri içinde *4- aldığım eğitim kapsamında görevlendirilir ve sorumlu tutulurum* ve *6- görevimi icra ederken*

birden fazla yöneticiye karşı sorumluyum maddelerinin "katılıyorum" ifadesiyle değerlendirildiği görülmektedir. Bunlardan *6- görevimi icra ederken birden fazla yöneticiye karşı sorumluyum* maddesi anlamsal olarak olumsuz bir ifade içermektedir ve ters kodlanması gereklidir. Dolayısıyla çalışanların buna "katılıyorum" demesi olumsuz bir değerlendirmedir.

Bunun dışında çalışanların *1- çalıştığım kurumda kendi kararlarımı uygulama fırsatı tanınmaktadır, 2- çalıştığım kurumda duygu ve düşüncelerimi rahatça ifade edebiliyorum, 3- sadece çalıştığım görev dâhilindeki işlerden sorumlu tutulurum, 5- bireysel yeteneklerime uygun işlerde görevlendirilir ve sorumlu tutulurum, 7- işlerin daha iyi yapılması durumunda yöneticiler tarafından takdir edilmekteyim, 8- yöneticiler alanımla ilgili konularda fikirlerime önem verirler, 9- kurum iş ve işleyişiyle ilgili yeterli oryantasyon (uyum) eğitimi aldım* ve *10- kurumumdan ve yaptığım işten memnunum* ifadelerini "ne katılıyorum ne de katılmıyorum" şeklinde değerlendirdiği ve bu konularda tam olarak olumlu veya olumsuz düşünmedikleri görünmektedir.

Tablo 2: *Çalışanların örgütü değerlendirmeleri*

No	Değişken	Ort.	Ss	Değerlendirme
1	Çalıştığım kurumda kendi kararlarımı uygulama fırsatı tanınmaktadır.	2.86	1.39	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
2	Çalıştığım kurumda duygu ve düşüncelerimi rahatça ifade edebiliyorum.	3.14	1.24	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
3	Sadece çalıştığım görev dâhilindeki işlerden sorumlu tutulurum.	3.38	1.42	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
4	Aldığım eğitim kapsamında görevlendirilir ve sorumlu tutulurum.	3.43	1.36	Katılıyorum
5	Bireysel yeteneklerime uygun işlerde görevlendirilir ve sorumlu tutulurum.	3.38	1.43	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
6	Görevimi icra ederken birden fazla yöneticiye karşı sorumluyumdur.	-3.87	1.24	Katılıyorum
7	İşlerin daha iyi yapılması durumunda yöneticiler tarafından takdir edilmekteyim.	2.79	1.39	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
8	Yöneticiler alanımla ilgili konularda fikirlerime önem verirler.	3.07	1.47	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
9	Kurum iş ve işleyişiyle ilgili yeterli oryantasyon (uyum) eğitimi aldım.	3.19	1.30	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum
10	Kurumumdan ve yaptığım işten memnunum.	3.38	1.31	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

Nitel Araştırmanın Değerlendirmeleri – Örnek Olay

Doğu Anadolu bölgesindeki illerden birinde yer alan A Hastanesi, bulunduğu çevrede alternatifi olmayan bir kamu kurumudur. Başvuran her bireye katılımcı personeliyle birlikte güler yüzlü ve insan haklarına saygılı hizmet sunma, hizmeti alan ve sunanların memnuniyetini sağlama, yeniliklere açık, etik ilkelerden ödün vermeden bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda çalışma, güvenilir ve kaliteli bir sağlık hizmeti sunmaya devam etme misyonuyla yola çıkan hastane küçük bir kapasiteyle

kurulmuş ve ihtiyaçlar doğrultusunda kapsam ve fiziksel koşullar açısından giderek büyümüştür. Yaklaşık on yıllık bir geçmişe sahip olan hastane, geliştirme ve ilerlemeye açık olması ve yeni sayılan bir örgüt olmasıyla güçlü bir örgüt kültürü oluşturma fırsatına sahiptir.

Saygınlığı ve güvenirliği ile ön plana çıkan, hastalar ve sağlık çalışanları tarafından öncelikli tercih edilen, ülkesinde ve uluslararası alanda örnek alınan lider sağlık kurumu olma vizyonunu taşıyan hastanede ekipman ve (personel ve yönetici kadrolarında) kalifiye çalışan konusunda yetersizlikler mevcuttur. Ayrıca bulunduğu ilde yaşanan nüfus kaybı, merkez teşkilatın gözünde bu taşra hastanesinin önemini yitirmesi ve yeni yatırımlara kapatılması riskini oluşturmaktadır.

Diğer sağlık örgütlerinde olduğu gibi burada da iş süreci hastaların başvurusuyla birlikte başlar; fiziksel ve zihinsel anlamda tam olarak sağlığını kazanmış bir şekilde örgütten ayrılmasına kadar devam eder.

Vaka 1

Hastanedeki ameliyathane çalışanlarından bir anestezi teknikeri olan Ekrem Bey, iş süreci içerisinde kendi görevini *tedavi başvurusunda bulunan hastaların ihtiyaç duyduğu cerrahi operasyon sırasında, operasyonun hasta tarafından ağrısız ve hissiz bir şekilde ilerlemesini sağlamak* şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca Ekrem Bey işinde dikkatli olmak için çaba gösterdiğini, kendisiyle ilgili yöneticilerinin ve çalışma arkadaşlarının çalışkan ve meslek etiğine uygun davranmak için elinden geleni yapan biri olarak yorumda bulunduklarını belirtmektedir. Anestezi birimi sorumlusuna bağlı olarak çalışan Ekrem Bey, örgüt içerisinde planlama ve organizasyonda çok fazla problemler yaşandığını ve tüm personelin bundan direkt veya dolaylı olarak etkilendiğini dile getirmektedir. Süreç içerisinde yaşanan problemlerden en fazla "üst yönetim çalışanlarına ulaşım ve iletişim"le ilgili olanların süreci tıkadığını belirtmesi dikkat çekmektedir.

Yönetsel ve örgütsel süreçlerde yaşanan birçok problemden biri katılımcının kendi ifadeleri ile aktarılmıştır. "Yaşadığınız önemli problemlerden birini ve sizdeki etkilerini anlatır mısınız?" sorusuna cevaben Ekrem Bey'in ifadeleri şöyledir:

"Ben sağlık memuru kadrosunda atandım. Çalıştığım meslek grubunun mesleki tanımı net sınırlarla belirtilmediği ve esneklik olduğu için görevim olmayan bazı işleri yapmak durumunda bırakılıyorum. Örneğin meslek tanımıma ve eğitimime uymadığı halde ambulansta hasta transferine görevlendirildim. Aynı gün nöbetteydim ve İstanbul'a hasta sevki olduğu söylendi. Hastanın sevk olacağı kurum çalıştığım kuruma oldukça uzak mesafedeydi. Görevim veya herhangi bir görevlendirme yazım olmamasına rağmen üst yöneticilerin ve birim sorumlumun baskıları ile sevke çıkmak

zorunda kaldım. Yola acil çıkmam gerektiği için üzerimde gerekli ekipmanlar ve kıyafet bulunmamaktaydı. Ayrıca hali hazırda 14 saattir çalışıyordum. Sevki gerçekleştirdik ve yaklaşık olarak 15 saat sonra İstanbul'a vardık. Hastamızı teslim ettik ve hiç beklemeden çalıştığımız birime doğru yola çıktık. Şoförümüz tek olduğu için yoruldu ve dinlenme ihtiyacı hissetti. Aracın yan koltuğuna uyumaya geçti ve şoför uyanana kadar da çok uzun bir süre geçti. Sonuç olarak meslek tanımımın dışında bir iş yapmaya zorlandım ve tam olarak 48 saat sonra evime gidip dinlenmeye fırsat buldum. Gerçekten çok yorucu ve yıpratıcı bir çalışma günüydü. Maalesef ki bunun gibi birçok olay yaşadık ve yaşamaya devam ediyoruz. Tabi böyle şeyler insanın şevkini kırıyor, motivasyonunu düşürüyor. Anestezide görevliyim, o gün ambulans sevkindeydim. Acaba sıradaki ne olacak diye endişe yaratabiliyor. Tüm bunlar stres seviyemi arttırmakta ve işime olumsuz yansımaktadır."

Kendisinden durumu, aktörleri ile birlikte değerlendirmesi istenmiştir. Buna göre olayın sürecinde önce sağlık bakım hizmetleri müdürü, başhekimin de onayını alarak birim sorumlusuna durumu aktarmıştır. Birim sorumlusu personele "buna karşı çıkma yetkim yok" diyerek personeli görevlendirmiştir. Ekrem Bey, acil servis nöbetçi hekimi ve ambulans çalışanları ile birlikte görevi gerçekleştirmiştir. Halbuki Ekrem Bey itirazını yasal olarak Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin 41. maddesi a bendine göre nöbet yerinden ayrılmaması ve 42. Maddesi d bendine göre başka yerde nöbete dahil olmaması gerektiğine dayandırmaktadır.

Aktörlerden yöneticiler, genel olarak ortalama yaşlarda ve 10-15 yıl arası mesleki tecrübeye sahip kişilerdir. Bulundukları görev itibariyle eğitimlerinin ve mesleki yeterliliklerinin uygun olduğu düşünülerek o konuma getirilmiş oldukları ama Ekrem Bey'in görüşüyle bu konumlarda olmak için niteliklerinin yetersiz kaldığı belirtilmiştir. Planlama, organizasyon gibi yönetimin fonksiyonlarını başarılı bir şekilde gerçekleştiremedikleri ve bundan dolayı kaosa varacak kadar birçok problemin yaşandığını, *günü kurtarma endişesiyle* hareket edildiğinden işlerin aksayabildiğini aktaran Ekrem Bey'in kendisi gibi çalışma arkadaşlarının da benzer beklentiler ve memnuniyetsizlikle stres altında çalıştığını aktarması dikkat çekmektedir. Olayın kahramanı çalıştığı meslekle birlikte diğer tüm görevlerin tanımının tam olarak yapılmasını arzu etmekte ve çalışanlara mesleki eğitim ve sorumlulukların dışında iş yüklenmemesi gerektiğini düşünmektedir.

Vaka 2

Hastanenin yataklı tedavi servisinde hemşire olarak görev yapan Esra Hanım örgütün iş süreci dahilinde yaptığı görevi *sorumlu hemşireye bağlı olarak yatan hastaların bakımları ve tedavilerinin gerekli şekilde gerçekleştirilmesi için hastayı kliniğe kabul etme, nabız, ateş, solunum gibi bulgularını alma, hekimin verdiği order doğrultusunda hastaların tedavisini uygulama, hasta için gerekli olan tahlil ve tetkikler için hastayı ilgili birimlere*

yönlendirmek gibi gerekli organizasyonu yapmak şeklinde aktarmaktadır. Esra Hanım'ın bu mesleği seçmesindeki temel etken insanlara yardımcı olmayı sevmesidir. İş çevresi tarafından işinde titiz ve çalışkan, hastalar ve çalışma arkadaşlarıyla iyi iletişime sağlayabilen, acil ve stresli durumlarda sakin kalabilen, verilen işi layıkıyla yerine getirmeye gayret gösteren, güvenilir bir çalışan olarak tanımlanmaktadır.

Servis sorumlu hemşiresine bağlı olarak görev yapan Esra Hanım, örgütsel ve yönetsel süreçlerde meydana gelen en önemli problemi "üst düzey yöneticilerin birimlerde yaşanan problemleri görmezden gelmesi ve çatışmaları yönetmekten kaçınması" şeklinde açıklamaktadır. Buna istinaden kendisine yöneltilen "birimde yaşadığınız önemli problemlerden birini ve sizi nasıl etkilediğini anlatır mısınız" sorusu üzerine Esra Hanım'ın kendi sözleriyle cevabı aşağıdaki gibidir:

"Ben insanlara yardımcı olmayı seviyorum, acılarını her zaman dindiremesem de azaltmayı… Ancak sağlık kurumlarında işler birlikte yapılır, yani takım olarak çalışmak zorundayız. Herkesin işi birbirini etkiler. Örneğin bizim işimiz hekimlerle birlikte yürüyor. Hastalara uygulanacak tedaviye onlar karar veriyor, bize bilgi veriyorlar biz de uyguluyoruz. Hekimlerin order yazması bizim tedavi uygulamasına başlamamızı sağlıyor. Sıkça order yazmayı unutmaları ve bizden order olmadan tedavinin uygulamasını yapmamızı beklemeleri ciddi problemlere sebep oluyor. İş akışında order yazılmasıyla başlayan iş, zaman içinde order olmadan da yapılması gereken bir duruma dönüştü. Görev tanımımızın dışına çıkmamız bekleniyor. Daha da önemlisi herhangi bir yanlış ya da eksik tedavi uygulamasında sorumlu ben olmuş olacağım, çünkü kayıtlı bir tedavi emri yok ortada. Buna birkaç kez karşı çıktım ve sorumlu hemşirenin haberi vardı. Üst yöneticilere de aktarıldı. Çözümü görev yerimi değiştirmekte buldular. Ama aynı sorun o birimde devam etti. Diğer çalışanlar da bu şekilde çalışmak için mecbur edildi. Maalesef ki bu durum diğer birimlerdeki arkadaşlarımın başına da geliyor. Böylece ekip çalışması bir üyenin işini doğru yapmaması sebebiyle zarar görüyor. Çok rahatsız edici bir muamele. Kendimi işini düzgün yapmıyor gibi hissettim, çevreden de öyle algılandı. Hastaneye gitmek istemedim. İnsanı işinden soğutuyorlar. Ne istek ne motivasyon kalıyor. Oysaki bizim işimizde istek ve gönüllülük en önemli şey."

"Peki, bunu konunun içinde yer alan tüm aktörlerle birlikte değerlendirebilir misiniz?" "Söylediğim gibi başhekim ve yardımcılarının haberi vardı. Önce birim sorumluma aktardım. O da bir hemşire ve durumdan rahatsızdı. O da üst yöneticilere aktardı. Hekimleri uyardılar ancak zaman içinde işlerin acil ve yoğun olmasına bağlı olarak hekimlerin bunu atlamalarını normal bulmaya başladılar. Bir şekilde işin yükü, hemşirelere kalmış oldu. Rutin uygulamada hastanede hekim bulunmadığı veya hastanın doktoruna ulaşamadığımız zamanlarda nöbetçi idari hekim devreye giriyor ve onun talimat-

larıyla hastaya müdahale ediyoruz. Ancak birçok defa nöbetçi idari hekime de ulaşamıyoruz. Hastanın hekiminden order alırken her hastanenn kendi bünesinde hazırlaması gereken "Sözel Order Talimatı" belgesinde yazanları dayanak alıyoruz. Bu talimatta ise hastaya rutin olarak uygulanan ve risk unsuru taşımayan ilaçları dahi order alarak uygulamamız gerektiği belirtiliyor. Hele ki hastanın durumu ciddi (kalp durması, solunum durması, kalp ritim bozukluğu vb.) ise bu durumda kullanılacak yüksek riskli ilaç grubunda yer alan ilaçlar ve kemoterapi ilaçlarını sözel order ile uygulamak mümkün olmuyor. Konuya geri dönecek olursak olayınen içinde başhekim ve yardımcıları, başhemşire, servis sorumlu hemşiresi, ben ve diğer hemşire arkadaşlarım bulunmaktaydı. Başhekim genç ve çok tecrübeye sahip değil. Başhemşiremiz daha tecrübeli, görevde 18. yılı. Başhekimin genç ve tecrübesiz oluşundan yönetim becerilerini çok uygulayamadığını ve hekimler tarafından da gerekli ölçüde dikkate alınmadığını söylemek doğru olacak sanırım."

Esra hemşire ordersız tedavi uygulamasını yaparken stres altında iş yaptığını, bunun işini rahat yapamadığından daha çok hataya açık hale getirdiğini ve giderek günü olaysız şekilde bitirme odaklı çalıştığını, eski heyecanını yitirdiğini belirtmiştir. Olayın kahramanı iş akışlarının doğru uygulanıp uygulanmadığını üst yöneticilerin sıkı bir şekilde takip etmesi, çalışanların iş memnuniyetini gözlemlemesi ve çalışanlar arası anlaşmazlıkların sorunun köküne inerek çözülmesi gerektiğini ifade etmiştir. Çözülmediği taktirde sorunların büyüyüp karmaşık hale geleceğini ve (hastaların zarar göremesi gibi) daha ciddi problemlerin oluşabileceğini de eklemiştir.

Vaka 3

Hastanedeki Anestezi ve Reanimasyon bölümünde birim sorumlusu olan Erdem Bey hastanedeki görevini *temel olarak narkoz işlemi ve ameliyat sonrası bakım birimlerindeki personelin çalışmalarını kontrol etme ve hizmet içi eğitimlerini sağlama; ameliyat olacak hastaların işleme uygun olup olmadığı, uygulanacak anestezi tekniği kararını verme ve ameliyat süresince hastanın durumunu kontrol etme* olarak ifade etmektedir. Biyoloji öğretmenliği öğrenimi gördükten sonra anestezi uygulayıcı eğitimi alarak 14 yıllık tecrübe sonunda birim sorumluluğuna yükselen Erdem Bey kişisel özellikleri arasında azim, sebat ve çalışkanlık olduğunu, üstlerinin ve ekip arkadaşlarının onun işine bağlılığını takdir ettiğini belirtmiştir.

Başhekime bağlı olarak çalışan Erdem Bey, örgüt içerisinde çalışanların görevlerini gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmemesi ve yöneticilerin bunlara göz yumması sebebiyle sağlıklı bir takım çalışması gerçekleşmediğinin ve iş süreçlerinde aksaklıklar ve hatalar oluştuğunun altını çizmektedir. Yönetsel ve örgütsel süreçlerde ortaya çıkan birçok problemden biri ve kendisinde yarattığı etkiler katılımcının kendi sözleri ile aktarılmıştır:

"Birim sorumlusu olmam sebebiyle akşamları supervizor nöbetleri tutarım. Bir gece bu nöbetlerden birisinde, hastası fenalaşan bir hekime telefon aramalarıyla ulaşılamayınca nöbetçi idari hekimi aradım. İdari hekim de aramış ancak hastanın doktoruna ulaşamamış. Hastanın hekiminde haber alamamamız sebebiyle idari hekime hastaya onun müdahale edip etmeyeceğini (çünkü gereken buydu) sordum. İdari hekim ise hastanın hekimiyle daha önceden problemli olduğunu ve hastaya bakmayacağını söyledi. Hasta zor durumda olduğu için nöbetçi ekip arkadaşlarım ve ben, inisiyatif alarak hastaya kendimiz müdahale ettik ve durumu düzelttik. Hastanın hekimine ancak sabah olduğunda ulaşabildik. Kendisi serviste yatan hastası olduğunu bilmediğini o yüzden telefonunu kapatıp uyuduğunu söyledi. Tabi artık iş işten geçmişti. Bütün iş bize kalmıştı ve biz görevimiz olmamasına rağmen büyük bir risk alarak hastaya müdahale etmiştik. Başhekim ve gerekli yerlere şikayetler yaptım. Ancak herhangi bir çözüm önerisi veya geri dönüş alamadım. Bana idare ve başkaları tarafından *olanın olduğu, bunu kendi aramızda halletmemiz gerektiği ve en azından kimseye bir zarar gelmediği* şeklinde sözler söylendi. Kısacası gerçek bir sonuç elde edemedim. Aynı hastanede yani aynı takımdaki iki çalışma arkadaşımın görev ihmali ve sorumsuzlukları sebebiyle görevim olmayan bir riski üstlenmiş oldum. Hastaya müdahale kararı almadan önce onlara çok kızdım, ancak durumun vehametinin üst yöneticiler tarafından anlaşılmaması ve dikkate alınmaması çok daha can sıkıcıydı. Ortamda sorumluluk sahibi işi yapacak biri varsa sorumsuzlar hemen ortaya çıkıyor maalesef. Yazık ki sonradan sizin kıymetiniz de bilinmiyor yönetim tarafından. Tüm bunlar insanın azmini ve çalışma arzusunu düşürüyor, o kurumdan soğutuyor. Muhtaç durumda olan hastalar için bir şey yapıyor olmak tatmin ediyor beni sadece."

Kendisinden olayı aktörleri ile birlikte değerlendirmesi istenmiştir. Buna göre genel cerrah, idari nöbetçi hekim, başhekim, nöbetçi diğer sağlık çalışanları olaya dahil olmuştur. Hastası kötüleşen hekime ulaşılamaması ile başlayan ve nöbetçi idari hekimin hastaya bakmak istememesiyle devam eden sürecin başhekimin hekimlere soruştrma açmasıyla sonuçlanması beklenirken durum böyle sonuçlanmamıştır.

Erdem Bey, nöbetçi diğer sağlık çalışanlarıyla birlikte hastanın durumunu olumlu hale getirerek görevi gerçekleştirmiştir. Aktörler gerekli eğitimi alarak göreve getirilmiş ve işini bilinçle yapması beklenen personellerdir. Ancak Erdem Bey, bulundukları kıymetli görevlere uygun olmadıklarını ve bu konumları hak etmediklerini düşünmektedir. Yaşanan olay sırasında nöbetçi olan diğer nöbetçi personelin de bu sorumluluğu almaktan dolayı gerildiğini belirten Erdem Bey "Eğer böyle olaylar yaşanmaya devam ederse ve önlem alınmazsa hastanede kaotik bir ortam oluşur. Geri dönülmesi zor hatalar ortaya çıkması kaçınılmaz olur. İnsan sağlığı hataya ve egoya yer bırakmaz. Sağlık sektöründe yapılan hatayı toprak örter. Herkesin işini düzgün ve etiğe

uygun yapması, bu tür durumlarla karşılaşmamak için ceza ve yaptırımların daha ağır olması, bizim gibi yardımcı sağlık personelinin sesinin kesilmemesi ve bizim de arkamıza yasal güç ve desteği alarak bu gibi olaylarda daha rahat konuşabilme ve şikâyet edebilme özgürlüğümüzün olması gerektiğini düşünüyorum." sözleriyle olayın önemini vurgulamıştır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Örgütler farklı özelliklerdeki bireylerin ortak bir amaç etrafında toplanması ve amaçlara ulaşmak üzere çeşitli tekniklerin kullanılmasıyla işleyen sistemlerdir. Bu sistemin içindeki en önemli fonksiyon ise yönetimdir ve çabaları ortak hale getirerek amaçlara ulaşmayı sağlar. Sağlık örgütleri ise diğer örgüt türlerinden belirgin bir şekilde farklılaşan, işlerin her zaman acil ve ertelenemez olduğu hizmet sunan yapılardır. Çalışanlar ve hizmetten yararlananlar ile sosyal kurumlardan oluşan sağlık sektöründe, heterojen yapısı itibariyle iletişimsizlik, motivasyon eksikliği, memnuniyetsizlik ve beraberinde birçok örgütsel ve yönetsel problemle sıkça karşılaşılmaktadır. Çeşitli eğitim düzeyi ve uzmanlık alanlarına sahip olan personelin takım halinde iş birliğine yöneltilmesi kolay olmamaktadır. Bunun yanı sıra, yöneticilerin farklı özelliklere ve yönetim anlayışına sahip olmaları ve görevlerine liyakat esasına uygun olmayan şekillerde gelmiş olmaları, çalışanlar açısından birden fazla yöneticiden emir alınması gibi durumlar sağlık sektörlerinde sıklıkla karşılaşılan sorunlardır.

Bu çalışmada örgütsel ve yönetsel sorunlar ile bunların çalışanlar üzerindeki etkileri teorik olarak ele alınmış, işlerin çoğunlukla insan emeğine dayandığı sağlık örgütlerinden hastane çalışanlarından elde edilen anket sonuçları ve yapılan derinlemesine görüşmeler ile teori bölümünde anlatılanların uygulamadaki durumu saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma iki aşamada gerçekleşmiş, ilk aşamada çalışanlar açısından örgütteki koşulları bireylerin kendileri açısından değerlendirmeye yönelik 10 maddelik anket ile 103 katılımcıdan veri toplanmıştır. Anket maddelerinin değerlendirilmesi "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" aralığındaki beşli derecelendirme ölçümü ile gerçekleşmiştir.

Hastane çalışanlarının anket maddelerinden olumlu olarak değerlendirdiği tek konu *eğitimleri kapsamında görevlendirildikleri* olmuştur. Sağlık personelinden hemşirelerle bir çalışma yürüten Çetin (2015) "hemşirelik hizmetlerinde bulunan personelin çalışma alanlarına, pozisyonlarına ve eğitim durumlarına göre görev, yetki ve sorumlulukları Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir" diye belirterek kamuya bağlı sağlık kurumlarında temel kadroların görev tanımlarının standartlara bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bulgulara dayalı olarak bu maddenin değerlendirilmesinde "tamamen katılıyorum" ifadesinin yer almamasıyla, bu durumun tüm kadrolar için geçerli olmadığı yorumunu yapmak mümkündür.

Anketin *kendi kararlarını uygulama, duygu ve düşüncelerini rahatça ifade etme, sadece görevi dâhilindeki işlerden sorumlu tutulma, bireysel yeteneklerine uygun işlerde görevlendirilme ve sorumlu tutulma, yöneticiler tarafından takdir edilme, alanıyla ilgili konularda yöneticilerin çalışanın fikirlerine önem vermesi, kurum işleyişiyle ilgili yeterli oryantasyon eğitimi alma ve kurumdan memnun olma* maddelerinde ne olumlu ne olumsuz bir değerlendirmeye ulaşılmamıştır. Bu hususlarda "katılıyorum" veya "kesinlikle katılıyorum" şeklinde olumlu değerlendirme gerçekleştirmemeleri, hastanede bu koşulların yeterli olmadığı yorumunu doğurabilmektedir. Katılımcıların olumlu ya da olumsuz yönde net bir görüş bildirmemiş olmaları dikkat çekicidir. Bu durum, Türk toplumunun kültürel yapısı dahilinde başkalarını kötülemekten çekinme temelinde yorumlanabilir. Bir diğer olasılık ise yöneticilerin katılımcıların anket sonuçlarını görecekleri ve çalışma koşullarının daha da kötüleşeceği (katı muameleden işten çıkarılmaya kadar) endişesidir. Bu endişe katılımcıları gerçekçi ve net olmaktan uzaklaştırabilmektedir. Elde edilen bulgular konuyla ilgili literatürde farklı araştırmalarla örtüşmektedir. Birinci maddeye göre çalışanlar kendi kararlarını uygulamak istemekte ancak tam olarak bunu yapabildiklerini ifade edememektedirler. Küçükilhan ve Lamba'nın (2007) araştırmasının bulgularına göre örgütsel problemler arasında ikinci sırada yer alan iletişim eksikliğiyle ortaya çıkan kurum amaçlarının çalışanlar tarafından anlaşılmaması ve kurum amaçları doğrultusunda hareket etmemeleri örgüt içinde çalışanların kendi kararları üzerinde kendilerinin söz sahibi olmaları sağlanarak aşılabilecektir. Sadece çalıştığı görev dahilindeki işlerden sorumlu tutulma konusunda katılımcıların puan ortalamaları dikkate alındığında bu ifadeye tam olarak katılmadıkları görülmüştür. Vurgun'un (2008) yaptığı çalışmada önerdiği üzere karışıklıkların ve tıkanıklıkların çözülmesi için görev tanımları yapılmalıdır. Çetin'in (2015) hemşirelerle yaptığı çalışmada ise bireysel yeteneklere göre görevlendirilme konusuna benzer bir bulgu elde edildiği görülmüş ve hemşirelerin çalıştıkları kurumda terfilerin iyi çalışmaya ve yetenekli olmaya bağlı olarak yapılmadığını ve terfi imkânlarında adaletsizlik olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Ayrıca referans çalışmada (Çetin, 2015) ortaya konan sonuçlardan bazıları çalışanların başarılarının takdir edilmesinin ve başarısızlıkları durumunda da kendilerini düzeltme konusunda destek olunmasının, bununla birlikte çalışanlara mesleki bilgilerini kullanma şansı verilmesinin çalışanların kendilerini geliştirmelerini desteklemenin önemli bir yolu olduğu şeklindedir. Bu sonuçlarla bu çalışmadaki *yöneticiler tarafından takdir edilme* ve *alanıyla ilgili konularda yöneticilerin çalışanın fikirlerine önem vermesi* ifadelerinin yer aldığı maddelerin bulgusu desteklenmiş olmaktadır.

Anketin altıncı maddesinde yer alan *görevini icra ederken birden fazla yöneticiyle çalışma* konusuna "katılıyorum" değerlendirmesi yapmış olmaları, birden fazla yöneticiyle çalışmanın zorluklarını ifade etmektedir. Bu bulgu

önceki çalışmaları destekler niteliktedir. Vurgun'un (2008) yükseköğretim kurumlarında yaptığı araştırmada elde ettiği bulgulardan biri çalışanların birden fazla yöneticiden emir almak istemeyişidir.

Araştırmanın ikinci aşamasında ise derinlemesine görüşmeye katılım ve kendini ifade etme konusunda istek gösterenler arasından Ekrem Bey, Esra Hanım ve Erdem Bey tercih edilmiştir. Kendilerine yöneltilen görüşme sorularını açık bir şekilde cevaplamalarının ardından bu cevaplar olay örgüsü halinde metne dönüştürülmüştür. Yaşanan problemler ve çalışanlar üzerindeki etkilerinin, araştırmanın ilk aşamasında elde edilen ve önceki çalışmalarda ortaya konulmuş olan bulgularla örtüştüğü görülmüştür. Diğer yandan araştırma örneklemini tek bir hastanenin oluşturması sebebiyle araştırma sonuçlarının genellenemeyeceği söylenebilir.

Sağlık örgütleri çalışanları, işlerini tükenmişlik yaşamadan ve doğru şekilde yapmayı istemektedirler. Bunun yanında sağlık örgütleri ise en iyi hizmeti sunarak büyüyüp gelişmeyi arzulamaktadırlar. Yönetici tam bu noktada devreye girmeli ve örgütle üyelerini ortak bir alanda buluşturarak hepsinin ihtiyaçlarına cevap verebilecek uygulamaları keşfetmeli ve kullanmalıdır. Çalışanların işlerine ve örgütlerine bağlı ve yüksek motivasyonla çalışmasını, bu çalışmalar sonucunda yüksek verim sağlanmasını bekleyen yöneticilerin öncelikle çalışanlarının iş memnuniyetini arttırmalarının önem arz ettiği düşünülmektedir. Bunu yapmanın yollarından bazıları ise çalışanlara kendilerini ifade etme ve kararlarda söz sahibi olma fırsatı tanınması, görev tanımlarının açık hale getirilmesi, yetenekleri doğrultusunda görev ve sorumluluk verilmesi, takdir vb manevi ödüllendirme mekanizamalarının oluşturulması, örgüt içi iletişim kanallarının zenginleştirilmesi, yönetici ve takım üyeleri arasında duygusal destek sağlanması ve kendileriyle hemfikir olarak iş zenginleştirme ve rotasyon faaliyetleri yapılmasıdır.

REFERANSLAR

Akın, H. (2015). *Türkiye'de sağlık sistemi ve kamu hastaneleri birliği sisteminde yaşanan yönetsel sorunlar, Konya örneği* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arastaman, G., Öztürk Fidan, İ. ve Fidan, T. (2018). Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik: Kuramsal Bir İnceleme. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15*(1), 37-75. Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/yyuefd/issue/40566/491262

Aytar, O. ve Alpay, H. (2019). Örgütlerde yönetsel etkinliğe ilişkin çalışan algısı: Bir uygulama. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 21*(36), 1-8.

Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(1), 231-274.

Campbell, R., Goodman-Williams, R., Feeney, H. ve Fehler-Cabral, G. (2020). Assessing Triangulation Across Methodologies, Methods, and Stakeholder Groups: The Joys, Woes, and Politics of Interpreting Convergent and Divergent Data. *American Journal of Evaluation, 41*(1) 125-144.

Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries?. *Journal of Advanced Nursing*, *26*(3), 623-630.

Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4. Baskı)*. New York: Sage.

Creswell, J. W. ve Miller, D. L. (2000). Detennining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice, 39(3),* 124-130.

Çetin, F. (2015). *Hemşirelik hizmetlerinde yönetsel ve organizasyonel sorunlar, Pamukkale Üniversitesi sağlık araştırma ve uygulama merkezi örneği* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dalay, İ. (2001) *Yönetim ve organizasyon-ilkeler ve teoriler stratejiler. A*dapazarı: SA-Ü-Yayın No: 43.

Demir, B. (2004). *Ankara Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneğinde hastane örgütü içerisinde hekim-hemşire ilişkisinin çatışma ve güç ilişkileri açısından analizi: Sosyo-ekonomik düzeyin, eğitimin cinsiyet ve çalışma süresinin etkileri* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Denzin, N. (1978). Sociological methods. New York, NY: McGraw-Hill.

Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The Discipline and Practice ofQualitative Research. In. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Ed.). *The Sage Handbook of* Qııalitative *Research* (3rd). (s. 1-32). Thousands Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

Efil, İ. (2010). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.

Emecen, E. ve Çiçek, H. (2016). KOBİ'lerin yönetim ve organizasyon sorunları: Bur-

dur ili imalat sektöründeki işletmeler üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 8*(1), 141-158.

Genç, N. (2007). Yönetim ve organizasyon, çağdaş sistemler ve yaklaşımlar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Technology Research and Development, 29(2),* 75-91.

Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal,* 30 (4), 233-252.

Guba, E. G. ve Lineoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Ed.). *Handbook of Qualitative Research* (s. 105- 117) içinde. Thousands Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

Kavuncubaşı, Ş. ve Kısa, A. (2002). *Sağlık kurumları yönetimi* (Yayın No:767). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.

Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Kuzan Topan, F. (2015). *Sağlık kurumlarında yönetimsel zorluklar ve yönetim algısı* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Küçükilhan, M. ve Lamba, M. (2007). Üniversite hastanelerinde örgütsel yapıdan kaynaklanan sorunlar (hasta hakları örnek olayı). *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9* (2), 111-138.

Küçükmadan, E. (2015). *Marka, sağlık hizmetlerinde markalaşma ve marka sadakati* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. *Family Practice*, *13*(6), 522-526.

Mays, N. ve Pope, C. (2000). Qualitative research in health care: Assessing quality in qualitative research. *BMJ, 320*(7226), 50-52.

Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. New York: Sage.

Neuman, L. W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (Seventh Ed.). Essex: Pearson Education Limited.

Oluwabunmi, O., Chirdan J. T., Akosu, C. L., Ejembi, A. P., Amos, P. B., and Ayuba, I. Z. (2009). Perceptions of working conditions amongst health workers in state-owned facilities in North Eastern Nigeria. *Annals of African Medicine, 8*(4), 243-249.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Rolfe, G. (2006). Validity, trustworthiness and rigour: Quality and the idea of qualitative research. *Journal of Advanced Nursing*, *53*(3), 304-310.

Rubin, A. ve Babbie, E. R. (2016). *Empowerment Series: Research Methods for Social*

Work. Boston: Cengage Learning.

Seçim, H. (1991). *Hastane yönetim ve örgütü-Türkiye'de hastanelerin örgütü için bir model önerisi.* İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 252.

Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information, 22*(2), 63-75.

Soysal, A. ve Sezgin, G. (2018). Hastanelerde Yöneticilerin Liderlik Davranış Tarzlarının Sağlık Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: İstanbul İlinde Bir Araştırma. *The Second International Conference On Current Trends In The Middle East, Tekirdağ, Türkiye* kongresinde sunulmuş bildiri.

Stake, R. E. (1995) The Art of Case Study Research, Sage Publications, USA.

Tashakkori, A. ve Teddlie, C. (2010). *Sage Handbook Of Mixed Methods in Social & Behavioral Research (2nd Ed.).* Thousand Oaks, CA: Sage.

Trochim, W. M. ve Donnelly, J. P. (2001). *Research methods knowledge base* (Vol. 2). New York: Atomic Dog Publication.

Vurgun, L. (2008). *Bilgi toplumu açısından Türkiye'deki meslek yüksekokullarının örgütlenme problemleri ve çözüm önerileri* (Doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Yankelovich, D. ve Immerwahr, J. (1984). Putting the work ethic to work. *Society, 21*(2), 58-76.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara:

Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, B. (2015). Sağlık işletmelerinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri (Yüksek lisans tezi). Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumu. *İstanbul Tip Fakültesi Mecmuası, 66*(1), 34-41.

Yıldız, Y. (2008). Yataklı sağlık kuruluşlarında yönetsel sorunların incelenmesi: Edirne ilinde örnek bir uygulama (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Bölüm 7

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE 2008 KÜRESEL KRİZ SONRASI UYGULANAN MALİYE POLİTİKALARI

Tuba GEZER[1]

Semra ALTINGÖZ ZARPLI[2]

1 Dr.Öğr.Üyesi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, tuba.yildirim@dpu.edu.tr, ORDIC: 0000-0002-5417-1986

2 Dr.Öğr.Üyesi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, semra.altingoz@bilecik.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4597-0193

GİRİŞ

2007 yılında ABD'de de finansal sektörde başlayan kriz, reel sektöre de sıçramış ve zamanla tüm dünya ekonomilerine kısa sürede yayılmıştır. 2008 Krizi, 1929 yılında yaşanan büyük buhran da dahil olmak üzere diğer krizlerden ayrışmaktadır. Bu krizin en önemli etkilerinden birisi serbest piyasa ekonomisi anlayışından daha müdahaleci bir ekonomi anlayışının benimsenmesidir.

2007 yazında başlayan ve Eylül 2008'de büyük bir vahşetle patlak veren olaylar,1930'larla birlikte son 100 yılda kapitalizmin üç büyük krizinden biri olduğu ve bu krizin sonunun hem ulusal hem de uluslararası boyutlarıyla tam olarak kavranması gerektiği anlaşılmıştır. Bu türden her kriz, her ulusal ekonomide ve siyasi sistemde farklı yaşanmaktadır; asla tekdüze bir etkisi yoktur. Bazı ülkeler her zaman diğerlerinden daha ciddi şekilde etkilenir. Ancak uluslararası ekonominin birbirine bağlı olma derecesi nedeniyle, her ülke krizin etkilerini hissetmektedir (Gamble, 2009).

Dünya'da 1929 Büyük Buhrandan sonra en yıkıcı etkilere sahip olan kriz 2008 Ekonomik Krizi olmuştur. Bu kriz tüm ekonomik ve finansal sistemi öngörülemeyen bir şekilde tehlikeye atabilecek boyutlara ulaşmış bir krizdir. Pek çok akademik ve politik çevreler bu boyutlara ulaşan krizleri önlemek adına denetim ve düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu söylemektedirler (Şen, 2011).

Bu çalışmada, birinci kısımda 2008 Küresel Finans Krizi ve ortaya çıkışı ve krizin dünya ekonomileri üzerindeki etkileri anlatılmıştır. Daha sonra, krizin başlangıç ülkesi olan ABD, Almanya, İtalya ve Yunanistan ekonomisine etkileri değerlendirilmiştir. Bu ülkelerin seçilmesinde etkili olan faktörler ise bazı kriterlere göre belirlenmiştir. ABD, krizin ortaya çıktığı ülke olması nedeniyle, Almanya, Avrupa Birliği ülkeleri arasında önder bir konumda olması ve para ve maliye politikalarına yeni bir biçim vermesi nedeniyle, İtalya ve Yunanistan ise Avrupa'da krizden en fazla etkilenen ülkelerin içinde yer almasından dolayı seçilmiştir. Son seçilen ülke ise Türkiye'dir. Türkiye krizden etkilenen ülkeler arasındadır. Ancak kriz Türkiye'de bankacılık krizi niteliğinden başka bir boyutta reel ekonomide kendisini göstermiştir. Bu yönleriyle ikinci kısımda küresel krizin Türkiye'ye etkileri ve uygulanan maliye politikaları tablolarla ve grafiklerle detaylıca incelenmiştir.

1. 2008 Küresel Krizi ve Ortaya Çıkış Süreci

Dünya, 2007 yılının ortalarında Amerika Birleşik Devletleri (ABD) nin emlak piyasasında başlayan ve ilerleyen zamanda ise tüm finansal sektöre yayılan, 2008 yılının son çeyreğinde ise Lehman Brothers gibi mali açıdan büyük kuruluşların iflası ile derinleşen bir küresel kriz deneyimlemiştir. Kriz ilk başta ABD'nin mortgage kredilerine bağlı olarak başlayan yerel bir finansal sorun olarak görülse de kısa sürede küresel çapta finansal sistemi etkilemiş hatta pek çok finans kurumunun iflas etmesine yol açmıştır. Daha önce yaşanan hiçbir krize benzemeyen bu krizin sebebi içerisinde karmaşık

ve yüksek hacimli türev ürünleri barındırmasıdır. Ayrıca türev ürünlerin küreselleşen dünyada gün geçtikçe yaygınlaşmış olması krizin tüm dünyada derinden hissedilmesine neden olmuştur (Bocutoğlu ve Ekinci, 2009).

ABD'de de bankaların yanlış kredi uygulamaları ve konut piyasasında dağıtılan kredilerin geri ödenmesinden yaşanan problemler 2008 krizinin temelini oluşturmaktadır. Bu krizin meydana gelmesinde finans sektöründe yaşanan problemler etkili olmuştur (Özatay, 2009).

2007-2008 krizi birkaç aşamada gelişmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde bir konut balonunun patlaması ve ipotek temerrütlerinin artmasıyla, özellikle de balonun zirvesinde daha az kredi itibarı olan borçlulara genişletilen yüksek faizli ipotekleri içeren kredilerin geri ödenememesi ile başlamıştır. Bu temerrütler, bu ipoteklere maruz kalan finansal kurumların ve bu ipoteklere bağlı finansal ürünlerin istikrarını giderek daha fazla etkilemeye başlamıştır. Mayıs ve Haziran 2007'de ilk çöken birkaç hedge fon oldu ve Ağustos ayına kadar, Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da ipotek ile ilgili finansal ürünlere büyük yatırımlar yapmış olan çok çeşitli finansal kurumların maruz kaldığı riskler hakkında para piyasalarında ciddi endişeler patlak verdi.Kendi içlerinde büyüyen konut balonları, finansal aşırılıklar ve/veya büyük cari hesap açıkları nedeniyle finansal sistemleri zaten savunmasız olan ülkelerde finansal bulaşma güçlü bir şekilde hissedilmiştir (Helleiner, 2011).

Eylül 2008'den hemen sonra finansal kriz tüm dünyada üretim sektörünü daha da güçlü bir şekilde etkilemeye başlamıştır. Kredi sıkışıklığı, özellikle nihai talep düzeyinde (inşaat ve otomotiv sanayi) cari borç finansmanına en bağımlı sektörleri vurmuş, perakende zincirlerini ve kredileri etkilemiştir. Bireysel sektörlerdeki talep düşüşünün dış ticaret yoluyla aktarımı krizin etkilerin daha fazla hissedilir olmasına neden olmuştur. Bankacılık ve piyasa krizi ile mücadeleye yönelik önlemlerin etkisizliği iktisadi birimlerin davranışlarında değişikliklere yol açmıştır (Grigor'ev ve Salikhov, 2009).

2. Küresel Krizin Dünya Ekonomileri Üzerine Etkisi ve Uygulanan Politikalar

Global kriz ile 1929 Buhranı karşılaştırıldığında, global krizde devletin rolünü bu sefer daha iyi oynadığı görülmektedir. Uçurumun eşiğine götüren banka iflaslarının önüne geçmekte merkez bankaları gerekli likiditeyi sağlama anlamında doğru adımlar atmışlardır (Piketty, 2014). Ancak bu noktada merkez bankaları son kredi merci olma ve fiyat istikrarını sağlamanın yanında finansal istikrarı da sağlayacak amaçlarını edinmesi gerekliliği tartışılmaktadır (Şen ve Altay, 2009).

Finansal sistemde kamunun rolünün ne olması gerektiği noktasında, kamunun öncelikli olarak finans sektöründeki aşırılıkları düzenlemesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Aşırı risk alımlarının önüne geçilmesi ve "too big to fail" anlayışından vazgeçilmesi gerekliliği önem arz etmektedir. Aynı zamanda

bankaların ve diğer finans kuruluşlarının monopol güçlerinin önüne geçecek rekabetçi bir yapıya doğru geçiş süreci başlatılmalıdır. Bankalar daha şeffaf bir yapıya dönüştürülerek, tezgâh üstü türev ürünlere kısıtlamaların getirilmesi finansal istikrar açısından gereklilik olarak görülmektedir (Stiglitz, 2012).

Kriz, dünya çapında finansal sistemlerdeki temel zayıflıkları ortaya çıkarmış ve hükümetlerin para politikasını koordineli bir şekilde gevşetmesine, merkez bankaları ve hükümetlerin trilyonlarca dolarlık müdahalesine ve büyük mali teşvik paketlerinin uygulanmasına neden olmuştur (Nanto, 2010).

Mevcut mali ve makroekonomik krizin çözümü, mali sektörü kurtarmaya ve talebi artırmaya yönelik cesur girişimler gerektirmektedir. Aynı zamanda erken, güçlü ve dikkatlice düşünülmüş bir mali müdahalenin kritik rolünü de göstermektedir. Bu bağlamda, Küresel Krizle mücadele için para politikası uygulamalarını destekleyecek maliye politikalarına ihtiyaç olduğu öne sürülmüştür (Spilimbergo, Symansky, Blanchard, ve Cottarelli, 2008). IMF tarafından yayınlanan çalışmalardan birinde (Freedman, Kumhof, Laxton, ve Lee, 2009) ise çarpan mekanizması yardımıyla toplam talebi arttırıp ekonomileri canlandıracak maliye politikaları önerilmiştir.

2.1. ABD

2007 başlarında ABD ev fiyatları eşi görülmemiş seviyelere ulaştı; ev sahipleri hiç olmadıkları kadar baskıcı hale geldiler; ipotek kalitesi düşmüştü ve varlığa dayalı menkul kıymetleştirme, geleneksel tabanının çok ötesine yayıldı. 9 Ağustos 2007 tarihinde, finansal sistem çatlamaya başladı. Bankalar, değerlemesi zor olan önemli miktarda ipoteğe dayalı menkul kıymetler tuttuklarını fark ettiler. Büyük kayıplar yaşayan bankaların bilançoları ek kredileri kaldıramadı. Sonuç olarak, bazı finansal aracılar, günlük işlerini sürdürmeleri için gerekli olan kısa vadeli finansmanı bulmakta zorlanmaya başladı (Cecchetti, 2008).

ABD mortgage piyasası yaklaşık 10 trilyon dolarlık bir büyüklüğe ulaşmış ve dünyanın en büyük piyasası haline gelmişti. Bu piyasasının büyük bir kısmı önceleri yüksek kaliteli müşterilere verilen "prime mortgage" kredilerinden oluşuyordu. Zamanla krediler "subprime mortgage" adı verilen daha düşük gelirli bireylere verilmeye başlandı. 2008 yılının üçüncü çeyreğine gelindiğinde düşük gelirli bireylere verilen kredilerin hacmi 1,5 trilyon dolara yükselmişti. Bu gelir grubundaki bireyler değişken faizli kredileri tercih etmişlerdir. FED'in o dönemde faizleri art arda artırmasıyla konut fiyatlarında düşüş başladı. Subprime mortgage kredilerinin geri ödenmesinde yaşanan zorluk krizin başlamasına patlak verdi (Eğilmez, 2010).

Piyasaları yüksek dozda likidite ile sakinleştirmeye yönelik resmi çabalara rağmen, kriz ancak Mart 2008'de, büyük ABD yatırım bankası Bear Sterns'in ABD yetkilileri tarafından kurtarılması gerektiğinde derinleşmiştir. Mart ayının başlarında ABD hükümeti, devlet destekli iki dev ipotek kredisi verme

kurumunu, FannieMae ve Freddie Mac'i ("Fannie ve Freddie"), yaşadıkları muazzam kayıplar nedeniyle bir tür kamu "koruyuculuğu" altına almıştır. Ayın ortasında, ABD yatırım bankası Lehman Brothers iflas etmeye zorlandı. Kısa bir süre sonra dünyanın en büyük sigorta şirketi American International Group (AIG), ABD hükümeti tarafından kurtarıldı ve kamulaştırıldı (Helleiner, 2011).

ABD, krizi kontrol altına almayı ve ardından gelen durgunlukla başa çıkmayı amaçlıyordu. Bu yüzden en büyük iki yasama eylemi gerçekleştirdi. Bunlar, finansal kurumlara destek sağlamayı amaçlayan Sorunlu Varlıkları Kurtarma Programı ve ekonomide canlanma sağlamayı amaçlayan 2009 tarihli Amerikan İyileştirme ve Yeniden Yatırım Yasası'dır (Nanto, 2010). FED (Federal Reserve) in 9 Ağustos 2007 ve 18 Mart 2008 tarihleri arasında aldığı politika önlemleri şöyledir (Cecchetti, 2008):

- Hedef federal fon oranında toplam 225 baz puan veya 2¼ puanlık beş indirim;
- Birincil (indirimli) borç verme priminin 100'den 50'ye ve ardından federal fon oranı hedefinin üzerinde 25 baz puana düşürülmesi;
- "Dönem Müzayede Tesisi" nin (TSK) oluşturulması ve genişletilmesi;
- Avrupa Merkez Bankası ve İsviçre Ulusal Bankası'na verilen 24 milyar dolarlık kredi, daha sonra 36 milyar dolara yükseltildi;
- "Vadeli Menkul Kıymet Ödünç Verme Aracını" (TSLF) başlatmak için önceden var olan menkul kıymet ödünç verme programında yapılan değişiklik;
- Yeni oluşturulan "Piyasa Satıcı Kredi İmkânı" (PDCF) aracılığıyla piyasa yapıcılara kredi kullandırımı
- ve JP Morgan Chase'in Bear Stearns'i satın almasını desteklemek için borç verme yetkisi.

Ekonomiler zayıfladıkça, hükümetler mali kurumlarını desteklemekten hızla gelişen durgunluk ekonomik koşullarıyla başa çıkmaya geçti. Bankalara yardımcı olmak için eylemler yapılırken, sigorta şirketleri ve menkul kıymet firmaları iflastan kurtarılmaya devam ederken, teşvik paketleri politika öncelikleri haline geldi. 2008'in dördüncü çeyreğinde bazı ülkelerde on yıllardır görülmeyen oranlarda ekonomik büyüme oranları düştü. ABD, 17-Şubat 2009'da altyapı teknolojisi, vergi indirimleri, eğitim, eyaletlere transferler, enerji, beslenme, sağlık, işsizlik yardımları ve bütçe açığını içeren 787 milyar dolarlık teşvik paketi uygulamıştır (Nanto, 2010).

Bunlara ek olarak ülke ekonomisinde ciddi rolü olan otomotiv sektörüne yönelik devlet müdahaleleri olmuştur. Krizden büyük ölçüde etkilenen iki büyük firma olan General Motors ve Chrysler'e ABD hükümeti 2009 yılında

50 milyar dolarlık yardımda bulunmuştur. General Motors iflası için müracaat ettiğinde, Hazine şirketin %60'lık hissesini almış ve ortaklığını sürdürmüştür. Yeni araç almak isteyenlere yardımcı olmak amacıyla 1 Temmuz 2009'da Hurda Teşvik Programı çıkarılmıştır. Bu programın ABD hükümetine toplam maliyeti ise 3 milyar dolara ulaşmıştır (Çelik ve Çelebi, 2021).

2.2. Almanya

Gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerin önemli bir temsilcisi ve Avrupa ekonomisinin ana motoru olan Almanya, küresel mali ve ekonomik krizden diğer devletlere göre daha az etkilenmiştir. Bunun nedeni, bir yandan Alman ekonomisinin ihtiyaçlarının büyük bir kısmını iç piyasadan karşılayabilmesi, diğer yandan da Alman ekonomisinin dünyanın en istikrarlı ekonomileri arasında yer almasıdır (Fleischer, 2014).

Almanya, Ekim 2008 ve Ocak 2009'da iki aşamalı bir ekonomik toparlanma paketi tasarlamıştır. Bu paket, istihdam ve istikrarı güvence altına almak ve ekonomik büyümeyi ve modernleşmeyi geliştirmek için tasarlanmıştır. Ekim 2008'de hükümet, bankalar için 480 milyar avroluk bir kurtarma fonu (Sonderfonds Finanzmarktstabilisierung, 'SoFFin') kurdu. Bu fonun 80 milyar avroluk kısmı bankaların kurtarılmasına, kalan 400 milyar avroluk kısmı ise banka kredilerinin teminatlarına ayrılmıştır. 80 milyar avrodan ipotek bankası Hypo Real Estate 6,3 milyar avro, Commerzbank 18,2 milyar avro, West Landesbank 3 milyar avro ve Aareal Bank 0,525 milyar avro aldı. Hypo Real Estate'in amortismanı SoFF'a 4,26 milyar euro'ya daha mal oldu. Diğer bankalar amortismana tabi tutulmadı. SoFFin, Aralık 2011'de sona erdi. Fonun yalnızca üçte biri fiilen kullanılmıştır (Kickert, 2013).

Almanya'daki reel GSYİH büyümesi 2008'in başlarına kadar canlı kalmasına rağmen, Alman bankaları, 2007'nin ortalarında Avrupa'ya ulaşan ve hükümet tarafından birçok bankanın kurtarılmasına yol açan mali piyasalardaki krizden ilk zarar görenler arasında yer aldı. Banka performansı ile yurt içi ekonomik gelişmeler arasındaki bu kopukluk, Alman bankalarının uluslararası mali piyasalardaki gelişmelere doğrudan ve dolaylı olarak maruz kalmalarından kaynaklanmaktadır (Hüfner, 2010).

Alman ekonomisi, ekonomik durgunluktan erken ve sert darbe almasına rağmen, birçok ülkeden daha erken ve daha iyi toparlanmıştır. 2009'da Alman ekonomisi %5'lik bir daralma yaşadı, ancak toparlanma Eylül 2009'da başlamıştır. 2010 yılında Almanya ekonomisi %2 büyüme göstermiş, 2011 yılında ise %3,2 büyüme öngörülmüştür. 2014'te kamu bütçe açıklarının kapanması beklenmektedir. Alman ekonomisi, uluslararası ekonomik büyümeden ve oldukça etkili görünen ekonomik toparlanma paketinden kazançlı çıkmıştır (Kickert, 2013).

Temmuz 2009'da yürürlüğe giren Mali Piyasaların ve Sigortacılık Denetiminin Güçlendirilmesi Hakkında Kanun ile bankacılık denetimine ilişkin getirilen temel değişiklikler şunlardır (Hüfner, 2010):

- ✓ Bankaların bilançolarındaki kötü varlıkları temizlemeye yönelik çabalara devam edilmesi ve bankaların yeterince sermayelendirilmesinin sağlanması
- ✓ Landesbanken'in reformu ve bankacılık sisteminin etkinliğinin artırılması
- ✓ Sistemik olarak ilgili bankaların yeniden yapılandırılması ve tasfiye edilmesi için hükümetin yeterince erken müdahalesine izin veren bir çerçeve çizilmiştir.

Alman işgücü piyasası, 2008 yazında Amerikan yatırım bankası Lehmann Brothers'ın iflas etmesiyle tetiklenen krizden nispeten zarar görmeden çıktı. 2008'de Almanya'nın bütçe açığı ılımlı, GSYİH büyümesi olumluydu ve ticaret dengesi 153,1 milyar avro fazla verdi. 2009-10'a gelindiğinde ekonomik performans kötüleşti: GSYİH 2009'da yüzde 5,6 azaldı ve yıllık açık 2010'da dramatik bir şekilde 108,9 milyar avroya yükseldi. Bununla birlikte, alınan hızlı ve etkili konsolidasyon önlemleri, krizin olumsuz etkilerini en aza indirmeye yardımcı oldu ve 2010-11 döneminde etkilerini tersine çevirmeye başladı. Almanya'nın brüt borcu, kriz öncesi seviyelerinden daha yüksek ancak 2010'dan itibaren nispeten istikrarlı durumdadır. Genel olarak, Almanya mali krizden sert bir şekilde etkilendi, ancak sağlam politika seçimleri ve konsolidasyon önlemleri sayesinde ekonomik performansını hızla istikrara kavuşturmuştur (Lesch ve Vogel, 2017).

2.3. İtalya

Eylül 2008'de Lehman Brothers'ın çöküşü krizin ciddiyetini ortaya koymuş ve İtalya için ekonomik acil durumun başlangıç noktasını temsil etmiştir. O zamana kadar, finansal çöküşün ilk aşamalarında İtalyan bankaları ve yatırımcıları çok az zarar görmüştü. Amerikan konut piyasasındaki sorunlar İtalya'yı etkilememişti. İtalyan finans kurumları büyük miktarda sub-prime tahvillere sahip değildi (Quirico, 2010). İtalya, küresel ekonomik krize karşı, merkezi hükümetin planlarını ve diğer müdahalelerini, hükümetin ulusal ve bölgesel düzeyleri tarafından ortaklaşa alınan eylemleri ve bölgeler tarafından özerk olarak onaylanan girişimleri içeren bir dizi politika tepkisi başlattı ve uyguladı. Bununla birlikte, kriz başladığında, İtalya zaten yıllardır bölgesel harcamalar üzerindeki kontrolü sıkılaştırmak için mücadele ediyordu ve kısıtlayıcı maliyet sınırlama politikaları zaten yürürlükteydi (Belvis, Ferre, Specchia, Valerio, Fattore, ve Ricciardi: 2012:12).

Berlusconi hükümeti bankaları ve büyük şirketleri destekleyerek ve kamu harcamalarını kısarak krizle iki ana şekilde mücadele etmiştir. Bankaların desteklenmesi, çöküşlerin domino etkisi yaratmasını engellemiş; büyük firmalara verilen destek ise çalışanlarının maaşlarını ödemelerini sağlamıştır. Vergi artışları yerine kamu harcamalarında kesintiye gidilmesi, yatırımlar ve tüketicilerin beklentileri üzerindeki olumsuz etkileri önlemiştir (Quirico, 2010).

Genel ekonominin yararına olacak şekilde kredi arz ve talebinin sürdürülebilmesi için bir dizi acil tedbir alınmıştır. Özellikle ipotek piyasasına yönelik çeşitli eylemler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, 2009 yılının sonunda, İtalyan Bankalar Birliği (ABI) ve başlıca Tüketici dernekleri, hassas durumdaki ipotek borçlularının mali yükünü hafifletmek için "Piano Famiglia" üzerinde anlaşmaya varmıştır. Program, üyeleri işsizlik ya da diğer ekonomik veya sosyal sorunlar yaşayan düşük gelirli hanelerin ipotek ödemelerini 12 aya kadar askıya almalarını sağlamaktadır. İkinci olarak, hükümet borçlu hane halklarını hedefleyen fonlar oluşturmuştur. Bu fonların başlıcaları, tüm kırılgan ipotek sahiplerini hedef alan bir dayanışma fonudur ve genç çiftlerin krediye erişimini kolaylaştırmaya adanmış bir garanti fonudur. Bunlardan ilki kriz sırasında alınan olağanüstü bir önlem iken, ikincisi konut politikası için yapısal bir araçtır (Baldini ve Poggio, 2014).

Aralık 2011 yılında krizin çıktığı zamandan beri en büyük mali tasarruf tedbiri çıkarılmıştır. Monti hükümeti tarafından çıkarılan bu paket "İtalya'yı Kurtarma" (Salva İtalia) olarak adlandırılmıştır. Paketin içeriğinde ise bütçe dengesinin sağlanması, emeklilik sisteminde düzenlemeler yapılması, kamu harcamalarının azaltılması yer almaktadır. bunlara ek olarak kamu gelirini artırıcı tedbirlere gidilmiştir. Emlak vergisinde güncellemeler, lüks tüketim ürünleri üzerine konulan yeni vergiler ve finansal varlıkların vergilendirilmesi geliri artırıcı başlıklar arasında yer almıştır. Bu program içerisinde yer alan en önemli başlıklardan birisi de vergi gelirinin kaynağının dolaysız vergiler yerine dolaylı vergilere kaydırılmasının hedeflenmesidir. Bunların yanı sıra pek çok vergi teşvikleri getirilmiş ve vergi kaçakçılığı ile mücadele edilmiştir (Çelik ve Çelebi, 2021).

Mali krizin bir sonucu olarak, merkezi hükümet yerel vergi oranlarına tavan uygulaması getirmiş, mali hedefleri ağırlaştırmış ve yerel yönetimlere sağlanan fonların azaltılmasına karar vermiştir (Barbera, Guarini, ve Steccolini, 2016).

İtalya ekonomisi küçük ve orta ölçekli işletmelere dayanmaya devam etmektedir. ABD, İngiltere, Fransa ve Almanya'nın aksine, bankacılık ve finans sektörü büyük ölçüde spekülatif finansa değil, reel ekonomiye odaklanmıştır; bu da mevcut küresel geçiş sürecinde yapısal sağlamlık açısından son derece olumludur ve sonuçta ülkenin 2007-2010 son uluslararası mali krizini diğer küresel oyuncuların çoğundan daha iyi yönetmesine yardımcı olmuştur (Benedikter, 2012).

2008'de başlayan mali kriz ve Büyük Durgunluğun ardından yaşanan istihdam kayıpları, ağırlıklı olarak geçici ve belirli süreli sözleşmelerde çalışan genç işçiler arasında yoğunlaşmıştır. Genç işsizlik oranı 2008'den 2013'e neredeyse iki katına çıkarak yüzde 20'nin altından yüzde 38'e çıkmıştır. Orta sınıf İtalyan aileleri arasında tüketim genellikle aile tasarrufları tarafından tamponlanmış olsa da kemer sıkma önlemleri zaten zayıf olan sosyal güvenlik

ağının etkinliğini azaltmış ve kriz, aşırı yoksulluk biçimlerinde keskin artışlara yol açmıştır (Lynch, 2014).

2.4. Yunanistan

Yunanistan'da 2009 yılında başlayan devlet borç krizi ülkenin ilk defa karşılaştığı borç krizi değildir. Avrupa Birliği (AB) üyesi olduktan sonra yaşanılan ilk krizdir ve Yunanistan ekonomisi AB'nin toplam GSYİH'si içinde %2 gibi küçük bir paya sahip olmasına rağmen bu ülkenin borç krizine girmesi ciddi sonuçları beraberinde getirmiştir. Uzun yıllardır süregelen yüksek cari açıklarını, uluslararası piyasalardan borçlanarak rahatlıkla fonlayabilen Yunanistan, 2009 yılında yeni fon bulmada zorluklarla karşılaşmış ve borçlarını çeviremez konuma düşerek ekonomisi krize girmiştir (Akçay, 2012).

Yunanistan ekonomisi son on yılda yüksek büyüme oranları yakalamasına rağmen, mali dengesizlikler hiçbir zaman etkin bir şekilde kontrol altına alınamamıştır. Hükümetin harcamaları kontrol etme ve bütçelenmiş gelirleri toplama konusundaki yetersizliği dikkat edilmesi gereken bir durumdur. Yunan mali sisteminin temel zayıflığı, bütçe oluşturma mekanizmasının yetersiz olması ve uygulamanın sistematik olarak izlenememesidir. Bunun temel nedeni, bütçeleme ve vergi idaresinin zayıf kurumsal çerçevesi olmuştur. Yunanistan Parlamentosu devlet bütçesinin sadece bir bütün olarak değil, aynı zamanda Bakanlık tarafından da oylanmasında anayasal olarak güçlü bir role sahipken, bütçenin uygulanmasını takip edecek ve kamu harcama ve gelirlerine ilişkin gelişmeleri takip edecek herhangi bir mekanizmaya sahip değildir (Kaplanoğlu ve Rapanos, 2011).

Yunanistan bazı sebeplerden ötürü krizden en fazla etkilenen ülkelerden birisidir. Yüksek bütçe açığı ve kamu borç stokundan dolayı ülke neredeyse iflasa sürüklenmiştir. Krizin ardından uygulamış olduğu politikalar sebebiyle halk ve hükümet arasında çatışmalar yaşanmış ve nerdeyse Yunanistan'ın AB'den çıkarılması bahse konu olmuştur (Çelik ve Çelebi, 2021).

Ekonomik gerileme ve reel GSYH'deki düşüş, gelir toplama kaynaklarının yeterisizliği ve yüksek harcamaların sebep olduğu seçim etkisi ve vergileri toplama ve harcamaları kontrol edecek yapısal eksikliklerden dolayı Yunanistan'ın bütçe açığı 2009 yılına gelindiğinde ciddi seviyelere ulaşmıştır. Hükümet tarafından mali açıkların revize edilmesi ise piyasalarda güvenin kaybına ve finansman maliyetlerinin artması sonucu bankaların karlılık seviyelerinin negatif yönde etkilenmesine sebep olmuştur (Köse ve Karabacak, 2011).

Küresel finans krizinin etkilerini en aza indirmek amacıyla Yunanistan Ekonomi ve Maliye Bakanı Yorgo Alogoskufis, hükümetin, Yunan bankacılık sistemini ve ülke ekonomisini güçlendirmek için 28 milyar avro hacminde bir önlem paketi hazırladığını açıklamıştır (Işık ve Tünen, 2011).

Yunanistan'a yapılan yardım paketi neticesinde uygulanan kemer sıkma tedbirleri arasında kamu çalışanlarının istihdamının azaltılması, memur maaşlarının düşürülmesi, birçok vergi muafiyetinin kaldırılması, serbest meslektekilere ek girişimcilik vergisi konulması, işsizlik sigortası primleri arttırılması, emlak vergisi, motorlu taşıtlar vergisi, KDV ve petrol ürünleri tüketim vergileri arttırılması, özelleştirme işlemleri başlatılması gibi tedbirler yer almıştır. İlerleyen yıllarda paket kapsamında verilecek borç tutarı arttırılarak yaklaşık 150 milyar Euro'ya çıkarılmıştır. Yapılan borç yapılandırması, borç faizlerinde iyileştirmeler ve borçların ödeme tarihlerindeki kolaylıklarının hepsinin maddi değerinin 180 milyar avro 'ya vardığı tahmin edilmektedir (Çelik ve Çelebi, 2021).

Krizden çıkmak için uygulamaya konulan ekonomi programı mali istikrarın ve rekabetçiliğin yeniden sağlanmasını, güvenin artırılmasını ve finansal sektörün istikrarını hedeflemiştir. Mali, yapısal ve finansal politikaları içeren programla amaçlanan bütçe açığını azaltmak ve kamu borcunun GSYH'ye oranını düşürmektir. Ayrıca ekonomideki yapısal zayıflıkları gidererek ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Böylelikle Yunanistan var olan krizi atlatarak ekonomisine yeni ve sürdürülebilir bir büyümeyi hedeflemiştir (Köse ve Karabacak, 2011).

3. Küresel Kriz Sonrası Türkiye'de Uygulanan Maliye Politikaları

Eğilmez' e (2013) göre 2008 krizinin Dünya'da yaşanan diğer krizlerden farkı ilk küresel bir kriz olmasıdır. 1929 Ekonomik Buhranı kapitalizmin neticesinde ortaya çıkmıştır. Fakat kapalı sosyalist dünyayı kriz etkisi altına alamamıştır. Bu nedenle 1929 Ekonomik Buhranı küresel bir kriz niteliğinde gerçekleşmemiştir. Yaşanan kriz üç aşamada etkisini göstermektedir. İlk aşama ABD ekonomisinde etkisinin görüldüğü aşamadır. Bu aşamada ABD'de banka ve finans sektörü adına çalışmalar gerçekleştirilirken AB'de ikinci aşama kendisini göstermiştir. Kriz ABD ve AB ülkelerini de kapsayıcı bir boyuta ulaşmıştır. İkinci aşama ABD'de ile AB ülkelerini de etkisi altına almıştır. Kapsamını genişleten bu kriz dünya ekonomilerinin büyük çoğunluğunu temsil eden ABD ve AB ekonomileriyle ticari ilişkilerde bulunan diğer ülkelere de ulaştığında artık üçüncü aşama gerçekleşmiş olacaktır (Kaya ve Kaygısız, 2015).

2008 Mali krizinden sonra çeşitli ülkelerde uygulanan maliye politikalarında IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşların önerilerini yansıttığı söylenebilir. Aynı zamanda uluslararası ekonomik iş birliği için öncü konumda olan G-20 ve G-8 zirvelerinde alınan kararlarla da bağlantılı politikalar uygulanmaya çalışılmıştır. Uygulanan ortak maliye politikalarındaki zamanlama, miktar ve nitelik benzerliklerinin de sebebi Avrupa Birliği bünyesinin kuralları ve bu kurallar çerçevesinde ülke politikalarının yönlendirmesinden kaynaklanmaktadır (Çelik ve Çelebi, 2021). Türkiye'nin de kuruluşundan bu yana içerisinde yer aldığı G-20'nin önerdiği maliye politikalarını uygulamaya çalıştığı görülmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi küresel kriz Türkiye'yi de etkisi altına almıştır. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) politika faiz oranını hızlıca düşürmüştür. Destekleyici kamu maliyesi politikaları çalışmalarına başlamıştır. Aynı zamanda bankalar arası piyasaların kesintisiz, etkin biçimde çalışmasına yönelik önlemler alınmıştır. Kredi desteklerini özel sektöre yöneltecek çalışmalar gerçekleştirmişlerdir (Arabacı, 2017).

2008 Krizi ABD'de yüksek kredili mortgage sektörü ile başlamış olsa da kökenleri 2002-2004 döneminde ABD'de uygulanan para arzını artırmaya yönelik politikalara dayandırılabilir. Düşük faiz oranları daha yüksek getiri arayışını teşvik etmiş ve sonuç olarak büyük küresel dengesizlikler yaratmıştır. Bu ortamın gevşek kredi standartları, likidite bolluğu ve riskin düşük fiyatlandırılması gibi diğer faktörlerle birleşmesi, hızla küresel finans piyasalarına yayılan bir krize yol açmıştır (Mohan, 2009). Küresel etkiler neticesinde Türkiye bu kriz sürecine dahil olmuştur. Fakat diğer ülkelerden farklı olarak krizin şok etkisini kısa sürede atlatmıştır. Kısa süre önce yaşanılan 2001 Krizi'nden sonra bankacılık sektörü için gerçekleştirilen düzenlemelerle Türkiye'de kriz büyük bir finans krizi halini almamıştır. Gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha az etkilenmiştir. Türkiye'de finansal mühendislik sonucu ortaya çıkan menkul kıymetleştirme tabanlı riskli ürünlerin kullanılamaması dolayısıyla toksik varlıklar ortaya çıkmamıştır. Bu nedenle dünya ölçeğinde yaşanan ekonomik daralma Türkiye'de daha fazla reel ekonomiyi etkilemiştir (Çelik ve Çelebi, 2021). Türkiye'de 1999 ve 2001 yılında yaşanan krizlerin sonrasında hükümet mali disiplin konusuna büyük önem vermiştir. 2008 krizi döneminin 2001 krizi döneminden farkı bankacılık sisteminin ciddi boyutta açık pozisyonunun olmaması ve bankaların mevcut sermaye yapılarının güçlü olmasıdır. Bu durum Türkiye'yi 2008 krizi için oldukça güçlü kılmıştır. Ayrıca bankaların yabancı bankaların menkul kıymetleri ve türevlerini almaları da hukuken mümkün değildir. Bu sebeple Türkiye Avrupa ve Japonya finans çevrelerinin yaşadığı ve ABD'de de finans sektöründe kıymetli kağıtların düşüşünden kaynaklı bir sorun yaşamamıştır (Karaca, 2014).

Yaşanan kriz neticesinde psikolojik etkileri de ortaya çıkmıştır. Hem iç talep hem dış talepte ciddi azalmalar meydana gelmiştir. Piyasada karşılaşılan bu talep azalması üretimde azalmayı beraberinde getirmiştir. İşsizlik artışı sorunu da kendisini göstermeye başlamıştır. Ekonomik büyüme tersine etki göstermiş ve 2009 yılında Türkiye ekonomisinde rekor derecede küçülme meydana gelmiştir. Bu durum beraberinde birçok işletmeyi mali sorunlarla baş başa bırakmıştır. Mali sorunlar yaşamaya başlayan işletmeler faaliyetlerini durdurmak zorunda kalmışlardır. Kaçınılmaz bir durum olarak işsizlik sorunu ortaya çıkmıştır (Danacı ve Uluyol, 2009).

Ekonomik krizlerin toplumların refahı için süregelen bir tehdit oldukları bilinmektedir. Ekonomik krizleri yaşayan ve krizlerden etkilenen ülkeler işsizlik ve yoksullukla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yaşam standartlarında

düşmeler meydana gelmesi ekonomik ve mali politikalara ivedi olarak ihtiyaç duyulduğunun da göstergesidir.

Türkiye tarihinde çeşitli ekonomik krizlerle baş etmek zorunda kalmıştır. 1980 sonrası yaşadığı krizler daha büyük ekonomik etkilere sebep olmuştur. Bu krizlerin en önemlileri, 1994, 1998 ve 2001 yılında yaşanan krizlerdir. Bu krizlerin yaşanmasında 1980 sonrasında dışa açık ekonomi politikalarının uygulanması etkili olmuştur. Türkiye ekonomisinin 1990 yılından sonra dengesizliklerle karşı karşıya kalması 1994 krizine sebebiyet vermiştir (Karabıçak, 2010).

2001 krizinde Türkiye'de finans sektörü büyük darbe almıştır. Finans sektörünün önemli temsilcilerinden olan bankaların toplam mevduat büyüklükleri \Toplam GSMH oranları 1990 yılında %24,3 oranından 2000 yılında %54,9 oranına yükseldiği görülmektedir. Krizin yaşandığı döneme doğru vadeli Türk lirası hesaplarında ve döviz mevduatlarında artış gözlenmiştir. Bu artışlar daha çok kısa vadeli mevduat hesaplarında görülmektedir. Tasarruf miktarında reelde artış görülse de yerli paraya olan güven eksikliğinden dolayı tasarrufların GSMH'ye oranı düşüktür 2001 yılında yaşanan bu finans krizi neticesinde bankalar ile ilgili birtakım yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler sonucunda TMSF'ye 11 banka devredilmiştir. Böylece kamu bankaları ve özel bankaların sayıları 2005 yılında 45'e düşmüştür (Kesebir, 2018).

2001 krizinin yaşanmasını müsait kılan sebeplerden birisi kamu bankalarının siyasi müdahalelere açık olması ve fazla sayıdaki holding bankalarının kredi kullanmalarıdır. Kullanılan bu krediler kamu maliyesi açısından büyük yük oluşturmaktadır. Bu tabloda kriz öncesi süreçte bankalar üzerinde denetim ve kontrol mekanizmalarının yeterli olmadığını göstermektedir. Kontrol mekanizmaları zamanında devreye sokulsaydı kriz oluşumu engellenerek mali istikrar adına çalışmalar gerçekleştirilebilirdi (Yıldırtan, 2007).

Tablo 1. *2001 ve 2008 Krizleri Başlangıçlarının Karşılaştırması*

	2001 krizi sonra	2008 krizi sonrası
Kur artış oranı	%138,8	%41,7
Faizlerin artış oranı	%401,5	%58
MB Döviz rezervlerindeki azalma	%43	%20
GSMH küçülmesi (ilk çeyrek)	%11,8	%14,3
İşsizlik oranı	%8,4	%14

Kaynak: *Karabıçak, 2010: 261*

Yukarıdaki tabloya göre döviz kuru ve faizlerin artış oranı ile Merkez Bankası döviz rezervlerindeki azalma yönünden, 2001 krizinin 2008 sonrası krize göre daha ağır geçtiğini söylemek mümkündür. Bu sebepten dolayı 2008

sonrası krizin ülkemize olan etkileri tam olarak algılanamamıştır. Oysaki Tablo 1'deki verilere göre 2008 sonrası krizin ülke ekonomisine olan negatif etkisi, özellikle GSMH'nin azalması ve işsizlik oranın artması yönünden 2001 krizine göre daha fazladır. İki kriz arasındaki bu farklılıkta 2001'deki 57. hükümetin koalisyonlara dayalı bir hükümet olması ve o dönemde yaşanan bazı talihsiz siyasi gelişmelerin piyasalara olumsuz yansımasının önemli etkisi bulunmaktadır (Karabıçak, 2010).

3.1. Kamu Gelirleri Politikası

Türkiye 1994 krizi öncesinde izlediği vergi politikalarında çok ciddi artışlara yer vermemiştir. Fakat kamu kesiminde ücretler konusunda ciddi artışlara yer vermiştir. Bu artışlar borçlanma ile sürdürülmeye çalışılmıştır. Bu da kamu kesimini yükselen borçlanma talebi, faiz oranları ve yüksek faiz ödemeleri ile baş başa bırakmıştır. Yaşanılan bu süreçte, spekülatif şişkinlikleri baskılayacak ve sermaye girişlerinin vadelerini uzatacak vergisel önlemlere başvurulmamıştır. Sermaye girişleri yönetimini başarısız kılan bu politikalar yanlış politikalar olarak nitelendirilebilir (Karabıçak, 2010). Vergisel düzenlemeler krizle mücadele süreçlerinde büyük öneme sahiptir. Geçmiş krizlerde uygulanan vergi artırma ya da azaltma önlemleri her krizin ortaya çıkış serüveni farklı da olsa yol gösterici olabilecektir. 2008 krizinden sonra uygulanmaya çalışılan önlemlere bakıldığında vergi indirimleri politikalarına başvurulduğu görülmektedir (Yılmaz, 2013).

5615 sayılı "Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" un 2.maddesi ile 193 sayılı Kanunun mülga 32.nci maddesi beraber düzenlenmiştir. Düzenleme ile ücretin gerçek vergiye tabi tutulmasında asgari geçim indirimine başvurulacaktır. Asgari geçim indirimi, ücretin elde edildiği takvim yılı başından geçerli olan, mükellefin kendisi için %50, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için %10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için %7,5 diğer çocuklar için %5'idir (5615, md.2). Asgari geçim indirimi uygulamasına geçilmesinin nedeni bireyler temel ihtiyaçlarını gelirlerinden karşılamaktadır ve bu gelirlerinin bir kısmının vergi dışı bırakılması gerekmektedir. Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan gelire denk gelen miktarın vergi dışı bırakılması uygun görülmektedir (Yeğen, 2022). Bu uygulama 7349 sayılı "Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun" 3.maddesi ile 01.01.2022 tarihinde sonlandırılmıştır.

6183 sayılı Amme alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanunu çerçevesinde sunulan tecil ve taksitlendirme uygulamaları krizden sonra borçlarını ödeyemeyecek hale gelen borçlular için tecil ve düşük oranlarda taksitlendirme imkânı 30.10.2008 tarihinde Tahsilat Genel Tebliğinde yayınlanmıştır.

5811 sayılı Bazı Varlıkların Milli Ekonomiye Kazandırılması Hakkında Kanun kapsamında varlık barışı adı altında yut dışında bulunan çeşitli menkul

kıymetlerin ekonomiye kazandırılması için düzenlemeye gidilmiştir. 14272 sayılı BKK' na göre de hisse senetlerinden elde edilen kazançlar %0 olarak belirlenmiştir. Bu düzenleme ile yerli ve yabancı yatırımcı farkı kalmamıştır (Çelik ve Çelebi, 2021). Krizlerden sonra Türkiye'de mali piyasalarda ihtiyaç doğrultusunda gerçekleştirilen önlem paketleri tarım sektöründe de kendisini göstermektedir. 2008/14489 sayılı "Ziraat Bankası A.Ş. ve Tarım Kredi Kooperatiflerince Tarımsal Üretime Dair Düşük Faizli Yatırım ve İşletme Kredisi Kullandırılmasına İlişkin Karar" çerçevesinde çiftçilere düşük faizli kredi imkânı tanınmaktadır. Tarım alanında yaşanılan sıkıntılar Türkiye'de sadece krizlerden kaynaklı değildir. 2008 krizinden önce de küresel veya yerel krizlerden tarım her zaman etkilenmiştir. Fakat etkinin her zaman aynı yöne ve büyüklüğe sahip olduğu söylenememektedir. Türkiye'de 2003 yılında ekonomide %5,3'lük bir büyüme gerçekleşirken aynı yıl tarım kesiminde %2,2'lik bir büyüme gerçekleşmiştir. Bu durumun benzeri 2007 yılında da gerçekleşmiştir. Bu durum hükümet politikalarından ya da hava koşullarından da kaynaklanabilmektedir. 2008 küresel krizin ardından Türkiye ekonomisinde ciddi bir küçülme yaşanmışken, tarım kesiminde durum büyüme trendi şeklinde kendisini göstermektedir. Bu sebeple küresel krizlerin tarım sektörünün gelişimi üzerinde daima etkili olduğu söylemek doğru olmayacaktır (Erçakar, 2010).

2008 krizinden sonra tüm dünyada önem kazanan ve sıkça başvurulan kredi sigortaları Türkiye'de de ödeme yöntemlerinden biri olarak önemini sürdürmektedir. Finansal kriz sonrasında dış ticarette ortaya çıkan riskler karşısında bu sistem kaçınılmaz olmuştur (Gürel, Coşkun Özer ve Gürel, 2020). Bu riskleri yok etmek amacıyla Türk Eximbank kriz sonrasında ihracat sektörüne 4,8 milyar dolar nakdi kredi desteği ve 4.5 milyar dolar sigorta imkanı sunmuştur. Küresel krizin ardından Türkiye'de ihracatı geliştirmek için toplam 9.3 milyar dolar finansal destek sağlamıştır (https://eximbank.gov.tr/).

2009/14802 sayılı BKK ile katma değer vergisi (KDV) ve özel tüketim vergileri (ÖTV) konularında kısa dönemli çalışmalar yapılmıştır. Konut teslimlerinde 150 metrekare ve üstü konutlarda KDV oranı 15/06/2009 tarihine kadar %8 olarak belirlenmiştir. ÖTV oranları, ticari araçlarda %1, motor silindir hacmi 1600 cm^3'e kadar olanlar %18, 1600 -2000 cm^3'e kadar olanlar %54, 2000 cm^3'ü geçenler %80 olarak belirlenmiştir. Kamyon ve otobüsler için KDV oranı %1 şeklindedir. Üç ay sürecinde IV sayılı listede yer alan mallardan ekli (2) sayılı cetvelde yer alanların vergi oranları %0 olarak belirlenmiştir.

2009/14812 sayılı BKK ve 2009/14881 BKK'da belirtilen çeşitli mobilya, makine, cihaz ve ahşap ürünlerde KDV indirimleri gerçekleştirilmiştir. 2009/15081 sayılı BKK ile mobilya üretimi, bilgisayar, büro makineleri ve bilişim cihazları için KDV oranı %8 olarak 30.03.2009 – 30.06.2009 tarihleri kapsamında belirlenmiştir. 30.09.2009 tarihine kadar üç aylık süreçte mobilya ürünleri ve bilgisayarda KDV %8, beyaz eşyada ÖTV oranı %2 olarak belirlenmiştir.

2009/15199 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile KDV istisnası, gümrük vergisi muafiyeti ve işverenlere sigorta primi hisse desteğini içeren bir yatırım teşvik paketi sunulmuştur. 2009/15197 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile küçük ve orta büyüklükteki işletmeler ile gemi işletmelerinin finansman ihtiyaçlarının karşılanma sürecinde destek olan finansal kiralama şirketlerine hazine garantisi sunulmaktadır.

Kriz sonrası destek çalışmalarının arasında kısa çalışma süreleriyle ilgili düzenleme yer almaktadır. 447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun geçici nitelikteki kısa çalışmaya dair kararını 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile altı ay daha uzatılacağı bildirilmiştir. Bunlara ek olarak emekli maaşlarında ve kamu çalışanlarının maaşlarında artışlar yapılmıştır. Karayolları ile ilgili harcamalar artırılmış ve GAP Eylem Planı kapsamında destek paketi sağlanmıştır (Çelik ve Çelebi, 2021).

3.2. Kamu Harcama Politikaları

Maliye politikaları, kısa dönemde gerçekleşen talep düşmesini canlandırabilecek bir çıkış olarak görülmeye başlamıştır. Krizden büyük oranda etkilenen gelişmiş ülkeler IMF'in de önerisi üzerine genişletici maliye politikasına yönelmişlerdir. 2008 krizi maliye politikasının kriz süreçlerinde en etkili iktisat politikası olduğu düşünülmeye başlamıştır. 1929 Büyük Ekonomik Buhran'a çözüm olarak görülen Keynes'in iradi maliye politikası 1970'li yıllara kadar varlığını sürdürmüştür. Ricardocu denklik teoremi ile, gelecek yıllarda kamu borcunun ödenecek olması sebebiyle, tüketicilerin geleceğe yönelik yüksek vergi beklentisi doğrultusunda genişletici maliye politikasının özel tasarrufa yönlendirerek etkisizleştireceğini iddia etmektedirler. Bu süreç sonunda yeni klasik iktisadın eleştirileri doğrultusunda bir gerileme başlamıştır. 2008 krizi ile tekrar canlanma gösteren iradi maliye politikaları gündeme gelmiştir (Bocutoğlu ve Ekinci, 2009).

2008 Krizi için Türkiye'de kamu harcamaları kapsamında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Kriz süresince Türkiye'nin başvurduğu maliye politikası tedbirlerinin piyasadaki güven bunalımını ve belirsizliğine son vermektir Bir diğer amacı da diğer yandan şiddetli talep daralmasını ortadan kaldırmaktır. Kriz özel tüketim ve yatırım harcamalarında büyük bir düşüşe neden olmuştur. Devlet bu nedenle en az kayıpla süreci yönetmek istediğinden kamu harcamalarında artışa yönelmektedir (Karaca, 2014).

İlk kriz paketlerinden birini oluşturan15 Mayıs 2008 tarih ve 5763 sayılı İş kanunu ile istihdam paketi yayınlanmıştır. Bu yasa ile sunulan istihdam paketi işgücü piyasasıyla ilgili düzenlemeler getirmektedir (Erdoğdu, 2010: 157). İşgücü piyasasına yeni katılanlar ile bu piyasada daha önce bulunmakla birlikte sigortasız olanların aktif istihdam süreçleri dahilinde işsizlik sigortası kapsamına dahil edilmeleri sağlanmıştır. Bu düzenleme fonun sigorta rolünün dışına iterek, prim ödemeyenleri de kapsam dahiline almıştır. Aynı zamanda

kişiler sigortalı olmasa da kuruma kayıtlı diğer işsizler için, danışmanlık hizmetleri, iş bulma, mesleki eğitim, toplum yararına çalışma gibi çeşitli harcamaların işsizlik sigortası fonu tarafından karşılanmasına imkân sağlanmıştır. Bu harcamaların yıllık miktarı, işsizlik sigorta primi şeklinde önceki yıl içinde fona gönderilen devlet payının %30'unu geçemez. Bu oranı %50 üst sınır olacak şekilde artırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Fakat, işsizlik ödeneğinden faydalananlara dair hizmetler için bu sınırlama geçerli değildir (5763 Sayılı Kanun, Md.14). 4447 sayılı kanunun 48.maddesinde işsizlik sigortasına dair genel hükümler kapsamında Bakanlar Kurulu ifadesi Cumhurbaşkanı olarak yer almaktadır[1].

Bu istihdam paketi kapsamında özel sektör işverenlerinin bünyelerindeki çalışanlarının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, %5 lik kısmı hazine tarafından karşılanacaktır (5763 Sayılı Kanun, Md.24). Bunların yanında mali sıkıntılar yaşayan mükelleflere 1 Eylül 2008 öncesindeki vergi borçlarına yıllık olarak %3 faiz uygulanarak 18 ay vade fırsatı sunulmaktadır (Göze Kaya ve Durgun Kaygısız, 2015).

Kriz sonrası 2009\15199 Bakanlar Kurulu Kararı ile aşağıda belirlenen oranlar dahilinde, büyük ölçekli yatırımlar ve bölgesel uygulama dahilindeki yatırımlar için sigorta primi işveren desteği, kurumlar vergisi veya gelir vergisi indirim oranları ve yatırıma katkı oranları belirlenmiştir.

Tablo 2. *Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteği*

Bölgeler	31/12/2010 tarihine kadar başlanılan yatırımlar	31/12/2010 tarihinden sonra başlanılan yatırımlar
I	2 yıl	-
II	3 yıl	-
III	5 yıl	3 yıl
IV	7 yıl	5 yıl

Kaynak: *15199 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, m.9*

Tablo 1'de verilen işveren hisse desteğinden faydalanabilmek için, büyük ölçekli yatırımlar ve bölgesel uygulama dahilinde desteklenen yatırım niteliklerine sahip olması gerekmektedir. Teşvik belgesinde kayıtlı istihdam koşullarına uygun olarak istihdama yönelik ödenmesi gereken sigorta primi işveren hissesinin asgari ücrete denk gelen miktarının Hazine tarafından karşılanma imkanını sunmuştur.

1 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 125 inci maddesiyle, bu fıkrada yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.

Tablo 3. *Kurumlar Vergisi veya Gelir Vergisine Uygulanacak İndirim Oranları ile Yatırıma Katkı Oranları*

Bölgeler	Bölgesel Uygulama		Büyük Ölçekli Yatırımlar	
	Yatırıma katkı oranı (%)	Kurumlar vergisi veya gelir vergisi indirim oranı (%)	Yatırıma katkı oranı (%)	Kurumlar vergisi veya gelir vergisi indirim oranı (%)
I	10	25	25	25
II	15	40	30	40
III	20	60	40	60
IV	25	80	45	80

Kaynak: *15199 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, m.10*

Tablo 2'de belirtilen indirim oranları ile yatırım katkı oranlarına tabi olabilmek için, indirilen kurumlar vergisi ya da gelir vergisi miktarı yatırıma katkı tutarına ulaşana kadar indirimli vergi uygulaması tarifesinden faydalanabilir.

Tablo 4. *Yatırım İndirim Oranları ile Yatırıma Katkı Oranları*

	Bölgesel Uygulama		Büyük Ölçekli Yatırımlar	
Bölgeler	Yatırıma katkı oranı (%)	Kurumlar vergisi veya gelir vergisi indirim oranı (%)	Yatırıma katkı oranı (%)	Kurumlar vergisi veya gelir vergisi indirim oranı (%)
I	20	50	30	50
II	30	60	40	60
III	40	80	50	80
IV	60	90	70	90

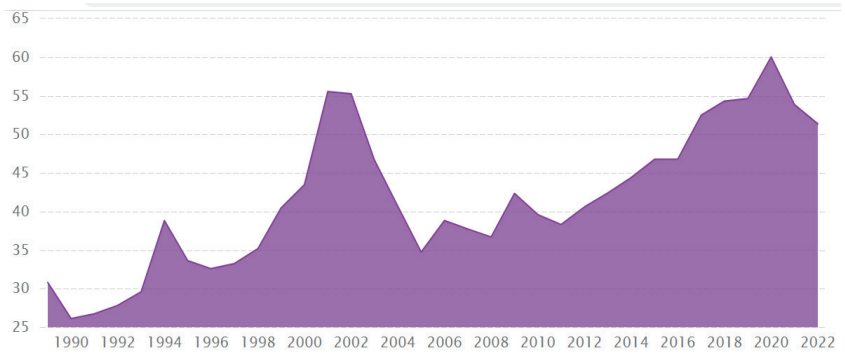
Kaynak: *15199 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, m.10*

Tablo 3'te belirtilen yatırım indirimleri ve katkı oranlarının geçerli olabilmesi için 31.12.2010 tarihine kadar yatırıma başlanması şartı bulunmaktadır. Ayrıca Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar'ının da yürürlüğe girmesi ile önlem paketlerinin sayısı artmıştır.

3.3. Borçlanma Politikaları

Bir ülkenin kamuya ait olan ya da özel kesime ait olan dış borçlarını ödeyememesi durumda dış borç krizi oluşacaktır (IMF, 10.03.2002:75). Dış borç krizleri, en çok gelişmekte olan ülkelerin gelişme süreçlerine balta vurmakta ve birtakım ekonomik sorunları beraberinde getirmektedir. 2008 krizi niteliği itibariyle bir borç krizidir. Borçlanmanın döviz cinsinden olması nedeniyle Türkiye'de bir borç krizi sürecine dahil olmaktadır (Çolak, 2019).

Şekil 1. *Türkiye'nin Dış Borç Stoku (% GSYİH)*



Kaynak: *https://www.ceicdata.com/*

Türkiye'nin dış borç grafiğin göre, Türkiye'nin dış borçları 1990 ve 1992 döneminde GSYİH'nin %30 – 35'i civarında 1999-2000 yıllarında %40'ın üzerinde seyretmiştir. 2001 kriziyle birlikte %55 civarında görünmektedir. Takip eden yıllarda oran yeniden inişe geçerek %40 'ların altına düşmüştür. Yeniden inişe geçen dış borç oranı eski düzeyine gerilemese de %40'ların altında seyretmiştir. Bu düşüşün gerçekleşmesinde Türkiye'nin 2004 yılı sonunda AB ile adaylık müzakeresinin etkili olduğu söylenebilmektedir. Bu müzakereler neticesinde Türkiye'ye doğrudan yabancı sermaye girişi rekor düzeylere ulaşmış ve dış borçlanmanın yerini almıştır (Eğilmez, 2016). 2008 krizi sonrasında dış borç tekrar yükselişe geçmeye başlamıştır. 2008 yılı krizi sebebiyle uygulanan politikalar neticesinde 2009 yılında %40'ları bulan yükseliş ilerleyen birkaç sene düşüş göstermiştir. Krizin dış borçlanma üzerindeki etkilerini azaltabilmek için birtakım para politikalarına başvurulmuştur. Döviz borçlanma faiz oranları düşürülmüştür. Döviz depo aracılık faaliyetlerine yeniden başlanmıştır bunla yabancı para zorunlu karşılık oranını düşürmüşlerdir. Ara verilen döviz alım ihaleleri yeniden gündeme gelmiştir (Serel ve Bayır, 2013).

SONUÇ

Lehmann Brothers'ın Eylül 2008 ortasında iflas etmesi, bankalar arasındaki karşı taraflara olan güveni baltalayarak finansal piyasalar ve küresel ekonomi üzerinde muazzam bir etki yarattı.

2008'de mali ve ekonomik kriz Almanya'yı vurduğunda, Federal Hükümetin acil tepkisi bankacılık sektörünü istikrara kavuşturmak olmuştur. Krizin reel ekonomiyi etkilemeye başlamasıyla birlikte şirketleri desteklemek için teşvik paketleri ve diğer önlemlere başvurularak istihdamı korumak ve özel tüketimi desteklemek amaçlanmıştır.

Dünyada tüm ülkelerin ekonomilerinde ve makroekonomik göstergelerinde bozulmaya neden olan kriz, büyüme oranlarının düşmesine ve işsizlik oranlarının artmasına sebep olmuştur. Ayrıca krizin çıkış ülkesi olan ABD'de

ve krizden ciddi etkilenen Avrupa ülkelerinde finans alanında yaşanılan sorunlar nedeniyle büyüme oranlarında sert düşüşler yaşanmasından ve işsizlik rakamlarındaki artıştan dolayı bu ekonomiler durgunluğa girmiştir.

Seçili ülkelerin krize karşı uygulamış olduğu maliye politikaları benzerlik göstermektedir. Ülkeler önce kamu harcamalarını artırmış, vergi indirimleri, vergi teşvikleri ve muafiyetleri gibi genişletici maliye politikaları uygulamıştır. Fakat beklenen etki görülmediği için 2010 yılından sonra kemer sıkma politikalarına gidilmiştir.

Türkiye'nin büyük ekonomik sorunlarla boğuştuğu 2001 krizinin ardından aldığı önlemler 2008 krizini görece daha hafif yaşamasına imkân tanımıştır. 2001 Krizi sonrasında müdahalelerle sağlamlaşan bankacılık sektöründen dolayı kriz büyük bir finans krizi haline gelmiştir. Birçok gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha az etkilenilmiştir. Türkiye'de menkul kıymetleştirilme bazlı riskli ürünlerin kullanılmasının hukuken uygun olmaması sebebiyle toksik varlıklar meydana gelmemiştir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin genelinde ekonomik daralmaya sebep olan bu küresel kriz Türkiye'de daha çok reel ekonomiyi etkisi altına almıştır. Reel ekonomideki tablo Türkiye'de ilk olarak işsizlik sorununu gündeme getirmiştir. Ekonomik krizleri yaşayan ve krizlerden etkilenen diğer ülkeler gibi Türkiye de işsizlik ve yoksullukla karşı karşıya kalmıştır. Bu açıdan ekonomik krizler toplumların refahları için bir tehdit unsuru niteliğindedirler. Küresel krizin üretim ve istihdam üzerindeki olumsuz etkisi artış gösterdikçe, dünyadaki gelişmelerle birlikte Türkiye'de de maliye politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Genişletici maliye politikaları uygulayarak bu çerçevede varlık barışı, vergi indirimleri, işsizlik sigorta düzenlemeleri, yatırım teşvik paketleri gibi daha birçok alanda düzenlemelere yer vermiştir.

Kriz Türkiye'ye ekonomik dengeleri bozucu bir süreç yaşatmıştır. Büyümedeki azalmayla birlikte, vergi gelirlerindeki düşüş ve reel sektörü canlandırmak amacıyla vergi, sigorta prim indirimleri gibi sebeplerden dolayı genel bütçe dengesi bozulmuştur. Bu nedenle de borç yükü artış göstermiştir.

KAYNAKÇA

Akçay, B. (2012). Yunanistan Ekonomisinde Devlet Borç Krizi-Cari Açık İlişkisi. *Maliye Dergisi*(163), s. 15-35.

Akgül Yılmaz, G. (2013). Türkiye'de 2008-2009 krizinde uygulanan Genişletici Vergi Politikasının Üretim Üzerindeki Etkileri. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 34(1), 213-228.

Arabacı, H. (2017). Küresel Kriz Sonrası Türkiye'de Uygulanan Ekonomi Politikaları. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, *6*(4), 1-10.

Baldini, M., & Poggio, T. (2014). The Italian Housing System and The Global Financial Crisis. *Journal of Housing and the Built Environment, 29*(2), s. 317-334.

Barbera, C., Guarini, E., & Steccolini, I. (2016). Italian Municipalities and the Fiscal Crisis: Four Strategies for Muddling Through. *Financial Accountability & Management, 32*(3), s. 335-361.

Belvis, A. G., Ferre, F., Specchia, M. L., Valerio, L., Fattore, G., & Ricciardi, W. (2012). The financial crisis in Italy: Implications for the healthcare sector. *Health Policy*(106), s. 10-16.

Benedikter, R. (2012). Mario Monti's Italy and the European Debt Crisis. *Review of International Studies, 14*(2), s. 3-36.

Bocutoğlu, E., & Ekinci, A. (2009). Genel Teori, Küresel Krizler ve Yeniden Maliye Politikası. *Maliye Dergisi*(156), s. 66-82.

Cecchetti, S. G. (2008). *Monetary Policy and the Financial Crisis of 2007-2008.*

Çelik, Ş. Ç., & Çelebi, A. K. (2021). 2008 Küresel Finansal Krizine Yönelik Uygulanan Maliye Politikaları: Seçili Ülke Örnekleri . *Gaziantep University Journal of Social Sciences, 20*(4), s. 1617-1646.

Çolak, Ö. F. (2019). Küreselleşme, Kriz ve Borçlanma: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir Analiz. *Çalışma ve Toplum*, *1*(60), 389-410.

Danacı, C. M., & Uluyol, O. (2009). En son yaşanan küresel finansal krizin Türkiye ekonomisine etkilerinin işletmeler bazında değerlendirilmesi ve bir örnek olay.

Eğilmez, M. (2010). *Küresel Finans Krizi.* İstanbul : Remzi Kitabevi .

Eğilmez, M., (2013). *Küresel krizin neresindeyiz? Kendime yazılar*. Erişim Tarihi: 30.07.2023,

https://www.mahfiegilmez.com/2013/04/kuresel-krizin-neresindeyiz.html

Eğilmez, M. (2016). Türkiye'nin Dış Borçları. Kendime Yazılar... Erişim Tarihi:18.08.2023.

Erçakar, M. E. (2010). Küresel Kriz Öncesi ve Sonrasında Tarım Kesimine Bakış. *Balıkesir Üniversitesi Bandırma İİBF Dergisi*, *26*, 93-104.

Erdoğdu, S. (2010). Küresel Krizin İstihdama Etkileri ve Kriz Karşıtı İşgücü Piyasası Önlemleri. Memleket Siyaset Yönetim, 5(12), 142-167.

Fleischer, W. H. (2014). The Romanian-German Economic Relations between 01.2007 –08.2013 in the Context of the Global Economic and Financial Crisis. *Procedia Economics and Finance*(16), s. 251-257.

Freedman, C., Kumhof, M., Laxton, D., & Lee, J. (2009). *The Case for Global Fiscal Stimulus.* IMF .

Gamble, A. (2009). British Politics and The Financial Crisis. *Palgrave Journals , 4*(4), s. 450-462.

Göze Kaya, D., ve Durgun Kaygısız, A. (2015). 2008 Küresel Krizi ve Sonrasında Türkiye'de Uygulanan Maliye Politikalarına Genel Bir Bakış. International Journal of Management Economics & Business/Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11(26).

Gürel, A. Coşkun Özer A. ve Gürel H. (2020), "İhracat Kredi Sigortası Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Beşerî ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 4(2), 83-91.

Grigor'ev, L., & Salikhov, M. (2009). Financial Crisis 2008. *Problems of Economic Transition, 51*(10), s. 35-62.

Helleiner, E. (2011). Understanding the 2007–2008 Global Financial Crisis: Lessons for Scholars of International Political Economy. *Annual Review of Political Science, 14*, s. 67-87.

Hoover, Kevin D. (2005): Dr. Keynes: economic theory in a diagnostic science, Working Paper, No. 06-3, University of California, Department of Economics, Davis, CA

Hüfner, F. (2010). *The German Banking System: Lessons from the Financial Crisis* . Paris : OECD .

IMF (2002), "Financial Crises: Characteristics and Indicators of Vulnerability", *IMF*, 1998, https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2016/12/31/Financial-Crises-Causes-and-Indicators. (01.08.2023).

Işık, N., & Tünen, T. (2011). Türev Ürünlerin 2008 Küresel Finansal Krizindeki Rolü. *Avrasya Etüdleri, 39*(1), s. 7-48.

Karabıçak, M. (2010). Küresel krizleri tetikleyen nedenler ve küresel krizin Türkiye boyutu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(3), 251-270.

Kaplanoğlu, G., & Rapanos, V. T. (2011). *The Greek Fiscal Crisis and The Role of Fiscal Governance* . London : Hellenic Observatory

Karaca, C. (2014). Uygulanan Para ve Maliye Politikaları Açısından Geçmiş Krizler ve 2008 Küresel Ekonomik Krizinin Karşılaştırmalı Analizi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (1), 263-286

Kesebir, M. (2018), Türkiye'de 2001 Krizi Sonrası Bankacılık Sektörünün Durumu, Yapısal Reformlar ile Son Yıllardaki Gelişmeler, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, 3(2), 1-19.

Kickert, W. (2013). How the German Government Responded to The Financial, Economic and Fiscal Crises. *Public Money & Management, 33*(4), s. 291-296.

Köse, Y., & Karabacak, H. (2011). Yunanistan Ekonomik Krizi: Nedenleri, Etkileri ve Alınan Tedbirlere İlişkin Bir Değerlendirme. *Maliye Dergisi*(160), s. 289-306.

Lesch, H., & Vogel, S. (2017). Working together: Germany's response to the global economic and financial crisis . I. Guardiancich, & O. Molina içinde, *TALKING THROUGH THE CRISIS Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (s. 131-150). Geneva: International Labour Organization.

Lynch, J. (2014). The Italian Welfare State After the Financial Crisis. *Journal of Modern Italian Studies, 19*(4), s. 380-388.

Maliye Bakanlığından: Tahsilat Genel Tebliği, Seri: B, Sıra No:4, Resmî Gazete, Sayı:27039, 30/10/2008, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081030-4.htm

Mohan, R. (2009). Global financial crisis: Causes, impact, policy responses and lessons. *Reserve Bank of India Bulletin*, 879-904.

Nanto, D. K. (2010). *The Global Financial Crisis: Analysis and Policy Implications.* Congressional Research Service.

Özatay, F. (2009). *Finansal Krizler ve Türkiye.* İstanbul : Doğan Kitap .

Piketty, T. (2014). *Kapital.* İstanbul : Türkiye İş Bankası .

Quirico, R. D. (2010). Italy and the Global Economic Crisis. *Bulletin of Italian Politics, 2*(2), s. 3-19.

Serel, A., ve Bayır, M. (2013). 2008 Finansal Krizinde Para Politikası Uygulamaları: Türkiye Örneği. *Journal of Management and Economics Research*, *11*(19), 59-80.

Spilimbergo, A., Symansky, S., Blanchard, O., & Cottarelli, C. (2008). *Fiscal Policy for the Crisis.* IMF.

Stiglitz, J. E. (2012). *Eşitsizliğin Bedeli: Bugünün Bölünmüş Toplumu Geleceğimizi Nasıl Tehlikeye Atıyor?* İstanbul : İletişim .

Şen, A. (2011). An Analysis of the Efficiency of Associations in Providing Financial Stability: The Case of Turkish Banking System. *Investment Management and Financial Innovations, 8*(1), s. 210-218.

Şen, A., & Altay, H. (2009). Finansal İstikrarsızlık Hipotezi Bağlamında Global Finansal Kriz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(1), s. 163-179.

Yeğen, B. (2022). Asgari Geçim İndirimi Uygulamasından Vazgeçilmesinin Vergi Teorisi Bakımından Değerlendirilmesi. *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *10*(1), 173-193.

Yıldırtan, D.Ç. (2007). Finansal Krizler ve Erken Uyarı Sistemleri, Nobel Kitap Yayınevi, İstanbul.

5811 Sayılı Bazı Varlıkların Milli Ekonomiye Kazandırılması Hakkında Kanuna İlişkin Genel Tebliğ. R. Gazete Tarih: 12/08/2009. Sayı: 27317.

2008/14272 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. R.Gazete Tarihi:13 /11/ 2008. Sayı:27053.

2008/14489 Sayılı. Bakanlar Kurulu Kararı T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Ve Tarım Kredi Kooperatiflerince Tarımsal Üretime Dair Düşük Faizli Yatırım ve İşletme Kredisi Kullandırılmasına İlişkin Karar. R.Gazete Tarihi:31 /12/ 2008. Sayı:27097.

2009/14802 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı 13/3/2009 Tarihli ve 2009/14802 sayılı kararnamenin eki bazı mallara uygulanacak katma değer vergisi ile özel tüketim vergisi oranlarının belirlenmesine ilişkin ekli karar. 16/03/2009. Sayı: 27171.

2009/14812 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. R.Gazete Tarih:29/03/2009. Sayı: 27184.

2009/14881 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. R.Gazete Tarih:14/04/2009. Sayı: 27200

2009/15081 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. R.Gazete Tarih:16/06/2009. Sayı: 27260

2009/15129 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. R.Gazete Tarih:16/06/2009. Sayı: 27260

2009/15197 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. R.Gazete Tarih:15/07/2009. Sayı: 27289

2009/15199 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. R.Gazete Tarih:16/07/2009. Sayı: 27290

https://eximbank.gov.tr/content/files/d24882ab-3498-4d65-909a-4f56662eeeed/turk-eximbank-tarihce E.T:17.08.2023

https://www.ceicdata.com/en/indicator/turkey/external-debt--of-nominal-gdp

https://www.ceicdata.com/en/indicator/turkey/external-debt--of-nominal-gdp E.T: 18.08.2023

https://www.mahfiegilmez.com/2016/04/turkiyenin-ds-borclar.html

Bölüm 8

İNOVASYON VE AR-GE: HİZMETLER SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Halil İbrahim YAVUZ[1]
Murat ÇETİNKAYA[2]

1 Öğr. Gör. Halil İbrahim YAVUZ, Selçuk Üniversitesi Taşkent MYO, h.ibrahimyavuz@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2964-4873
2 Prof. Dr. Murat ÇETİNKAYA, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF, m.cetinkaya@hbv.edu.tr, ORCID:0000-0002-1698-4222

GİRİŞ

Günümüzde yaşanan teknolojik dönüşüm tüm sektörlerin yapı ve işleyişini değiştirmektedir. Bu değişim bazı mesleklerin yok olmasına sebep olurken, bazı meslek gruplarının doğuşuna sebep olmuştur. Kuşkusuz sanayi sektöründe yaşanan teknolojik dönüşüm, üretim süreçlerinde önemli iyileştirme ve modernizasyonu beraberinde getirse de hizmetler sektörüne kattığı değer de oldukça büyüktür. Nitekim günümüz ekonomilerinde en büyük pay hizmetler sektörüne aittir.

Bilgi teknolojilerinin kullanımının artmasıyla birlikte hizmetler sektörü, OECD ülkeleri içerisinde toplam ekonomik faaliyetlerin %50'si büyüklüğüne ulaşmıştır. Hizmetler sektörü aynı zamanda sanayi sektöründe meydana gelen iş kayıplarını telafi etmiş ve OECD ülkelerinde istihdamın temel kaynağı olmuştur. Bilgi işlem, bilgi servisleri ve Ar-Ge hizmetleri gibi iş hizmetleri son yıllarda birçok ülkede istihdam artışının yarıdan fazlasını oluşturmuştur. Ayrıca modern ekonomilerin tüm sektörlerindeki firmaların rekabetçi performanslarının iyileştirilmesinde de hizmetler sektörü önemli roller üstlenmektedir (Sheehan, 2006:43).

1950'li yıllardan itibaren hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde tarım ve sanayi sektöründen daha büyük hale gelmesi, artan insan kaynağı ihtiyacına paralel olarak istihdama sağladığı katkı ve ülkelerin gelişmişliğinin göstergelerinden biri olması sebebiyle hizmetler sektörü'nün önemi gittikçe daha çok artırmıştır (Özsağır ve Akın, 2012:312-313).

Hizmet faaliyetlerinin artık teknoloji ile iç içe geçmesi onun karmaşıklığını da artırmaktadır. Bu karmaşıklığın itici gücü ise yaratıcılıktır. Aynı zamanda yaratıcılık, inovasyonun bir parçasıdır. Hizmet inovasyonu bünyesinde strateji, pazarlama, yönetim ve organizasyon gibi teknolojik olmayan değişimleri barındırdığı için diğer sektörlerden ayrı değerlendirilmelidir. Çünkü hizmet faaliyetleri soyuttur ve bu faaliyetler kendisi gibi soyut olan yaratıcılıkla yakından ilgilidir (Gaberli: 2019:118-119).

Bu çalışmada hizmetler sektörünün Türkiye ekonomisi açısından önemiyle birlikte, hizmetler sektöründe yaşanan inovasyon ve bu inovasyonun Türkiye'deki durumu üzerinde durulacaktır.

1. İnovasyon ve AR-GE

İnovasyon ve ar-ge işletmeler ve ekonomilerin yoğun rekabet ortamında gelişmelerini ve hayatta kalmalarını sağlayacak iki önemli faktördür. Yeni teknolojinin kullanımı ve bu teknolojinin ortaya çıkarılması için yapılacak faaliyetler inovasyon ve Ar-Ge konusunu oluşturmaktadır.

1.1. İnovasyon

İnovasyonu ekonomi literatürüne kazandıran ilk yazarlardan biri Joseph Schumpeter'dir. 1880'lerden itibaren bilinen bir kavram olmasına karşın ilk

kez Scuhmpeter tarafından kapsamlı bir şekilde tanımlanmıştır. Schumpeter'e göre ekonomik faaliyetler içerisinde tüketiciler pasif bir konumdadır ve ekonomik gelişimin temel sebebi inovasyon temelli yapısal değişikliklerdir. Schumpeter inovasyon kavramına beş farklı yaklaşım getirmiştir (Sledzik, 2013: 90). Bunlar;

- Yeni bir ürün veya bilinen bir ürünün yeni bir türünü ortaya koymak,
- Bir ürünün üretim veya satışında yeni metotlar kullanmak,
- Yeni pir pazara açılmak,
- Hammadde veya yarı mamulleri yeni kaynaklardan elde etmek,
- Bir monopol pozisyonunun yaratımı veya yıkımı şeklinde yeni endüstri yapısı inşa etmektir.

İnovasyon Latince innovatus sözcüğünden türemiş olup, en basit haliyle bir şeyi kabul etmek şeklinde yorumlanabilir. İnovasyon işletmelerde performans artışına ve etkinliğe katkı sağlayabilir (Özaydın ve Çelik, 2018:1).

Firmanın yeni bir ürün geliştirmesi ona pazarda rekabet avantajı sağlamaktadır. Firmanın üretim süreçleri ve teknolojilerindeki bir yenilik ise firmaya maliyet avantajı sağlamaktadır. Firmalar yeni ürünler sayesinde farklı pazarlara erişebilme imkanına kavuşmaktadır. Örgütsel yenilikler ise firmaların operasyonlarındaki verimliliği artırarak firmanın yeniliklere açık bir hale gelmesini ve yeni yöntemler öğrenmesini sağlamaktadır (OECD, 2005:33).

İnovasyon işletmelerin sorunlarına çözüm geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında inovasyonun üç temel amacından bahsedilmektedir. Bu amaçlar; işletmenin varlığını devam ettirebilmesi, işletmenin karlılığının arttırılması ve pazarda lider duruma gelmesi şeklinde sıralanmaktadır (Örücü vd. 2011:62).

İnovasyonun benimsenme derecelerine göre beş temel özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler; göreli avantaj, uygunluk, bölünebilirlik, karmaşıklık ve gözlemlenebilirlik şeklinde sıralanmaktadır (Karaca, 2009:198).

1.2. AR-GE

AR-GE, bilim ve teknolojiye katkı sağlayacak şekilde mevcut bilgilerle yeni ürün, süreç ve hizmetler üretmek veya var olanları geliştirmek ya da tamamen yeni bilgiler elde etmek amacı ile gerçekleştirilen sistemli çalışmalar olarak ifade edilmektedir (Kavak, 2009:619).

OECD'nin Frascati Kılavuzundaki tanıma göre araştırma ve geliştirme (AR-GE), insanlık, kültür ve toplum bilgisi dahil olmak üzere bilgi stokunu artırmak ve mevcut bilginin yeni uygulamalarını tasarlamak için üstlenilen yaratıcı ve sistematik çalışmaları içermektedir. Farklı uygulayıcılar tarafından gerçekleştirilse bile, Ar-Ge faaliyetlerinin bir takım ortak özellikleri vardır. Ar-

Ge faaliyetlerinin genel veya özel amaçları olabilmektedir. Ar-Ge daima orijinal kavram ve hipotezlere dayanan yeni bulgulara ulaşmayı hedeflemektedir. Ar-Ge'nin nihai sonucu büyük ölçüde belirsizdir. Ar-Ge planlı ve bütçeli bir faaliyettir ve bir pazara serbestçe aktarılabilecek veya alınıp satılabilecek sonuçlar üretmeyi amaçlamaktadır. Bir faaliyetin Ar-Ge sayılabilmesi için beş özelliğe sahip olması gerekmektedir (OECD, 2015:44-45). Bunlar;

- Yeni
- Yaratıcı
- Belirsiz
- Sistemli
- Aktarılabilir veya yeniden üretilebilir.

Ar-Ge terimi temel araştırma, uygulamalı araştırma ve deneysel geliştirme olmak üzere üç tür etkinliği kapsar. Temel araştırma, herhangi bir özel uygulama ya da kullanım göz önünde bulundurulmaksızın, öncelikle olayların ve gözlemlenebilir gerçeklerin altında yatan temeller hakkında yeni bilgi edinmek için yapılan deneysel veya teorik bir çalışmadır. Uygulamalı araştırma, yeni bilgi edinmek için yürütülen orijinal incelemedir. Bununla birlikte, öncelikle belirli, uygulamalı bir amaca veya hedefe yöneliktir. Deneysel geliştirme, araştırma ve uygulama tecrübelerinden elde edilen bilgilerden yararlanan ve yeni ürünler veya süreçler üretmeye ya da mevcut ürünler veya süreçleri geliştirmeye yönelik ek bilgiler üretmeye yönelik sistematik bir çalışmadır (OECD, 2015:45).

Türkiye'de Ar-Ge'ye verilen önem her geçen gün artmaktadır. Bu da Ar-Ge harcamalarına yansımaktadır. Tablo 1'de yıllar itibariyle Ar-Ge harcamalarının gelişimi yer almaktadır.

Tablo 1. *Ar-Ge Harcamalarının Yıllar İtibariyle Görünümü*

Yıllar	Ar-Ge harcaması / GSYH (%)	Toplam Ar-Ge harcaması	Mali ve mali olmayan şirketler	% Payı	Genel devlet	% Payı	Yükseköğretim	% Payı
2001	0,52	1 291 891 387	435 856 643	**33,7%**	95 100 575	**7,4%**	760 934 169	**58,9%**
2002	0,51	1 843 288 038	528 963 218	**28,7%**	129 288 701	**7,0%**	1 185 036 119	**64,3%**
2003	0,47	2 197 090 032	510 351 896	**23,2%**	229 326 155	**10,4%**	1 457 411 981	**66,3%**
2004	0,50	2 897 516 250	700 595 752	**24,2%**	230 494 240	**8,0%**	1 966 426 258	**67,9%**
2005	0,56	3 835 441 076	1 297 591 429	**33,8%**	443 161 191	**11,6%**	2 094 688 456	**54,6%**
2006	0,55	4 399 880 662	1 629 087 642	**37,0%**	513 803 475	**11,7%**	2 256 989 544	**51,3%**
2007	0,69	6 091 178 492	2 513 487 115	**41,3%**	642 841 769	**10,6%**	2 934 849 608	**48,2%**
2008	0,69	6 893 048 199	3 048 503 098	**44,2%**	823 650 071	**11,9%**	3 020 895 031	**43,8%**
2009	0,80	8 087 452 600	3 235 272 345	**40,0%**	1 016 522 342	**12,6%**	3 835 657 913	**47,4%**
2010	0,79	9 267 589 617	3 942 908 434	**42,5%**	1 060 683 036	**11,4%**	4 263 998 147	**46,0%**
2011	0,79	11 154 149 797	4 817 272 485	**43,2%**	1 263 503 530	**11,3%**	5 073 373 782	**45,5%**
2012	0,83	13 062 263 394	5 891 214 749	**45,1%**	1 436 923 417	**11,0%**	5 734 125 228	**43,9%**
2013	0,81	14 807 321 926	7 031 518 974	**47,5%**	1 543 493 558	**10,4%**	6 232 309 394	**42,1%**
2014	0,86	17 598 117 442	8 760 019 770	**49,8%**	1 705 399 800	**9,7%**	7 132 697 872	**40,5%**
2015	0,97	22 741 100 883	11 207 003 438	**49,3%**	2 130 766 481	**9,4%**	9 403 330 964	**41,3%**

2016	1,12	29 411 867 411	14 580 948 519	**49,6%**	2 338 372 843	**8,0%**	12 492 546 049	**42,5%**
2017	1,18	36 862 357 978	18 415 556 216	**50,0%**	2 858 435 052	**7,8%**	15 588 366 710	**42,3%**
2018	1,27	47 801 863 438	25 326 867 512	**53,0%**	3 559 213 870	**7,4%**	18 915 782 056	**39,6%**
2019	1,32	56 977 709 236	31 940 686 522	**56,1%**	3 044 485 454	**5,3%**	21 992 537 260	**38,6%**
2020	1,37	69 038 125 507	38 505 512 999	**55,8%**	3 716 726 729	**5,4%**	26 815 885 779	**38,8%**
2021	1,40	101 737 887 655	62 400 169 966	**61,3%**	4 583 609 094	**4,5%**	34 754 108 595	**34,2%**

Kaynak: TÜİK https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Bilim,-Teknoloji-ve-Bilgi-Toplumu-102

Toplam gayrisafi Ar-Ge harcamasının 2016 yılından itibaren GSYH'nin %1'ini aştığı görülmektedir. 2012 yılına kadar toplam Ar-Ge harcamaları içerisinde en büyük pay yükseköğretime aitken, 2012 yılından itibaren mali ve mali olmayan kuruluşların payı ilk sıraya yerleşmiştir. 2021 yılı itibariyle toplam Ar-Ge harcamalarının %61,3'ü mali ve mali olmayan kuruluşlar tarafından yapılırken, %34,2'si yükseköğretim, yalnızca %4,5'lik kısmı da devlet tarafından yapılmaktadır. Ana sektörlerin ne kadarlık bir Ar-Ge harcaması yaptığına ilişkin verilerin yetersiz olması nedeniyle burada alt ayrımlara girilmemiştir. TÜİK veri portalındaki veriler incelendiğinde Nace kodlarına göre verilerin çok dağınık olduğu ve bazı yıllarda bazı sektörlere ilişkin verilerin yer almadığı görülmüştür. En derli toplu veriler sanayi sektörüne ait olup, konumuz hizmet sektörü olduğu için bu veriler de dikkate alınmamıştır.

Türkiye her ne kadar son yıllarda Ar-Ge harcamalarında bir artış yaşasa da halen OECD ülkeleri içerisinde alt sıralarda yer almaktadır. OECD ülkelerine ait (2021'de veri açıklayan ülkeler baz alınmıştır) Ar-Ge harcamalarının GSYH içindeki paylarına ait veriler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. *OECD Ülkelerine Ait Ar-Ge Harcamaları /GSYH %*

Ülke	Ar-Ge Harcaması/ GSYH (2021)	Ülke	Ar-Ge Harcaması/ GSYH (2021)
İsrail	5,56	Çekya	2,00
G.Kore	4,93	Norveç	1,94
ABD	3,46	Estonya	1,75
Belçika	3,43	Kanada	1,70
İsveç	3,40	Portekiz	1,68
İsviçre	3,36	Macaristan	1,64
Japonya	3,30	Yunanistan	1,46
Avusturya	3,26	İtalya	1,45
Almanya	3,13	Polonya	1,43
Finlandiya	2,99	İspanya	1,43
İngiltere	2,92	Türkiye	1,40
İzlanda	2,81	İrlanda	1,11
Danimarka	2,76	Litvanya	1,11
OECD Ortalaması	2,72	Lüksemburg	1,04
Çin	2,43	Slovakya	0,92
Hollanda	2,27	Letonya	0,74
Fransa	2,22	Arjantin	0,52
Slovenya	2,13	Koskta Rika	0,28

Kaynak: OECD https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm

Tablo 2'de yer alan veriler incelendiğinde OECD ülkeleri içerisinde 2021 yılında GSYH'sine göre en fazla Ar-Ge harcaması yapan ülke İsrail olmuştur. İsrail'i GSYH'sinin %4,93'ünü Ar-Ge harcamalarına ayıran Güney Kore izlemektedir. ABD, Belçika, İsveç, İsviçre, Japonya, Avusturya ve Almanya GSYH'lerinin %3'ünden daha fazlasını Ar-Ge harcamalarına ayırmış gelişmiş ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Alt sıralardaki ülkeler ise Kosta Rika, Arjantin, Letonya ve Slovakya olarak sıralanmıştır. Bu ülkelerin Ar-Ge harcamalarının payı %1'in altındadır. Tablodaki verilerden yola çıkarak ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile Ar-Ge harcamaları arasında bir doğru orantının olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

2.Hizmet ve Hizmetler Sektörü, Türkiye Ekonomisinde Yeri ve Önemi

Hizmetler sektörü birçok alt faaliyet dalından oluşan ve çoğu ekonomi içerisinde en büyük paya sahip sektördür.

2.1. Hizmet Kavramı ve Hizmetler Sektörü

Hizmet, soyut olma özelliği nedeniyle maldan farklıdır. Genel olarak hizmet, mal üretimi dışında kalan ve somut bir çıktısı olmayan, üretildiği anda tüketilen soyut bir üründür (Bayat vd., 2015:63). Bir başka tanıma göre ise hizmet, insan çabasıyla makine ve insanlar tarafından üretilen ve tüketicilere fayda sağlayan fiziki olmayan ürünlerdir (Karahan, 2006:27).

Hizmet soyuttur ancak yine de insanlara fayda ve mutluluk sağlar. Hizmet insan tarafından gerçekleştirilir ancak gerçekleştirilirken alet ve makinalardan faydalanılabilir. Hizmet (bakım ve onarım gibi) başka bir somut varlığa bağlı olabileceği gibi, (danışmanlık hizmeti gibi) başlı başına da olabilir. Hizmet somut bir ürüne bağlı bile olsa sahipliği hizmetin kullanıcısına geçmez. Hizmet alan yalnızca hizmet verenin sağladığı faydayı kullanma hakkı kazanır (Dülgeroğlu, 2012:3-4).

Hizmetin özellikleri ürünlerden farklılık göstermektedir. Yukarıdaki tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere hizmetin en belirgin özelliği soyut olmasıdır. Bir başka özelliği ise hizmetten yalnızca fayda sağlanmakta, sahibi olunmamaktadır. Ayrıca hizmetler üretildiğinde tüketilir ve depolanamazlar. Hizmetler heterojendir, aynı hizmeti alan herkes aynı faydayı elde edemeyebilmektedir.

Hizmetin bu çeşitliliği hizmet sektörünün de birçok alt dala ayrılmasına sebep olmuştur Bu bağlamda taşımacılıktan müteahhitlik hizmetlerine, turizmden sağlık hizmetlerine geniş bir alana yayılmıştır. Dünya Ticaret Örgütünü'nün yaptığı hizmetler sınıflandırmasına aşağıda yer verilmektedir.

1 Mesleki Hizmetler
2 Haberleşme Hizmetleri
3 Müteahhitlik ve İlgili Müteahhitlik Hizmetleri
4 Dağıtım Hizmetleri

5 Eğitim Hizmetleri

6 Çevre Hizmetleri

7 Finansal Hizmetler

8 Sağlık ve Sosyal Hizmetler

9 Turizm ve Seyahat ile İlgili Hizmetler

10 Eğlence, Kültürel ve Spor Hizmetleri

11 Ulaştırma Hizmetleri

12 Başka Yere Dâhil Edilmemiş Diğer Hizmetler

Bu 12 ana faaliyet kolu da birçok alt dallara ayrılmaktadır. Bu açıdan hizmetler sektörü oldukça kompleks bir yapıya sahiptir.

Bunun yanı sıra Birleşmiş Milletler, OECD ve Euro Stat gibi kuruluşların bir araya gelerek oluşturdukları Genişletilmiş Ödemeler Dengesi Hizmet Sınıflandırması-2010 (EBOPS-2010)'a göre ise hizmetler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, 2010).

Tablo 3. *Genişletilmiş Ödemeler Dengesi Hizmetler Sınıflandırması*

1	**İşlem Gören Mallar**	Ürünün üreticisi ya da sahibi olmayan şirketlerin montaj, yan işlemler, etiketleme, paketleme faaliyetlerini kapsamaktadır.
2	**Tamir ve Bakım Hizmetleri**	Ürünlerin bakım ve onarım faaliyetlerini kapsamaktadır. Gemi, uçak ve diğer ulaşım araçlarının tamir ve bakım hizmetleri ile nakliye esnasında yapılan işlemler bu başlıkta değerlendirilmektedir. İnşaat ile ilgili bakım onarım İnşaat Hizmetleri başlığı altında, bilgisayar ile ilgili bakım onarım Telekomünikasyon, Bilgisayar ve Bilgi Hizmetleri başlığı altında yer almaktadır.
3	**Taşımacılık Hizmetleri**	Bir ülke ekonomisi tarafından, başka ülke vatandaşlarına verilen tüm yolcu, eşya, yük taşımacılığı ve lojistik hizmetleri bu başlık altında değerlendirilmektedir. EBOPS-2010 sınıflandırmasında belirlenen 9 hizmet sunum biçimi (deniz, hava, uzay, ray, kara, uluslararası su yolu, boru hattı, elektrik nakil hattı ve diğer ulaştırma çeşitleri. Posta hizmetleri de bu başlık altında değerlendirilmektedir.)
4	**Turizm ve Seyahat Hizmetleri**	Başka ülke vatandaşlarının 1 yıldan az süre ile diğer ülkeleri ziyaretlerini kapsamaktadır. Eğitim ve sağlık hizmetlerinde bu bir yıllık süre sınırı aranmamaktadır. Bu başlık seyahat türüne göre, iş seyahati ve kişisel seyahat (sağlık, eğitim ve diğer) olmak üzere alt başlıklara ayrılmaktadır.
5	**İnşaat Hizmetleri**	Başka ülkelerde yapılan inşaat projelerini kapsamaktadır.
6	**Sigorta ve Emeklilik Hizmetleri**	Yurtdışında yerleşiklere yönelik çeşitli sigorta ve emeklilik işlemlerini kapsamaktadır.
7	**Finansal Hizmetler**	Bankaların, Sermaye Piyasası kuruluşlarının, faktöring firmalarının, kredi kartı şirketlerinin ve benzeri finansal kuruluşların sağlamış olduğu hizmetleri kapsamaktadır.
8	**Fikri Mülkiyet Haklarının Kullanılması, Çoğaltılması ve/veya Dağıtılmasına İlişkin Ücretler**	Franchising (markanın imtiyaz hakkı sahibi, belirli süre, koşul ve sınırları kapsayan anlaşmayla bağımsız yatırımcılara sistemini ve markasını kullandırması) giderleri, ticari marka tescil ve lisansları, Ar-Ge çıktılarının kullanımı için gerekli lisanslar, görsel-işitsel ve benzeri hizmetler ile bilgisayar yazılımlarının çoğaltım ve dağıtımı için gerekli lisansları kapsamaktadır.
9	**Telekomünikasyon, Bilgisayar ve Bilgi Hizmetleri**	Telekomünikasyon hizmetleri, yazılım ve bilişim hizmetlerinden oluşan bilgisayar hizmetlerini, Haber Ajansı hizmetleri, veri tabanı hizmetleri, web arama portalleri, vb. hizmetleri içeren hizmetleri kapsamaktadır.
10	**Diğer Ticari Hizmetler *(Mesleki, Teknik, Ar-Ge ve Diğer)***	Mesleki hizmetler ve yönetim danışmanlığı hizmetlerini *(hukuk, muhasebe, denetim, iş ve yönetim danışmanlığı ve halkla ilişkiler hizmetleri, pazarlama ve reklamcılık)* ve teknik, ticari ve diğer iş hizmetlerini *(mimari, mühendislik, atık, tarım, madencilik, operasyonel vb. müşavirlik)* kapsamaktadır.
11	**Kişisel, Kültürel ve Eğlence Hizmetleri**	Görsel-işitsel *(sinema, film, dizi prodüksiyonu, radyo, TV programları ve müzik kayıtları)* ve Kültür-Eğlence *(uzaktan eğitim hizmetleri, "teletıp" sağlık hizmetleri, eğlence ve diğer dinlence hizmetleri)* hizmetlerini kapsamaktadır.
12	**Resmi Hizmetler**	Kamusal hizmetleri ve uluslararası resmi organizasyon hizmetlerini kapsamaktadır.

Kaynak: https://ticaret.gov.tr/hizmet-ticareti/doviz-kazandirici-hizmet-ticareti/hizmet-ticaretine-iliskin-siniflandirmalar

2.2. Hizmetler Sektörünün Türkiye Ekonomisindeki Yeri ve Önemi

Hizmetler sektörü 1950'li yıllardan itibaren tarımda yaşanan makineleşme ve tarım arazilerinin küçülmesinin sebep olduğu kentlere göç, bu göç edenlerin sanayi sektörüne akın etmesi ve nitekim sanayi sektörünün istihdam kapasitesinin dolması sonucu önemi artan ve her geçen gün artmaya devam eden bir sektördür. Hizmetler sektörü tarım ve sanayi dışında kalan tüm faaliyetleri bünyesinde barındırdığı için oldukça da geniş bir sektördür.

Hizmetler sektörü öncelikle GSYH içerisindeki payı açısından ele alınacaktır.

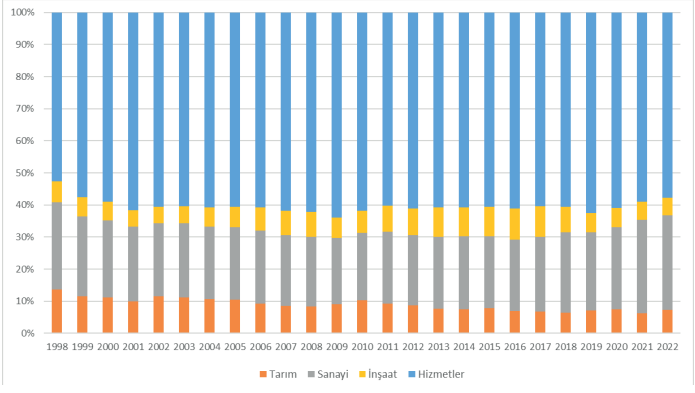
Tablo 4. *Sektörlerin GSYİH İçerisindeki Payı (%)*

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
1998	12,5	25,0	6,0	48,5	2011	8,2	19,7	7,1	53,1
1999	10,5	22,8	5,5	52,5	2012	7,7	19,2	7,4	53,8
2000	10,0	21,5	5,3	52,9	2013	6,7	19,7	8,0	53,3
2001	8,8	20,9	4,6	55,0	2014	6,6	20,2	8,1	53,9
2002	10,2	20,1	4,5	53,5	2015	6,9	19,7	8,1	53,4
2003	9,8	20,2	4,6	52,9	2016	6,1	19,6	8,5	53,9
2004	9,3	19,7	5,3	53,1	2017	6,0	20,7	8,5	53,7
2005	9,2	19,7	5,5	53,0	2018	5,8	22,3	7,1	54,3
2006	8,1	19,9	6,3	53,3	2019	6,4	22,0	5,4	56,2
2007	7,5	19,7	6,7	54,8	2020	6,7	22,7	5,2	54,1
2008	7,4	19,4	6,8	55,4	2021	5,5	26,0	5,1	52,5
2009	8,1	18,5	5,6	57,1	2022	6,5	26,5	4,9	51,7
2010	9,0	18,5	6,1	54,3					

Kaynak: TÜİK

Hizmetler sektörünün GSYİH içerisindeki payı 1998 yılında %48,5 iken 2022 yılında %51,7'ye ulaşmıştır. 2009 yılında %57'lik pay ile hizmetler sektörü GSYİH içerisinde en yüksek değerine ulaşmıştır. İncelenen yıllar itibariyle sanayi sektörünün payının dalgalanmalar yaşansa da ortalama %20 seviyesinde olduğunu görmekteyiz. Buna karşın tarım sektörünün özellikle makineleşme ve kullanılan toprakların varisler arasında paylaşılarak küçülmesi sonucu GSYİH içerisindeki payı azalmıştır. Tablo 4.'ün grafiğe yansıması ise Şekil 1.'de gösterilmiştir.

Şekil 1. *GSYİH İçerisinde Sektörlerin Pay Dağılımı*



Şekil 1'de yer alan grafikten de anlaşılacağı gibi, hizmetler sektörü yıllar itibariyle genel olarak payını artırırken tarım sektörünün payının azaldığı, sanayi sektörünün payının ise dalgalanmakla birlikte %20-25'lik bantta seyrettiği görülmektedir.

Hizmetler sektörünün ekonomik faaliyetler içerişindeki payının artmasıyla birlikte istihdam içerisindeki payı da artmıştır. Tablo 5.'te istihdam içerisinde sektörlerin payı yer almaktadır.

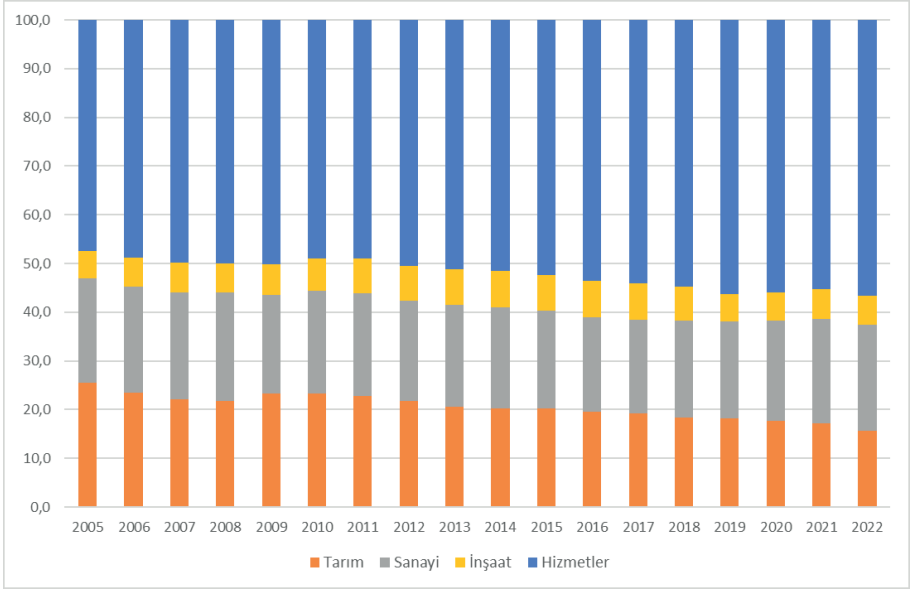
Tablo 5. *Sektörlerin İstihdam İçerisindeki Payı*

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2005	25,6	21,4	5,7	47,4	2014	20,3	20,7	7,5	51,6
2006	23,4	21,8	6,0	48,8	2015	20,2	20,2	7,2	52,4
2007	22,1	21,9	6,1	49,9	2016	19,5	19,5	7,4	53,6
2008	21,8	22,2	6,1	50,0	2017	19,2	19,2	7,5	54,1
2009	23,3	20,2	6,3	50,2	2018	18,4	19,8	7,0	54,8
2010	23,3	21,2	6,5	49,1	2019	18,2	19,9	5,6	56,3
2011	22,8	21,0	7,2	49,0	2020	17,7	20,6	5,7	56,0
2012	21,7	20,6	7,2	50,5	2021	17,2	21,4	6,1	55,3
2013	20,6	21,0	7,4	51,1	2022	15,7	21,7	6,0	56,6

Kaynak: TÜİK

Sektörlerin istihdam içerisindeki payları da GSYİH içerisindeki paylarıyla paralellik göstermektedir. Tarım sektörünün payı her geçen yıl azalırken, sanayi sektörü %20-22 bandında dalgalanmıştır. Hizmetler sektörü ise genel bir artış trendinde olup, 2005'te istihdamın %47,4'lük kısmını bünyesinde barındırırken, 2022 yılında bu oran %56,6'ya ulaşmıştır. İlgili verilerin grafiğe yansıması Şekil 2.'de yer almaktadır.

Şekil 2. *Sektörlerin İstihdam İçerisindeki Payları*



Şekil 2.'den de anlaşılacağı gibi hizmetler sektöründe istihdam artışı, tarım sektöründe ise istihdam azalışı devam etmektedir.

Yurtdışı yerleşiklerin Türkiye'de doğrudan yatırımlarında yine hizmetler sektörünün üstünlüğü söz konusudur. Tablo 6'da sektörlere göre doğrudan yabancı sermaye yatırımları yer almaktadır.

Tablo 6. *Yurtdışı Yerleşiklerin Doğrudan Sermaye Yatırımlarının Sektörlere Göre Dağılımı (Milyon ABD Doları)*

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2000	45,00	11.732,00	7.035,00	2012	769,00	80.990,00	102.008,00
2001	46,00	11.439,00	7.201,00	2013	807,00	63.054,00	79.614,00
2002	27,00	10.703,00	5.540,00	2014	1.067,00	78.582,00	95.153,00
2003	43,00	19.637,00	10.915,00	2015	777,00	66.427,00	80.383,00
2004	236,00	20.539,00	16.400,00	2016	730,00	56.228,00	79.477,00
2005	81,00	26.795,00	43.031,00	2017	1.354,00	80.296,00	101.071,00
2006	181,00	28.871,00	64.396,00	2018	377,00	39.123,00	92.703,00
2007	310,00	47.260,00	104.359,00	2019	798,00	46.515,00	101.621,00
2008	92,00	18.748,00	56.567,00	2020	1.396,00	93.407,00	124.131,00
2009	299,00	47.541,00	90.170,00	2021	1.062,00	57.420,00	70.775,00
2010	524,00	66.112,00	114.535,00	2022	1.110,00	100.137,00	91.253,00
2011	523,00	55.268,00	75.121,00	2013	807,00	63.054,00	79.614,00

Kaynak: TCMB Elektronik Veri Dağıtım Sistemi (EVDS) https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket

2004 yılına kadar sanayi sektörüne yapılan doğrudan yatırımlar hizmetler sektöründen daha büyük iken 2005 yılından itibaren hizmetler sektörüne yapılan yatırımların tüm sektörlerden daha büyük olmuştur. Hizmetler sektöründe özellikle finansal hizmetler ve bilgi iletişim teknolojileri alanında yapılan yatırımlar bu sektörün öne çıkmasını sağlamıştır. 2022 yılında hizmetler sektöründeki yatırımlarda herhangi bir azalma olmamasına rağmen sanayi sektörüne yapılan yatırımlar sayesinde sanayi sektörü uzun zaman sonra tekrar zirveye çıkmıştır. Tablo 7'de hizmetler sektörüne yapılan doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının dağılımında da görülmektedir.

Tablo 7. *Hizmetler Sektörüne Yapılan Doğrudan Sermaye Yatırımları (Milyon USD)*

Yıllar	Toplam	Toptan ve Perakende Ticaret	Ulaştırma ve Depolama	Bilgi ve İletişim	Finans ve Sigorta Faaliyetleri	İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri
2000	7.035,00	2.748,00	394,00	1.842,00	1.578,00		71,00
2001	7.201,00	2.277,00	870,00	610,00	2.756,00		138,00
2002	5.540,00	1.407,00	134,00	1.306,00	1.777,00		341,00
2003	10.915,00	4.739,00	675,00	1.145,00	3.608,00		44,00
2004	16.400,00	3.068,00	291,00	7.273,00	3.526,00		231,00

2005	43.031,00	6.814,00	4.048,00	15.508,00	12.091,00		459,00
2006	64.396,00	7.946,00	264,00	30.770,00	18.642,00	2.728,00	1.408,00
2007	104.359,00	14.299,00	463,00	33.608,00	43.281,00	4.346,00	3.261,00
2008	56.567,00	7.287,00	425,00	21.207,00	19.863,00	1.594,00	3.033,00
2009	90.170,00	14.769,00	1.173,00	26.097,00	38.551,00	3.230,00	1.096,00
2010	114.535,00	20.762,00	1.232,00	33.685,00	48.604,00	3.473,00	1.997,00
2011	75.121,00	11.138,00	1.141,00	23.790,00	32.219,00	2.349,00	841,00
2012	102.008,00	17.829,00	2.349,00	28.048,00	43.613,00	3.186,00	1.567,00
2013	79.614,00	16.618,00	2.096,00	20.528,00	33.509,00	2.108,00	1.059,00
2014	95.153,00	22.535,00	3.453,00	22.991,00	38.430,00	2.234,00	1.600,00
2015	80.383,00	25.425,00	2.277,00	14.614,00	32.492,00	1.511,00	916,00
2016	79.477,00	30.814,00	1.803,00	11.226,00	31.264,00	1.120,00	600,00
2017	101.071,00	38.594,00	4.917,00	14.782,00	36.991,00	1.275,00	506,00
2018	89.290,00	36.954,00	2.335,00	8.864,00	37.529,00	776,00	253,00
2019	92.703,00	43.452,00	2.213,00	7.652,00	36.881,00	665,00	175,00
2020	101.621,00	36.417,00	900,00	6.636,00	53.722,00	996,00	352,00
2021	124.131,00	46.874,00	821,00	6.387,00	64.147,00	1.160,00	548,00
2022	70.775,00	34.956,00	2.088,00	5.106,00	21.773,00	449,00	1.054,00

*Kaynak: TCMB EVDS (https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket) *Bazı sektörlere yatırımlar düşük olduğu için listeye alınmamıştır.*

Tablo 7'de yer alan verilere göre hizmetler sektörü içerisinde en çok yatırımın yapıldığı alt sektörler finansal hizmetler sektörü ile toptan ve perakende ticaret sektörleridir. Finans ve sigorta sektöründeki yatırımlarda 2022 yılında keskin bir düşüş yaşanmıştır. Bu duruma Unicredit'in Türkiye'deki ortağından ayrılması neden olmuştur. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ise son yıllarda azaldığı görülmektedir.

Hizmetler sektörünün büyümesine paralel olarak finansal piyasalardan aldığı pay da giderek artmaktadır. Örneğin bankacılık sektörü toplam kredi hacmi içerisinde hizmetler sektörünün kredi büyüklüğü 1 trilyon TL'yi aşmış vaziyettedir. Tablo 8'de bankacılık sektörünün sektörel kredi dağılımı yer almaktadır.

Tablo 8. *Sektörel Kredi Dağılımı*

Yıllar	Tarım	%	Sanayi	%	İnşaat	%	Hizmetler	%
2004	5.279.889	4,2%	61.965.232	49,6%	3.755.439	3,0%	53.823.560	43,1%
2005	7.262.614	4,0%	86.772.039	48,1%	6.375.546	3,5%	80.093.827	44,4%
2006	8.294.363	3,4%	120.094.778	48,5%	9.537.786	3,9%	109.482.945	44,3%
2007	10.621.228	3,3%	151.046.322	46,7%	14.356.631	4,4%	147.162.733	45,5%
2008	13.550.308	3,2%	196.092.812	46,1%	20.910.055	4,9%	194.661.431	45,8%
2009	15.867.890	3,5%	193.676.522	42,9%	25.004.945	5,5%	216.988.689	48,1%
2010	23.357.895	3,8%	257.175.550	41,6%	31.389.846	5,1%	306.107.306	49,5%
2011	31.294.997	4,0%	338.987.071	43,4%	41.253.926	5,3%	368.737.809	47,3%
2012	32.946.379	3,7%	383.557.688	43,0%	48.847.195	5,5%	426.907.060	47,8%
2013	36.871.368	3,1%	511.717.905	42,8%	72.468.617	6,1%	574.946.075	48,1%

2014	46.205.881	3,2%	609.063.758	42,6%	89.082.939	6,2%	686.002.172	48,0%
2015	61.718.333	3,5%	707.309.158	40,1%	116.255.340	6,6%	878.746.710	49,8%
2016	73.445.174	3,5%	818.328.693	38,9%	146.174.032	6,9%	1.066.903.171	50,7%
2017	87.430.183	3,4%	988.481.528	38,1%	187.706.542	7,2%	1.330.133.404	51,3%
2018	102.133.541	3,4%	1.244.275.152	41,4%	232.627.533	7,7%	1.429.931.221	47,5%
2019	109.205.589	3,2%	1.427.659.993	41,8%	245.578.572	7,2%	1.631.813.990	47,8%
2020	130.381.043	2,9%	1.916.973.766	42,5%	302.156.696	6,7%	2.157.909.321	47,9%
2021	167.720.481	2,7%	2.749.345.570	43,8%	436.047.403	6,9%	2.923.029.077	46,6%
2022	328.967.924	3,4%	4.278.772.306	44,5%	574.213.256	6,0%	4.434.329.414	46,1%

Kaynak: BDDK Aylık Bülten (https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/)

Tablo 8.'de yer alan veriler incelendiğinde hizmetler sektörünün toplam kredi içerisindeki payının yıllar itibariyle arttığı, tarım sektörünün payının azaldığı görülmektedir. 2009 yılından itibaren sektörel krediler içerisinde en yüksek paya hizmet sektörü sahip olmuştur.

Gelişmekte olan ülkeler arasında gösterilen Türkiye'de hizmetler sektörü ekonomik faaliyetler içerisinde en yüksek payı almaya devam etmektedir. Gelişmiş ülkelerin de benzer süreçlerden geçerek gelişmiş ülke oldukları göz önüne alındığında Türkiye'nin de normal bir süreç yaşadığı düşünülmektedir.

3. Hizmetler Sektöründe İnovasyon ve AR-GE

Gelişmiş ekonomilerin büyük bir bölümünü hizmetler sektörü oluştursa da hizmetlerin yenilik yapıp yapmadığı ile ilgili bilgilerimiz oldukça düşük düzeydedir. İnovasyon ve inovasyon süreçleri anlayışımız büyük ölçüde üretim ve teknolojik açıdan gelişmiş ürün çalışmalarından türetilmiştir (Tether, 2005:153). Hizmet sektöründe inovasyon nispeten yenidir ve literatürde açıkça bahsedilmez. Aslında 1990'ların başına kadar hizmetler sektörü büyük ölçüde göz ardı edilmiştir. Örneğin Oslo Kılavuzu (1992) ve Avrupa Birliğinin yaptırdığı ilk inovasyon araştırması olan Topluluk İnovasyon Anketi (CIS-1) yalnızca üretim firmaları için tasarlanmıştır. Hem Oslo Kılavuzu hem de CIS-1 temel olarak ekonomik büyümenin ana motoru olduğuna inanılan teknolojik yenilikle ilgiliydi ve hizmet sektörü geleneksel olarak teknolojik yenilikte daha az yoğun olarak görülüyordu (Pires vd., 2008: 1339).

Eskiden hizmetlerin verimlilik artışlarının ve yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu kabul edilirken, günümüzde ekonominin gittikçe artan dinamik bir parçası olduğu kabul görmektedir. Hizmetler aynı zamanda ticarete daha fazla konu edilmekte ve rekabete maruz kalmakta bu da onları performanslarını artırmaya zorlamaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine (ICT) yapılan verimliliği artıran yatırım, düzenleyici reform ve hizmetlerin artan ticareti, daha güçlü performansı açıklayan ana faktörler arasındadır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri ulaştırma, haberleşme, toptan ve perakende satış, finans ve iş hizmetleri gibi birçok sektörde verimlilik artışını teşvik etmektedir. ICT yatırımlarının etkili olabilmesi için çalışanların beceri

kazanması, örgütsel değişim ve rekabetçi bir iş ortamı ICT'ye eşlik etmelidir. AR-GE, bilgi işlem ve danışmanlık hizmetleri gibi bilgi yoğun hizmetler çok hızlı bir büyüme yaşamış ve önemli yenilik kaynaklarıdır. BİT'in hizmet sunumunda uygulanması, düzenleyici reformun rekabeti artırıcı etkileri ve inovasyon sürecinde ağ oluşturma ve iş birliğinin artan rolü sonucunda birçok hizmet daha yenilikçi hale gelmiştir (Pilat, 2001:17).

Metalaştırma ile savaşmanın etkili yollarından biri olduğu için hizmetlerde yenilik kısmen önemlidir. Hizmet pazarının daha açık, daha ticari ve daha rekabetçi bir hale gelmesi, hizmetlerde metalaştırmaya yönelik güçlerin şiddetini artırmaktadır. Metalaşma genellikle hizmetlerde fiziksel ürünlere göre daha hızlı gerçekleşir, çünkü yeniliklerin kopyalanması daha kolaydır ve daha az patent koruması, daha düşük başlangıç sermaye yatırımları ve daha kısa ürün döngüleri vardır. Küresel hizmet ticaretindeki hızlı yükseliş, hizmetlerin ve sermayenin sınır ötesi akışlarında önemli serbestleşme ve birçok hizmet firmasının hızlı küreselleşmesi bu eğilimin kanıtıdır. Bu belirgin trende rağmen yenilik üzerine yazılar öncelikli olarak fiziki ürünler ve yüksek teknolojiye odaklanmaya devam etmektedir (Lyons vd., 2007:174).

Hizmet inovasyonu, var olan mevcut bir hizmette iyileştirmeler yapma veya tamamen yeni bir hizmet ortaya koyma sonucunda hizmeti sunabilmek amacıyla yeni teknolojilerin kullanılması olarak ifade edilmektedir. İnternet aracılığı ile araba kiralama hizmetinin sunulabilmesi, hastane rapor sonuçlarına internet üzerinden ulaşılabilmesi vb. bir çok hizmet hizmet inovasyonu için örnek olarak gösterilebilir (Arslan, 2019:37).

Hizmet inovasyonunda somut ürün inovasyonundaki gibi olmayan bir hizmeti sunmak zorunlu değildir. Hizmet inovasyonu, bir işletmenin yeni ve farklı bir hizmeti geliştirip müşteriye sunmasıdır. Ayrıca mevcut bir hizmeti daha fazla müşteri çekmek ve satış yapmak için farklılaştırılması da hizmet inovasyonunun başka bir boyutudur (Karaca, 2009:201).

Sako (2006:29) göre hizmet inovasyonunun temel özelliklerini "hizmetlerde inovasyonun üç C'si" olarak kavramlaştırmaktadır. Buna göre;

- Hizmet inovasyonları ürün inovasyonunun tersine belirli bir sona sahip değil süreklidir (*Continous*). Bu yüzden inovasyönün meydana geldiği anı tespit etmek zordur.
- Hizmet inovasyonu teknolojik ve örgütsel değişimler ile teknik girdi ve insan becerileri ile tamamlanır (*Complementary*). Bu yüzden ürün inovasyonunda olduğu gibi teknik bir süreç yoktur. Bu nedenle, hizmet inovasyonu diğer şeylerin yanı sıra mevcut teknolojileri birleştirmenin ve bütünleştirmenin yeni yollarını bulmak olarak yorumlanabilir.
- Hizmet inovasyonu işbirlikçi (*Co-production*) bir üretim içerir. Hizmetlerde birçok yenilik birlikte üretilir bu yüzden bireysel fikri mülkiyet hakkı tespit etmek zordur.

Hizmet inovasyonunun sağlamış olduğu faydalar şu şekilde sıralanabilir (Karaca, 2009:203):

- İşletmelerin değer yaratma kapasitelerine katkıda bulunur
- İşletme ve müşteri arasındaki etkileşimi düzenleme etkisine sahiptir
- Self servis noktasında internet ve telefonlar aracılığı ile 7/24 ulaşılabilir olduğundan dolayı daha iyi bir sunum sağlar
- Teknoloji konusundaki gelişmelere destek sağlar
- Kentleşmede artışa neden olur
- Bireyler, işletmeler ve hükümetler açısından yeni fırsatlar ortaya koyar
- Hizmet kalitesi, istihdam, verimlilik artışı gibi konularda sürdürülebilir faaliyetler sağlar.

Hizmet inovasyonunun performansını etkileyen faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Ottenbacher ve Harrington, 2010:7-8)

- İşletmelerin çekici pazarlara yöneliyor olması
- Etkin insan kaynakları yönetimi
- Hedef pazarın duyarlılık düzeyi
- Ortaya konulan yeni hizmete ilişkin tanıtım faaliyetleri

Hizmet inovasyonu, uygulandığı hizmetlerin geliştirilip iyileştirilmesine yönelik bir faaliyettir. Daha çok müşterilerin karmaşık istekleri tarafından belirlenmekte ve uygulayabilen öncü işletmeler açısından büyük bir rekabet avantajı sağlamaktadır. Hizmet inovasyonu, işletmenin kendi yeteneklerinden müşterilerinden ve rakip işletmelerden elde ettiği bilgileri daha etkili kullanabilme yeteneğidir. İşletmenin yeteneklerini geliştirebilmesi, hizmetlerinin kalitesini arttırabilmesi ve mevcut pazarda rekabetçi üstünlüğü kazanıp sürdürebilmesi açısından oldukça önemlidir (Işık, 2018:356).

Hizmetler sektöründe inovasyon düzeyi yüksek olmasına rağmen Ar-Ge harcamaları sanayi firmalarına kıyasla oldukça düşüktür. Bu durum hizmet sektöründe Ar-Ge harcamalarının önemsiz olduğu anlamına gelmemekle birlikte, hizmetler sektöründeki inovasyonda başka faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Örneğin Almanya, OECD'nin yaptığı inovasyon anketine göre hizmetler sektöründe yüksek düzeyde inovasyon sahibi iken, bu sektördeki Ar-Ge harcaması düşük düzeydedir. Norveç ve Danimarka'da ise Ar-Ge harcaması yüksek düzeyde iken inovasyon düzeyi Avrupa ortalamasının altındadır. OECD araştırmasına göre hizmetler sektöründe inovasyon düzeyine en fazla etki eden faktörlerin başında makine ve ekipman edinimi gelmektedir. Daha sonra eğitim ve üçüncü sırada Ar-Ge gelmektedir (Sheehan, 2006:45).

Türkiye'de hizmet inovasyonu OECD Oslo Kılavuzu'na uygun olarak TÜİK tarafından gerçekleştirilen anket ile ölçülmektedir. Ölçümler genellikle iki yılda bir yapılmaktadır. TÜİK hali hazırda yenilik istatistiklerini iş süreci yenilikçisi girişimler, ürün yenilikçisi girişimler ve yenilik faaliyetinde bulunan girişimler olmak üzere üç boyutta hesaplamaktadır.

Tablo 9. *Faaliyet Kollarına Göre Yenilik Yapan Girişimler (%)*

Faaliyet Kolları	2010-2012	2012-2014	2014-2016	2016-2018	2018-2020
Genel	**27,0**	**38,0**	**47,3**	**36,0**	**38,5**
Sanayi	**29,5**	**41,7**	**51,9**	**39,0**	**42,5**
Hizmetler	**23,9**	**33,5**	**41,5**	**32,4**	**33,5**
Toptan ticaret, motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç	23,4	35,3	43,6	34,7	34,3
Ulaştırma ve depolama	21,0	28,7	34,5	23,7	25,3
Bilgi ve iletişim	49,1	51,0	61,7	59,1	65,0
Finans ve sigorta faaliyetleri	24,0	31,6	39,8	34,3	38,4
Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri, teknik test ve analiz faaliyetleri	21,8	27,2	38,2	30,1	30,2
Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri	81,0	68,0	80,3	78,0	82,7
Reklamcılık ve piyasa araştırması	24,5	35,2	48,2	31,7	37,1

Kaynak: TÜİK yenilik istatistikleri

Tablo 9.'da yer alan verilere göre Türkiye'de tüm faaliyet alanları açısından en fazla yenilik yapan girişimin yer aldığı dönem 2014-16 dönemidir. 2018-2020 döneminde yenilik yapan girişim sayısı hem sanayi sektörü hem de hizmetler sektöründe 2014-2016 yılına göre büyük ölçüde azalmıştır. Hizmetler sektörü incelendiğinde ise bilgi ve iletişim ile bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri alt sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda yenilik yapanların oranının nispeten yüksek olduğu gözlenmektedir.

TÜİK'in yenilik ölçümlerinde kullandığı bir diğer kriter ürün yenilikçisi girişimlerdir. Tablo 10.'da da görüleceği gibi sanayi işletmeleri hizmet işletmelerine kıyasla daha çok ürün yenilikçisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 10. *Ürün Yeniliği Yapan Girişimler (%)*

Dönem	Sanayi	Hizmetler
2010-2012	19,1	15,8
2012-2014	25,0	19,8
2014-2016	31,8	28,2
2016-2018	24,0	17,0
2018-2020	22,6	16,1

Kaynak: TÜİK Yenilik İstatistikleri

Tablo 10.'da yer alan bilgilere göre 2014-16 döneminde hizmetler sektörünün en fazla sayıda ürün yeniliği yapan girişime sahip olduğu görülmektedir. Hizmetler sektörü detaylı ürün yenilik istatistiğine ise Tablo 11.'de yer verilmiştir.

Tablo 11. *Hizmet Sektörü Ürün Yeniliği Yapan Girişimler (%)*

Faaliyet Kolları	2010-2012	2012-2014	2014-2016	2016-2018	2018-2020
Hizmetler	**15,8**	**19,8**	**28,2**	**17,0**	**16,1**
Toptan ticaret, motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç	15,6	20,7	30,7	18,2	16,1
Ulaştırma ve depolama	12,5	15,9	19,7	9,4	10,5
Bilgi ve iletişim	38,8	40,0	52,4	45,7	42,5
Finans ve sigorta faaliyetleri	14,6	19,9	28,1	16,6	19,3
Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri, teknik test ve analiz faaliyetleri	14,8	15,2	24,4	15,9	12,3
Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri	57,1	57,4	67,2	46,3	64,1
Reklamcılık ve piyasa araştırması	16,4	18,4	34,4	17,8	21,1

Kaynak: TÜİK Yenilik İstatistikleri

Hizmet sektöründe en yoğun ürün yeniliği yapan firmaların bilgi ve iletişim ile bilimsel araştırma ve geliştirme sektöründe yer aldıkları görülmektedir.

TÜİK'in bir diğer yenilik ölçüsü olan iş süreçlerindeki yenilikte de sanayi sektörü önde görünmektedir. Tablo 12.'de iş süreci yeniliği gerçekleştiren girişim oranları yer almaktadır.

Tablo 12. *İş Süreci Yeniliği Yapan Girişimler (%)*

Dönem	Sanayi	Hizmetler
2010-2012	21,9	18,6
2012-2014	31,0	21,6
2014-2016	38,8	27,7
2016-2018	31,8	25,5
2018-2020	33,9	25,5

Kaynak: TÜİK Yenilik İstatistikleri

Tablo 12'ye göre 2012-16 döneminde sanayi ve hizmetler sektörü arasında iş süreci geliştirme yeniliği yapan girişim sayıları arasındaki fark artmış olmasına rağmen 2016-2020 döneminde bir parça azalmıştır. 2014-16 dönemi her iki sektörün de en fazla süreç geliştiren firmaya sahip olduğu dönem olmuştur.

İş süreci geliştirme birçok faaliyetten oluşmaktadır. Bu faaliyet türleri ve hizmet sektörünün alt faaliyet dallarının 2016-2018 dönemine ilişkin verileri Tablo 13.'te yer almaktadır.

Tablo 13. *Hizmetler Sektöründe İş Süreci Yeniliği Türleri (2018-2020) (%)*

Faaliyet Dalları	İş süreci yenilikçisi girişimler	Mal üretme veya hizmet sağlama yöntemleri	Lojistik, teslimat ve dağıtım yöntemleri	Bilgi işlem veya iletişim yöntemleri	Muhasebe veya diğer idari işlemler için yöntemler	Prosedürleri veya dış ilişkileri düzenlemek için iş uygulamaları	İş sorumluluğu, karar verme veya insan kaynakları yönetimini organize etme yöntemleri	Tutundurma, ambalajlama, fiyatlama, ürün yerleştirme veya satış sonrası hizmetler için pazarlama yöntemleri
Hizmetler	25,5	68,4	52,8	70,5	**74,3**	50,4	61,0	51,7
Toptan ticaret, motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç	27,2	71,3	60,5	69,3	**78,9**	50,9	62,0	65,9
Ulaştırma ve depolama	16,3	51,2	66,4	60,3	**73,9**	40,8	54,4	31,3
Bilgi ve iletişim	52,9	79,1	31,5	**88,6**	63,5	59,4	67,6	40,1
Finans ve sigorta faaliyetleri	32,2	63,1	23,2	**84,3**	73,7	61,1	65,4	46,7
Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri, teknik test ve analiz faaliyetleri	21,8	**69,2**	20,1	63,9	64,5	48,1	56,4	24,0
Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri	74,1	**88,0**	35,4	71,9	66,0	69,7	70,8	48,2
Reklamcılık ve piyasa araştırması	33,5	74,4	46,3	**81,6**	68,1	49,8	60,3	49,0

Kaynak: TÜİK Yenilik İstatistikleri

Tablo 13'e göre hizmetler sektörünün geneli için en fazla yenilik yapılan iş süreci muhasebe veya diğer idari işler için yöntemler olmuştur. Alt sektörlerde en çok yenilik yapılan süreç bilgi işlem veya iletişim yöntemleri sürecinde olmuştur. Finans, reklamcılık ve bilgi iletişim sektörleri bilgi işlem ve iletişim yöntemleri süreçlerinde yenilik yapmıştır. Ulaştırma ve depolama sektörü ve toptan ticaret sektörü ise en çok muhasebe ve diğer idari işlemler sürecinde yenilik yapmıştır. Mimarlık mühendislik faaliyetleri ile bilimsel araştırma faaliyetleri sektörü mal üretme veya hizmet sağlama süreçlerinde yeniliğe gitmişlerdir. İş süreçlerinde en çok yeniliği bilimsel araştırma faaliyetleri sektörü yaparken, lojistik ve dağıtım yöntemlerinde ulaştırma ve depolama sektörü en çok yeniliği yapmıştır.

4. Türkiye'de Hizmet İnovasyonu Örnekleri

Son yıllarda teknoloji alanında yaşanılan gelişmeler ile birlikte hizmet sektöründe de farklılıklar yaşanmıştır. Sürekli değişen ve karmaşık hale gelen müşteri talepleri işletmeleri, değişik ve farklı hizmetler geliştirmeye ve hizmetlerin sunumunda farklılıklar yaratmaya zorlamıştır. Varlığını devam ettirmek isteyen birçok işletme farklı yöntemler ortaya koyarak sektörde yeniliklerin öncüsü olmaya çalışmaktadır. Ancak hizmet inovasyonunun patentlerle korunmasının pek mümkün olmayışı ve kolay taklit edilebilmesi öncü girişimin bu pozisyonunu kısa sürede kaybetmesine neden olabilmektedir. Küreselleşmeyle birlikte de başka bir ülkede meydana gelen yenilik kısa sürede diğer ülkelerde de ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örneklerde hizmet inovasyonlarının Türkiye'de oluşturulmasından çok Türkiye'de kullanılmasına bakılacaktır.

Şüphesiz inovasyonun en yoğun yaşandığı hizmet dallarından biri bankacılık sektörüdür. ATM'ler ile başlayan inovasyon zinciri, günümüzde mobil bankacılık ile devam etmektedir. Bankacılık sektöründe mobil uygulamaların kullanılmaya başlanılması özellikle sektörün öncüsü olan bankalara büyük avantajlar sağlamıştır. Müşteriler açısından da bankaya gitme zorunluluğunu ortadan kaldırdığı için işlemlerde kolaylık sağlayarak zaman tasarrufu sağlamıştır. Günümüzde nerdeyse bütün bankaların mobil uygulamaları vardır. İşte rekabet bundan sonra başlamaktadır. Bu mobil uygulamaların en pratik ve çok özellikli olanları, sürekli yeni işlem ve satın alınabilmelerin geliştirildiği banka uygulamaları tercih sebebi olmaktadır. Ayrıca birçok yeni ödeme yöntemi geliştirilmiş ve müşterilerin hizmetine sunulmuştur. Yine bankaların son yıllarda uygulamaya koyduğu yeşil bankacılık uygulamaları, özellikle kağıt tasarrufu açısından önemlidir. Dekont ve diğer belgelerin çıktı alınarak imzalanması yerine elektronik bankacılık kanallarından onaylanarak işlem yapılmaktadır. Eskiden ATM cihazlarında kartsız işlem yapmak mümkün değilken sonraları kartsız para yatırma ve fatura ödeme sistemleri geliştirilmiş daha sonraları ise QR kodlar ve mobil uygulamalar ile kartsız para çekme işlemleri de yapılmaya başlanmıştır.

Resmi işlemlerde de hizmet inovasyonu kullanılmaktadır. Özellikle e-devlet platformu üzerinden yapılan işlemler sayesinde resmi kuruluşlardaki bürokrasi azalmıştır. Kişilerin tek bir platformdan birçok belgeye ulaşabiliyor olması pek çok süreci oldukça kolaylaştırmıştır.

Sağlık alanında geliştirilen hastane randevu sistemi ile internet üzerinden uzaktan randevu alınabilmekte ve istenilen doktor seçilebilmektedir. Artık randevu için erken saatlerde hastaneye gidip uzun saatler kuyrukta beklemek ortadan kaldırılmıştır. Yine sağlık alanında online randevunun dışında hastaların test sonuçlarına (raporlarına) internet üzerinden ulaşabilmeleri de ortaya konulan gelişmelerdendir.

Bulut depolama hizmetleri kişi ve şirketlere verilerini kolay ve güvenli bir şekilde saklayabilme imkanı tanımaktadır. Ayrıca bu verilere herhangi bir zaman ve mekan kaygısı olmadan internet erişiminin olduğu her yerden ulaşabilme olanağı, bu hizmetlerin cazibesini artırmaktadır.

Online olarak üretici/satıcı ve müşteriyi karşı karşıya getiren, müşterinin sipariş vermesini, ürün fiyatlarını ve özelliklerini karşılaştırmasını sağlayan uygulamalar ve internet platformları günümüzde neredeyse bütün sektörlerde kullanılmaktadır. Bunların bazıları müşterilere karşılaştırma ve piyasa araştırması yaparken yardımcı olurken, bazıları doğrudan satış yapmakta veya kendi platformunu üyelerine kullandırmak suretiyle satış yapmalarına imkan tanımaktadır. Bunlardan bazılarına Tripadvisor, Enuygun.com, Akakce.com, Trivago gibi karşılaştırma siteleri ve uygulamaları; hepsiburada.com, n11.com,Aamazon, Gittigidiyor gibi online satış platformları örnek gösterilebilir. Ayrıca emlak ve araç satışı için kullanılan sahibinden.com, Letgo, arabam.com gibi uygulamalar da yine hizmet inovasyonu örneklerindendir.

Ulaştırma hizmetlerindeki inovasyonlardan biri olan kargo takip sistemleri de yine müşteri ihtiyaçlarının hızlı ve kolay bir şekilde giderilmesini sağlamaktadır. Özellikle müşterilerin bütün kargo sürecini takip edebilmesi, teslimat gününde canlı olarak kuryeyi izleyebilmesi, gerektiğinde teslimat adresi ve kişisini aynı ekrandan değiştirebilmesi bu sektörde yaşanan inovasyonlara güzel bir örnektir.

Futbol maçlarında hakem hatalarını aza indirmek, ihtilaflı durumlarda kamera kayıtlarının izlenmesine imkan sunan VAR sistemi son yıllarda yaşanan inovasyonlardan biridir.

Özellikle pandemi döneminde insanların çoğu hizmete uzaktan ulaşmak mecburiyetinde olması bazı uygulamaların kullanımını artırırken, bazı yeni uygulamaların da ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Örneğin online platformlardan sağlanan eğitim hizmetleri tüm ülke çapına yayılmıştır. Bu süreçte adobe Connect, Google Meeting, Zoom, Microsoft Teams gibi online iletişim programlarının önemi artmıştır. Ayrıca insanların riskten dolayı evlerinde kalması nedeniyle, diyetisyen hizmetlerinin sosyal medya platformları üzerinden online yapılmaya başlandığı görülmüştür.

İnovatif uygulamalar bir hizmetin oluşturulmaya başlamasından müşteriye ulaştırılıncaya kadar geçen sürede müşterinin bilgilendirilmesini sağlamaktadır. Örneğin bir restorana verilen siparişin aşama aşama ne durumda olduğu ve yaklaşık ne kadar sürede müşteriye teslim edileceği müşteri tarafından kolaylıkla takip edilebilmektedir.

Tüm bunların yanı sıra blok zincir teknolojisinin geliştirilmesi ile süreçler ve bu süreçlere ilişkin kayıtlar daha da güvenli bir ortamda depolanır hale gelmiştir. Ayrıca bir yatırım ve spekülasyon aracı olarak kullanılan kripto

paralar sayesinde merkeziyetsiz finans her geçen gün daha fazla gelişme kaydetmektedir. Sistemin yasal düzenlemelerin dışında kalması şu an için bir handikap olarak görülse de gelecekte daha güvenilir ortamlarda, daha yasal zeminlerde kişilerin finansal ihtiyaçlarına çok hızlı çözüm sunacağı aşikardır.

SONUÇ

Hizmetler sektöründe inovasyon örnekleri incelendiğinde artık daha çok inovasyonların iş süreçleri ve hizmetlerin müşteriye ulaştırma yollarında farklılaştığını görmekteyiz. Daha önce de belirtildiği gibi hizmetler sektöründe yaşanan bir buluşun kopyalanması kolay olduğu için artık rekabet süreçlere yansımıştır.

Covid 19 süreci hizmetler sektöründe inovasyonun önemini tekrar ortaya çıkarmıştır. Çünkü üretim faaliyetleri durdurulsa veya kısmen azaltılsa bile, ulaştırma, bankacılık, sağlık, eğitim gibi hizmetlerde kesinti yaşanmamıştır.

Gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde en büyük paya sahip olan hizmetler sektörü, çoğu gelişmekte olan ülkede de aynı konumdadır. Bu nedenle ekonomi politikalarında da hayli dikkate alınması gereken bir sektördür. Bu bağlamda devletin üretim işletmelerine verdiği Ar-Ge desteklerinin hizmetler sektörüne de verilmesi, onların teknolojik imkanlarla daha nitelikli hizmetler geliştirmesine imkan sağlanması gerekmektedir.

Ar-Ge harcamalarının yüksekliği ise bir gelişmişlik göstergesidir. Gelişmiş ülkelerin bazılarında Ar-Ge harcamalarının GSYH'nin %5'ine ulaştığı görülmektedir. Türkiye'nin bu bağlamda Ar-Ge harcamalarına daha fazla önem vermesi ve hem kamu hem de özel sektör kaynaklarının daha büyük kısmı Ar-Ge faaliyetlerinde kullanılmalıdır.

KAYNAKÇA

Arslan. D. Z. (2019). Hizmet İşletmelerinde İnovasyon Süreci-Bankacılık Sektöründe İnovasyon Uygulamaları. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilimdalı, Yüksel Lisans Tezi. Isparta.

Bayat, M., Baydaş, A., & Cahit, A. (2015). Hizmet sektörünün kavramsal tanımı ve ulusal ekonomilerdeki önemi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *5*(9), 59-88.

Dülgeroğlu, İ. (2012). Marka kişiliği, hizmetin kalitesi, hizmete duyulan güven ve sadakat ilişkisi üzerine yapısal eşitlik modellemesi analizi, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Bursa.

Gaberli, Ü. (2019). Hizmetler sektöründe yenilik: turizmde inovasyonun doğası. Uyan, B.& Çakır, B. (Editör), İ*ktisadi ve sosyal yönleriyle inovasyon* içinde (ss. 117-140). Ankara: İksad Yayınevi.

Işık, M. (2018). İnovasyon Kültürünün Hizmet İnovasyonu Performansına Etkisi: Bitlis İli Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32*(2) 351-366

Karaca, Y. (2009). Hizmetlerde İnovasyon ve Tüketici Algısına Etkisi: Yolcu Taşımacılığı Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, *11*(1), 195-212.

Karahan, K. (2006), *Hizmet Pazarlaması,* 2. Baskı, Beta Basım, İstanbul.

Kavak, Ç. (2009). Bilgi ekonomisinde inovasyon kavramı ve temel göstergeleri. *Akademik Bilişim*, 617-628.

Lyons, R. K., Chatman, J. A., & Joyce, C. K. (2007). Innovation in services: Corporate culture and investment banking. *California management review*, *50*(1), 174-191.

OECD, Oslo Kılavuzu (2005): Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler

Ottenbacher, M. C., & Harrington, R. J. (2010). Strategies for achieving success for innovative versus incremental new services. *Journal of Services Marketing*.

Örücü, E., Kılıç, R., Savaş, A. (2011). Kobi'lerde İnovasyon Stratejileri ve İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 58-73.

Özaydın, G., & Çelik, Y. (2019). Tarım Sektöründe Arge ve İnovasyon. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, *25*(1), 1-13.

Özsağır, A., & Akın, A. (2012). Hizmetler sektörü içinde hizmet ticaretinin yeri ve karşılaştırmalı bir analizi. *Electronic Journal of Social Sciences*, *11*(41), 311-331.

Pilat, D. (2001). Innovation and productivity in services: state of the art. *Innovation and productivity in services*, 17-58.

Pires, C. P., Sarkar, S., & Carvalho, L. (2008). Innovation in services–how different from manufacturing?. *The Service Industries Journal*, *28*(10), 1339-1356.

Sako, M., McKenna, C., Molloy, E., & Ventresca, M. (2006, May). Grand Challenges in Services. In *Proceedings of the GCS workshop held on* (Vol. 18, p. 19).

Schumpeter, J.A. 1934, The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest and the business cycle, *Harvard Economic Studies, Vol. 46, Har-vard College, Cambridge, MA*.

Sheehan, J. (2006). Understanding service sector innovation. *Communications of the ACM*, *49*(7), 42-47.

Śledzik, K. (2013). Schumpeter's view on innovation and entrepreneurship. *Management Trends in Theory and Practice,(ed.) Stefan Hittmar, Faculty of Management Science and Informatics, University of Zilina & Institute of Management by University of Zilina*. 89-95.

Tether, B. S. (2005). Do services innovate (differently)? Insights from the European innobarometer survey. *Industry & Innovation*, *12*(2), 153-184.

https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket

https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/

http://www.tuik.gov.tr/

https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm

Bölüm 9

360 DERECE YETKİNLİK BAZLI PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ: BİR VAKIF ÜNİVERSİTESİ VE BAĞLI HASTANELERİNDE UYGULAMA

Zeynep GÖRMEZOĞLU[1]

1 *Dr. Bezmialem Vakıf Üniversitesi, Genel Sekreter, zgormezoglu@bezmialem.edu.tr
ORCID: 0000-0002-0197-0653.

GİRİŞ

360 derece performans değerlendirmesi ve geri bildirim kültürü oluşturma, modern iş dünyasında çalışanların performansını değerlendirme ve gelişimlerini destekleme konusunda yaygın olarak kabul edilen bir yöntemdir. Bu yaklaşım, iş yerlerinde etkili bir performans yönetimi sistemi kurmayı ve çalışanların becerilerini, yeteneklerini ve performanslarını objektif bir şekilde değerlendirmeyi hedefler. Aynı zamanda, geri bildirim kültürü oluşturma süreciyle birlikte çalışanların kendilerini sürekli olarak geliştirme ve büyüme fırsatlarına erişmelerini sağlar. 360 derece performans değerlendirmesi, geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine kıyasla daha kapsamlı ve çok yönlü bir yaklaşımdır. Bu yöntemde, çalışanın performansını sadece yöneticisi değil, aynı zamanda üstleri, astları, müşterileri ve iş arkadaşları gibi çeşitli paydaşlar da değerlendirir. Bu çok yönlü değerlendirme, daha geniş bir bakış açısı sunarak çalışanın güçlü yönlerini, geliştirilmesi gereken alanlarını ve potansiyelini daha sağlıklı bir şekilde tespit etmeye olanak tanır.

Bu çalışmada sağlık ve eğitim sektöründe hizmet veren bir vakıf üniversitesinin 360 derece yetkinlik bazlı performans sistemini uygulama yöntemi açıklanmıştır. Üniversite, 2018 yılında çalışma ortamında birçok açıdan kapsamlı bir performans değerlendirme sistemi yapmak amacıyla kullanmış olduğu 90 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sistemi yerine, 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sistemine geçiş yapmayı değerlendirmiş projenin çalışmalarına başlamıştır. Proje kurumun üst yöneticileri ve insan kaynakları direktörlüğü ekibi tarafından yürütülmüştür.

360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sistemi, üniversitenin yetkinlikleri, kurum kültürü ve temel değerleri dikkate alınarak kuruma özel olarak geliştirilmiştir. 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sistemini uzun süredir uygulayan "Turkcell Akademinin" değerli yöneticileriyle bilgi alışverişinde bulunulmuş ve insan kaynakları direktörlüğü ekibi "PERYÖN (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği) Akademisinin" düzenlemiş olduğu "Performans Yönetimi" eğitimine katılmıştır. Daha sonrasında Üniversite ve bağlı hastanelerinde hayata geçirilen 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sisteminin süreci ve tüm aşamaları uygulama bölümünde detaylı olarak anlatılacaktır.

PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Değerlendirme, bir kurumun veya çalışanın performansının nasıl olduğunu belirlemek için gerekli ve en faydalı uygulamalardan birisidir. Verimliliğini değerlendirmeyen şirketler veya yöneticiler ne kadar iyi performans sergilediklerinin farkında olamazlar. Geri bildirim, çalışanların üretkenlik düzeyini yansıtan bir ayna olarak görülebilir. Başkalarının bakış açısından kendinizi görme ve değerlendirme fırsatı sağlar (Kuzulu Kanaslan ve Iyem, 2016, s.172). Performans değerlendirmenin sistematik bir şekilde uygulanmasının ilk örne-

ği, 1900'lü yılların başlarında A.B.D.'de daha çok kamu hizmeti veren kurum ve kuruluşlarda görülmüştür. Ülkemizde de, son 35 yılda hem kamu hem de özel sektörde performans değerlendirme uygulama ve yöntemlerinin giderek geliştiği ve arttığı gözlenmektedir. İşletmelerde performans değerlendirme sistemleri, çalışanların belirli bir dönemdeki yaptıkları çalışma ve gayretlerine ilişkin fiili başarı durumlarını ve geleceğe yönelik gelişme potansiyellerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların tamamını içermektedir (Uyargil ve diğerleri, 2010, s.209-210).

Performans değerlendirme, çalışanın iş yerinde ve işinde gerçekleştirdiği başarı ve kendisini geliştirme yeteneği ve kapasitesinin sistematik bir şekilde değerlendirilmesi sürecidir (Sabuncuoğlu, 2005, s.184). Performans değerlendirme, önceden belirlenmiş performans kriterleri ve göstergeleri baz alınarak, çalışanların performansının ölçülmesi ve değerlendirilmesidir (Saruhan ve Yıldız, 2021, s.332). Diğer başka bir tanıma göre de, performans değerlendirme, organizasyonlarda belirlenen amaç ve hedeflere göre, çalışanların görevlerinde göstermiş oldukları başarı, davranış ve tutumları ile birlikte mevcut ahlaki tavır ve özelliklerini de saptayarak, organizasyonun başarısına yapmış oldukları hizmet ve katkılarını değerlendiren sistematik ve çok aşamalı bir süreçtir (Özgen ve diğerleri, 2002, s.210). Performans değerlendirilmesinin en çok ilgili olduğu ve etkilediği alanlar; çalışanların terfisi ve yükseltilmesi, görev ve unvanlarının yeniden tanımlanması, yönetim görevleri için çalışanların hazırlanması ve yetiştirilmesi, uzman çalışanların ve yöneticilerin yedeklenmesi, ücretlendirme ve ödüllendirme veya işten çıkarılması gibi insan kaynakları yönetiminin diğer fonksiyonlarını kapsayan yönetimsel kararların alınması ile ilgili olmaktadır. Performans değerlendirilmelerinden elde edilen veriler ve geri bildirim raporları, hem bireysel, hem de kurumsal düzeyde eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının (Barutçugil, 2004, s.427) analiz edilebilmesine ve daha sonra hem organizasyon ve hem de çalışan tarafından bu ihtiyaçlarının giderilebilmesine imkân tanımaktadır.

PERFORMANS DEĞERLENDİRMENİN AMACI VE FAYDALARI

Performans değerlendirme ile çalışanlara, yaptıkları iş ve işler hakkında geribildirimde bulunularak, organizasyon içerisinde çalışanların bireysel katkı göstermelerini arttırmak amaçlanmaktadır. Bu nedenle, hem çalışanlar hem de organizasyon açısından performans değerlendirilmesi çok önemli bir konudur (Bayram, 2006, s.50). Organizasyonların yüksek ve verimli bir performans gösterebilmeleri, ancak yüksek performans gösterebilen çalışanları ile mümkündür.

Başarılı bir şekilde uygulanan performans değerlendirme sürecinin başlıca amaçları aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Barutçugil, 2004, s.429; Bayram, 2006, s.50-51):

- Çalışanlar ve yaptıkları iş ve işler hakkında doğru ve objektif bilgi/veri elde etmek.

- Çalışanların değerlendirildikleri dönem içerisinde iş ve iş yerinde göstermiş oldukları performanslarını tespit etmek.
- Performansı objektif kriterler doğrultusunda tanımlamak, iyi performansları ödüllendirmek ve geliştirmek, kötü performansı saptamak, sebeplerini ve çözüm yollarını belirlemek, başarısız çalışanların durumlarını yeniden gözden geçirmek.
- Çalışanların eğitim ve geliştirilme ihtiyaçlarını belirleyerek, eğitimlerin düzenlenmesini sağlamak.
- Beklentiler konusunda belirsizlikleri ve endişeleri azaltmak.
- Elde edilen veriler doğrultusunda belirlenen sonuçların çalışanlar ile paylaşılarak kendilerine geribildirimde bulunmak.
- İnsan kaynağı yönetimine ilişkin stratejik kararlarda kullanılabilecek verileri üretmek ve organizasyonel sorunların saptanmasında yardımcı olmak.

Planlanmış ve etkili bir şekilde uygulanabilen bir performans değerlendirme sonuçlarının çalışana ve organizasyona sağlayacağı çeşitli faydalar aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Barutçugil, 2004, s.428-429; Uyargil ve diğerleri, 2010, s.212-213; Uygur ve Sümerli Sarıgül, 2015, s.191):

- Performans değerlendirme, yapılan iş ve işi yapan çalışanlar hakkında yöneticilere çok değerli bilgi ve veri akışı sağlar. İşin kapsamını ve çalışanları daha yakından ve gerçekten anlamasını sağlar.
- Performans değerlendirme yöneticilerin, astları ile aralarındaki ilişkileri daha olumlu hale dönüştürebilmesine olanak sağlar ve astlarının güçlü ve gelişmesi gereken yönlerini daha kolay belirleyerek, onlara yardımcı olmalarına ve kendilerini geliştirebilmelerine imkân verir.
- İş beklentileri ve sonuçları ile ilgili olarak yönetici ve çalışan arasında iyi ve etkili bir iletişim kurulması için gerekli olan altyapıyı sağlayarak, yeni yöntem ve fikirler geliştirilmesi için fırsatlar yaratılmasına imkân verir.
- Organizasyonun stratejik amaç, hedef ve misyonunun uygulanmasına yardımcı olur.
- Çalışanların performans değerlendirilmesi iyi ve objektif bir şekilde yapıldığında, çalışanlar işi nasıl ve hangi performansla yaptıklarını bilirler ve işleri konusunda endişelenmekten kurtulurlar. Ayrıca hangi işlerin yapılacağı konusu da açıklığa kavuşturulmuş olur.
- Ücret standartlarını belirlemek ve başarı artışlarını ödüllendirmek daha objektif ve kolay olacaktır.
- Yükseltme kararlarını vermek ve yeni görevler, terfi ve transferler için kalifiye çalışanların seçilebilmesini kolaylaştırır.
- Eğitim ihtiyacı ve bütçesi daha kolay ve doğru bir şekilde belirlenir.
- Organizasyonun etkinliği ve kârlılığı artar.
- Hizmet ve üretimin kalitesi gelişir ve kısa dönemli insan kaynağı ihtiyaç-

larının giderilmesinde esneklik sağlar (devamsızlık, iş gücü devri vb. nedenlerle ortaya çıkan).

- Çalışanların organizasyonun belirlediği hedeflere ne kadar ulaştıkları kontrol edilir. Böylece, çalışan ve organizasyon seviyesinde bir kontrol yapılmasına imkân verilir.
- Performans değerlendirmesinin amacı, çalışanları kendi çalışma ve performans düzeyleri hakkında bilgilendirmek ve geri bildirim vermektir. Çalışanların ve organizasyonların gelişmesi ve geliştirilmesinde bu bilgilendirmenin rolü yadsınamaz derecede önemlidir.

360 DERECE PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ

Performans değerlendirme alanında nispeten yeni bir gelişme, kuruluşlar tarafından çok değerlendiricili geri bildirim veya 360 derece değerlendirme sistemlerinin giderek daha fazla benimsenmesi olmuştur. 360 derece değerlendirme sistemi, bir organizasyondaki çok farklı sevilerden çok yönlü değerlendiriciler tarafından, çalışanların bireysel performansının değerlendirilmesini ifade etmektedir (Millmore, Biggs ve Morse, 2007, s.539). 1990'lı yıllarda işletme literatüründe yer edinmeye başlayan 360 derece performans değerlendirme sisteminin ilk örnekleri General Electric gibi başarılı şirketler tarafından uygulanmaya başlayınca sistem popüler bir ivme kazanmıştır (Ekşi, 2022, s.1415). 360 derece geri bildirim kavramı yerine; çok yönlü geribildirim, çok kaynaklı değerlendirme, tam daire değerlendirme, yukarıya doğru geribildirim, grup performansının gözden geçirilmesi, akran değerlendirilmesi ve 360 derece değerlendirme gibi kavramlar da kullanılmaktadır (Kuzulu Kanaslan ve Iyem, 2016, s.172). Bu çalışmada, 360 derece performans değerlendirme ve 360 derece performans değerlendirme sistemi kavramlarının kullanılması tercih edilmiştir.

Geleneksel olarak, bir çalışanın performans analizi, esas olarak tek bir geri bildirim kaynağından, onun en yakın amirinden yapılırdı. 360 derece performans değerlendirme; akranlar, müşteriler, tedarikçiler, astlar, direkt raporlayanlar, yöneticiler ve hatta öz değerlendirme gibi çeşitli kaynakları içererek performans değerlendirmenin yapıldığı nispeten yeni bir kavramdır (Hosain, 2016, s.21; Payne, 1998, s.16; Millmore ve diğerleri, 2007, s.539; Kuzulu Kanaslan, Iyem, 2016, s.174). 360 derece performans değerlendirmesinin artan popularitesinin en önemli nedenlerinden birisi, özellikle kurumsal uygulamayı karakterize eden tek yönlü geri bildirimin kısıtlamalarıyla karşılaştırıldığında, çalışan performansına ilişkin daha objektif değerlendirmeler üretmeye yönelik algılanan potansiyelidir (Millmore ve diğerleri, 2007, s.539). Çoğunlukla finansal parametrelerin göz önünde bulundurularak değerlendirmelerin yapıldığı geleneksel performans değerlendirme yöntemleri, dinamik rekabet ve çevre koşullarına ayak uydurmakta oldukça yetersiz kalmaktadır (Ekşi, 2022, s.1415). Geleneksel performans değerlendirmesinin aksine, 360 derece performans değerlendirme, yönetimin karmaşıklığını ve farklı kaynaklardan gelen girdilerin değerini tanımaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 1'de, geleneksel

ve 360 derece performans değerlendirme yaklaşımlarının ana farklılıkları özetlenmiştir (Hosseininezhad, Nadali ve Balalpour, 2011, s.488).

Tablo 1: Geleneksel Performans Değerlendirme ve 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin Karşılaştırılması

Kriter	**Geleneksel Performans Değerlendirme**	**360 Derece Performans Değerlendirme Süreçleri**
Amaç	Sadece tek taraflı bir bakış açısıyla gelecek potansiyeli ve geçmiş performansı hakkında astlara geribildirim sağlamaktır.	Çok yönlü bakış açısıyla performans, davranış ve gelişim ihtiyaçları hakkında astlara geribildirim sağlamaktır.
Bilginin Kaynakları	Tek değerlendirici: Amiri veya yöneticisi	Çoklu değerlendiriciler: iş arkadaşları, astları, kendisi, müşterileri ve tedarikçileri
Anonimlik	Geribildirim anonim değildir.	Geribildirim değerlendiricilerden elde edilir. Performansı değerlendirilen çalışan tarafından bireysel değerlendirme sonuçları bilinmez.
Geribildirimin İçeriği	İş birimi sonuçlarına dayalı performans hakkındaki davranış ve yargılara ilişkin raporlar tipiktir.	İş birimi performansı ve gelişim boyutlarına dayalı performans hakkındaki davranış ve yargılara ilişkin raporlar söz konusudur.
Derecelendirme/ Puanlama Metotları	Derecelendirme Ölçekleri: Niteliksel yorumlarla birleştirilmiş Likert ve davranışsal olarak ilişkili ölçekler	Derecelendirme Ölçekleri: Öncelikle Likert ölçekleri. 360 derece değerlendirme süreçlerinin çoğu sadece niteliksel veri toplar.
Diğer İnsan Kaynakları Kararları ile İlişkisi/Etkisi	Performans değerlendirmesi genellikle ücret, liyakat ikramiyeleri, terfiler, göreve atamalar, transferler, eğitim ve geliştirme vb. ile bağlantılıdır.	Klasik olarak sadece, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının tanımlanması ve kariyer meselelerinin keşfedilmesi için kullanılır.
Süreci Şekillendiren Felsefe	Sınırlı bir süreç sahipliği; çalışanların değerlendirilmesine odaklanma, yöneticinin kararlarını kabul etme; üstten asta otoriter oryantasyon	Değerlendirilenlerin sahipliği; değerlendirmeden ziyade çalışanların geliştirilmesine odaklanma; bireysel ödül bileşeni; güvenli-farkındalık aracı; çok yönlü geribildirim; odaklanmada daha eşitlikçi
Sürecin Bağlamı	Çoğu vakalarda ücret ve ödeme kararları ile ilişkili yılda bir kez yapılan bir değerlendirme vardır.	Sürekli bir süreç, yılda bir kez ile sınırlı olmak zorunda değildir.
Hedeflenen Çalışanlar	Organizasyondaki tüm çalışanlar	Tipik olarak yönetici posizyonundaki çalışanlar

Kaynak: *Hosseininezhad, F., Nadali, A. & Balalpour, M. (2011). "A Fuzzy Expert System for Performance Evaluation of HRM With 360 Degree Feedback Approach (Case Study: An Iranian IT Company)". 6th International Conference on Computer Sciences and Convergence Information Technology (ICCIT), s.486-491.*

360 derece performans değerlendirme sistemi; liderlik gelişimine ve iş etkinliğine katılımın arttırılmasının yanı sıra, davranış, iş birimi performansı ve müşteri beklentilerini uyumlu hale getirmenin önemine ilişkin farkındalığı artırmak için güçlü bir kurumsal müdahale olabilir (Hosain, 2016, s.22). Organizasyonların ve şirketlerin 360 derece performans değerlendirme sistemini uygulamalarının bazı önemli nedenleri vardır. Bu nedenlerin başlıcalarından:

- Müşteri hizmetlerine artan bir ilgi ve odaklanma,
- Takım kurma ve takım çalışmasının teşvik edilmesi,
- Yüksel katılımlı işgücü yaratılması,
- Başarının önündeki engellerin tespit edilmesi,
- Gelişim ihtiyaçlarının değerlendirilmesi,
- Performans eşiklerinin belirlenmesi,
- Kurumsal yetkinliklerin tanımlanması olarak bahsedilebilir (Hosseininezhad ve diğerleri, 2011, s.488).

360 derece performans değerlendirme sisteminin uygulanması, organizasyonun yapısına ve çalışan profiline göre bir organizasyondan diğer organizasyona farklılık göstermektedir. Lepsinger ve Lucia gibi araştırmacılar 360 derece performans değerlendirme sistemini; planlama, süreci başlatma, değerlendiricileri seçme ve anket formlarını dağıtma ve sonuçlarını işleme aşamalarından oluşan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Buna ilaveten, Ward ise 360 derece performans değerlendirme uygulamasını; "gözlem yapma, bilgi verme, anketleri dağıtma ve toplama, raporlama süreci, geribildirim, yansıma, aksiyom planı ve davranış değişimi" olmak üzere 8 grupta sınıflandırmıştır (Kuzulu Kanaslan ve Iyem, 2016, s.174-175). 360 derece performans değerlendirme sisteminin geribildirim aşaması, oldukça duyarlı ve hassas yönetilmesi gereken bir aşamadır. Değerlendirme sonuçlarına ilişkin geri bildirim, yöneticisi tarafından çalışana uygun ve anlaşılabilir bir dille anlatılmalı ve kanıtlayıcı bir rapor ile objektif bir şekilde desteklenmelidir (Uygur ve Sümerli Sarıgül, 2015, s.194). Geribildirim sürecinde çalışanın güçlü ve zayıf ama geliştirilebilir yönleri üzerinde durulmalı ve varsa eğitim ihtiyaçları belirlenmelidir. Ayrıca, çalışanın davranış ve yetkinliğine ilişkin sorunlar varsa, öncelikle olumlu bir yaklaşım geliştirilmeli, organizasyonun ve yöneticinin beklentileri anlatılarak iyileştirme için zaman verilmeli ve sonraki gözden geçirme toplantısının tarihi belirlenmelidir.

360 derece geribildirim süreci, yetkinlik performansını geliştirmek için çalışanların istekliliğini ve öz farkındalığını arttırmaktadır (Horng ve Lin, 2013, s.62). 360 derece değerlendirmelerin davranışsal yetkinliklerle bütünleştirilmesi, bir çalışmada vurgulanan derecelendirme ve değerlendirme güvenilirliğini artırmaktadır. 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirmeleri, yöneticilerin bir sonraki değerlendirme döneminde nasıl performans gösterdiklerini güçlü bir şekilde tahmin etmektedir (Hosain, 2016, s.21-22). Bu çalışmada, uygulama bölümünde, 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sistemi örneği anlatılması nedeniyle, aşağıdaki kısımda yetkinlik bazlı performans değerlendirme kavramından da kısaca bahsedilecektir.

YETKİNLİK BAZLI PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Yetkinlik, farklı kişilerin belirli özellikler ve sınıflandırma standartlarına göre başarılı ve verimli olma yeteneğidir (Chang, Yang ve Yuan, 2014, s.121). Yetkinlikler, çok basit bir ifadeyle, en iyi çalışanların başarılı olmalarına yardımcı olan, sahip oldukları özelliklerdir. Organizasyonların farklı ihtiyaçları vardır ve bu durumda farklı yetkinliklere sahip olmalarını gerektirir. Örneğin: ExxonMobil veya General Motors gibi daha muhafazakâr şirketler, Wholefoods ve Starbucks gibi daha ilerici şirketlerden daha farklı yetkinliklere vurgu yapabilmektedir (Kessler, 2008, s.12-13). Yetkinlik bazlı performans yönetimi, bu uygulamaları kullanan şirketlerin prosedürlerinin değerlendirilmesini gerektirmesi nedeniyle yüksek talep görmekte ve önem kazanmaktadır. Organizasyonlarda yetkinlik bazlı performans yönetiminin avantajları:

- Çalışanların performans çıtasını yükseltmek,
- Söz konusu rol/seviye için gereken temel yetenekleri kullanarak eğitimi teşvik etmek,
- Ortak bir yaklaşım kullanarak çalışanların yeterliliklerini geliştirmek,
- Coğrafyalar arasında gerekli olan yetenekleri standartlaştırmak,
- Eğitim ihtiyaçlarının yapısal olarak belirlenmesine yardımcı olmak,
- Yetkinlik boşluklarının belirlenmesine ve böylece öğrenme ve gelişim planlarının oluşturulmasına yardımcı olmak,
- Farklı liderlik seviyelerinde gerekli olan liderlik yeteneğini tanımlamaktır (Shet, Patil ve Chandawarkar, 2019, s.754-755).

360 DERECE PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN AMACI VE FAYDALARI

Payne göre 360 derece değerlendirme sisteminin en önemli iki amacı:

- Değerlendirmenin "tarafsızlığını" arttırmak,
- Kişinin hem kendi yeteneklerine, hem de başkaları tarafından nasıl görüldüğüne ilişkin farkındalığını arttırmaktır (Payne, 1998, s.16). Bu sisteme, kişinin çok yönlü ve farklı kaynak ve değerlendiriciler tarafından değerlendirilmesi ve geri bildirim verilmesine imkân sağlayarak, kişisel gelişimine de katkı sağlamaktadır (Bircan, Bektaş ve Aytaç, 2020, s.568).

Brauch'a göre, performans değerlendirmesinin iki temel amacı ise:

- Maaş, ödüllendirme vb. ücretlendirme politikaları ile eğitim desteği ve ihtiyaçları gibi konularda karar verme sürecinde bilgi kaynağı olarak kullanılması,
- Çalışanların gelişimini, terfisini ve iyileştirilmesi kolaylaştırmak için geri bildirim aracı olarak kullanılmasıdır (Brauch, 1996; Şenel ve Şenel, 2017, s.276).

360 derece değerlendirme sisteminin çalışanlara ve organizasyona sağlayacağı başlıca faydaları:

- İşe göre çalışan yerine, çalışana göre iş yaratılmasına imkân sağlar.
- Farklı seviyelerde ve pozisyonlarda birden fazla sayıda değerlendiricinin (iş arkadaşları, iç müşterileri, astları, üstleri, kendi öz değerlendirmesi, dış müşteriler ve tedarikçiler) değerlendirme ve geribildirim yapmasına imkân vermek suretiyle objektif, çok yönlü ve bütüncül bir değerlendirme yapmayı sağlar.
- Çalışanların yaptıkları iş ve işlerin işletme içi ve ilişki içerisinde olduğu yakın çevresi tarafından nasıl değerlendirildiğini görmesine imkân verir.
- Yöneticiler, çalışanların iş yapma kapasitesi, bilgi, beceri, yetenek, yetkinlikleri ile uzmanlığı ve tecrübesi hakkında daha geniş ve detaylı yelpazede bilgi sahibi olurlar (Camgöz, Alperten, 2006, s.195).
- Çalışanın güçlü ve gelişmeye açık olduğu alanların belirlenmesine imkân sağlar.
- Kariyer gelişimi için çalışanlara yol gösterici olur ve onların da bu konuda kendilerini geliştirme için sorumluluk almasını sağlar.
- Çalışanların performansının artmasını teşvik ederek, sunulan hizmetlerin kalitesi ve niteliğinin artmasını sağlayarak, bu hizmetlerden yararlanan müşterilerin memnuniyetinin artmasına yol açar (Ekşi, 2022, s.1422).

BİR VAKIF ÜNİVERSİTESİ VE BAĞLI HASTANELERİNDE UYGULAMA

AMAÇ VE ÖNEM: Bu çalışmada, İstanbul'da sağlık ve eğitim sektöründe hizmet veren bir vakıf üniversitesinin 360 derece yetkinlik bazlı performans sisteminin uygulama yöntemi, başlangıcı ve gelişim süreci 5 yıllık veriler ile uzantısal olarak açıklanması amaçlanmıştır.

Üniversite üst yönetimince 2018 yılında çalışma ortamında birçok açıdan kapsamlı bir performans değerlendirme sistemi yapmak amacıyla, kullanmış olduğu 90 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sisteminde çalışanların sadece 2 ya da 3 üst yöneticisi tarafından performanslarının değerlendirilmesinin objektif olmadığı düşünülmüştür. Literatürde de belirtildiği üzere, sadece üstlerin astlarını değerlendirdiği performans sistemleri çalışanlar tarafından da kabul görmemektedir. Hem sistemin taraflar açısından kabulü, hem de sistemin daha objektif temellerde gerçekleştirilmiş olması açısından uygulamanın önemli olduğu düşünülmektedir.

KAPSAM: İstanbul'da sağlık ve eğitim sektöründe hizmet veren bir vakıf üniversitesinin tüm akademik ve idari personeli ile bağlı 2 hastanesinin sağlık ve idari personelinin 5 yıllık 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme verilerini kapsamaktadır. Proje kurumun üst yöneticileri (Rektör, Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcısı) ve insan kaynakları direktörlüğü ekibi tarafından yürütülmüştür.

UYGULAMA YÖNTEMİ:

Üniversitenin ve bağlı hastanelerinin 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sisteminin genel hatlarıyla uygulama aşamaları aşağıdaki kısımda detaylıca anlatılacaktır. Uygulama aşamaları;

1. **Aşama: Organizasyon Şemasındaki İş Ailelerinin Belirlenmesi**

Üniversite üst yönetimi ve insan kaynakları ekibi, 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sisteminin ilk basamağı olarak organizasyon şemasındaki idari pozisyonların iş ailesi (pozisyon gruplaması) çalışmasını yaparak projeye başlamıştır.

İş ailesine göre çalışanlar pozisyonlarına göre aşağıdaki gruplara ayrılmıştır;

Stratejik Lider, Operasyonel Lider, Yönetici-2, Yönetici-1, Uzman (idari ve sağlık), Ekip Üyesi ve İdari Destek. İş ailesi gruplarının tanımları;

Stratejik Lider: Vizyonu, misyonu, organizasyonel yapıyı ve stratejik yönü belirlemek, sistemleri, süreçleri ve çalışanları bu yapıya uyumlu hale getirmek gibi üst düzey sorumlulukları içeren pozisyonlara ilişkin yetkinlik grubudur.

Operasyonel Lider: Organizasyonel strateji ile operasyon arasında köprü oluşturan görevleri içeren pozisyonlara ilişkin yetkinlik grubudur.

Yönetici 1 – 2: Hedeflere ulaşmak için gerekli faaliyetlerin yönetilmesi ve ekibin bu faaliyetlere olan katkısının en üst düzeyde sağlanması gibi sorumlulukları içeren pozisyonlara ilişkin yetkinlik grubudur.

Uzman (İdari-Sağlık): Organizasyondaki faaliyetlerin yürütülmesi sırasında teknik bir uzmanlığın gerekli olduğu aktivitelerin yerine getirilmesi gibi sorumlulukları içeren pozisyonlara ilişkin yetkinlik grubudur.

Ekip Üyesi: Kurum içindeki belli bir fonksiyonun ana faaliyetlerini oluşturan aktiviteleri, prosedürlere uygun olarak sürekli ve periyodik şekilde yerine getirmek gibi sorumlulukları içeren pozisyonlara ilişkin yetkinlik grubudur.

İdari Destek: Kurum içindeki fonksiyonların etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine yönelik olarak kişilere, projelere, bölümlere, ekiplere idari ve lojistik destek sağlamak gibi sorumlulukları içeren pozisyonlara ilişkin yetkinlik grubudur.

2. **Aşama: Değerlendirme Ölçütü Olan Yetkinliklerin Belirlenmesi**

Değerlendirme ölçütü olarak kullanılacak yetkinlikler anket ve odak grup çalışması yapılarak belirlenmiştir. Ankete ve odak grup çalışmasına üst ve orta kademeden oluşan 30 yönetici katılım sağlamıştır. Anket ve odak grup çalışmasına katılan yöneticilere literatürdeki yetkinliklerden oluşan bir kitapçık sunulmuştur. Uygulanan anket sonrası seçilen yetkinliklerin değerlendirilmesi, Üniversitenin stratejik planındaki misyon, vizyon, temel değerler, stratejik amaç ve hedeflere göre üst yönetim tarafından yapılmış ve insan kaynakları ekibinin

düzenlemeleriyle yetkinlik seti, yetkinlik sözlüğü ve bilgi kitapçığı oluşturulmuştur. Yetkinler yöneticilerle yapılan toplantılarda, kurumun ortak iletişim ağı olan intranette duyurulmuş ve tüm personellere eğitimleri verilmiştir. Yetkinlik sözlüğü, yetkinlik seti ve yetkinlik bilgi kitapçığı oluşturulurken başka kurumların (Eczacıbaşı -Yetkinlik Aynası vb.) kitapçıkları örnek olarak incelenmiştir.

Belirlenen Temel Yetkinlikler:

Görevi/unvanı her ne olursa olsun tüm çalışanların, yetki ve pozisyonları tanımlanmaksızın, kurumun beklediği düzeyde sahip olması gereken ortak değerlerdir.

Vakıf Kültürüne Uygunluk, İletişim, Takım Çalışması ve İş Birliği Oluşturma, İşi Kaliteli Yapma ve Hizmet Odaklılık.

Belirlenen Davranışsal Yetkinlikler:

Değerlendirmeye dâhil olan birimlerin her bölümünde çalışan pozisyon gruplarının görev tanımına göre değişiklik gösteren; bir işin tam ve doğru bir şekilde başarılması için gereken mesleki bilgi, beceri ve deneyimlerin bütününü ifade etmektedir. Aşağıda iş ailesindeki bazı pozisyonlara göre belirlenen davranışsal yetkinliklere örnek verilmiştir.

Operasyonel Lider: Vizyonu Benimsetmek, Yeteneği Seçme, Başarılı Bir Ekip Oluşturma, Geliştirme ve Kurumda Tutma, Ekip Yönetimi, Stratejileri Hayata Geçirme, Operasyonel Karar Alma, Problem Çözme ve Karar Verme, Analiz Etme ve Strese Dayanıklılık.

Yönetici (1): Yeteneği Seçme, Başarılı Bir Ekip Oluşturma, Geliştirme ve Kurumda Tutma, Ekip Yönetimi, Delegasyon / İş Devri, İş Yönetimi (Zaman Yönetimini de Kapsar), Analiz Etme ve Strese Dayanıklılık.

Aşağıda kullanılan yetkinliklerden birisi ve temel davranış göstergesinin yetkinlik ifadesine dönüştürülmüş şekli örnek olarak gösterilmiştir.

Yetkinlik: Ekip Yönetimi

Başarılı sonuçlara iş hedeflerine ulaşmak için uygun yöntemler ve etkileşim metotları kullanarak ekibi geliştirmek, motive etmek ve ekibe yol göstermek.

Temel Davranış Göstergeleri:

- *Ekip İçin Ortak Amaçlar Geliştirir:* Ekip misyonunu ve organizasyon için önemini vurgulayarak ekibin bağlılığını ve sadakatini sağlar.
- *Ekip İçin Ortak Süreçler Oluşturur:* Ekip üyelerinin, hedeflerini belirlemek, sorumluluklarını netleştirmek, ekibe sadakati sağlamak, kişilerin güçlü yönlerini değerlendirmek, güçlü ve zayıf yönleri ile ilgili geribildirim vermek ve gerektiğinde iş planlarını değiştirmek için tutarlı prosedür/talimat ve iletişim süreçleri geliştirir.
- *Başarıyı Takdir Eder:* Başarılı ekip performansını teşvik eder ve gerektiğinde takdir/teşekkür eder.

- *Ekibini Yakından Takip Eder:* Ekip performansını izler, ekibin yüksek performans seviyesine ulaşması için aksiyon alır, ekibi için zaman ayırır, engelleri aşmalarına ve çatışmaları çözmelerine yardımcı olur, sürekli geribildirim verir uygun yönlendirmede bulunur.

Tablo 1: Yetkinlik Örneği ve İfadesi

No	*Yetkinlik*	*İfade*
1	**Ekip Yönetimi**	Ekibinin başarısını takdir/teşekkür etmesi.
2	**Ekip Yönetimi**	Ekibini yakından takip etmesi ve anlık geribildirimde bulunması
3	**Ekip Yönetimi**	Ekibine karşı adil davranması

2018 yılında kurumun idari personeli için oluşturulan yetkinlik seti, 2019 yılında kurumun akademik kadrosu için de aynı yöntemle oluşturulmuştur. Yetkinlikler, performans sisteminin uygulandığı her yıl personelden gelen geribildirimler, kurumun stratejik hedeflerindeki farklılıklar sebebi ile güncellenmiştir.

Yetkinlik seti kurumun temel yetkinlikleri ve iş ailesi yetkinlikleri olarak iki ana gruba ayrılmış ve *çalışan yönetimi, işin yönetimi, ilişki yönetimi, kişisel gelişim yönetiminden* oluşan dört kategoride toplanmıştır.

3. **Aşama: Performans Değerlendirme Sorularının Hazırlanması, Formların Oluşturulması ve Ağırlıklandırmanın Belirlenmesi**

360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme soruları yetkinliklerin davranış göstergeleri temel alınarak hazırlanmış ve organizasyon şemasındaki iş ailelerine göre soru formları oluşturulmuştur. Kurum personelden ve yöneticilerden sistemin işleyişine yönelik gelen geribildirimleri her yıl değerlendirmiş ve gerekli gördüğü güncellemeleri yapmıştır. Soru sayısının dikkati toplayamayacak kadar fazla sayıda ve uzunlukta olması ve iç müşterinin tüm yetkinlikleri gözlemlemesinin mümkün olmadığı gerekçesi ile soru sayısında azaltma, metinlerde kısaltma ve 2021 yılı itibari ile de, iç müşteri kaynağına sorulan soruların sadece gözlemleyebilecek yetkinlik sorularından oluşturulmasına dikkat edilmiştir.

Tablo 2:Yıllara Göre İdari Personelin Değerlendirme Soru Sayıları

İş Ailesi	2018	2019	2020	2021 Genel	2021 İç Müşteri	2022 Genel	2022 İç Müşteri
Operasyonel Lider	30	18	18	19	6	19	6
Yönetici-2	35	17	17	16	5	16	5
Yönetici-1	35	17	17	16	6	16	6
Uzman	31	18	18	16	5	16	5
Uzman Sağlık	31	18	18	15	8	15	8
Ekip Üyesi	28	19	19	15	9	15	9
İdari Destek	27	14	14	13	7	13	7

Tablo 3:Yıllara Göre Akademik Personelin Değerlendirme Soru Sayıları

İş Ailesi	2019	2020	2021 Genel	2021 İç Müşteri	2022 Genel	2022 İç Müşteri
Operasyonel Lider	-	-	-	-	-	-
Akademik Yönetici	18	18	14	7	14	7
Öğretim Üyeleri	18	18	13	8	13	8
Uzman Hekim-Pratisyen Hekim	16	16	8	6	8	6
Öğretim Elemanları ve İdari Uzman	15	15	12	6	12	6

Yetkinliklerin değerlendirmesi, Likert tipi beşli (5) skala üzerinden yapılmaktadır. Sorular için hazırlanan cevap grupları değerlendiriciye soru ile birlikte sunulurken, puanlama değerlendiriciye herhangi bir puana ağırlık vermemesi açısından ekranda gösterilmemiştir.

Tablo 4: Soru Cevap Grupları

Yetersiz	Geliştirilebilir	Yeterli	İyi	Çok İyi
1	2	3	4	5

4. **Aşama: Değerlendirici Ağırlıklarının Belirlenmesi**

Performans değerlendirici ağırlıkları, üst yönetimi ve insan kaynakları ekibinin çalışmalarıyla belirlenmiştir. Kurumun 360 derece yetkinlik bazlı performans sistemindeki en önemli amaçlarından bir tanesi de, performans değerlendirme ağırlığının %50' sinin yönetici dışı pozisyonlardan, yüzde %50'sini de diğer değerlendirme kaynaklarından almıştır. Çalışanların kendi kendilerini değerlendirmelerinin nihai performans puanına etkisi sıfır olmakla birlikte, çalışanların diğer değerlendirici kaynaklarından gelen geribildirimler ile de, kendi öz değerlendirmelerini karşılaştırmalarının farkındalık kazanmaları açısından faydalı olacağı düşünülmüştür.

Tablo 5: Performans Değerlendirmesinde Tüm Değerlendirici Kaynaklarının Olması Durumunda Ağırlıklandırma Oranları

Değerlendirici Kaynağı	**Tüm Değerlendiriciler Tam Olduğunda**	**Değerlendiricilerden Birinin Eksik Olduğu Durumlarda**
Yönetici (2 veya 4 yönetici)	%50	%70
Astı	%16,67	%30
İş arkadaşı	%16,67	
İç müşteri	%16,67	
Kendisi	%0	%0
Toplam	%100	%100

5. **Performans Değerlendirme Ölçeğinin Belirlenmesi**

Performans değerlendirme ölçeği kurumun personelinden beklediği yetersiz ve çok iyi performans arasındaki tanımlamanın yapılmasıyla oluşturulmuştur ve her kademenin puanlaması ve açıklaması yapılmıştır. Performans değerlendirmenin tamamlanmasından sonra personelin hangi

kategoride performans gösterdiği açık bir şekilde raporlanmakta ve gerekli olan çalışmalar üst yönetim ve insan kaynakları ekibi tarafından yürütülmektedir.

Tablo 6: Performans Değerlendirme Ölçeği

Puan	**Tanım**	**Personel Performans Notu**	**Yönetici Performans Notu**	**Düzey**	**Açıklama**
5	Çok iyi	90,01-100	90,01- 100	A	Bu yetkinlik dikkate alındığında, çalışanın, olaylar karşısında sergilediği davranışlar, beklenen davranış göstergeleri ile uyumlu ve sürekli gözlemlenen davranışlardır. Çalışan, bu yetkinlikle ilgili kurumumuz için örnek teşkil edebilecek düzeydedir. Mevcut pozisyonun gereklerini fazlasıyla karşılayan personeldir.
4	İyi	80,01-90	85,01- 90	B	Bu yetkinlik dikkate alındığında, çalışanın, olaylar karşısında sergilediği davranışlar, beklenen davranış göstergeleri ile uyumlu ve sıklıkla gözlenebilen davranışlardır. Mevcut pozisyonda başarılı personeldir.
3	Yeterli	70,01-80	80,01- 85	C	Bu yetkinlik dikkate alındığında, çalışanın, olaylar karşısında sergilediği davranışlar, beklenen davranış göstergeleri ile uyumlu ve ortalama düzeyde gözlemlenen davranışlardır. Bu seviyede çalışanın, yetkinliklerle ilgili olarak yönlendirilmeye ihtiyacı vardır. Mevcut pozisyon için uygun personeldir.
2	Geliştirilebilir	65,01-70	75,01-80	D	Bu yetkinlik dikkate alındığında, çalışanın gösterdiği davranışlar, yetkinliğin davranış göstergeleri ile uyumlu ancak nadiren sergilenen davranışlardır. Bu seviyede çalışanın, yetkinliklerle ilgili olarak hem bilgilendirilmeye hem de yönlendirilmeye ihtiyacı vardır.
1	Yetersiz	65 - <	75 -<	E	Bu yetkinlik dikkate alındığında, çalışanın pozisyona uygun teknik ve davranışsal yetkinliklerini karşılamadığı ve mevcut pozisyona uygun olmadığı anlamına gelir.

6. **Aşama: Performans Değerlendiricilerinin Seçilmesi**

Çalışanın performansını değerlendirecek olan kişiler seçilir. Bu kişiler genellikle çalışanın yöneticisi, ekip üyeleri, astları ve müşterileri olabilir. Çalışan da kendi performansını değerlendirir. İnsan kaynakları performans ekibi ve bölüm/birim yöneticileri ile personeli değerlendirecek kişilerin listesini hazırlar.

Listelerin hazırlanmasında aşağıdaki kriterler dikkate alınır;

- Hazırlanan listelerin gizliliği esastır. Kimin kimi değerlendireceği yönetici ve insan kaynakları arasında kurumda bir çatışmanın önüne geçmek amacıyla gizli tutulur.
- Değerlendirici seçiminde değerlendirilen personelin iş ilişkileri göz önünde bulundurulur ve birbiri ile sıklıkla çalışan kişiler değerlendirici olarak belirlenir.
- İş arkadaşı ve iç müşteri olarak değerlendirme yapacak kişilerin sayısı 2'den az olmamalıdır. Az olması durumunda değerlendirme ağırlığı yöneticilere paylaştırılacak şekilde düzenleme yapılır.
- Hazırlanan değerlendirme listeleri Birim Yöneticisi/ İnsan Kaynakları Direktörlüğü/ Başhekim ve Genel Sekreter Yardımcısı, Genel Sekreter kontrolü ve onayı ile uygulamaya alınır.

Değerlendirici seçiminde kişinin çalışma süresi vb. kriterler de ayrıca kurumun Performans Yönetimi Prosedüründe dikkate alınarak uygulanmaktadır.

7. **Aşama: Değerlendirmenin Yapılacağı Programın Hazırlanması**

Performans değerlendirmenin yapılacağı yazılım programı kurumun kendi bilgi sistemindeki performans yönetimi fonksiyonu insan kaynakları ve bilgi teknolojileri ekibi tarafından geliştirilmiştir. Programda nasıl değerlendirme yapılacağı, formların sistem üzerinden anket soru setlerinin nasıl gönderileceği gibi çalışmalar test edilerek tamamlanmış ve geribildirim için çalışan karnesi ve yöneticinin raporuna ait tasarımlar gerçekleştirilmiştir. Programın bakımı ve geliştirilmesi çalışmaları her yıl yine aynı ekip tarafından değerlendirme dönemi öncesi yapılmaktadır. 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sisteminde değerlendiriciye yıllık gönderilen form sayısı, alınan geribildirimin raporlanması ve sistemin sürekliliğinin sağlanması için mutlaka bir yazılım programına ihtiyaç olduğu ayrıca belirtilmiştir.

Tablo 7: Yıllara Göre Performans Değerlendirme Sistemine Tabi Personel Sayısı ve Kullanılan Form Sayısı

Yıl	Değerlendirilen Personel Sayısı	Form Sayısı
2018	1670	15.165
2019	2279	23.822
2020	2151	19.983
2021	2192	18.685
2022	2349	22.761

8. **Aşama: Performans Değerlendirmenin Yapılacağı Fiziki Ortamın Hazırlanması ve Geri Bildirimin Toplanması**

Kurumda performans değerlendirme aşamasındaki gizlilik özellikle sağlık alanında çalışan personel için çok önemsenmiş ve bu nedenle değerlendirmenin yapılacağı bir bilgisayar laboratuvarı kurulmuştur. Bu bilgisayar laboratuvarına değerlendirme yapacak personel gruplar halinde davet edilmiş, öncesinde performans değerlendirme için insan kaynakları ekibi sistem hakkındaki eğitim ve bilgilendirmelerini yapmıştır. Değerlendirme boyunca insan kaynakları ekibi salonda bulunmuş personel tarafından talep edilmesi durumunda sistem ile ilgili destek verilmiştir. Akademik kadroya, yöneticilere ve bizzat bilgisayar ile iş yapanlara değerlendirmeyi kendilerine ait bilgisayarlarda yapma imkânı sunulmuştur. Özellikle tıbbi sekreter, hemşire ve hasta bakıcı vb. çalışan sayısının çok olduğu gruplarda, formların doldurulmasının bilgisayar laboratuvarında yapılabilme imkânı sunulmuş, ortalama 30 günde ve 60 oturumda tamamlanmıştır.

9. **Aşama: Geri Bildirim Analizinin ve Raporlamanın Yapılması**

Performans değerlendirme için gönderilen soru formlarının tamamının değerlendiriciler tarafından doldurulmasıyla sistem insan kaynakları tarafından kapatılır. Sistemin kapatılmasıyla insan kaynakları performans ekibi kendisinden istenen raporları hazırlar. Değerlendirme sonrası hazırlanan raporlar;

- *Ücret Düzenleme Raporu:* yıllık ücret artışlarına temel oluşturması için insan kaynakları ücret yönetimine sunulur.
- *Yönetici Raporu:* yöneticilere çalışanlarına ait performans karnesini detaylı görüntüleyebilmeleri için sistem üzerinden açılır.
- *Çalışan Karnesi:* çalışana kendisine ait performansı görüntüleyebilmesi için sistem üzerinden açılır ve kurum mailine iletilir.
- *Eğitim Geliştirme Raporu:* yetkinliklerin kurum bazında ve bireysel bazda değerlendirmesi için insan kaynakları eğitim ekibi ile paylaşılır.
- *Kariyer Raporu:* terfi süreçleri için çalışanın son üç yıllı kapsayan performans raporu insan kaynakları kariyer ekibi ile paylaşılır.
- *İşten Ayırmanın/İş Akdine Son Vermenin Değerlendirilmesi Raporu*: Üst yönetime performans nedeniyle işten ayırmanın değerlendirileceği personelin listelendiği rapor.

Yine talep edildiği takdirde, farklı rapor verilerinin de hazırlanabildiği insan kaynakları ekibi tarafından belirtilmektedir.

10. **Aşama: Geri Bildirim Sunumu ve Tartışma**

Hazırlanan rapor, çalışanla *"Çalışan Karnesi"* üzerinden paylaşılır. Yöneticiler, geri bildirimleri çalışana ileterek güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını tar-

tışırlar. Bu aşamada, çalışanın görüşleri de dinlenir ve hedefler birlikte belirlenir. Geri bildirim süreci sonrasında, çalışan için bir gelişim planı oluşturulur. Bu plan, çalışanın gelişim hedeflerini, eğitim ihtiyaçlarını veya mentörlük gibi destek mekanizmalarını içerir. Gelişim planı, çalışanın güçlü yönlerini daha da geliştirmesini ve gelişim alanlarını iyileştirmesini hedefler. Gelişim planının uygulanması ve ilerlemenin takibi önemlidir. Çalışanın ilerlemesi düzenli olarak izlenir ve geri bildirim süreci periyodik olarak tekrarlanır. Bu, çalışanın gelişimini izlemek, hedeflere ulaşmasını desteklemek ve gelişim planını güncellemek için önemli bir fırsat sağlar.

Geribildirim öncesi yöneticilere etkili bir geri bildirimin nasıl yapıldığına dair eğitimler verilir. Kurum bu eğitimi her yıl yöneticileri için tekrarlamakta gerektiğinde insan kaynakları eğitim ekibi yöneticilere mentörlük yapmaktadır.

Aşağıdaki tablo 8'de gösterilen 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirmesi yönetici raporunun özet hali çalışanlara çalışan karnesi raporu olarak sunulur. Çalışan karnesi raporunda yetkinlik bazlı puanlamaların ortalaması genel olarak verilir. İş arkadaşları, astları, yöneticileri ve iç müşterileri gibi değerlendirici kaynaklarının yapmış olduğu değerlendirme puanları gösterilmez ve gizlilik ilkesi korunur.

Tablo 8: Performans Değerlendirmesi-Yönetici Raporu Örneği

Bölüm 1 – Genel Bilgiler

360 derece performans değerlendirme; çalışanın astları, iş arkadaşları/ eşdeğerleri, üstleri ve kendi gibi birçok farklı kişinin görüşleriyle birlikte dikkate alınarak değerlendirilmesidir.

Yetkinlikler

Yetkinlik Türü	Yetkinlikler
Davranışsal Yetkinlikler	ANALİZ ETME
	İŞ YÖNETİMİ(ZAMAN YÖNETİMİNİ DE KAPSAR)
	SONUÇ ODAKLILIK
	STRESE DAYANIKLILIK
	TEKNİK /PROFESYONEL BİLGİ
	VERİMLİ VE İSTEKLİ OLMAK (ENERJİ)
Temel Yetkinlikler	HİZMET ODAKLILIK
	İLETİŞİM
	İŞİ KALİTELİ YAPMAK
	TAKIM ÇALIŞMASI VE İŞBİRLİĞİ OLUŞTURMA
	VAKIF KÜLTÜRÜNE UYGUNLUK

Kullanılan Ölçek

Yetersiz	Geliştirilebilir	Yeterli	İyi	Çok İyi
1	2	3	4	5

Yetkinliğin Karne Puanı

Puan	Açıklama
1-65	Yetersiz
65.01-70	Geliştirilebilir
70.01-80	Yeterli
80.01-90	İyi
90.01-100	Çok İyi

Kaynaklar

Kaynak	Değerlendiren Kişi Sayısı
Yönetici	2
İş arkadaşı	7
İç müşteri	3
Kendi	1

Bölüm 2 - Personel Özet Bilgileri

Yetkinlik Puanı: 4,69 Yüzdesi: 93,78
Kurum Ortalaması: 4,37
Yetkinlik Puanı Pozisyon Grubu Kurum Ortalaması: 4,43

Yetkinlikler	Kendisi	Birinci Yönetici	İkinci Yönetici	Üçüncü Yönetici	Ast	İş Arkadaşı	İç Müşteri	Kurum Ort.	Karne Puanı	Yetkinlik Düzeyi
ANALİZ ETME	100,00	60,00	80,00	-	-	82,86	-	88,37	76,47	Yeterli
HİZMET ODAKLILIK	100,00	90,00	100,00	-	-	92,86	86,67	86,31	92,03	Çok İyi
İLETİŞİM	93,33	100,00	100,00	-	-	94,29	100,00	85,37	98,24	Çok İyi
İŞ YÖNETİMİ(ZAMAN YÖNETİMİNİ DE KAPSAR)	80,00	80,00	100,00	-	-	88,57	-	86,67	90,59	Çok İyi
İŞİ KALİTELİ YAPMAK	100,00	100,00	100,00	-	-	94,29	-	86,33	97,65	Çok İyi
SONUÇ ODAKLILIK	80,00	80,00	100,00	-	-	91,43	-	86,17	91,76	Çok İyi
STRESE DAYANIKLILIK	40,00	80,00	100,00	-	-	85,71	93,33	83,21	91,37	Çok İyi
TAKIM ÇALIŞMASI VE İŞBİRLİĞİ OLUŞTURMA	100,00	100,00	100,00	-	-	94,29	100,00	86,91	98,82	Çok İyi
TEKNİK /PROFESYONEL BİLGİ	80,00	80,00	80,00	-	-	91,43	-	87,71	84,71	İyi
VAKIF KÜLTÜRÜNE UYGUNLUK	100,00	93,33	100,00	-	-	94,29	100,00	87,34	97,06	Çok İyi
VERİMLİ VE İSTEKLİ OLMAK (ENERJİ)	100,00	100,00	100,00	-	-	88,57	-	86,65	95,29	Çok İyi

Yetkinlik Türü	Yetkinlikler	Kendi Değerlendirmesi	Karne Puanı	Kurum Ortalaması	Pozisyonun Kurum Ortalaması	Yetkinlik Düzeyi
Davranışsal Yetkinlikler	ANALİZ ETME	100,00	76,47	88,37	87,76	Yeterli
	İŞ YÖNETİMİ(ZAMAN YÖNETİMİNİ DE KAPSAR)	80,00	90,59	86,67	88,46	Çok İyi
	SONUÇ ODAKLILIK	80,00	91,76	86,17	88,54	Çok İyi
	STRESE DAYANIKLILIK	40,00	91,37	83,21	84,85	Çok İyi
	TEKNİK /PROFESYONEL BİLGİ	80,00	84,71	87,71	87,95	İyi
	VERİMLİ VE İSTEKLİ OLMAK (ENERJİ)	100,00	95,29	86,65	89,54	Çok İyi
	Genel Ortalama	**80,00**	**88,37**	**86,46**	**87,85**	
Temel Yetkinlikler	HİZMET ODAKLILIK	100,00	92,03	86,31	88,46	Çok İyi
	İLETİŞİM	93,33	98,24	85,37	88,43	Çok İyi
	İŞİ KALİTELİ YAPMAK	100,00	97,65	86,33	90,20	Çok İyi
	TAKIM ÇALIŞMASI VE İŞBİRLİĞİ OLUŞTURMA	100,00	98,82	86,91	89,16	Çok İyi
	VAKIF KÜLTÜRÜNE UYGUNLUK	100,00	97,06	87,34	90,38	Çok İyi
	Genel Ortalama	**98,67**	**96,76**	**86,45**	**89,33**	

Bölüm 3 - Personele Ait Detaylı Yetkinlik Raporu

Yetkinlikler	Kriterler (Sorular)	Kendisi	Birinci Yönetici	İkinci Yönetici	Üçüncü Yönetici	Ast	İş Arkadaşı	İç Müşteri	Kurum Ort.	Karne Puanı	Yetkinlik Düzeyi
ANALİZ ETME	Verileri zamanında toplaması ve analiz etmesi	100,00	60,00	80,00	-	-	82,86	-	88,37	76,47	Yeterli
HİZMET ODAKLILIK	Dış görünüm ve kişisel bakımı	100,00	100,00	100,00	-	-	97,14	-	85,97	98,82	Çok İyi

HİZMET ODAKLILIK	Hizmet sunduğu kişilerin ihtiyaçlarını zamanında ve etkin karşılaması	100,00	80,00	100,00	-	-	88,57	86,67	86,47	88,63	İyi
İLETİŞİM	Diğer birimler ile iletişimi	100,00	100,00	100,00	-	-	94,29	100,00	85,32	98,82	Çok İyi
İLETİŞİM	Ekip arkadaşları ile iletişimi	100,00	100,00	100,00	-	-	94,29	-	84,42	97,65	Çok İyi
İLETİŞİM	Yöneticileri ile iletişimi	80,00	100,00	100,00	-	-	94,29	-	86,43	97,65	Çok İyi
İŞ YÖNETİMİ(ZAMAN YÖNETİMİNİ DE KAPSAR)	İşlerini önem sırasına göre planlaması ve zamanında yapması	80,00	80,00	100,00	-	-	88,57	-	86,67	90,59	Çok İyi
İŞİ KALİTELİ YAPMAK	Prosedürleri, talimatları vs. doğru ve en verimli şekilde uygulaması	100,00	100,00	100,00	-	-	94,29	-	86,33	97,65	Çok İyi
SONUÇ ODAKLILIK	Hedeflerine ulaşmak için azimle ilerlemesi	80,00	80,00	100,00	-	-	91,43	-	86,17	91,76	Çok İyi
STRESE DAYANIKLILIK	Stresi yönetme becerisi	40,00	80,00	100,00	-	-	85,71	93,33	83,21	91,37	Çok İyi
TAKIM ÇALIŞMASI VE İŞBİRLİĞİ OLUŞTURMA	İşbirliği yapması, ekip arkadaşlarına destek olması, bilgi ve tecrübelerini paylaşması	100,00	100,00	100,00	-	-	94,29	100,00	86,91	98,82	Çok İyi
TEKNİK /PROFESYONEL BİLGİ	İşinin gerektirdiği mesleki bilgisi ve uygulama becerisi	80,00	80,00	80,00	-	-	91,43	-	87,71	84,71	İyi
VAKIF KÜLTÜRÜNE UYGUNLUK	Kurum kural ve prosedürlerine uygun davranması	100,00	100,00	100,00	-	-	97,14	-	86,28	98,82	Çok İyi
VAKIF KÜLTÜRÜNE UYGUNLUK	Mesaiye riayet etmesi, zamanını verimli kullanması	100,00	80,00	100,00	-	-	88,57	-	87,33	90,59	Çok İyi
VAKIF KÜLTÜRÜNE UYGUNLUK	Üniversitemizin misyonuna, vizyonuna, temel değerlerine uygun davranması	100,00	100,00	100,00	-	-	97,14	100,00	87,87	99,41	Çok İyi
VERİMLİ VE İSTEKLİ OLMAK (ENERJİ)	Bir önceki döneme göre performansını ve verimliliğini koruması	100,00	100,00	100,00	-	-	88,57	-	86,65	95,29	Çok İyi

Yetkinlikler	Kriterler (Sorular)	Kendi Değerlendirmesi	Karne Puanı	Kurum Ortalaması	Pozisyonun Kurum Ortalaması	Yetkinlik Düzey
ANALİZ ETME	Verileri zamanında toplaması ve analiz etmesi	100,00	76,47	88,37	87,76	Yeterli
HİZMET ODAKLILIK	Dış görünüm ve kişisel bakımı	100,00	98,82	85,97	89,65	Çok İyi
HİZMET ODAKLILIK	Hizmet sunduğu kişilerin ihtiyaçlarını zamanında ve etkin karşılaması	100,00	88,63	86,47	87,87	İyi
İLETİŞİM	Diğer birimler ile iletişimi	100,00	98,82	85,32	87,52	Çok İyi
İLETİŞİM	Ekip arkadaşları ile iletişimi	100,00	97,65	84,42	87,82	Çok İyi
İLETİŞİM	Yöneticileri ile iletişimi	80,00	97,65	86,43	90,86	Çok İyi
İŞ YÖNETİMİ(ZAMAN YÖNETİMİNİ DE KAPSAR)	İşlerini önem sırasına göre planlaması ve zamanında yapması	80,00	90,59	86,67	88,46	Çok İyi
İŞİ KALİTELİ YAPMAK	Prosedürleri, talimatları vs. doğru ve en verimli şekilde uygulaması	100,00	97,65	86,33	90,20	Çok İyi
SONUÇ ODAKLILIK	Hedeflerine ulaşmak için azimle ilerlemesi	80,00	91,76	86,17	88,54	Çok İyi
STRESE DAYANIKLILIK	Stresi yönetme becerisi	40,00	91,37	83,21	84,85	Çok İyi
TAKIM ÇALIŞMASI VE İŞBİRLİĞİ OLUŞTURMA	İşbirliği yapması, ekip arkadaşlarına destek olması, bilgi ve tecrübelerini paylaşması	100,00	98,82	86,91	89,16	Çok İyi
TEKNİK /PROFESYONEL BİLGİ	İşinin gerektirdiği mesleki bilgisi ve uygulama becerisi	80,00	84,71	87,71	87,95	İyi
VAKIF KÜLTÜRÜNE UYGUNLUK	Kurum kural ve prosedürlerine uygun davranması	100,00	98,82	86,28	90,87	Çok İyi
VAKIF KÜLTÜRÜNE UYGUNLUK	Mesaiye riayet etmesi, zamanını verimli kullanması	100,00	90,59	87,33	89,55	Çok İyi
VAKIF KÜLTÜRÜNE UYGUNLUK	Üniversitemizin misyonuna, vizyonuna, temel değerlerine uygun davranması	100,00	99,41	87,87	90,56	Çok İyi
VERİMLİ VE İSTEKLİ OLMAK (ENERJİ)	Bir önceki döneme göre performansını ve verimliliğini koruması	100,00	95,29	86,65	89,54	Çok İyi

Bölüm 4 - Yorumlar

Yorumlar
Ekip çalışması olumlu işbirliğine açık ve uyumlu bir yapısı var
Hilal Hanım,

Bölüm 5 - Personele Ait Yetkinlik Gelişim Planlaması

Bölüm 6 - Yöneticinin Notları

SONUÇ VE ÖNERİLER:

Kurumda performans değerlendirme sonuçları çalışanların kariyer planı, ücret artışı, gelişim planı, rotasyon, işten ayırma/iş akdine son verme kararlarına etki etmektedir. Her fonksiyon üst yönetim ve insan kaynakları tarafından verileri ile değerlendirilmekte ve etki alanları belirlenmektedir. Aşağıda 360 derece performans değerlendirme sisteminin kurumun diğer insan kaynakları fonksiyonlarına sonuçları ve etkisine sayısal verilerle yer verilmiştir.

- **Ücret Artışı:** Ücret artışı son performans dönemine ait skor üzerinden hesaplanır. Özellikle iyi ve çok iyi performans puanı alanların ücret artışları standart ücret artışından biraz daha farklı oranlarda kurumun bütçesinin uygunluğu ölçüsünde yapılabilmektedir.
- **Kariyer:** Son 3 yılın performans skorları baz alınarak oluşturulan sürdürülebilir performans ile personelin kariyer ve terfi durumu değerlendirilmektedir. Aşağıdaki tabloda da son 5 yıl terfi eden idari personel sayısı ile terfi ettiği pozisyona yer verilmiştir.

Tablo 9: 2018-2022 Yıllarına Ait Terfi Eden İdari Personel Sayısı ve Terfi Ettiği Pozisyonlar

Yıl	Değerlendirme Yapılan Personel Sayısı	Terfi Eden Personel Sayısı	Üniversite	Hastane
2018	1670	47	2 Direktör, 1 Direktör (V), 1 Yüksekokul Sekreteri (V), 1 Enstitü Sekreteri (V), 1 Müdür, 1 Sorumlu (V), 1 Proje Yöneticisi, 3 Uzman, 6 Uzman Yardımcısı, 1 Memur, 1 Bölüm Sekreteri.	1 Müdür Vekili 2 Asaleten Müdür Yardımcısı 1 Vekaleten Müdür Yardımcısı 5 Sorumlu 7 Sorumlu Vekili 1 Ekip Lideri 2 Uzman Yardımcısı 1 Enfeksiyon Kontrol Komite Hemşiresi
2019	2279	41	2 Müdür 1 Yüksekokul Sekreteri 2 Fakülte Sekreteri (V) 2 Sorumlu 1 Sorumlu (V) 1 Uzman Araştırmacı 2 Memur 4 Uzman Yardımcısı 8 Ekip Lideri (V)	4 Sorumlu 8 Uzman 7 Uzman Yardımcısı
2020	2151	44	1 Direktör 1 Direktör (V) 1 Müdür 3 Fakülte Sekreteri 1 Enstitü Sekreteri 4 Sorumlu 2 Sorumlu (V) 1 Kıdemli Avukat 6 Uzman Yardımcısı 2 Ekip Lideri	4 Sorumlu 8 Uzman 7 Uzman Yardımcısı
2021	2192	97	1 Vekaleten Genel Sekreter Yardımcısı 1 Direktör 1 Vekaleten Müdür 1 Vekaleten Fakülte Sekreteri 4 Sorumlu 2 Ekip Lideri 7 Uzman 9 Uzman Yardımcısı 3 Memur 1 Müşteri İlişkileri Yetkilisi	2 Müdür Yardımcısı 9 Sorumlu Hemşire 1 Sorumlu Anestezi Teknikeri 15 vekaleten Sorumlu Hemşire 1 Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi 2 Hemşirelik Hizmetleri Ekip Lideri 1 Hasta Hizmetleri ve Fiyatlandırma Sorumlusu 1 Birim Sorumlusu 1 Hasta Hizmetleri Ekip Lideri 1 vekaleten Sorumlu 2 Uzman Yardımcısı
2022	2349	120	1 Genel Sekreter Yardımcısı 1 Müdür 3 Vekaleten Müdür 5 Vekaleten Sorumlu 9 Uzman 16 Uzman Yardımcısı 1 Dekan Sekreteri 1 Makam Şoförü	1 İşletme Direktör Yardımcısı 2 Vekaleten Müdür 3 Vekaleten Müdür Yardımcısı 14 Sorumlu 13 Vekaleten Sorumlu 1 Organ Nakli Koordinatörü 12 Ekip Lideri 4 Vekaleten Ekip Lideri 2 Uzman 6 Uzman Yardımcısı 1 Yönetici Asistanı 1 Hasta Hakları Memuru
Toplam			**349**	Son 5 yıl içerisinde 349 personelimizin bir üst pozisyona terfisi yapıldı.

- **Eğitim ve Gelişim:** Yetkinlik puanları geribildirim toplantılarında değerlendirilerek personelin eğitim ve gelişim planı değerlendirilmektedir. Eğitimler yetkinlik kategorilerine göre yönetim becerileri, ilişki yönetimi, iş becerileri ve kişisel gelişimi geliştirmeye yönelik konularda yapılmaktadır.

Tablo 10: Performans Değerlendirme Sonrası Personellere Verilen Eğitim Sayıları;

Yıl	Değerlendirme Yapılan Personel Sayısı	Eğitim Verilen Personel Sayısı
2018	1670	2010
2019	2279	2688
2020	2151	9252
2021	2192	15048
2022	2349	11722
	Toplam	**40720**

- **Rotasyon Planı:** Personelin başka bölüm, birime geçişi değerlendirilmektedir.
- **İşten Ayırma/İş Akdine Son Verme**: 3 dönem üst üste yetersiz performans gösteren personelin işe devam durumu değerlendirilmektedir. Aşağıdaki Tablo 10'da, 2018-2022 yılları arasında son 5 yıllık dönemde iş akdine son verilen idari personel sayısı verilerine yer verilmiştir.

Tablo 10: 2018-2022 Yılları Arasında İş Akdine Son Verilen İdari Personel Sayıları

Yıl	Değerlendirme Yapılan Personel Sayısı	İş Akdine Son Verilen Personel Sayısı
2018	1670	5
2019	2279	4
2020	2151	2
2021	2192	13
2022	2349	4
	Toplam	**28**

360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sistemlerinde değerlendiricilerin belli puanlara yönelmesi uygulamada karşılaşılabilen bir durumdur. Örneğin: değerlendiriciler tüm yetkinlikler için 1 ya da 5 gibi uç puanlara yönelme eğiliminde olabilmektedirler. Herhangi bir rasyonel gerekçesi olmadan bu puanlara yönelmenin engellenmesi açısından özellikle 1 veya 5 puan verilmesi halinde ilgili yetkinliğe ilişkin davranış kanıtları istenmesi önerilmektedir.

Performans değerlendirme sisteminin 360 derece performans değerlendirme sisteminden bağımsız olarak, daha objektif olabilmesi açısından, sonraki çalışmaların yetkinlik ve hedef bazlı olmak üzere hibrit bir sistem anlayışı ile yapılması çalışanlar ve kurum açısından daha üst düzeyde fayda sağlayacaktır. Çalışanların davranış göstergelerine dayalı yetkinlikleri ile iş çıktılarına dayalı hedeflerinin belli ağırlıklarda birlikte değerlendirilmesi insan kaynakları yönetiminin ücret ve ödül yönetimi, eğitim ve geliştirme ile kariyer geliştirme gibi diğer fonksiyonlarına daha net ve adil veriler sağlayacaktır. Bu kitap bölümü ile hem uygulamacılara, hem de araştırmacılara 360 derece yetkinlik bazlı performans değerlendirme sistemi ve uygulanması konusunda yol göstermek amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA:

Baruch, Y. (1996). "Self Performance Appraisal vs Direct-Manager Appraisal: A Case of Congruence". 11(6), 50-65.

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: *Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hiz. Ltd. Şti.*

Bayram, L. (2006). "Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme". Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Sayıştay Dergisi,* 62, 47-65.

Bircan, B., Bektaş, G., & Aytaç, B. (2020). "360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi ve Özel Bir Sağlık Kuruluşu Uygulama Örneği". *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi,* 11(4), 567-573.

Camgöz, S.M., & Alperten, N. (2006). "360 Derece Performans Değerlendirme ve Geribildirim: Bir Üniversite Mediko-Sosyal Merkezi Birim Amirlerinin Yönetsel Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi Üzerine Pilot Uygulama Örneği". Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13(2), 191-212.

Chang, Z.X., Yang, G.H., & Yuan, W. (2014). "Competency-based Management Effects on Satisfaction of Nurses and Patients". *International Journal of Nursing Sciences 1,* 121-125.

Ekşi, G. (2022). "360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi Hakkında Kavramsal Bir İnceşeme". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyon Dergis*i, 13(36), 1407-1428.

Günay, Z. (2018). "Çalışanların 360 Derece Performans Değerlemeye Yaklaşımları: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği". *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 8(16), 587-598.

Horng, J.S., & Lin, L. (2013). "Training Needs Assessment in a Hotel Using 360 Degree Feedback to Develop Competency-based Training Programs". *Journal of Hospitality and Tourism Management,* 20, 61-67.

Hosain, S. (2016). "360 Degree Feedback as a Technique of Performance Appraisal: Does it Really Work?". *Asian Business Review,* 6(1), 21-24.

Hosseininezhad, F., Nadali, A., & Balalpour, M. (2011). "A Fuzzy Expert System for Performance Evaluation of HRM With 360 Degree Feedback Approach (Case Study: An Iranian IT Company)". 6th International Conference on Computer Sciences and Convergence Information Technology (ICCIT), 486- 491.

Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: *Nobel Kitabevi.*

Kessler, R. (2008).Competency-based Performance Reviews: How to Perform Employee Evaluations The Fortune 500 Way (Edited by Jodi Brandon). U.S.A., *The Career Press.*

Kuzulu Kanaslan, E., Iyem, C. (2016). "Is 360 Degree Feedback Appraisal an Effective Way of Performance Evaluation?". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,* 6 (5), 172-182.

Millmore, M., and Biggs, D. (2007). "Gender Differences within 360-Degree Managerial Performance Appraisals". *Women in Management Review,* 22(7), 536-551.

Payne, T. (1998). "360 Degree Assessment and Feedback". *International Journal of Selection and Assessment,* 6 (1), 16-18.

Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa: *ALFA AKTUEL Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti.*

Saruhan, C.Ş., & Yıldız, M.L. (2021). İnsan Kaynakları Yönetimi (Teori ve Uygulama), İstanbul: *Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.*

Shet, S.V., Patil, S.V., & Chandawarkar, M.R. (2019). "Competency-based Superior Performance and Organizational Effectiveness". *International Journal of Productivity and Performance Management,* 68(4), 753-773.

Şenel, B., & Şenel, M. (2017). "Sağlık Sektöründe 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi Uygulamaları". *Akademik Bakış Dergisi,* 62, 273-287

Uyargil, C., Adal, Z., Ataay, İ.D., Acar, A.C., Özçelik, O. Dündar, G., Sadullah, Ö., Tüzüner, L. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: *Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.*

Uygur, A., Sümerli Sarıgül, S. (2015). "360 Derece Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim Sistemi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 189-201.

Yetkinlik Aynası, "Ayna Ayna Söyle Bana", İstanbul, *Eczacıbaşı.*

Bölüm 10

FİNANSAL KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜ

Adnan GÜZEL[1]

1 Dr. Öğr. Üyesi Adnan GÜZEL, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Orcid: 0000-0002-0055-712X

1. Giriş

Finansal küreselleşme yeni bir olgu değildir. Birkaç ülke veya sektörle sınırlı olsa da yüzyıllardan beri ülkeler arasında ekonomik ortaklıklar kurulmakta, uluslararası sermaye akımları gerçekleşmektedir. Amerika Birleşik Devletlerinin doların altına konvertibilitesini kaldırma kararı aldığı 1971 yılına kadar dünyada geniş bir finansal etkileşim olmamıştır. Bu tarihten sonra dünya finansal sistemi değişmeye başlamış, uluslararası sermaye hareketlerine ilişkin kontrol ve kısıtlamalar azaltılmış, ülkeler dış ticarette serbestleşme politikalarını benimsemeye başlamışlardır. Keynesyen ekonomik görüşe olan inancın 1980'lerden itibaren zayıflamaya başlaması, Marksizmin önemini kaybetmesi neo-liberalizmin gelişimini ve ülkelerin dünya ekonomisi ile entegrasyonunu desteklemiştir.

Bankacılıkta küreselleşme, 1990'lı yıllarda Sovyetler Birliği'nin dağılması ile birlikte soğuk savaş döneminin sona ermesi, devletin ekonomideki rolünün azaltılmasına yönelik, özelleştirme ve liberalleşme hareketlerinin hızlanması sonrasında gelişmiş ülke bankalarının Orta Avrupa, Doğu Avrupa, Latin Amerika, Çin ve Hindistan'a yatırım yapmaları ile hız kazanmıştır (Yin vd 2020).

Bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişme ve teknolojik ilerlemeler de uluslararası finansal piyasalara erişimi kolaylaştırmış, birçok ülkenin finansal piyasaların serbestleştirilmesine yönelik kararlarının da yardımıyla hem kurumlar hem de bireyler farklı piyasalarda işlem yapabilir duruma gelişmişler, gelişmiş ülkelerdeki yatırımcıların gelişmekte olan ülke piyasalarına yatırım yapmaları kolaylaşmıştır.

Küreselleşmenin ekonomik büyüme, verimlilik, fiyatlar genel düzeyi, finansal piyasalar, döviz kurları, ve faiz oranlarında istikrar ile istihdam ve uluslararası sermaye akımlarına etkisinin genel olarak olumlu olduğu değerlendirilmektedir. Küreselleşen bir ekonomide üretim daha verimli, enflasyon oranı daha düşük, döviz kurları daha istikrarlı seyretmekte, ekonomik büyümeden tüm ülkeler yararlanabilmektedir. Ancak, son yıllarda olduğu gibi pandemi sonrasında küresel ekonomide görülen ekonomik daralma ve fiyat artışları, özerk para politikası yürütme zorluğu yaratmakta, dolayısıyla bazı bölgelerde veya ülkelerde yaşanan ekonomik ve finansal krizler hemen hemen tüm dünyayı etkileyebilmektedir. Finansal küreselleşmenin genel etkileri bankacılık sektörü yönünden değerlendirildiğinde; bankaların birden fazla ülkede faaliyet gösterebilmeleri nedeniyle, uzun vadeli kaynak sağlayabilmelerinin kolaylaştığı, ürün yapısını çeşitlendirerek genişletilebildikleri, bu şekilde kaynak maliyetlerini düşürülebildikleri ve uluslararası pazarlara kolayca erişebildikleri görülmektedir. Diğer yandan bu olumlu yönlerine rağmen küreselleşmenin bankacılık sektöründe rekabeti zorlaştırması ve finansal istikrarsızlıkların bulaşma etkisine sahip olması gibi olumsuzlukları da bulunmaktadır.

Küreselleşmenin ilk evrelerinde, çok uluslu şirketlerin ve büyük bankaların ülke sınırlarıyla kısıtlanmadan dünya ekonomisi ve finansal piyasalarına hakim olacağı endişesi ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, birçok ülke ilk başlarda kendi ekonomik ve finansal sistemlerini korumak için aşırı korumacı politikalar uygulamış, ancak zamanla finansal küreselleşmenin olumlu yönleri görüldükçe, ekonomik ve finansal küreselleşme düşüncesi benimsenmiş, finansal serbestleşme politikaları uygulanmaya başlamıştır. Gerçi 2008-2009 küresel finansal krizi sonrasında küreselleşme olgusu yeniden tartışmaya açılmıştır. Uluslararası ticaret ve yabancı sermaye akımlarında meydana gelen gerileme küreselleşmenin geriye dönüşü olarak algılanmış, ancak ABD-Çin ticaret savaşlarında olduğu gibi alınan önlemlere, uygulanan gümrük tarifelerine rağmen, uluslararası ticaret ve sermaye akımlarında önemli bir azalma gerçekleşmemiştir.

Küreselleşmenin en geniş ve en etkili olduğu alan ekonomik küreselleşmedir. Ekonomik küreselleşme, uluslararası kuruluşların, bankaların ve çok uluslu şirketlerin katılımıyla üretim, ticaret ve finansal işlemler yoluyla ekonomiler arasında geniş bir entegrasyon ve hızlı bir etkileşimin yaşanması anlamına gelmektedir (Bayar 2008; Dikkaya ve Özyakışır 2008).

Finansal küreselleşme ise, ekonomik küreselleşmenin en dinamik parçasıdır. Finansal küreselleşme; 1980'lerden sonra başlayan, ülkelerin ulusal finansal piyasa ve kurumlarının uluslararası finansal piyasalar ve kurumlarla bütünleştiği bir süreci ifade etmektedir. Finansal sistem içinde özellikle bankacılık bu süreçte uluslararası piyasalar, kurumlar, kurallar ve ürünler yönünden en hızlı uyum sağlayan grup olmuştur.

Bu çalışmada; öncelikle küreselleşme, finansal küreselleşme, finansal liberalizasyon gibi kavramlara yer verilmekte, teorik çerçeve hakkında bilgi verilmekte, uluslararası alanda yaşanan finansal küreselleşme süreci ekonomik ve finansal gelişmelerle birlikte açıklanmaktadır. Türkiye'de finansal küreselleşme süreci ise 1980'den sonra başlatılmakta, bu süreçten sonra ekonomik ve finansal gelişmeler değerlendirilmekte, özellikle 1980'lerden sonra ekonomik ve finansal alanda yaşanan gelişmelerin Türk bankacılık sektörüne olan etkisi ve Türk bankacılık sektörünün dönüşümü incelenmektedir.

2. Teorik Çerçeve

Dünya parasal sisteminde 1970 yılından sonra hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmış, finansal sistemler ve finansal kurumların yapısı ve çalışma şekilleri önemli ölçüde değişmiştir. Bu süreçte Türk finans ve bankacılık sisteminin gelişimin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla öncelikle bu alandaki çalışmalarda sıklıkla kullanılan küreselleşme, ekonomik ve finansal küreselleşme ile finansallaşma ve finansal liberalizasyon kavramlarının açıklanması gerekir.

2.1. Tanım ve Kavramlar

Küreselleşme, dünyada mal ve hizmet ticaretinin, üretim faktörlerinin, yabancı sermaye yatırımlarının, teknolojinin, emek ve bilgi akışının serbestçe dolaşabildiği, finansal piyasaların, kurumların ve devletlerin ekonomik, politik, kültürel, çevresel vb birçok alanda küresel olarak yayılmasını, birbirlerini etkilemesini, karşılıklı bağımlılığını ve giderek bütünleşmesini tanımlamak için kullanılan çok boyutlu bir olgu veya süreçtir (Dikkaya ve Özyakışır 2008). Küreselleşme; devletlerin, piyasaların ve teknolojilerin dünyanın her yanında ve düşük maliyetle entegrasyonunu içermektedir (Friedman, 1999).

Ülkeler yüzyıllar boyunca uluslararası mal ve sermaye akımlarını kolaylaştırmak için ekonomik ortaklıklar kurmuşlardır. Bu nedenle küreselleşme durağan değil, dinamik ve devam eden bir süreçtir. Küreselleşme terimi ilk ortaya çıktığı 1960'lardan beri bir süreci, durumu, sistemi, gücü, dönemi ve değişimi tanımlamak için kullanılmıştır. Küreselleşme temelde dört farklı özelliği yansıtmaktadır. Birincisi küreselleşme ekonomik, siyasi, kültürel ve coğrafi sınırları aşan toplumsal bağların oluşmasını veya güçlenmesini ifade etmektedir. Küreselleşmenin ikinci özelliği karşılıklı bağımlılık yaratmasıdır. Üçüncüsü tüm dünyada yerel toplumsal ilişkilerin uzaktakileri biçimlendirmesi veya uzaktaki olayların yerel toplumsal olayları biçimlendirmesi durumunu içermektedir. Dördüncüsü, karşılıklı toplumsal ilişki ve bağımlılığın yalnızca ekonomik ve finansal düzeyde olmadığını, coğrafi sınırların öneminin azaldığını, yerel olan ile uzakta olan insanlar veya toplumların dünyanın bir parçası oldukları yönündeki algılarının güçlendiğini açıklamaktadır (Steger 2013).

Ekonomik küreselleşme, mal ve hizmetlerin, sermayenin ve işgücünün daha serbest dolaşımını, ulusal ekonomilerin küresel ekonomik yapıya entegrasyonunu ifade etmektedir. Ekonomik küreselleşmenin en önemli bileşeni, finansal kurumların ve finansal piyasaların bütünleşmesi anlamında finansal küreselleşmedir.

Finansal Küreselleşme; ülkelerin sermaye hareketlerini serbestleştirmesi, uluslararası finansal varlık ve kaynak hareketinin, parasal akışların belirli büyüklüğe ulaşması, dış ticaretteki kısıtlamaların istikrarlı bir şekilde kaldırılması, küresel finansal piyasaların ortaya çıkması, yerli para ve sermaye piyasalarına önemli ölçüde yabancı yatırımcının katılması ve yerli bankacılık sistemi varlık ve yükümlülükleri içinde yabancı payının artması, yabancı finansal kuruluşların iç piyasaya girişindeki engellerin kaldırılması veya yabancı sermaye girişlerine yönelik düzenlemelerin kolaylaştırılması olarak tanımlanabilir (Köse, Prasad, Rogoff ve Wei, 2006). Finansal küreselleşme sürecine, hükümetler, borç alanlar (bireyler ve firmalar), borç verenler (yatırımcılar) ve finansal kurumlar ayrı birer finansal güç olarak katılmaktadırlar. Hükümetler, bireyler, firmalar ve finansal kurumlar

uluslararası piyasalardan borçlanmakta veya uluslararası piyasalarda işlem gören menkul kıymetlere yatırım yapmak suretiyle finansal küreselleşme sürecinde etkin olarak yer almaktadırlar. Yurtiçinde finansal serbestleşme ve finansal derinleşme, uluslararası piyasalarla entegrasyonun tamamlandığını da gösterdiğinden finansal piyasaları sağlamlaştırırken, yurt dışından risklerin bulaşma olasılığını da artırmaktadır.

Finansallaşma, finansal liberalizasyon veya finansal entegrasyon kelimeleri bazen finansal küreselleşme ile aynı anlamda kullanılmaktadır.

Finansallaşma; yerel ve uluslararası ekonominin işleyişinde, finansal amaçların, finansal piyasaların ve finansal kurumların rolünün ve öneminin artması, ekonomik sonuçları etkilemesi, ekonominin merkezinin üretimden finansa kayması, yatırımların finansal sektörde yoğunlaşması, herhangi bir değer yaratılmaksızın kâr sağlanması süreci olarak tanımlanmaktadır (Epstein 2002; Palley 2007; Davis ve Kim 2015; Foster 2011; Yeldan 2013).

Finansal liberalizasyon ise; bankacılık ve finans sistemi üzerindeki denetim ve kısıtlamaların, para ve sermaye piyasalarına giriş, çıkış ve fon transferlerine yönelik engellerin kaldırılması veya önemli ölçüde serbestleştirilmesi, kredi ve mevduat faiz oranlarına yönelik kısıtlamaların kaldırılması, döviz kontrollerinin azaltılması ya da tamamen kaldırılarak dalgalı döviz kuru sisteminin benimsenmesi, yabancı firmaların veya finansal kurumların ulusal finansal sisteme girişlerindeki engellerin azaltılması, ulusal firma veya finansal kurumların yabancı ülke finansal piyasalarına girmesine izin verilmesi ve finansal kazançlar üzerindeki vergi oranlarının azaltılması veya eşitlenmesi veya kolaylaştırılması süreci olarak tanımlanmaktadır (Kılıç 2012; Stabllings ve Studart 2006; Williamson ve Mahar 2002). Finansal küreselleşme, ekonomik küreselleşme, finansal liberalizasyon kavramları birbirinden farklı görünmekle birlikte temelde tamamı "finansal küreselleşme" kavramını olarak da ifade edilebilmektedir.

Finansal entegrasyon, bir ülkenin uluslararası para ve sermaye piyasalarına ulaşabilmesi ve bu piyasalara bağlanarak işlem yapabilmesini ifade etmektedir. Banka ve finansal kurumlar uluslararası finansal piyasalarda uzun vadeli menkul kıymetleri arz edebilmekte veya sendikasyon, seküritizasyon veya doğrudan borçlanma yoluyla fon sağlayabilmektedir.

2.2. Literatür İncelemesi

Bankalarda küreselleşme eğilimleri ve yabancı sermayeli bankaların özellikle potansiyeli yüksek olan gelişmekte olan ülkelere girme istek ve eğilimleri, bankacılık sektöründe küreselleşme veya finansal alanda küreselleşme olgusu üzerine, teorik ve ampirik birçok çalışmanın yapılmasını teşvik etmiştir. Bu çalışmaların çoğunda, küreselleşme ve özellikle de finansal küreselleşmenin ekonomik yapı, finansal sistem, finansal piyasalar ve finansal

kurumlar üzerine etkisi, finansal krizlerle ilişkisi, faydaları ve riskleri araştırılmıştır. Bankacılık sektöründeki finansal küreselleşmeye yönelik, çalışmaların bazıları mikro düzeyde bankaların kârlılık, sermaye yapısı, net faiz marjı, maliyetler üzerine etkisi, mevduat, kredi kalitesi vb gibi performans ve etkinlik yönünden incelerken (Barajas vd 2000), birçoğu yabancı banka girişlerinin makro düzeyde ekonomik büyümeye (Borensztein, De Gregorio ve Lee 1998), istihdama (BIS 2006), finansal sektörün gelişmesine, rekabete, bankacılık sektöründe riski nasıl etkilediği, yabancı bankalar ile yerli bankalar arasında verimlilik ve etkinlik yönünden farklılık olup olmadığı üzerine yoğunlaşmıştır (Goldberg 2008; Goldberg 2013; Beju ve Uluci 2012; Korobov 2017).

Finansal küreselleşme ile bankacılık krizleri arasında bir ilişki olup olmadığı da çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. Rogoff (2006), küreselleşme ve liberalleşmenin merkez bankalarının ve ekonomik politika uygulayıcılarının kararları üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Beck, Demirguc-Kunt ve Levine (2003), geniş bir ülke örneğinde, banka varlıklarının yabancı sahipleri tarafından tutulan payı ile kriz olasılığının negatif ilişkili olduğunu açıklamıştır. Reinhart ve Rogoff (2009) bankacılık krizleri ile sınır ötesi sermaye hareketliliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu, Obstfeld (2011), küreselleşmenin çok ileri gittiğini ancak, mevcut kurumsal yapının küresel politika oluşturmak için yetersiz kaldığını» belirtmektedirler.

Bazı ampirik çalışmalarda, yerel finansal piyasaların gelişmiş ve iyi denetlenebilir olması durumunda finansal küreselleşmeden olumlu yönde faydalanabileceği belirtilmekte, yerel finansal reformların veya düzenlemelerin öncelikle yapılması, yabancı banka girişlerine izin verilmeden önce yerli bankaların sermaye yapılarının güçlendirilmesi, sağlam bir bankacılık düzenleme ve denetleme sisteminin kurulması önerilmektedir Köse vd 2006; Prasad vd 2003; Obstfeld 2011; Bernhard ve Reisen 1992).

Bankacılık sektöründe küreselleşmenin evsahibi ülke bankacılık sektörü verimliliğine etkisi üzerine yapılan çalışmalarda; finans sektöründe yabancı bankaların yer almasının yerli bankaların verimliliğini artırmalarına katkı sağladığı ve yerli finansal piyasada rekabeti artırdığı (Jeon vd 2011; Claessens ve Laeven 2004), yabancı banka girişlerinin ülkeye ileri bankacılık teknikleri, teknolojileri ve yönetim ilkelerinin gelmesine katkı sağlayabileceği, iyi düzenlenmiş ve iyi denetlenmiş ülkelerden finans sektörüne giriş yapan bankaların gelişmekte olan piyasaların kurumsal gelişimini destekleyebileceği, ev sahibi ülkenin finansal hizmetler ve risk yönetimi araçları karışımını geliştirebileceği, gelişmekte olan piyasalarda finansal azgelişmişlikle bağlantılı potansiyel keskin krizlerin görülme sıklığını azaltabileceği (Goldberg 2008) belirlenmiştir. Diğer yandan küreselleşme sonucu yabancı banka girişlerinin yerli bankacılık rekabeti ve etkinliği olumsuz yönde etkileyebileceğini açıklayan çalışmalar da bulunmaktadır (Detragiache vd 2008; Stiglitz 1993;

Pruteanu-Podpiera vd 2008; Yin, Yang ve Lu 2020). Bu alanda en kapsamlı çalışma Yin, Yang ve Lu (2020) tarafından yapılmıştır. Bankacılık sektörünün küreselleşmesi ile etkinlik arasındaki ilişki hem ev sahibi hem de ana ülke perspektifinden 126 ülkeyi ve 1995-2013 yıllarını kapsayan veri seti ile analiz edilmiş; yabancı banka girişinin ev sahibi ülkelerde düşük verimlilikle ilişkili olduğu, bankacılık sektörüne yabancı girişlerinin yurt içindeki bankaların verimliliğini artırdığı, banka küreselleşmesinin etkisinin, ilgili ev sahibi ülkenin düzenleyici ve kurumsal rejimlerine bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bexley, Bond ve Maniam (2012), yabancı bankaların iç piyasalara girişini kolaylaştıracak, rekabet yoluyla etkinliği artıracak, yatırımların değerini koruyacak, kur riskini ortadan kaldıracak, iç finansal kırılganlıkları azaltacak şekilde ortak bir para biriminin oluşturulmasının tam küreselleşmeyi gerçekleştirebileceğini belirtmektedir.

Mishkin (2006) çalışmasında; gelişmekte olan bir piyasada bankacılık krizine yol açan koşulları tanımlamış, bankaların bilançolarındaki bozulmanın genellikle bir krizden önce gerçekleştiğini, çünkü bankaların çoğunlukla hükümet baskısına tepki olarak spekülatif krediler verdiklerini, özel sektöre verilen yurt içi kredilerde hızlı bir artış olduğunu öne sürmektedir. Joyce (2008) de, Bretton Woods sonrası dönemde dünyada özellikle gelişmekte olan ekonomilerde banka krizlerinin görülme sıklığının arttığını belirterek 1976-2002 yılları arasında gelişmekte olan 20 piyasada sistemik banka krizlerinin görülme sıklığı, süresi ve çıktı maliyetleri üzerinde finansal entegrasyonun etkisini, fiili ve hukuki finansal açıklık ölçümlerini kullanarak araştırmış, yurt içi ekonomik büyüme ve özel sektöre verilen banka kredilerindeki artışın, bankacılık krizlerinin başlangıcını açıklamada önemli faktör olduğunu, doğrudan yabancı sermaye yatırımların krizlerin azalmasına katkı sağlarken, dış borç yükümlülüklerinin kriz olasılığını artırdığını vurgulamıştır.

Finansal küreselleşmenin banka verimliliği veya etkinliği üzerine de çalışmalar yapılmış olup, bunlardan en kapsamlısı Hermes ve Nhung (2010) tarafından gelişmekte olan on ekonomide 4.000'den fazla bankadan oluşan bir örneklemin verileri kullanılarak, finansal serbestleşmenin banka verimliliği üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Her bir bankanın verimliliğini hesaplamak için veri zarflama analizi, ülke düzeyinde banka verimliliği ölçümleri için de panel en küçük kareler sabit etkiler modeli kullanılmıştır. Sonuç olarak, finansal serbestleşme ile banka verimliliği arasında pozitif ve güçlü bir etkinin olduğu belirlenmiştir. Benzer bir çalışma da Andries ve Capraru (2013) tarafından iki aşamalı ampirik bir model kullanılarak, 2004-2008 dönemi için Orta ve Doğu Avrupa'dan 17 ülkede finansal liberalizasyon ve reformların bankacılık performansı üzerindeki etkisi analiz edilmiş, yüksek seviyede serbestleşme ve açıklığa sahip Orta ve Doğu Avrupa ülkelerindeki bankaların maliyet verimliliğini artırabildiği belirlenmiştir.

3. Finansal Küreselleşme Süreci ve Dünya Bankacılığı

Finansal küreselleşme süreci farklı çalışmalarda farklı şekilde sınıflandırılabilmekle birlikte; ekonomi alanında ilk bütünsel yazılı kaynak olarak kabul edilen Adam Smith tarafından 1776 yılında yayınlanan "Milletlerin Zenginliği" adlı eserinde ilk bilimsel iktisadi düşünce olan Merkantilizm dönemini yaklaşık 1450 yılında başlatması nedeniyle bu tarihten önceki dönem bilimsel iktisat öncesi dönem olarak kabul edilerek finansal küreselleşme süreci incelenecektir.

3.1. Finansal Küreselleşme Süreci

Küreselleşme süreci başta dünya bankası tarafından yapılan sınıflandırma olmak üzere genel olarak benzer dönemlere göre sınıflandırılmaktadır. Ancak, bu çalışmada; finansal küreselleşme sürecinin aşağıda belirtilen şekilde sınıflandırılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir (Katilainen ve Kaitila 2002; Dikkaya ve Özyakışır 2008; Özdemir 2013):

I. Bilimsel İktisadın Başlangıcı ve Sanayi Devrimi (1450-1870)

II. Birinci Küreselleşme Dönemi (1870-1914)

III. Savaş ve Korumacılık Dönemi (1914-1945)

IV. İkinci Küreselleşme Dönemi (1945-1973)

V. Yeni Küreselleşme Dönemi (1973-Devam)

I. Bilimsel İktisadın Başlangıcı ve Sanayi Devrimi (1450-1870): Antik çağlardan beri insanlar ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmet üretmişler, değiş-tokuş etmişler, ticaretini yapmışlar, zamanla bu malları uluslararası pazarlara ulaştırmak amacıyla ticaret yolları oluşturmuşlar, büyük zorluklarla ticaret yapmışlardır. M.Ö. 1. Yüzyıldan itibaren Çin'den bazı lüks malların ipek yolu boyunca uzun bir seyahatten sonra Avrupa pazarlarına, Roma'ya ulaşmış olmasına rağmen, coğrafi keşifler sonrasında geri kalmış uzak doğu, Asya ve Afrika ülkelerinin zengin Avrupa ülkeleri tarafından sömürgeleştirilmesi nedeniyle uluslararası ticaret çok fazla gelişmemiştir. Dünyada 1450 yılına kadar geleneksel ekonomik düzen devam etmiş, 1450 yılından sonra Ortaçağı sona erdiren Rönesansın Avrupa'da yarattığı siyasi uyanışın etkisi, 1453 yılında Osmanlı Devleti tarafından İstanbul'un fethedilmesi, aynı dönemde Avrupa'da yeni yerleri keşfetme ve başka ülkelerle ticaret yapma isteğinin artması, zenginliğin kaynağının para, paranın kaynağının dış ticaret olduğu görüşünün yaygınlaşması, milliyetçilik akımlarının güçlenmesi, ulus devletin gücünün altın ve döviz rezervlerine sahip olunması ile artacağının düşünülmesi, bu nedenle de ithalatın kısıtlanarak ihracatın teşvik edilmesi, kapitalizmin kurumsallaşmasına, ticaret burjuvazisinin gelişmesine neden olduğu gibi Avrupa'nın ekonomik düzenini değiştirmeye başlamıştır. Ekonomide 300 yıl süren bu dönem Adam Smith tarafından

"Merkantilizm" olarak adlandırılmıştır. Bu dönemde Avrupa ülkeleri tarafından yeni toprakların keşfi amacıyla denizaşırı yolculuklar desteklenmiş, 1492 yılında tesadüfen Amerika'nın keşfedilmesi, daha da önemlisi Magellan'ın 1519-1522 yıllarında ilk defa dünyanın çevresini dolaşması, sonrasında Avrupa ülkelerinin yeni keşfedilen toprakları kendi ekonomileri ile bütünleştirmeleri, Avrupa'yı birçok yeni ürünle (patates, domates, kahve, çikolata vb) tanıştırmış, bu dönemde ulus devletler ortaya çıkmış, batı ülkeleri deniz aşırı geri kalmış ülkelere siyasi, askeri ve ticari olarak hakimiyet kurmuş, sömürgecilik bir politika olarak kurumsallaşmıştır. Sömürgeleştirme politikaları zamanla emperyalizme dönüşmüş, sömürgeleştirilen topraklardan sağlanan kaynaklar Avrupa'ya taşınarak Avrupa'nın zenginleşmesi ve gelişmesi sağlanmıştır. Sömürge topraklarından sağlanan kaynaklar Avrupa ülkelerinde refahı, tüketimi ve sermaye birikimini artırmış, nüfus ve göçler nedeniyle işgücündeki artış, sanayileşme faaliyetlerinin başlamasına olanak sağlamıştır.

Sanayinin gelişme aşamasında olduğu, başta Fransa olmak üzere birçok ülkenin bu gelişmelerin farkında olmadığı "Fizyokrasi" olarak adlandırılan 1750-1775 arasını kapsayan kısa dönemde ise tarımsal kapitalizmin yanı sıra, devletin ekonomiye müdahale etmemesi durumunda uluslararası ticaretin daha fazla gelişeceği, enflasyon ve diğer ekonomik sorunların piyasanın doğal işleyişi içerisinde çözülebileceği görüşü kabul görmeye başlamıştır. İktisadi liberalizmin kuruluşu bu dönemde başlamıştır. Bu dönemde sanayinin gelişmesi desteklenmiş, bu amaçla sanayi faaliyetlerinden vergi alınmamıştır. James Watt'ın 1763'te buhar makinesini icadı sonrasında üretimde makine gücünün kullanılması sanayi devriminin ilk adımı olarak kabul edilmektedir. İngiltere'de teknolojik buluşlarla başlayan sanayi devrimi ile Fransa'da gerçekleşen Fransız devrimi toplumsal ve ekonomik düzeni etkilemeye değiştirmeye başlamıştır (Siskon 2023).

Adam Smith tarafından 1776 yılında "Ulusların Zenginliği" kitabının yayınlanması; piyasa temelli ekonomik düzeni ifade eden liberal kapitalist ekonomik düzenin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Küreselleşme çağının başlangıcı olarak kabul edilen 1870 yılına kadar yaklaşık yüz yıllık dönemde emek yoğun üretim formundan makine yoğun üretim formuna geçilmiş, sanayi devrimini 1840 yılından sonra teknoloji devrimi izlemiştir. Bu dönemde uluslararası ticaretin dünya GSYH'sına oranı yaklaşık % 2 olarak gerçekleşmiştir (Taylor 2002).

II. Birinci Küreselleşme Dönemi (1870-1914): İlk küreselleşme dönemi 1870 yılında başlayıp 1914 yılında birinci dünya savaşının başlangıcına kadar sürmüştür (Dikkaya ve Özyakışır 2008). Bu dönemde üretim süreçlerinin makineleşmesi, merkezi krallıkların güçlenmesi, 1869 yılında Süveyş kanalının açılması, buharlı gemiler ve demiryolları sayesinde denizcilik ve demiryolu ulaşımının gelişmesi, telgraf ve diğer önemli teknolojik buluşlar toplumlararası ticaret gereksinimi ve ülkeler arasında artan ekonomik işbirliği

uluslararası ticaretin gelişimini desteklemiştir. Sömürgecilik politikalarının devamı, bu dönemde de sermaye birikimini desteklemiş, Büyük Britanya, ABD ve Almanya dönemin yükselen ekonomileri olarak dünya ticaretinin gelişmesine büyük katkı sağlamışlardır. Bu dönemde, dünya üretimi, uluslararası sermaye akımları ve uluslararası ticaret hızla artmıştır (Daudin, Morys ve O'Rourke, 2010).

III. Savaş ve Korumacılık Dönemi (1914-1945): İkinci dünya savaşının 1914 yılında başlaması ve 1917 yılında Rusya'da Sovyetler Birliği'nin kurulması sonrasında dünyada siyasal ve ekonomik sistem değişmeye başlamıştır. Kapitalizme karşı, Sovyetler Birliği öncülüğünde Sosyalist bir kalkınma ekonomisi öne çıkmış, dünya piyasa odaklı kapitalist ekonomiler ve merkezi planlamaya dayalı sosyalist ekonomiler olarak iki gruba ayrılmış, ulusların bağımsızlık mücadeleleri ve dış ticarette korumacılık eğilimleri artmış, 1929 yılı Eylül'ünde başlayan ve etkisi ikinci dünya savaşına kadar süren Büyük Buhran'da ülkeler tarife ve kotalarla kendi yerli işletmelerini iflastan korumaya çalışmış, işsizlik artmış, finansal piyasalar değer kaybetmiş, dünya dış ticaret hacmi hızla gerilemiştir. Bu nedenle 1914-1945 arası dönemde küreselleşme hareketleri kesintiye uğramıştır (Obstfeld ve Taylor, 2004). İki dünya savaşı arasındaki dönemde Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğu fabrikalarını silah ve cephane üretimine ayırdıkları için tüketim mallarını Amerika'dan ithal etmişler, bu durum Amerika'ya önemli ölçüde altın ve sermaye girişine neden olmuştur. Ancak, 1929 yılında başlayan Büyük Buhranın etkisi ikinci dünya savaşına kadar sürmüş, dünyanın toplam üretimi % 42 oranında gerilemiş, dünya ticaret hacmi % 65 oranında düşmüş, Borsalar çökmüş, fabrikaların yarısı kapanmış, yatırımlar hızla düşmüş, buna bağlı olarak olağanüstü bir işsizlik ortaya çıkmış, çok sayıda banka ve şirket iflas etmiştir. Büyük finansal kriz Amerika'dan sonra kısa sürede başta İngiltere ve Almanya olmak üzere Avrupa ve dünyanın geri kalanını vurmuş, Avrupa'da işsizlik % 30'lara çıkmış, bu büyük kriz sonuçta 2. Dünya Savaşı'nın başlamasının da en büyük etkenleri arasında yer almıştır. Bu dönemde; ekonomide görünmez bir elin olduğuna, ekonomik dengesizliklerin zaman içinde kendiliğinden dengeye geleceğine, ekonomiye devlet müdahalesinin olmaması gerektiğine ilişkin liberal ekonomik görüş artan işsizlik, enflasyon ve düşük büyüme sorunlarına çözüm üretememiştir. Bu nedenle 1945 yılına kadar başta Avrupa olmak üzere dünyanın büyük bir bölümünde yeniden dışa kapalı, korumacı ekonomi politikalarına geri dönülmüştür. Dolayısıyla bu dönem küreselleşmenin durduğu bir dönem olarak kabul edilebilir.

IV. İkinci Küreselleşme Dönemi (1945-1973): İkinci dünya savaşının sonucunun belirginleşmeye başlaması üzerine; Birinci Dünya Savaşı, hemen ardından yaşanan 1929 Büyük Buhranı ve İkinci Dünya Savaşı'nın dünya ekonomisinde yarattığı yıkımı telafi etmek, uluslararası ekonomik düzeni yeniden kurmak, ekonomik, finansal ve siyasal istikrarı sağlamak amacıyla

1–22 Temmuz 1944 tarihinde Amerika'nın New Hampshire eyaletinin Bretton Woods kasabasında 44 ülkenin katılımıyla bir konferans düzenlenmiştir. Bu tarihe kadar klasik ekonomik görüş devletin ekonomiye minimum seviyede müdahale etmesi gerektiğini, piyasalara devlet müdahalesi olmadığında "görünmez el" olarak nitelendirilen fiyat mekanizmasının ekonomide bozulan dengeyi yeniden sağlayacağı görüşü kabul edilmekteydi. Klasik görüş, bir durgunluk durumunda ücretlerin ve fiyatların tam istihdamı yeniden sağlamak için düşeceğini varsaymaktaydı. Keynes, "İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi" kitabını 1936 yılında yayınlamış olmasına rağmen, fikirleri ilk defa 1944 yılında Bretton Woods konferansında dikkat çekmiştir. Keynes; düşen fiyatlar ve ücretlerin, tam istihdamı yeniden sağlamak için yeterli olamayacağını, tersine insanların gelirlerini düşürerek, harcamaların canlanmasını engelleyeceğini, ekonomik aktiviteyi çeşitli faktörlerin belirlediğini, uzun vadeli piyasa dengesinin yeniden sağlanması amacıyla toplam harcamaları artırmak gerektiğini, bunun için kısa vadede merkez bankalarının para arzını değiştirmek suretiyle (para politikası) ve/veya hükümetin doğrudan kamu harcamaları ve vergiler yoluyla (maliye politikası) ekonomiye müdahalesinin gerekli olduğunu savunmuştur (Keynes, 1936). Bu nedenle; Bretton Woods sistemi ekonomik istikrarın sağlanması, büyümenin desteklenmesi, işsizlik ve enflasyon oranlarının düşürülmesi amacıyla reel ekonomide toplam talebin artırılarak büyümenin desteklenmesi, finansal piyasalarda istikrarın sağlanması amacıyla da uluslararası fon akımlarının yeniden düzene girmesi gerektiği görüşünü hakim kılmıştır. Bu görüşlerin geniş çevrelerce kabul görmesi üzerine; uluslararası kurallar geliştirilmiş, ekonomik ve parasal akımları düzenleyen, kontrol eden kurumlar kurulmuştur. Uluslararası para sistemleri ve fon akımlarının etkin çalışması amacıyla Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund-IMF), yoksul ülkelere ekonomik destek sağlamak amacıyla Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası (Dünya Bankası-World Bank) kurulmuştur. Uluslararası ticaretin koordinasyonu amacıyla Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (General Agreement on Tariffs and Trade-GATT) kurulmuş, sonrasında bu kurum Dünya Ticaret Örgütüne (World Trade Organization-WTO) dönüşmüştür.

Finansal küreselleşme açısından önemli bir dönüm noktası olan Bretton Woods sistemi ile dünya parasal sistemi yeniden düzenlenmiş, her ülkenin kendi milli parasını altın veya dolara bağlayarak bir değer belirlemesi, bu değeri % 1 marj içerisinde dalgalanmasına izin verilmesi, ülkenin ödemeler dengesinin açık vermesi veya kendi milli paralarının aşırı değerlenmesi durumunda Uluslararası Para Fonu'nun onayı ile kuru değiştirebilmeleri öngörülmüş, böylece "ayarlanabilir sabit kur sistemi" ile Amerikan Doları (ABD doları) 1 ons altın 35 dolardan altına, diğer ülke para birimleri de sabit kurdan dolara bağlanmıştır. Amerika'nın dünya altın rezervlerinin ¾'üne sahip olması ve ödemeler bilançosunun sürekli fazla vermesi nedeniyle, ABD'nin

altın stoklarının gerektiğinde tüm ülkelerin dolar karşılığı altına dönüşüm taleplerini rahatlıkla karşılayabileceği düşüncesiyle uluslararası ödemeler sisteminde doların altına konvertibl olduğu kabul edilmiştir. Ülkeler belirli bir dönem ellerindeki dolarları her zaman 1 ons altın = 35 dolar kurundan altına çevirebilmektedirler. Bu durum ABD dolarının gücünü artırmış ve Doları uluslararası rezerv para konumuna getirmiştir. Bununla birlikte bu dönemde ülkelerin kendi ekonomik politikalarını, faiz veya sermaye hareketlerine ilişkin düzenlemelerini serbestçe yapabilmeleri öngörülmüştür (Akbay 2006; Meltzer 1991).

İkinci dünya savaşından sonra; 1970 yılına kadar ulusal bağımsızlık hareketleri, serbest pazar faaliyetlerinin genişlemesi, ekonomik birliklerin kurulması, dünyanın pazar odaklı, kapitalist ekonomiler ve merkezi olarak planlanmış ekonomiler olarak bölünmesi, ekonomik büyümeyi desteklerken, ülkelerin bağımsız bir para politikası yürütebilme çabaları ve genellikle ayarlanabilir sabit kur sisteminin uygulanması nedeniyle uluslararası sermaye hareketleri kısıtlı kalmıştır (Özdemir 2013). Büyüme, enflasyon, işsizlik gibi temel makroekonomik problemlerin çözümü amacıyla 1980 yılına kadar Keynesyen politikalar uygulanmış, özellikle 1973 yılına kadar liberalleşme ve sanayileşme yönünde önemli gelişmeler olmuştur.

Yine bu dönemde en önemli gelişmelerden biri de bütün dünyada ekonomik ve siyasal birliklerin kurulmasıdır: Dünya barışını sağlamak, sürdürmek, bireysel özgürlükleri koruyarak uluslararası ekonomik, toplumsal ve kültürel işbirliğini geliştirmek amacıyla 24 Ekim 1945 yılında Birleşmiş Milletler (United Nations), üye ülkelerin özgürlük ve güvenliklerini korumak amacıyla 1949 yılında NATO (The North Atlantic Treaty Organization), üyelerinin ekonomik entegrasyonu ve siyasi birliğini hedefleyen Avrupa Birliği ve sekiz sosyalist ülkenin karşılıklı işbirliği ve yardımlaşma amacıyla Varşova Paktı, Batı Avrupa ekonomilerinin desteklenmesi, ikinci dünya savaşı sonrası yıkımının onarımı ve refah düzeyinin artırılması, 1947-1960 döneminde Marshall yardımlarının dağıtımını sağlamak amacıyla faaliyet göstermiş olan Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütünün (OEEC) yeniden örgütlenmesi ile İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (Organisation for Economic Cooperation and Development-OECD) kurulmuştur.

Bu dönemde; ülkeler sömürgecilikten kurtulmaya başlamış, bölgesel ve uluslararası ticaret serbestleştirilmiş, dünya ticareti hızla gelişmiş, özellikle Avrupa Birliği'nin etkinliğini artırması, Amerika ve Japonya'nın öncü rolü, az gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelere işgücü akımı, gelişmiş ülke şirketlerinin dünyaya açılmaları sonucu 1970'lere kadar hızlı bir ekonomik büyüme dönemi yaşanmıştır (Dikkaya ve Özyakışır 2008).

Amerika'da 1960'lardan itibaren uygulanmaya başlanan "Great Society" programlarına yapılan büyük harcamalar, Vietnam Savaşı'nın ekonomik etkileri, ABD'de enflasyonun yükselmesi vb nedenlerle ABD doları altına karşı

aşırı değerlenmiş, 1968 yılından itibaren ABD'de işsizlik ve ödemeler dengesi açıklarının hızla yükselmesi üzerine doların devalüe edilmesi beklentileri artmıştır. Diğer yandan uygulanan altın kambiyo standardı nedeniyle; ABD'nin dolaşımda bulunan altın miktarı kadar dolar basması gerekirken altın rezervlerinin çok üzerinde para bastığı anlaşılmıştır. Dünyada 1970 yılına gelindiğinde dolaşımda bulunan ABD dolarının yaklaşık % 20'si oranında fiziki altın bulunduğu hesaplanmıştır. Bu durumun uluslararası alanda rahatsızlık yaratması üzerine 1971 yılında dolar devalüe edilerek önce 1 ons altın 39 dolara, 1973 yılında da 42 dolara yükseltilerek, yeniden belirlenmiş, ancak sisteme olan güvenin sarsılması üzerine, dolardan kaçış durdurulamamış, nihayetinde 9 Mart 1973 tarihinde doların altına konvertibilitesi kaldırılmıştır.

V. Yeni Küreselleşme Dönemi (1973-Devam): Doların altına konvertibilitesinin kaldırılmasıyla Bretton Woods sistemi 1973 yılında çökmüş, ayarlanabilir sabit kur rejimi terkedilmiş, başlıca para birimleri serbest piyasada birbirine karşı dalgalanmaya bırakılmış, uluslararası finansal piyasalarda faiz oranları ve döviz kurlarında büyük değişimler oluşmaya başlamış, dünya finans sistemi ve ekonomik birimler "kur riski" ile tanışmış, hatta ABD'de kur riski yönetimi amacıyla Chicago Merchantile Exchange'de döviz türev işlemleri başlatılmıştır (Akbay 2011). Başta sanayileşmiş ülkeler olmak üzere birçok ülke uluslararası sermaye hareketleri üzerindeki kontrolleri kaldırmış, sermaye akımlarını kolaylaştırmak amacıyla düzenlemeler yapmışlardır. Aynı dönemde 1973 yılında başlayan Arap-İsrail savaşı nedeniyle, Arap ülkelerinin İsrail'e destek veren ülkelere ambargo uygulaması ve Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütünün (Organization of the Petroleum Exporting Countries-OPEC) petrol fiyatlarını yükseltmesi sonucu yaşanan petrol şoku nedeniyle petrol üreten ve ihraç eden ülkelerin gelirlerinin hızla artması, ancak bu paraların (petrodolar) Avrupa ve gelişmekte olan ülke piyasalarına akması, uluslararası finansal sistemi rahatlatmış, artan petrol fiyatlarına uyumu kolaylaştırmış, dünyanın alışık olmadığı dalgalı döviz kuru sistemine uyum sağlamalarını kolaylaştırmıştır (Özdemir 2013).

Bretton Woods sonrası dönemde ABD'de Ronald Reagan, İngiltere'de Margaret Thatcher, Türkiye'de Turgut Özal öncülüğünde devletin ekonomik işlevlerinin azaltılarak vergi indirimleri, teşvikler ve düzenlemelerin serbestleştirilmesi yoluyla ekonomide özel sektörün desteklenmesi, özellikle enflasyon ve işsizliğin birlikte yaşandığı stagflasyon sorunun çözümü amacıyla ekonominin arz yönüne ağırlık verilmesi gibi yeniden piyasa merkezli ekonomik politikalar benimsenmiştir (Dikkaya ve Özyakışır 2008). Uluslararası sermaye akımlarının serbestleştirilmesi ve dalgalı döviz kuru rejimi nedeniyle finansal krizler yaşanmaya başlamıştır. Yine 1980'li yıllarda ABD'de anti enflasyonist politika nedeniyle faiz oranları yükseltilmiş, bu durum yabancı sermaye yatırımlarını Amerika'ya çekmiş, Japonya, petrol üreten Arap ülkeleri, Çin gibi dış ticaret fazlası veren ülkelerin de paralarını Amerikan tah-

villerine yatırmalarını nedeniyle ABD ekonomisi önemli ölçüde gelişmiştir. Ancak, 1982 yılında Latin Amerika ülkelerinde başlayan ve alacaklı birçok ülke ve bankayı zor durumda bırakan borç krizi ile birlikte 1980'lerin sonuna kadar uluslararası sermaye hareketleri yavaşlamış, ithal ikamesine dayalı ekonomi politikalarının verimsiz olduğu görüşü ağırlık kazanmış, kamusal üretim birimlerinin özelleştirme yoluyla özel sektöre devredilmesi ve özel sektör destekli ihracata dayalı büyüme politikaları benimsenmeye başlamıştır. Sovyetler Birliği'nin 1989 yılından itibaren dağılması, Doğu ve Batı Almanya'yı ayıran duvarın yıkılması, Baltık ülkeleri, Asya ve Kafkasya'daki Türk Cumhuriyetlerinin piyasa ekonomisine geçmesi küreselleşme sürecinde önemli bir aşama olmuştur.

Bu süreçte 1990'lı yıllar uluslararası sermaye akımlarının yoğun olarak yaşandığı, yabancı sermaye yatırımlarının daha çok portföy yatırımları şeklinde Latin Amerika, Güneydoğu Asya, Rusya, Brezilya, Türkiye, Hindistan gibi ülkelere yöneldiği bir dönem olmuştur. Portföy yatırımı şeklinde sermaye girişi bu ülkelerin çoğunun parasının aşırı değerlenmesine yol açmış, cari açığı artırmış ve 1990'lı yıllarda Türkiye, Latin Amerika, Asya ve Rusya'da finansal krizlere neden olmuştur.

Küreselleşme süreci 2000'li yıllarda internet teknolojisinin, uydu iletişiminin, dijitalleşmenin gelişmesi ile farklı bir boyut kazanmıştır. Bu dönemin başında teknoloji şirketlerinin değerlerinin hızla artmasının ardından, 11 Eylül 2001 terör saldırısı sonrasında Amerikan ekonomisinde başlayan durgunluğu aşmak için hızla faiz indirimi süreci başlatılmış, faiz oranları % 1'lere kadar düşürülmüştür. Düşük faiz oranları risk iştahını artırmış, Amerika'da konut kredileri artmış, konut kredisi alacaklarının menkul kıymetleştirme yoluyla satılarak yeniden kaynak sağlanması yoluyla kredi kaynaklarının genişletilmesi, ABD ekonomisi cari açık verirken, petrol ihraç eden ülkeler ve Asya ülkelerinin cari fazla vermeleri nedeniyle ABD'ye sermaye akımının hızlanması ve uluslararası piyasalarda artan likidite gayrimenkul ve varlık fiyatlarında önemli yükselmelere neden olmuştur. Diğer yandan, küresel kriz öncesinde oluşan aşırı likidite, gelişmiş ülkelerin artan tüketiminin gelişmekte olan ülkelerden ithalatı artırması portföy yatırımlarını hızlandırmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde büyümenin artması, sıcak para yoluyla yabancı para likiditesinin hızlanması, gelişmekte olan ülkelerde döviz kurlarının ve faiz oranlarının düşük seviyede seyretmesine neden olmuştur.

Ancak, ABD'de 2004 yılından itibaren enflasyonla mücadele amacıyla yeniden faiz artırım sürecinin başlaması sonucu, 2008 yılından itibaren kredi kullanıcıları kredi taksitlerini ödeyemez duruma gelmişler, bu durum ipotek teminatlı menkul kıymetlerin de teminatsız hale gelmelerine neden olmuştur. Kredi borçlularının kredi anapara ve taksitlerinin ödeyememesi, buna bağlı olarak varlık ve ipotek teminatlı menkul kıymetlerin hızla değer kaybetmesi bazı köklü banka ve kredi kuruluşlarının iflası ile sonuçlanmıştır. Başlangıç-

ta Amerika'da başlayan ve dünyanın önemli bir kısmını etkilemiş olan 2008 krizi küreselleşme ile birlikte artık krizlerin bulaşma etkisinin arttığını ve bütün krizlerin küresel çapta yaşandığını ortaya koymaktadır (Akbay 2011).

Küresel finans krizinin başladığı ve etkisini sürdürdüğü aynı dönemde, başka bir platformda dünya finans sisteminde yüzyılın en önemli finansal yeniliğinin adımları atılmaktadır. Dijital ya da kripto para ekonomik ve finansal sisteme girmektedir. Dijital para kavramı aslında ilk olarak 1980'li yıllarda gündeme gelmiş olmasına rağmen; 2008 yılında Satoshi Nakamoto (kim olduğu tam olarak bilinmemektedir) tarafından "Bitcoin: Eşler Arası Elektronik Nakit Sistemi" başlıklı bir makalenin yayınlanması sonrasında, herhangi bir üçüncü tarafın onaylamasına gerek duyulmayan bir dijital para sistemi (kripto para) tanıtılmıştır. İlk kripto para birimi "Bitcoin" ve sonrasında diğer kripto para birimlerinin çalışma esası değiştirilemez veri yapılarının oluşturulmasını içeren blockchain teknolojisine dayanmaktadır. Bitcoin ağının Genesis adı verilen ilk bloğu 3 Ocak 2009'da çıkarmış, böylece finans dünyasında dijital para çağı başlatılmış ve çok geçmeden kripto para piyasaları hızla işleme açılmıştır.

Kripto para, merkez bankaları yönünden de dijital para ihracını gündeme getirmiştir. Merkez bankalarının dijital para çalışmaları Hayek'in "yasal para ihracının bir tek bankanın tekelinde bulunmasının, toplumun refahını azaltacağı, paranın değerinin korunması konusunda siyasal iktidarların yetersiz kalacağı, bu nedenle ticari bankaların, banknot ve bozuk para ihraç edebilmesine izin verilmesinin ve para rekabetinin oluşturulmasının toplumun faydasına olacağı" görüşünü yeniden tartışmaya açmıştır. Bu nedenle birçok ülke merkez bankası gibi Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası da dijital para çalışmalarını başlatmış ve sürdürmektedir.

Teknolojinin oldukça hızlı geliştiği günümüzde finansal küreselleşme önemli ölçüde ilerlemiştir. Teknoloji alanındaki gelişmeler, aracılık maliyetlerini düşürmekte, ekonomik birimlerin dünyanın her yanındaki finansal piyasalara erişimini kolaylaştırmakta, her alanda yatırım yapabilmelerine olanak sağlamaktadır. Kart ve internet tabanlı elektronik bankacılık ürün ve mobil uygulamaların yanı sıra finans ve bankacılık alanında "yapay zeka"nın kullanımının başlamış olması da önemli ilerleme adımlarından olmuştur. Sonuç olarak; finansal küreselleşme dinamik bir süreç olup, gelişen teknoloji ile birlikte finansal sistemlerin, araçların, piyasaların ve kurumların etkileşimi gelişim hızını azaltmadan giderek artırmaktadır.

3.2. Finansal Küreselleşme Sürecinde Dünya Bankacılığı

Finansal piyasaların küreselleşmesi, uluslararası ticareti geliştirmiş, uluslararası ticaretin gelişmesi finansman sağlayan bankaların uluslararasılaşmasını teşvik etmiştir. Dünya bankacılık sistemi küreselleşme sürecinde özellikle son yüzyılda önemli değişim ve dönüşüm geçirmiştir (Rana 2018).

Bankacılık teknolojilerindeki ilerlemeler, piyasa ekonomisinin gelişmesi ile birlikte ulusal ve uluslararası finansal piyasaların ve kurumların büyümesini, gelişmesini ve entegrasyonunu desteklemiştir.

Finansal piyasalarda 1990'lı yıllardan itibaren maliyetlerin azaltılması, bankacılık risklerinin dağıtılması, kaynakların daha verimli kullanılması, rekabet avantajı sağlanması ve piyasa gücünün artırılması amacıyla, bankaların birleşme ve satın alma yoluyla büyüme politikası oluşturmalarını teşvik etmiştir (Bucur 2012). Küresel bankacılık en önemli genişlemesini, 1990'ların başından itibaren Amerikan ve Avrupa bankalarının Orta ve Doğu Avrupa'ya girmeleri ile gerçekleştirmiştir. Özellikle Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonraki dönemde, büyük ölçekli bankalar, potansiyeli yüksek, finans ve bankacılık sistemi yeterince gelişmemiş veya gelişmekte olan ülke finansal piyasalarına girmiş, yerel bankacılık sistemlerinde yabancı mülkiyeti hızlı bir şekilde büyümüştür. Yine bu dönemde, özellikle Latin Amerika›da 1990›ların ortasından itibaren meydana gelen finansal krizler sonrasında bankaların satın alınması veya yeniden sermayelendirilmesi yoluyla yabancı bankaların payı oldukça artmıştır.

Küresel bankacılık kurallarının uyumlaştırılması amacıyla yapılan ilk düzenleme 1987 yılında Cenevre'de yapılan "Basel I sözleşmesi"dir. Basel I sözleşmesi ile "bir bankanın varlıklarına ilişkin risklerin büyüklüğü dikkate alınarak sahip olması gereken asgari sermaye yeterliliğinin" belirlenmesine ilişkin öneriler geliştirilmiştir. Önerilen standart ile bankaların finansal yapılarının güçlendirilmesi ve mevduat sahiplerinin korunması amaçlanmıştır. Basel I sermaye anlaşması kredi riski ile piyasa riskine göre hesaplanan minimum %8 sermaye yeterliliği oranı öngörmüştür. Basel anlaşması 2004 yılında kredi riskinin önlenmesine yönelik düzenlemeleri de içerecek şekilde Basel II olarak genişletilmiştir. Daha sonra 2010 yılında hem bireysel olarak bir bankanın hem de bankacılık sisteminin risklerini içerecek, ekonomik ve finansal şokları karşılayabilecek, güçlü bir bankacılık sektörü oluşturmak amacıyla daha geniş kapsamlı Basel III standartları yayınlanmıştır.

Bankalar, yurtdışı faaliyetlerinde piyasa riski, alacak riski, likidite riski gibi temel bankacılık risklerinin yanı sıra ülke riski, transfer riski gibi özel risklerle de karşı karşıyadır. "Ülke riski" faaliyet gösterilen bölgede potansiyel siyasi, ekonomik veya hukuki sorunlardan kaynaklanabilecek kayıpları ifade etmektedir.

Avrupa'da da üye ülkeler arasında bankacılık düzenlemelerinin standartlaştırılması, bankacılık alanında yetkilendirme ve denetim sistemlerinin karşılıklı olarak tanınması, ortak sermaye standartlarının oluşturulması amacıyla "Avrupa Bankacılık Koordinasyon Direktifi" yayınlanmıştır. Bu nedenle, 2008 küresel krizinde Avrupa bankaları ABD bankaları kadar olumsuz etkilenmemiştir. Bu krizden zarar görev Avrupa bankaları da düzenlemelerin

aksine portföylerinde önemli ölçüde varlık teminatlı tahvilleri bulunduran bankalar olmuştur.

ABD'de 2008 yılında başlayan ve birçok ülkede olumsuz etkileri hissedilen finansal kriz; bankacılık sisteminin agresif bir şekilde kârlılığa odaklandığını, özellikle finansal türev araçlarla bazı bankacılık faaliyetlerinin gölge bankacılık kurumları üzerinden yürütüldüğünü veya yapılandırılmış ürünlerle sistemdeki sınırlamaların aşıldığını ve bilançoların büyütüldüğünü göstermiştir.

Dünya bankacılığında küreselleşmenin gelişimi ile ilgili son olarak göze çarpan konu büyük ölçekli küresel bankaların diğer ülkelere açılma stratejileridir. Bazı ülkelerde devlet bankalarının satın alınması yoluyla piyasalara girilirken, bazı piyasalara giriş özel bankaların satın alınması yoluyla gerçekleşmiştir. Gelişmekte olan dünyada, Latin Amerika ve Doğu Avrupa'da büyük ilerlemeler kaydedilmiş, Çin, bankacılıkta açıklık alanında daha fazla ilerleme kaydederken, Hindistan'a yönelik girişler sınırlı kalmıştır. Dünya'da hala kamunun en büyük paya (% 75) sahip olduğu ülke Hindistan'dır. Küreselleşme ve uluslararası entegrasyonun bir sonucu olarak gelişmekte olan piyasalara yabancı banka girişlerinin finansal krizleri sınırladığı, birçok ülkede yabancı bankalarla yerli bankalar arasında öldürücü bir rekabetin yaşanmadığı görülmektedir.

4. Türk Bankacılık Sektöründe Finansal Küreselleşme ve Uluslararasılaşma Süreci

Bu çalışmada Dünya'da finansal küreselleşme süreci 1450 yılından itibaren başlatılmış olmasına rağmen, Türkiye'de 24 Ocak 1980 kararlarına kadar dışa kapalı bir ekonomi politikası uygulandığından, Türkiye'nin küreselleşme sürecine 1980 yılından sonra katıldığı kabul edilebilir.

4.1. Dışa Açık Serbest Piyasa Ekonomisine Geçiş

Cumhuriyetten önce Osmanlı İmparatorluğu'nda ekonomik yapı ve üretim tarıma dayalıdır. Genellikle küçük üretim birimleri veya aile işletmeleri ile üretim yapılmakta olup, ticari ve finansal faaliyetler az sayıda yabancı bankerler tarafından yürütülmekte olduğundan sınırlı, sınai faaliyetler ise yok denecek düzeydedir. Toprak mülkiyeti devlete ait olduğundan ulusal sermaye birikimi ve sanayileşme yetersiz kalmıştır. Varolan sermaye veya ekonomik birimlerin önemli bir bölümü de azınlıklar veya yabancıların kontrolündedir (Kahraman ve Şişmanoğlu 2019). Osmanlı Devletinde, para arzının belirlenmesi, kredi politikasının düzenlenmesi, altın ve döviz rezervlerinin yönetimi ile iç ve dış ödemelerin gerçekleştirilmesi gibi ekonomik ve finansal faaliyetler; hazinenin yanı sıra, darphane, sarraflar, vakıflar, bedestenler ve loncalar gibi farklı gruplar tarafından yürütülmüştür (TCMB 2002). Osmanlı Devletinde, bütçe gelirlerinin bütçe giderlerini karşılayamaması üzerine ilk defa

senyoraj hakkı kullanılarak ilk kağıt para 1839 yılında çıkarılmıştır. Kaime-i nakdiye-i mutebere ismiyle ihraç edilen bu para, biraz da borç senedi niteliğinde olup, bu banknotların dış değerinin korunması görevi önce iki Galata bankerine, sonrasında ise 1847 yılında bu iki Galata bankeri tarafından kurulan İstanbul Bankası'na verilmiş, bu bankanın bazı spekülatif hareketleri sonucu 1852 yılında faaliyetine son verilmiştir. Daha sonra 1954 yılında Kırım Savaşı sürecinde Avrupa'dan dış borç alınması üzerine, bu dış borçların yönetilmesi veya bu borçların ödenmesine aracılık temel amacı doğrultusunda 1856 yılında Merkezi Londra'da olan İngiliz sermayeli Osmanlı Bankası kurulmuştur. Fransızların bu bankanın yalnızca İngiliz sermayesi ile kurulmasına itiraz etmeleri üzerine, bu banka 1863 yılında kendisini feshederek, İngiliz-Fransız ortak sermayesi ile yeniden örgütlenmiş ve aynı yıl bankaya para basma imtiyazı da verilmiştir. Osmanlı devletinin ekonomisi ve finansal sistemi cumhuriyet dönemine kadar büyük oranda yabancı sermaye grupları tarafından yürütülmüş, cumhuriyetten sonra da bir süre Osmanlı'dan devralınan borçlar ödenmiştir. Cumhuriyet dönemine kadar ekonomi sanayi ve ticaretin kısıtlı olduğu, tarıma dayalı bir yapıda olduğundan ekonomik ve finansal yapı uluslararası etkileşimi sınırlı, dışa kapalı kısıtlı bir yapıda sürdürülebilmiştir (TBB 2019; TCMB 2002).

Türkiye'de Cumhuriyetin ilanından sonra dışa kapalı, yerli üretimin teşvik edilmesi ve ithal ikamesine dayalı, ulusal sanayinin geliştirilmesi, ulusal banka, finansal piyasa ve kurumlarının geliştirilmesini amaçlayan bir büyüme ve ekonomik kalkınma politikası benimsenmiş ve uygulanmıştır. İlk yıllar ekonomik gelişmenin hızlı, enflasyonun düşük olduğu bir dönem olmuş, 1940'lı yıllardan 1970'li yıllara kadar ikinci dünya savaşının da etkisiyle dış ticaretin kısıtlı, döviz kurları, faiz oranları ve sermaye hareketlerinin kontrol edildiği, ekonomik büyümenin finansmanının daha çok merkez bankası kaynaklarından karşılandığı bir dönem olmuştur. Dünyada 1973-1974 ve sonrasında 1977 yıllarında yaşanan petrol şokları ekonominin kötüleşmesine, dış ticaret dengesinin bozulmasına neden olmuş, toplam arz yetersizliği ve artan maliyetlere rağmen genişletici maliye politikasının uygulanması enflasyonu hızla artırmıştır (TCMB 2002).

Türkiye'de 1980'den önce içe dönük bir ekonomik yapı, küçük ve verimsiz bir mali sisteme sahipti. Ekonomik büyümenin desteklenmesi, enflasyonun düşürülmesi, dış finansman ihtiyacının karşılanması ve istihdamın artırılması amacıyla Türkiye ekonomisi açısından dönüm noktası olarak kabul edilebilecek olan 24 Ocak 1980 kararları açıklanmıştır. Bu kararlar ile ihracata dayalı büyüme politikası belirlenmiş, dış ticaret serbestleştirilmiş, sabit kur rejimi terkedilmiş, mevduat ve kredi faizlerinin piyasa koşullarında belirlenmesi sağlanmış ve Türkiye ekonomisinde yapısal bir dönüşüm başlatılmıştır.

Türkiye, Avrupa Birliği'ne (AB) üyelik amacıyla 1963 yılında imzalanan Ankara Anlaşması kapsamında AB'ye üyelik sürecini başlatmış, 1 Ocak 1996 tarihinde AB ile Gümrük Birliği kurulmuş, gümrük vergileri aşamalı olarak

AB'nin uyguladığı ortak gümrük vergileri düzeyine indirilmiştir.

Ekonomik yapıda, uygulanan politikanın türüne göre ülkeler "imkansız üçlü" olarak tanımlanan döviz kurları, faiz oranları veya uluslararası sermaye hareketlerinden yalnızca birini kontrol edebilmektedir. Küresel finansal akımlar uluslararası sermaye akımlarında kısıtlama yapılmasını oldukça olumsuz karşılamaktadır. Döviz kurları ülkelerin faiz oranları, enflasyon ve ekonomik yapılarından etkilenebilmektedir. Ülkelerin öncelikle sermaye akımlarında bir serbesti sağlaması ve dünyada ortak bir faiz politikası geliştirilebilmesi durumunda makroekonomik politika üçlemi hedeflere daha uygun olarak gerçekleştirilebilmektedir.

Bu bağlamda; Türkiye'de de 1980 yılında serbest piyasa ekonomisine geçilmesi sonrasında; farklı para ve kur politikaları uygulanmış, ancak uluslararası sermaye hareketlerine kısıtlama konulmamıştır. İlk defa 2000 yılında döviz kurunun kontrolüne yönelik yeni bir ekonomik program uygulanmış, ancak öngörülen yapısal reformlar gerçekleştirilemediğinden cumhuriyet döneminin en önemli finansal krizlerinden biri yaşanmış, yeniden dalgalı kur sistemi benimsenerek faiz oranlarının kontrolüne yönelik bir program başlatılmıştır. Türkiye ekonomisinde 1980 yılından beri 1982, 1994, 2000, 2001, 2007, 2018 ve 2023 dönemlerinde ekonomik ve finansal krizler veya kur atakları yaşamıştır.

4.2. Türkiye'de Finansal Küreselleşme Süreci ve Bankacılık Sektörü

Başta ABD ve İngiltere olmak üzere 1980'lerden itibaren, yeni dünya düzenine uyum sağlama amacıyla, aşırı düzenlenmiş ekonomik ve finansal yapıdan, düzenlemelerin serbestleştirildiği, devletin rolünün azaltıldığı, piyasa tabanlı, dışa açık, uluslararası piyasalarla etkileşime önem veren, rekabetin teşvik edildiği, paranın, para ve maliye politikalarının yeniden ön plana çıkartıldığı bir döneme girilmiştir.

İlk başta, birçok ülkenin en önemli ekonomik problemi olan enflasyon ve işsizliğin aynı anda yaşandığı stagflasyon sorununun çözümü, enflasyonun düşürülmesi, istihdamın artırılması amacıyla; devletin ekonomik alandaki görevlerinin azaltılması, özelleştirme yoluyla savunma, sağlık, eğitim, güvenlik adalet gibi temel devlet hizmetlerinin dışında kalan kamunun ekonomik birimlerinin özel sektöre devredilmesi, vergi oranlarının düşürülmesi politikalarını içeren neo-liberal yaklaşımları veya arz yanlı ekonomi politikalarını ön plana çıkarmıştır. Bu süreçte, yerel piyasalar hızla gelişmiş, uluslararası finansal piyasalarla bütünleşme sürecinde önemli adımlar atılmıştır.

Türk bankacılık sektöründe de en önemli gelişme veya reform süreci; 1 Temmuz 1980 tarihinde kredi ve mevduat faiz oranlarının serbest bırakılmasına yönelik finansal serbestleşme kararları ile başlamıştır. Faiz oranlarının serbest bırakılması ile birlikte, bazı büyük bankalar aralarında anlaşma yaparak bir süre faiz oranlarını belirli bir düzeyde tutmaya çalışmışlardır.

Sonrasında, bazı bankaların farklı faiz oranları uygulaması, bazı banka ve holdingler tarafından kurdukları bankerlik kuruluşları aracılığı ile yüksek faizli mevduat sertifikaları üretmeleri sonucu yüksek faiz yarışı yeniden başlamış, ancak bankerlerin ödeme güçlüğüne düşmesi, vadesinde bu sertifikaların ödenmemesi bazı bankerlik kuruluşlarının iflas etmesi üzerine 1983 Ocak döneminde faiz oranlarının yeniden merkez bankasının kontrollünde olmasına karar verilmiştir. Bu kriz döneminde yaklaşık 900 bankerlik kuruluşu iflas etmiş, tasarruf sahiplerinin 50 Milyar TL'yi aşkın tasarrufu erimiştir. Bankacılık sektöründe kaybolan güven ortamını yeniden oluşturabilmek, rekabeti kolaylaştırmak ve mevduat sahibine güvence vermek amacıyla 1983 yılında Merkez Bankası bünyesinde Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF) kurulmuş, 12 Ekim 1988'de ise yeniden her türlü mevduat faiz oranları serbest bırakılmıştır (Duman ve Kangkook 2000).

Finansal serbestleşme sürecinde döviz kuru rejimi de değiştirilmiştir. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası 1981 yılı Mayıs ayından itibaren döviz kurlarını günlük olarak belirlemeye başlamış, 1982 yılında bankaların döviz pozisyonu tutmalarına izin verilmiş, 1984 yılında 30 sayılı Kararname ile yerleşiklerin döviz tutmalarına ve dövizle ödeme yapmalarına, gayrimenkul ve menkul kıymet satın almalarına, yatırım yapmalarına, ticari faaliyette bulunmalarına izin verilmiş, bankalara yurt içi yerleşiklerden döviz mevduatı kabul etme, yurtdışında döviz bulundurma, döviz işlemleri yapma, piyasada külçe altın satmalarına yetki verilmiş, 29 Haziran 1985›ten itibaren de bankaların bankacılık işlemlerinde kendi döviz kurlarını serbestçe belirlemesine izin verilmiştir (TCMB 2002).

Türkiye'de finansal liberalizasyon sürecinde en önemli adımlardan biri de 1981 yılında Sermaye Piyasası Kanununun çıkarılması, 1982 yılında Sermaye Piyasası Kurulunun kurulması ve 1985 yılında Borsa İstanbul'un faaliyete başlaması olmuştur. Başlangıçta bankaların sermaye piyasalarında aktif olarak faaliyet göstermelerine izin verilmesi nedeniyle sermaye piyasaları hızla gelişmiş, ancak daha sonra 1997 yılından itibaren yaygın dağıtım ağı, geniş müşteri potansiyeli ve güçlü mali yapıya sahip bankacılık kurumlarının doğrudan sermaye piyasası faaliyetlerinde bulunma yetkilerinin kısıtlanması, sermaye piyasalarının gelişmesini önemli ölçüde olumsuz etkilemiştir. Her sermaye piyasası faaliyeti için ayrı finansal kurum kurulması zorunluluğu, sermaye piyasası faaliyetlerinin gelişimini sınırlandırmıştır.

Finansal serbestleşme sürecinde merkez bankası tarafından para ve döviz kuru politikalarının etkinliğini sağlamak; devlet iç borçlanma senetlerine likidite sağlamak amacıyla 1986 yılında Borsa İstanbul bünyesinde tahvil ve bono piyasası açılmıştır. Türkiye'de para ve döviz piyasalarının kurulması, bankacılık sektörünün nakit yönetiminde etkinliğin sağlanması açısından merkez bankası tarafından önemli ilerleme adımları atılmıştır. İlk olarak 2 Nisan 1986 tarihinde Merkez Bankası bünyesinde "Bankalararası Para

Piyasası" kurulmuş, 1987 yılında para politikası uygulamaları kapsamında açık piyasa işlemleri başlatılmış, 1988 yılında da yine Merkez Bankası bünyesinde döviz ve efektif piyasaları faaliyeti başlatılmıştır (Duman ve Kangkook, 2000).

Türk bankalarının uluslararasılaşma sürecinin desteklenmesi amacıyla 1988 yılında BIS tarafından açıklanan Basel Sermaye Yeterliliği Standardının Türk bankacılık sisteminde de uygulanmasına yönelik 26 Ekim 1989 tarihinde yasal düzenlemeler yapılmış, bankaların risk ağırlıklı varlıkları dikkate alınarak minimum % 8 sermaye yeterliliğine sahip olması zorunlu kılınmıştır. Uluslararası alanda yaşanan gelişmeler çerçevesinde 19 Ekim 2005 tarihinde 4389 sayılı Bankalar Kanunu yürürlükten kaldırılarak 5411 sayılı Bankacılık Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bankacılık Basel II Kriterleri de bu kanun ile birlikte uygulamaya konulmuştur. Basel III ise Likidite Karşılama Oranı ile ilgili olup, 21 Mart 2014 tarihinde yürürlüğe giren yönetmelik ile uygulamaya konulmuştur.

Türk Parasının Kıymetini Koruma hakkındaki 32 Sayılı Kararın 1989 yılında yürürlüğe girmesi ile ekonomik birimlerin döviz ile işlem yapmalarına izin verilmiş ve Türk parası konvertibl ilan edilerek dalgalı döviz kuru rejimine geçilmiştir. Merkez Bankası ilk defa 1990 yılında döviz kurları ve faiz oranlarında istikrarı sürdürmek amacıyla uygulayacağı para politikasını kamuoyu ile paylaşmış, aynı yıl öngörülen hedeflerine ulaşmayı başarmıştır. Ancak 1991 yılında körfez krizinin başlaması, siyasi istikrarsızlıklar, yüksek kamu açıkları, kamu borçlanma politikasında yapılan hatalar ve bankacılık sektörünün mali yapısının yeterince güçlü olmaması nedeniyle dünya ekonomisindeki olumlu konjonktüre rağmen Türkiye finansal kriz ortamına girmiştir. Bu kriz sonucu ABD doları/TL kuru 8 bin liradan 42 bin liraya, enflasyon %125,49'a yükselmiştir. 5 Nisan 1994 kararları ile tasarruf mevduatının tamamı sigorta kapsamına alınmıştır (TCMB 2002).

Merkez Bankası tarafından 1998 yılında "Enflasyonla Mücadele Programı" başlatılmış, Merkez Bankasının Hazineye kredi veya avans yoluyla kaynak sağlamasına son verilmiştir.

Merkez bankası tarafından ekonominin dış şokların etkisinden korunması, döviz kurlarında istikrarın sağlanması ve enflasyonun düşürülmesi amacıyla bu defa döviz kuruna dayalı yeni bir ekonomik program 2000 yılında yürürlüğe konulmuştur. Ancak ekonomik programın öngördüğü yapısal değişimin gerçekleştirilememesi, döviz rezervlerinin yetersizliği ve likidite sıkışıklığı nedeniyle 2000 yılının sonlarında ekonomide bir güven kaybı başlamış, bu durum 2001 Şubat ayında Cumhuriyet tarihinin en büyük finansal krizine dönüşmüştür. Bu kriz sonrasında döviz kuruna dayalı istikrar programına son verilmiş, faiz oranlarının kontrolüne yönelik yeni bir program başlatılmıştır. Fiyat istikrarı amacı doğrultusunda bir para politikası stratejisi olarak 2002 yılından itibaren, örtük "enflasyon hedeflemesi rejimi" uygula-

masına başlanmış, 2006 yılından itibaren ise "açık enflasyon hedeflemesi" rejimi uygulamaya geçirilmiştir (TCMB 2002).

Enflasyonla mücadele ve Türk parasının itibarını yükseltmek amacıyla 1 Ocak 2005 tarihinde Türk lirasından altı sıfır atılmış, Yeni Türk Lirası tedavüle çıkarılmış, 1 Ocak 2009'da paradan "yeni" ibaresi kaldırılarak Türk lirası banknot ve kuruşlar dolaşıma çıkarılmıştır.

4.3. Küreselleşmenin Türk Bankacılık Sistemi Üzerindeki Etkileri

Türk ekonomisi ve Türk finansal sistemi açısından bankacılık sektörü her zaman önemli olmuştur. Türk ekonomisinde 1980'li yıllarda başlayan değişim ve dönüşüm sürecinde bankacılık sektörü faaliyetlerinin de liberalleşmesine yönelik önemli düzenlemeler yapılmıştır. Faiz oranları serbest bırakılmış, Merkez Bankası bünyesinde tasarruf mevduatı sigorta fonu kurulmuş, bankalar kanunu yenilenmiş, başta krediler olmak üzere finansal sistemin işleyişine yönelik önemli düzenlemeler yapılmış, birçok bankanın kuruluşuna izin verilmiş, sektörün büyümesi, gelişmesi ve bankaların faaliyet gösterdiği finansal piyasaların oligopolistik yapıdan tekelci rekabet piyasa yapısına geçişi için çaba gösterilmiştir. Ekonomide fon ihtiyacı olan ekonomik birimler bu kaynak ihtiyaçlarını para veya sermaye piyasalarından sağlamaktadırlar. Bankalar genellikle para piyasalarında olmak üzere, iştirak ve bağlı ortaklıkları aracılığı ile sermaye piyasalarında da faaliyet gösteren finansal kurumlar olup, finansal gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun her ülkede ekonomik kalkınmanın en önemli kurumlarıdır.

Bankacılık sistemlerinin küreselleşmesi, bankacılık faaliyetlerinin uluslararasılaşmasını, farklı ülkelerde bankaların kurulmasını, tüm bankaların benzer ürün ve hizmet üretmelerini, istihdam edilen bankacıların yani işgücünün mobilitesini ifade etmektedir. Hemen hemen her ülkede finansal küreselleşmeden en çok etkilenen ya da finansal küreselleşme ile birlikte küresel bankacılık sistemine en kısa sürede entegre olan kurumların başında bankalar gelmektedir. Ancak, küreselleşmeye bağlı olarak artan rekabet, bankaların faaliyetleri sırasında maruz kaldıkları risklerin türü ve boyutlarını önemli ölçüde değiştirmiştir. Bankalar maliyet yönetimi açısından dış kaynak kullanımına yönelmişler, menkul kıymetleştirme ve türev ürünler, dış kaynak kullanımı sürecinde başvurulan iki uygulama olmuştur. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, finansal ürünlerin, hizmetlerin ve piyasaların giderek daha karmaşık hale gelmesi, finansal risklerin yönetimini de karmaşık hale getirmiş, bu nedenle de bankalar finansal liberalizasyon sürecinde stratejilerini sürekli olarak geliştirmek zorunda kalmışlar, bu durum Türk bankacılık sisteminin evrensel bankacılık sistemi ile uyumunu kolaylaştırmıştır (Duman ve Kangkook (2000).

Küreselleşme süreci ile birlikte Türk bankacılık sektöründe yaşanan değişim aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Öncelikle, ulusal bankaların uluslararası piyasalara açılması, uluslararası piyasalarla bütünleşmesi sonucu çok büyük ölçekli (too big to fail) bankalar ortaya çıkmıştır. Türkiye'de bankaların sayısı yönünden yapılan çalışmalarda Türk bankacılık sistemi monopolcü rekabet yapısına sahipmiş gibi görülmekle birlikte, sektörde en büyük paya sahip ticari bankalar bazında yapılan incelemede Türk ticari bankacılık sektörünün oligopolistik bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Türkiye'de 2000 ve 2001 ekonomik krizleri 24 bankanın iflası ile sonuçlanmış, sonrasında banka kurma izinleri kısıtlanmış ve zorlaştırılmıştır. Bu nedenle, bu süreden sonra yabancı bankaların Türk bankalarını satın alması sonucu sektörde yabancı banka sayısı artmaya başlamış, ticari bankacılık alanındaki oligopolistic yapı zayıf oligopol piyasasına dönüşmüştür.

- Finansal küreselleşmeye bağlı olarak Türk bankacılık sektöründe yaşanan ikinci önemli değişim, bankaların faaliyet gösterdikleri finansal piyasaların gelişmesi ve birbiri ile entegre olması, finansal ürünlerin çeşitlenmesi, finansal teknolojilerin gelişimi ve daha fazla kullanılması şeklinde gerçekleşmiştir. Bu gelişmeler sonucu bankaların geleneksel bankacılık faaliyetleri oldukça genişlemiş, hizmet ve ürün kalitesi ile ürün çeşitliliği artmış, başta risk yönetimi teknikleri olmak üzere iç kontrol ve iç denetim sistemlerinin geliştirilmesi yönünden önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Türkiye'de 2000 ve 2001 krizleri sonrasında, bankalarda risk yönetimi ve iç sistemlerin etkin denetimi önem kazanmıştır. Bankalar risk yönetimi ve iç kontrol birimlerini kurmuşlar, ulusal piyasalardaki kısa vadeli kaynaklar nedeniyle vade uyumsuzluğunun azaltılması amacıyla uluslararası piyasalardan sendikasyon, seküritizasyon yoluyla kaynak, yapılandırılmış finansal ürünler yoluyla da sermaye benzeri kredi sağlayarak vade riskini azaltacak, sermaye yapısını güçlendirecek önlemler almışlardır. Bu süreçte, bankalar iş yapış şekillerini değiştirmek, modernize etmek, müşteri tabanlarını ve ürün yapısını genişletmek ve faiz dışı maliyetleri düşürmek amacıyla teknolojik yatırımlara büyük tutarlı kaynak ayırmışlar, bankacılık alanında teknolojinin yoğun kullanılması yönünde yapay zekaya kadar uzanan önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Bankacılık alanında artan teknoloji kullanımına bağlı olarak bankacılık sektöründe şubeleşme eğilimi azalmış, internet ve kart tabanlı ödeme sistemleri gelişmiş, dağıtım kanalları çeitlenmiş, insan kaynağı ihtiyacı azalmış, kalifiye insan kaynağı ihtiyacı artmıştır.

- Bir diğer önemli gelişme ise, finansal ürün ve finansal piyasaların hızlı gelişmesi sonucu türev ve yapılandırılmış ürünler ile türev piyasa işlemlerinde büyük bir artışın yaşanması olmuştur. Bu durum bir taraftan bankaların risk yapısını artırırken, diğer taraftan banka müşterileri ve firmaların risk yönetimi araçlarına ihtiyaç duyması sonucunu doğurmuştur. Bu ihtiyaç sonucu, bankalar kendi finansal risklerinin yönetiminin yanı sıra müşterileri için de risk yönetimi ürün ve politikaları geliştirmeye başlamışlardır. Kripto para ve

blokzincir teknolojisinin finans alanında uygulama alanının genişlemesi, sanal bankaların kurulmasına izin verilmesi oldukça önemli gelişmelerdendir.

Finansal küreselleşme, Türkiye'nin potansiyelinden daha güçlü bir büyümeyi sürdürmesine olanak sağlamış, borçlanma maliyetlerini önemli ölçüde düşürmüş, finansal derinleşmeyi desteklemiştir. Diğer yandan, yerli bankalar uzun vadeli kredi vermek için bir süre yabancı finansmana bağımlı hale gelmiş, uzun vadeli kredileri uluslararası piyasalardan sağlanan sendikasyon ve seküritizasyon kredileri ile finanse etmek durumunda kalmıştır. Türkiye'de mevduat fonlarının ortalama vadesi kısa olduğundan, günümüzde de orta ve uzun vadeli krediler dış kaynaklarla fonlanmaktadır.

Finansal küreselleşme süreci, bankacılık sisteminin özünde önemli değişiklikler yapmıştır. Küreselleşme, yalnızca Türk bankalarının yabancı finansal kurum ve piyasalara entegrasyonunu değil, farklı ülkelerin bankacılık sistemlerinin birbirine bağımlılığının artmasına yol açmaktadır. Finansal küreselleşme Türkiye'de modern bankacılık altyapısının geliştirilmesi, bankacılık bilgi teknolojilerinin iyileştirilmesi, bankacılık alanında düzenlemelerin standardize edilmesi ve bankacılık sektörünün kurumsallaşmasına önemli katkı sağlamıştır.

4.4. Finansal Küreselleşme ve Bankacılık Krizleri ilişkisi

Türkiye'de finansal küreselleşme süreci 1980 yılında başlamıştır. Ancak, 1989 yılında Türk Parasının Kıymetinin Korunması Hakkında 32 saylı karar ile sermaye hesabının serbestleştirilmesi sonrasında önemli ölçüde hızlanmıştır. Türkiye'de 1980'lerin başından itibaren ekonomik ve finansal koşulları düzeltmek, finansal istikrarı sağlamak ve sürdürmek, ekonomik büyümeyi desteklemek, enflasyon ve işsizliği azaltmak amacıyla Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu'ndan alınan kaynaklar da kullanılarak piyasa ekonomisine dayalı özel sektör yatırımlarına öncelik verilen bir ekonomik yapının kurulması için reform niteliğinde düzenlemeler yapılmıştır. Mali liberalizasyon, merkez bankasına para politikasının yürütülmesinde daha fazla yetki verilmesi, politika araçlarını belirlemesi ve uygulaması yönünde serbesti sağlanması, bankacılık sektörünün yeniden yapılandırılması, faiz oranlarının serbestleştirilmesi, kredi kontrolünün kaldırılması, kamusal sermayeli finans kurumlarının özelleştirilmesi ile borsa ve diğer sermaye piyasası kurumlarının kurulması önemli adımlardandır.

Bankacılık sektöründe, özellikle de ticari bankacılık grubunda bankaların hızla büyümüş olması nedeniyle, finansal krizlerin ekonomiye yükü de ağırlaşmıştır. Finansal küreselleşme, finansal piyasalarda belirsizlikleri ve riskleri artırmış, sermaye akımlarının oynaklığı kırılganlıkların artmasına katkı sağlamış bu nedenle de bankacılık krizleri daha sıklıkla yaşanmaya başlamıştır. Finansal piyasaların liberalleşmesi finansal dalgalanmaları ve kırılganlıkları artırmaktadır. Finansal krizler, bir çok faktöre bağlı olarak

geçmişe göre daha sık ve daha şiddetli yaşanmaktadır. Finansal küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan finansal krizlerin temel nedeni faiz oranları, döviz kurları ve emtia fiyatlarındaki değişimden kaynaklanmaktadır. Diğer yandan, günümüzde türev piyasaların oluşmuş ve türev piyasa enstrümanlarının gelişmiş olması faiz oranı, döviz kurları ve emtia fiyatlarındaki dalgalanmalardan kaynaklanan risklerin yönetilmesi yönetilmesini, finansal krizlerin etkilerinin veya risklerinin karşılanabilir düzeyde tutulmasını kolaylaştırmaktadır.

Türk bankacılık sektörü, cumhuriyetin kuruluşundan bugüne fon fazlası olan ekonomik birimlerden fon ihtiyacı olan ekonomik birimlere fon aktarımı yapmak gibi geleneksel faaliyetlerinin yanı sıra, Türk ekonomisinin gelişmesi, kamu açıklarının ve kamusal yatırımların finansmanı da dahil olmak üzere bireylere, tasarruf sahiplerine, yatırımcılara, firmalara ve devlete fon sağlayan, fonları toplayan ve etkin kaynak dağılımına katkı sağlayan en önemli kurumlar olmuşlardır. Bu nedenle, 2000'li yıllardan önce sistemde çok sayıda bankanın olması gerektiği görüşü ile bir dönem sektöre çok sayıda bankanın girişi teşvik edilmiştir (TCMB 2002). Ancak, ekonomik ve finansal istikrarın sağlanamaması nedeniyle, uzunca bir dönem bankalar asli faaliyetlerinden uzaklaşarak kamu açıklarının finansmanına yoğunlaşmışlardır. Banka kaynaklarının kamu açıklarının finansmanı amacıyla kullanılması, özel sektör yatırımlarına ayrılması gereken kaynakları kısıtlamış, üretimin yeterince teşvik edilememesi nedeniyle de enflasyonla mücadele politikalarından olumlu sonuç alınamamıştır. Bu nedenle, Kasım 2000 ve Şubat 2001 finansal krizleri yaşanmış, kriz sonrasında uygulamaya konulan yeni ekonomik program ile birlikte 2002 yılından itibaren bankacılık sektöründe yeniden yapılandırma programı başlatılmıştır. Bu tür yeniden yapılandırma programları; bankaların mali yapılarının iyileştirilmesi, ödeme gücünün, likiditesinin güçlendirilmesi, verimlilik ve kârlılık performansının geliştirilmesi, risk yönetimi politikalarının oluşturulması ve denetlenmesi ile aracılık fonksiyonlarının etkinleştirilmesi gibi ekonominin ve bankacılık sisteminin dış şoklara karşı dayanıklılığının önemli ölçüde artmasına yönelik alanlarda yoğunlaşmaktadır.

4.5. Finansal Küreselleşme ve Türk Bankacılık Sektörüne Yabancı Girişi

Uluslararası rekabetin özellikle son otuz yılda hızla artması üzerine, düşen kâr marjları nedeniyle piyasa payını ve gelirlerini artırmak isteyen büyük ölçekli bankalar gelişme potansiyeli yüksek piyasalara yönelmişler, başlangıçta az sayıda şube ve bölgede faaliyette bulunmayı, pazarı ve bölgeyi tanıdıktan sonra faaliyetlerini genişletmeyi tercih etmişlerdir. Yabancı bankaları başka bir ülkeye girmeye yönelten başlıca iki neden vardır. Birincisi, daha yüksek kâr elde edebilmek, ikinicisi ise daha fazla kaynak sağlayabilmektir. Yabancı bankalar, diğer ülkelere şube açmak, bağlı ortaklık kurmak veya ev

sahibi ülkedeki özel bankalarla birleşerek veya yerel bir bankanın satın alınması yoluyla girmektedir.

Yabancı bankalar, sermayelerinin yüzde 50 veya daha fazlasının yabancılara ait olduğu bankalardır. Yabancı bankalar, başka ülkelerdeki şubeleri ve bağlı ortaklıkları aracılığı ile ülke içinde yerleşik ekonomik birimlere, sınır ötesi müşterilerine kredi kullandırılması, menkul kıymet portföyü oluşturulması ve yönetimi, dış ticaret işlemlerine aracılık yapılması ve diğer aracılık faaliyetlerini yürütmektedirler. Yabancı bankalar, şube açtıkları diğer ülkelerde, mevzuatın izin verdiği ölçüde bireysel, ticari ve yatırım bankacılığı faaliyetlerini bir arada yürütmeyi tercih etmektedirler. Bu evrensel bankacılık modeli, operasyonel maliyetleri düşürmekte, ölçek ekonomilerinden yararlanmalarına olanak sağlanmakta ve verimliliği artırmaktadır. Bu nedenle yabancı bankalar evsahibi ülke finansal sistemleri içerisinde yerli bankalara oranla önemli maliyet avantajına sahip olmaktadırlar (TBB 2005).

Yabancı bankaların özellikle bireysel bankacılık ve mevduat kaynaklarının toplanmasında önemli bir paya sahip olmaları durumunda riskli olabileceği görüşüyle, bazı ülkelerde yabancı bankalara mevduat ve şube bankacılığı faaliyetleri yönünden sınırlamalar konulabilmektedir (Menon 2012). Claessens, Demirguc-Kunt ve Huizinga (1998) ulusal bankacılık piyasalarına yabancı banka katılımının etkisini 80 ülkenin verileri ile incelemişler, gelişmekte olan ülkelerde; yabancı bankaların net faiz marjı ve kârlılığının yerli bankalara oranla daha yüksek, gelişmiş ülkelerde ise bunun tersinin geçerli olduğu; yabancı banka girişinin ulusal bankacılık piyasalarını daha rekabetçi hale getirebileceği ve dolayısıyla yerli bankaları daha verimli çalışmaya zorlayabileceği görüşünün bulgularla desteklendiği, ancak sektörde yabancı bankaların payı arttıkça yerli bankaların kârlılığı ve genel giderlerinde azalma olduğu sonucuna varmışlardır. Peek ve Rosengren (2000) bankacılık ve finansal istikrarla ilgili çalışmaları inceleyerek, yerel bankacılık piyasalarını yabancı kurumlara açmanın sonuçlarını araştırmış, yabancı bankaların bir ülkede aynen yerel bankalar gibi hareket ettiklerini, bir kriz durumunda ülkeden hızla ayrılma olasılıkların düşük olduğunu, büyük sermayeli yabancı bankaların, kriz dönemlerinde "güvenli liman" görevi görerek sermaye kaçışını azaltabileceğini belirtmişlerdir. Yabancı bankalarla ilgili önemli bir çalışma da Ghosh (2017) tarafından yapılmıştır. Bankacılık sektöründe, finansal küreselleşmesinin boyutunu anlamak veya ölçmek için "yabancı banka varlıklarının ülkenin bankacılık sektöründeki toplam varlıklara oranı ile yabancı bankaların kullandırdıkları toplam kredilerin ülkenin GSYH'sine oranı" olmak üzere temelde iki ölçüt kullanılabileceği belirtilmiştir.

Türkiye'ye yabancı banka girişlerini teşvik eden faktörler aşağıda kısaca belirtilmiştir:

Dünya genelinde 1980 yılından itibaren hızlanan finansal küreselleşme ve neo-liberal akım ile birlikte Türkiye'de de serbest piyasa ekonomisine geçilmesi, yabancı kaynak ihtiyacının fazla olması, kambiyo rejiminin değiştirilerek yabancı kaynak giriş çıkışının önündeki engellerin kaldırılması, mevzuatın serbestleştirilmesi, yabancı bankların şube açmalarına izin verilmesi, para ve sermaye piyasalarının hızla gelişmesi, nüfus ve ekonomik yapının gelişme potansiyeline sahip olmasının pazara yönelik cazibeyi artırması gibi nedenlerle kârlılık potansiyelinin yüksek olması yabancı bankaların Türkiye finansal piyasalarına girme kararlarını etkileyen önemli faktörlerdir.

Türk bankacılık sektörüne 1980 yılından bu yana girişler toplu halde değerlendirildiğinde; sektöre yabancı girişinin Türk bankacılığının gelişimine, hizmet ve ürün yapısının çeşitlendirilmesine, finans sektöründeki rekabet yapısına olumlu katkı sağladığı görülmektedir. Yabancı bankalar, güçlü sermaye yapısı ile bulundukları ülkelerde ekonomik kalkınmaya da destek sağlamaktadırlar.

Yabancı sermayeli bankaların sektördeki payı, 2002 yılında % 3 seviyesinde iken, bu oran 2015 yılında % 30'a kadar yükselmiş, 2022 yıl sonunda biraz gerileyerek % 25 olarak gerçekleşmiştir. Aktif büyüklüğünün yanı sıra, kredi, mevduat ve özkaynaklar yönünden de benzer bir gelişme görülmektedir. Diğer yandan, sektörün kârlılığının % 30'u yabancı bankalar tarafından elde edilmektedir. Sektörde faaaliyet gösteren bankaların sayısı yönünden değerlendirildiğinde ise 54 bankanın % 28'ini oluşturan 24 bankanın yabancı sermaye bankalar olduğu görülmektedir.

Tablo 1: *Seçilmiş Bilanço Verilerine Göre Türk Bankacılık Sektöründe Yabancı Bankaların Payı (Milyon TL)*

Yıl	Aktifler			Krediler			Mevduat (Katılım Fonu)			Özkaynaklar			Dönem Karı (Zararı)			Banka Sayısı-Adet			Yurt İçi Şube Sayısı-Adet		
	Sektör	Yabancı	(%)	Sektör	Yabancı	(%)	Sektör	Yabancı	(%)	Sektör	Yabancı	(%)	Sektör	Yabancı	(%)	Sektör	Yabancı	(%)	Sektör	Yabancı	(%)
2022	14.347.390	3.572.387	25	7.580.668	1.836.748	24	8.861.858	2.321.702	26	1.405.728	361.569	26	431.614	127.630	30	54	28	52	10.958	3.315	30
2021	9.215.463	2.383.138	26	4.900.878	1.192.536	24	5.303.348	1.522.224	29	713.946	193.989	27	92.952	30.212	33	53	28	53	11.023	3.414	31
2020	6.106.442	1.529.701	25	3.576.375	858.089	24	3.455.314	940.608	27	599.590	157.137	26	58.503	15.634	27	52	28	54	11.114	3.504	32
2019	4.490.818	1.188.708	26	2.655.946	650.739	25	2.566.900	744.579	29	492.175	135.890	28	49.043	15.774	32	51	28	55	11.298	3.606	32
2018	3.867.426	1.061.154	27	2.394.425	609.730	25	2.035.965	598.225	29	422.027	118.008	28	54.123	15.816	29	50	28	56	11.500	3.661	32
2017	3.257.842	913.314	28	2.098.246	564.993	27	1.710.919	496.258	29	358.676	101.495	28	48.648	13.595	28	49	27	55	11.507	3.706	32
2016	2.731.037	802.983	29	1.734.342	485.809	28	1.453.632	436.959	30	300.285	87.415	29	37.530	9.853	26	50	28	56	11.664	3.787	32
2015	2.357.432	715.236	30	1.484.960	438.799	30	1.245.428	387.138	31	262.259	75.500	29	26.052	6.247	24	50	28	56	12.185	4.012	33
2014	1.994.329	383.403	19	1.240.708	235.620	19	1.052.693	215.534	20	232.007	38.736	17	24.610	3.127	13	49	25	51	12.125	3.008	25
2013	1.732.401	321.297	19	1.047.410	194.457	19	945.770	175.077	19	193.724	32.676	17	24.664	2.431	10	49	23	47	11.903	2.917	25
2012	1.370.690	231.241	17	794.756	144.274	18	772.217	134.141	17	181.940	29.283	16	23.523	3.344	14	49	24	49	10.981	2.607	24
2011	1.217.695	200.219	16	682.893	118.150	17	695.496	110.425	16	144.646	23.475	16	19.844	2.913	15	48	23	48	10.440	2.412	23
2010	1.006.667	166.732	17	525.851	100.381	19	617.037	94.347	15	134.542	22.554	17	22.116	2.490	11	49	24	49	10.000	2.516	25
2009	834.014	131.821	16	392.621	79.670	20	514.620	79.013	15	110.887	19.084	17	20.182	2.512	12	49	24	49	9.526	2.467	26
2008	732.536	124.428	17	367.445	74.188	20	454.599	70.335	15	86.424	16.073	19	13.421	1.814	14	49	24	49	9.250	2.419	26
2007	581.606	81.222	14	285.616	49.641	17	356.865	43.875	12	75.850	11.237	15	14.859	1.746	12	50	23	46	8.071	1.549	19
2006	499.731	65.615	13	218.987	36.573	17	307.647	35.060	11	59.537	7.892	13	11.364	1.562	14	50	21	42	7.256	1.219	17
2005	406.909	25.682	6	156.410	13.045	8	251.490	13.594	5	54.687	3.727	7	5.965	597	10	51	17	33	6.521	501	8
2004	306.439	10.622	3	99.342	4.689	5	191.065	4.714	2	45.963	2.097	5	6.452	234	4	48	15	31	6.177	207	3
2003	249.688	7.510	3	66.222	2.774	4	155.312	3.137	2	35.538	1.777	5	5.608	225	4	50	16	32	6.039	208	3
2002	212.681	7.088	3	48.981	2.256	5	137.973	3.086	2	25.699	1.456	6	2.883	89	3	54	18	33	6.170	205	3

Kaynak: *BDDK resmi internet sitesinden alınan verilerle yazar tarafından hazırlanmıştır.*

5. Finansal Küreselleşmenin Faydaları ve Sonuçları

Finansal küreselleşmeye bağlı finansal entegrasyonun gerçekleşmesi sürecinde finansal piyasa katılımcılarının (finansal kurumlar, fon fazlası olan tasarruf sahipleri, yatırımcılar veya tüketiciler ile devlet ya da düzenleyici ve denetleyici kurumlar) tamamı etkilenmektedir. Devletler, kredi kontrollerini kaldırarak, kambiyo mevzuatı ve sermaye hareketlerini serbestleştirerek, yabancı yatırım girişlerinin önündeki engelleri kaldırarak finansal küreselleşmenin ilk adımını atmaktadırlar. Firmalar ve bireyler yurtdışından borçlanarak veya uluslararası piyasalarda tahvil ve hisse senedi ihracı yaparak ülkenin uzun vadeli kaynak ihtiyacının karşılanmasına yardımcı olabilmekte, sermaye maliyetini düşürerek yatırımların finansmanına ve piyasa likiditesine katkı sağlayabilmektedirler. Finansal kurumlar da finansal hizmetlerin uluslararasılaşması yoluyla finansal küreselleşmenin önemli bir itici gücü olmuşlardır. Finansal küreselleşme, iç pazarda sert bir şekilde rekabet eden bankalar ve diğer banka benzeri finansal kurumlara, pazar paylarını genişletme, diğer ülkelerden müşteri çekme ve riski dağıtma olanağı sağlamaktadır (Schmukler 2004).

Finansal piyasaların ve finansal kurumların küreselleşmesi ve liberalleşmesi, her ülkede finansal sistemin gelişimi veya değişimi yönünden çeşitli fırsatlar ve tehditler sunmaktadır.

- Finansal küreselleşme dünyada finansal kaynakların, sermayenin, üretim faktörlerinin etkin dağılımına katkı sağlamaktadır. Kaynak dağılımındaki verimlilik dünya ekonomilerinin büyümesini, kaynak maliyetinin düşürülmesini, küresel refah seviyesinin artırılabilmesini desteklemektedir.

- Bankacılığın uluslararasılaşması sınır ötesi risk paylaşımını sağlayacağından, finansal istikrar açısından faydalı olmaktadır.

- Hızlı teknolojik gelişmelerin, işlem maliyetlerin azaltması, hizmet kalitesi ve üretim verimliliğini artırması uluslararası rekabeti desteklemektedir.

- Bankacılık, finansal piyasalar ve finansal ürünler daha karmaşık hale gelmiş olmasına rağmen, risk odaklı uluslararası düzenlemeler, küresel finansal istikrarın sağlanması ve korunmasına katkı sağlamaktadır.

- Küreselleşme, karşılaştırmalı üstünlükler teorisine uygun olarak, her ülkenin en az kaynak kullanarak en iyi ürettiği üründe uzmanlaşmaya teşvik etmektedir. Bu konsept, üretimi daha verimli hale getirmekte, ekonomik büyümeyi teşvik etmektedir.

- Finansal piyasalarda liberalizasyon ve uluslararası entegrasyon gelişmekte olan ülkelere yatırımların finansmanında kullanılacak fon akımını hızlandırmaktadır.

- Yerli firmaların yabancı bankalar tarafından finanse edilmesi ekonomik büyümeye olumlu katkıda bulunacak daha fazla kredi tahsisine yardımcı olacaktır.

Finansal küreselleşmenin sakıncaları ise aşağıda belirtilmiştir:

- Finansal küreselleşme her ülkenin finansal sistemini farklı etkileyebilmektedir. Küresel finansal sisteme kolay uyum sağlayamayan ülkelerin finansal sistemleri olumsuz etkilenirken, uyum sağlamada başarılı olan ülkeler piyasa güçlerini artırabilmektedirler.

- Finansal küreselleşme, faydalarının yanı sıra önemli riskler de içermektedir. Küresel ekonomilerde ortaya çıkabilecek finansal krizler veya finansal istikrarsızlıklar bulaşma etkisiyle; ekonominin dışa açık ve sermaye hareketlerinin serbest olduğu ülkelerde finansal piyasaları ve kurumları olumsuz yönde etkileyebilir. Bu etki, ekonomisi güçlü olmayan ülkeleri finansal krizlere daha yatkın hale getirirken, ekonomisi sağlam ülkelerde de krizlere neden olabilmektedir. Ülkeler küresel ekonomiyle bütünleştiği ölçüde farklı kanallardan bulaşmaya maruz kalabilmektedir. Bazı çalışmalarda finansal krizler ve bu krizlerin bulaşıcılığı, ülkelerin uluslararası finans sistemine entegre olmak için ödemek zorunda olduğu bedel gibi değerlendirilmektedir. Sağlam ekonomiler inşa etmek için, finansal sistemin etkin bir şekilde düzenlenmesi, denetlenmesi ve risk yönetimine yönelik kapsamlı politikalar üretilmesi gerekmektedir. Ancak, ülkelerin uluslararası finansal piyasalarla entegrasyonu arttıkça, hükümetlerin bağımsız ekonomik politika uygulama tercih ve araçları azalmaktadır (Schmukler, Pablo ve Halac, 2006).

- Finansal küreselleşme, krizin bulaşmasının gerçekleştiği en önemli kanal olup, finansal liberalizasyon krizin yayılma riskini artırmaktadır. Finansal krizlerin periyodik olarak gerçekleşmesi, finansal küreselleşmeden elde edilen faydaları geri almaktadır.

- Bir ülkede bankacılık sistemi büyük ölçüde yabancı bankalara bağımlı olması, yerel bankacılık sistemi üzerinde baskı oluşturabilir.

- Finansal küreselleşme ve finansal liberalizasyon ekonomik birimlerin ve finansal sistemin dışa bağımlılığını artırabilir.

- Ekonomik yapısı zayıf, düzenlemeleri yetersiz, piyasaları finansal şoklara karşı dayanıksız, yeterli döviz rezervlerine sahip olmayan ve finansal sistemi yeterince gelişmemiş ülkeler "bulaşma etkisi" de dikkate alındığında finansal krizlerden daha fazla etkilenebilmektedirler.

- Her ülkenin kendisinden kaynaklanan koşullarının yanı sıra, uluslararası spekülatif sermaye hareketleri veya dış şoklar nedeniyle finansal krizler sıkça rastlanan bir olgu haline gelmiştir.

- Yabancı bankaların yerel piyasada hakimiyetini artırması yerli bankaların kredi hacmini ve rekabet gücünü daraltabilecektir.

6. Küreselleşen Bankacılık Sektörünün Geleceği

Bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de ekonomik ve finansal sisteminin en önemli kurumları bankalar olup, özellikle 1980 yılından sonra finan-

sal serbestleşme, dışa açılma ve uluslararasılaşma sürecinde büyük bir yapısal gelişme göstermiştir. Finansal küreselleşme ve bankacılık sisteminin uluslararasılaşmasının, dünyada ekonomik büyüme, kalkınma, ticaret ve sanayinin finansmanı, küresel likidite paylaşımı, optimal kaynak dağılımı vb açısından önemli bir güç olması, finansal piyasaların büyümesini desteklemiş ve etkinliğini artırmıştır.

Bankacılık sektörünün geleceği ulusların uyguladıkları ekonomi politikalarından, özellikle de para politikalarından ve küresel ekonomik, finansal ve siyasal gelişmelerden bağımsız düşünülemez. Amerika'da 2008 yılında başlayan ve dünyanın önemli bir kısmında etkili olan ekonomik kriz, bu tür ekonomik olumsuzluklar veya finansal şokların uluslararası alanda faaliyet gösteren bankalar aracılığıyla küresel finansal sisteme hızla yayıldığını, finansal kurumların finansal riskleri yönetme konusundaki eksikliklerini ve düzenlemelerin önemini göstermiştir. Küresel finansal kriz, bankaların sermaye, risk, fonlama ve likidite yönetimi uygulamalarının dikkatli bir şekilde analiz edilmesinin gerekliliğini de ortaya çıkarmıştır.

Finansal küreselleşme bankacılık sektöründe kriz olasılığını destekleyen riskler de içermektedir. Ancak, küresel bankaların yerel piyasalara katılımının yerel rekabeti teşvik ettiği ve yerel bankacılık sistemine teknoloji transferi, mevzuat ve uygulama yönüyle katkı sağladığı, sınır ötesinde aktif ve pasif bulundurma davranışının azaldığı görülmektedir. Küresel bankaların yalnızca evrensel bankacılık modeline sahip ülkelerde daha etkili ve verimli olduğu görülmektedir (Economist, 2009).

Ancak; bankacılık sektörünün geleceğine ilişkin aşağıdaki konular tahmin edilebilir:

- ✓ Küresel finansal kriz sonrasında, büyük ölçekli bankaların sermaye açığını kapatmak ve mali yapılarını güçlendirmek amacıyla gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki faaliyetlerini sınırlandırmayı tercih etmeye başladıkları, Basel III sermaye kurallarının da aşırı risk iştahını sınırlayarak bu politikaya katkı sağladığı görülmektedir.
- ✓ Dünyada finansal hizmetler küreselleşmekte, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bankacılık sistemlerinin birbiri ile entegrasyonu artmaktadır.
- ✓ Gelişmekte olan piyasalardaki büyüme oranları, gelişmiş ülkelerdeki büyüme oranlarından yüksek olduğundan, gelişmekte olan ülkelerde nüfusun büyük bir kısmının hâlâ banka hesabı olmadığından, gelişmekte olan piyasa bankalarının yurt dışına açılmak yerine siyasi nedenlerle yurt içinde büyümeyi tercih etmeleri beklenmektedir (Horen ve Claessens 2012).
- ✓ Bankalar arasında pazar payını korumak amacıyla rekabet artacaktır. Bu süreçte ortaya çıkan yoğun rekabet baskısı, geleneksel bankacılık

faaliyetlerinin kârlılığının azalmasına neden olacak, bankaları coğrafi olarak çeşitlenmeye ve finansal ürünlerini geliştirmeye teşvik edecektir.

- ✓ İnternet ve yapay zeka, bankacılık sektörünü yeniden şekillendiren önemli bir yapısal güç haline gelmektedir. İnternetin finansal hizmetler sektöründeki birincil etkisi, dağıtım kanalını genişletmesi, finansal ürünlerin fiyatlandırılmasında şeffaflığın ve rekabetin arttırılmasıdır. İnternet, daha fazla bankanın sınır ötesi faaliyetlerini genişletmesine katkı sağlayacaktır.
- ✓ Bankacılık, finansal piyasalar ve finansal hizmetlere yönelik ulusal ve uluslararası düzenleme ve denetim özel bir öneme sahip olacaktır.
- ✓ Bankacılığın uluslararasılaşmasına yönelik uzun vadeli eğilim devam edecektir.
- ✓ Bankalar ve finansal piyasalar karşılıklı olarak birbirine bağımlıdır. Bu nedenle finansal piyasaların küreselleşmesi doğal olarak bankaların da uluslararasılaşmasını gerektirmektedir.
- ✓ Finansal kurumların ve bankaların sayı ve türleri azalacak, evrensel bankacılık yaygınlaşacaktır.
- ✓ Bankacılıkta yoğunlaşma, sermaye ve risk yönetimi en fazla üzerinde çalışılacak konular olacak, sistematik olarak sürekli izlenecek ve kontrol edilecektir.
- ✓ Bankacılık hizmetleri ve ürünlerinin bölgesel ve küresel yayılımını kolaylaştırmak için bankacılık düzenlemelerinin uyumlaştırılması gerekecektir.
- ✓ Bağımsız internet bankaları ve sanal bankaların sayısı ve bu kurumlara ilişkin düzenlemeler artacaktır.
- ✓ Yerel ekonomik ve finansal koşullar, fonların uluslararası alanda verimli bir şekilde akışını engelleyebilir. Uluslararası bankacılıkta daha fazla merkezileşmeye yönelik adımların atılması, aşırı sınır ötesi risklerin birikmesini önleyen mekanizmaların güçlendirilmesi, sermaye ve likidite yönetimi üzerine odaklanılması beklenebilir (CGFS 2010).

7. Genel Değerlendirme ve Sonuç

Bankacılık ve finansal piyasalar, finansal liberalizasyon ve genel ekonomik entegrasyon nedeniyle giderek daha uluslararası hale gelmektedir. Dünya finans sistemi 1973 yılında Bretton Woods sisteminin yıkılması sonrasında farklı bir döneme girmiş, finansal piyasalar, finansal kurumlar ve ekonomik birimler döviz kuru, faiz oranı gibi risk unsurları ve sıcak para olarak tanımlanan kısa vadeli portföy yatırımları ile tanışmış, finansal krizler gelişmiş veya gelişmekte olan tüm ülkeler için sıklıkla yaşanan bir olgu olarak ortaya çıkmıştır.

Türk bankacılığının 1980 yılından bu yana gelişimi değerlendirildiğinde; finansal küreselleşmenin net etkilerinin olumlu olduğu görülmektedir. Finansal piyasaların küreselleşmesi ve liberalleşmesi, iyi işleyen, ekonomik kurallara uygun ve doğru yönetilen ekonomilerde finansal sistemin gelişmesi ve yenilenmesine katkı sağladığı kabul edilmektedir. Küresel bankacılık sistemi içerisinde varlığını sürdürebilmenin önemli bir koşulu da bankaların uluslararası alanda kabul edilen kural ve standartlara uyum göstermesidir. Bu anlamda Türk bankacılık düzenleme ve denetleme otoriteleri bankacılık ve finansal piyasalara yönelik düzenlemeleri uluslararası kurum ve uygulamalarla eşzamanlı olarak uygulamaktadır.

Küreselleşen dünyada kalıcı finansal istikrar, güçlü bir ekonomi ve bankacılık sisteminin varlığına bağlıdır. Bunun için uluslararası standartlara uygun düzenlemelerin yapılması, finansal piyasaların etkin denetimi ve rekabetçi bir çalışma şeklinin oluşturulması ve korunması gerekir. Bu süreçte; bankaların da yeterli sermaye yapısına sahip olması, rekabetçi bir piyasanın oluşması, kredi analizi ve sonrasında kredi izleme süreçlerinin iyi yapılması, piyasa ve likidite risklerinin etkin yönetimi, kaynakların çeşitlendirilmesi ve tabana yayılması bankacılık sisteminin istikrarı için temel ilke olmalıdır.

Finansal küreselleşme; günümüzde döviz kurları, faiz oranları, emtia fiyatlarında değişiklikler, sermaye akımları, ulusal ve uluslararası para ve maliye politikalarının birçok ülkeyi etkileyebilmesi, iletişim ve teknolojik yenilikler nedeniyle dünyanın başka bir bölgesinde meydana gelen finansal krizin birçok ülkeye bulaşma olasılığı veya diğer birçok riski içermektedir. Bu nedenle, küresel riskleri en aza indirecek, finansal sistemde istikrarı sağlayacak ve koruyacak, küresel likiditeyi adil yönetecek uluslararası düzenleme, denetleme kurumları ile uluslararası standartların belirlenmesi ve etkin uygulanmasına yönelik önlemler alınmasını gerektirmektedir. Ekonomik politika yapıcıları, ekonomik politikaları oluşturma ve yönetme sürecinde iç dinamiklerin yanı sıra dış etkenleri de dikkate almak zorundadırlar. Küreselleşme sürecinde başarılı olabilmek için; bankaların sermaye yapılarını güçlendirmeleri, uzun vadeli finansal kaynaklarını artırmaları ve çeşitlendirmeleri, insanlar ve teknolojik sistemler giderek birbirine bağımlı hale geldiğinden insan kaynağını modern bankacılık teknolojisinin gereklerine uygun şekilde hizmet ve ürün sunabilmeleri amacıyla rehabilitasyon ve eğitim yoluyla geliştirmeleri gerekmektedir.

Kaynakça

Akbay, O.S., (2011).Küresel Finansal Krizin Kökenleri Üzerine Bir Değerlendirme. Sosyal Bilimler Metinleri. Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, No.6.

Andiries, A.M., ve Capraru, B. (2013). Impact of Financial Liberalization on Banking Sectors' Performance from Central and Eastern European Countries.

Barajas A., Steiner R., Salazar N. (2000). The impact of liberalization and foreign investment in Colombia's financial sector. J. Dev. Econ. 2000;63:157–196.

Beck, T., Asli Demirguc-Kunt ve Ross Levine (2003), "Bank Concentration and Crises," NBER working paper, no. 9921.

Bejua, D.G. ve Ulici, M.L.C. (2012). The impact of financial liberalization on banking system, Procedia Economics and Finance 3 (2012) 792 – 799.

Bernhard, F ve Reisen, H (1992), "Towards Capital Account Convertibility", OECD Development Center Policy Briefs 4, OECD Publishing.

Bexley, J. B., Bond, P. and Maniam, B., (2012). The globalization of commercial banking, Research in usiness and Economics Journal, 5, pp. 42-51.

Bayar, F., (2008). "Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye", Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi, Sayı: XXXII, 2008,s.25-34

BIS (2006). Bank for International Settlements. BIS Paper No. 28; 2006. The Banking System in Emerging Economies: How Much Progress Has Been Made?

Borensztein E., De Gregorio J., Lee J.W. How does foreign direct investment affect economic rowth? J. Int. Econ. 1998;45:115–135.

Bucur., C.R. (2012). The Globalisation of the Banking Sector – Evolutions and Predictions Economic Insights – Trends and Challenges Vol. LXIV No. 1/2012 73 – 81.

CGFS (2010). Committee on the Global Financial System, Long-term issues in international banking, Bank For International Settlements, CGFS Papers, No 41.

Claessens, S., Demirguc-Kunt, A. and Huizinga, H. (1998). "How does foreign entry affect domestic banking markets?," Journal of Banking and Finance, Elsevier, vol. 25(5), p.891-911.

Claessens S., Laeven L. (2001). What drives bank competition? Some international evidence. J. Money Credit Bank.;36:563–583.

Daudin, G., Morys, M. ve O'Rourke, K.H. (2010) Globalization, 1870–1914. The Cambridge Economic History of Modern Europe, Cambridge University Press (CUP), pp.5-29, 2010.

Davis, G.F., ve Kim, S., (2015). "Financialization Of The Economy", Annual Review of Sociology, Cilt.41, Sayı.1, https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-073014-112402, s.1.

Detragiache E., Tressel T., Gupta P. (2008). Foreign banks in poor countries: theory and evidence. J. Finance. 63:2123–2160.

Dikkaya M. ve Özyakışır D., (2008). Küreselleşmenin Ekonomi Politiği, Gazi Kitabevi, Basım:1, S. 4-5, ISBN:978–605–5804–03–9.

Duman, A. ve L. Kangkook (2000); "Financial System, Financial Liberalization and Crises. A Tale of Two Countries: Turkey and Korea", wwwunix.oit.umass.edu/~kklee/study/kotur.doc, 03.08.2003.

Epstein, G. (2005). Financialization And The World Economy, 1. Basım, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, s.3.

Foster, J.B. (2011). Tekelci Finans Sermayesi, Barış Baysal, Onur Gayretli ve Selim Serezli (çev.), İstanbul: Kalkedon Yayınları, s.29.

Friedman, T. L. (1999). DOS capital. Foreign Policy, 116, 110–116.

Goldberg L.S. (2008). Understanding banking sector globalization. IMF Staff. Pap. 56:171–197.

Goldberg, L.S., (2013). "Banking globalization, transmission, and monetary policy autonomy," Staff Reports 640, Federal Reserve Bank of New York.

Ghosh, A. (2017), How does banking sector globalization affect economic growth? International Review of Economics & Finance, vol. 48, issue C, 83-97

Hermes, N. ve Nhung, V.T.H., (2010). "The impact of financial liberalization on bank efficiency: evidence from Latin America and Asia," Applied Economics, Taylor & Francis Journals, vol. 42(26), pages 3351-3365.

Horen, N.V. ve Claessens, S. (2012). "Foreign Banks: Trends, Impact and Financial Stability," IMF Working Papers 2012/010, International Monetary Fund.

Jeon B.N., Olivero M.P., Wu J. (2011). Do foreign banks increase competition? Evidence from emerging Asian and Latin American banking markets. J. Bank. Financ; 35:856–875.

Joyce, J.P. (2009) Financial Globalization and Banking Crises in Emerging Markets, Open Economies Review, vol. 22, no. 5.

Kahraman, S. ve Şişmanoğlu G. (2019). Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne Devralınan İktisadi Yapı - Economic structures inherited from the Ottoman Empire to the Republic of Turkey. USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi, 1(2), 40-52.

Katilainen, M. ve Kaitila, V. (2002). Economic Globalization in Developing Countries, Finland.

Keynes, John Maynard (1936), The General Theory of Employment, Interest, and Money, London, Macmillan.

Kılıç, C., (2012). Finansal Liberalizasyon Sürecinde Türkiye'nin Sektörel Yapısında Meydana Gelen Değişmeler, Kafkas Üni. İİBF Dergisi, Cilt:3, Sayı: 4.

Köse, M, Prasad, E, Rogoff, K ve Wei, S-J (2006), "Financial Globalization: A Reappraisal and Synthesis," Journal of Economic Literature.

Korobov, Y., (2017). Global Banking: Transformation, Innovation & Competition, Vo-

lume 39, 2017 Innovative Economic Symposium 2017 (IES2017),

Melzter A. H. (1991). US Policy in the Bretton Woods Era. Federal Reserve Bank of St. Lois Review, 73, 54-83

Menon, R., (2012). Financial Globalisation – Why, How, and When? Monetary Authority of Singapore, Remarks at Panel Discussion at Bank for Int.Settlements Annual Conf. Switzerland.

Mishkin, Frederic S. 2006. The Next Great Globalization: How Disadvantaged Nations Can Harness Their Financial Systems to Get Rich. Princeton, NJ and Oxford: Princeton Univ.Press.

Prasad, E, Rogoff, K, Wei, S-J ve Kose, M (2003), "Effects of Financial Globalization on Developing Country: Some Ampirical Evidence", IMF Ara sıra Makale No. 220.

Obstfeld, M (2011)."Financial flows, financial crises, and global imbalances," Keynote Address to the 15th Int.Conference on Macroeconomic Analysis and Int.Finance,University of Crete, Greece.

Obstfeld, M., Taylor, A.M., (2004). Global Capital Markets: Integration, Crisis, and Growth. Cambridge University Press, Cambridge and New York.

Özdemir, B.K. (2013).Finansal Küreselleşme ve Krizler, Seçkin Yayınları N.128, 1.Baskı.

Palley, T., (2007). "Financialization: What It Is And Why It Matters", Bard College, The Levy Economics Institute, s.2.

Peek, J., ve Rosengren, E. (2000). "Implications of the Globalization of the Banking Sector: The Latin American Experience," New England Economic Review September/October: 45–62.

Pruteanu-Podpiera A., Weill L., Schobert F. (2008). Banking competition and efficiency: a micro-data analysis on the Czech banking industry. Comp. Econ. Stud. 0(2008):253–273.

Rana,R.S. (2018). Banking globalization: from origin to development and internationaliza-tion. Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah, 6(2), 181-194.

Reinhart, C & Rogoff, K (2009), "This Time is Different: Eight Centuries of Financial Folly," Princeton University Press.

Rogoff, K.S. (2006). Impact of Globalization on Monetary Policy. Jackson Hole Symposium.

Schmukler S.L., Pablo, Z and Halac, M. (2006). Financial Globalization, Crises, and Contagion. Globalization World Bank Policy Research Report.

Schmukler, S.L., (2004), "Benefits and risks of financial globalization: challenges for developing countries", Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review, http://documents.worldbank.org/

Siskon (2023). Siskon Software and Automation, Sanayi Devriminin Tarihsel Gelişimi, https://www.siskon.com.tr/haberler/endustri-devriminin-tarihsel-gelisimi. 25.09.2023

Stabllings, B. ve Studart, R. (2006), Finance for Development Latin America in Comparative Perspective, Washington D.C., Brookings Institution Press.

Steger, M., (2013). Küreselleşme, Çev: Abdullah Ersoy, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara.

Stiglitz J.E. (1993). The role of the state in financial markets. World Bank Econ. Rev. 7:19–52.

Taylor, A. M. (2002). Globalization, Trade, and Development: Some Lessons From History.Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

TBB (2005). Türkiye Bankalar Bir., Türkiye'de Yabancı Bankalar, Bankacılar Dergisi, Sayı 52.

TBB (2019), 60. Yılında Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye Bankacılık Sistemi 1958-2018, Yayın No: 334 Yazarı/Kurumu: TBB Yayın Yılı: 2019 Sayfa Sayısı: 296

TCMB (2002). The Impact of Globalization on The Turkish Economy, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, ISBN : 975-7589-72-1, Ankara

Williamson, J. ve Mahar, M. (2002), Finansal Liberalizasyon Üzerine Bir İnceleme, Çev. Güven Delice, Ankara, Liberte Yayınları, No:66.

Yeldan, E., (2013). "Kapitalizmin Yeniden Finansallaşması ve Kriz: Öğrenilenler, Unutturulmak İstenenler", Kriz ve Türkiye Aşınan Teoriler içinde (95-108), Ankara: Phoenix Yayınevi, s.99.

Yin, H., Yang, J. ve Lu, X., (2020). "Bank globalization and efficiency: Host- and home-country effects," Research in International Business and Finance, Elsevier, vol. 54(C).

Bölüm 11

TEMEL EKONOMİK KURAMLARDA UYGULANAN VERGİ POLİTİKALARI

Uğur ÇİÇEK[1]

1 Dr. Öğretim Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, ugurcicek@mehmetakif.edu.tr ORCID: 0000-0003-1357-2561.

1. Giriş

İnsanoğlunun birlikte yaşamaya başlamasından itibaren, pek çok ihtiyaç ve bu ihtiyaçları karşılayabilmek için de yoğun bir çaba ortaya çıkmıştır. İlerleyen süreçte insan nüfusu giderek artmış ve ihtiyaçlar da sınırsız olarak kabul edildiği bir duruma gelmiştir. İlk başlarda birlikte yaşamanın kuralları toplumda yaşlı, bilge veya fiziksel olarak güçlü olan insanlar tarafından düzenlense de daha sonraları gerçek bir merkezi otorite sistemi ihtiyaç haline gelmiştir. Günümüzde devlet olarak adlandırılan bu otorite; belirli bir topluluk üzerinde egemenlik gücü olan, bu toplumda iktisadi ve idari hizmetler, hukuki düzenlemeler, güvenlik hizmetleri gibi bir dizi işlevi yerine getiren, siyasi ve idari bir kurumdur. Toplum düzenini oluşturmak, eğitim ve sağlık hizmetlerini sağlamak, vatandaşların haklarını korumak, ulusal savunma görevini yerine getirmek, dış ilişkileri yönetmek, vergi toplamak, kamu kaynakları oluşturmak ve optimal kaynak dağılımını sağlamak, devletin temel faaliyet alanları içerisindedir.

Devletin kamu hizmetlerini sağlayabilmesi için gelir elde etmesi gerekmektedir ve en önemli gelir kaynağı da vergilerdir. Ancak vergileri sadece gelir elde etmek için kullanılan bir araç olarak görmek mümkün değildir. Vergiler aynı zamanda, devlet tarafından toplumda yaşanan birçok olaya müdahale etmek için kullanılan çok önemli ve değerli bir enstrümandır. Verginin asıl fonksiyonu mali olmakla birlikte, özellikle 1930'lu yıllardan itibaren devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahale etmesinde de kullanılan etkin bir araç haline gelmiştir (Akkaş. 2022: 425). Bu yüzden vergilendirme işlemlerinin belli başlı ilkelere ve politikalara bağlı olarak yapılması gerekmektedir.

Vergi politikaları, bir ülkenin ekonomik, sosyal ve siyasi hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla uygulanan politikalardır. Gelir vergisi, kurumlar vergisi, katma değer vergisi (KDV), mal ve hizmet vergileri gibi farklı vergi türlerinden hangilerinin ne oranda uygulanacağı bu politikalar ile belirlenmektedir. Bu oranlar genellikle gelir seviyelerine, mal ve hizmet türlerine, ekonomik koşullara ve diğer faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Belirli grupların veya faaliyetlerin teşvik edilmesi veya desteklenmesi amacıyla vergi muafiyetleri ve indirimleri de bu kapsamda yer almaktadır. Ayrıca gelir dağılımındaki eşitsizliklerin giderilmesi, ekonomik büyümenin ve istikrarın sağlanması, uluslararası ticaretin düzenlenmesi, sosyal ve çevre faktörlerinin olumsuzluklarının ortadan kaldırılması gibi birçok faaliyet, uygulanacak vergi politikaları ile ifa edilmektedir.

Ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı, yönetim şekli gibi birçok unsur vergi politikalarının belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Farklı ekonomik yaklaşımlar farklı vergi politikalarını benimsemektedirler. Ekonominin tarihsel sürecinde yer alan temel ekonomik kuramlar incelendiğinde vergileme ile ilgili uyguladıkları farklı yaklaşımlar olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada; ekonomi tarihine damga vurmuş olan bazı temel ekonomik

kuramların vergilendirme ilke ve politikaları incelenmektedir.

2. Merkantilizm ve Vergi Politikaları

Avrupa'da 15. ve 18. yüzyıllar arasındaki süreçte devam eden Merkantilist akım, ekonomik olayların arasındaki etkileşimlerin incelenmesini ve sebep-sonuç ilişkisi doğrultusunda ele alınması başlatan bir akımdır (Peker, 2015: 2).

Merkantilist düşünürler, özellikle bu dönemin ilk yıllarında günlük yaşamın sorunlarıyla ilgilenerek, "ulusal devletin" zenginliğini nasıl artıracakları konusu üzerine çalışmışlardır. O dönemde, devletin güçlü olup olmamasının ölçütleri, uzun süren savaşlara dayanıklı olması, başka ülke topraklarını işgal etmesi ve kolonilere sahip olmasıydı (Savaş, 2007: 138). Koloniler, hammadde kaynaklarına ve pazarlara ulaşabilme imkânı sağlaması sebebiyle ülkeyi zenginleştirmenin bir yolu olarak görülmekteydi. Merkantilist politikalar genellikle ana ülkeden ziyade kolonilere daha katı bir şekilde uygulanmaktaydı. Kolonilerin ana ülkede üretilen mallar için hammadde ve özel pazarlar sağlaması beklenmekteydi. Güçlü olabilmenin bir başka kriteri de hazinenin büyüklüğü olarak kabul edilmekteydi. Bunun için de dış ticaretin pozitif dengeyi sağlaması, yani ihracatın ithalattan daha çok yapılması gerektiği için hükümdar ile tacirlerin ortak bir çıkar birliği kurması gerekmekteydi (Aydemir ve Güneş, 2006: 136).

Merkantilist akımın gelişmesinde, etkili olan bazı olaylar ticaretin hızlanmasını sağlamıştır. Bunlardan ilki; 16. yy'ın ortalarından itibaren denizcilik faaliyetlerinin artması, diğeri ise; Avrupa'da siyasi yapının değişerek feodalizmin yıkılmasıdır (Giray, 2020: 24). Kazançlara yönelik düşünceler genel olarak tüm ekonomiyi ilgilendirmektedir. Esas olarak şu soruya olası yanıtlarla ilgileniyor gibi görünmekteydiler: *"Krallık bir bütün olarak zenginliğini nasıl artırabilir?"* Tabii ki, bireysel firmaların kârları ve tüccarların nasıl zenginleşebilecekleri konusunda da pek çok fikir vardı. Ancak sonuçta tarihsel bağlam göz önüne alındığında, bireyden ziyade bütünle ilgilenildiği açık bir şekilde görülmekteydi (Ehrlich, 1995: 377).

Merkantilizm külçeyi para, dış ticareti ise, onu elde etmenin kaynağı olarak görmektedir. Altın ve gümüş rezervlerine bu kadar odaklanılması, bunların savaş zamanlarındaki öneminden kaynaklanmaktadır. Çoğu zaman paralı askerlerin de dâhil olduğu ordulara külçe cinsinden ödeme yapılmakta, donanmalar ise altın ve gümüşle finanse edilmekteydi. Dönemin karmaşık uluslararası ittifak sistemi de sıklıkla bir devletten diğerine büyük ödemeler yapılmasını gerektirmekteydi. Bu yüzden altın ve gümüş rezervleri, çok fazla önem taşımaktadır (Islahi. 2006: 1).

Merkantilizm, devletin gelişmesini politik bir güç olarak görmekte ve bu gücün oluşması, toplumun vergi ödeme gücünün artırılmasıyla gerçekleşebilmektedir. Merkantilist dönemde vergilerin, yükümlünün devlet faaliyetlerinden elde ettiği faydaların bir karşılığı olması gerektiği vurgulanmaktadır. Devlet vatandaşların şahsını ve servetini korumakta, vergi de bunun bedeli

oluşturmaktadır. Bununla birlikte, mutlakıyet rejiminin ilerlemesine paralel olarak hükümdarın parlamentonun onayı olmaksızın vergi alma yetkisine sahip olduğu görüşü ağırlık kazanmaya başlamıştır (Giray, 2020: 24-25).

Merkantilizm, devletin ekonomik yapıya müdahale etmesi gerektiğini savunan ilk ekonomik kuram olarak kabul edilmektedir. William Petty'nin (1662) "*Vergiler ve Bağışlar Üzerine Bilimsel Bir İnceleme*" adlı çalışmasında ortaya koyduğu görüşler, vergileme işlemlerinin bilimsel olarak algılanmasında önemli bir yapı taşı olmuştur. Merkantilizmin vergi yapısını oluşturan Petty, vergilerin kamu hizmetlerinden elde edilen faydaya göre ödenmesi gerektiği görüşünü savunmaktadır. Ancak bunun yanında, Savunma, adalet, eğitim, sağlık ve sosyal yardımlar gibi mali olmayan amaçlarla, karayolu, köprü ve liman gibi altyapı yatırımları için de vergilere ihtiyaç olduğunu belirtmektedir (Şen ve Sağbaş, 2015:77).

Adam Smith (1776) "*Milletlerin Zenginliği*" adlı eserinde bu fikirlerin çoğunu ustaca yerle bir etmiştir. Smith, özellikle paranın zenginlikle karıştırılmaması gerektiğini göstermiş ve *"Bir ülkenin zenginliği yalnızca altın ve gümüşten değil, topraklarından, evlerinden ve her türlü tüketilebilir mallarından oluşur"* ifadesini kullanmıştır (Rodrik, 2013:1).

3. Fizyokrasi ve Vergi Politikaları

Fizyokrasi, 18. yüzyılın sonlarında Fransa'da ortaya çıkan siyasi ve ekonomik bir doktrindir. Fizyokratlar, toplumsal düzenin çözülebilmesi doğal kurallara ve ekonomik prensiplere dayandırmayı amaçlayan bir düşünce okulu olarak bilinmektedirler. İlk fizyokratlar arasında François Quesnay başta olmak üzere, Pierre Samuel du Pont de Nemours ve Anne Robert Jacques Turgot gibi düşünürler bulunmaktadır.

Fizyokratlar, toplumun ekonomik refahının ana kaynağının tarım olduğunu savunmaktadırlar. Onlara göre tarım üretimi diğer sektörlere göre daha doğal ve üretken bir faaliyettir. Fizyokratlar, *"bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler"* ilkesini benimseyerek devlet müdahalesini en aza indirmeyi ve serbest piyasayı teşvik etmeyi planlamaktadırlar. Fizyokrasi, ekonomik yaklaşımlarda önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. Çünkü bu doktrin, ekonominin doğal düzene tabi olduğu ve serbest piyasa ekonomisinin teşvik edilmesinin gerektiği görüşündedirler.

Fizyokrasi'de de merkantilizmde olduğu gibi zenginliğin kaynağını bulmaya çalışılmıştır. Ancak onlardan farklı olarak zenginliğin değişim ile değil, üretim ile sağlanabileceğini savunmuşlardır. Yoğun bir şekilde artan kamu harcamalarını finanse etmek için çok fazla vergi toplamak gerekmektedir. Yüksek vergiler doğal düzenin işleyişini bozarak onu işlemez hâle getirmektedir. Bu nedenle fizyokratlara göre doğal düzenin bozulmasına neden olan kamu harcamalarını azaltmak ve yüksek vergileri kaldırmak gerekmektedir (Akkaş, 2022: 478).

Fizyokrasi, batmak üzere olan bir ekonomik yapının söz konusu olduğu krallıkta, yeni toprak sahiplerinin talepleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Toprak sahiplerinin en önemli sorunu, tarımsal faaliyetler üzerindeki aşırı vergilerinin kârlılık oranlarını azaltmasıydı. Bu yüzden buğday üzerinde uygulanmakta olan ticari kısıtlamaların kaldırılarak, toprak üzerinden alınan vergilerin safi üründen alınması istenilmekteydi (Ağdemir, 2019: 178). Fizyokratlara göre, gerçek vergi yükümlüsünün "safi hasıla" yı elde eden yani toprak rantını alan kimse olduğu ifade edilmektedir. Diğer gelirler üzerinden alınan vergilerin yansıma yoluyla toprak üzerinde kalacağını ifade etmişlerdir. Bu toprak üzerinden alınacak tek vergi tüm kazanılmış gelirleri yok edebilecektir. Toprak üzerinden alınacak olan verginin *"tek ve dolaysız vergi"* şeklinde olması gerektiğini savunmuşlardır (Giray, 2020: 26). Böylece hem verginin tahsili daha kolay olacak, hem de verginin tarh ve tahsil maliyetleri minimum seviyede tutulacaktır. Bu da, verginin verimliliğini olumlu yönde etkileyecektir (Şen ve Sağbaş, 2015: 82).

Fizyokratların ekonominin temelini daha çok tarım sektörüne dayandırmaları, sanayi ve ticaretin rolünü kısıtlamıştır. Ayrıca fizyokratlar zaman içindeki ekonomik düşüncelerin evrimi sırasında diğer ekonomik teoriler tarafından geride bırakılmıştır.

4. Klasik yaklaşım ve vergi politikaları

Klasik iktisat, ekonomi tarihinde önemli bir yere sahip olan bir iktisat okuludur. 1776 yılında Adam Smith tarafından yazılan *"Ulusların Zenginliği*" adlı eserle doğmuş olan bu yaklaşım (Doğangün Yasa, 2017: 284), 18. ve 19. yüzyıllarda, David Ricardo, Robert Malthus, Jean Baptiste Say ve John Stuart Mill gibi ekonomistlerin de yapmış olduğu katkılar sayesinde sağlam temeller üzerine kurulmuştur (Tomanbay, 2019: 40). Bu ekonomistlerin en önemli teorileri; Smith'in *"Görünmeyen El, Tam İstihdam, İşbölümü ve Uzmanlaşma*" Ricardo'nun *"Karşılaştırmalı Üstünlük, Emek Değer ve Rant*", Say'in "*Her Arz Kendi Talebini Yaratır (Mahreçler Kanunu veya Say Yasası)*" olarak ekonomi literatüründe yer almıştır. Smith ve bu çok önemli teorileri ortaya koyan ekonomistlerin ortak bir şekilde ortaya koydukları iktisadi görüşlere "*Klasik İktisat Okulu*" ve bu görüşleri ortaya koyan iktisatçılara da "*Klasik İktisatçılar*" adı verilmiştir. "Klasik iktisat okulu" iktisadi düşünce tarihi içinde tanımlanan ilk iktisat okuludur. Bu görüşün ortaya koyduğu iktisadi düşüncenin temelini ise devletin ekonomiye müdahale etmediği, tam rekabet piyasası koşullarının hâkim olduğu ve serbest piyasa mekanizmasının benimsendiği liberal bir ekonomik yapı oluşturmaktadır (Tomanbay, 2019: 40). Klasik okul, devletin piyasa mekanizmasına müdahale etmemesi gerektiğini ekonomi literatüründe *"laizsez faire, laizsez passer (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler)*" olarak bilinen ifadeleri ile çok net bir şekilde ortaya koymuşlar ve aynı zamanda bunu dış ticaret politikalarında da benimsemişlerdir. Devlet, ekonomik olaylara müdahale etmeyen ancak vatandaşlarının can ve mal güvenliğini sağlayan *"Jandarma Devlet"* prensibi ile yetkilendirilmiştir.

Maliye politikası açısından değerlendirildiğinde, klasik iktisatçılar, dar ve denk bütçe yapısını tercih ederler. Vergiler, olağanüstü durumlar hariç tutulmak üzere sınırlı büyüklükteki kamu harcamalarını karşılayacak kadar olmalı; ondan ne fazla ne de az olmalıdır (Şen ve Sağbaş, 2015: 83). Bütçe fazlasını da bütçe açığı kadar negatif görürler. Çünkü bütçe fazlasının oluşması için özel tasarruflarda azalma meydana gelmesi gerekmektedir. Bu durum da toplam yatırım miktarının azalmasına ve dolayısıyla ekonominin uzun dönemde gelişimine olumsuz etki edecektir (Akkaş, 2022: 428).

Klasik yaklaşıma göre vergilerin yüksek olması, bireysel ve toplumsal anlamda vergi yükünün ağırlaşmasına neden olmasının yanında, devletin büyümesi de demektir. Çünkü vergilerin artması, ülkede yaratılan ulusal hasılanın daha büyük bir kısmının kamu kesimi tarafından kullanılması anlamına gelmektedir. Bu da, ekonomide özel sektör tarafından kullanılma potansiyeli olan kaynakların kayıtsız ve şartsız kötü bir girişimci olan kamu kesiminin inisiyatifine bırakmaktır ki, bu da her şeyden önce ekonomi için kaynak israfı ve etkinsizlik demektir (Şen ve Sağbaş, 2015: 84-85).

Adam Smith'e göre kamu gelirleri iki temel kaynağa dayanmaktadır. Birincisi; devlete ait olan topraklardan elde edilen, sermayelerin işletilmesinden elde edilen ve kiralardan elde edilen gelirlerdir. İkincisi ise; vatandaşların ödeme güçleriyle orantılı olmak suretiyle ödedikleri vergilerdir (Giray, 2020: 27). Ancak A. Smith vergilendirme işlemleri ile ilgili uygulanması gereken dört temel ilkeden bahsetmektedir. Bunlar; (Kabinga, 2016: 5).

- Her vatandaş, devletin koruması altında elde ettikleri gelirle orantılı olarak, mümkün olduğu kadar hükümetin desteklenmesine katkıda bulunmalıdır. Ancak bu ödeme gücünden fazla olmamalıdır.
- Vatandaşların ödemek zorunda olduğu verginin keyfi değil, kesin olması gerekir. Ödeme zamanı, ödeme şekli, ödenecek miktar ve ödeyecek kişiler herkes için açık ve anlaşılır olmalıdır. Aksi takdirde, vergiye tabi olan kişiler az ya da çok vergi tahsildarının yetkisine tabi tutulur; bu da vergi tahsildarının kötü niyetli olması durumunda verginin ağırlaşmasına neden olabilir.
- Vergiler ödeyecek olan kişiler için en uygun şekilde ve zamanda alınmalıdır
- Vergilerin tahsil giderlerinin mümkün olabildiğince düşük olması gerekmektedir.

Ricardo da vergilendirme işlemlerine çok önem vermiştir. Vergilerin sermayeden alınması durumunda, ülkenin üretken sanayiinin büyüklüğünü belirleyen fonlar, alınan vergilerle orantılı bir şekilde azalacaktır. Gelir üzerinden alındığında, vergi ödeyenlerin tasarrufları ve tüketimleri azalacaktır. Ancak sonuç olarak yine de Ricardo vergilerin gelir üzerinden alınmasını

savunmaktadır. Ayrıca borçlanmanın israf ve sermaye kaybı gibi olumsuz etkilerinden dolayı borçlanmaya da karşı çıkmıştır (Giray, 2020: 29).

Klasik iktisat, ekonomi teorisinin temel taşlarından birisidir ve modern ekonomik düşünceye çok önemli katkılarda bulunmuştur Ancak daha sonra ortaya çıkan ekonomik koşullarla birlikte, klasik iktisat teorileri bazı eleştirilere maruz kalmış ve yerini yeni ekonomik yaklaşımlara bırakmıştır. Bu nedenle, klasik iktisat teorileri günümüzde sadece bölgesel bir perspektifle incelenen bir ekonomik düşünce okulu olarak kabul edilmektedir.

5. Neo-Klasik Yaklaşım ve Vergi Politikaları

Neo klasik yaklaşım, 1870-1920 arasında geçen süreçte etkili olmuş bir ekonomik kuramdır. Tobin (1985) neo klasik yaklaşımın ortaya çıkışını, *"neo-klasik yaklaşıma ait entelektüel atılımlar 1870 civarında Avrupa'da meydana gelmiştir. Sonraki yirmi yıllık süreçte, yeni teorinin, kendisinden önce gelen ve onu kışkırtan klasik yaklaşım tarafından az çok özümsenmiştir" şeklinde ifade etmiştir* (Tobin, 1985: 28). Schumpeter (1954) ise, bir yunan tapınağını örnek vererek, *"Elbette tapınak kesinlikle tamamlanmamıştı. Ancak içinde sadık kalabalıklar ibadet ederken bile inşası ve dekorasyonu günümüze kadar devam ediyordu"* ifadeleriyle neo klasik yaklaşımdaki gelişmelerin süreç içinde yenilikler gösterebileceğini belirtmektedir. (Schumpeter, 1954: 754).

Bazı kesimler tarafından marjinalistler olarak da adlandırılan bu kuram, temel olarak klasik yaklaşımın görüşlerini benimsemektedirler. Ancak kaynak dağılımının serbest piyasa ekonomisinde etkin bir şekilde yapılamayacağını ve bu etkinliğin sağlanması için devletin ekonomiye müdahale etmesi gerektiği savunarak klasik kuramla farklılıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca piyasa mekanizmasının bazı konularda düzgün çalışmadığını ve başarısız olduğunu iddia etmişler ve bu başarısızlıkların(aksaklıkların) hangi durumlarda olduğunu ve dolayısıyla devletin hangi durumlarda piyasaya müdahale etmesi gerektiğini *"piyasanın başarısızlığı tezi"* ile açıklamışlardır. Bu teze bağlı olarak piyasa aksaklıklarına yol açan faktörleri;; kamusal mal ve hizmetler, dışsallıklar, erdemli-erdemsiz mallar, asimetrik bilgi ve eksik rekabet piyasaları olarak ifade etmişlerdir (Şen ve Sağbaş, 2015: 87).

Bu yaklaşımın kurucusu olarak kabul edilen Alfred Marshall iktisadın tanımını *"Politik ekonomi veya iktisat, insanın günlük işi içinde incelenmesidir. İktisat refahın maddi gereksinmelerine ulaşmak ve onları kullanmak ile sıkı sıkıya ilgili bazı bireysel ve toplumsal hareketleri inceler"* ifadeleriyle yaparak iktisatı, *"insan davranışları ilmi"* olarak kabul etmiştir (Savaş, 2007: 583). Alfred Marshall, vergilerin toplumsal refah düzeyi üzerindeki etkileri analiz etmiş ve bunun için tüketici rantını kullanarak vergilerin toplumsal refah üzerinde negatif bir etki yarattığını ispat etmeye çabalamıştır (Akkaş, 2022: 430)

Knut Wicksell de neo klasik kurama destek veren ve ortaya koyduğu teorileriyle maliye literatürüne çok önemli katkılar sağlamıştır. Wicksell, "vergi adaleti" kavramını geliştirerek; vergileme, harcama, vergi yansıması ve vergi yükü konusundaki görüşlerleriyle vergilerin gelir dağılımı ve toplumsal tercih alanlarındaki etkilerini marjinal fayda prensibiyle açıklamıştır. Vergiler ile kamu harcamalarının miktarının etkinliği arasında ilişkiyi analiz eden Wicksell'in çalışmaları, daha sonra Erik Lindahl'ın ortaya koyduğu görüşlerin temelini oluşturmuştur. Lindahl, 1919 yılında yayımlanan *"Sadece Vergileme-Pozitif Bir Çözümleme"* adlı çalışmasında, kamusal malların nasıl finanse edileceği konusu üzerinde durmuştur. Lindahl, kamusal malların finansmanında, bireylerin kamusal mallardan elde etikleri faydanın dikkate alınması gerektiğini savunmuştur. Lindahl'ın vergileme işlemlerinin, kamusal malların optimal düzeyine göre yapılması konusundaki görüşleri, maliye literatüründe *"Lindahl fiyatı"* veya *"Lindahl Vergisi"* olarak yer almıştır (Şen ve Sağbaş, 2020: 99).

Pigou, neo klasik döneme damga vuran ve çevresel faktörler üzerinden alınan vergilere adını veren ekonomisttir. Vergilerin, sosyal ve özel fayda/maliyet arasındaki farkı ortadan kaldırarak sosyal optimaliteyi sağlamak için kullanılabileceğini ilk olarak Pigou öne sürmüştür. Pigou, "*The Economics of Welfare (Refah Ekonomisi)"* adlı çalışmasında, üretim faaliyetinde bulunan birçok işletmenin hatta bireylerin negatif dışsallıklara yol açtıklarını, ancak karşılığında hiçbir yaptırıma uğramadıklarını belirterek, bunun çözümünün devletin negatif dışsallığa yol açanların verdikleri zarar oranında vergilendirilmeleri gerektiği görüşünü savunmaktadır. Pigou'nun vergi önerisi ile çevreyi kirletenler, katlandıkları vergilerden dolayı, üretim koşullarını daha temiz yapılabilir hale getireceklerdir (Kovancılar, 2001: 13). Günümüz koşullarında çevre kirliliğini önlemek ve daha temiz doğa koşulları oluşturmak için, çevre faktörleri üzerinde negatif dışsallık yaratan işletmelerden alınan vergilere "*Pigou Vergileri*" denilmektedir.

6. Keynezyen Yaklaşım ve Vergi Politikaları

Ekonominin gelişim sürecindeki bir başka kilometre taşı İngiliz iktisatçi John Maynard Keynes'in 1936 yılında yayınlanan *"The General Theory of Employment, Interest and Money (İstihdam, Para ve Faizin Genel Teorisi)"* adlı çalışmasında geliştirdiği analizdir. İlerleyen süreçte kısaca *"Genel Teori"* olarak anılan bu çalışmanın arka planında, 1929 yılında ortaya çıkan *"Büyük Buhran"* dan sonra mevcut ekonomik yaklaşım olan neo klasik kuramın, gerçek dünyanın işleyişini açıklamakta yetersiz kalması yatmaktadır (Ünsal, 2009: 32). Keynes "*Genel Teori"* de neo klasik kuramı üç temel konuda yoğun bir şekilde eleştirmektedir. Bu konulardan birincisi, "Say Yasası" nın geçerliliği kaybetmiş olması ve piyasada arz kadar talebin de önemli bir unsur olmasıdır. İkincisi; neo klasik yaklaşımın ortaya attığı "paranın miktar kuramı" nı kabul etmemesidir. Üçüncüsü ise; dikkate alınmayan tarihsel zamanı tekrar iktisat teorisine eklemesidir (Yıldırım vd., 2011: 157). Keynes'in teorileri makroekonominin teme-

lini oluşturmuş ve bu teorileri temel alarak geliştirilen kuram da "*Keynezyen İktisat Kuramı*" olarak ekonomi literatüründe yerini almıştır. Keynezyen iktisat, devletin ekonomiye müdahale etmesi gerektiğini ve maliye politikası araçlarının bunu gerçekleştirirken kullanılacak en önemli araçlar olduğunu savunmaktadır. Ekonomide meydana gelen sorunların çözümünde kullanılacak en önemli maliye politikası araçlarının "kamu harcamaları politikası, vergi politikası, borçlanma ve borç yönetimi politikası, bütçe politikası" olması gerektiği belirtilmektedir (Aktan, 2010: 168).

Keynes, daha önceleri arz teorileri üzerine kurulmuş olan ekonomik yapının bir bütün olarak hem arz hem de talep yönlü bir mekanizma oluşturması gerektiğini belirterek, ilk kez talep üzerine yoğunlaşmıştır. Talebin arzın gerisinde kalması durumunda, üretimin arz-talep dengesini sağlamak üzere kısılabileceğini ifade etmektedir. Böylece ekonomik sistemin tam istihdam seviyesinin altındaki bir noktada istikrarlı bir dengeye ulaşma olasılığı ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım durgunluğu ve durgunluğun çözümünün bilinçli bir şekilde nasıl örgütlenebileceğini göstermektedir. Keynes'in doğrudan dünya bunalımından etkilendiği iki temel açı bulunmaktadır. Birincisi; bunalım Keynes'in para politikasına olan inancını ortadan kaldırmıştır ki bu onun kendi geçmişinden radikal bir kopuş anlamına gelmekteydi. Keynes, "Uzayan ve belki de sonsuz olan bunalımdan çıkmanın tek yolu yeni yatırımları teşvik edecek ve destekleyecek doğrudan bir devlet müdahalesi" olduğu sonucuna varmaktadır. İkincisi ise; aşırı değerlenmiş bir döviz kuruna sahip sert dokulu bir ekonomi sorunu olarak görülmekteydi (Skidelsky, 2003: 109).

Gregory Mankiw (2009), Keynes'in tüketim teorisi ile ilgili olarak, "istatistiksel çözümlemeye bel bağlamak yerine, kendi duygu ve düşüncelerine ve rastgele gözleme dayanarak tüketim fonksiyonuna dair varsayımlarda bulundu" ifadesini kullanmıştır. Mankiw'e (2009) göre, Keynes'in tüketim ile ilgili olan en temel ve önemli varsayımı, "Marjinal Tüketim Eğilimi" dir. Burada bireylerin gelirleri arttıkça tüketimlerinin de artacağı, ancak bu artışın gelirdeki kadar olmayabileceği savunulmaktadır. İkinci bir varsayım da; "Ortalama Tüketim Eğilimi" dir. Buna göre, tüketimin gelire oranının gelir arttıkça azalacağı ve tasarrufun bir lüks olarak görüldüğü belirtilmektedir. Son olarak da, tüketimin birincil belirleyicisinin gelir olduğunu ve faizin önemli bir unsur olmadığını ifade etmektedir (Mankiw, 2009: 513).

Keynezyen yaklaşımın müdahaleci devlet prensibi, kamu sektörünün ilerleyen süreçte büyümesinin en önemli nedenlerindendir. Bu yaklaşım, "denk bütçe" yerine, "telafi edici bütçe" yaklaşımını benimseyerek, hükümete "vergilemeden harcama yapma" olanağı sağlamıştır. Kamu harcamalarının vergilerin yanında, emisyon ve borçlanma ile finanse edilmesi keynezyen yaklaşımın eseridir. Bir başka deyişle, devletin büyüklüğünün tek sorumlusu hükümet değil, aynı zamanda keynezyen yaklaşımın teorileridir (Aktan, 1992:97).

Keynezyen kuramın, vergilerle ilgili bakış açısı, tamamen makroekonomik bir perspektife dayanmaktadır ve toplam talebin canlanması için vergilerin

etkin bir maliye politikası aracı olarak kullanılması gerektiği görüşü hakimdir. Aktif iktisat politikalarının daha başarılı olduğunu savunan Keynes, ekonomide meydana gelen dalgalanmalarla mücadelede, kamu harcamalarının ve vergilerin önemli bir unsur olduğunu ifade etmektedir. Keynes, dalgalanmaların daralma ve dip dönemlerinde izlenmesi gereken politikanın "açık finansman politikası" olduğunu savunmaktadır. Büyük buhranla birlikte, ortaya çıkan bir başka olumsuz etken de enflasyondur. Keynes, enflasyon sorununun göz ardı edilmeyecek kadar ciddi bir sorun olduğunu ve piyasa yapıcılarının bu sorunu, uzun vadede çözmelerini bekleyecek kadar geniş bir vakit bulunmadığı, önemli olanın biran önce bu surunun çözümünü bulmak olduğunu klişeleşmiş olan "*… uzun dönemde hepimiz ölüyüz*" ifadesiyle özetlemiştir: Keynezyen yaklaşımla, vergilerin iktisadi amacı da en az mali amacı kadar önem kazanmış; hatta önüne bile geçmiştir (Şen ve Sağbaş, 2020: 99).

7. Kamu Tercihi Yaklaşımı ve Vergi Politikaları

Kamu tercihi yaklaşımının temelleri her ne kadar 18.yy. kadar dayansa da, 1950'lerden sonra ortaya çıkan bir akımdır. Kamu tercihi kısaca "Politika Biliminin Ekonomik Analizi" olarak tanımlanmaktadır. Politik süreçte alınan karar ve uygulamaları iktisat biliminin kullandığı araç, method ve varsayımlara dayandırarak açıklayan bir disiplindir. Bir başka ifadeyle, kamu tercihi, siyaset biliminin temel konularını iktisat biliminin araçları ve teknikleriyle analiz etmektedir. Politika biliminin araştırma konusu ise; kamu teorisi, oylama kuralı, seçmen davranışları, siyasi partilerin politikaları, baskı grupları ve bürokrasiden oluşmaktadır (Mueller, 1989: 1). Oylama kuralları, bürokratik yapı, baskı grupları vb. konular pozitif kamu tercihi kuramınıaraştırma konuları arasındadır (Kızılboğa, 2012: 97). Kamu tercihi teorisi, "Politikanın Ekonomi Teorisi, Yeni Politik İktisat, Kolektif Karar Alma Teorisi" gibi isimlerle de anılmaktadır. Bu teorinin gelişimine önemli katkılarda bulunan Mueller (1976) ise, kamu tercihi teorisini, "Piyasa-Dışı Karar Alma Teorisi" olarak adlandırmıştır. Kamu tercihi yaklaşımının ortaya çıkmasında ve gelişimde en önemli paya sahip olan James Buchanan teoriyi şu şekilde tanımlamaktadır (Aktan, 1997: 16):

> "*Kamu tercihi, esas olarak ekonomi teorisinde oldukça ayrıntılı analizler için geliştirilmiş araç ve metotları almakta ve bunları politik sürece ve kamu sektörüne uygulamaktadır. Kamu tercihi, siyasal karar alma sürecinde rol alan kimselerin; örneğin seçmenlerin, politikacıların ve bürokratların davranışlarını gözlemlediğimiz veya gözlemleyeceğimiz sonuçların bileşimi ile ilişkilendirmeye çalışmaktadır.*"

Kamu tercihi teorisinin gelişimini rölativist bir yaklaşımla açıklayan en önemli unsur, II. Dünya Savaşı'ndan sonra kamu sektörünün çok hızlı bir büyüme sürecine girmiş olmasıdır ki bu büyüklük zaman içinde sorun haline gelmiştir (Savaş, 2007: 1009). Keynezyen kuram devletin ekonomiye müdahalesi gerektiğini ve piyasanın aksaklıkları olduğu görüşünü nasıl ki, "piyasa başarısızlığı" kavramıyla açıklıyorsa, kamu tercihi kuramı da devletin piyasadaki

aksaklıklarını "kamu ekonomisinin başarısızlığı" kavramına dayandırmaktadır. Özellikle oluşturulan kaynakların dağılımı konusunda adil ve ahlaki bir yapının bulunmaması düşüncesinden hareket ederek, devletin kaynakların dağılımı noktasında politik ve ahlaki olmayan tercihler yapabileceği, bu yüzden onun bu konudaki karar verme yetkilerinin anayasal sınırlamalara tabi olması gerektiği görüşü savunulmaktadır. Anayasal İktisat kuramının temel amacı, devletin ekonomik araçları kullanma yetkisini sınırlandırmaktır. Anayasal İktisat yaklaşımı, doğrudan ekonomik yaşantının oluşturduğu hukuki, kurumsal ve anayasal çerçeveyi incelemektedir (Güneş ve Aydemir, 2005: 79).

Kamu tercihi kuramı, ekonomik hayattaki karmaşık olayların incelenmesini ve anlaşıla bilirliğini mümkün hale getiren araştırmaların yapılmasına izin veren, analitik çözümlemelerin materyallerini alarak kamu ekonomisine, politik ekonomiye ve kamu ya da özel kesime bu materyallerin uygulanmasını sağlayan bir teoridir (Akkaş, 2022: 434). Kamu tercihi kuramının, temel varsayımları; metodolojik bireycilik, politik mübadele (catallaxy) ve rasyonellik olarak ifade edilmektedir (Aktan, 1997: 18).

- *Metodolojik Bireyselcilik*: Kamu tercihi kuramında, yöntem olarak kolektif davranışlar değil bireysel davranışlar ön plandadır. Baskı veya çıkar gruplarını oluşturan bireyleri değil, bu grupların bünyesinde karar veren ve alan bireylerin davranışları araştırma kapsamındadır. Bu araştırmalar bireylerin ekonomik ve siyasal konularda göstermiş oldukları davranışlar, kendi çıkarları peşinde koşan birer "Rasyonel Egoist" olduklarını tespit etmiştir (Akcagündüz, 2010: 30). Toplumda verilen bütün kararlarda bireylerin tercihleri dikkate alınacaktır ve dolayısıyla devletin tüm organlarında alınan kararlar bireylerin tercihlerine dayanmaktadır.
- *Rasyonalite ve Maximand İlkesi*: 18. yüzyıl klasik iktisatçılarının ortaya koyduğu ve geliştirdiği "fayda maksimizasyonu" kavramına göre; kendi çıkarları doğrultusunda hareket eden bireyler farkında olmadan aynı zamanda toplum çıkarlarına da hizmet etmektedir (Hepaksaz, 2007: 94). Bireyler, kamusal alanda yapacakları faaliyetlerde karar verirken kendi çıkarlarını maksimize etmek amacıyla hareket ederler. Bu bağlamda bireyler seçmen olduklarında faydalarını, siyasi partiler olarak oylarını, bürokrat olanlar bütçelerini ve kamu imkânlarını, çıkar ve baskı grupları ise rantlarını maksimize etmek için çaba göstermektedirler.
- *Politik Mübadele (Catallaxy):* Kamu tercihi kuramında, siyasal karar alma mekanizmasının politik süreç içerisinde yer alan bireylerin aralarında bir "politik mübadele" olduğu savunulmaktadır. (Aktan, 1997: 20). İktisat biliminin önemli bir parçası olan mübadele sürecinin bir yansıması olarak, kamu tercihi kuramı, siyasal süreci de bir "mübadele süreci" olarak belirtmektedirler. Bu süreçte içerisinde bulunan faktörler arasında "özel çıkarların değiş-tokuş edilmesi" şeklinde bir "gönüllü mübadele" söz konusudur (Akkaş, 2022: 435).

Kamu tercihi kuramı, denk bütçe ilkesinin demokratik sürecin güçlenmesinde önemli bir potansiyel olduğu görüşünü savunmaktadır. Devlete mali alanlarda kısıtlamalar getirmek anayasal normlarla mümkün olacaktır. Bunun için uygulanan yasal düzenlemelere uyulmasını sağlanmak için kanunların gerektiği şekilde esnek olması, yaptırımları kapsaması, kanunun uygun zamanda çıkarılması, maliye politikalarına bir sınırlama getirmesi ve kanunun seçmenlerin konu ile ilgili olumlu düşüncelerini artırması en önemli unsurlardır (Güngör, 2006: 24).

Kamu tercihi kuramı, "devletin başarısızlığı "görüşünü savunarak, "mali yerelleşme" konusuna oldukça fazla önem vermektedir. Mali yerelleşme ile ilgili çok fazla tanım olmakla birlikte genel olarak "yerel ekonomik faaliyetler için yerel yönetimlere yetki verilmesi" şeklinde ifade edilmektedir. Kamusal mal üretimi konusunda karar verecek olan birimlerin yerel düzeyde olması, kamu ekonomisindeki başarısızlık sorununu azaltabilecektir. Brennan ve Buchanan (1890) devleti, sürekli olarak vergi gelirlerini maksimize etmek suretiyle kendini büyütme çabası içerisinde olan rasyonel monopolcu bir Leviathan olarak görmektedir. Aşırı büyümesinin önüne geçebilmenin ancak anayasal güç vasıtasıyla politik ve mali yetkilerin yerelleştirilmesi ile mümkün olacağını ifade etmektedirler (Brennan ve Buchanan, 1980: 185).

"Mali Yanılsama" kavramı, kamu tercihi kuramının vergilendirmeye ilişkin en önemli katkılarından birisidir. Devletin tekel olduğu kamu harcama, gelir ve borçlanmasını kapsayan bu alanlardaki güç ve yetkisini zaman zaman kötüye kullandığı bir gerçektir. Siyasi iktidarların çoğunluğuyla kullanılan bu yetki toplumun kesimleri arasında ayrımcılık yapılmasına yol açabilmektedir (Şen ve Sağbaş, 2020: 104). "Mali yanılsama hipotezi"; vergi mükelleflerinin devletin büyüklüğünü ödedikleri vergi oranında belirledikleri, bazı vergilerin çokluğuyla ilgili yanlış algılamalara bağlı olarak devletin büyüklüğü konusunda da yanlış algıya sahip olabileceklerini ifade etmektedir (Akkaş, 2022: 435).

8. Arz Yönlü İktisat Yaklaşımı ve Vergi Politikaları

1970'li yıllarda keynezyen yaklaşıma karşıt olarak ortaya çıkan teorilerden biri de "Arz Yönlü İktisat" yaklaşımıdır. Keynezyen kuramın toplam talep üzerinde yoğunlaşmasına tepki olarak doğan bu yaklaşım, özellikle ABD'de çok büyük ilgi görmüş hatta seçim propagandası olarak da kullanılmıştır. Birçok makroekonometrik model bu yaklaşımın ilkelerine göre kurulmuştur. Keynes, enflasyon, işsizlik ve deflasyon gibi ekonomik dengesizliklerin toplam talep fonksiyonları ile giderilebileceğini savunmaktadır. Bu tez arz unsurlarının kısa dönemde sabit, uzun dönemde ise, iktisat politikalarına karşı duyarsız olduğu varsayımını kabul etmektedir. Arz yönlü iktisat yaklaşımı bunu reddederek arzın sabit veya duyarsız olmadığı görüşünü ortaya atmıştır (Savaş, 2007: 955).

Arz-yönlü iktisadın en önemli temsilcilerinden olan Michael Evans, bu yaklaşımı, yapmış olduğu ekonometrik analizler sonucunda; "Ekonominin

prodüktif kapasitesini etkileyen faktörleri inceleyen bir iktisat dalı..." şeklinde bir tanımlamıştır (Aktan, 2009: 41). Evans'a göre arz yönlü iktisat teorisinin temel olarak dayandığı politikalar (Akkaş, 2022: 436);

- Şahsi ve kurumlar vergisinde indirim,
- Kamu harcamalarının vergi indirimleriyle paralel olması,
- Yasal ve kurumsal olarak politikaların serbestleşmesi
- Şeklinde ifade edilmektedir.

Vergi oranları, Arz Yönlü İktisadın en temel politik aracıdır. Vergi oranlarının bu şekilde kullanılması Avustralyalı iktisatçı Colin Clark'ın etkisiyle ortaya çıkmıştır. Clark 1940'ların sonunda yaptığı bir ekonometrik analiz sonucunda vergi yükünün % 25'in üzerinde olması halinde enflasyona yol açacağını ileri sürmüştür. Çünkü vergi oranları yükseldiğinde tasarruf ve çalışma azalarak, üretimi ve arzı daraltacak bu yüzden de toplam talep-toplam arz dengesini bozarak enflasyona neden olacaktır. Clark'ın bu görüşü iktisat politikalarını çok fazla etkileyememiştir. Bunun nedeni sanayi ülkelerinin vergi yükünün % 25'in üzerine olmasına karşın hızlı büyümeyi sürdürebilmiş olmalarıdır. Buna rağmen vergi yükü ile makro büyüklükler arasındaki ilişkiye ait ekonometrik analizler devam etmiş ve 1975'te Laffer, Wanniski ve Roberts'un elde ettiği sonuçlar Clark'ın görüşünü yeniden güncel hale getirmiştir. En ekstrem şekliyle "Laffer Eğrisi" (Laffer Curve) diye bilinen bu görüş iktisat politikalarının temelini oluşturmaya başlamıştır (Savaş, 1986:172). "Laffer Eğrisi" literatürde, "İbn-i Haldun-Laffer Eğrisi" olarak anılmaktadır ki; ilk olarak vergi oranları ile vergi gelirleri arasındaki bu ilişkiyi ortaya atan İbn-i Haldun'dur. Arthur Laffer bu teoriyi geliştirerek arz yönlü iktisat kuramına bağdaştırmıştır. Bu teori, vergi oranlarının optimal seviyenin üzerinde olması durumunda, o noktadan itibaren marjinal vergi oranlarında yapılacak olan sadece üretimi değil, aynı zamanda vergi gelirlerini de artıracağını savunmaktadır. Hatta kişisel vergi oranlarının düşürülmesi durumunda tasarrufların artacağı, faizlerin düşeceği ve sonunda yatırımların da artacağı ifade edilmektedir (Şen ve Sağbaş, 2020: 108).

Marjinal vergi oranlarındaki değişiklikler ekonomik birimlerin karar ve faaliyetlerini olumlu ve olumsuz değiştirmektedir. Bunlar; boş zamana karşı çalışmanın göreceli fiyatını, bugünkü tüketim yerine, gelecekteki tüketimde bulunmanın göreceli fiyatını, piyasa ekonomisi içinde faaliyette bulunma yerine, yeraltı ekonomisinde faaliyette bulunmanın göreceli fiyatını olmak üzere üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Arz-yönlü iktisatçılara göre, marjinal vergi oranlarının indirilmesi (artırılması) göreceli fiyatları pozitif (negatif) yönde etkileyecektir.

9. Sonuç

Vergi politikaları geçmişten günümüze tüm ekonomik olayların baş aktörlerinden birisi olmuştur. Çünkü devlet kavramı ortaya çıktığından itibaren bu merkezi otoritenin hakim olduğu topluluğu yönetebilmesi için gelir elde etmesi gerekmektedir ve devletin tarih boyunca en önemli gelir kaynağı her dönemde vergiler olmuştur. Ancak iktisat tarihinde ekonomik olaylara bakış açısının farklı olduğu birçok yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bunlar içinde bulundukları koşullara göre farklı teoriler geliştirmişlerdir. Bazı yaklaşımlar, kendinden öncekilerin çöküşüne yol açarken, bazıları ise onların eksikliklerini gidererek aynı yolda devam etmişlerdir.

Bu çalışmada, ekonomi tarihine damga vurmuş bazı iktisadi yaklaşımların, vergilendirme işlemleri ile ilgili izledikleri politikalar ele alınmaktadır. Modern dönemin ilk kuramlarından olan merkantilizm (15. yy) yaklaşımıyla başlayan süreci, arz yönlü iktisat kuramına (20.yy) kadar geçen süreçte uygulanan politikalar değerlendirilmektedir.

Avrupa'da 15. ve 18. yüzyıllar arasındaki süreçte geçerliliği olan Merkantilizm, ekonomik olayların arasındaki etkileşimlerin incelenmesini ve sebep-sonuç ilişkisi doğrultusunda ele alınması başlatan bir akımdır. Merkantilizm'de güçlü ve korumacı bir devlet anlayışı söz konusudur. Zenginliğin kaynağını, altın ve gümüş madenleri olarak görmektedirler. Bu yüzden güçlü donanmalar ve otoriter bir devlet yapısı ile başka toprakları işgal edip oradaki madenlere sahip olmak istemişlerdir. Ve ülke toprakları dışından mal alınmasını(bugünkü ismiyle ithalatı) caydırıcı politikalar uygulamışlardır. Merkantilizmin uygulaması ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği için vergilere bakış açısında da farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte genel olarak merkantilist yaklaşımda vergiler, devleti daha zengin ve daha güçlü yapmanın bir aracı olarak görülmektedir.

Fizyokratlar ise, toplumsal düzenin çözülebilmesi doğal kurallara ve ekonomik prensiplere dayandığını savunan bir düşünce okulu olarak bilinmektedirler. Zenginliğin kaynağı tarımsal faaliyetlerdir. Toprak üzerinden alınacak olan verginin "tek ve dolaysız vergi" şeklinde olması gerektiği, böylece hem verginin tahsilinin daha kolay olacağı, hem de verginin tarh ve tahsil maliyetlerinin minimum seviyede tutulacağı ifade edilmektedir. Bu da, verginin verimliliğini olumlu yönde etkileyecektir.

Adam Smith'le başlayan klasik iktisat teorisi ekonomini bir bilim olarak algılanmasının da temellerini atmıştır. 1776 yılındaki çalışmasıyla birçok ekonomik olaya ışık tutan Smith, bugün dahi birçok kesim tarafından "iktisadın babası" olarak ifade edilmektedir. "Görünmeyen el" teorisiyle, ekonominin her zaman dengede olmasını sağlayan bir gücün varlığından bahsetmektedir. Bu güç aslında serbest piyasa mekanizmasının ta kendisidir. "Ekonomide dengelerin bozulması ancak devlet müdahalesi ile gerçekleşecektir" görüşüyle

devletin ekonomiye müdahale etmemesi gerektiğini ve sadece vatandaşların can ve mal güvenliğini sağlamasının yeterli olacağını savunmaktadır. Smith, vergilerle ilgili de birçok görüş ortaya koymuştur. Eğer 1929' da tüm dünyaya yayılan ve "Büyük buhran" olarak anılan kriz olmasaydı belki hala haklı olduğu düşünülebilirdi.

Tüm dünyayı olumsuz etkisi altına alan "Büyük buhran" yeni bir ekonomik teorinin ortaya çıkması ihtiyacını doğurmuştur. Mevcut yaklaşımlar olan klasik ve neo klasik kuramların yetersiz kalması ve krizin bir türlü aşılamaması John Maynard Keynes macerasının başlamasına yol açmıştır. 1936 yılında yazmış olduğu kısaca "Genel Teori" adlı eseriyle, makroekonominin kurucusu olarak anılmaya başlamıştır. Öncekilerin aksine devletin ekonomik olaylara müdahil olması görüşüyle farklılık yaratmıştır. Keynezyen kuramın, vergilerle ilgili bakış açısı, tamamen makroekonomik bir perspektife dayanmaktadır ve toplam talebin canlanması için vergilerin etkin bir maliye politikası aracı olarak kullanılması gerektiği görüşü hâkimdir.

1950'lerden sonra ortaya çıkan kamu tercihi kuramı kısaca "Politika Biliminin Ekonomik Analizi" olarak tanımlanmaktadır. "Mali Yanılsama" kavramı, kamu tercihi kuramının vergilendirmeye ilişkin en önemli katkılarından birisidir Kamu tercihi kuramı, "devletin başarısızlığı "görüşünü savunarak, "mali yerelleşme" konusuna oldukça fazla önem vermektedir.

1970'li yıllarda keynezyen yaklaşıma tepki olarak "Arz Yönlü İktisat" yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Keynezyen kuramın toplam talep üzerinde yoğunlaşmasına kabullenmeyen bu yaklaşım, özellikle ABD'de çok büyük ilgi görmüş hatta Reagen döneminde seçim propagandası olarak da kullanılmıştır. Vergi oranları en çok üzerinde durdukları konu olmuştur. Özellikle "İbn-i Haldun Laffer Eğrisi" ile vergi oranlarının belli bir seviyenin üzerine çıktığında vergi gelirlerini olumsuz yönde etkileyeceğini savunarak, optimal vergileme politikasına çok önemli katkı sağlamışlardır.

Burada değinmediğimiz bazı iktisadi kuramlar da yer almakla beraber, çalışmanın konusu vergilendirme ile ilgili olduğun için, vergi politikaları bakımından en etkin kuramlar göz önünde bulundurulmuştur.

KAYNAKÇA

Ağdemir, Z. (2019). Fizyokrasi ve Vergiler: Tarihsel Toplumsal Bir Analiz. *Fiscaoeconomia, 3*(2) 161-197.

Akcagündüz, E. (2010). Kamu Tercihi Teorisi ve Türkiye Üzerine Olan Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2*(2), 29-35.

Akkaş, F. (2022). Temel İktisadi Yaklaşımlarda Vergi ve Vergi Politikası. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10*(133), 424-442.

Aktan, C. C. (1992). Anayasal İktisadın Felsefi ve Teorik Temelleri. Ekonomik Anayasa Sempozyumu, Takav Mat., Ankara.

Aktan, C. C. (1997). *Anayasal İktisat ve Ekonomik Anayasa*. İz Yayıncılık, İktisat ve Toplum Kitaplığı, İstanbul.

Aktan, C. C. (2010). Arz -Yönlü İktisat Teorisi ve Haldun–Laffer Etkisi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi 1*(2), 40-54.

Aktan, C. C. (2010). Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2*(1), 168-187.

Aydemir, C. ve Güneş, H. H. (2006). Merkantilizmin Ortaya Çıkışı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 5*(15), 136-158.

Brennan, G. ve Buchanan, J. M. (1980). *The Power to Tax: Analytical Foundations of a Fiscal Constitution.* Cambridge University Press.

Doğangün, Y. B. (2017). İktisat Düşüncesinde Devlet Müdahaleciliği Kuramının Evrimi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5*(2), 281-298.

Ehrlich, H. B. (1955). British Mercantilist Theories of Profit. *The American Journal of Economics and Sociology, 14*(4), 377-386.

Giray, F. (2020). *Maliye Tarihi.* Dora Basım Yayım Dağıtım, Bursa.

Güneş, H. H. ve Aydemir, C. (2005). Anayasal İktisat Teorisini Doğuran Arayışlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 3*(12), 74-86.

Güngör, K. (2006). İktisadın Tarihine Kısa Bir Bakış ve Merkantilizmden Günümüze İktisadi Düşünceler. https://www.researchgate.net/publication/266607898.

Hepaksaz, E. (2007). Kamu Tercihi ve Anayasal İktisat Teorisi Perspektifinden Anayasal Mali Reform. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44*(514), 89-109.

Islahi, A. A. (2006). *Was Mercantilism a Reaction Against Muslim Power? A Discussion on Origin of Mercantilism*. Jeddah, KSA: Islamic Economics Research Center, KAA.

Kabinga, M. (2016). Principles of Taxation. Governance, 5(7), 341-352. https://taxjustice-and-poverty.org/fileadmin/Dateien/Taxjustice_and_Poverty/Introduction/05_Principles.pdf

Kızılboğa, R. (2012). Kamu Tercihi ve Anayasal İktisat Teorilerinin Değerlendirilmesi. *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*, 91-109.

Kovancılar, B. (2001). Küresel Isınma Sorununun Çözümünde Karbon Vergisi ve Etkinliği. Yönetim ve Ekonomi, 8(2), 7-20.

Mankiw, G. N. (2009). *Makroekonomi* (Çev. Ed.: Çolak, F.). Eflatun Yayınevi, Ankara.

Mueller, D. C. (1976). Public Choice: A Survey. *Journal of Economic Literature, 14*(2), 395-433.

Peker, H. S. (2015). Avrupa'da Merkantilist Uygulamalar ve Osmanlı Ekonomisi İle Bir Karşılaştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5*(1), 1-12.

Rodrik, D. (2013). *The New Mercantilist Challenge*. Project Syndicate.

Savaş, V. F. (1986). *Keynezyen İktisat Yıkılırken*. Beta basım Yayım Dağıtım. İkinci Baskı, İstanbul.

Savaş, V. F. (2007). *İktisat Tarihi*. Siyasal Kitabevi, 5. Baskı Ankara

Schumpeter, J. A. (1954). Theory of Economic Development, Translated From German Edition 1911 by R. Opie, Cambridge: Harvard University Press, 1934, History of Economic Analysis, edited by Elizabeth B. Schumpeter, New York: Oxford University Press.

Skidelsky, R. (2003). *Past Masters Keynes*, (Çev: Atilla, C.,), Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.

Şen, H. ve Sağbaş, İ. (2015).*Vergi Teorisi ve Politikası*. Kalkan Ofset. Ankara.

Tobin, J. (1985). Neoclassical Theory in America: J. B. Clark and Fisher. *The American Economic Review, 75*(6), 28-38.

Tomanbay, M. (2019). İktisadi Düşüncenin Gelişimi ve İktisat Okulları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8*(15), 31-45.

Ünsal, E. (2009). *Makro İktisat*, 8. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara.

Yıldırım, E., Çakmaklı, S., Özkan, F. Ö. (2011). Eskiden Yeniye Neo-Klasik Sentez: Bir Literatür Taraması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66*(4), 153 – 184.

Bölüm 12

VERGİ HUKUKUNDA KANUN YOLUNDAN VAZGEÇME KURUMUYLA 7394 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN MÜESSESENİN BİRLİKTE DEĞERLENDİRİLMESİ

Ali SAKLAN[1]

1 Dr. Ali SAKLAN (İç Denetçi), Necmettin Erbakan Üniversitesi İç Denetim Birimi Başkanlığı
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2498-808X

GİRİŞ

Vergi idaresi, mükelleflerin vergisel yükümlülüklerine ilişkin harici karinelerle elde ettikleri bilgi ve bulgularla, resen/idarece/ikmalen vergi tarh etmekte ve vergi cezaları kesmektedir. Bu tarh edilen vergileri ve kesilen cezalardan mükellefi haberdar etmek için vergi/ceza ihbarnameleri mükellefe tebliğ etmektedir. Vergi idaresi bu şekilde mükelleften vergi ve ceza tahsilatını yapmaktadır. Ancak zaman zaman mükelleflerin bu tarhiyatların ve kesilen cezaların haksız ve hukuka aykırı olduğu düşünmelerinden ötürü vergi idaresi ile aralarında ihtilaflar ortaya çıkmaktadır.

Mükellefler böylesi anlaşmazlık durumlarında vergi idaresi ile arasındaki anlaşmazlıkları çözmek için anayasal ve yasal haklarını kullanarak konuyu yargıya taşımakta, yargı denetimine başvurmaktadır. Bu noktada mükellefler öncelikle ilk derece mahkemeleri olan vergi mahkemelerine başvurmaktadır. İlk derece mahkemesi kararı istinaf yolu açık olan kararlardansa ve mahkeme kararı mükellef tarafından hukuka aykırı görülürse istinaf kanun yoluna götürürler. İstinaf makamı olarak görevlendirilen bölge idare mahkemelerinin kararı da temyiz yolu açık olan kararlardan olması durumunda ve mükellefte bölge idare mahkemesinin kararının hukuka uygun olmadığı düşüncesi hakimse temyiz kanun yoluna gidebilmektedirler. Yargı sistematiğine bakıldığında, ilk derece mahkemesi kararından sonra olağan kanun yollarına başvuru, süreci uzatmakta buna ilaveten yargıda iş yükünü artırmaktadır.

Yasa koyucu, yaşanılan sorunların üstesinden gelme ve anlaşmazlıkları idari aşamada çözümlenmesi adına yasal mevzuatla yapılan düzenlemeyle kanun yolundan vazgeçme kavramını vergi mevzuatına dahil etmiştir. Kanun yolundan vazgeçme, yasa ve tebliğle yapılan düzenlemede belirlenen şartlar dahilinde vergi/ceza ihbarnamesi konu davalar sonucu verilen istinaf açık kararlara karşı veya temyiz yolu açık olan istinaf kararlarına karşı kanun yollarından, kanun yollarına başvuru süresince vazgeçilerek, ihtilafın idari aşamada çözümlenmesi sağlayan bir yoldur.

Yine vergi mevzuatımızda 7394[1] sayılı Kanun ile 213 sayılı Vergi Usul Kanununun (Resmi Gazete (RG) Tarihi: 10.01.1961, RG No:10705) (VUK) 359. Maddesine getirilen etkinlik pişmanlık kurumu olarak da değerlendirilebilecek cezada indirim müessesesi düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, 359. maddede yer verilen fiiller sonucu ortaya çıkan tarh edilen vergi, vergi ziyaı ile kanunda yer verilen diğer yükümlülüklerin ödenmesi ve vergi yükümlüsünün yargı yolundan vazgeçmesi sonucu cezalarda belirli bir indirime gidilmesi yolu açılmıştır. Bu yolda kanun yolundan vazgeçme kurumuna benzer şekilde vergi yükümlüsünün yararlanabileceği ve bu sayede 359. Maddede yer

1 Hazineye Ait Taşınmaz Malların Değerlendirilmesi ve Katma Değer Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG Tarihi:15.04.2022, RG No:31810).

verilen fiillerin işlenmesi sonucu ortaya çıkacak cezadan belirli bir indirim yapılarak vergi yükümlüsünün göstermiş olduğu pişmanlıktan yararlanması sağlanmıştır.

Çalışma vergi mevzuatına dahil edilen bu iki kavram üzerine şekillenecek, yasal mevzuat ve diğer alt düzenlemelerde yer verilen hükümler dikkate alınarak kanun yolundan vazgeçme kavramı ve 7394 sayılı yasayla VUK 359. Maddesine getirilen cezadan indirim müessesesi incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada öncelikle vergi uyuşmazlıklarının vergi yargısında çözümlenmesi bağlamında ilk derece ve olağan kanun yolları gözden geçirilecek, ardından çalışmamıza yön veren bu iki kurumla ilgili yasal mevzuat ve alt düzenlemeler eşliğinde çalışma konusu değerlendirilmeye çalışılmıştır.

1.Vergi Uyuşmazlıklarının Vergi Yargısında Çözümlenmesi

Vergi yargısı idari yargı içinde yer alan 2577 sayılı İdari Yargılama Usulünün (RG Tarihi: 20.01.1982, RG No:17580) (İYUK) geçerli olduğu bir yargılama sistematiğidir. Danıştay'ın ilk derece mahkemesi sıfatıyla bakması gerekenler dışında yaşanan vergi ihtilaflarında ilk derece mahkeme olarak görevli ve yetkili mahkeme vergi mahkemesidir (Karakoç, 2014:809).

Vergi mahkemeleri genel bütçe, köy, belediye ve il özel idarelerine ait vergi, harç, resim vd. ile bunlara ilişkin zam ve cezaları içeren davalar ile bu konulara ilişkin 6183 sayılı kanunun uygulanmasına ilişkin davalar ve diğer kanunlarda görev ve yetki alanına giren işleri çözümleyen ilk derece mahkemesidir (2576 Sayılı Kanun[2] 6.Mad.). Vergi mahkemelerinde uyuşmazlık türüne göre dava açma süresi değişiklik gösterebilmektedir. İYUK 7. Maddeye göre vergi mahkemelerinde dava açma süresi ayrı süre belirtilmemesi halinde 30 gündür (İYUK 7.Mad.).

İlk derece mahkeme tarafından verilen karar, zaman zaman vergi yükümlüsü tarafından hukuka uygun görülmeyebilir. Diğer bir ifadeyle, İlk derece mahkemeleri yönüyle vergi uyuşmazlığı giderilmezse, kesinleşmemiş ilk derece mahkeme kararlarına karşı kararın doğru olmadığını değerlendiren taraf tarafından kanun yoluna götürülebilir.

Kanun yolu; bir davada mahkeme kararının hukuka aykırı ve haksız olduğunu düşünen tarafa kararın bir üst derece mahkemesine incelenmesi şansı veren hukuki yola verilen isimdir (Avcı, 2011:181-182). Başka bir anlatımla kanun yolu, bir mahkeme kararının, üst bir mahkemede kontrol ettirebilmesi için taraflara verilmiş olan bir usuli imkan olarak ifade edilebilir (Özkan, 2019:6). Kanun yolu ile hukuk birliğine ve adalete duyulan güvenin sağlanması, uyuşmazlık hakkında doğru bir karar verilmesi, uyuşmazlık taraflarının korunması amaçlanmaktadır (Üstün, 2016:14).

2 Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun (RG Tarih: 20.01.1982, RG No:17580).

Türkiye'de idari yargı sistematiğine bakıldığında; genel olarak idarenin işlem ve eylemlerinde, yönetsel sözleşmelerden doğan davalara idari yargı yerlerince bakılmaktadır (Gözübüyük, 2012:36). İdari yargı yerlerince bakılan davalar arasında vergisel davalar da yer almaktadır. Gerek idari davalarda gerekse de vergisel davalarda öncelikle ilk derece mahkemesinde dava açma yoluna gidilir. Uyuşmazlık ilk derece mahkemesi kararıyla çözümlenmezse, bu durumda olağan kanun yollarına gidilmektedir. Bu olağan kanun yolları da Türkiye'de istinaf kanun yolu ve temyiz kanun yolu olarak işleyiş göstermektedir.

İstinaf, bir işe yeniden başlamak anlamına gelen Arapça bir kelimedir. Hukuki terim olarak, ilk derece mahkemeleriyle temyiz mercii arasında yer alan mahkemelerce gerçekleştirilen ikinci derece bir denetim mekanizmasıdır (Şimşek, 2016:965).

İstinaf, hukuka aykırılıkları gidermek adına ilk derece mahkemelerinin henüz kesinleşmemiş son kararlarının hem maddi hem de hukuki yönden denetlenmesi için kabul edilmiş olağan bir kanun yoludur (Hasbutcu, 2016:71). İstinafta, hem hukukun doğru uygulanıp uygulanmadığı hem de vakıa incelemesi yapılmaktadır (Semiz, 2020:135). Diğer bir anlatımla istinafta, ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu karar, hem maddi denetime hem de hukuki denetime tabi tutulur. Eğer istinaf mahkemesi ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu kararı hukuka aykırı bulursa, hem ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu kararını bozar hem de işin esasına girerek yeniden karar verir (Keskin, 2016:236).

Türkiye'de idari yargıda istinaf görevi bölge idare mahkemelerine verilmiştir. Bölge idare mahkemeleri ilk defa 1982 yılında 2576 sayılı Kanunla kurulmuş, ardından 2014 yılında 2576 sayılı kanunla yapılan değişiklikle istinaf mahkemelerine dönüştürülmüştür (Atar, 2017:328). Aktif olarak istinaf görevi 20.07.2016 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır.

İstinaf vergi yargısında bir kanun yolu olarak, İYUK'un 45. maddesinde düzenlenmiştir. Madde metnine göre vergi mahkemesinin kararına karşı kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde istinaf yoluna başvurulabileceği belirtilmiştir (İYUK 45. Mad.). Yine maddenin içeriğine göre; istinaf yoluna başvurulabilmesi için başvurunun istinaf kapsamında yer alması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle; istinafa gidilemeyen kararlar da vardır (Sancakdar, 2016:30). Bu kararlar maddede şu şekilde sıralanmıştır (İYUK 45. Mad.).

- Uyuşmazlık miktarı 2023 yılı için 20.000 TL'nın altında olan davalar hakkında idare ve vergi mahkemelerince verilen kararlar,
- İvedi yargılama usulüne tabi olan davalar.

İYUK 45. maddede; bölge idare mahkemeleri yapılan istinaf başvuruları sonucunda hangi kararları verileceği detaylı bir şekilde belirtilmiştir. Buna göre bölge idare mahkemeleri, ya ilk derece mahkemesi kararının hukuka

uygun bularak onar *(ilk derece mahkeme kararında maddi yanlışlık varsa düzelterek onar)*, istinafın reddine karar verir. Ya da vergi mahkemesi kararını hukuka aykırı bularak, kararın kaldırılmasına ve esas hakkında tekrar karar verir (İYUK 45. Mad.). İYUK 46. Maddesine göre; temyize kabil olmayan bölge idare mahkeme kararları kesindir ve temyiz yoluna gidilemez (İYUK 46. Mad.).

Sonuç olarak gerek kanun lafzında gerekse de yapılan diğer açıklamalardan bahisle; istinaf kanun yolu, kesinleşmemiş ilk derece mahkeme kararının hukuka aykırı olduğunu düşünen taraf tarafından gidilmesi anayasal ve kanuni hak olan bir kanun yoludur. İstinaf kanun yolu sayesinde kesin olan ve istinafa kabil olmayan kararlar haricinde ilk derece mahkeme kararlarının denetlenmesi ile daha yerinde, uygun, doğru, hukuki ve adaletli kararların alınması ve ilk derece mahkemelerinin vermiş olduğu kararlarda daha dikkatli davranması sağlanacaktır.

Temyiz, istinaf makamının kesin olmayan kararlarına karşı kanunun belirlediği belli bir meblağı aşan olağan nitelikteki bir kanun yoludur (Dirikoç, 2019:18). Temyiz kanun yolunda sadece hukuki denetim yapılır. Dosya üzerinden kararın hukuka uygun olup olmadığı araştırılarak karar verilir. Maddi konular yeniden incelenmez ve yeni delil araştırması yapılmaz (Çağlayan, 2019:781).

Türkiye'de vergi yargılamasında temyiz makamı Danıştay'dır. Temyiz kanun yolu, İYUK 46. Maddede sayılan davalardan düzenleyici işlemlere karşı açılan iptal davaları, 2023 yılı için 581.000-TL'yi aşan vergi davaları ile Serbest Bölgeler Kanunun uygulanmasından doğan davalar vergi hukukuyla alakalıdır (Kaneti, vd., 2022:525). İYUK 46'ya göre temyiz süresi; bölge idare mahkemelerinin verdikleri kararın tebliğinden itibaren 30 gündür.

İYUK'un 49. maddesine göre Danıştay, yapılan temyiz incelemesi sonucunda (İYUK 49. Mad.);

- Usul hükümlerinin uygulanmasında kararı etkileyebilecek eksiklik ya da hataların bulunması,
- Görev ve yetki dışında bir işe bakılması,
- Hukuka aykırı yönde bir karar verilmesi,

durumunda incelenen kararı bozar.

İYUK'a göre; Danıştay temyiz incelemesi sonucunda aşağıda belirtilen kararları verebilir (Gözler, 2017:127; Şenyüz vd., 2019:310-311).

- ***İstinaf Mahkemesinin Kararının Onanması;*** Danıştay bu kapsamda istinaf mahkemesi kararını bütünüyle hukuka uygun olduğu kanaatine vararak kararı tam onayabilir ya da istinaf mahkemesi kararının sonucunun hukuka uygun bulup gerekçeyi hukuka uygun bulmazsa, gerekçesini değiştirerek onama kararı verir.

➢ ***İstinaf Mahkemesinin Kararının Bozulması;*** Danıştay bozma kararı vermesi halinde dosyayı istinaf mahkemesine geri gönderir. Bozma kararı üzerine istinaf mahkemesi ya Danıştay'ın bozma kararına uyar ya da bozma kararına karşı direnir ve kendi kararında ısrar eder. Bu türlü durumlarda ikili bir durum karşımıza çıkmaktadır. Uyma ve Israr etme.

✓ ***İstinaf Mahkemesinin Bozma Kararına Uyması;*** Bu durumda, istinaf mahkemesi Danıştay'ın bozma kararına uyar. Bu bir mahkeme kararıdır. Aleyhine dava sonuçlanan taraf istinaf mahkemesi kararını tekraren temyize götürebilir.

✓ ***İstinaf Mahkemesinin Bozma Kararına Karşı İlk Kararında Israr Etmesi;*** Bu durumda istinaf mahkemesi Danıştay'ın bozma kararına karşı ilk kararında direnir, ısrar eder. İstinaf mahkemesinin bu kararı da aleyhine dava sonuçlanan tarafından temyize götürülebilir. Bu durumda temyiz davasına vergisel davalarda Danıştay Vergi Dava Dairesi Kurulu bakar. Vergi Dava Dairesi Kurulu Danıştay'ın bozma kararını uygun görürse, istinaf mahkemesi kararını bozar, aksi durumda istinaf mahkemesi kararını onar. Kurul tarafından verilen karara istinaf mahkemesi uymak zorundadır.

Sonuç olarak idari yargıda (vergi yargısında), yargılamanın tarafları yaşanan ihtilafın çözümlenmesi için önce ilk derece mahkemesince yargılamanın yapılmasını bekleyecek, hukuka uygun olmadıklarını düşünmeleri halinde bu şekilde düşünen taraf istinaf mahkemelerine istinaf kanun yoluna başvuruda bulunacak, istinaf mahkemesi kararı sonucunun da hukuka uyarlı olmadığı iddiasında oldukları zaman anayasal ve kanuni bir hak olan temyiz kanun yoluna başvurarak söz konusu anlaşmazlığın hakkında kesin kararın verilmesi istenecektir (Demirkol, 2016:116).

2.Kanun Yolundan Vazgeçme Kurumu

Kanun yolundan vazgeçme kavramı; 07.12.2019 tarih ve 30971 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7194[3] sayılı Kanunun 27. Maddesi ile VUK'un 379. Maddesi yeniden düzenlenerek vergi sistemine yerleştirilmiştir.

7194 sayılı Kanunun 27. Maddesiyle VUK'un 379. Maddesinde 01.01.2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere "kanun yolundan vazgeçme" kavramı düzenlenmiştir. Kanun maddesine genel olarak bakıldığında; maddeyle vergi/ceza ihbarnamelerine karşı açılan davalarda verilen istinaf yolu açık kararlar ile temyiz yolu açık istinaf kararlarına karşı yasal düzenlemede belirlenen şartlar dahilinde kanun yolunda vazgeçilmesi durumunda vergi/cezaların bir kısmının tahakkukundan vazgeçileceği bir mekanizma oluşturulmuştur. Ayrıca yasal düzenlemede belirlenen şartlar altında gerekli düzenlemelerden yararlanan mükellefler belirlenen sürede ödemede bulunulması halinde yasayla mükellefe ilaveten bir indirimden yararlanma hakkı verilmiştir. Yine

3 Dijital Hizmet Vergisi ile Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun RG Tarihi:07.12.2019, RG No:30971).

maddeye bakıldığında, kanun yolundan vazgeçilmesi halinde istinaf veya temyiz başvurusunda bulunulması halinde bu başvuruların incelenmeyeceği belirtilerek kanun yolundan vazgeçilmesinden sonra tekraren kanun yoluna başvuru yasaklanmıştır (VUK 379. Mad.).

Kurum, sadece olağan kanun yollarından kullanılabilen, yükümlülerin bu safhadaki iradelerini kanuni düzenlemede yer verilen indirimler bağlamında etkileyen bir uygulamadır (Batur, 2020:215).

Kanun yolundan vazgeçme usul ekonomisi olarak ifade edilen yargılama hukuku ilkesinin izdüşümü olarak değerlendirilebilir (Oktar, 2020:186). Kurumdan yararlanabilmek için idarenin herhangi bir takdir hakkı bulunmamakta, belirlenen şartların sağlanması halinde kendiliğinden, doğrudan yükümlüye otomatik yararlanma hakkı vermektedir (Karakoç, 2021:174).

20.02.2020 tarih ve 31045 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 517 no'lu VUK genel tebliği (RG Tarihi:20.02.2020, RG No:31045) (VUK GT) kanun yolundan vazgeçme olarak vergi mevzuatına dahil edilen kurum ile ilgili izlenecek yol ve yöntemler hakkında bilgi vermek adına hazırlanmış ve 01.01.2020 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

Tebliğe göre; kanun yolundan vazgeçme kurumundan yararlanabilmek için gerekli olan şartların neler olduğu üç madde halinde belirtilmiştir (VUK GT 4. Bölüm).

Öncelikle kanun yolundan vazgeçme kapsamında yer alan mahkeme kararlarının mükellefe tebliği üzerine, istinaf yolu açık olan mahkeme kararları için istinaf yoluna başvuru süresince, temyiz yolu açık olan mahkeme kararları için temyiz başvuru süresi içerisinde kanun yolundan vazgeçildiğine dair dilekçenin dava konusu ihbarnameyi düzenleyen vergi dairesine verilmesi gerekmektedir. Şartta yer verilen başvuru sürelerinin aşılması durumunda, 213 sayılı VUK 379. Maddeden yararlanılmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir. Yine tebliğle kanun yolundan vazgeçilen her karar için ayrı ayrı dilekçenin verilmesi gerektiği belirtilmiştir (VUK GT 4. Bölüm).

Ayrıca kanun yoluna vazgeçildiğine dair dilekçeye, kanun yolunun kullanılmasından vazgeçilen mahkeme kararının mükellefe tebliğ edildiği tarihi gösteren belgenin eklenmesi gerekmektedir. Tebliğ, belge ile anlaşılması gerekenin mahkemeden alınan belge, tebliğ tarihini gösteren tebligata ilişkin belge vb. şeklinde belge örnekleri vererek açıklamıştır (VUK GT 4. Bölüm). Bu belgenin dilekçeye eklenmesindeki kasıt tebliğ tarihinin belli edilerek, mükellefin kanun yolundan vazgeçme kurumundan yararlanmasında müracaat süresinin aşılıp aşılmadığının tespiti ve belirlenen sürece mükellefçe vergi dairesine kanun yolundan vazgeçme için başvurulup başvurulmadığının tayini için olduğu söylenebilir.

Yine şartlardan son şart olarak verilen dilekçede dava konusu vergi ve/veya cezaların tümü için kanun yolundan vazgeçilmesine dair beyanda bulu-

nulması istenilmiştir (VUK GT 4. Bölüm). Bu şartta dikkat edilmesi gereken en önemli husus dava konusu edilen vergi ve/veya cezaların tamamı için kanun yolundan vazgeçildiğinin belirtilmesidir. Bu sayede mükellefle vergi idaresi arasında yargı yoluna taşınan ihtilafın tümüyle çözümlenmesi hedeflenmiştir. Ayrıca tebliğ bu hususta birden fazla ihbarnamenin tek davaya konu olmasında ihbarnamenin bir veya bir kısmı için veya dava konusu edilen vergi/cezaların bir kısmı için başvurulmasında, 213 sayılı VUK 379. Maddesi kapsamından yararlanmasının mümkün olunmayacağını zikretmiştir (VUK GT 4. Bölüm).

Tebliğde, müesseseden yararlanılması durumunda tahakkuk edecek vergi/cezaların hesaplanmasında, istinaf veya temyiz yolu kullanılmayan yargı kararının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre tahakkuk veya terkin edilecek vergi ve cezalar aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 1: Kanun Yolundan Vazgeçme Durumunda

Tahakkuk/Terkin Edecek Vergi/Cezalar

Kanun Yolundan Vazgeçilmesi Durumunda İstinaf veya Temyiz Yolu Kullanılmayan Mahkeme Kararına Göre;			
Konusu (Vergi/Ceza)	**Tasdik Edilmesi/ Kaldırılması**	**Tahakkuk**	**Terkin**
Sadece Vergi	Kaldırılması	Verginin %60'ı	Verginin %40'ı
Sadece Vergi	Tasdik Edilmesi	Verginin %100'ü	-
Vergi ve Buna Bağlı Vergi Ziyaı Cezası	Kaldırılması	Verginin %60'ı	Verginin %40'ı ve Vergi Ziyaı Cezasının %100'ü
Vergi ve Buna Bağlı Vergi Ziyaı Cezası	Tasdik Edilmesi	Verginin %100'ü ve Vergi Ziyaı Cezasının %75'i	Vergi Ziyaı Cezasının %25'i
213 Sayılı VUK 359. Maddesinde Yazılı Fiillere İştirak Nedeniyle veya Bağlı Olduğu Vergi Aslı Dava Konusu Yapılmayan Vergi Ziyaı Cezaları ile Usulsüzlük ve Özel Usulsuzlük Cezaları	Kaldırılması	Cezaların %25'i	Cezaların %75'i
213 Sayılı VUK 359. Maddesinde Yazılı Fiillere İştirak Nedeniyle veya Bağlı Olduğu Vergi Aslı Dava Konusu Yapılmayan Vergi Ziyaı Cezaları ile Usulsüzlük ve Özel Usulsuzlük Cezaları	Tasdik Edilmesi	Cezaların %75'i	Cezaların %25'i

Kaynakça: Tablo yasa ve tebliğde yer alan bilgiler doğrultusunda tarafımca üretilmiştir.

Tebliğe göre, kanun yolundan vazgeçme sonucu tahakkuk eden tutarların ödenmesi için süre ve süresince yapılan ödemeye bağlı olacak indirimden bahsedilmiştir. Tebliğe göre, kanun yolundan vazgeçme kapsamında tahakkuk edilen tutarlar, tahakkuk tarihinden itibaren 1 ay içinde ödeneceği, vadesinde ödenmemesi halinde kanun yollarından vazgeçilmediği anlamına gelmeyeceği belirtilmiştir (VUK GT 7. Bölüm).

Tebliğin bu bölümünde ayrıca süresinde ödeme yapılması durumunda yapılacak indirimden bahsedilmiştir. Buna göre müessese kapsamında tahakkuk eden vergi ve cezaların %80'inin, hesaplanacak gecikme faizi ile beraber bir ay içinde tamamen ödenmesi şartıyla, vergi ve cezadan %20 oranında indirim yapılmaktadır. İndirim hükümlerinden yararlanmak için dava konusu edilen ve 379. maddeye göre tahakkuk eden vergi/cezalar ile gecikme faizinin indirilen kısım hariç olarak tamamının birlikte belirtilen sürede ödenmesi şarttır. Aksi halde mükelleflerin bu indirimden yararlanması mümkün görünmemektedir. Diğer bir ifadeyle vergi yükümlüsü, ödemenin bahsi geçen sürede yapmaması veya ödemeyi kısmen yapması halinde indirimden yararlanamayacaktır (VUK GT 7. Bölüm).

3.7394 Sayılı Kanunda Yer Verilen Düzenleme: Cezada İndirim Müessesesi

7394 sayılı Kanunun 4. Maddesi ile VUK 359. Maddesine getirilen düzenlemeyle; 359. madde kapsamında yer verilen vergi suçlarına ilişkin cezada indirim müessesesine yer verilmiştir.

Madde metni incelendiğinde düzenlemenin, VUK 359. madde kapsamında yer verilen fiillerle vergi ziyaına sebebiyet verilmesine bağlı olarak tarh edilen vergi, gecikme zammı ve gecikme faizinin hepsiyle kesilmiş olan cezaların yarısını *(buna isabet eden gecikme zammıyla birlikte ödenmesi gerekmektedir.)* ödenmesi halinde verilecek cezanın bir kısmının indirilmesine ilişkin olduğu görülmektedir (VUK 359. Mad.).

Bahsi geçen madde kapsamında cezada indirim oranı ödemenin yargılamanın hangi safahatine göre yapıldığına göre değişmektedir. Diğer bir anlatımla soruşturma olarak bilinen Savcılık aşamasında başlayan iddianamenin düzenlenmesine kadar devam eden aşamada işlenmesi halinde ceza yarı oranında indirime tabi tutulmaktadır (VUK 359. Mad.).

İddianamenin kabulü ile başlayıp hüküm aşamasına kadar devam eden mahkeme aşamasında diğer bir anlatımla kovuşturma aşamasında başlayıp hüküm verilinceye kadar ödenmesi durumunda ise cezanın üçte biri miktarında bir indirime tabi tutulacağı mezkur maddede ifade edilmiştir (VUK 359. Mad.).

Yine madde metninin devam hükmünde tarha konu vergi ve vergi aslına bağlı bir ceza söz konusu olmaması halinde verilecek ceza yarı oranında bir indirime gidileceği belirtilmiştir (VUK 359. Mad.).

Madde metninde yer verilen düzenlemeden yararlanabilmek için bir şart tanzim edilmiştir. Bu şart yerine getirilmeden bahsi geçen müesseseden yararlanma olanağı söz konusu olmayacaktır. Buna göre müesseseden yararlanmak isteyenler; vergi mahkemesinde dava açmamaları gerekmekte, eğer dava açmışlarsa bu durumda ceza indirimden yararlanabilmek adına davalarından feragat etmeleri gerekmektedir (VUK 359. Mad.).

Ayrıca kanun yolundan vazgeçme kurumunda olduğu gibi eğer kanun yoluna başvurulmuşsa bundan vazgeçmeleri, henüz kanun yoluna başvurulmamışsa da müesseseden yararlanabilmek adına kanun yoluna başvurmamaları gerekmektedir (VUK 359. Mad.).

7394 sayılı kanunla VUK 359. Maddesinde getirilen cezada indirim müessesesiyle etkin pişmanlık hükümlerinin uygulanması sağlanmaya çalışılmıştır. Etkin pişmanlık kurumunda, suçun bitmesinin ardından fiili işleyenin pişmanlık duyması ile birlikte bazı hareketleri yapmasıyla yaptırımla ilgili sonuçların ortaya çıkmasını sağlamakta, yaptırım sonuçlarında cezada indirime gidilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken etkin pişmanlıkta, fail sadece pişmanlık göstermemesi yeterli görülmemekte, aynı zamanda kanunda belirtilen bazı hareketleri yapması gerekmektedir (Akbulut, 2018:648).

7394 sayılı kanunla yapılan düzenlemeyle VUK 359. maddesinde yer verilen suçlar için getirilen cezada indirim müessesesinde etkin pişmanlık kurumunun oluşabilmesi için dışa yansıyan maddi unsurların olması gerektiği gibi, bu suçu işleyen failin duyduğu pişmanlığa ilişkin manevi unsurların da bulunması gerekmektedir (Furtuna ve Laloğlu, 2022:355-358).

Öncelikle maddi unsur bağlamında; kanuni tipte yer verilen bütün unsurlarıyla tamamlanmış vergi kaçakçılığı suçunun oluşması, 7394 sayılı kanunun 4. Maddesinde yer verilen kaçakçılık fiiliyle ortaya çıkan vergi ve diğer yükümlülüklerin vergi idaresine ödenmesi ve şart olarak gösterilen yargılama safahatlerine gidilmemesi/gidilmişse feragat edilmesi veya vazgeçilmesi diğer bir anlatımla pişmanlığın duygusallıktan öte aktif ve etkin bir şekilde olması, pişmanlığın yasal sürede gösterilmesi gerekmektedir (Furtuna ve Laloğlu, 2022:355-358).

Yine manevi unsur bağlamında failin pişmanlık duyduğunu göstermesi gerekmektedir. Bu da yapılan kanuni düzenlemede belirtilen vergi/ vergi ziyaı cezası/ gecikme faizi ve zammını soruşturma/kovuşturma aşamasında belirlenen zamanlarda ödemesidir (Furtuna ve Laloğlu, 2022:355-358).

Sonuç olarak bakıldığında vergi kaçakçılığına konu teşkil eden fiili işleyenler istemeleri halinde pişmanlık hükümlerinden yararlanarak indirim müessesesinden yararlanabilmektedir. Zıt ifadeyle bunu istemeyenler dava yoluna gitme, kanun yoluna gitme, davadan feragat etmeme, kanun yolundan vazgeçmeme hakkına saklı tutmaktadır (Kurt, 2022). Diğer bir anlatımla

kanun yolundan vazgeçmede olduğu gibi gerekli şartları yerine getiren vergi yükümlüleri indirimden kendiliğinden/otomatik bir şekilde yararlanabilir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Kanun yolundan vazgeçme düzenlemesiyle yükümlülerin vergi yargılamasındaki olağan kanun yolları olarak belirlenmiş istinaf ve temyiz yollarından vazgeçmeleri, bu sayede vergi idaresince mükellefin arasındaki ihtilafların giderilerek, verilen yargı kararına göre mükelleflerin indirimli vergi ve/veya ceza uygulamasından yararlanarak, tahakkuk eden vergi ve/veya cezaların gecikme faiziyle süresinde ödenmesi hedeflenmektedir. Böylelikle yargının üzerindeki iş yükünün azaltılması sağlanacaktır.

Cezada indirim müessesesi ise vergi yükümlülerin VUK 359 kapsamında yer verilen fiilleri işlemeleri sonucu ortaya çıkan tarh edilen vergi/ vergi ziyaı vd. yükümlülükleri yükümlünün göstermiş olduğu etkin pişmanlık bağlamında kanundaki belirtilen şekilde ve zamanda ödemesi, bu vergisel yükümlülükler için yargı yolundan vazgeçilmesi halinde vergi yükümlüsünün yararlanabileceği bir yol olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kanun yolundan vazgeçme kurumu ile cezadan indirim müessesesi birlikte değerlendirildiğinde bazı açılardan birbirlerine yaklaştıkları görülmektedir. Özellikle bu iki kurumdan yararlanabilmek için bazı şartları vergi yükümlüleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu açıdan bu iki kurumdan faydalanma şartı yönüyle özellikle uyuşmazlıkları yargı yoluna götürme yolunun kapatılması bağlamında kesiştikleri görülmektedir.

Kanun yolundan vazgeçme kurumu, isminden de zikredileceği üzere olağan kanun yollarından vazgeçilmesi halinde yararlanma hakkı tanırken, cezadan indirim müessesesi VUK 359. maddesi kapsamında yer verilen fiillerin işlenmesi sonucu ortaya çıkan vergi/vergi ziyaı gibi yükümlülükler hakkında yargı yoluna gidilmemesi halinde *(diğer şartların da yerine getirilmesi halinde)* cezadan indiriminden faydalandırmaktadır.

Yine benzerlik bağlamında kanun yolundan vazgeçmede süresinde ödeme yapılması halinde ekstra %20'lik indirim bulunurken, cezada indirim müessesesi soruşturma ve kovuşturma aşamasında belirlenen şartların yerine getirmesine göre cezadan indirilecek miktar değişmektedir. Ayrıca her iki kurum belirlenen şartların yerine getirilmesi halinde otomatik, doğrudan devreye girmektedir.

Her iki kurumun değerlendirilmesinde olumlu ve olumsuz hususlarının da incelenmesi yerinde olacaktır. Öncelikle olumlu hususlardan bahsedilmesi yerinde olacaktır.

Her iki kurumunda yargılama aşamasında, iş yükünde azalmaya yardımcı olacağı aşikârdır.

Yine vergi idaresi bağlamında kurumları değerlendirdiğimizde; dava yoluna gidilmesi ve/veya devam edilmesi halinde sürecin uzaması nedeniyle tahsilatın uzaması ve tahakkuk ettirilen verginin ve kesilen cezaların yargılama aşamasında yargı organları tarafından bozulması riski ile karşı karşıya kalınmasından dolayı yükümlü tarafından kanun yolundan ve/veya tümden dava yolundan vazgeçilmesi vergi idaresi açısından tahsilatın kolaylıkla ve kısa sürede yapılmasına yardımcı olacaktır.

Yükümlü nezdinde de konu değerlendirildiğinde; kanun yolundan vazgeçme bağlamında vergi/vergi ziyaı cezası vb. yükümlülükler bağlamında çeşitli indirimleri beraberinde getirdiği söylenebilir. Cezada indirim bağlamında soruşturma/kovuşturma aşamasındaki seyrine göre etkin pişmanlık bağlamında indirim kurumundan yararlanması sağlanacaktır. Tabi burada ayrıca yükümlünün VUK 359 kapsamındaki fiilleri işlemesinden kasıtla, işlediği bu fiiller nezdinde göstermiş olduğu pişmanlığı göstermesine yardımcı olacaktır. Ayrıca vergi yükümlüleri nezdinde yargılama aşamasında nasıl bir sonuç çıkacağı aleyhe sonuçlanacağı belirsizliğinden ve yargılama giderleri ve diğer giderlere mahkumiyet riski karşı karşıya kalınması gibi durumlar yönüyle bir avantaj sağlayabilmektedir. Yine genel itibariyle her iki kurum yükümlü nezdinde değerlendirildiğinde; yükümlülerin vergiye gönüllü uyumunu sağlamada yardımcı olacak mekanizmalardır.

Her ne kadar bu şekilde olumlu hususları bünyelerinde barındıran her iki kurum gerek temel hak ve özgürlükler bağlamında gerekse de diğer anayasal hükümler bağlamında olumsuz durumları içlerinde barındırmaktadırlar.

Çalışmaya konuyu iki kurumdan yararlanmak için dava yolundan ya da olağan kanun yolundan vazgeçilmesi gerekmektedir. Bu noktada bu durum Anayasasının 36. Maddesinde yer bulan hak arama hürriyeti yönüyle, Anayasanı 2. Maddesinde yer bulan hukuk devleti ilkesi açısından kurumların Anayasa'ya aykırılık teşkil etmeye sebebiyet vermeye açıktır.

Hak arama hürriyeti yönüyle konuyu değerlendirdiğimizde; Anayasada, uluslararası metinlerde ve yasalarda kişiler için yer verilen hak ve özgürlüklerin ihlali durumunda, bu hakların korunabilmesi için etkili bir yargısal denetim bulunması mecburdur (Atalay, 1997:449). Yine Anayasadaki yer verilen adil yargılanma hakkı ile başlangıçta bir hakkın teslimi, tamiri ve tazmini hususlarında en etkili olanın yargıya engelsiz ve hür bir şekilde ulaşabilmesi koşulunun varlığına bağlanmıştır (Sarıaslan, 2018:366). Yine Anayasa Mahkemesi tarafından verilen bireysel başvuru kararlarının birinde, hak arama hürriyetinin bireyin adaleti bulma, hakkı olanını isteme ve haksızlığı giderme yolu olduğu, bu noktada tüm yollardan yararlanma hakkını içerdiğini belirtilmiştir (Anayasa Mahkemesi 2.Bölüm, B.2015/11456,KT.19.04.2018). Bu noktada çalışmaya konu iki kurumda dava yolunu/kanun yolundan vazgeçme yolunu kapattığından vergi mükellefinin bağımsız ve tarafsız mahke-

meler önünde adil yargılanma hakkından ve mahkemeler önünde hak arama hürriyetinden mahrum kalmasına ve toplumsal adaletin tesis edilememesine sebebiyet verebilmektedir.

Hak arama hürriyeti bağlamında mahkemeye erişim hakkı yönüyle de konu değerlendirilebilir. Mahkemeye erişim hakkı, hukukun üstünlüğünün ve bu bağlamda hukuk devleti ilkelerinin ana unsurlarından biri olarak, idari işlemlere karşı yargı yoluna başvurabilme imkanı hukuk devleti ilkesi için önem arz eden bir hususdur (Serttaş, 2020:75). Ayrıca mahkemeye erişim hakkı en genel manada bir mahkeme kararı elde etme hakkını teminat altına alır (Çayan, 2016:235). Bu bağlamda her iki kurum nezdinde birinde kanun yolundan, birinde tümden dava yolundan vazgeçilmesi yükümlü nezdinde bir mahkeme kararı elde etmesini, yargılama safhasında kendini savunma hakkını da engelleyecektir. Bu açıdan da savunma hakkı yönüyle sorunlu bir hal alma ihtimali de söz konusudur.

Hak arama hürriyeti açısından önemli olan bir başka kavram hukuki dinlenilme hakkıdır. Bu açıdan konuyu değerlendirdiğimizde şu hususlar dile getirilebilir. Öncelikle çalışmaya konu bu iki kurumdan yararlanılması sonucunda dava açılamadığından ya da kanun yolundan vazgeçilmesinden, yükümlüler mahkeme karşısında kendini ifade etme, iddia ve savunma hakkından mahrum kalmaktadır. Ayrıca mahkemenin bazı hususları değerlendirilerek karara varması gereken noktalarda, vergi idaresi tarafından verilen karara karşı vergi mükellefinin iddia ve savunmasını dile getirmesinin engellenmesi hukuki dinlenilme hakkını ihlal ettiği söylenilebilir.

Çalışma konuları kuvvetler ayrılığı ilkesi yönüyle de değerlendirilebilir. Bilindiği üzere kuvvetler ayrılığı ilkesi; yasama, yürütme ve yargı yetkilerinin birbirinden ayrılmasıdır. 1982 Anayasasının yapısına ve düzenleniş tarzına bakıldığında, anayasada bu ilke benimsenerek hareket edildiği görülmektedir. Bu bağlamda Anayasa 7. maddesiyle yasama yetkisini Türk Milleti adına Türkiye Büyük Millet Meclisine; 8. maddesiyle yürütme yetkisini Cumhurbaşkanına; 9. maddesiyle yargı yetkisini de Türk milleti adına bağımsız ve tarafsız mahkemelere bıraktığı görülmektedir. Kuvvetler ayrılığı ilkesine aykırılığı Anayasa Mahkemesi Genel Kurulca (GK) verilen bir kararda; devletin temel erklerden birinin yetkisine ya da görevine giren bir hususu diğer bir erk tarafından Anayasa'ya ve hukuka aykırı olarak kullanılması şeklinde ifade etmiştir (Anayasa Mahkemesi GK E.2006/113, K.2011/102, KT.16.06.2011). Anayasal hükümlerde ve Anayasa Mahkemesi kararında da görüleceği üzere, vergilendirme yetkisi her ne kadar yasama yetkisine sahip kanun koyucuya ait olduğu, çıkardığı kanuni düzenlemeler ışığında yetkiyi yürütme tarafına bıraksa da vergisel sorumluluk bağlamında çıkacak vergisel ihtilaflarda, bu ihtilafın çözüm yerini yargı yerine bırakıldığı görülmektedir. Vergisel sistematik bu yönde olması gerekirken, kanun koyucuyu kanuna çalışmaya konu kurumları koyarak vergisel ihtilafların çözümünü yargı yerine götürülmeden

çözümlenmesine ve bunu yükümlü nezdinde cazip hale getirmeye çalışmaktadır. Bu durum her ne kadar ilk başta işlerin hızla halli noktasında uygun gibi gözükse de Anayasanın temel aldığı Kuvvetler Ayrılığı ilkesinin etkinliğini ve fonksiyonunu yok ettiği de aşikârdır.

Yine Anayasanın 125. Maddesine göre idarenin her türlü işlemine karşı yargı yolu açıktır ilkesi bağlamında iki kurumu da değerlendirdiğimizde; bu iki kurumdan yararlanmak adına tümden dava yolundan vazgeçilmesi ya da kanun yolundan vazgeçilmesi vergi idaresinin yaptığı işlemler açısından yargı denetimine tabi tutulması yolunun önünü de kapatmaktadır. Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu tarafından verilen bir kararda; yargı yolu ilkesiyle idarenin hukuka bağlı olması, yargı denetimiyle etkili biçimde sağlanarak, idare edilenler idarenin yaptığı işlemlerde keyfi ve kanunsuz davranışlarına karşı sakındırılmıştır (Anayasa Mahkemesi GK. E.2018/2, K.2018/43, KT.02.05.2018). Bu noktada gerek anayasal hükümde gerekse de mahkeme kararında görüleceği üzere idarenin kararlarına karşı 125. madde hükmü gereği yargı yolu açık olması gerekirken, çalışmaya konu iki kurumdan yararlanabilmek adına kanuni düzenlemelerle bu durumun kapatılması açıkça anayasal hükme aykırılık teşkil ettiği söylenebilir.

Sonuç olarak olumlu ve olumsuz yönleriyle vergi mevzuatımıza dahil edilen kanun yolundan vazgeçme müessesesi ile 7394 sayılı kanunla oluşturulan cezadan indirim müessesesi, kendi içinde çeşitli olumsuzlukları içerse de vergi yükümlüsünün vergiye karşı bakış açısını değiştiren ve vergiye karşı daha fazla tepki göstermeden vergi idaresince aralarında anlaşmazlıkları çabucak gidermesi yönünden yapılan düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Akbulut, B. (2018*). Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınevi, Ankara.

Atalay, E. (1997). Yargısal Temel Haklar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Prof. Dr. Şükrü Postacıoğlu'na Armağan, 437-454.

Atar, Y. (2017). *Türk Anayasa Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Avcı, M. (2011). İdari Yargıda İstinaf, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı:96, 179-204.

Batur, Ö. (2020). Vergi Uyuşmazlıklarında Kanun Yolundan Vazgeçme Müessesi, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı:43, 203-217.

Çağlayan, R. (2019). *İdari Yargılama Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Çayan, G. (2016). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Mahkemeye Erişim Hakkı, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (28), 235-272.

Demirkol, S. (2016). İdari Yargılama Usulü Yenilenirken İstinaf Kanun Yolu Öngörüsü- Danıştay'ın İçtihat Mahkemesi Rolünün Güçlendirilmesi, *Danıştay ve İdari Yargı Günü Sempozyomu: 148. Yıl*, Danıştay Yayınları No: 19, Ankara, 115-140.

Dirikoç, R.(2019). *Vergi Yargılaması Hukukunda Temyiz*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gözler, K. (2017). *Hukuka Giriş*, Ekin Basın Yayım Dağıtım, Bursa.

Gözübüyük, Ş. (2012), *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları*, Turhan Kitabevi, Ankara.

Hasbutcu, S.A. (2016), *İdari Yargıda İstinaf Kanun Yolu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Kaneti, S., Ekmekci, E., Güneş, G., Kaşıkcı, M. (2022). *Vergi Hukuku*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Karakoç, Y. (2014). *Genel Vergi Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara.

Karakoç, Y. (2021). *Vergi Yargılaması Hukuku Ders Kitabı*, Yetkin Yayınları, Ankara.

Keskin, Z. (2016). İdari Yargıda İstinaf Kanun Yolu, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı:126, 235-262.

Kurt, M.E. (2022), 7394 Sayılı Kanunla Vergi Kaçakçılığı Suçlarında Yapılan Düzenlemeler, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı:222, https://www.denet.com.tr/vergi/dosyalar/makaleler/DUYURU062.622.pdf, Erişim Tarihi:05.10.2023.

Oktar, S.A. (2020). *Vergi Hukuku*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Özkan, A. (2019). *İdari Yargıda İstinaf Müessesesi ve Vergi Uyuşmazlıklarına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

Sancakdar, O. (2016). İdari Yargı İstinaf Sistemindeki Olası Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Danıştay ve İdari Yargı Günü Sempozyomu: 148. Yıl,* Danıştay Yayınları No: 19, Ankara, 29-113.

Sarıaslan, O. (2018). Gümrük Uyuşmazlıklarında İdari İşlemlerin Nitelendirilmesi Sorunu: Hak Arama Hürriyeti Kapsamında Mülkiyet Hakkının Özüne İlişkin Sakıncalar, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Sayı:11, 2018, 341-373.

Semiz, İ. (2020). *Türk Vergi Yargılaması Hukukunda İstinaf* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Serttaş, S. (2020). Mahkeme Erişim Hakkı Bağlamında Türk İdari Yargılama Hukukunda Dava Açma Süresi, *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt:8, Sayı:15, 75-103.

Şenyüz, D., Yüce, M., Gerçek A., (2019). *Vergi Hukuku (Genel Hükümler)*, Ekin Yayınevi, Bursa.

Şimşek, M. (2016). İdari Yargıda İtiraz ve İstinaf Kanun Yollarının Karşılaştırılması, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 0 (7), 961-985.

Üstün, G. (2016). İdari Yargıda İstinaf Kanun Yolu Üzerine Bir Değerlendirme, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 13-38.

Yılmaz Furtuna, E., Laloğlu, A. (2022). 7394 Sayılı Kanun Bağlamında Vergi Kaçakçılığı Suçunda Etkin Pişmanlık Müessesi Üzerine Bir Değerlendirme, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2, 347-372.

Yararlanılan Elektronik Kaynaklar

https://www.anayasa.gov.tr/

https://gib.gov.tr/

https://www.mevzuat.gov.tr/

https://www.resmigazete.gov.tr/

https://www.lexpera.com.tr/

Yararlanılan Mahkeme Kararları

Anayasa Mahkemesi GK., E.2006/113, K.2011/102, KT.16.06.2011.

Anayasa Mahkemesi GK., E.2018/2, K.2018/43, KT.02.05.2018.

Anayasa Mahkemesi 2.B. B.2015/11456, KT.19.04.2018.

Bölüm 13

ADLİ MUHASEBE ARAŞTIRMALARININ R PROGRAMIYLA BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Halime KARACA[1]

1 Öğr. Gör. Dr. İnönü Üniversitesi, Malatya MYO, halime.karaca@inonu.edu.tr,
ORCID: 0000-0003-0218-3851

1. GİRİŞ

Teknolojideki hızlı gelişmeler, artan rekabet ortamı, ticaretin küresel alanda gerçekleştirilmesi, sosyal ve iktisadi hayatı olumlu yönde etkilemekte ancak işletmelerde farklı risklerin oluşmasına neden olmaktadır (Altunay ve Acar, 2015: 44). İşlem hacmi yüksek işletmelerin kontrolünün zorlaşması, işletmelerin üst yönetiminin hileli eylemlerinin artması ve uluslararası büyük işletmelerde yaşanan skandallar, yaratıcı muhasebe uygulamaları, siber suçlar, kara para aklama, rüşvet, zimmet, bilişim hileleri gibi suçlardaki artış sonucu hileli işlemlerin ve yolsuzlukların yaygınlaşması, söz konusu sorunların çözümlenmesinde mevcut denetim tekniklerinin yetersiz kalmasına yol açmış; farklı tekniklerin geliştirilmesini gerekli kılmıştır (Öztürk ve Yılmaz, 2018: 174). Bu durum işletmelerin yalnızca mali yönden değil; hukuk, denetim, istatistik, bilişim teknolojileri ve mali analizlerle desteklenerek incelenmesine olanak sağlayan "Adli Muhasebe" dalını ortaya çıkarmıştır (Karslıoğlu ve Karavardar, 2019:142).

Son dönemlerde adli muhasebeye ilişkin çalışmalarda, hızla artan bir ivme söz konusudur (Ozili, 2020: 92). Enron, WorldCom gibi şirketlerin hileli muhasebe tabanlı kurumsal yönetim uygulamaları sonucunda iflasları (Huber, 2012: 256), büyük ölçekli ve mali yapıları karmaşık firmaların mali tablolarında açıkladıkları bilgiye paydaşların güven duymaması adli muhasebe, hile ve yolsuzluk araştırmalarındaki artışa sebep olan önemli bir faktörlerdir (Ozili, 2020: 93).

Bu çalışmanın amacı, adli muhasebe alanında literatürde yapılmış bilimsel yayınların istatistiksel analizinin yapılmasıdır. Bu amaçla beraber adli muhasebe kavramının en çok hangi ülke, üniversite ve yazarların çalıştığı, çalışmalarda yer alan atıfların sayısı, yıllar itibariyle yayınların üretimi, sıklıkla kullanılan kavramlar benzeri ölçütler bakımından değerlendirilmesidir. Adli muhasebenin artan önemi nedeniyle ulusal ve uluslararası alanda pek çok bilimsel çalışmanın mevcut olup bilimsel yayınların istatistiksel analizinin yapılmaması çalışmanın özgünlüğünü göstermektedir. Çalışmada adli muhasebe kavramı teorik olarak açıklanmış ve bu alanda yapılan çalışmalardan bazıları literatür taraması olarak özetlenmiştir.

Çalışmanın belirlenen amacı kapsamında WoS veri tabanında adli muhasebe konusuyla ilgili yayınlar incelenmiştir. Analiz sonucunda edinilen bulgulara göre, adli muhasebe konusunda en fazla yayını yapan ülke ABD olup Avusturalya ve Türkiye ikinci sırada yer almaktadır. Adli muhasebe alanına ilgi zamanla artmakta ve bu alanda çalışmalar da artarak devam etmektedir. Artan ilgi dikkate alındığında bu alanda boşluk olduğu ifade edilebilir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Adli muhasebe, adli ve muhasebe kavramlarının bir arada kullanılmasıyla türetilmiş bir kavramdır. Adli kavramı; işlevin hukuksal boyutunu, muhasebe kavramı ise iktisadi eylemlerin neticesinde oluşan ekonomik işleri ifade etmektedir. Hukuk ve muhasebe sistemlerinin bir disiplin olarak

birleştiği adli muhasebe, yargı kurumlarının alacakları kararlara destek olunması için bilişim sistemleri, muhasebe, finans, hukuk ve ticari alandaki işleyişe yönelik kapsamlı bir bilgi düzeyini, söz konusu bilgi düzeyinin; yetkinlikle kullanılmasıyla ilgili bir anlayışı kapsar (Karacan, 2012: 107). Adli muhasebeye ilişkin literatürde farklı tanımlar söz konusudur. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Adli muhasebe; soruşturmacı yöntemlerin kullanılması, muhasebe ve ticari yeteneklerin entegrasyonu, mahkemelerde tanıklık ve uzman tanıkların kullanabilmesi amacıyla fikir ve düşüncelerin geliştirilmesi, karmaşık mali sorunların çözümlenmesi, hile ve yolsuzlukların soruşturulması, oluşan zararın belirlenmesi, firma değeri tespiti benzeri mali çekişmelerin çözümlenmesinde uygulanan sezgisel bir yaklaşımdır (Pamukçu, 2017: 228).

Rezaee vd.,(1996:148) adli muhasebeyi; bir incelemede muhasebe, denetim ve hukuk ilke, teknik ve kavramlarının yargı, mali ve toplumsal sorunların çözümünde kullanan hizmet yöntemi olarak tanımlamaktadır.

Crumbley ve Apostolou (2002:15) ise adli muhasebeyi, mevcut deliller çerçevesinde mali konulardaki becerilerin ve araştırmacı mantığının çözümlenmemiş problemlerde kullanımıdır, şeklinde tanımlamıştır.

Tanımlardan anlaşıldığı üzere muhasebe ve hukuk bilimlerinin kesişme noktasını oluşturan adli muhasebe; belge, mali tablo, kredi kartı ve vergi hileleri, zimmet, yolsuzluk, iflas, birleşme, bölünme ve devir işlemleri konularında anlaşmazlıklar olması halinde firmanın değerlemesi ve gerçek durumunun belirlenmesi gibi pek çok alanda kullanılmaktadır (Pamukçu, 2017: 230).

Adli muhasebe alanının oluşmasında birçok faktör etkili olmuştur. Bu faktörler aşağıdaki gibi özetlenebilir (Pazarçeviren, 2005: 3):

- Ticari işlemlerin karmaşıklaşması nedeniyle bireylerin ve kurumların mahkemeye başvurularında artışlar
- Toplumda, bireylerin ve kurumların devletle ilişkilerinde problemler oluşmaya başlaması
- İşletme çalışanlarının hile ve yolsuzluklarında artışlar, hile yolsuzlukların ortaya çıkartılması ve önlenmesinin zorluğu
- Büyük tutarlı işletme başarısızlıklarının sayıca artması
- Avukatların ve mahkemelerin karşılaştıkları olay ve durumlarda uzman desteğine ihtiyaç duymalarıdır.

Adli muhasebe mesleği kapsam olarak dava destek danışmanlığı, uzman şahitlik (bilirkişilik), hile denetçiliği veya araştırmacı muhasebecilik (idari destek) şeklinde üç kategoride değerlendirilmektedir. Adli muhasebeci dava destek danışmalığı görevinde adli olaylara ilişkin verilerin, iddia makamı

ve savunma adına veya mahkeme adına analizini yaparak ilgili taraflara yardımcı olmaktadır (Meriç ve Erkuş, 2016: 320).

Araştırmacı muhasebecilik, genellikle cezai konuların incelenmesi ile ilgilenmektedir (Aksu vd., 2008: 64). Bu kapsamda adli muhasebecilik suç sayılan bir eylemin kanıtlarını araştırmakta ya da zararın reddi ve delillerin karartıldığı iddialarının tespitindeki incelemelere katkı sağlamaktadır (Meriç ve Erkuş, 2016: 320). Diğer bir ifadeyle suç kanıtının araştırılması ve zararların karşılanması ya da dağıtımını kapsamaktadır (Okoye ve Akenbor, 2009a: 4).

Uzman tanık ise belirli bir konuya ilişkin bilimsel, teknik ya da özel bir fikir verme veya bir konunun aydınlatılmasına katkıda bulunabilecek gerekli bilgi, beceri, deneyim ve eğitime sahip kişidir (Toraman vd., 2009:43). Avukatlar veya hakimler, uzman görüşlerinden yararlanmak için adli muhasebecileri mahkemedeki duruşmaya dahil edebilirler (Meriç ve Erkuş, 2016: 321). Uzman tanıkların fonksiyonu, mahkemelerin karar verebilmek için gerekli bilgiye sahip olmadığı sorunlarla ilgili davanın sonuca ulaşmasında mahkemeye yardımcı olmaktır (Okoye ve Akamobi, 2009b: 43).

Adli muhasebeciler, denetçilerden ya da muhasebe meslek mensuplarından farklı beceri ve yetkinliğe sahip olmalıdır. Bu beceri ve yetkinlikler aşağıda özetlenmiştir (Singleton ve Singleton, 2010: 49):

- Sahibi olduğu bilgi ile hileli işlemleri tanıyabilir.
- Eylemin mali boyutunu betimleyebilir.
- Soruşturma tekniklerinde yetkindir.
- Kanıtların toplanması ve değerlendirilmesi yeteneğine sahiptir.
- Sorunların çözümlenmesinde mali bilgileri değerlendirebilir.
- Edindiği sonuçları iletişim ilkelerine uygun olarak sunabilir.
- Muhasebe alanında muhasebe ve denetim standartlarının ötesinde araştırmacı anlayışa sahiptir.

3.LİTERATÜR TARAMASI

Adli muhasebe konusunda ve bibliyometrik analiz yöntemiyle yapılan ulusal ve uluslararası yayınlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

Chung, Pak ve Cox (1992) yaptıkları çalışmada bibliyometrik bir yöntemin muhasebe literatüründe varlığını incelemiştir. 1968-1988 arası dönemde 14 muhasebe dergisinde yayımlanan çalışmaları analize tabi tutmuş, ABD'de yedi bölümde doktoradan mezun olanların çalışmalarının daha üretici olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kalyane ve Sen (1995); yaptıkları çalışmada 1984-1992 yılları arasında Journal of Oilseeds Research dergisinde yayınlanan 498 araştırma makalesini

yazar sayısı, yazar üretkenliği, anahtar kelimeler, atıf çeşitliliği, sayfa sayısı, kabul ve yayınlanma süresi arasındaki zaman dilimi gibi kriterler doğrultusunda bibliyometrik analize tabi tutmuştur.

Martins, D:O., Nascimiento João ve Marion (2012) tarafından yapılan çalışmada, dünya genelinde UFRS alanında yapılan araştırmaların dağılımı ülkeler bazında incelenmiştir. Bu kapsamda Bilimsel Bilgi Enstitüsü (ISI) veri tabanı platformundan 150 ve Web of Science'ını (WoS) veri tabanı platformundan 147 makale incelenmiştir. 2006 yılı itibariyle çalışmaların arttığı ve yayınların büyük çoğunluğunun ABD, Avustralya, İngiltere ve Almanya'da yapıldığı sonucuna ulaşmıştır.

Akgün ve Karataş (2017); yaptıkları çalışmada 2006-2016 yılları arasında Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi'nde yayımlanan makaleleri bibliyometrik analiz yöntemine göre incelemiş, bu kapsamda 380 makaleyi değerlendirmiştir. Çalışmada Maliyet/Yönetim Muhasebesi ve Denetim alanlarında çalışmaların yoğunlukta olduğu, tek yazarlı çalışmaların daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öztürk ve Yılmaz (2018), yaptıkları çalışmada adli muhasebe ve denetim alanında çalışmaların değerlendirilmesini amaçlamıştır. Bu kapsamında, 1960 - 2018 yılları arasında denetim ve adli muhasebe alanında yapılmış SSCI (Social Sciences Citation Index)'da taranan akademik yayınlar analize tabi tutulmuştur. Çalışmada son yıllarda bu alanda yapılan akademik yayınlarda artış olduğu dolayısıyla bu alanın öneminin artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kaya (2019), çalışmasında denetim alanında yazılan doktora tezlerini farklı açılardan incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla 1995-2018 yılları arasında yazılan 128 doktora tezini içerik analizi yöntemini kullanarak incelemiş, konu olarak en çok iç denetim ve iç denetçi konularının tercih edildiği; denetim komitesi, bilgi teknolojileri denetimi ve kamu denetimi konularının daha az tercih edildiği sonucunu ortaya koymuştur.

Chiu, Liu, Muehlmann ve Baldwin (2019); 2004-2016 arası dönemde Muhasebe Bilgi Sistemleri (AIS) dergilerini incelediği çalışmasında, 6 dergide yer alan 681 çalışmayı bibliyometrik ve karşılaştırmalı analize tabi tutmuştur. Çalışma sonucunda muhasebe dergilerinin tek bir odağa sahip olmadığını, yayımlanan makalelerin sahalarına göre değiştiğini ortaya koymuştur.

Timofte, Tanasa ve Coca (2020) yaptıkları çalışmada, WOS veri tabanı platformundan yaratıcı muhasebe alanında yazılan 150 makaleyi bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemiştir. Yaratıcı muhasebe alanında yapılan araştırmalarda; süreç ve uygulamalara odaklanıldığı, işletme yönetiminin yaratıcı muhasebe uygulamalarına katılımının araştırıldığı, finansal dolandırıcılık ve muhasebeyle ilişki analizinin çok fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Altunay (2021), çalışmasında adli muhasebe alanında 2004-2020 arası dönemde yazılan tezleri bibliyometrik yöntem ile incelemiştir. 11 doktora ve 52 yüksek lisans tezi danışman, içerik, şekil ve üniversiteler açısından değerlendirmiş; anahtar kelimeler olarak daha çok adli muhasebe ile uzman tanıklık kavramları kullanıldığı ve adli muhasebe farkındalığı konusunun ağırlıklı olarak çalışıldığı, eğitim konusunun ise daha az çalışıldığı sonucuna ulaşmıştır.

Oral (2021), çalışmasında muhasebe eğitimi alanında yapılan tez çalışmalarını incelemiştir. 119 tezi, bibliyometrik analiz tekniğiyle incelediği çalışmada içerik analizi yöntemini kullanmıştır. Çalışma kapsamında tezlerin yazıldığı üniversiteler; kullandıkları yöntemler, yıllar itibariyle tezlerin sayılarının dağılımları açılarından değerlendirilmiştir. Çalışmada tezlerin Sakarya ve Gazi üniversitelerinde daha fazla yazıldığı, yöntem olarak ampirik araştırma yöntemlerinin uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ceylan (2021), çalışmasında 2016-2020 yılları arasında ulusal alanda yayın yapan beş derginin yayınladığı ve denetimi konu alan 143 makalenin bibliyometrik analiz yöntemine göre incelenmesini amaçlamıştır. İçerik analiz yöntemiyle yapılan analiz sonucunda en çok yayının 2018 yılında Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi'nde yapıldığı, nicel araştırma yöntemlerinin daha fazla kullanıldığı, denetim kapsamında iç denetimin sıklıkla çalışıldığı, çalışmalarda yazar sayılarının daha çok birden fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Atıf sayısı fazla olan çalışmaların ise Muhasebe ve Finansman Dergisi'nde yayımlanan; teorik, tek yazarlı ve kilit denetim konusunda yapılan yayınlar olduğunu ifade etmiştir.

Özçelik (2022); yaptığı çalışmasında denetçilerin, muhasebe meslek mensuplarının ve çalışanların bilgi uçurma olarak tanımlanan whistleblowing niyeti ve etkileyen faktörleri açıklamayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda WoS'daki çalışmalar bibliyometrik ve sistematik analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. Çalışmada etik/ahlak, bilgi uçurmanın maliyeti/faydaları ve örgütsel bağlılık faktörlerinin whistleblowing niyetini etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

İyibildiren vd., (2023), çalışmasında 1985-2022 yılları arasında WoS veri tabanında "muhasebe bilgi sistemi" konusunda yapılan çalışmalardan en çok atıf alan 20 ve en son 40 çalışmayı analize dahil etmiştir. Çalışmada incelenen yayınlar ülkeler açısından değerlendirildiğinde 100 yayın sınırını aşan tek ülkenin ABD olduğu ve bu yayınlara yapılan atıf sayılarının da diğer ülkelerden çok fazla olduğu belirlenmiştir. İncelenen yayınların üniversitelere göre dağılımında ise yedi yayınla ABD'den Iowa State University'nin ilk sırada yer aldığı ifade edilmiştir.

Özkan (2023) çalışmasında, denetimde rotasyon literatürünü R istatistik programıyla bibliyometrik analizini yapmıştır. Scopus veri tabanı üzerinden

2022'ye kadar yayımlanan 169 makaleyi incelemiş; makalelerin genellikle birden fazla yazarlı olduğunu, 2002 yılı itibariyle yayınlarda artış olduğunu ve dergilerden yayın sayısı en fazla olan "Managerial Auditing Journal" dergisi olduğunu ortaya koymuştur.

4.YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden bibliyometrik analiz tekniği kullanılmıştır. Bibliyometrik yöntem, yayınlar aracılığıyla yapılan akademik iletişimin istatistiksel analizine dayanmakta (De Solla Price 1965; Garfield 1955; Pritchard 1969), bilimsel alanların yapısal görüntülerinin oluşturulması amacıyla yayın veri tabanlarından bibliyografik verileri kullanmaktadır (Vogel ve Güttel, 2013: 428). Bibliyometrik yöntemler; yayınlanan araştırmaların tanımlanması, değerlendirilmesi ve izlenmesinde kullanılan nicel bir yaklaşımdır. Bu yöntemler; sistematik, şeffaf ve yeniden üretilebilir bir inceleme süreci sunarak incelemelerin kalitesini artırma potansiyeline sahiptir (Zupic ve Cater, 2015: 432). Bilimsel çalışmaların yazar, konu, yayın bilgisi, atıflar açısından verilerin istatistiki olarak incelenmesini sağlayan bibliyometrik analiz yöntemi; elde edilen istatistiki sonuçlar kapsamında belli bir disipline ait genel yapının ortaya konmasını mümkün kılmaktadır (Öztürk ve Yılmaz, 2018: 178).

Bibliyometrik analizlerde, performans analizi ve bilimsel haritalama adlı iki temel kullanım söz konusudur. Performans analizleriyle kişiler ve kurumların yaptıkları araştırmalarla yayın performanslarının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bilim haritalamayla ise eş atıflar, eş kelime analizleri şeklindeki tekniklerle alanın yapısı ve dinamikleri tespit edilmeye çalışılmaktadır (Zupic ve Cater, 2015: 431). Bu yöntemlerin uygulanabilmesi amacıyla farklı yazılım programları geliştirilmiştir. "R" programlama dili yazılımı, UCINET, Vosviewer, Gephi, Cytoscape, Science Of Science Tool, Citespace II, Copalred, IN-SPIRE, Pajek, Bibexcel, ve Vantagepoint bu yazılım programları örnekleridir (Demir & Erigüç, 2018: 95).

4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Bibliyometrik araştırmalarda birçok veri tabanından yararlanılabilmektedir. Bu veri tabanlarından en önemlileri arasında Google Scholar, Scopus, Wos, PubMed, Medline sayılabilir. WoS; sosyal bilimlerde birçok dergiyi kapsamına aldığından ve analizlerde araştırmacılara kolaylık sağladığından bibliyometrik çalışmalarda daha fazla kullanılmaktadır. Bununla birlikte, etki faktörü yüksek olan dergilerin çoğunluğu bu veri tabanında taranmaktadır (Demir ve Erigüç, 2018: 95).

Veri analizi gerçekleştirilirken, "WoS" veri tabanı analiz aracı ile 04.10.2023 tarihinde yapılan aramada 222 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Daha

sonra yapılan filtreleme de kitap bölümü, bildiri ve makale seçilmiş; "Busines Finance", "Busines", "Management" ve "Social Sciences Interdisciplinary" çalışma alanları belirlenerek İngilizce çalışmalarla sınırlandırılmıştır. Filtreleme sonucunda 120 çalışmaya ulaşılmıştır. Çalışmada yıl aralığı sınırlandırılmamış olup ilk çalışma yapılan yıl 1996 olarak tespit edilmiştir. "WoS" veri tabanında arama yapılırken;

(TS=("forensic accounting")) OR TS=("forensic auditor") and Article or Proceeding Paper or Book Chapters (Document Types) and English (Languages), parametresi kullanılmıştır.

Edinilen verilerle bibliyometrik analiz çerçevesinde performans ve bilimsel haritalama analizleri gerçekleştirilmiş, literatürden yararlanılarak aşağıda yer alan

Adli muhasebe alanında yapılan yayınların performans verileri kapsamında;

1. Yayın sayısı ve bu yayınların yıllar itibariyle dağılımı
2. Hangi yayının en fazla atıfı aldığı
3. Yayın sayısı ve atıf sayısı fazla olan yazar, üniversite ve ülkelerin dağılımı

Adli muhasebe alanında yapılan yayınlarla ilgili işbirlikleri kapsamında;

1. Yayınlarda en çok birliktelik oluşturan kelimeler
2. En fazla kullanılan anahtar kelimeler
3. En fazla işbirliği içerisinde olan yazarlar ve ülkeler, başlıkları incelenmiştir.

Verilerin analizinde bibliyometrik analiz amacıyla oluşturulan R bibliyometrix yazılımı kullanılmış, bulgular Biblioshiny uygulamasından elde edilmiştir

5. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Çalışmanın bu bölümünde adli muhasebe alanında yapılan yayınların performans ve bilimsel haritalama analizleri yapılmış, sonuçlar değerlendirilmiştir.

5.1. Adli Muhasebe Alanında Yapılan Yayınların Performans Analizi

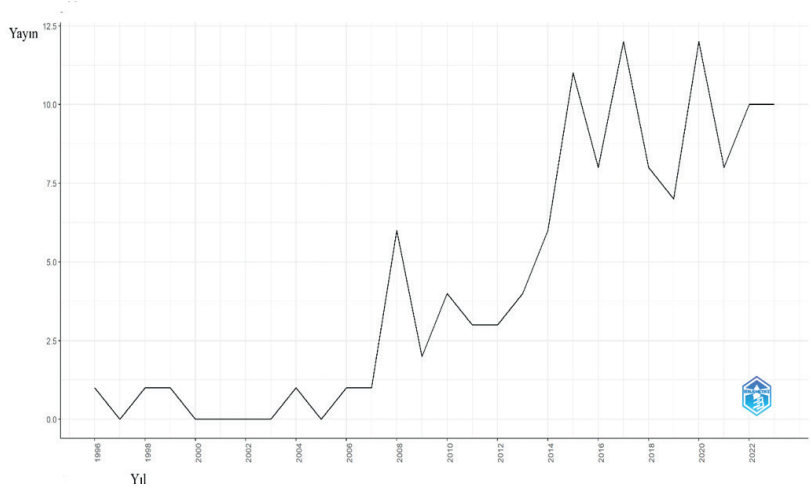
Çalışmada yayınlarla ilgili performans analizinin yapabilmesi için yayınlara ilişkin genel bulgular, yayınların toplam sayısı ve yıllar itibariyle gelişme düzeyleri, en fazla atıfı alan yayınlar, yayın üretkenliği ve yıllık atıf sayıları fazla olan yazarlar, üretkenliği fazla olan üniversiteler, ilgili anahtar kelimeleri (Gaviria vd., 2018) kapsayan farklı bilimsel verilerden yararlanılmıştır.

Araştırma kapsamında WoS veri tabanı üzerinden "forensic accounting" ve "forensic auditor" kelimeleriyle arama yapılarak 1996-2023 yılları arasında 120 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmalara ilişkin genel bilgiler Tablo 1'de tasnif edilmiştir.

Tablo 1. *Çalışmaya İlişkin Genel Bulgular*

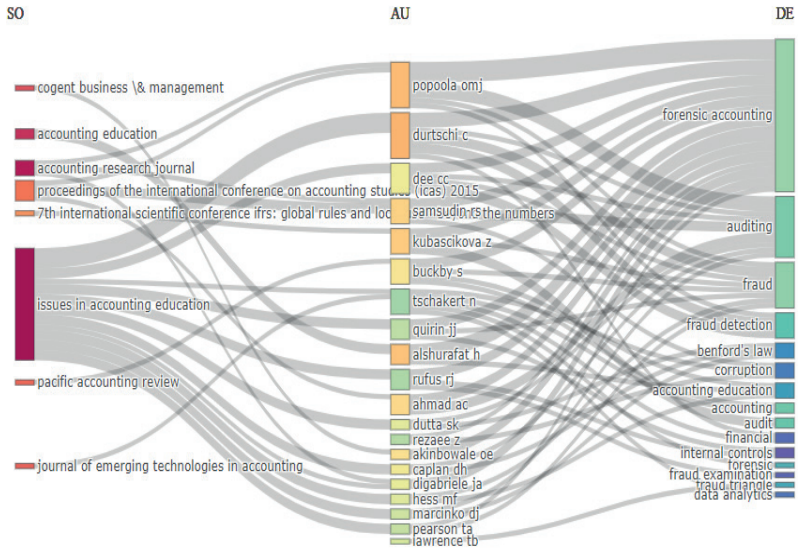
Açıklama	Sonuçlar
Zaman Aralığı	1996-2023
Yayınlar	120
Yıllık Artış Oranı %	8,9
Yayın Ortalama Yaşı	6,72
Yayınların Ortalama Atıf Sayısı	8,433
Anahtar Kelimeleri	407
Yazar sayısı	232
Tek yazarlı yayınlar	32
Yayın başına ortak yazar	2,17
Uluslararası ortak yazarlık %	10,83
Makale	90
Kitap bölümü	11
Bildiri	19

Adli muhasebe ve adli denetçi alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde; 1996-2023 yılları arasında 90 makale, 11 kitap bölümü ve 19 bildiri olmak üzere toplam 120 yayın yapıldığı ve bu yayınlardan 32 tanesinin tek yazarlı olduğu, 2,17 eş yazar ortalaması ile katılım gösterilen çalışmalarda 232 yazarın katkısı olduğu görülmektedir.



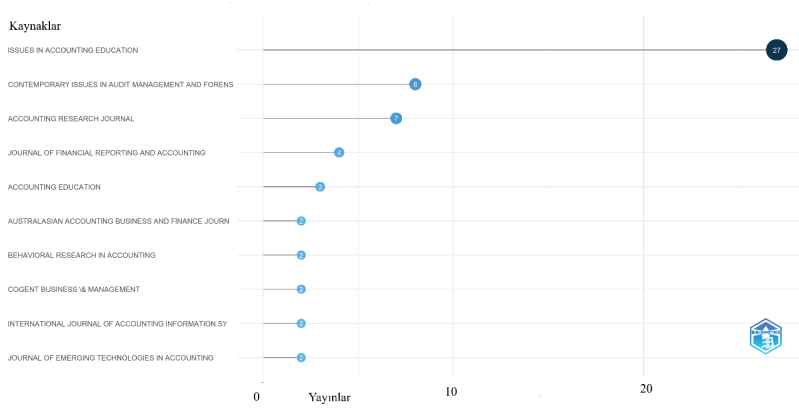
Grafik 1. *Yıllara Göre Yayın Sayıları*

1996-2023 yılları arasında yapılan çalışmaların sayısı ve yıllara göre dağılımı Grafik 1'de verilmiştir. Buna göre 2008 yılı itibarıyla konuya ilişkin yayınlarda artış olduğu, yayın sayısının en yüksek olduğu yılların ise 2017 ve 2020 yılları olduğu tespit edilmiştir. Küresel etkili muhasebe ve denetim skandalları sonrasında hukuk, muhasebe ve denetim bilimlerini kapsayan bir disiplin olan adli muhasebeye ihtiyacın artması; bu alanda yapılan çalışmaların artmasına yol açtığı muhtemeldir.



Grafik 2. *Yayın, Yazar ve Anahtar Kelimelere Yönelik Üçlü Alan*

Grafik 2'de yayınlar, yazarları ve anahtar kelimelerin arasındaki ilişki üçlü alan üzerinde diyagram olarak verilmiştir. Diyagram ile seçilen değişkenler arasındaki ilişkisel boyut tanımlanmakta ve diyagram üzerindeki kutuların her biri temsiliyetin öncüllerini göstermektedir. Bu diyagramla; alanın etkin yazarlarının, hangi dergilerde yayınlarının fazla olduğunu ve yaygın olarak kullandıkları kelimelere ilişkin yorumlar yapabilmemizi sağlar. Kutuların büyüklüğü yayınların fazlalığını göstermektedir Diyagram üzerinde en çok yayını olan kaynak "Issues In Accounting Education", en çok yayın yapan yazarlar Durtschı C. ve Popoola O.M.J. ve en çok kullanılan kelime ise "Forensic Accountin" kelimesidir.



Grafik 3. *En Fazla Yayın Yapılan 10 Kaynak*

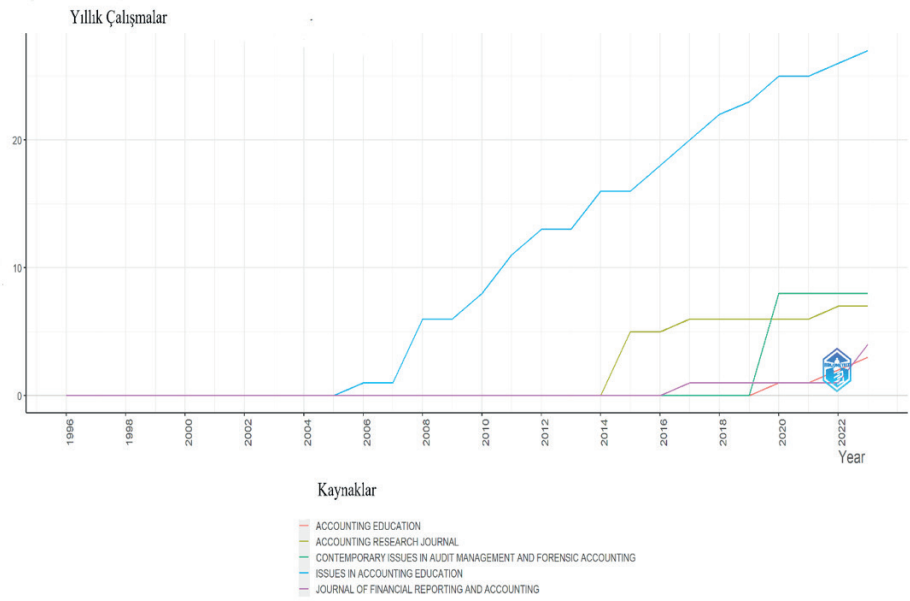
Grafik 3'te adli muhasebe kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların yer aldığı ilk 10 dergi listelenmiştir. Konuyla ilgili en önemli kaynak 27 yayın ile "Issues In Accounting Education" dergisidir.

Tablo 2. *Kaynak Etkisi*

Yayınlar	h_index	g_index	m_index	TA	YS	YB
Issues In Accounting Education	7	14	0,389	222	27	2006
Accounting Research Journal	4	7	0,444	52	7	2015
Accounting Education	2	3	0,5	21	3	2020
Australasian Accounting Business And Finance Journal	2	2	0,333	4	2	2018
International Journal Of Accounting Information Systems	2	2	0,222	77	2	2015
Pacific Accounting Review	2	2	0,182	29	2	2013
Polish Journal Of Management Studies	2	2	0,286	8	2	2017
2nd Internatıonal Conference On Strategic Innovative Marketing	1	1	0,1	4	1	2014
Accounting Forum	1	1	0,059	32	1	2007
Accounting Historians Journal	1	1	0,5	1	1	2022

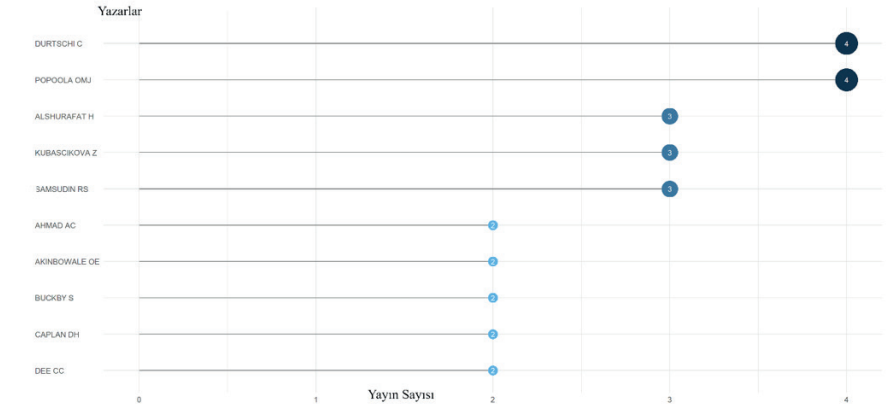
TA: Toplam Atıf, YS: Yayın Sayısı, YB: Konuya ilişkin ilk yayın yılı

Tablo 2'de çalışmaların yer aldığı dergilerin kaynak etkisine dair veriler yer almaktadır. Buna göre tüm index değerleri içinde en iyi olan "Issues In Accounting Education" dergisi, aynı zamanda konuya ilişkin ilk yayın yılı 2006 olan bir dergi olup, dergiye yapılan toplam atıf ve dergide yayınlanan makale sayısı da diğerlerine kıyasla oldukça fazladır. Dolayısıyla adli muhasebe kavramına dair çalışmaların en yoğun yayınladığı derginin kaynak etkisi oldukça yüksektir.



Grafik 4. *Yayınların Yıllara Göre Üretimi*

Grafik 4'te adli muhasebe konusunda yayınların yayımlandığı kaynakların yıllar itibariyle üretim grafiği yer almaktadır. 1996 yılında konuyla ilgili ilk yayını yapan "Journal of Financial Reporting and Accounting" adlı dergidir. Issues In Accounting Education" dergisinde konuyla ilgili yayınlar 2006 yılı itibariyle yayımlanmış, sonrasında artış göstererek en fazla yayını yapan kaynak olmuştur.



Grafik 5. *Yayın Sayılarına Göre En İlgili Yazarlar*

Grafik 5'te yıllar itibariyle adli muhasebe ve adli muhasebeci kavramlarına ilişkin yayınları olan yazarlar görülmektedir. Durtschı C. ve Popoola

O.M.J. adlı yazarlar 4 yayın ile ilk sırada yer almakta onları Alshurafat H., Kubascıkova S. ve Samsudın R.S. adlı yazarlar 3 yayın ile takip etmektedir.

Tablo 3. *Yazar Kaynak Etkisi*

Yazar	h_index	g_index	m_index	TA	YS	YB
Alshurafat, H.	2	3	0,5	22	3	2020
Buckby, S.	2	2	0,182	37	2	2013
Dıgabrıele, J.A.	2	2	0,167	8	2	2012
Durtschı, C.	2	4	0,143	32	4	2010
Lawrence, T.B.	2	2	0,077	320	2	1998
Pearson, T.A.	2	2	0,125	19	2	2008
Rezaee, Z.	2	2	0,1	39	2	2004
Tschakert, N.	2	2	0,286	18	2	2017
Van Akkeren, J.	2	2	0,182	37	2	2013
Ab Azız, R.	1	1	0,1	7	1	2014

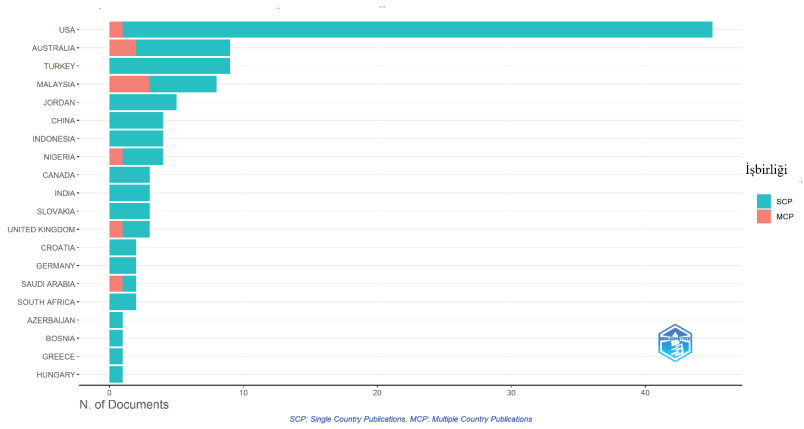
TA: Toplam Atıf, YS: Yayın Sayısı, YB: Konuya ilişkin ilk yayın yılı

Tablo 3'te yazarların kaynak etki değerleri yer almaktadır. Buna göre toplam atıf sayıları, yayın sayıları ve tüm index değerleri en yüksek olan araştırmacılar sırasıyla Alshurafat H., Buckby, S. ve Dıgabrıele J. A.'dır. Ayrıca adli muhasebe konusunda ilk yayınını 2020 yılında yapmasına rağmen Alshurafat H. en çok atıf alan yazar olmuştur.

Tablo 4. *Yazarların Bağlı Oldukları Üniversiteler*

Üniversiteler	Yayın
Queensland University Technol.	11
University Utara Malaysıa	9
Hashemıte University,	7
Montclaır State University	7
University Teknol Mara	7
Depaul University	5
Karadenız Tech University	4
University Colorado	4
University Econ Bratıslava	4
University Memphıs	4

Tablo 4'te araştırmanın veri tabanında yer alan yayın yazarlarının bağlı oldukları üniversiteler değerlendirildiğinde; Queensland Unıversity Technol. 11, University Utara Malaysia 9 ve Hashemite University 7 yayın ile yer almaktadır.



Grafik 6. *Sorumlu Yazarların Ülkeleri*

(SCP-Tek ülke yayını, MCP-Çoklu ülke yayını)

Grafik 6'da sorumlu yazarların ülkeleri yer almaktadır. İlk sırada 44 yayını tek ülke 1 yayını çoklu ülke yayını olmak üzere 45 yayınla ABD yer almaktadır. İkinci sırada Türkiye ve Avusturalya yer almaktadır. Türkiye'ye ait yayınlar tek ülke yayını; Avusturalya'ya ait yayınların ise 7 si tek ülke, 2'si çoklu ülke yayınıdır.

Tablo 5. *Küresel Ölçekte En Fazla Atıfı Alan Yayınlar*

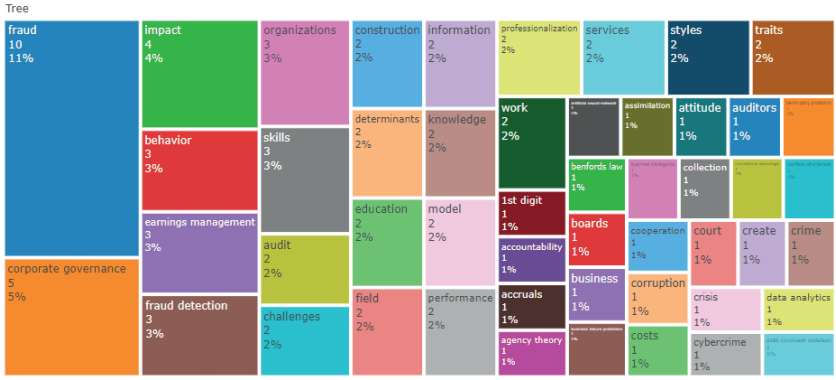
Yayın	DOI	TA	Ort. Yıllık Atıf
Lawrence T.B., 1999, J. Manag.	10.1177/014920639902500203	295	11,80
Ramamoorti S, 2008, Issues Accounting Educ.	10.2308/iace.2008.23.4.521	85	5,31
Free C, 2015, Contemp. Accountıng Res.	10.1111/1911-3846.12063	66	7,33
Amanı F.A, 2017, International J. Accounting Information Syst.	10.1016/j.accinf.2016.12.004	58	8,29
Choo F, 2007, Accountıng Forum	10.1016/j.accfor.2006.12.004	32	1,88
Lawrence T.B, 1998, Hum. Relatıons	10.1023/A:1016916010275	25	0,96
Rezaee Z, 2019, Manag. Audıtıng J.	10.1108/MAJ-08-2017-1633	23	4,60
Carpenter T.D. 2011, Issues Accountıng Educ.	10.2308/iace.2011.26.1.1	23	1,77
Van Akkeren J, 2017, J. Business Ethics	10.1007/s10551-015-2881-0	20	2,86
Yigitbasıoglu O.M, 2015, International J. Accounting Information Syst.	10.1016/j.accinf.2015.09.001	19	2,11

TA: Toplam Atıf

WoS veri tabanından edinilen veriler doğrultusunda en fazla atıf alan ilk 10 çalışmanın yazar, doi, toplam atıf ve yıllık ortalama atıf bilgileri Tablo 5'te verilmiştir. En fazla atıfı alan ilk 10 çalışmadan Lawrence T.B.

(1999) tarafından yazılan Jornal of Management adlı dergide yayımlanan "Institutional Strategy" başlıklı makaledir. Ramamoortı S.(2008) tarafından yazılan ve Issues Accounting Education adlı dergide yayımlanan "The Psychology and Sociology of Fraud: Integrating the Behavioral Sciences Component Into Fraud and Forensic Accounting Curricula" başlıklı çalışma ise en çok atıfı alan ikinci yayındır.

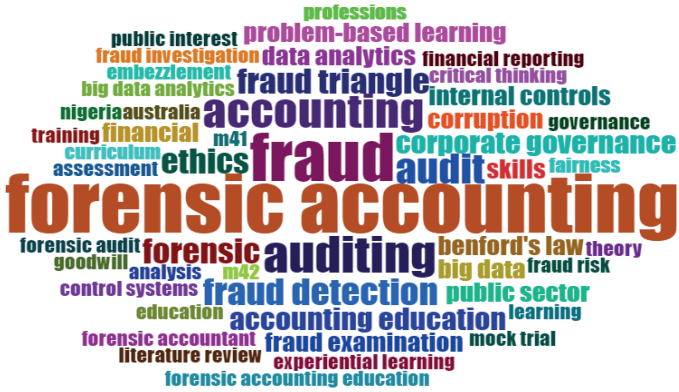
Tablo 6. *Yaygın Olarak Kullanılan Kavramlar*



Tablo 6'da adli muhasebe konusuyla ilgili yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanılan kavramlara yer verilmiştir. Buna göre yaygın olarak kullanılan kavramlardan ilk beşi sırasıyla "fraud (hile)", "Corporate Governance (Kurumsal Yönetim)", "Impact (Etki)", "Behavior (Tutum)", "Earnings Management (Kazanç Yönetimi)" dir.

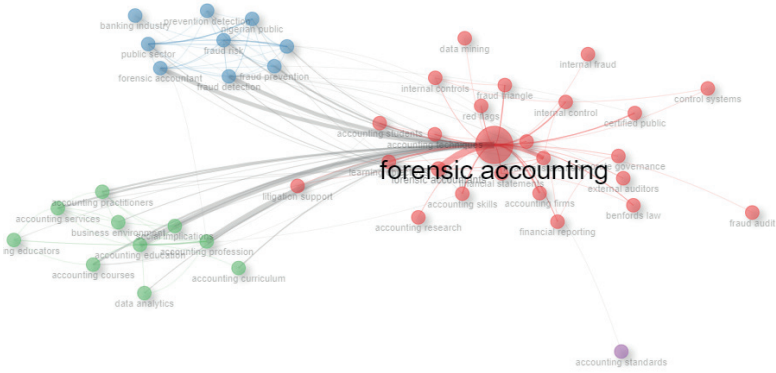
5.2. Adli Muhasebe Alanında Yapılan Yayınların Bilimsel Haritalama Analizi

Bilimsel haritalama analizi; yayınların ilişkilerinin incelenmesi amacıyla eş atıf ve eş kelimelerin analizleri dahil, bilimsel çalışmaların dinamik ve yapısal yönlerini değerlendirmektedir. Bu yöntem bilgi sistemlerindeki entelektüel bağlantı temsillerini bularak; belge, yazar, dergi ve sözcük şeklindeki unsurları gruplandırarak çalışma alanı yapısı ve oluşan grubun görsel temsilini oluşturmayı amaçlamaktadır (Zupic ve Cater, 2015: 429). Bu kapsamda WoS veri tabanı üzerinden edinilen 120 yayın, bilimsel haritalama yöntemiyle istatistiksel bir bakış açısı ile incelenmiştir.



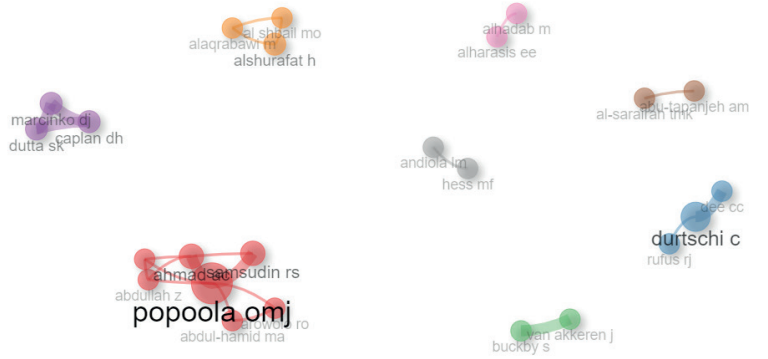
Şekil 1. *Kelime Bulutu*

Şekil 1'de; yıllar itibariyle "adli muhasebe ve adli muhasebecilik" konularına ilişkin yayınlarda yaygın olarak kullanılan anahtar kelimelerden oluşan bulut görseli verilmiştir. Forensic Accounting (Adli Muhasebe) ön planda olan kelime olarak görülmektedir.



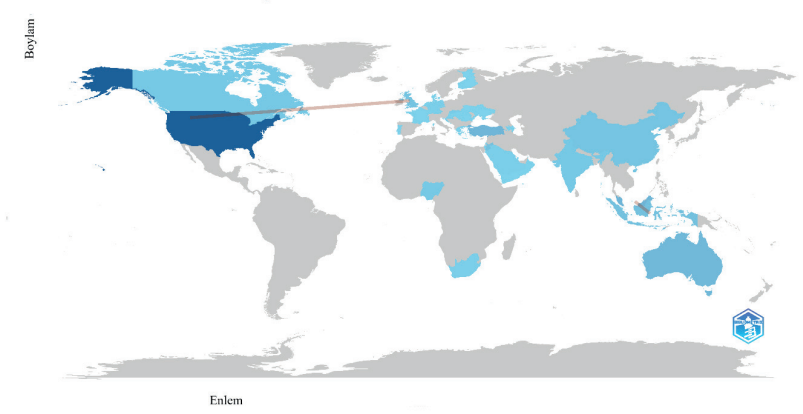
Şekil 2. *Tematik Ağ*

Şekil 2'de yer alan tematik harita görselinde konuyla ilgili yapılan yayınlarda kullanılan anahtar kelimelerin beraber kullanımları değerlendirerek ağ içerisindeki güçlerini ve kümelerini göstermektedir (Özkan, 2023: 112). Yayınlarda özetlerden sonra yer verilen anahtar kelimeler ilgili yayınların araştırma alanlarını oluşturmaktadır. Hangi alanların adli muhasebe araştırmasına ilişkin olduğu tespitine bilgi sağlayan şekil 2 'de 3 ayrı renkli küme oluşmuştur. Kümelerde yer alan düğümlerin büyüklüğü kavramların sıklığını, birbirlerine yakınlıkları ise beraber kullanılma sıklıklarını göstermektedir (Atabay, Çizel ve Ajanovic, 2019:1134). Çalışmada anahtar kelimelerden "Forensic Accounting (Adli Muhasebe)" kavramının öne çıktığı ve diğer kümelerden "Auditing (Denetim)" ve "Fraud Triangle (Hile Üçgeni) araştırma alanıyla birleştiği görülmüştür.



Şekil 3. *Yazar İşbirliği Ağı*

Şekil 3'te yer alan işbirliği ağı, adli muhasebe çalışmalarında yazarların arasındaki işbirliği oluşumlarını göstermektedir. Ağ içerisindeki aynı renkli düğümler kümeleri temsil etmektedir. Analizde "Fruchterman-Reingold" ile "association" normalleştirmesi uygulanarak 8 farklı küme elde edilmiş, işbirliğini en çok yapan yazarların Popoola O.M.J. ile Samsuddin R.S. olduğu tespitinde bulunulmuştur.



Şekil 4. *Ülkelerin İşbirliği Ağı*

Şekil 4 ülkelerin arasında oluşan işbirliği ağını vermektedir. Diğer ülkeler ile en çok işbirliğinde olan ülkelerin Malezya ve Endonezya ile ABD ve Birleşik Krallık olduğu tespit edilmiştir.

6. SONUÇ

Hukuk ve muhasebe sistemlerinin bir disiplin olarak birleştiği adli muhasebe, işletmelerde artan hile ve yolsuzluklarda geleneksel muhasebe ve denetim faaliyetlerinin yetersiz kalması sonucunda gelişim göstermiştir. Adli muhasebenin gelişmesi ve artan önemine paralel olarak bu alanda yapılan bilimsel yayınlar da artış göstermiştir.

Adli muhasebenin artan önemine binaen çalışmada adli muhasebe alanında yapılan yayınlar incelenerek mevcut literatürün değerlendirilmesi, bu alandaki gelişmelerin görülebilmesi ve yapılacak çalışmalar için önerilerin sunulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle WoS veri tabanı üzerinden edinilen verilerin analizinde bibliyometrik analiz amacıyla oluşturulan R bibliyometrix yazılımı kullanılmış, bulgular Biblioshiny uygulamasından elde edilmiştir.

Çalışma bulgularına göre 1996-2023 yılları arasında konuyla ilgili 11 kitap bölümü, 19 bildiri ve 90 makale olmak üzere toplam yayın sayısı 120'dir. Yayınların yıllık artış oran %8,9, yayınların ortalama atıf sayısı ise % 8,43'tür. Bu yayınlardan 32'si tek yazarlı hazırlanmış bunun dışındaki yayınlar ise birden fazla yazarlıdır. Ayrıca 2008 yılı itibarıyla konuya ilişkin yayınlarda artış olduğu, yayın sayısının en yüksek olduğu yılların ise 2017 ve 2020 yılları olduğu, konuyla ilgili en önemli kaynağın 27 yayın ile "Issues In Accounting Education" dergisi olduğu ve bu derginin atıf sayılarının en yüksek ve tüm index değerleri içinde en iyi olduğu tespit edilmiştir.

Adli muhasebe kavramına ilişkin en çok yayını olan yazarların Durtschı C. ve Popoola O.M.J. iken h-index değeri yüksek olan yazar ise Alshurafat H.' dir. En çok yayın yapılan ülke sıralamasında ilk sırayı ABD, ikinci sırayı ise Türkiye ve Avusturalya almaktadır. En fazla atıfı alan çalışma Lawrence T.B. (1999), tarafından yazılan Jornal of Management adlı dergide yayımlanan "Institutional Strategy" başlıklı makaledir.

Adli muhasebe konusuyla ilgili yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanılan kavramlar sırasıyla "fraud (hile)", "Corporate Governance (Kurumsal Yönetim)", "Impact (Etki)", "Behavior (Tutum)", "Earnings Management (Kazanç Yönetimi)" dir. Çalışmada anahtar kelimelerden "Forensic Accounting (Adli Muhasebe)" kavramının öne çıktığı ve diğer kümelerden "Auditing (Denetim)" ve "Fraud Triangle (Hile Üçgeni) araştırma alanıyla birleştiği görülmüştür. İşbirliği analizinde ise işbirliğini en çok yapan yazarların Popoola O.M.J. ile Samsuddin R.S. olduğu diğer ülkeler ile işbirliği yapan ülkelerin Malezya ve Endonezya ile ABD ve Birleşik Krallık olduğu tespit edilmiştir.

Adli muhasebe alanında yapılan çalışma sayısı ve uzmanlaşmış araştırma dergileri az olmakla beraber adli muhasebe literatürüyle ilgili farklı analiz teknikleri ve farklı faktörlerle gerçekleştirilecek bibliyometrik çalışmalar söz konusu alanın gelişiminde önem arz etmektedir. Geçmişte yapılmış çalışmaların incelenmesi ilerleyen süreçte yapılacak çalışmalara fikir oluşturacaktır. Bu çalışmayla adli muhasebe alanında yayınlar yapmayı planlayan araştırmacılara alandaki gelişmelerle ilgili katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Kaynakça

Akgün, M. & Karataş, B. (2017). Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisinde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi 2000-2016. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 17 (52), 19-34.

Aksu, İ. , Uğur, A. & Çukacı, Y. C. (2008). Adli Muhasebe ve Adli Muhasebecilik Mesleğinin Bir Kolu Olarak Bilirkişilik, *Journal Of Management And Economics Research*, 6 (9), 63-71.

Altunay, M. A. (2021). Adli Muhasebe İle İlgili Ulusal Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi (2004-2020). *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi,* 14 (3), 1261-1298.

Altunay, M, A., & Acar, D. (2015). Türkiye'deki Adli Muhasebeciliğin Hâkimlerin Bakış Açıları Bağlamında Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 20 (4), 43-66.

Atabay, E., Çizel, B & Ajanovic, E. (2019). Akıllı şehir araştırmalarının R programı ile bibliometrik analizi. 20. Ulusal Turizm Kongresi, Eskişehir, Türkiye. https://www.researchgate.net/profile/EniserAtabay/publication/337011867_Akilli_Sehir_Arastirmalarinin_R_Programi_ile_Bibliometrik_Analizi/links/5dc0630592851c81802c4f53/ Akilli-Sehir-Arastirmalarinin-RPrograMi-ile-Bibliometrik-Analizi.pdf

Ceylan, E. (2021). Muhasebe Alanında Yayımlanan Seçilmiş Beş Dergide 2016-2020 Yılları Arasında Denetim Konusunda Yayımlanmış Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi,* (91), 57-80. DOI: 10.25095/mufad.899318

Chiu, V., Liu, Q., Muehlmann, B. & Baldwin, A. A. (2019). A bibliometric analysis of accounting information systems journals and their emerging technologies contributions. *International Journal of Accounting Information Systems*, 32, 24-43.

Chung, K. H., Pak, H. S. & Cox, R. A. (1992). Patterns of research output in the accounting literature: A study of the bibliometric distributions. *Abacus,* 28(2), 168-185.

Crumbley, D.L. & Apostolou, N. (2002) Forensic Accounting: A New Growth Area in Accounting, *The Ohio CPA Journal*,16(3), 16 – 20.

Demir, H. & Erigüç, G. (2018). Bibliyometrik Bir Analiz ile Yönetim Düşünce Sisteminin İncelenmesi, *İş ve İnsan Dergisi*. 5(2), 91-114.

Gaviria-Marin, M., Merigo, J.M. & Popa, S. (2018). "Twenty years of the Journal of Knowledge Management: a bibliometric analysis", *Journal of Knowledge Management*, 22(8) 1655-1687.

Huber, W. (2012). Is forensic accounting in the United States becoming a profession? *Journal of Forensic & Investigative Accounting,* 4(1), 255-284.

İyibildiren, M., Eren, T., & Ceran, M.B. (2023). Bibliometric analysis of publications on web of science database related to accounting information system

with mapping technique, *Cogent Business & Management,*10:1,2160584,DOI: 10.1080/23311975.2022.2160584

Kalyane, V. L. & B. K. Sen (1995). A Bibliometric Study of the Journal of Oilseeds Research, *Annals of Library Science and Documentation,* 42 (4), 121- 141.

Karacan, S. (2012). Hukuk İle Muhasebenin Kesişme Noktası: Adli Muhasebe. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4,(8) 105–128.

Karslıoğlu, İ., & Karavardar, A. (2019). Adli Muhasebe Mesleğinin Muhasebe Meslek Mensupları Arasında Farkındalığı: Trabzon SMMMO Üyelerine Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 18 (56), 141-164.

Kaya, H. P. (2019). Türkiye'de Denetim Alanında Yazılmış Olan Doktora Tezlerinin Değerlendirilmesi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 9 (2), 556-576.

Martins, A. I., Do Nascimiento João, B. & Marion, J. C. (2012). The profile of the accounting research about IFRS: A bibliometric review of international articles on the subject. *Revista Científica Hermes,* (7), 133- 154.

Meriç, A. & Erkuş, H. (2016). Türkiye'de Bilirkişilik Müessesesi Bağlamında Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaptığı Uzman Tanıklık Faaliyetlerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 317-340, Doi: http://dx.doi.org/10.11611/JMER179750

Pamukçu, A. (2017). Adli Muhasebe ve Bağımsız Denetim Sürecine Etkisi. *Öneri Dergisi,* 12 (48), 227-244. DOI: 10.14783/maruoneri.vi.331672

Okoye, E. I., & Akenbor, C. O. (2009a). Forensic Accounting in Developing Economies Problems and Prospectus, *University Advanced Research Journal,* 1-13.

Okoye, E. I, & Akamobi, N. L., (2009b). The Role of Forensic Accounting in Fraud Investigation and Litigation Support, *The Nigerian Academic Forum*, 39-44.

Oral, T. (2021). Türkiye'de Muhasebe Eğitimi Alanında Yayımlanmış Tezlerin Bibliyometrik Analizi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (11), 34-45

Ozili, P.K. (2020). Advances and issues in fraud research: a commentary, *Journal of Financial Crime,* 27 (1) 92-103, doi: 10.1108/JFC-01-2019-0012

Özçelik, M. (2022). Muhasebe ve Denetim Alanında Bilgi Uçurma (Whıstleblowıng) Niyetini Etkileyen Faktörler: Bibliyometrik ve Sistematik Bir Analiz. *Sayıştay Dergisi*, 33 (125), 257-289. Doı: 10.52836/Sayistay.1125311

Özkan, Ö. (2023). Denetimde Rotasyon Çalışmalarının R Programı ile Bibliyometrik Analizi, in: Güngör Karyağdı, N. (ed.), *Denetimde Yeni Trendler: Teori ve Uygulamalar* 2, 99-120, Özgür Yayınları.

Öztürk, S., & Yılmaz, C. (2018). Denetim ve Adli Muhasebe Alanındaki Çalışmaların Bibliyometrik Analiz Tekniği İle İncelenmesi. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi,* 39 (39), 173-188.

Pazarçeviren, S. Y. (2005). Adli muhasebecilik mesleği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve*

İşletme Dergisi, 1(2), 1-19.

Rezaee, Z., Reinstein, A., & Lander, G. H. (1996). Integrating Forensic Accounting into the Accounting Curriculum. *Accounting Education,* 1 (2), 147-162.

Singleton, T. W. ve Singleton, A. J. (2010). *Fraud auditing and forensic accounting*. Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc.

Timofte, C., Tanasa, S.-M. & Coca, D.-A. (2020). A bibliometric analysis of creative accounting research. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 1(22), 96-102.

Toraman, C., Abdioğlu, H. & İşgüden, B. (2009). Aklama Suçunun Önlenmesine Yönelik Çabalar: Adli Muhasebecilik Mesleği ve Uygulamaları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 17-55.

Vogel, R., & Güttel, W. H. (2013). The Dynamic Capability View in Strategic Management: A Bibliometric Review. International Journal of Management Reviews, 15(4), 426–446. doi:10.1111/ijmr.12000

Zupic, I. & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods,* 18(3), 429-472. doi:10.1177/1094428114562629

Bölüm 14

EKO-KENTLER: SÜRDÜRÜLEBİLİR KENT UYGULAMALARI

Enes YALÇIN[1]

1 Dr. Öğretim Üyesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, enes.yalcin@ikc.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-1086-6313.

"Bahçe doğanın, kentse kültürün cenneti. Değilseler bile böyle olmaları muhtemel. Bugün ikisi de dengesiz. Ekolojik kenti inşa edersek bahçeyi yeniden kazanacağız ve sonunda ideal kente ulaşmayı arzulayacağız - doğaya karşı olan değil, doğayla birlikte inşa edilen kente. O zaman, kucağımızda bulduğumuz, bize bizzat dünya tarafından verilen şeye saygı duyduğumuzda, sadece kendimiz için bir yuva değil, bizden sonraki herkes için bir gelecek inşa edeceğiz" (Register, 1987).

GİRİŞ

Geçtiğimiz birkaç on yılda yaşanan hızlı kentleşme, dünya genelinde kentsel nüfusun artmasına neden olmuştur. Dünyadaki kentsel nüfus oranı Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (*United Nations Conference on Trade and Development-UNCTAD*) 2022 verilerine göre yaklaşık %57'ye ulaşmış vaziyettedir. Nüfusun hızla artması, kaynak ve enerji sıkıntısı nedeniyle kentlerde kirletici emisyonlar ve ekolojik bozulma gibi bir dizi çevre sorununu kaçınılmaz olarak ortaya çıkarmaktadır. Kentler bu noktada küresel çevre sorunlarına karşı mücadelenin uygulama sahası kabul edilmektedir. Kentlerde oluşturulan politikalar ve bu politikalar doğrultusunda şekillenen uygulamalar, ilgili kentlerin bir modelin temsilcisi olarak etiketlenmelerine olanak tanımıştır. Bahçe kentler, yeşil kentler, ekolojik kentler, akıllı kentler, dijital kentler, sakin kentler, dirençli kentler, düşük karbonlu kentler, sünger kentler, kompakt kentler ve 15 dakikalık kentler bu modellerden birkaçıdır. Bunlardan bazıları fiziksel alanda birtakım iyileştirmeler sağlamaya (sünger kentler), bazıları insan davranış ve faaliyetlerini düzenlemeye yardımcı olmaya (sakin kentler), bazıları ise karmaşık kent sistemlerini yeniden inşa etmeye yöneliktir (bahçe kentler, yeşil kentler, ekolojik kentler). Temelde ise bu yaklaşımların hepsi kentte sürdürülebilirliği tesis etmeye yöneliktir. Sürdürülebilirlik, çevresel olduğu kadar ekonomik ve toplumsal boyutlara da sahiptir ve böylelikle etkin ve etkili kent modeli geliştirmek, kentin fiziki koşullarını elverişli kılmanın yanı sıra kentlilerin de çevre sorunlarına ilişkin mücadelede bilinçli kılınmasını gerektirmektedir.

Eko-kent kavramı da kentlerin çevresel, ekonomik ve toplumsal boyutlarıyla sürdürülebilir kılınması amacıyla ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak eko-kent, kentsel politika oluşturma süreçleri ve planlama uygulamaları bağlamında kapsamlı bir kavram haline gelmektedir. Eko-kentin en belirleyici niteliklerinden birisi, kentlerdeki mevcut düzen üzerinde yürütülen ekolojik iyileştirme çalışmalarının ötesinde eko-kentin kendi prensiplerini hayata geçirici yeni uygulamalar çerçevesinde bir inşa faaliyetini işaret etmesidir. Kurulan yeni sistemin en önemli unsurlarından birisi de kendi kendine yeterliktir. Bu bağlamda eko-kent, kaynakların hızlı tüketiminin en aza indirilmesini, kaynakların geliştirilmesini, atık geri dönüşümünün sağlanmasını,

kentsel tarımın geliştirilmesini, enerji tüketiminin azaltılmasını, temiz enerji üretiminin sağlanmasını ve su tasarrufunu tesis ederek kendi kendine yeterliği mümkün kılma çabasındadır. Zikredilen prensiplerin hayatta geçirilmesi, eko-kentin teknolojik enstrümanlardan da etkin bir şekilde yararlanmasını gerekli kılmaktadır.

Bu çalışma, eko-kent kavramının ne anlama geldiğini ve eko-kent kurmak için benimsenen prensip ve stratejileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda öncelikle literatür taraması gerçekleştirilerek kavrama ilişkin değerlendirmede bulunulacaktır. Ayrıca dünya üzerindeki eko-kent uygulama örneklerini temsil etmesi bakımından Masdar (Birleşik Arap Emirlikleri) ve Tianjin (Çin) kentleri incelenecek, eko-kentlerin belirgin somut nitelikleri üzerinde durulacaktır. Çalışmanın literatüre, kent planlayıcılarına, kent politikalarını belirleyicilere ve ilgili politikaları hayata geçirenlere katkı sunması umulmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: EKO-KENT

Eko-kent kavramı, kaynakların tükenmesi, çevre kirliliği ve ekosistemin bozulması gibi sanayi uygarlığının yarattığı krizlere köklü çözüm bulma amaçlı ilke ve uygulamaları bünyesinde barındıran bir kavramdır. Eko-kent terimi, kavramsal farklılıklar içermelerine rağmen "sürdürülebilir kentler", "düşük karbonlu kentler", "dirençli kentler" gibi kelimelerle zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılmaktadır[1] (de Jong vd., 2015: 26). Eko-kent sözcüğüne ilk kez UNESCO'nun 1971 yılında başlattığı "İnsan ve Biyosfer (*Man and the Biosfer/MAB*)" programında rastlanmaktadır. O günden bu yana gerek teknolojik gerekse toplumsal bağlamda gelişme gösteren kavram; toplumun, ekonominin, insan nüfusunun, kaynakların ve çevrenin sürdürülebilirliğine dayalı bir insan yerleşimi tesis etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, uyumlu toplumun, verimli ekonominin ve korunmuş doğal ekosistemlerin ekolojik ilkeler doğrultusunda tasarlanması hedeflenmektedir. Hasılı eko-kent; doğa, kent ve insanın organik bir bütün oluşturduğu simbiyotik bir yapıdır (Yang vd., 2014: 27-28). Eko-kent temelde, çevredeki ekosistemlere duyarlı kentsel mekanları tasavvur etmek ve bu mekanları üretmek için ekoloji biliminden faydalanmaktadır. Kentsel gelişme ekosistemlere duyarsız bir şekilde gerçekleştiğinde yapılı çevre, doğal çevre ile sinerji içinde büyümek yerine, doğal yaşam alanlarının yitirilmesine ve ekosistemin zarar görmesine neden olmaktadır (Cugurullo, 2021: 27). Genel olarak bir eko-kent, doğal çevrenin ve ekosistemlerin kendi kendini sürdürebilen esnek yapısını ve işlevini vurgulayan bir insan yerleşimi olarak tanımlanmaktadır. Bu ideal yerleşime,

1 Esasen farklı terimlerin kavramsal çerçevede birbirleriyle kesişmeleri ve/veya örtüşmeleri, terimlerin birbirleriyle bir uyum teşkil ettiğine işaret etmektedir. Yine uyum ölçüsünde, olguların açıklanmasında farklı terimlerin kullanılmış olması, tercih edilen ölçütler, göstergeler, politikalar, sistemler ve araçlar bağlamında bir farklılığın mevcudiyetini de vurgulamaktadır (Erdem, 2022: 186).

yerine koyduğundan daha fazla yenilenebilir kaynak tüketmeden, sağlıklı ve yaşanabilir bir insan ortamı sağlanarak ulaşılacaktır (Bibri, 2020: 7). Eko-kentte amaç, ekolojik kavramların rehberliğinde, insanlarla doğa arasındaki uyumu gerçekleştirmektir.

Kavramı gerçek anlamıyla gündeme getiren kişi olduğuna inanılan Richard Register, "*Eco City Berkeley: Building Cities for a Healthy Future (Eko Kent Berkeley: Sağlıklı Gelecek için Kentler İnşa Etmek)*" (1987) adlı kitabında kenti, çevrenin olanakları dahilinde yaşama ilkelerine göre inşa edilmiş bir yer olarak tanımlamaktadır. Buna göre kentin nüfusu, kentte üretilen ve kullanılan eserler, kentin ekolojik taşıma kapasitesi dahilinde kalacaktır. Eski Avrupa kent ve kasabalarında, Güneybatı Amerika'daki Kızılderili yerleşkelerinde (*pueblolar*), çok az toprak israf eden, çok az enerji tüketen kompakt, canlı yerleşimler olarak ekokentin ipuçları görülmektedir. Yerel yapı malzemelerinin kullanıldığı ve nesiller boyunca yavaş yavaş değişen bu yerleşim yerleri, yerel peyzajla uyum içinde olmuş ve estetik olarak doğal ritimle bütünlük sergilemiştir (Register, 1987: 3).

Başlangıçta eko-kent yaklaşımının kökleri hem doğa bilimleri ile hem de beşerî bilimlerle ilgilenen derin ekoloji hareketine dayanmış ve bu yaklaşım, doğayla uyumlu bir yaşam tarzına dönüşün gerekliliğini ilan etmiştir. Ancak zaman içerisinde eko-kent kavramı, genel hatlarıyla inşaat, üretim ve tüketim için uygulanabilir ilkeler tespit etme çabasıyla giderek artan sayıda araştırmacı ve politika üreticisi tarafından benimsenmiştir. Ancak bugüne dek kavramın ilgililerce ortaklaşa benimsenen bir tanımı meydana gelmemiştir. Bunda eko-kent kavramının kapsamış olduğu anlam alanlarının genişliği etkili olmaktadır. Şöyle ki ilgili konular; karbon nötr araç ve uygulamalar, yenilenebilir enerji tedariği, iyi planlanmış kent düzeni ve toplu taşıma sistemi, kaynak koruma, su ve atık geri dönüşümü, yeşil çatılar, çevreye zarar veren kentsel alanların ıslahı, yerel kentsel tarım, tüm sosyo-ekonomik ve etnik gruplara uygun koşul ve fiyatlı konut tedariki, dezavantajlı gruplar için iyileştirilmiş iş fırsatları ve yaşam tarzı seçimlerinde gönüllü sadelik gibi oldukça geniş bir yelpaze içerisinde yer almaktadır (de Jong, 2015: 33).

Eko-kent kavramının ortaya çıkışında Ebenezer Howard'ın Londra için tasarladığı "Bahçe Kent" (1898) ütopyasının da etkisi bulunmaktadır. Esasen bu ütopyadaki kavram ve ilkelerin, Avrupa'dan Amerika Birleşik Devletleri'ne ve diğer ülkelere hızla yayılan modern kent planlamasının gelişimini büyük ölçüde etkilediği bilinmektedir. Howard bu modelde; ideal, kendi kendine yeten ve bir çekirdeğe sahip olan merkez ile çevresindeki yeşil alanı birbirinden ayıran, kentin plansız gelişimini ve komşu yerleşimlerle birleşmesini önleyen bir yeşil kuşağın varlığını vurgulamaktadır. Bahçe Kent modeli özetle, orta yoğunluklu ve sınırlı yerleşim alanları ile bunlara entegre yeşil alanlarla karakterizedir (Kaya ve Susan, 2020: 917). Bu fikir, birçok

ülkede metropollerin yayılmasını ve endüstriyel merkezileşmeyi engellemek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Yine de söz konusu uygulamalarda Bahçe Kent idealini teşkil eden prensiplerden sapmalara rastlanmaktadır. Banliyölerde pek çok konut inşa edilmesine rağmen yerel sanayi kuruluşu ve işletmelerin yeterli iş fırsatları sağlamadığı için yerel sakinlerin banliyölerden kent merkezine gidip gelmek durumunda kalmaları bu duruma örnek teşkil etmektedir (Tang ve Wei, 2013: 5). Bu örnek ayrıca, ekolojik kentleşme anlayışının, kente ilişkin olumsuzlukların müsebbibi olarak modernleşmeyi görmesiyle de uyuşur niteliktedir. Ekolojik yaklaşım nazarında modernizm; kenti, insan yaşamını sürdürmek için gerekli olan yiyecek, su ve iklim kontrolü gibi hizmetleri sağlayan karmaşık ekolojik sistemlerin oluşturduğu bir desen olarak kabul etmek yerine, boş bir tuval üzerine tasarlanmış ve yerleştirilmiş bir sanat eseri olarak görmekle suçlanmaktadır (Cugurullo, 2021: 27-28).

Modern çağın doğal yaşama muhalif tüm pratiklerine rağmen, halihazırda güneşten, rüzgârdan istifade etmede ve geri dönüşüm teknolojileri kullanımında eko-kent yaklaşımının izlerine rastlanmaktadır. Dere ıslah projelerinde, kent bahçelerinin yaygınlaşmasında, otomobil yerine toplu taşıma, bisiklet ve yürüyüş yolları kullanımının artmasında da eko-kente yönelimin işaretleri görülmektedir. Kaynakların tükenmesi, kirlilik, aşırı nüfus ve türlerin yok olması endişesi, insanların geleceklerini önemsemesine ve bu olumsuzluklarla endişelerin giderilmesi amacıyla eko-kentler tesis edilmesine ön ayak olmaktadır (Register, 1987: 3). Bu bağlamda eko-kent oluşturarak a) kentin çevre üzerindeki etkisinin azaltılması, b) yenilenebilir enerji kaynakları kullanımı arttırımı, c) en düşük düzeyde atık üretimi, ç) geri dönüşümlü malzeme kullanımı, d) ekolojik ayak izinin en aza düşürülmesi hedeflenmektedir (Çetinkaya, 2013: 14).

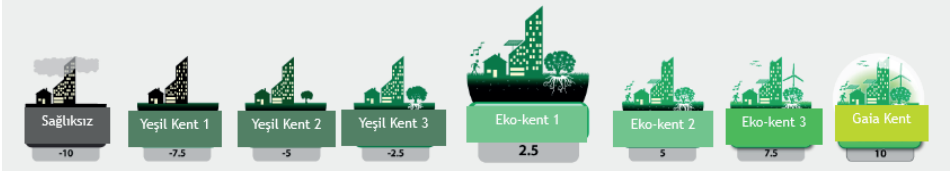
Eko-kent yaklaşımı, sürdürülebilirlik, çevre üzerindeki olumsuz etkinin azaltılması ve yeşil enerji kaynaklarının kullanılmasıyla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Böyle bir kenti inşa ederken eşit derecede dikkate alınması gereken üç sacayağı olarak çevre, ekonomi ve toplum etmenleri göz önünde bulundurulmaktadır (Ryciuk, 2022: 157). Zikredilen bu çok boyutlu sürdürülebilirlik şu koşullar sağlandığı takdirde mümkün kılınacaktır (Griffiths ve Sovacool, 2020: 2, Kocan ve Alp, 2023: 386):

- Toplu taşıma tesisleri çevresinde kompakt, yeşil ve güvenli karma kullanımlı topluluklar oluşturan, çeşitlilik içeren arazi kullanım öncelikleri,
- Motorlu taşıt kullanımından vazgeçirecek ve yakın mesafe erişimi teşvik edecek ulaşım öncelikleri,
- Hasar görmüş kentsel çevreler için restorasyon girişimleri,
- Uygun fiyatlı, güvenli, kullanışlı ve ekonomik açıdan toplumun geniş

kesimlerini bir araya getiren karma konutlar,

- Sosyal adalet ve yoksullar için iyileştirilmiş fırsatlar,
- Yerel tarıma, kentsel yeşillendirmeye ve topluluk bahçeciliğine destek sağlanması,
- Kirliliği ve tehlikeli atıkları azaltırken geri dönüşümün ve kaynakların korunmasının teşvik edilmesi,
- Ekolojik açıdan sağlıklı ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve tehlikeli veya kirletici faaliyetlerden vazgeçilmesi,
- Aşırı mal tüketimi olmaksızın basit yaşam tarzlarının teşvik edilmesi,
- Eğitim yoluyla halkın yerel çevre konusunda bilinçlendirilmesi ve sosyal yardım sağlanması,
- Kentin doğal özellikleriyle planlanması ve tasarlanması,
- Binalarda toksik olmayan, yenilenebilir ve yerel malzemelerin kullanılması,
- Halkın karar alma ve uygulama süreçlerine katılımının sağlanması,
- Bitki ve hayvan topluluklarının ve türlerinin korunması,
- Su kaynaklarının verimli kullanımının artırılması, atık suyun geri dönüştürülmesinin sağlanması,
- Fosil enerji kullanımını azaltmak için yenilenebilir enerji kullanımı,
- Kentte ekolojik yaşamın sürekliliğinin sağlanması.

Şekil 1. *Uluslararası Ekolojik Kent Çerçevesi ve Standartları'na Göre Kentler*



Kaynak: *Ecocity Builders, 2023b.*

Uluslararası Ekolojik Kent Çerçevesi ve Standartları'na göre kentler; kent tasarımı, biyolojik-jeolojik-fiziksel nitelikler, sosyokültürel nitelikler ve ekolojik nitelikler çerçevesinde oluşturulan dört ana başlığın altında yer alan on sekiz temel standarda göre Şekil 1'de görüldüğü üzere, sağlıksız kentler, yeşil kentler, eko-kentler ve ideal kabul edilen gaia seviyesindeki kentler olmak üzere dört sınıfa ayrılmaktadır. Bunlar içerisinde yeşil kentler ve eko-kentler de kriterleri karşılama seviyelerine göre üçer ayrı grupta tasnif edilmektedir. (Ecocity Builders, 2023a).

Bir şemsiye kavram olarak eko-kent, sürdürülebilirliğe ulaşmayı amaçlayan çok çeşitli kentsel-ekolojik önerileri kapsamaktadır. Bu yaklaşımlar yeşil enerjiyi, akıllı enerjiyi, entegre yenilenebilir çözümleri, pasif güneş enerjisi tasarımını, yeşil yapıyı, ekolojik ve kültürel çeşitliliği ve çevreye duyarlı politikaları vurgulamaktadır. Böylelikle çevresel, ekonomik ve toplumsal tüm unsurların sürdürülebilir kılınması hedeflenmektedir.

Tablo 1. *Eko-kentin temel stratejileri ve çözüm önerileri*

Sürdürülebilir Enerji Sistemleri
Yerel Olarak Yenilenebilir Enerji (Güneş, Rüzgâr ve Su)
Biyoyakıtlı Kombine Elektrik ve Isı Üretim Sistemleri
Pasif Güneş Evleri
Sürdürülebilir Atık Yönetimi
Akıllı Atık Toplama Sistemi
Vakumlu Atık Oluk Sistemi
Gıda Atığı Öğütücüler
Atık Su ve Kanalizasyon Arıtma Sistemi
Yüksek Performanslı Altyapı
Tamamlayıcı ve Çok İşlevli Optimizasyon
Entegre Tasarım
Yüksek Performanslı Binalar
Enerji Verimliliği Teknolojisi ve Yenilenebilir Enerji Kaynakları
Geliştirilmiş İç Ortam
Kirliliğin Önlenmesi, Malzeme Azaltımı ve Geri Dönüşüm
Sürdürülebilir Ulaşım
Bisiklet ve Yaya Yolları
Toplu Taşıma (Metro, Otobüs, Tramvay vs.)
Otomobil İmecesi<?> (Biyogaz, Elektrik)
Mobilite Yönetimi
Yeşillendirme ve Ekolojik Çeşitlilik
Ekosistem Hizmetleri İçin Çok İşlevli Yeşil Yapı
Yeşil Faktör Planlama Araçları

Kaynak*: Bibri ve Krogstie, 2020: 33-34.*

Tablo 1'de bir eko-kentin, ekolojik, sürdürülebilir bir kent inşası noktasında taşımakta olduğu temel prensipler ve bu doğrultuda geliştirilen stratejilerin genel bir görünümüne rastlanmaktadır. Buna göre; sürdürülebilir enerji sistemleri, sürdürülebilir atık yönetimi, yüksek performanslı altyapı, yüksek performanslı binalar, sürdürülebilir ulaşım ve yeşillendirme ve ekolojik çeşitlilik olmak üzere altı ana başlık altında toplanan çözüm önerileri görülmektedir.

DÜNYA GENELİNDE BAZI EKO-KENT UYGULAMALARI

2000'li yılların başından itibaren dünya çapında kentsel sürdürülebilirlik deneylerinin sayısı katlanarak artış göstermiştir. Bu durum kısmen, sürdürülebilir kalkınmanın yeni boyutlara ulaşmasına ilham vermek amacıyla 2010 yılında Eko2 Kentler[2] organizasyonunu başlatan Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların çabalarından kaynaklanmaktadır (Henrie, 2015: 24). Bu bağlamda dünyanın birçok yerinde sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmaya yönelik çeşitli strateji ve çözümleri hayata geçirmeyi amaçlayan eko-kent uygulamalarına rastlanmaktadır. Eko-kent uygulamaları, mevcut kent yerleşimlerinin periferine uydu kent olarak inşa edilmekte ve eko-kentin kentle zaman içerisinde etkileşim içerisine gireceği düşünülmektedir.

Astana (Kazakistan), Freiburg (Almanya), Moreland (Avustralya), Tianjin (Çin), Kalundborg (Danimarka), Vauban (Almaya), Karakal (Hindistan) Hung Shui Kiu (Hong Kong), Cleveland (ABD), Curitiba (Brezilya), Toronto (Kanada), Vaxjo (İsveç), Sydney (Avustralya), Kampala (Uganda), Puerto Princesa (Filipinler), Reykjavik (İzlanda) ve Masdar (Birleşik Arap Emirlikleri) dünyanın birçok noktasındaki eko-kentlere verilen başlıca örneklerdendir (Kaya ve Susan, 2020: 927). Bu yeni inşa edilen eko-kentler genellikle uluslararası mimarlar, planlamacılar ve politikacılardan oluşan koalisyonlar tarafından geliştirilen milyarlarca dolarlık mega projelerdir. Bu mega projeler için finansman çoğunlukla kamu ve özel kaynaklardan birlikte sağlanmaktadır. Kimi istisnalar da mevcuttur. Örneğin Nijerya'daki Eko Atlantik Kenti, yalnızca özel yatırımcılar tarafından finanse edilmektedir. Tianjin eko-kenti ise, ulusal hükümetler (Çin ve Singapur) arasındaki ortaklığın bir örneğini teşkil etmektedir (Henrie, 2015: 25-26). Bu çalışmada Masdar ve Tianjin eko-kentleri incelenecektir.

Masdar Eko-Kenti

Masdar eko-kenti içerisinde insanların yaşıyor olduğu bir proje alanı olduğu için ve bu eko-kent projesinin üzerinden, proje oluşumunun, uygulanmasının ve sonuçlarının ampirik olarak araştırılmasına izin verecek kadar bir süre geçtiği için bu çalışma kapsamında incelenecek bir eko-kent olarak değerlendirilmiştir. Masdar (المصدر)kelimesi Arapça bir kelime olup sa-de-ra (صادر) fiilinden türemiştir. Sadr göğüs anlamına gelmektedir. Kelime emel anlamının dışında istiare yoluyla her şeyin başı ve ön tarafı anlamı da taşımaktadır. Dilcilerin terminolojisinde ise masdar [mastar],

2 Eko2 Kentleri, ekonomik kentler olarak ekolojik kentler (*ecological cities as economic cities*) anlamına gelmektedir. Kavram, vatandaşları için kapsayıcı, sürdürülebilir ve kaynakları verimli bir şekilde ekonomik fırsatlar yaratan, aynı zamanda yerel ekolojiyi ve çevre gibi küresel kamu mallarını gelecek nesiller için koruyan ve besleyen kentler olarak tanımlanmaktadır. Eko2 Kentler girişimi, kentlere pratik ve ölçeklenebilir, analitik ve operasyonel destek sağlamayı amaçlamanın yanı sıra gelişmekte olan ülkelerdeki ileriye dönük kentlerle küresel en iyi uygulama kentleri, akademi ve uluslararası kalkınma toplulukları arasında küresel bir ortaklık kurmayı hedeflemektedir (World Bank, 2011).

geçmiş zaman (*mazi*) ve şimdiki zaman (*muzari*) fiillerinin kendisinden türedikleri lafız anlamında kullanılmaktadır (el-İsfahani, 2020: 550). Bu yönüyle kelime, kaynak anlamına da gelmektedir.

Masdar eko-kenti hem Abu Dabi Emirliği'nin hem de Birleşik Arap Emirlikleri'nin başkenti olan Abu Dabi kentinin sınırları içerisinde yer alan altı kilometrekare alana sahip, 2007 yılında dünyanın ilk tamamen sürdürülebilir topluluklarından biri olarak planlanmış bir kenttir. 2014 yılında Masdar Girişimi; Masdar Sermaye, Masdar Kent, Masdar Temiz Enerji ve Masdar Özel Projeleri olmak üzere dört ana iş biriminin yanı sıra bağımsız bir araştırma üniversitesi olan Masdar Bilim ve Teknoloji Enstitüsü etrafında yeniden yapılandırılmıştır. Masdar Sermaye, dünya çapındaki temiz teknoloji şirketlerinin önemli bir yatırımcısı olmuştur. Masdar Temiz Enerji ise büyük ölçekli yenilenebilir enerjinin geliştirilmesine ve karbon azaltımına odaklanmıştır. Masdar Temiz Enerji'nin bir parçası haline gelen Masdar Özel Projeler, benzersiz teknolojiye hitap eden küçük ve orta ölçekli yenilenebilir enerji uygulamalarının sağlayıcısı olmuştur. Masdar Kent ise, ticari olarak sürdürülebilir yaşam için bir model olmayı amaçlayan özel bir ekonomik bölge görünümündedir. Üniversite ise Masdar Girişimi'nin çatısı altında olmasa da Masdar konseptinin önemli bir parçası olarak kent içindeki entelektüel faaliyetlerin dayanağı olmuştur. 2018 yılına gelindiğinde Masdar Kenti, Birleşik Arap Emirlikleri Gıda Güvenliği Bakanlığı da dahil olmak üzere stratejik ortaklarla birlikte çeşitli sürdürülebilir tarım pilot uygulamaları aracılığıyla eko-kent tarımsal boyutunu ele almaya başlamıştır. 2019 yılında ise Masdar'ın ana birim yapısı değişikliğe uğramış ve Masdar Kent ve Masdar Temiz Enerji temel fonksiyonları üstlenmeye devam etmiştir. Elli bin daimî ikamet sahibini barındıracak Masdar eko-kenti, Abu Dabi'nin Ekonomik Vizyon 2023 ve Kent Planlaması Vizyon 2023 olarak iki temel bölüme ayrılan Vizyon 2023 hedefinin gerçekleştirilmesinde hayati bir rol üstlenmektedir (Griffiths ve Sovacool, 2020: 2-3, Cugurullo, 2021: 71).

Verimli enerjinin oryantasyonu, az katlı binalar, yerleşim yerlerinin uyumu, yüksek yoğunluklu binalar, yaya dostu kentsel mekân ve canlı kamusal alan ilkeleri eko-kentin planlama felsefesinin temel direklerini oluşturmaktadır. Masdar eko-kenti çevresel sürdürülebilirliğe altı temel alanda eğilim göstermektedir: a) Enerji üretimi ve yönetimi, b) su üretimi ve yönetimi c) atık yönetimi, ç) planlama, mühendislik ve mimari, d) sürdürülebilir yapı malzemeleri ve e) ulaşım planlaması (Henrie 2015: 38-39).

Şekil 2. *Masdar Eko-Kenti Genel Görünüm*

Kaynak: *Pohl, 2009.*

Masdar eko-kenti "sıfır karbon sıfır atık" prensibiyle çölde sıfırdan inşa edilmiş bir kenttir. Bu kentte yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılması öngörülmüştür. Güneş ışınlarından en verimli ölçüde yararlanılması hedeflenmiş, solar termal ve jeotermal soğutma uygulamasının tüm kente yayılması planlanmıştır. Güneş enerjisinden üretilen elektriğin fazlası diğer kentlere aktarılacaktır. Ayrıca otomobillerin girişine izin verilmeyen kentte, ulaşımın raylı sistemle, güneş enerjisi ya da elektrikle çalışan bisikletle ya da yaya olarak gerçekleştirilmesi tasarlanmıştır (Koçan ve Alp, 2021: 8). Masdar eko-kenti için yatırımcılar, çoğu temiz enerji konusunda harcanmak üzere yirmi iki milyar dolarlık bir bütçe oluşturmuşlardır (Harvey, 2010). Zaten kentin kendisi başlı başına, misyonu "Abu Dabi'de ve dünyada temiz bir enerji endüstrisinin kurulmasına yatırım yapma, kuluçkaya yatırma ve ilerletme" olan tamamen devlete ait bir kuruluş olan Mubadala Geliştirme Şirketi'nin yenilenebilir enerji konusunda faaliyet gösteren Masdar Girişimi'nin bir koludur (Henrie, 2015: 35). Masdar Girişimi'nin ise aralarında Schneider, Mitsubishi, Siemens ve General Electric gibi çok uluslu temiz teknoloji şirketlerinin de yer aldığı çok sayıda ortağı mevcuttur (Cugurullo, 2021: 74).

Çölün ortasında yer alan Masdar eko-kenti için su kullanımının azaltılması da oldukça önemli bir hedef teşkil etmektedir. Masdar, Abu Dabi'nin ortalama 390 litre su tüketim miktarının çok altında bir seviyede olmak üzere, kişi başına günlük 105 litre su tüketimi hedefi belirlemiştir. Suyun verimli kullanımı, gri su geri dönüşümü ve akıllı ölçüm sayesinde Masdar'da kişi başına günlük su tüketim miktarı 179 litreye kadar düşürülmüştür (Henrie, 2015: 39).

Masdar eko-kenti aynı zamanda hiç kapanmayan bir satış alanı görünümündedir. Teknoloji gelişim laboratuvarları nadiren kamuoyuna

açık mekanlar olsa da kentler böyle değildir. Masdar eko-kent yerleşiminde de kapılar veya çalışma saatleri bulunmamaktadır. İnsanlar istedikleri zaman Masdar kentine girip dolaşabilmektedirler. Bu durum, Masdar Girişimi ile ortaklaşa olan şirketlerin ürünlerini yeni kente kurdukları da göz önüne alındığında, yeni teknolojilerin herkesin görebileceği her yerde olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle potansiyel alıcılar, geliştiriciler ve yatırımcılar Masdar eko-kentinde dolaşarak Masdar Girişimi'nin ortaklarının portföyünü gözlemleyebilmektedir (Cugurullo, 2021: 74). Böylelikle bir bakıma, sakin kent deneyimlerinde sıklıkla tartışıldığı gibi, bir eko-kent kurmanın küresel pazarda yer alma mücadelesine hizmet eden yönünün de göz ardı edilmeyecek boyutta olduğu dikkat çekmektedir. Bir yönüyle yeşil kapitalizm örneği sunan eko-kentin, teknoloji marifetiyle karbon ayak izinin düşürülmesine katkı sunması beklense de coğrafi eşitsizliklere herhangi bir direnç geliştirip geliştirmeyeceği merak konusudur. Cugurullo ayrıca sürdürülebilirliğin Masdar'ın asıl amacı olmadığını ve ideal sürdürülebilir kent imajının yerel ekonomiyi canlandırmak ve yönetici sınıfın siyasi çıkarlarını gerçekleştirmek için kullanıldığını ileri sürmektedir. Masdar eko-kentini bir Frankenstein kent olarak etiketleyen Cugurullo, kentin çeşitli temiz teknoloji projeleri içeren farklı kentsel doku parçalarından oluşan bir "yamalı bohça" görünümünde olduğunu ifade etmektedir (Cugurullo, 2013: 81).

Williams (2017: 12) da Masdar'ın çok güzel kafe, restoran ve kütüphane ortamı sunan oldukça keyifli bir endüstri parkı olduğunu ileri sürmekte, bu eko-kenti bir kent olarak değerlendirmemektedir. Kent broşürlerinin dahi artık kentin çevresel performansından kapsamlı bir şekilde bahsetmediğinden, bunun yerine "işbirlikçi bir zihniyet ve girişimcilik ruhu" yaratmakla ilgili olan "araştırma ekosistemlerinden" alıntı yaptığından dem vurmaktadır. Masdar'a ilişkin heyecanın artık etkisini yitirdiğinden söz etmektedir.

Tianjin Eko-Kenti

Çin özellikle son çeyrekte çevresel sorunlar üzerinde büyük ölçekli çalışma yürüten ülkelerin başında gelmektedir. Çevre odaklı gerçekleştirdiği projeler Çin'i dünya genelinde öncü bir konuma taşımıştır. Temiz enerji, yeşil tarım ve sürdürebilir kentleşme, Çin'in ilgili çalışmalarının temel başlıklarını oluşturmaktadır. Çin, yeşil finans sahasında da dünya lideri haline gelmiştir. Sürdürülebilir mimari alanında, dünyada Kanada'nın ardından ikinci sıraya yerleşmiştir. Dünyadaki eko-kentlerin önemli bir kısmının Çin'de olduğu göz önüne alındığında, Çin'in küresel eko-kent hareketi içinde de başat rol üstlendiği ortaya çıkmaktadır (Gürcan, 2021: 8).

Çin hükümeti daha da ileri giderek halihazırdaki tüm kentlerinin %42'sinin eko-kent olduğunu iddia etse de Williams (2017: 4), son zamanlarda bir Çin kentinde dolaşan herhangi birinin bu iddianın tamamen saçmalık olduğunu düşüneceğini ileri sürmektedir. Ayrıca kentsel kalitenin son on

yılda kesinlikle artmış olmasına rağmen, Çin kentlerinin çoğunun hala trafik sıkışıklığı içerisinde ve çukurlarla dolu olduğunu; yalıtılmamış, sıkışık, verimsiz, kalitesiz inşa edilmiş binalarla karakterize bir kentsel yayılım içerdiğini ifade etmektedir.

Şekil 3. *Tianjin Eko-kenti Konumu*

Kaynak: *Sino-Singapore Tianjin Eco-City Investment and Development Co., Ltd., 2023a.*

Çin'in eko-kent hareketi içerisindeki bayrak projesini Tianjin eko-kenti teşkil etmektedir. Çin'in kirlilik ve aşırı kalabalık kentlerle karakterize olan yapısıyla belirgin bir tezat oluşturması tasarlanan bu eko-kent, Şekil 3'te görüldüğü üzere Tianjin limanına yirmi km, Tianjin havalimanına otuz km, Tianjin kent merkezine kırk beş km ve Pekin kent merkezine 150 km uzaklıktadır ve Tianjin Binhai Yeni Bölgesi içerisinde yer almaktadır. Tianjin eko-kenti, Çin ve Singapur hükümetleri arasında oluşturulan büyük projeler arasında ikinci sırada gelmektedir. Proje, dönemin Singapur Kıdemli Bakanı Goh Chok Tong ve Çin eski Başbakanı Wen Jiabao tarafından Nisan 2007'de, hızlı kentleşme ve sürdürülebilir kalkınmanın önemine artan küresel ilgi zemininde gündeme alınmıştır. 18 Kasım 2007'de ise Singapur Başbakanı Lee Hsien Loong ve Wen Jiabao, Singapur ve Çin'in Çin-Singapur Tianjin Eko-kentini ortaklaşa geliştirmesine yönelik bir Çerçeve Anlaşması imzalamışlardır. Çin hükümeti eko-kent inşa edilecek alanı seçerken iki kriter gözetmiştir: Arazi tarıma elverişli olmayacak ve su sıkıntısıyla karşı karşıya olacak. Bu kriterler zorlu çevresel koşullara rağmen sürdürülebilir kentleşmenin başarılabileceğinin ikna edici bir göstergesi olması açısından

tespit edilmiştir. Tianjin'deki mevcut alan da su kıtlığıyla karşı karşıya olan ve tarıma elverişli olmayan bir yapıda olduğu için üzerinde eko-kent inşa edilmek üzere seçilmiştir (Ministry of National Development Singapore, 2023c).

Tianjin eko-kentindeki girişimler arasında 2,6 km²'lik bir atık su havuzunun rehabilite edilmesi, yeşil kalkınma konusunda araştırmalar yapılması, yeşil bina standartlarının geliştirilmesi ve yeşil binalar inşa edilmesi, yenilenebilir enerji kaynaklarının (rüzgâr, güneş ve jeotermal) kullanılması ve kent sakinlerinin çevreye öncülük etmeye teşvik edilmesi yer almaktadır. Fakat yenilenebilir enerji kaynakları tercihinin coğrafi konuma ve mevcut doğal kaynaklara bağlı olduğu unutulmamalıdır. Örneğin, hasat edilebilir rüzgâr miktarının az olması nedeniyle bu eko-kentte büyük ölçekli rüzgâr enerjisi sistemleri inşa etmenin hiçbir anlamı yoktur. Öte yandan bölgedeki jeotermal kaynakların bolluğu, jeotermal enerjinin Tianjin eko-kentinde hayati önem taşımasının temel nedenidir. Güneş enerjisi de evlerde su ısıtma sisteminde ve yerel elektrik kaynağı olarak kullanılacaktır (Ryciuk vd. 2022: 161).

Eko-kent ayrıca, konut sitelerine yürüme mesafesinde yer alacak kamusal alan ve olanaklara ulaşımı kolay kılma amacıyla eko-hücre modelini benimsemiştir. Kentte ayrıca 350 yataklı Tianjin Tıp Üniversitesi Çin-Singapur Eko-Kent Hastanesi yer almaktadır. (Ministry of National Development Singapore, 2023a).

Şekil 4. *Tianjin Eko-Kenti Ada Görünümü*

Kaynak: *Sino-Singapore Tianjin Eco-City Investment and Development Co., Ltd., 2023b*

Tianjin eko-kenti "*Tek Ada, Üç Su, Altı Koridor*" şeklinde tasarlanmıştır. "Tek Ada" açık ve yeşil çekirdeği oluşturan Eko-Ada'yı ifade ederken, "*Üç Su*" Ji Kanalı, Eski Ji Kanalı ve Jing Gölü'ne karşılık gelmektedir. "*Altı Koridor*" ile ise Ji Kanalı ve Eski Ji Kanalı'nın çevrelediği alandan çıkan eko-koridorlar kastedilmektedir ve bu koridorların odak noktası, insan yapımı su kütleleri ve yeşillendirme etrafında dönmektedir (Sino-Singapore Tianjin Eco-City Investment and Development Co., Ltd., 2023b). Şekil 4'te eko-kentin ada-su-koridor sisteminden bir kesit görülmektedir.

Tianjin eko-kentinin, kuruluşundan bugüne yaklaşık on beş yıllık daimî inkişafı ile kapsamlı kentsel gelişim, ekolojik çevre inşaatı, akıllı kent inşaatı, endüstriyel kümelenme gelişimi, insanların geçim ve refahının iyileştirilmesi ve ayrıca iş birliğinin derinleştirilmesi hususlarında kayda değer başarılar elde edilmiştir. Bu arada, eko-kentin kapsamlı rekabet gücü ve çekiciliği sürekli olarak arttırılmıştır. Eko-kentte kayıtlı şirket sayısına bakıldığında ise 2014'te 2.200 olan sayının 2023'te 28.000'in üzerine çıktığı görülmektedir. Bu şirketler; kültür ve yaratıcılık, bilgi teknolojisi, enerji tasarrufu ve çevre koruma, araştırma-geliştirme ve modern hizmetler gibi alanlarda faaliyet göstermektedir. 130.000'den fazla kişinin yaşadığı eko-kent'te 35.000'in üzerinde öğrencisi olan 32 okul ve anaokulu bulunmaktadır. Kamu refahı ve ticari işlevleri birleştiren dört toplum merkezi ve bir kütüphane, tamamlanan veya yapım aşamasında altı ticari kompleks ile çok sayıda restoran, otel ve fitness merkezi eko-kentte yer almaktadır. Eko-kentte ayrıca otuz sekiz şehir parkı, Çin Ulusal Denizcilik Müzesi ve Fantawild Macera Tema Parkı gibi çok sayıda kent imgesi inşa edilmiştir (Sino-Singapore Tianjin Eco-City Investment and Development Co., Ltd., 2023d).

Şekil 5. *Tianjin Eko-Kentinde Değişim*

Kaynak: *Ministry of National Development Singapore, 2023b, Sino-Singapore Tianjin Eco-City Investment and Development Co., Ltd., 2023c.*

2022 yılına gelindiğinde Tianjin eko-kentinin yerleşim alanı 12,6 kilometrekareye ulaşmıştır. Halihazırda başlangıç alanı temel olarak tamamlanmış olup eksiksiz bir altyapıya, ticari kaynaklara ve toplumsal hizmetlere sahiptir. İmarının yarısından fazlasının tamamlanmış olduğu merkez bölgenin, uluslararası bir kentsel bölge haline getirilmesi planlanmaktadır. Kent merkezi, eko-kentin iş ve eğlence faaliyetlerine yönelik çekirdek alanı olarak inşa edilecektir. Eko-kentin güzel bir manzaraya sahip ada bölgesi ise bu bölgeye yönelik ekolojik restorasyon ve su arıtma deneyimleri ile Çin'in birçok bölgesi için rol model kabul edilmiştir. Başlangıç alanı ile kuzey bölge arasındaki bağlantı kanalı olan bu bölge, "*Turizm Adası*" haline getirilecektir. Kuzeydoğu bölgesinde üst düzey bir biyomedikal endüstri parkı ve modern bir yeşil entegre lojistik dağıtım merkezi bulunmaktadır. Kuzey bölgesinin 3-5 yıl içinde kapsamlı bir gelişme aşamasına girmesi beklenmektedir (Sino-Singapore Tianjin Eco-City

Investment and Development Co., Ltd., 2023d).

Burada Williams'ın (2017: 37) Masdar eko-kentine yönelttiği gibi Tianjin eko-kentine de birtakım eleştirilerinin mevcut olduğunu belirtmek, eko-kente eleştirel bir gözle bakılmasını sağlaması açısından yararlıdır. Williams 2014 yılında Tianjin eko-kentine ziyarette bulunmuştur. Kentte; duvarları, zeminleri ve çatıları betondan olmak üzere yaklaşık 30.000 konut inşa edilmiştir. Bazılarıysa 150 km uzaklıktaki Pekin'den kamyonlarla kente getirilen prefabrik yapılardır. Tasarımları çekici ve orijinal değildir ve daha da önemlisi bunlar Batılıların nazarında sürdürülemez yapılardır. Williams (2017: 37) ayrıca 1996 yılında BM Habitat II Konferansı'nda bir İngiliz delegenin kendisine Çin'in yüksek katlı yapılaşmasından yakınarak "Zaten biz Batı'da bu hataları yaptık, Çin hiçbir şey öğrenmedi" dediğini anekdot olarak aktarmaktadır.

Şekil 6. *Tianjin Eko-kentindeki Ağaç Dallarında Suni Yapraklar*

Kaynak: *Caprotti, 2015: 510.*

Tianjin eko-kentini analiz eden Caprotti vd. (2015: 508-509) de "'Eko' kimin için?" sorusunu sordukları araştırma neticesinde, kamusal alandan kopuk ve herhangi bir gerçek topluluktan yoksun, eko yaşam için göstermelik modern apartmanların inşa edildiğine dikkat çekmekte ve pazarlama için çıplak ağaç dallarında Şekil 6'da örneklendirilen sahte yaprakların dahi kullanıldığını ileri sürmektedirler. Çin eko-kentlerinin önemli bir zayıf noktası da merkezi hükümetin ülke genelinde eko-kentler için birleşik bir planlama sistemi oluşturmaya çalışması olarak görülmektedir. Bu toptancı planlama yaklaşımının bir sonucu olarak, aşağıdan yukarıya bir talep iletimi gerçekleşmemekte ve yerel özellikler ele alınmamaktadır (Joss ve Molella, 2013: 132).

Ryciuk vd. (2022: 172) ise yenilenebilir enerji, atık yönetimi, su ekonomisi ve ulaşım hususları üzerinden Masdar ve Tianjin eko-kentlerini kıyasladığı çalışmalarında, iki eko-kentte kullanılan ekolojik çözümler arasında sadece

küçük farklılıklar tespit etmiştir. Tianjin, ıssız, oldukça tuzlu ve kirlenmiş topraklarda inşa edilirken Masdar, yüksek sıcaklıklar, içme suyu eksikliği ve çorak topraklarla karakterize bölgede yaşama sorunlarının çözümüne odaklanmaktadır. Temel fark, muson ikliminde yer alan Tianjin eko-kentinde yağmur suyu hasadının mümkün olmasıdır. Kentin konumu aynı zamanda daha iyi enerji çeşitliliği kaynaklarına da olanak tanımaktadır. Masdar enerji sistemi esas olarak güneş enerjisine dayanmaktadır.

SONUÇ

Çevre sorunları yalnızca meydana geldiği alanla sınırlı olmayan etkiler doğuran sorunlardır. Çevre sorunlarıyla mücadele de küresel politika ve yöntemlerin ışığında gerçekleştirildiği takdirde etkili sonuçlar doğurabilmektedir. Bu mücadele içerisinde birtakım etiket haline gelmiş metotlar (bahçe kentler, yeşil kentler, ekolojik kentler, akıllı kentler, dijital kentler, sakin kentler, dirençli kentler, düşük karbonlu kentler, sünger kentler, kompakt kentler ve 15 dakikalık kentler vs.) ve bu metotların modelleri (Melbourne kompakt kenti, Kopenhag dirençli kenti vs.) bilhassa belirli ölçülerde kopyalanabilir olmaları nedeniyle önem taşımaktadır. Eko-kent kavramı da özellikle iklim değişikliğinin tüm küreyi tehdit eder hale gelmesiyle kentler için bir etiketleşmiş metot olarak öne çıkmıştır. Birleşik Arap Emirlikleri'nde inşa edilen Masdar eko-kenti ve Çin'deki Tianjin eko-kenti ise bu kentsel çözüm metodunun en bilinen uygulama modellerindendir.

Masdar ve Tianjin örneklerinde de görüldüğü üzere eko-kent modelinde, halihazırdaki bir kentsel alan üzerinde çevresel standartları tutturmak için bir iyileştirme faaliyeti yürütülmemekte, ekolojik, ekonomik ve toplumsal alanlamda sürdürülebilir bir yaşam alanının sıfırdan inşası gerçekleştirilmektedir. Tüm dünyada yeni bir kentin planlanması ve oluşturulmasına ilişkin üzerinde uzlaşılmış bir model bulunmasa dahi eko-kentler bu idealin ürünüdür. Fakat gerek Masdar gerekse Tianjin eko-kent uygulamalarında, atılan adımların yapısal ve toplumsal boyutlarıyla sürdürülebilir olmadığına yönelik eleştiriler mevcuttur. Eko-kentlerin halihazırdaki durumları ile çok uluslu şirketler marifetiyle bir tür teknoloji ve teknolojik ürün sergi alanı vazifesi gördüğüne işaret eden uygulamalara rastlanmaktadır. Toplumsal eşitsizliğe yönelik çözümler sunmayı vaat eden eko-kentlerin bu alandaki kifayetsizliği de bir diğer yakınma konusunu oluşturmaktadır. Ayrıca bu eko-kentlerin yerel toplumların gereksinimlerinden çok dayatmacı yaklaşımın direktifleri doğrultusunda şekillendiği de ileri sürülen bir diğer husustur. Tüm bunlar eko-kentlerin başlangıçta sunulan amaçlarına tezat bir görünüm oluşturmaktadır. Eko-kentlerin bir çelişki unsuru haline gelmemesi için şu adımların atılmasının önem taşıdığı düşünülmektedir:

- Doğayı insan gereksinimleri doğrultusunda tüketmekten ziyade doğayla uyumlu bir kent yapısı tasarlanmalı ve bu tasarıyla uyumlu

uygulamalar hayata geçirilmelidir.

- Her coğrafyanın kendine özgü koşullarının var olduğu (iklim koşulları, arazi özellikleri, teknolojiye erişim kapasitesi, kurumsal kapasitesi, toplumsal özellikleri vs.) gerçeğinden hareketle ütopik olmayan projeler üretilmeli ve bu gerçekçi hedeflere erişilebilmesi için toplumun her kesimi bilinçlendirilmelidir.
- Eko-kent planlarının uygulanabilir olması için ekolojik boyutları yalnızca ekonomik yönüyle değerlendirmek hatalı bir yaklaşım olacaktır. Bu durumda üretilen yaşam alanları, kent içerisinde eşitsizlikleri ortadan kaldırmak yerine başlı başına eşitsizlik üreten merkezler haline gelecektir.
- Eko-kentler her ne kadar yeni inşa edilmiş yerleşkeler olsalar da bir yerleşim yerinin devamlılığı için gerekli olan kolektif belleğin bu eko-kentlerde de tesis edilmesi gerekmektedir. Bu da söz konusu kentlerde toplumsal ve yapısal kültürel ögelerle anlam alanları oluşturulmasını gündeme getirmelidir.
- Eko-kent bir "kurtarılmış adacık" olarak düşünülmemeli ve eko-kent inşası çevre yerleşim yerleri için negatif bir dışsallık içermemelidir. Aksi halde, çevresel sorunların meydana geldiği alanın dışını da etkilediği gerçeği unutulmuş olacak ve olası çevresel maliyet transferi eko-kentin kuruluş amacının ortadan kalkmasına sebep olacaktır.
- Toplumda sürdürülebilir tüketim anlayışı hâkim kılınmalıdır. Ekolojik ayak izi mümkün olduğunca sınırlandırılmalıdır.
- Eko-kentlerin belli bir kesimin yaşam alanı olmasının önüne geçilmeli, toplumun geniş kesimi bu yerleşimlerde yaşamaya teşvik edilmelidir.
- Eko-kentte yer alan tüm tasarım bileşenlerine bütüncül yaklaşılmalı, kullanım tiplerinin ayrıksı bir görüntü vermesi önlenmelidir.

KAYNAKÇA

Bibri, S. E. (2020). The eco-city and its core environmental dimension of sustainability: Green energy technologies and their integration with data-driven smart solutions. *Energy Informatics*, 3(1), ss. 1-26.

Bibri, S. E. ve Krogstie, J. (2020). Smart eco-city strategies and solutions for sustainability: The cases of Royal Seaport, Stockholm, and Western Harbor, Malmö, Sweden. *Urban Science*, 4(1), ss. 1-42.

Caprotti, F., Springer C. ve Harmer, N. (2015). 'Eco' for whom? Envisioning eco-urbanism in the SinoSingapore Tianjin eco-city, China, *International Journal of Urban and Regional Research*, 39(3), ss. 495-517.

Cugurullo F. (2013). The business of utopia: Estidama and the road to the sustainable city, *Utopian Studies,* 24(1), ss. 66–88.

Cugurullo, F. (2021). *Frankenstein urbanism - Eco, smart and autonomous cities, artificial intelligence and the end of the city*. New York: Routledge.

Çetinkaya, Ç. (2013). Eko-kentler: Kent ve doğa ilişkisinde yeni bir sistem tasarımı, *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi*, 6 (1), ss. 12-16.

de Jong, M., Joss, S., Schraven, D., Zhan, C. ve Weijnen, M. (2015). Sustainable-smart-resilient-low carbon-eco-knowledge cities: Making sense of a multitude of concepts promoting sustainable urbanization. *Journal of Cleaner Production*, 109, ss. 25-38.

Ecocity Builders (2023a). *Ecocity standards*, https://ecocitystandards.org/, (Erişim tarihi: 08.10.2023).

Ecocity Builders (2023b). *Healthy culture*, https://ecocitystandards.org/socio-cultural/healthy-culture/#1536361864365-086dfb10-b93d, (Erişim tarihi: 08.10.2023).

el-İsfahani, R. (2020). *Kur'an kavramları sözlüğü-Müfredat*. (Çev. Mustafa Yıldız), İstanbul: Çıra Yayınları.

Erdem, N. (2022). Dirençli kent ve kompakt kent modellerinin sürdürülebilirlik çerçevesinde değerlendirmesi, *Eurasian Journal of Forest Science*, 10(3), ss. 183-206.

Griffiths, S. ve Sovacool, B. K. (2020). Rethinking the future low-carbon city: Carbon neutrality, green design, and sustainability tensions in the making of Masdar City. *Energy Research & Social Science*, 62, ss. 1-9.

Gürcan, E. C. (2021). Çin'in çevre politikalarının ekolojik uygarlığa doğru gelişimi. *Kuşak ve Yol Girişimi Dergisi*, 2(3), ss. 7-25.

Harvey, F. (2010). Green vision: The search for the ideal eco-city, *Financial Times*, https://www.ft.com/content/c13677ce-b062-11df-8c04-00144feabdc0, (Erişim tarihi: 08.10.2023).

Henrie, G. (2015). *Masdar city and the politics of utopian ecodevelopment in the United Arab Emirates*, Thesis for the Environmental Studies Program for the Degree of Bachelor of the Arts, Portland: Lewis & Clark College.

Joss, S. ve Molella, A. P. (2013). The eco-city as urban technology: Perspectives on

caofeidian international eco-city (China), *Journal of Urban Technology*, 20(1), ss. 115-137.

Kaya, H. E. ve Susan, A. T. (2020). Sürdürülebilir bir kentleşme yaklaşımı olarak, ekolojik planlama ve eko-kentler. *İdealkent*, 11(30), ss. 909-937.

Kocan, N. ve Alp, F. B. (2023). Accessing The Ecocity Potential of Bartın (Turkey). *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), ss. 383-407.

Koçan, N. ve Alp, F. B. (2021). Ekokent statüsündeki kentler ve özellikleri, Düzce Üniversitesi Orman Fakültesi Ormancılık Dergisi, 17(1), ss. 1-23.

Ministry of National Development Singapore (2023a). *Tianjin Eco-city – Collaboration*, https://www.mnd.gov.sg/tianjinecocity/collaboration, (Erişim tarihi: 09.10.2023).

Ministry of National Development Singapore (2023b). *Tianjin Eco-city – Gallery*, https://www.mnd.gov.sg/tianjinecocity/gallery, (Erişim tarihi: 09.10.2023).

Ministry of National Development Singapore (2023c). *Tianjin Eco-city – Who we are,* https://www.mnd.gov.sg/tianjinecocity/who-we-are, (Erişim tarihi: 08.10.2023).

Pohl, E. B. (2009). Masdar sustainable city/LAVA. *ArchDaily,* https://www.archdaily.com/33587/masdar-sustainable-city-lava, (Erişim tarihi: 10.10.2023).

Register, R. (1987). *Ecocity Berkeley: Building cities for a healthy future*. California: North Atlantic Books.

Ryciuk, U., Sturgulewska, N. ve Tarasiuk, W. (2022). Going to climate neutrality–environmental technologies used in eco-cities on the examples of Tianjin Eco-city and Masdar. *Academy of Management*, 6(4), ss. 156-177.

Sino-Singapore Tianjin Eco-City Investment and Development Co., Ltd. (2023a). *Background information*, http://www.tianjineco-city.com/static/web//en/singapore1.html?lang=english, (Erişim tarihi: 09.10.2023).

Sino-Singapore Tianjin Eco-City Investment and Development Co., Ltd. (2023b). *Masterplan*, http://www.tianjineco-city.com/static/web//en/singapore3.html?lang=english, (Erişim tarihi: 09.10.2023).

Sino-Singapore Tianjin Eco-City Investment and Development Co., Ltd. (2023c). *Multimedia Gallery,* http://www.tianjineco-city.com/News/picdisplay/33?hash=1&-hash=1&lang=english, (Erişim tarihi: 09.10.2023).

Sino-Singapore Tianjin Eco-City Investment and Development Co., Ltd. (2023d). *The Latest Progress*, http://www.tianjineco-city.com/static/web//en/singapore5.html?-lang=english, (Erişim tarihi: 09.10.2023).

Tang, Z. ve Wei, T. (2013). Introduction. *Eco-city and green community the evolution of planning theory and practice*, içinde, Z. Tang (Ed.), ss. 3-8. New York: Nova Science Publishers.

UNCTAD (2022). *United Nations Conference on Trade and Development-Handbook of Statistics 2022.* https://hbs.unctad.org/total-and-urban-population/, (Erişim tarihi: 07.10.2023).

Williams, A. (2017). *China's urban revolution-understanding Chinese eco-cities*. London: Bloomsbury Academic.

World Bank (2011). *Eco2 cities – a guide for developing ecologically sustainable and economically viable cities.* (08.11.2011). https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2011/11/08/eco2-cities-guide-for-developing-ecologically-sustainable-and-economically-viable-cities, (Erişim tarihi: 09.10.2023).

Yang, T., Sun, W., Liu, J., Wang, D., ve Zeng, G. (2014). Ecological crisis, eco-civilization, and eco-cities. *China's eco-city construction,* içinde, J. Li ve T. Yang (Ed.), ss. 3-48. Heidelberg: Springer.

Bölüm 15

TURİZM VE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİ: EN ÇOK TURİST ÇEKEN 10 ÜLKE ÖRNEĞİ

Abdullah GÖV[1]

1 Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul AREL Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, İstanbul, Türkiye. abdullahgov@arel.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9400-6275

GİRİŞ

Hizmet sektörü İkinci Dünya Savaşı sonrasında özellikle 1960'lı yıllarda büyük bir ivme yaşamıştır. Sanayi sektöründe uygulanan yönetim ve işletme tekniklerinin hizmet sektöründe de uygulanması bu ivmenin en önemli nedenlerinden biridir (Kabak, 2018). Hizmet sektörünün gelişmesinde yerel gelişmeler, yeni jeo-ekonomik girişimler, şirketlerin operasyonel süreçleri dış kaynak kullanma eğilimi, maliyet avantajı elde etme çabaları ve hizmet ihracatındaki hızlı artışlar gibi çeşitli faktörler önemli rol oynamaktadır (Gövdere, 2009).

Günümüz modern toplumlarında hizmet sektörünün milli gelir içindeki payı, ekonomik gelişmişlik düzeyinin ölçülmesinde temel kriterlerden biri olarak kabul edilmektedir (Bostanoğlu, 2012). Nitekim Dünya Ticaret Örgütü (World Trade Organization, WTO), üye ülkeleri hizmet ticaretini serbestleştirmeye teşvik etmek amacıyla Hizmet Ticaretine İlişkin Genel Sözleşme (General Agreement on Trade in Services, GATS) aracılığıyla bir dizi müzakere süreci başlatmıştır. Bu süreç 2000 yılında başlamış ve ülkelerin hizmet ticaretinin kademeli olarak serbestleştirilmesini amaçlamıştır (WTO, 2023). Dolayısıyla hizmet sektörünün milli gelir içindeki payının büyüklüğü ve hizmet ticaretinin serbestleşmesi, ekonomik gelişmişlik düzeyinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu kriterler ülkelerin ekonomik büyüme ve rekabet potansiyelinin değerlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır.

C. Clark ve A. Fisher, gelişme aşamalarını tamamlamış ekonomilerde sektörleri temel olarak birincil, ikincil ve üçüncül olmak üzere üç sektör olarak sınıflandırmışlardır (Kabak, 2018). Genel gelişme modeli olarak bilinen bu sınıflandırma Clark-Fisher Hipotezi olarak da adlandırılmaktadır. Sektörlerdeki işgücü hareketliliği alternatif gelişme modelinde iç içe ve beraber değişim gösterirken, genel gelişme modelinde sektörlerdeki işgücü hareketliliği, tarım-sanayi-hizmet şeklinde gerçekleşmektedir.

Clark (1957) tarımsal faaliyetleri birincil, sanayi faaliyetlerini ikincil, hizmet faaliyetlerini ise üçüncül sektör olarak üçe ayırmıştır. Clark'a göre ulaştırma, iletişim, ticaret ve finans, kamu idaresi ve savunma ve profesyonel hizmetler hizmet sektörünü oluşturmaktadır. WTO hizmet sektörlerini;

ekonomik (ticari) hizmetler, iletişim hizmetleri, inşaat ve inşaatla ilgili mühendislik işleri, dağıtım hizmetleri, eğitim hizmetleri, çevre koruma hizmetleri, mali hizmetler, sağlık ve sağlıkla ilgili sosyal hizmetler, eğlence, kültür ve spor amaçlı hizmetler, taşıma hizmetleri ve turizm ve gezi hizmetleri olarak sınıflandırmaktadır (WTO, 2023).

Turizm, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için kültürel, sosyal ve özellikle ekonomik açıdan oldukça önemli bir sektördür. Bacasız sanayi olarak da bilinen turizm, ağır sanayi ve yüksek yatırımlara ihtiyaç duyulmadan ülkenin doğal, kültürel ve tarihi yapılarından ülkeye gelir sağlayan ve dolayısıyla hem ekonomik büyümeye hem de ekonomik kalkınmaya katkı sağlayan önemli bir sektördür. Turizm sektörünün gelişmesi aynı zamanda konaklama, restoran, ulaşım ve hediyelik eşya gibi diğer yan hizmet sektörlerinin de gelişimini sağlayarak ekonomik kalkınmayı beraberinde getirmektedir (Kaygısız, 2015).

Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü'nün (United Nations World Tourism Organization, UNWTO) verilerine göre, 2023 yılının ilk çeyreğinde dünya genelinde gelen turist oranı Covid-19 pandemi öncesi seviyesinin %80'ine ulaşmıştır. Uluslararası turizm, 2023 yılının ilk çeyreğinde önceki yılın aynı dönemine göre %86 oranında büyümüştür. 2023 yılının ilk üç ayında yurt dışına yaklaşık 235 milyon turist seyahat etmiştir. Orta Doğu, %15 artışla pandemi öncesi rakamları ilk çeyrekte toparlayan ilk dünya bölgesi olmuştur. 2023'ün ilk çeyreğinde, Avrupa salgın öncesi seviyesinin %90'ına, Afrika %88'ine, Amerika %85'ine, Asya ve Pasifik ise %54'üne ulaşmıştır. Uluslararası turizm gelirleri 2022'de toparlanmış olup önceki yıla göre reel olarak %50 artışla yaklaşık 1 trilyon ABD doları seviyesinde gerçekleşmiştir (UNWTO, 2023).

Covid-19 salgınıyla birlikte turizm sektörü de sekteye uğramıştır. 2019 yılını takip eden birkaç yılda turizm faaliyetleri önemli ölçüde yavaşlamıştır (Özsarıoğlu, 2023). 2018 yılında gelen turist sayısında 89 milyon turistle Fransa ilk sırada yer almıştır. İspanya 83 milyonla ikinci, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ise 80 milyonla üçüncü sırada yer almıştır. Bu sıralamayı 62 milyonla İtalya takip etmiştir. Dünya ülkeleri sıralamasında altıncı sırada yer alan Türkiye, 46 milyon turist sayısıyla önemli bir sırada yer almıştır. Bu

sıralamayı takip eden, Meksika 41 milyon, Almanya 39 milyon, Tayland 38 milyon ve Birleşik Krallık 36 milyon turist ağırlayarak dünya sıralamasında ilk ona girmiştir (WTO, 2019).

UNWTO'nun (2019) verilerine göre, 2018 yılında en çok turist çeken ülke Fransa olsa da en fazla turizm geliri elde eden ülke 214 milyar dolarla ABD olmuştur. 2018 yılında en fazla turizm geliri elde eden ikinci ülke 74 milyar dolarla İspanya olurken, üçüncü ülke ise 67 milyar dolarla Fransa olmuştur. Dördüncü sırada yer alan Tayland 63 milyar dolar, beşinci sırada yer alan İngiltere ise 52 milyar dolar turizm geliri elde etmiştir. Covid-19 salgınından önce turizm geliri bakımından dünya sıralamasında ilk ona giren diğer ülkeler sırasıyla, İtalya, Avustralya, Almanya, Japonya ve Çin olmuştur.

2020 yılına ait verilere göre turizmin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) içindeki payı %2.2 ile Avrupa'da en yüksek seviyededir. Bu oran Asya'da %1.8, Ortadoğu'da %1.7, Afrika ve Amerika'da ise %1.6 olarak gerçekleşmiştir. Dünya genelinde turizmin GSYH içindeki payı %1.8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran Covid-19 salgının etkisi nedeniyle düşük çıkmıştır. Pandemi öncesi dönemde, 2019'da turizm %4.4 olarak meydana gelmiş olup, hizmet sektörünün geniş bir yelpazeye sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu payın GSYH içinde çok önemli bir yer tuttuğu söylenebilir (UNWTO, 2023).

Turizm harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini inceleyen bu çalışma, dünya genelinde en çok turist çeken ilk 10 ülkede (Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Avusturya, Birleşik Krallık, İtalya, Meksika, İspanya, Yunanistan, Fransa ve Türkiye) turizm harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamaktadır. Ampirik analizde, 1995-2020 dönemini kapsayan yıllık veriler kullanılmıştır. Bu çalışmanın ilgili literatüre katkısı iki açıdan önemlidir. İlki, Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü'nün (UNWTO, 2022) raporuna göre, dünya genelinde en çok seyahat edilen ilk 10 ülke örneğinin seçilmesi ve bu ülkelere ait güncel panel verisidir. İkincisi olarak ampirik analizde, geleneksel ekonometrik metodolojiye kıyasla birçok avantaj sunan Pesaran (2007) panel birim kök ve Westerlund (2008) tarafından geliştirilen ve Durbin-Hausman yaklaşımına dayalı panel eşbütünleşme testlerinin kullanılmasıdır. Bu testler, yatay kesit

bağımlılığı sorununun olması durumunda geleneksel testlere göre daha güvenilir ve yansız bulgular üretebilmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, turizmin ekonomik kalkınma ve politika oluşturmadaki rolünü anlamamıza ve gelecekteki politika kararlarını şekillendirmemize yardımcı olabilir. Çalışma şu şekilde organize edilmiştir: İlk olarak Bölüm 2'de ekonomik büyüme ile turizm haracaması arasındaki ilişkiye yönelik literatür incelenmektedir. Daha sonra Bölüm 3'te çalışmada kullanılan panel veri seti, model, yöntem ve bulgulara yer verilmiştir. Son olarak çalışma, temel bulguları ve çıkarımları özetleyen sonuç bölümüyle tamamlanmaktadır.

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Uysal vd. (2004), Türkiye'de turizm gelirleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik testi aracılığıyla 1992-2003 yıllarını kapsayan dönem için yıllık veriler kullanarak incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre yazarlar, değişkenler arasında iki yönlü bir nedensellik ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada, turizm gelirlerinin ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Oh (2005), Kore ekonomisinde turizmdeki gelişmenin ekonomik büyümeye katkısını, 1975-2001 dönemi için üç aylık verileri kullanarak Vektör Otoregresif (VAR) model aracılığıyla analiz etmiştir. Ampirik analiz sonuçlarına göre yazar, Kore için turizme dayalı bir ekonomik büyümenin önemli bir anlam ifade etmediğini tespit etmiştir.

Çetintaş ve Bektaş (2008), Türkiye'de turizm harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi 1964-2006 dönemine ait verilerle ARDL sınır testini kullanarak analiz etmiştir. Analiz sonucunda yazarlar, turizm harcamalarıyla ekonomik büyüme arasında bir uzun dönemli ilişkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca yazarlar, uzun dönemde turizm harcamaları ve ekonomik büyüme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Cortes-Jimenez vd. (2009), ekonomik büyümeyi etkileyen ihracat ve turizm faktörleri İtalya ekonomisi için 1954-2000 ve İspanya ekonomisi için 1964-2000 dönemine ait verilerle incelemiştir. Granger nedensellik testini kullanan yazarlar, her iki ülke için hem ihracatın hem de turizmin ekonomik büyümeyi etkilediği bulgusunu elde etmişlerdir.

Kreishan (2011), Ürdün'de turizm kazançları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi 1970-2009 yıllarına ait verilerini kullanarak analiz etmiştir. Johansen eşbütünleşme testi ve Granger nedensellik testini kullanan yazar, ekonomik büyüme ve turizm kazançları arasında uzun dönemde pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Granger nedensellik testi sonuçları, turizm kazançlarından ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin olduğunu göstermiştir.

Kaygısız (2015), Türkiye'nin net turizm gelirleri ve ekonomik büyümesi arasındaki ilişkiyi 2003:Ç1-2013:Ç4 dönemini kapsayan çeyreklik verilerle analiz etmiştir. Granger nedensellik testini uygulayan yazar, araştırma sonucunda net turizm gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığını tespit etmiştir.

Wang ve Ma (2015), Çin'in Guizhou kentinde ekonomik büyüme ve turizm gelirleri arasındaki ilişkiyi 1990-2009 yılları kapsayan dönem için araştırmıştır. Araştırma bulguları arasında yazarlar, turizm gelirleri ile ekonomik büyüme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Erdil Şahin (2018), Türkiye'de ekonomik büyüme ve turizm gelirleri arasındaki ilişkiyi 1980-2016 yılları arasını kapsayan yıllık verilerle analiz etmiştir. VAR analizi yöntemi aracılığıyla ve kısa ve uzun dönemli ilişkiyi tespit etmek amacıyla eşbütünleşme ve nedensellik analizi gerçekleştiren yazar, kısa ve uzun dönemde ekonomik büyüme ve turizm gelirleri arasında turizm gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru olmak üzere bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Manzoor vd. (2019), Pakistan ekonomisinde turizmin ekonomik büyüme ve istihdam üzerindeki etkisini 1990-2015 yılları arasındaki dönem için araştırmıştır. Johansen eşbütünleşme yöntemini kullanan yazarlar, turizm sektörünün Pakistan'ın ekonomik büyümesi ve istihdamı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu ve incelenen değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Dereli ve Akiş (2019), ekonomik büyüme ve turizm gelirleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 19970-2016 dönemi verileriyle Toda-Yamamoto Nedensellik testi, Johansen Eşbütünleşme testi ve VECM'e dayalı Granger

nedensellik testini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda kısa dönemde turizm gelirleri ve ekonomik büyüme arasında bir nedensellik ilişkisinin bulunmadığını, ancak bir uzun dönemli ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca turizm gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru olmak üzere bir nedensellik ilişkisinin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Şahin vd. (2021), Türkiye'de ekonomik büyüme ve turizm gelirleri arasındaki ilişkiyi 2012:01-2019:09 arasındaki dönemine ait aylık verileri kullanarak Gregory-Hansen eşbütünleşme ve Fourier Toda-Yamamoto testleri ile analiz etmiştir. Araştırma sonucunda yazarlar, ekonomik büyüme ve turizm gelirleri arasında uzun dönemde bir ilişkinin olduğunu ve turizm gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Albaladejo vd. (2023), 144 ülkenin 1995-2019 dönemine ilişkin verileriyle turizm ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Granger nedensellik analizini gerçekleştiren yazarlar, turizmden ekonomik büyümeye doğru nedensellik ilişkisinin sadece düşük gelirli ve turizmi zayıf ülkeler grubu için geçerli olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca etki-tepki analizi yapan yazarlar, ekonomik büyümenin turizmdeki yeniliklere olumlu tepki verdiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Özışık (2023), Türkiye'nin turizm gelirlerinin ekonomik büyümesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Ampirik analizde Türkiye'nin1980-2022 dönemine ait verilerden yararlanan yazar, Johansen eşbütünleşme ve VECM'e dayalı Granger nedensellik testlerini kullanmıştır. Eşbütünleşme testi sonuçları, turizm gelirleriyle ekonomik büyüme arasında bir uzun dönemli ilişkinin olduğunu göstermiştir. Nedensellik testi sonuçları ise turizm gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru olmak üzere tek yönlü bir kısa dönem nedensellik ilişkisinin olduğunu göstermiştir.

3. MODEL, VERİ SETİ, YÖNTEM VE BULGULAR

Bu bölümde, çalışmanın modeli, kullanılan veri seti ve kaynağı, yöntemlerin metodolojisi ve elde edilen bulgular detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

3.1. Model ve Veri Seti

Bu çalışmada, turizm harcaması ve reel efektif döviz kuru ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu amaçla, Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü'nün (UNWTO) raporuna göre 2022 yılında dünya genelinde en çok seyahat edilen ilk 10 ülkenin (Almanya, İtalya, Meksika, İspanya, Türkiye, Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri, Avusturya, Fransa, Yunanistan) 1995-2020 dönemini kapsayan yıllık verilerinden yararlanılmıştır. Analizde reel Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH; Sabit 2010 ABD doları), reel seyahat kalemleri için uluslararası turizm harcamaları (TRZ; Sabit 2010 ABD doları) ve reel efektif döviz kuru endeksi (REDK; 2010=100) sırasıyla ekonomik büyüme, turizm harcaması ve reel efektif döviz kurunun göstergeleri olarak kullanılmıştır. Tüm değişkenlerin verileri Dünya Bankası Kalkınma Göstergeleri (WDI) elektronik veri tabanından temin edilmiştir. Ancak Türkiye'nin REDK verisi Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası elektronik veri tabanından (EVDS) alınmıştır. Ayrıca panel veri setinde yer alan tüm değişkenler logaritmik formda ampirik analize dahil edilmiştir.

Panel veriye sahip ve logaritmik dönüşümleri yapılan değişkenlerle oluşturulan model aşağıdaki gibidir:

$$GSYH_{it} = \alpha_0 + \beta_1 REDK_{it} + \beta_2 TRZ_{it} + \in_{it} \quad , \quad i = 1,...,10 \; ; \; t = 1995,...,2020 \qquad (1)$$

(1) numaralı modelde i, t ve $\in_t$ sırasıyla yatay kesiti (bireysel ülkeleri), zaman periyodunu ve hata terimini temsil etmektedir.

3.2. Yöntem ve Bulgular

Çalışmada uygulanan yatay kesit bağımlılık testlerin sonuçlarına göre, yatay kesit bağımlılığı hesaba katan panel birim kök ve eşbütünleşme testlerinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda incelenen değişkenlerin panel birim kök sınaması için Peseran CIPS (Peseran, 2007) testi; eşbütünleşme analizi için Westerlund (2008) tarafından geliştirilen ve Durbin-Hausman yaklaşımına dayalı panel eşbütünleşme testi kullanılmıştır. Panel uzun dönem katsayı tahminleri için bireysel etkilere sahip ARDL modelleri için Pesaran, Shin ve Smith'in (1999) önerdikleri Havuzlanmış Ortalama Grup (PMG) tahmincisinden yararlanılmıştır.

3.2.1. Pesaran ve Yamagata (2008) Eğimlerin Homojenliği Testi

Bu çalışmada turizm harcaması, reel efektif döviz kuru ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki hakkında ampirik analize geçmeden önce eğim katsayılarının homojenliğini kontrol etmek amacıyla Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından önerilen eğim homojenlik testleri (Delta testleri) kullanılmıştır. Bu testler $\tilde{\Delta}$ ve $düzeltilmiş - \tilde{\Delta}$ olmak üzere, doğrusal panel veri modellerinde eğimlerin homojenliğini sınamaktadır. $\tilde{\Delta}$, büyük örneklemlerde; $düzeltilmiş - \tilde{\Delta}$ ise küçük örneklemlerde geçerlidir (Kar vd., 2019). Testler, Swamy'nin (1970) ilk çalışmasındaki dağılım istatistiğinin modifiye edilmiş versiyonlarına dayanmaktadır ve göreceli hassasiyetlerine göre ağırlıklandırılmış bireysel eğimlerin yatay kesit dağılımını göz önünde bulundurmaktadır. Delta testlerinde, eğim katsayılarının homojen olduğunu gösteren temel hipotez, eğim katsayılarının heterojen olduğunu varsayan alternatif hipoteze karşı sınanmaktır. Pesaran ve Yamagata'nın (2008) eğimlerin homojenliği testi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Pesaran ve Yamagata (2008) Eğim Katsayılarının Homojenliği Testi Sonuçları

Test	Test İstatistiği	Olasılık Değeri	Temel Hipotez
$\tilde{\Delta}$	-1.719	0.957	Eğim Katsayıları Homojendir.
$Düzeltilmiş - \tilde{\Delta}$	-1.863	0.969	Eğim Katsayıları Homojendir.

Tablo 2'de yer alan $\tilde{\Delta}$ ve $düzeltilmiş - \tilde{\Delta}$ sonuçlarına, %5 önem düzeyinde eğim katsayılarının heterojen olduğunu gösteren alternatif hipoteze karşı eğim katsayılarının homojen olduğu temel hipotez reddedilememektedir. Buradan (1) numaralı denklemdeki eğim katsayılarının homojen olduğu sonucuna varılmıştır.

3.2.2. Yatay Kesit bağımlılık Testi

Ekonometrik çalışmalarda, eşbütünleşme veya nedensellik analiz yapılmadan önce değişkenlerin birim kök açısından test edilmesi yaygındır. Yatay kesit bağımlılık, bir panel veri setindeki farklı birimler arasında gözlemlenen ilişkiyi ifade etmektedir. Yatay kesit bağımlılığın varlığı, standart hataların hatalı tahmin edilmesine ve yanlı sonuçlara yol açabilmektedir. Bu nedenle çalışmada, panel birim kök testleri öncesinde değişkenlerde yatay kesit bağımlılığın (CD), eşbütünleşme analizi öncesinde modelde CD'nin olup olmadığı araştırılmıştır. CD'nin araştırılması için Breusch-Pagan LM (LM_{BP}, 1980), Pesaran ölçeklendirilmiş LM (LM_P , 2004) ve Baltagi vd. (LM_{BC} , 2012) testlerinden yararlanılmıştır.

$t=1,2,...,T$ zaman boyutunu ve $i=1,2,...,n$ yatay-kesit birim sayısını göstermek üzere, ilgili yatay kesit bağımlılık testlerinin istatistikleri aşağıdaki gibidir (Baltagi vd., 2012):

$$LM_{BP}=T\sum_{i=1}^{n-1}\sum_{j=i+1}^{n}\breve{\rho}_{ij}^{2}\;;\; LM_{BP}\;\square\;\chi^{2}_{n(n-1)/2} \tag{2}$$

$$LM_{P}=\sqrt{\frac{1}{n(n-1)}}\sum_{i=1}^{n-1}\sum_{j=i+1}^{n}(T\breve{\rho}_{ij}^{2}-1)\;;\; LM_{P}-\frac{n}{2(T-1)}\;\xrightarrow{d}\;N(0,1) \tag{3}$$

$$LM_{BC}=\sqrt{\frac{1}{n(n-1)}}\sum_{i=1}^{n-1}\sum_{j=i+1}^{n}(T\breve{\rho}_{ij}^{2}-1)-\frac{n}{2(T-1)}\;\;;\;\; LM_{P}\xrightarrow{d}N(0,1) \tag{4}$$

Yukarıdaki testlerde, yatay kesitler arasında yatay kesit bağımlılığın olduğunu varsayan temel hipotez (H_0), yatay kesit bağımlılığın olmadığını ifade eden alternatif hipotezine (H_1) karşı sınanmaktadır. (1) numaralı modeldeki değişkenlerin ve modelin yatay kesit bağımlılık testi sonuçları sırasıyla Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2: Değişkenlerde Yatay Kesit Bağımlılık Testi Sonuçları

Değişken	LM_{BP}	LM_P	LM_{BC}	**Temel Hipotez**
GSYH	787.727* (0.000)	78.290* (0.000)	78.090* (0.000)	Değişkende yatay kesit bağımlılığı yoktur.
REDK	233.276* (0.000)	19.846* (0.000)	19.646* (0.000)	

TRZ	395.965* (0.000)	36.995* (0.000)	36.795* (0.000)	

NOT: Parantez içerisindeki değerler olasılık değerlerini, * ise %1 anlamlılık düzeyinde değişkenlerde yatay kesit bağımlılığın olduğunu göstermektedir.

Tablo 2'de yer alan yatay kesit bağımlılık testlerinin sonuçlarına göre, GSYH, REDK ve TRZ için yatay kesit bağımlığın olmadığını belirten temel hipotezin %1 anlamlılık düzeyinde reddedildiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla GSYH, REDK ve TRZ değişkenlerinde yatay kesit bağımlılığın olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 3: Modelde Yatay Kesit Bağımlılık Testi Sonuçları

Model	LM_{BP}	LM_{P}	LM_{BC}	**Temel Hipotez**
$GSYH = f(REDK, TRZ)$	557.428* (0.000)	54.015* (0.000)	42.146* (0.000)	Modelde yatay kesit bağımlılığı yoktur.

NOT: Parantez içerisindeki değerler olasılık değerlerini, * ise %1 anlamlılık düzeyinde modelde yatay kesit bağımlılığın olduğunu göstermektedir.

Tablo 3'te yatay kesit bağımlılık testlerinin sonuçlarına göre modelde yatay kesit bağımlığın olmadığını belirten temel hipotezin %1 anlamlılık düzeyinde reddedildiği görülmektedir. Dolayısıyla Denklem 1'deki modelde yatay kesit bağımlılığın olduğu sonucuna varılmıştır.

3.2.3. Pesaran (2007) Panel Birim Kök Testi

Pesaran (2007) tarafından önerilen CADF (Kesitsel Olarak Genişletilmiş DF) ve CIPS (Kesitsel Olarak Genişletilmiş IPS) testleri, zaman içinde gözlemlenen birden çok yatay kesit birim üzerindeki gözlemleri içeren panel verilerin durağanlığını değerlendirmek için geliştirilmiştir. Bu testler, yatay kesit bağımlılık sorununu ele almakta olup dinamik panel birim köklerin sınanmasında yaygın olarak kullanılmaktadır.

Pesaran (2007) çalışmasında, yatay kesit bağımlılığı sorununu gidermek için standart Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) regresyonlarını, bireysel serilerin gecikmeli seviyelerinin ve birinci farklarının yatay kesit

ortalamalarıyla genişletmektedir. Yazar bu genişletilmiş ADF istatistiklerine CADF istatistikleri; Im-Pesaran-Shin (IPS, 2003) testinin kesitsel olarak genişlettiği versiyonuna ise CIPS testi adını vermiştir.

Panel birim kök sınamasında için kullanılabilen CIPS test istatistiği, bireysel CADF istatistiklerinin basit ortalamasına veya ilgili reddetme olasılıklarının uygun dönüşümlerine dayalı olarak hesaplanmaktadır.

Pesaran'ın (2007) önerdiği CADF regresyon modeli, aşağıdaki regresyon modeline indirgenebilmektedir:

$$\Delta y_{it} = a_i + \beta_i y_{i,t-1} + d_i \bar{y}_{t-1} + \sum_{s=0}^{q_s} \xi_{is} \Delta \bar{y}_{t,t-s} + \sum_{s=1}^{q_s} \varsigma_{is} \Delta y_{i,t-s} + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

Burada $\bar{y}_{it} = \frac{1}{N} \sum_{s=1}^{N} y_{it}$, $\Delta \bar{y}_{it} = \frac{1}{N} \sum_{s=1}^{N} \Delta y_{it}$ ve $\Delta y_{it} = y_{it} - y_{i,t-1}$ 'dir.

Pesaran'ın birim kök hipotezinin testi, CADF regresyon modelinde yer alan β_i'nin sıradan en küçük kareler (SEK) tahmininin $\left(\hat{\beta}_i\right)$ t-oranına dayanmaktadır.

Pesaran (2007) testinde birim kök hipotezi ($H_0: \beta_i = 0,$ tüm i'ler için), aşağıdaki alternatif hipoteze (H_1) karşı sınanmaktadır:

$$H_1: \beta_i < 0,\ i = 1,...,N,\ i = N_1 + 1,...,N \quad (6)$$

$t - oranı = t_i = (N,T) = CADF_i$, $i.$ yatay kesitin CADF test istatistiğini göstermek üzere, Kesitsel Olarak Genişletilmiş IPS (CIPS) istatistiği aşağıdaki gibi ifade edilebilmektedir:

$$CIPS(N,T) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^{N} t_i = (N,T) \quad (7)$$

Bu çalışmada, panel birim kök testini gerçekleştirmek amacıyla CD'yi hesaba katan ve Pesaran (2007) tarafından önerilen CIPS test istatistiğinden yararlanılmıştır. Testin sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Pesaran CIPS (2007) Testi Sonuçları

Değişken	Sabitli Model CIPS Test İstatistiği	Sabitli ve Trendli Model CIPS Test İstatistiği
$GSYH$	-0.769	-2.677
$\Delta GSYH$	-2.873*	-3.352*
$REDK$	-1.911	-2.350
$\Delta REDK$	-4.322*	-4.412*
TRZ	-1.911	-2.114
ΔTRZ	-3.334*	-3.351*

NOT: Δ birinci mertebeden fark operatörünü, * ise %1 anlamlılık düzeyinde durağanlığı göstermektedir. CIPS testinin Sabitli model için %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyindeki kritik değerleri sırasıyla -2.59, -2.34 ve -2.21'dir. Sabitli ve trendli model için %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyindeki kritik değerleri ise sırasıyla -3.13, -2.87 ve -2.74'tür. Kritik değerler ve Pesaran'ın (2007) çalışmasından alınmıştır.

Pesaran (2007) CIPS testi, diğer birçok panel birim kök testlerinde olduğu gibi birim kök hipotezini test etmektedir. Bu testte birim kök temel hipotezi değişkenin durağan olmadığını göstermektedir. Birim kök temel hipotezi reddedildiğinde değişkenin durağan olduğu sonucuna varılmaktadır. Tablo 4'te sunulan panel birim kök testi sonuçlarına göre, test edilen tüm değişkenlerin düzey değerleri için panel birim kök temel hipotezi reddedilememektedir. Ancak tüm değişkenlerin birinci fark değerlerinde panel birim kök temel hipotezinin %1 anlamlılık düzeyinde reddedildiği tespit edilmiştir. Buradan GSYH, REDK ve TRZ değişkenlerin birinci mertebeden durağan oldukları sonucuna varılmıştır.

3.2.4. Panel Eşbütünleşme Testi

Çalışmada turizm harcaması ve reel efektif döviz kuru ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli ilişkiyi belirlemek için Westerlund (2008)

tarafından literatüre kazandırılan panel eşbütünleşme testi kullanılmıştır. Westerlund, yatay kesit bağımlılığı bilgisini hesaba katarak, eşbütünleşmenin olmadığı temel varsayımını test etmek için iki yeni panel eşbütünleşme test istatistiği geliştirmiştir. Durbin-Hausman panel (DH_p) istatistiği ve Durbin-Hausman grup ortalama (DH_g) istatistiği olarak ifade edilebilen bu testler genel koşullar altında geçerli olan standart Durbin-Hausman istatistiklerinden elde edilmektedir. Birimler arasındaki ortak faktörlerin kullanımı yoluyla yatay kesit bağımlılığı sorununu düzeltmek için kullanılabilen bu yeni testler düzeltilmiş kalıntılara dayanmaktadır. DH_g ve DH_p istatistikleri aşağıdaki gibi elde edilebilir (Westerlund (2008)

$$DH_g = \sum_{i=1}^{n} \hat{S}_i \left(\tilde{\phi} - \hat{\phi}\right)^2 \sum_{t=2}^{T} \hat{e}_{i,t-1}^2 \text{ ve } DH_P = \hat{S}_n \left(\tilde{\phi} - \hat{\phi}\right)^2 \sum_{i=1}^{n} \sum_{t=2}^{T} \hat{e}_{i,t-1}^2 \quad (8)$$

DH_p ile gösterilen panel istatistiği, n bireysel terimin birbiriyle çarpılmadan önce toplanmasıyla oluşturulurken; DH_g ile gösterilen grup ortalama istatistiği ise önce çeşitli terimlerin çarpılması ve sonra toplanmasıyla oluşmaktadır. Bu istatistiklerin eşbütünleşme olmama temel hipotezinin (H_0) alternatif hipotezleri birbirlerinden farklı formlarda oluşturulmaktadır (Westerlund (2008):

$$\text{Panel Testi} : \begin{cases} H_0 : \ \phi_i = 0, \ \text{tüm } i = 1,...,n \text{ için,} \\ H_1^p : \ \phi_i = \phi \text{ ve } \phi_i < 1, \ \text{tüm } i = 1,...,n \text{ için.} \end{cases}$$

$$\text{Grup Ortalama Testi} : \begin{cases} H_0 : \ \phi_i = 0, \ \text{tüm } i = 1,...,n \text{ için,} \\ H_1^g : \ \phi_i < 1, \ \text{En azından bazı } i\text{'ler için.} \end{cases}$$

DH_g ve DH_p testlerinin asimptotik dağılımları Westerlund (2008) tarafından türetilmiş ve normal dağıldığı gösterilmiştir. Yazarın Monte Carlo çalışmasından elde ettiği sonuçlar ise, testlerin diğer standart eşbütünleşme testlerine kıyasla daha küçük boyut bozulmalarına ve daha fazla güce sahip olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada turizm harcaması ve reel efektif döviz kuru ile ekonomik büyüme arasındaki eşbütünleşme ilişkisini belirlemek için uygulanan

Westerlund Durbin-Hausman (2008) panel eşbütünleşme testi sonuçları Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5: Panel Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Test	Test İstatistiği	Olasılık Değeri	Temel Hipotez
DH_g	2.741*	0.003	Panel eşbütünleşme ilişkisi yoktur.
DH_p	8.010*	0.000	Panel eşbütünleşme ilişkisi yoktur.

NOT: *, %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 5'teki testlerin sonuçlarına göre, incelenen değişkenler arasında panel eşbütünleşme ilişkisinin bulunmadığı yönündeki temel hipotez, %1 anlamlılık düzeyinde reddedilmektedir. Dolayısıyla, turizm harcaması ve reel efektif döviz kuru ile ekonomik büyüme arasında bir uzun dönemli ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

3.2.5. Havuzlanmış Ortalama Grup (PMG) Tahmincisi

Bu çalışmada, Denklem 1'deki modelin uzun dönem ve kısa dönem katsayılarını tahmin etmek için Pesaran vd. (1999) tarafından önerilen Havuzlanmış Ortalama Grup (PMG) tahmincisi kullanılmıştır. PMG yöntemi, eşbütünleşik ilişkilere sahip panel veri modellerinde uzun dönem (Havuzlanmış) ve kısa dönem (Ortalama Grup) katsayıları tahmin etmek amacıyla kullanılabilmektedir. PMG tahmincisi, panel veri özelliklerini ve dinamik yapısını dikkate alarak tahminlerde bulunmaktadır. PMG uzun dönem ve kısa dönem katsayı tahmin sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır. Bu tablodaki sonuçlara göre, reel efektif döviz kurunun ekonomik büyümenin ortalaması üzerinde anlamlı (%1 anlamlılık düzeyinde) ve negatif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Turizm harcamalarının ise ekonomik büyümeyi anlamlı (%1 anlamlılık düzeyinde) ve pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Tablo 6: PMG Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: GSYH Metod: ARDL Model Seçim Metodu: Akaike Bilgi Kriteri (AIC) Seçilen Model: PMG(2,0,1)			
Değişken	**Katsayı**	**t-İstatistiği**	**Olasılık Değeri**
Uzun Dönem (Havuzlanmış) Katsayılar			
REDK	-0.855029	-5.296627*	0.0000
TRZ	0.268334	9.189177*	0.0000
Kısa Dönem (Ortalama Grup) Katsayıları			
ECM(-1)	-0.090849	-2.985582*	0.0031
$\Delta GSYH_{i,t-1}$	0.215534	2.372499**	0.0185
ΔTRZ_{it}	0.059659	7.285079*	0.0000
Sabit	2.330665	2.972617*	0.0033

NOT: * ve ** sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel anlamlılığı göstermektedir. ECM: Hata Düzeltme Modeli

SONUÇ

Colin Clark (1940) sektörleri tarım, sanayi ve hizmet sektörü olarak üçe ayırarak ekonomik gelişmeyi üç sektörlü model olarak sınıflandırmıştır. Hizmet sektörünün önemli kalemlerinden biri olan turizm 1980'li yıllardan itibaren ülkelerin dışa açılmasıyla beraber birçok ülkede önemli sektörlerden biri haline gelmiştir. Bu açıdan dünya ekonomilerinde ekonomik büyüme ve gelişme açısından turizm kritik sektörler arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda turizm ve ekonomik büyüme ilişkisi birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu çalışmacının amacı, dünyada en çok seyahat edilen 10 ülkenin turizm harcamaları, reel efektif döviz kuru ve ekonomik büyümesi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ampirik analize başlamadan önce eğim katsayılarının homojenliğini sınamak amacıyla Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından önerilen Eğimlerin Homojenliği testi kullanılmıştır. Daha sonra, model (1) ve değişkenlerinde yatay kesit bağımlılığının olup olmadığı kontrol edilmiştir. Uygulanan yatay kesit bağımlılık testlerinin sonuçları, model (1)'de ve modeldeki tüm değişkenlerde yatay bağımlılığın olduğunu göstermektedir. Bu

nedenle, ilgili değişkenlerin panel birim köklerini test etmek için Pesaran'ın (2007) yatay kesit bağımlılığını dikkate alan CIPS test istatistiği kullanılmıştır. Benzer şekilde turizm harcaması ve reel efektif döviz kuru ile ekonomik büyüme arasındaki eşbütünleşme ilişkisini değerlendirmek amacıyla yatay kesit bağımlılığı göz önünde bulunduran ve Westerlund (2008) tarafından önerilen Durbin-Hausman yaklaşımına dayanan panel eşbütünleşme testi kullanılmıştır. Panel birim kök testi sonuçları, test edilen tüm değişkenlerin birinci dereceden (I(1)) entegre olduğunu göstermektedir. Panel eşbütünleşme testi sonuçları ise ekonomik büyüme ile turizm harcaması ve reel efektif döviz kuru arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Eşbütünleşme ilişkisi belirlendikten sonra modelin uzun dönem ve kısa dönem katsayılarını tahmin etmek için Pesaran vd. (1999) tarafından önerilen PMG (Havuzlanmış Ortalama Grup) tahmincisi kullanılmıştır. Uzun dönem (havuzlanmış) katsayı tahmin sonuçlarına göre, reel efektif döviz kurunun uzun dönemde ekonomik büyüme üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca uzun dönemde, turizm harcamalarının ekonomik büyümeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Kısa dönem (ortalama grup) sonuçları ise turizm harcamalarının kısa dönemde ekonomik büyüme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ancak kısa dönemde, reel efektif döviz kurunun ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar; turizm harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ve ülkelerin turizm endüstrisini geliştirmeye ve teşvik etmeye yönelik politikalarının önemli olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda turizm altyapısının iyileştirilmesi, turistik bölgelere yatırımın artırılması, turizm tanıtım faaliyetlerinin güçlendirilmesi, turizm sektörüne yönelik teşviklerin sağlanması, kalite standartlarının ve sürdürülebilirlik ilkelerinin benimsenmesi gibi politikalar uygulanabilir. Dolayısıyla turizm sektörünün büyümesi ve turizm harcamalarındaki artışlar ekonomik büyümeyi destekleyebilir ve reel efektif döviz kuru üzerindeki kısa dönemdeki olumlu etkiyi artırabilir.

KAYNAKÇA

Baltagi, B., Feng, Q. and Kao, C. (2012). A Lagrange Multiplier Test for Cross-Sectional Dependence in a Fixed Effects Panel Data Model. Center for Policy Research, Working Paper No. 193. https://surface.syr.edu/cpr/193/ (Erişim Tarihi: 01.10.2023)

Breusch, T. S. and Pagan, A. R. (1980A Lagrange Multiplier Test and Its Applications to Model Specification in Econometrics. *Review of Economic Studies*, 47 (1), 239-253.

Clark, C. (1957). *The Conditions of Economic Progress*, London, MacMillan.

Kreishan, F. M. (2011). Time-Series Eidence for Tourism-Led Growth Hypotesis: A Case Study of Jordan. *International Management Reviev*, 7, 89.

Uysal, D., Erdoğan, S., ve Mucuk, M. (2004). Türkiye'de Turizm Gelirleri İle Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki (1992-2003). *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 162-170.

Albaladejo, I. P., Brida, J. G., Gonzalez-Martinez, M. I. ve Segarra, V. (2023). A New Look to the Tourism and Economic Growth Nexus : A Clustering and Panel Causality Analysis. *The World Economy*, 46, 2835-2856.

Bostanoğlu, E. (2012). Hizmet Sektöründe Hizmet Kalitesinin Servqual Yöntemiyle Ölçülmesi ve Samsun İl Özel İdaresi' nde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

Çetintaş Hakan ve Bektaş Çetin. (2008). Türkiye'de Turizm ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Kısa ve Uzun Dönemli İlişkiler. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 37-44.

Cortes-Jimenez, I., Pulina, M., Prunera, C. R. and Manuel, A. (2009). Tourism and Exports as a Means of Growth. *Research Institute of Applied Economics*, 10(January), 1-28.

Dereli, D. D. ve Akiş, E. (2019). Türkiye'de Turizm Gelirleri ile İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin Analizi (1970 -2016). *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 467-477.

Erdil Şahin, B. (2018). Türkiye'de Turizm Gelirleri ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki (1980-2016). *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 239-253.

Gövdere, B. (2009). Türkiye'de Hizmetler Sektöründe Doğrudan Yabancı Yatırımlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi iktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 53-68.

Im, K.S., Pesaran, M.H. and Shin, Y. (2003) Testing for Unit Roots in Heterogeneous Panels. Journal of Econometrics, 115, 53-74.

Kabak, S. (2018). Türkiye'de Hizmet Sektörü Dış Ticaretinin Gelişimi: 2003-2016. Isparta: Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi.

Kar, M., Ağır, H. ve Türkmen, S. (2019). Panel Econometric Analysis of The Effect of Electricity Consumption on Economic Growth in Selected Developing Countries. *International Journal of Economic Studies*, 5(3), 37-48.

Kaygısız, A. G. (2015). Net Turizm Gelirleri ve Büyüme İlişkisi: VAR Model-Granger Nedensellik Analizi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 155-165.

Manzoor, F., Wei, L., Asif, M., Zia, M. and Rehman, H. (2019). The Contribution of Sustainable Tourism to Economic Growth and Employment in Pakistan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3785.

Oh, C. O. (2005). The Contribution of Tourism Development to Economic Growth in the Korean Economy. *Tourism Management*, 26(1), 39-44.

Pesaran, M. H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. CESifo Working Paper Series No. 1229; IZA Discussion Paper No. 1240.

Peseran, M. H. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in The Presence of Cross-Section Dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22, 265-312.

Peseran, M. H. and Yamagata, T. (2008). Testing Slope Homogeneity in Large Panels. *Journal of Econometrics*, 142(1), 50-93.

Peseran, M. H., Shin, Y. and Smith, R. P. (1999). Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogeneous Panels. *Journal of the American Statistical Association*, 94(446), 621-634.

Özışık, T. (2023). Türkiye'deki Turizm Gelirleri ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Journal of Life Economics*, 10(1), 37-46.

Özsarıoğlu, F. (2023). Covid-19'un Türkiye Turizmine Etkilerinin Değerlendirilmesi (Analizi). Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.

Swamy, P. A. B. (1970). Efficient Inference in a Random Coefficient Regression Model. *Econometrica*, 38, 311-323.

Şahin, D., Durmuş, S. ve Beşcanlar, S. (2021). Türkiye'de Ekonomik Büyüme ve Turizm Gelirleri İlişkisi; Yapısal Kırılmalı Test Analizi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , ICOMEP ÖZEL SAYISI , 36-56.

UNWTO (2023). United Nations World Tourism Organization. https://www.unwto.org/unwto-world-tourism-barometer-data, (Erişim Tarihi: 18.09.2023).

UNWTO (2023). United Nations World Tourism Organization. Global and Rejional Tourism Performance, https://www.unwto.org/tourism-data/global-and-regional-tourism-performance, (Erişim Tarihi: 18.09.2023).

UNWTO (2019). United Nations World Tourism Organization. International Tourism Highlights, 2019 Edition, UNWTO, Madrid, https://doi.org/10.18111/9789284421152, (Erişim Tarihi: 16.09.2023).

Wang, W. and Ma, H. (2015). On Econometric Analysis of the Relationship Between GDP and Tourism Income in Guizhou , China. *International Journal of Business Administration*, 6(4), 41-47.

Westerlund, J. (2008). Panel Cointegration Tests of the Fisher Effect. *Journal of Applied Econometrics*, 23, 193-233.

WTO (2023). World Trade Organization. https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/gatsintr_e.htm, (Erişim Tarihi: 16.09.2023).

WTO (2023). World Trade Organization. https://www.wto.org/index.htm, (Erişim Tarihi: 17.09.2023).

Bölüm 16

DİNAMİK DIŞ KOŞULLARDA BİLGİ YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENME

Celal YILMAZ[1]

1 Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, cyilmaz@nevsehir.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3354-7681.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatının dinamik koşullarında örgütsel başarının en önemli belirleyicisi, örgütü ilgilendiren bilgilerin derlenmesi ve içselleştirilmesi ve bu bilginin çevresel değişimlere uyum ve inovasyonlar ortaya koyabilme anlamında etkin bir şekilde kullanabilme becerisidir (Liao & Wu, 2010). Bu becerinin kazanılması, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin bir arada kullanımını gerekli kılmaktadır. Bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenme konularında istisnai bir yetkinlik sergileyen örgütler, hızla değişen çevresel koşulları kavrama, rekabet avantajını sürdürme ve sürekli gelişmeyi teşvik eden elverişli bir atmosfer yaratma konusunda daha beceriklidirler (McElroy, 2000). Bu yetkinlik, örgütlerin bilgi edinmek ve performanslarını özerk bir şekilde geliştirmek için üstün kaynaklara ve yeteneklere sahip olmalarına bağlanabilir.

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve gelişip büyüyebilmeleri diğer bir ifadeyle genel ve özel amaçlarını gerçekleştirebilmeleri, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenme arasındaki karşılıklı ilişkiyi görebilmelerine ve bu iki alanı bir arada doğru bir şekilde yönetebilmelerine bağlıdır. Bu bağlılık, iş hayatını etkileyen faktörlerin kesintisiz bir değişim içerisinde olmasıyla açıklanabilir. Bununla birlikte, değişime uyumu ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamayı amaçlayan diğer tüm girişimlerde olduğu gibi, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenme sürecinde de kaçınılmaz olarak aşılması gereken çeşitli kısıtlamalar ve zorluklar ortaya çıkacaktır (Argote, McEvily & Reagans, 2003; McKinley, 2007; Limpibunterng & Johri, 2009; Sorakraikitikul & Siengthai, 2014). Bu kısıtlamalar ve zorlukların oldukça yüksek bir sıklıkta ortaya çıkması muhtemeldir. Karşılaşılabilecek kısıtlamalar ve zorluklar arasında çok fazla bilgi içerisinde ihtiyaç duyulan bilgiye erişim, uyum sağlama isteksizliği, kaynak tahsisinde karşılaşılan zorluklar ve güncelliğini yitirmiş bilgilerin oluşturduğu hantallık sayılabilir. Ancak unutulmamalıdır ki, karşılaşılabilecek kısıtlamalar ve zorluklar bunlarla sınırlı değildir.

Bu bölüm; bilgi yönetimi, örgütsel öğrenme ve bu iki değişken arasındaki ilişki, bu ilişkinin örgütler açısından sağlayacağı yararlar ve bu süreçte örgütlerin karşılaşabilecekleri zorluklara ilişkin bilgiler sunmak amacıyla kaleme alınmıştır. Bölüm kapsamında, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenme uygulamalarının başarıya ulaşmasında, sürekli yenilik ve gelişim sürecine adanmış bir kültürün varlığının gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca, liderlik ve örgüt kültürünün bu uygulamaların ulaşabileceği başarı düzeyini etkilemede oynadığı önemli role dikkat çekilmiştir. Bir örgütün kültürü sürekli öğrenme ve bilgi paylaşımı değerleriyle uyumlu olduğunda, insanların uzmanlıklarını paylaşmaya aktif olarak katıldıkları ve böylece toplam bilgi ekosistemini geliştirdikleri bir ortamı teşvik eder (Pandey & Dutta, 2013). Bu olgu genellikle "bilgi paylaşımı" olarak adlandırılır. Başka bir deyişle, bu kitap bölümü, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin karmaşık dünyasına, çok çeşitli bileşenleri

kapsayan kapsamlı bir bakış açısı sunmaktadır. Akademik araştırmalar yapan bilim insanları, örgütlerde liderlik pozisyonlarında bulunanlar ve örgütlerinin yeteneklerini geliştirmek isteyen çalışanlar için bu bölümün içeriğinin değerli içgörüler ve pratik bilgiler sunması umulmaktadır.

2. BİLGİ YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENME

2.1. Bilgi Yönetimi

Bilginin etkin yönetimi, örgütsel performansın elde edilmesinde kritik bir faktördür. Bilgi yönetimi, karar vermeyi kolaylaştırmak, operasyonel prosedürleri geliştirmek ve stratejik hedeflere ulaşmak için bilginin etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesini kapsar. Bilgi yönetimi süreçleri örgütlerin rekabet avantajını artıran bilgi yaratma, edinme, depolama, paylaşma ve kullanma ile ilişkili eylemler olarak tanımlanır (Sahibzada vd., 2023). Örgütlerde başarılı bilgi yönetimini kolaylaştırmada önemli rol oynayan çok sayıda unsur ve taktik vardır. Bilgi güvenliği, bilgi yönetimi alanında çok önemli bir unsurdur. Ashenden (2008)'e göre, bilgi güvenliği yönetiminin insani zorluklarla ilgili yönü sıklıkla göz ardı edilmektedir. Bu zorluğun etkili bir şekilde üstesinden gelebilmek adına işletmelerin, örgüt kültürünü dönüştürecek becerilerin geliştirilmesine öncelik vermesi, bilgi güvenliği yöneticileri için sorumlulukların net bir şekilde tanımlanması ve bilgi güvenliği yöneticileri, son kullanıcılar ve üst düzey yöneticiler arasında sağlam iletişim kanallarının oluşturulması zorunludur.

Stratejik bilgi yönetimi, etkin bilgi yönetimi alanında çok önemli bir kavramdır. Akinyemi ve diğerlerine (2021) göre stratejik bilgi yönetimi, örgütsel hedeflere ulaşmak için bilgi sistemleri ile iş stratejisinin uyumlaştırılmasını gerektirir. İşletmelerdeki bilgi sistemlerinin ve verilerin uyumu, faydalı bilgilerin üretilmesini kolaylaştırır ve böylece örgütsel performansı artırır. Kalite, güvenilirlik ve karar verme yeteneklerinin geliştirilmesi gibi stratejik yönetim hedeflerine ulaşılması, bilgi sistemlerinin yetkin bir şekilde kullanılmasıyla kolaylaştırılabilir. İş dünyası ve teknolojinin kusursuz bir şekilde bir araya getirilmesi, bilginin etkin bir şekilde yönetilmesi için çok önemlidir. Sirkemaa (2016), bilgi sistemlerinin örgüt hedefleriyle ilişkili olarak sunduğu hedefleri, stratejileri ve işlevleri anlamanın önemini vurgulamaktadır. Bilgi sistemleri yönetimi alanı, hem ticari hem de teknolojik boyutların kapsamlı bir şekilde kavranmasını gerektirmektedir. İşletme yönetimi ve teknoloji uzmanları arasındaki etkili iş birliği, teknoloji, altyapı ve bilgi sistemlerinin örgütün hedefleriyle yeterince uyumlu olmasını ve bunları desteklemesini garanti altına almak için çok önemlidir.

Muhasebe bilgi sistemleri, işletme yönetimini kolaylaştırmada büyük önem taşımaktadır. Beke (2011)'ye göre, yöneticiler muhasebe bilgilerini hedef belirleme aracı olarak kullanmaktadır. Yönetim muhasebesi, örgütlerde stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırmada önemli bir rol oy-

namaktadır. Bu, planlama, kaynak tahsisi, denetim, değerlendirme ve performans değerlendirmesi gibi çeşitli yönetsel faaliyetler için bir temel görevi gören hem finansal hem de finansal olmayan bilgilerin sağlanmasıyla gerçekleştirilir. Ticari işletmelerde etkin bilgi yönetimi söz konusu olduğunda, son teknolojilerden yararlanmak diğer her şey kadar önemlidir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) son zamanlarda geliştirilen teknolojik yeniliklerden yararlanarak rekabetçilik düzeylerini artırma imkanları bulunmaktadır (KOBİ'ler ve yenilikçi teknolojilerin benimsenmesi, 2020). Bu teknolojiler, operasyonel verimliliği artırma ve süreçleri kolaylaştırmanın yanı sıra kesintisiz bağlantıyı teşvik etme ve envanter yönetimi için güçlü destek sağlama potansiyeline sahiptir. Gamarra (2021)'ya göre, bilgi teknolojilerinin etkin kullanımı, genel örgütsel performansın yanı sıra kalite kontrolüne dahil olan tüm paydaşlar için bilgi sürecini de iyileştirebilir.

Yönetim muhasebesi sistemlerinin verimliliği, bir örgütün izlediği iş stratejisinden önemli ölçüde etkilenir. Hertati ve Safkaur (2019), yönetim muhasebesi sistemlerinin uygulanması ile kurumsal stratejiler arasındaki korelasyona ilişkin ampirik kanıtlar sunmaktadır. Yönetim muhasebesi sistemlerinin uygulanması üzerinde bir etkiye sahip olmak söz konusu olduğunda, inovasyonun örgüt stratejisinin bir bileşeni olarak kullanılması büyük önem taşımaktadır. Bir örgütün hedeflerine ulaşmada başarılı olabilmesi için, iş stratejisi ile yönetim muhasebesi sistemlerinin uyumlu olması gereklidir. Büyük veri ve semantik web gibi teknolojilerin kullanımı, işletmelerde bilgi yönetimine hem engeller hem de fırsatlar sunmaktadır. Ahmed ve Ahmed (2018) tarafından yapılan araştırma, işletmelerin giderek artan miktarlarda iş süreçlerini ve elektronik verileri yönetmeye çalışırken karşılaştıkları zorlukları vurgulamaktadır. Büyük miktarda veriyi etkili bir şekilde yönetilebilmek, sürecin doğasında var olan zorlukların üstesinden gelmek ve faydalı içgörüler elde etmek için son teknoloji ve yöntemlerin kullanılması önemlidir. Yönetim muhasebesi bilgi sistemlerinin kalitesi ile yönetim performansı arasında da bir ilişki söz konusudur. Nuraliati ve Sianturi (2021)'ye göre, yönetim muhasebesi bilgi sistemleri, planlama, gözetim, değerlendirme ve performans değerlendirmesi için kullanılabilecek hem finansal hem de finansal olmayan bilgiler sağladıkları için son derece önemlidir. Bununla birlikte, yönetim muhasebesi bilgi sistemlerinin benimsenmesinin istenmeyen yansımaları olabilir ve kullanıcıların yaşadığı memnuniyet düzeyini etkileyebilir. Yönetim muhasebesi bilgi sistemlerini başarılı bir şekilde entegre etmek için, ilgili sosyal konuların yanı sıra kurumsal bağlamın da sağlam bir şekilde anlaşılması esastır.

Bir örgütün iş stratejisi ile yönetim muhasebesi bilgi sistemleri arasındaki uyum, yönetim muhasebesi bilgilerinin kalitesini belirleyen en önemli faktörlerden biridir. Puspitawati ve Susanto (2018), bir örgütün iş stratejisinin yönetim muhasebesi bilgi sistemlerinin verimliliği üzerindeki etkisini ve bu-

nun yönetim muhasebesi verilerinin kalitesi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Yönetim muhasebesi bilgi sistemlerinin verimli bir şekilde kullanılması, karar almak ve performansı değerlendirmek için kullanılan bilgilerin kalitesinde bir iyileşmeye yol açabilir. Yönetim bilgi sistemlerinin tasarım aşamasında örgüt stratejisi göz önünde bulundurulmalıdır. Abernethy ve Guthrie (1994)'nin araştırmasına göre, sürekli ürün/pazar geliştirme ve yenilik için çabalayan işletmeler, geniş bir uygulama alanına sahip bilgi sistemlerinden en fazla faydayı sağlamaktadır. Yönetim bilgi sistemlerinin tasarımı ve uygulanması sırasında örgütün stratejik konumu göz önünde bulundurulmalı ve bu sistemler karar alma sürecine uygun bilgiler sağlamalıdır. Bilgi teknolojilerinin kullanımı, ticari ortamlarda bilgi yönetimi ve bilgi alışverişi süreçleri için kritik öneme sahiptir. Issa ve Haddad (2008), inşaat sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin bilgi paylaşım düzeyini etkileyen faktörler olarak örgüt kültürü ve bilgi teknolojisinin önemini vurgulamışlardır. Bilgi paylaşımına ilişkin girişimlerin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için örgüt kültürü, güven ve bilgi teknolojilerinin etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

Büyük miktarda veri kullanımı, işletmelerde devrim niteliğinde yenilikler yaratma potansiyeline sahiptir. İş stratejilerinin uyumlaştırılması ve bilgi paylaşımı, büyük verinin inovasyon için etkin bir şekilde kullanılmasının iki önemli bileşenidir. Büyük verinin akıllıca uygulanması, yeni ve son teknoloji ticari prosedürlerin geliştirilmesiyle sonuçlanabilir. Mentorluk ve diğer bilgi paylaşım biçimleri, etkili bilgi yönetimi taktiklerinin örnekleridir. Bu stratejilerin iş eğitimi ve örgütsel öğrenme bağlamında da bir yeri vardır. Iyoha ve Igbinedion (2022)'a göre, Nijerya üniversitelerindeki işletme eğitmenlerine mentorluk yapılmasında bilgi yönetiminin rolü gün ışığına çıkarılmıştır. Mentorluk ve bireyleri çeşitli bilgi kaynaklarına bağlamak, bilgi yönetiminin bilgi paylaşımını nasıl teşvik ettiğinin iki örneğidir.

İş bilgi sistemlerinin başarılı bir şekilde uygulanması söz konusu olduğunda, iş sistemi ihtiyaçlarının iyi bir şekilde ortaya çıkarılması kesinlikle çok önemlidir. Wu ve diğerleri (2023), iş gereksinimlerinin metodik olarak ortaya çıkarılması amacıyla çok odaklı grup metodolojilerinin kullanılmasını önermektedir. Bu teknik, işletme yöneticilerinin sistem gereksinimlerini daha iyi kavramasına ve dijital dönüşüm faaliyetlerine destek sağlamasına yardımcı olabilir.

2.2. Örgütsel Öğrenme

Örgütsel öğrenme, örgütlerin daha esnek, yaratıcı ve üretken olmalarını sağladığından başarılı için gerekli bir bileşendir. Örgütsel öğrenme, bir kuruluşun yeteneklerini geliştirmek ve hedeflerine yaklaştırmak amacıyla örgüt içinde bilgi edinme, yorumlama ve kullanma sürecinden beslenir. İşletmelerde örgütsel öğrenmeyi anlamak, bir dizi farklı yönü ve bakış açısını dikkate almayı gerektirir. Öğrenen örgüt, örgütsel öğrenme konusunda dikkate alınabilecek bir bakış açısıdır. Marsick ve Watkins (2003), ilgili

literatürden ve çeşitli örgtlerin vaka çalışmalarından yararlanarak bir öğrenen örgüt modeli oluşturmuşlardır. Buna ek olarak, örgütsel öğrenmenin mevcut durumunu teşhis etmenin ve dönüşüme rehberlik etmenin bir aracı olarak Öğrenen Örgütün Boyutları Anketi (DLOQ) olarak bilinen bir araç geliştirmişlerdir. Sürekli öğrenme, sorgulama ve konuşma, takım öğrenmesi ve gömülü sistemler gibi boyutlar DLOQ tarafından ölçülen boyutlardan bazılarıdır.

Bir örgüt içindeki öğrenme, diğer çeşitli kurumsal yönler ve prosedürlerle karmaşık bir şekilde bağlantılıdır. Idrus ve diğerleri (2019), örgütsel öğrenmenin yaratıcılık düzeyi ve pazar yönelimi üzerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Ürün yaratma, inovasyon becerileri ve uygulamalarının yanı sıra müşterilerden bilgi toplama ve kullanma ile ilgili çabaların tümü, eylem halindeki örgütsel öğrenmenin örnekleri olabilir. Al-Omoush (2020), örgütsel öğrenmenin gerçekleştirilmesi sürecinde üst yönetim desteğinin ve örgütsel yetkinliklerin önemini vurgulamaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel öğrenme, e-işletmenin değişen dijital ortama uyum sağlayabilmesinden ve yanıt verebilmesinden sorumlu birincil faktördür. Bir örgütün öğrenme kabiliyeti, birikmiş bilginin etkin bir şekilde yönetilmesi ve uygulanması yoluyla yaratıcı e-iş operasyonlarının geliştirilmesine yol açar.

Hindasah ve Nuryakin (2020), örgütsel öğrenme ve finansal başarı arasındaki bağlantıyı araştırmışlardır. Araştırma kapsamında, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) finansal performansı üzerinde etkisi olan örgütsel yetenek ve örgütsel öğrenme ele alınmıştır. Bulgulara göre, örgütsel yetenekler ve örgütsel öğrenme ile finansal başarı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Khuong ve diğerleri (2022), liderlik yetkinlikleri, örgütsel öğrenme ve örgütsel inovasyonun birbiriyle bağlantılı olduğunu ve bu değişkenlerin örgütsel performans üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca ilgili çalışma, örgütsel öğrenme ve örgütsel inovasyonun liderlik yetenekleri ve iş performansı arasındaki ilişkide aracı role sahi olduğunu vurgulamaktadır. Çalışma bulgularından hareketle, yöneticilerin örgütsel başarıyı artırmak için uygun liderlik yetenekleri sergilemeleri, örgütsel öğrenmeyi artırmaları ve örgütsel inovasyonu teşvik etmeleri gerektiği dile getirilmiştir.

Pham ve Hoang (2019), bir örgütün öğrenme kapasitesinin iş performansı üzerindeki etkisini değerlendirmek için bir araştırma yürütmüşlerdir. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel öğrenme işletmelerin performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Özellikle, örgüt performansı ile öğrenme kapasitesinin iki yönü -yönetimin öğrenmeye bağlılığı ve bilgi transferi ve entegrasyonu- arasında olumlu bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Örgüt içinde öğrenme, yeni iş modellerinin geliştirilmesinde de hayati bir rol oynamaktadır. Zhao ve Jie (2018), örgüt içindeki güçlü bir öğrenme ka-

pasitesinin varlığının, daha yüksek yaratıcılık seviyeleriyle ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Örgütün tüm seviyelerinde bilgi aktarımı ve paylaşımının önemine dikkat çekmektedirler. Bu da sonuçta bilgi yayılımı ve entegrasyonu ile sonuçlanmakta ve iş modeli inovasyonunu teşvik etmektedir.

Arora (2012), disiplinler arası bir öğrenme bölgesi olarak öğrenen organizasyon fikrini araştırmıştır. Bu çalışma, bireysel ve örgütsel performansın iyileştirilmesi ve sürdürülebilir rekabet avantajının korunması için temel başarı teknikleri olarak stratejik oyun, öğrenen organizasyon modeli ve öğrenmenin transferine odaklanmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, öğrenen bir organizasyonun oluşturulmasındaki en önemli faktörlerden biri, çok disiplinli organizasyonel sektörlerin stratejik entegrasyonudur. Jiménez ve Sanz-Valle (2011), yaratıcılık, örgütsel öğrenme ve performans arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Araştırma, örgütsel öğrenme ile yaratıcı problem çözme arasında var olan olumlu ilişkiye ve örgütsel öğrenmenin genel performans üzerindeki etkisine ışık tutmaktadır. İlgili çalışmada, örgütsel öğrenmeyi mümkün kılacak araçlar oluşturmanın ve öğrenmeyi teşvik eden bir ortam geliştirmenin önemine güçlü bir vurgu yapılmaktadır.

Gupta ve Thomas (2001), örgütsel öğrenmenin yüksek teknoloji bağlamında oynadığı işlevi ele almışlardır. Çalışma kapsamında değişim ve belirsizlikle başa çıkma yöntemi olarak örgütsel öğrenmenin önemi vurgulanmaktadır. Örgütsel öğrenme ideolojisini benimseyen işletmelerin değişen gereksinimlere daha iyi uyum sağlayabileceği ve istikrarsız bir ortamda başarılı olabileceği dile getirilmiştir. Ganawati ve diğerleri (2021), entelektüel sermaye, örgütsel öğrenme ve dijital dönüşümün küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) genel performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma, entelektüel sermayenin, örgütsel öğrenmenin ve dijital dönüşümün, özellikle COVID-19 salgını sırasında orta ölçekli işletmelerin performansını artırmada ve devamlılığını sağlamadaki önemini göstermektedir. Uyen (2019), öğrenen organizasyon fikrini ve bunun organizasyonlar bağlamında sahip olduğu önemi tartışmıştır. Çalışma kapsamında, örgütlerde öğrenmenin değerinin yanı sıra değişime ve belirsizliğe uyum sağlamak için sürekli öğrenmenin gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Öğrenen organizasyonların rakiplerinden daha hızlı bir şekilde yeni şeyler öğrenerek rakipleri karşısında sürdürülebilir rekabet avantajına sahip oldukları belirtilmiştir.

Hong (1999), örgütsel yapı ve örgütsel öğrenme arasındaki bağlantı üzerine bir araştırma yapmıştır. Çalışma, örgütsel yapının örgütsel öğrenmede oynadığı role odaklanmakta ve bu alanda daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Lin ve Lee (2005), örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi unsurlarının e-işletmenin benimsenmesi üzerindeki etkisini değerlendirmek üzere bir araştırma yürütmüştür. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel öğrenme unsurları ve bilgi yönetimi süreçleri, e-iş teknolojilerinin benimsenme derecesi ile güçlü bir bağlantıya sahiptir. Örgütlerin e-iş tek-

nolojilerinin benimsenmesini teşvik etmek için çabalarını örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimini güçlendirmeye yoğunlaştırmaları önerilmektedir. John Huysman (2000), öğrenen organizasyona yönelik bir örgütsel öğrenme yaklaşımını tartışmaktadır. İlgili çalışma, öğrenen bir örgüt kurma sürecinde örgütsel öğrenmenin önemine vurgu yapmakta ve örgütsel öğrenmeye entegre bir yaklaşımın benimsenmesinin gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Crossan ve diğerleri (1999), örgütsel öğrenme sürecinde yer alan adımları organize etmek için kullanılabilecek kavramsal bir harita sunmaktadır. Kavramsal çerçeve, örgütsel öğrenme sürecinin aşamalarını tanımlamaktadır. Bu aşamalar; yeni bilginin sezilmesi, anlaşılması, bütünleştirilmesi ve kurumsallaştırılması şeklinde sıralanmaktadır. Bu süreçler birey, grup ve örgüt düzeylerini birbirine bağlar ve bir bütün olarak işletmenin dinamizmine katkıda bulunur.

Kalkan (2011), uluslararası ticaret bağlamında kişinin bilgisini yönetmesiyle ilgili olarak ortaya çıkabilecek zorlukları tartışmaktadır. Çalışma kapsamında, bilginin tanımlanması, örtük (zımni) bilgiyle başa çıkılması, kültürel karmaşıklığa uyum sağlanması, insan kaynaklarının yönetilmesi, yeni organizasyon yapılarının oluşturulması ve daha büyük rekabetle başa çıkılmasıyla ilgili zorlukları tartışılmaktadır. Çok uluslu işletmelerde bilginin etkin bir şekilde nasıl yönetileceğine dair rehberlik sunulmaktadır. Strachan (1996), dönüşümsel değişimin yönetilmesi bağlamında öğrenen organizasyon ve iş birlikçi ekip çalışması arasında kurulabilecek bağlantıyı araştırmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel öğrenmenin ve öğrenen örgüt kavramının bir iş yapma durumundan diğerine geçişi kolaylaştırmada oynadığı rol araştırılmıştır.

Lorange (1996), bir eğitim kurumu olarak 'işletme okulunun işlevi' kavramını incelemektedir. Çalışma, bir işletme okulunda örgütsel öğrenme için işlevsel bir model örneği sunmaktadır. Model, araştırma faaliyetleri, çalıştaylar, öğretim programları ve yenilikçi örgütlerle ortaklıklar yoluyla bilgi edinilmesine vurgu yapmaktadır. Dodgson (1993), örgütsel öğrenmeyle ilgili literatürü genel hatlarıyla ele almıştır. İlgili çalışma, örgütsel öğrenmeye ilişkin literatüre katkıda bulunan çok sayıda çalışma alanına odaklanmaktadır. Bu alanlar arasında örgüt teorisi, endüstriyel ekonomi, ekonomi tarihi, işletme yönetimi ve inovasyon çalışmaları yer almaktadır. Chanani ve Wibowo (2019), öğrenen bir organizasyon, sürekli öğrenme ve bir organizasyon içindeki öğrenme kültürü arasında var olan bağlantıyı araştırmıştır. Çalışma bulguları, öğrenme kültürünün, bireylere bunu yapmak için gerekli motivasyon, öğrenme fırsatları ve imkânlar sağlanarak geliştirilebileceğini ortaya koymaktadır.

Ortenblad (2018), örgütsel öğrenme kavramının yanı sıra örgütsel öğrenme ile öğrenen örgütler arasındaki ayrıma ilişkin bir tartışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma, örgütsel öğrenmeyi öğrenen örgütün bir alt kümesi

veya varyantı olarak sunarak örgütsel öğrenme ile öğrenen örgüt kavramı arasındaki bağlantıya odaklanmaktadır. Yuliansyah ve diğerleri (2021), örgütsel öğrenme, yenilikçilik ve performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel öğrenme ve yenilikçiliğin, müşterilerinin ihtiyaçlarına odaklanarak işletmelerin performansını ne ölçüde artırabildiğini araştırmaktır. Daha fazla öğrenen işletmelerin eğitimlerini uygulamaya koyma olasılığının daha yüksek olduğu ve bunun da sonuçta performansta kazanımlara yol açtığı görülmektedir.

Argyris ve Schon (1997), örgütsel öğrenme konusunda eylem teorisi perspektifini incelemişlerdir. Bu teori Argyris ve Schon tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada, örgütsel öğrenme bir eylem teorisi olarak sunulmakta ve özellikle altta yatan süreç ve mekanizmalara vurgu yapılmaktadır. Robinson ve diğerleri (1997), yüksek performanslı örgütsel öğrenme birimleri oluşturma sürecini araştırmışlardır. Örgütsel öğrenmenin örgüt teorisi, örgütsel uygulama ve yönetim açısından sonuçları bu çalışma boyunca tartışılmıştır. Örgütsel dönüşümü sağlamak amacıyla hem planlanan hem de desteklenen örgütsel öğrenmenin önemine vurgu yapılmıştır. Ahmed (2017), iş dünyasında bilgi yönetimi kavramının gelişimini ele almıştır. Çalışma, bilgi yönetimini örgütsel öğrenme, bilgi organizasyonu ve öğrenen organizasyon gibi farklı açılardan incelemektedir. Real ve diğerleri (2006), tarafından yürütülen araştırma, bilgi teknolojisinin örgütsel öğrenmede ve teknolojik açıdan benzersiz yeteneklerin geliştirilmesinde oynadığı etki incelenmiştir. Çalışma kapsamında, bilgi teknolojisinin örgütsel öğrenme ve teknolojiye özgü yetkinliklerin gelişimi üzerindeki etkisinin önemi vurgulanmaktadır.

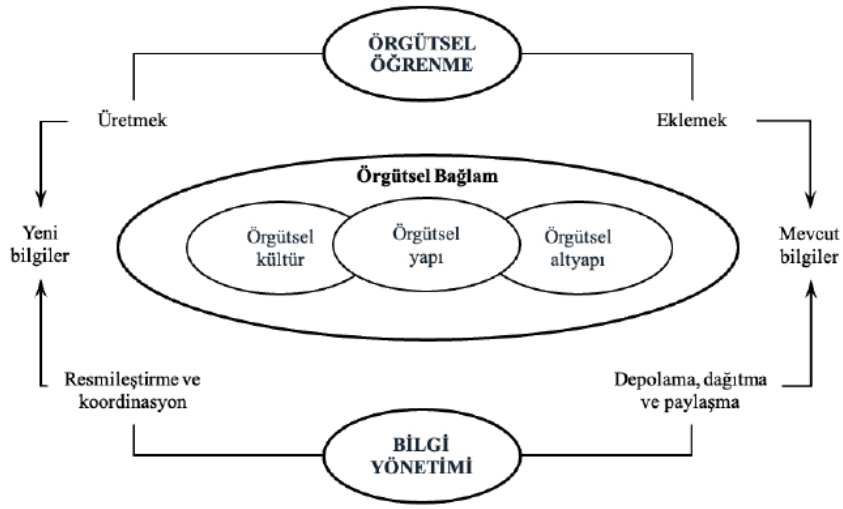
Huber (1991), örgütsel öğrenmeye katkıda bulunan mekanizmalar üzerine bir çalışma yürütmştür. Bilgi edinme, bilgi dağıtımı, bilgi yorumlama ve örgütsel hafıza, bu çalışmada örgütsel öğrenme ile ilgili olarak ele alınan dört temel kavramdır. Çalışma, her bir bileşenle ilişkilendirilen çeşitli literatürün bir analizini sunmaktadır. Popper ve Lipshitz (2004), örgütsel öğrenme olasılığını ve kültürünü incelmişlerdir. Bu çalışma, örgütsel öğrenmenin yöntemlerini, kültürünü ve pratiklerini araştırmaktadır. Araştırma kapsamında, destekleyici bir öğrenme kültürü oluşturmanın önemine vurgu yapılmaktadır. Weldy (2009), öğrenen organizasyon ile performans geliştirme amacıyla eğitimin transferi arasında var olan ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma, öğrenen örgütler ile eğitimin transferi arasında olumlu bir bağlantı olduğuna işaret etmekte ve performans artışıyla bağlantılı olarak öğrenmenin ve kişinin bilgisini etkin bir şekilde yönetmesinin önemini vurgulamaktadır.

2.3. Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Yönetimi Arasındaki İlişki

Örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi kavramları birbiriyle yakından bağlantılıdır ve her ikisi de örgütlerin başarılarına ve varlıklarını sürdürmelerine önemli ölçüde katkıda bulunur. Bilgi, örgütün ve/veya üyelerinin sahip oldu-

ğu içeriktir. Öğrenme, bu içeriği elde etme sürecidir (Jabeen ve Al Dari, 2023). Abbas ve diğerleri (2020), öğrenmenin; örgütlerin performanslarını artırmak ve gelişen koşullara etkin bir şekilde yanıt vermek için bilgi edindikleri, ürettikleri ve kullandıkları dinamik süreci kapsadığını öne sürmektedir. Buna karşılık, bilgi yönetimi, bir örgüt içindeki bilginin sistematik yönetimini ifade eder. Bu, yeni bilgilerin üretilmesi, yeni bilgilerin edinilmesi, mevcut bilgilerin muhafaza edilmesi, geçmiş bilgilerin yayılması ve yeni bilgilerin kullanılması gibi çeşitli süreçleri kapsar (Kordab, Raudeliūnienė & Meidute-Kavaliauskiene, 2020). Bilgi temelli yaklaşım, örgütsel öğrenmenin etkinliğinin bilgi yönetimi yeteneğine bağlı olduğunu öne sürmektedir (Zhang vd., 2023).

Başarılı öğrenen organizasyonlar, bilgi yönetimiyle örgütsel öğrenmeyi birleştiren bir ortam yaratırlar. Örgütsel öğrenme öncelikle mevcut varlık stoklarına eklenecek yeni bilgilerin sürekli üretilmesiyle ilgiliyken, bilgi yönetimi öncelikle organizasyon genelinde mevcut bilgi varlıklarının resmileştirilmesi, depolanması, paylaşılması, dağıtılması, koordinasyonu ve üstün performans sağlayan temel yeterliliklerin oluşturulması ve kullanılmasına odaklanır. Her ikisinin de doğal ve ortak özelliği, elverişli organizasyon yapıları ve kültürüyle zenginleştirilen ve etkili bilgi yönetimi sistemleriyle desteklenen yeni bilgi yaratmak ve geliştirmek için fikirlerin paylaşılmasıdır (Pemberton & Stonehouse, 2000). Örgütsel öğrenme ve bilgi yönetiminin rollerini ve arasındaki ilişkiler Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1. *Bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenme ilişkisi*

Kaynak: *Pemberton & Stonehouse, 2000.*

Çok sayıda bilim insanı, örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi arasındaki korelasyon üzerine araştırmalar yapmış ve bu iki değişkenin birbiriyle bağlantılı ve karşılıklı olarak faydalı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Abbas ve di-

ğerleri (2020), Pakistan'da faaliyet gösteren tekstil işletmeleri arasından seçtikleri örneklemde yürüttükleri çalışmada, bilgi yönetimi ile sürdürülebilir örgütsel inovasyon arasındaki ilişkide, örgütsel öğrenmenin aracı role sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Çalışma, bilgi yönetiminin sürdürülebilir örgütsel inovasyona ulaşmadaki avantajlarını vurgulamış ve örgütsel inovasyonun ilerlemesini kolaylaştırmada bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin öneminin altını çizmiştir. Çalışma ayrıca bilgi yönetiminin örgütsel inovasyonun ilerlemesini kolaylaştırmadaki önemini de vurgulamıştır. Kordab, Raudeliūnienė ve Meidute-Kavaliauskiene (2020), bilgi yoğun bir sektörde yürüttükleri bir çalışmada, bilgi yönetimi uygulamalarını ve örgütsel öğrenmeyi sürdürülebilir örgütsel performansın tesis edilmesinde önemli faktörler olarak tanımlamıştır. Araştırma sonuçlarına dayanarak, etkin bilgi yönetimi tekniklerinin uygulanmasının ve örgütsel öğrenmenin geliştirilmesinin, bir örgütün dinamik iş ortamında etkin bir şekilde faaliyet gösterme kapasitesinin kritik belirleyicileri olduğu dile getirilmiştir.

Ayrıca Liao ve Wu (2009) tarafından yapılan bir çalışma, bilgi yönetiminin örgütsel öğrenme üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Alsabbagh ve Khalil (2017)'a göre, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin her ikisi de bilginin edinilmesi ve kullanılmasına odaklandığı için birbiriyle yakından ilişkili kavramlardır. Adı geçen bilim insanlarına göre, işletmelerin eğitim yeteneklerini geliştirmek için bilgi yönetimi sürecini tamamlamaları zorunludur. Ayrıca, Nasih ve diğerleri (2018) tarafından yürütülen bir çalışmada, bilgi yönetimi ve örgütsel performans arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin potansiyel aracılık işlevi incelenmiştir. Gurol, Karaboga ve Balak (2017)'ın bulgularına göre, bilgi yönetimi ve örgütsel performans arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Çalışma Endonezya'daki İslami bankacılık bağlamında gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, örgütsel öğrenmenin, örgütlerin operasyonel verimliliğini ve genel etkinliğini artırmak için büyük bir potansiyele sahip olan önemli bir teknik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, mevcut literatür, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin geliştirilmesinin, bilgi odaklı bir ekonomide başarılı olmayı hedefleyen işletmeler için önemli yetkinlikleri temsil ettiğini kabul etmektedir (Turulja & Bajgoric, 2018). Turulja ve Bajgoric (2018), örgütsel öğrenmenin bir kuruluşun ticari performansının hem öncülü hem de göstergesi olarak algılandığını, bilgi yönetiminin ise bilgi odaklı bir ekonomide faaliyet gösteren işletmeler için çok önemli bir yetenek olarak kabul edildiğini belirtmektedir.

Örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi arasındaki ilişki, karşılıklı güçlendirme ve karşılıklı bağımlılık ile karakterize edilir. Bilgi yönetimi, kurumsal bir ortamda bilgiyi etkin bir şekilde yönetmek için gereken sistematik prosedürleri ve metodolojileri kapsarken, örgütsel öğrenme bilginin özümsenmesine, geliştirilmesine ve kullanılmasına yardımcı olmada önemli bir rol

oynamaktadır. Bu kavramların bir araya getirilmesi bir örgütün bütünsel performansını desteklerken aynı zamanda yenilikçilik ve uzun vadeli yaşayabilirlik potansiyelini de geliştirir.

Kuo (2011)'ya göre, seçilen referanslarda da görüldüğü üzere, yönetsel yöntemlerin kullanılması, örgütsel öğrenme ve bilgi yönetiminin kolaylaştırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu stratejiler performansın artırılmasına, yeniliğin teşvik edilmesine ve kurumun genel etkinliğinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Kuo'ya (2011) göre, İKY stratejilerinin kullanımının örgütsel öğrenme, yenilikçilik ve bilgi yönetimi yetkinliği üzerinde olumlu bir etkisi söz konusudur. Nihayetinde bu, örgütsel performansın elde edilmesine katkıda bulunur. Bu durum, insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarının, bir örgüt içinde öğrenmeyi teşvik etme ve bilgiyi yönetmeye yönelik örgütsel hedeflerle uyumlu hale getirilmesi ihtiyacının altını çizmektedir. Ayrıca, bilgi yönetimi süreçlerini kolaylaştırmak ve geliştirmek için yönetsel bağlılık, paylaşılan vizyon, açıklık ve deneysellik ve tartışma gibi örgütsel öğrenme unsurları değiştirilebilir (Turulja & Bajgoric, 2018). Bu değişiklikler, işletmenin özel gereksinimlerine ve hedeflerine göre uygulanabilir. Bu hususlar, örgtlere bilgi yönetimi için etkili stratejiler ve süreçler geliştirebilecekleri yapılandırılmış bir temel sağlar.

Örgütsel öğrenmenin aracılık rolü, örgütsel dinamikler bağlamında dikkate alınması gereken önemli bir faktördür. Abbas ve diğerleri (2020), örgütsel öğrenmenin, bilgi yönetimi ve sürdürülebilir örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişkide aracı bir role sahip olduğunu bulmuştur. Bu, örgütsel öğrenmenin bir aracı olarak hareket ettiğini, böylece örgütsel inovasyonun ilerlemesine yardımcı olduğunu ve kalıcı inovasyona ulaşmada bilgi yönetiminin avantajlarını vurguladığını ima etmektedir. Ayrıca bu bulgu, örgütsel inovasyon sürecinin örgütsel öğrenme uygulaması yoluyla geliştirildiğine dair bir kanıt teşkil etmektedir. Dönüşümcü liderlik, takipçilerine tam potansiyellerine ulaşmaları ve kendi beklentilerini aşmaları için ilham vermeye ve onları motive etmeye odaklanan bir liderlik tarzıdır. Ayrıca, bilimsel araştırmalar dönüşümcü liderliğin örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi süreçleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ve bunların da örgütsel inovasyon için katalizör görevi gördüğünü ortaya koymuştur (Akay & Demirel, 2017). Yukarıda bahsedilen bulgu büyük önem taşımaktadır. Dönüşümcü liderler, bilgi odaklı bir kültürün geliştirilmesinde ve örgüt içinde inovasyonun teşvik edilmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu liderler, bireylere ilham verme ve onları cesaretlendirme becerisine sahip olup, örgütsel öğrenmeye ve bilgi alışverişine aktif katılımlarını teşvik ederler. Ayrıca, bilimsel araştırmalar, çevik metodolojilerin dahil edilmesinin ve bilgi yönetimi stratejilerinin başarılı bir şekilde uygulanmasının örgütsel öğrenme için olumlu sonuçlar verdiğini ortaya koymuştur (Neto & ark., 2019). Çevik metodolojiler, sürekli öğrenme ve bilgi paylaşımı kültürünü teşvik ederek kurumsal uyumluluğu ve

dinamik ortamlara etkili yanıtlar verilmesini kolaylaştırır.

Leal-Rodriguez ve diğerleri (2013), örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi arasındaki ilişkinin, inovasyon çabalarının etkinliğinin belirlenmesinde büyük önem taşıdığını öne sürmektedirler. Örgütsel öğrenme, bilginin edinilmesini, entegrasyonunu ve paylaşımını kolaylaştırarak yenilikçi süreçlerin ve sonuçların verimliliğini artırır. Özetle, yönetsel stratejilerin kullanımı, örgütsel öğrenmenin kolaylaştırılması ve bilginin etkin bir şekilde yönetilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. (Kuo, 2011; Turulja & Bajgoric, 2018; Abbas & ark., 2020; Akay & Demirel, 2017; Neto & ark., 2019; Leal-Rodrguez & ark., 2013) İnsan kaynakları yönetimi (İKY) teknikleri, dönüşümsel liderlik, çevik uygulamalar ve etkili bilgi yönetimi stratejileri, örgütlerde bir öğrenme kültürünün oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Bu faktörler aynı zamanda çalışanlar arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırmada ve nihayetinde örgütsel performansı artırmada ve yaratıcılığı teşvik etmede önemli bir rol oynamaktadır.

2.4. Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Öğrenmenin Dezavantajları

Bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmeye dahil olmak, rekabet avantajlarını sürdürmeyi ve dinamik dış koşullarda başarılı bir şekilde yol almayı hedefleyen örgütler için hayati önem taşımaktadır. Ancak, bu metodolojilerin göz ardı edilmemesi gereken bazı sınırlamalarla ilişkili olduğunu kabul etmek önemlidir. Bu çalışma, ilgili literatüre dayanarak, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin uygulanmasından kaynaklanabilecek zorlukları keşfetmeyi amaçlamaktadır. Bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenme, yeni bilgilerin etkin bir şekilde yönetilmesi ve özümsenmesinin zorluğu da dahil olmak üzere çeşitli sınırlamalarla ilişkilidir. Argote ve diğerleri (2003) tarafından yürütülen bir araştırmaya göre, örgütler içinde büyük miktarlarda bilgi birikimi, söz konusu bilginin etkin bir şekilde düzenlenmesi, depolanması ve geri getirilmesinde giderek artan bir zorluk ortaya çıkarmaktadır. McKinley (2007)'e göre, çalışanlar mevcut bilgi miktarının fazlalığı nedeniyle aşırı bilgi yüklemesiyle karşılaşabilir ve bu da ihtiyaç duydukları belirli bilgilere erişimde zorluklara yol açabilir. Argote ve diğerleri (2003), bilginin örgütler içinde aktarılmasının zorluklar yaratabileceğini ve önemli miktarda zaman tüketebileceğini, dolayısıyla bilginin edinilmesinde ve kullanılmasında gecikmelere yol açabileceğini iddia etmektedirler. Hem bilgi yönetiminin hem de örgütsel öğrenmenin kendine özgü sınırlamaları vardır ve bunlardan biri de değişime karşı direnç oluşması olasılığıdır. Bilgi yönetimi metodolojilerinin uygulanması genellikle örgüt içinde kültürel bir dönüşümü gerekli kılar ve bu da işlerinde daha geleneksel uygulamalara alışkın olan çalışanların direnciyle karşılaşabilir (Sorakraikitikul & Siengthai, 2014). Bilgi yönetimi yaklaşımları kullanılırken başarıya ulaşmak sıklıkla bir kültür dönüşümünü gerektirmektedir. Sorakariktikul ve Siengthai (2014), bir örgüt içinde değişime karşı direncin varlığının, yeni bilginin benimsenmesi

sürecini engelleyebileceğini ve örgüt içi öğrenmenin gerçekleşmesini engelleyebileceğini iddia etmektedirler. Suppiah ve Sandhu (2011), çalışanların iş güvenliği ve piyasadaki rekabet avantajlarının potansiyel olarak erozyona uğramasıyla ilgili endişeler nedeniyle bilgilerini ifşa etme konusunda isteksizlik gösterebileceklerini belirtmektedirler.

Ayrıca, bilginin ve örgütsel öğrenmenin yönetimi için kaynak tahsisi önemlidir. Argote ve diğerleri (2003), bilgi yönetimi sistem ve prosedürlerinin kurulması ve sürdürülmesinin teknoloji, fiziksel altyapı ve insan kaynaklarına yönelik önemli finansal ve zamansal taahhütler gerektirdiğini savunmaktadır. Limpibunterng ve Johri (2009), bilgi yönetimi stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için örgütlerin çalışanlarının eğitim ve gelişimine yönelik zaman ve finansal yatırımlar da dahil olmak üzere kaynak ayırmalarının zorunlu olduğunu savunmaktadır. Ayrıca, bilgi paylaşımını ve örgüt içinde iş birliğine dayalı ilişkilerin kurulmasını kolaylaştırmak için sürekli destek sağlamanın önemini vurgulamaktadırlar. Sınırlı kaynakları yönetmek ve karşıt gündemler arasında gezinmek işletmeler için önemli zorluklar yaratabilir.

Bilgi kaybı yaşama olasılığı, başarılı bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek başka bir dezavantajdır. Bireylerin sahip olduğu bilgi ve uzmanlık yeterince belgelenmez ve emekliliklerinden ya da işten ayrılmalarından önce başkalarıyla paylaşılmazsa, bu değerli bilgilerin kaybedilme riski vardır. Bu olgunun sonucu, örgütsel hafızanın potansiyel olarak aşınmasıdır ve bu da bir örgütün öğrenme amacıyla geçmiş deneyimlerinden etkili bir şekilde yararlanma becerisini engeller. Ayrıca, yazılı veya kodlanmış bilginin yokluğu depolama ve aktarım açısından zorluklar yaratabilir ve potansiyel olarak önemli fikir ve deneyimlerin erozyona uğramasına yol açabilir (Huber, 1991).

Ayrıca, örgüt kültürü ve liderliği, bilgi yönetimi ve kurumsal öğrenmeyi etkilemede önemli bir rol oynamaktadır. Winkelen (2010), örgüt kültürünün bilgi paylaşımı ve bilgi arayışına elverişli bir ortamı teşvik etmediği durumlarda, çalışanların uzmanlıklarına katkıda bulunma ve/veya öğrenme çabalarına katılma konusunda tereddüt gösterebilecekleri belirtmektedir. Benzer şekilde, Islam ve diğerleri (2013), etkisiz liderliğin, bir öğrenme kültürünün gelişimini engelleme ve bilgi yönetimini geliştirme çabalarını sekteye uğratma potansiyeline sahip olduğunu vurgulamışlardır. Ek olarak, liderlerin elverişli bir öğrenme ortamını teşvik etmede ve sürekli eğitim ve ilerlemeye öncelik veren bir kültürü beslemede çok önemli bir role sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir.

3. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sürekli değişim ve bilgi bolluğu ile karakterize edilen çağdaş iş dünyasının dinamik ortamında, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin

araştırılması aydınlatıcı bir çaba olarak ortaya çıkmıştır. Bu iki temel unsurun stratejik kullanımı, örgütlerin uyum sağlama, yeni fikirler üretme ve varlıklarını sürdürme yeteneklerini geliştirecektir (Kordab, Raudeliūnienė & Meidute-Kavaliauskiene, 2020). Sistematik bilgi yönetiminin uygulanması ve bir öğrenme kültürünün teşvik edilmesi, örgütlerin belirsiz koşullarda etkin bir şekilde yol almalarını ve başarılı olmalarını sağlayan stratejilerdir. Bununla birlikte, bu iki unsurun uygulanması sürecinde bir dizi engelle karşılaşmak olasıdır (Argote, McEvily & Reagans, 2003; McKinley, 2007; Limpibunterng & Johri, 2009; Sorakraikitikul & Siengthai, 2014). Önemli miktarda verinin elde edilmesi, düzenleme, koruma ve geri getirme süreçlerinde karmaşıklığa neden olabilir. Çalışanlar aşırı bilgi yüklemesiyle ilgili zorluklar yaşayabilir ve bu da bilgi aktarım sürecinde önemli miktarda zaman harcanmasına neden olabilir. Değişime karşı direncin varlığı önemli bir engel oluşturabilirken, kaynak tahsisi süreci de kendine özgü zorlukları beraberinde getirmektedir. Ancak, doğru yaklaşımlar ve uygulamalarla bu zorlukların üstesinden gelmek mümkündür. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel hedeflerle stratejik olarak uyumlaştırılması, sürekli öğrenmeyi teşvik eden bir kültürün geliştirilmesi ve çevik metodolojilerin benimsenmesi yoluyla işletmeler bu zorlukların üstesinden etkili bir şekilde gelebilir ve dönüştürücü bir büyüme yörüngesine girebilirler. Liderler bilgi paylaşımını ve sürekli öğrenmeyi vurgulayan bir kültürü teşvik ettiklerinde ve çalışanlarını bu faaliyetlere aktif olarak katılmaları için cesaretlendirip motive ettiklerinde, işletmeler büyüme, yenilikçilik ve mükemmelliğe ulaşma potansiyellerini tam olarak gerçekleştirebilirler.

Bilgi, öğrenme ve inovasyon arasındaki dinamik ilişki, sürekli gelişen bir küresel ortamda uzun vadeli başarıya doğru giden bir yörüngeye ışık tutacaktır. Bölüm kapsamında aktarılan bilgiler, modern iş dünyasının sürekli değişen ortamında başarı için değerli bir rehberlik ve yol haritası sunmaktadır. Bölüm, bilginin sınırlarını zorlamayı hedefleyen araştırmacılara, örgütlerinin geleceğini şekillendiren girişimcilere ve beceri geliştirme arayışında olan profesyonellere hitap etmektedir. Özelde çalışma hayatında yer alan bireylerin genelde bütün herkesin önlerinde duran çeşitli sorun ve fırsatları aşarken, aktif bilgi arayışının ve öğrenmeyi coşkuyla kabullenmenin başarıya ulaşma yolunda sadık yol arkadaşları olduğunu akıllarında tutmaları çok önemlidir.

Literatürde yer alan torik bilgiler ve araştırma bulguları iş dünyasını etkileyen faktörlerde yaşanan değişimlerle bir arada değerlendirildiğinde, sektör yöneticilerine ve kamu politikası yapıcılarına yönelik olarak aşağıdaki çıkarımlar geliştirilmiştir:

Sektör Yöneticileri İçin Çıkarımlar

Bilgi Yönetimi Alanında Yeteneklerin Geliştirilmesi: Herhangi bir sektörde faaliyet gösteren örgütlerin etkin bilgi yönetimi prosedürlerine

ve bilgisayarlı depolama ve erişim sistemlerine yatırım yapmaları çok önemlidir. Bu, bilgi ve bilgi alışverişi için platformların yanı sıra hem etkili hem de verimli bilgi depoları ve erişim sistemlerinin geliştirilmesini içerir. Örgütler bunu yaptıklarında, halihazırda sahip oldukları yetenekleri daha iyi kullanabilirler ve bu da inovasyonu teşvik etmeye yardımcı olur ve karar alma mekanizmasını geliştirir (Akinyemi cd.,2021; Beke, 2011; Abernethy ve Guthrie, 1994).

Yaşam Boyu Eğitime Değer Veren Bir Atmosfer Yaratmak: Yöneticiler, örgütlerinde yaşam boyu eğitime değer veren ve öğrenmeyi teşvik eden bir atmosfer yaratmakla sorumludurlar. Çalışanların eğitim ve gelişim programlarına aktif olarak katılmalarını, yeni bilgileri aktif olarak araştırmalarını ve deneyimlerini aktif olarak tartışmalarını sağlamak yönetimin motivasyonunu gerektirir. Öğrenmeyi teşvik eden bir kültüre sahip olmak, bir örgütün daha esnek ve çevik olmasına yardımcı olur. Bu da koşulların hızlı değişime uğradığı ortamlarda hayatta kalma şansını artırır (Park ve Kim, 2018; Rhodes vd., 2008b).

Etkin İnsan Kaynakları Yönetimi: İnsan kaynakları yöneticilerinin, uygulamaya koydukları stratejilerin örgütün, örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi hedefleriyle uyumlu olup olmadığını kontrol etmeleri çok önemlidir. Bu, yeni bilgi edinmeye ilgi duyan kişilerin işe alınmasını, sürekli eğitim için fırsat sağlanmasını ve diğer bireylerle bilgi alışverişini gerektiren davranışların tanınmasını ve ödüllendirilmesini içerir. İK'da kullanılan yöntemler, sürekli eğitime kendini adamış yetenekleri çekmek ve elde tutmak için oluşturulmalıdır (Kuo, 2011; Turulja ve Bajgoric, 2018).

Bilgi ve Öğrenme için Liderlik: Bir örgütün bilgi yönetimini ve yeni bilgi arayışını ele alma şekli, o örgütte liderlik pozisyonlarında bulunan bireylerden büyük ölçüde etkilenir. Bu kişiler, insanları değişimi açıkça kabul etmeye, özgürce bilgi alışverişinde bulunmaya ve yeni fikirleri korkusuzca dile getirmeye motive etmeyi içeren dönüşümsel liderlik özelliklerini sergilemelidir. Ayrıca, yeni fikirleri araştırmaya istekli olduklarını da göstermelidirler. Liderlik geliştirme programlarının başarılı olabilmesi için bu liderlik özelliklerinin geliştirilmesine büyük önem verilmelidir (Kuo, 2011; Islam vd., 2013; Khuong vd., 2022).

Kaynak Tahsisi: Örgütlerin bilgi yönetimi sistemlerini başarılı bir şekilde kurabilmeleri ve sürdürebilmeleri için uygun sayıda kaynak tahsis etmeleri gerekmektedir. Bu özellikle altyapı, teknoloji ve insan kaynakları gibi alanlara aktarılan finansal kaynakları ifade eder. Kaynakların etkin bir şekilde dağıtılması, bilgi yönetimi konusunda yapılan çalışmaların kesintisiz olarak devam etmesini ve istenen sonuçları vermesini sağlar (Argote vd., 2003; Limpibunterng ve Johri, 2009).

Kamu Politikası Yapıcılar İçin Çıkarımlar

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Devlet Desteği: Kamu politikasının oluşturulmasından sorumlu olanlar, küçük ve orta ölçekli işletmelerim bilgi yönetimi için en iyi uygulamaları benimsemelerine yardımcı olacak girişimler tasarlamalıdır. Bu, bilgi yönetimi sistemlerine uygun fiyatlarla erişim sağlamayı, eğitim programları sunmayı ve bilgi paylaşımını içeren iş birlikçi girişimler için teşvikler oluşturmayı içerebilir.

İşgücünün Eğitimi ve Geliştirilmesi: Bilgi yönetimi ve kurumsal öğrenme hakkındaki fikirler, eğitim kurumlarının öğrencilerine sundukları ders materyallerine dahil edilmelidir. Kurumların belirli alanlara ağırlık vermesini teşvik etmek için yetkililer bu kurumlara hibe ve diğer türden mali yardımlar sağlayabilir. Bu, kurumları bu yönde teşvik etmek için yapılabilir. Buna ek olarak, hükümetler işgücü eğitimi fırsatlarını serbestçe erişilebilir ve uygun fiyatlı hale getirerek bireyin hayatının tüm aşamalarında yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmelidir.

Verilerin Gizliliği ve Güvenliğine İlişkin Düzenlemeler: Önemli hassas bilgilerin korunması için yasa koyucular veri gizliliği ve güvenliğine ilişkin mevzuat çıkarmalı ve bu mevzuata sıkı bir şekilde uymalıdır. Bu kurallar, bilgi alışverişi ihtiyacı ile fikri mülkiyet ve hassas verilerin korunması yükümlülüğü arasında ideal bir orta yol bulmalıdır. İdeal olarak, bu dengeyi uzlaşma yoluyla sağlamalıdırlar.

Araştırma ve İnovasyon için Teşvikler: Hükümetlerin araştırma ve inovasyonu teşvik etmeleri için hibeler, vergi teşvikleri ve diğer yardım türleri şeklinde mali destek sağlamaları mümkündür. Bu tür programlar bilgi yönetimi prosedürlerini geliştirir. Bu, yeni teknolojilerin gelişimini hızlandırma ve birçok sektörde yeni bilgi üretimini teşvik etme potansiyeline sahiptir.

Uluslararası İş Birliği: Bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenme üzerine yapılan araştırmalar, uluslararası işbirliğini teşvik etmesi gereken politika yapıcılardan destek almalıdır. Ortaklıklar kurulması, konferanslara katılım ve ulusal sınırlar ötesinde bilgi paylaşımını teşvik eden faaliyetlerin desteklenmesi bu amaca ulaşmak için uygun seçeneklerdir.

Bu yönetim stratejilerini ve politika önerilerini uygulamaya koyan örgütler ve hükümetler, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin yeniliği teşvik etme, değişime uyum sağlamayı kolaylaştırma ve modern dünyanın sürekli gelişen ortamında rekabet avantajlarını koruma potansiyelinden yararlanma fırsatına sahip olacaktır.

KAYNAKÇA

Abbas, J., Hussain, I., Akram, S., Afaq, A. & Shad, M. A. (2020). Sustainable Innovation in Small Medium Enterprises: The Impact of Knowledge Management on Organizational Innovation Through a Mediation Analysis by Using SEM Approach. *Sustainability*. doi:10.3390/su12062407

Abernethy, M. A. & Guthrie, C. (1994). An Empirical Assessment of the "Fit"between Strategy and Management Information System Design. *Accounting & Amp; Finance*. doi:10.1111/j.1467-629x.1994.tb00269.x

Ahmed, J. & Ahmed, M. (2018). Big Data and Semantic Web, Challenges and Opportunities a Survey. *International Journal of Engineering & Technology*. doi:10.14419/ijet.v7i4.5.21174

Ahmed, M. S. (2017). Evolution of Knowledge Management in Business. *Engineering Management Research*. doi:10.5539/emr.v6n2p32

Akay, E. & Demirel, A. G. (2017). Transformational Leadership and Innovation: An Empirical Study of Direct and Indirect Effects in HR Consulting Companies. *International Journal of Business and Management*. doi:10.5539/ijbm.v13n1p131

Akinyemi, A., Erdogan, B., Bosché, F. & O'Neil, D. (2021). Information Culture as a Valuable Element of Strategic Information Management. *Journal of Information Technology in Construction*. doi:10.36680/j.itcon.2021.038

Al-Omoush, K. S. (2020). The Role of Top Management Support and Organizational Capabilities in Achieving E-Business Entrepreneurship. *Kybernetes*. doi:10.1108/k-12-2019-0851

Alsabbagh, M. & Khalil, A. H. A. (2017). The Impact of Knowledge Management on Organizational Learning (An Empirical Study on the Education Sector in Damascus City). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. doi:10.6007/ijarbss/v7-i4/2833

Argote, L., McEvily, B. & Reagans, R. (2003). Managing Knowledge in Organizations: An Integrative Framework and Review of Emerging Themes. *Management Science*. doi:10.1287/mnsc.49.4.571.14424

Argyris, C. & Schön, D. A. (1997). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. *Reis*. doi:10.2307/40183951

Arora, A. S. (2012). The "Organization" as an Interdisciplinary Learning Zone. *The Learning Organization*. doi:10.1108/09696471211201489

Ashenden, D. (2008). Information Security Management: A Human Challenge? *Information Security Technical Report*. doi:10.1016/j.istr.2008.10.006

Beke, J. (2011). International Accounting Standards Effects on Business Management. *Business Management and Strategy*. doi:10.5296/bms.v2i1.660

Chanani, U. L. & Wibowo, U. B. (2019). A Learning Culture and Continuous Learning for a Learning Organization. *Kne Social Sciences*. doi:10.18502/kss.v3i17.4686

Crossan, M., Lane, H. W. & White, R. E. (1999). An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. *Academy of Management Review*.

doi:10.5465/amr.1999.2202135

Dodgson, M. (1993). Organizational Learning: A Review of Some Literatures. *Organization Studies*. doi:10.1177/017084069301400303

Gamarra, M. (2021). Technologies to Improve Efficiency. *Computer and Electronic Sciences Theory and Applications*. doi:10.17981/cesta.02.01.2021.ed

Ganawati, N., Soraya, D. & Yogiarta, I. M. (2021). The Role of Intellectual Capital, Organizational Learning and Digital Transformation on the Performance of SMEs in Denpasar, Bali-Indonesia. *International Journal of Science and Management Studies (Ijsms)*. doi:10.51386/25815946/ijsms-v4i3p122

Gupta, A. & Thomas, G. W. (2001). Organizational Learning in a High-tech Environment: From Theory to Practice. *Industrial Management &Amp; Data Systems*. doi:10.1108/02635570110410690

Gurol, Y., Karaboga, T., & Balak, D. Organizational Learning and Performance Relation: The Mediating Role of Knowledge Management. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 34*. doi:10.15405/epsbs.2017.12.02.15

Hertati, L. & Safkaur, O. (2019). Impact of Business Strategy on the Management Accounting: The Case of the Production of State-Owned Enterprises in Indonesia, South Sumatra. *Journal of Asian Business Strategy*. doi:10.18488/journal.1006.2019.91.29.39

Hindasah, L. & Nuryakın, N. (2020). The Relationship Between Organizational Capability, Organizational Learning and Financial Performance. *Journal of Asian Finance Economics and Business*. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.625

Hong, J. (1999). Structuring for Organizational Learning. *The Learning Organization*. doi:10.1108/09696479910280631

Huber, G. P. (1991). Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures. *Organization Science*. doi:10.1287/orsc.2.1.88

Huysman, M. (2000). An Organizational Learning Approach to the Learning Organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi:10.1080/135943200397905

Idrus, S. A., Ahmar, A. S. & Abdussakir, A. (2019). The Influence of Business Innovation With Relationship of Organizational Learning and Job Satisfaction on Market Orientation. *Journal of Science and Technology Policy Management*. doi:10.1108/jstpm-06-2018-0061

Islam, T., Khan, S. U. R., Ahmad, U. N. U. & Ahmed, I. (2013). Organizational Learning Culture and Leader-member Exchange Quality. *The Learning Organization*. doi:10.1108/tlo-12-2012-0079

Issa, R. R. A. & Haddad, J. (2008). Perceptions of the Impacts of Organizational Culture and Information Technology on Knowledge Sharing in Construction. *Construction Innovation*. doi:10.1108/14714170810888958

Iyoha, D. O. & Igbinedion, V. I. (2022). Knowledge Management: A Strategy for Mentoring Business Educators in Nigerian Universities. *West African Journal of Educational Sciences and Practice*. doi:10.57040/wajesp.v1i2.215

Jabeen, F., & Al Dari, T. (2023). A framework for integrating knowledge management benefits in the UAE organisations. *Knowledge Management Research & Practice, 21*(2), 277-291. doi:10.1080/14778238.2020.1780966

Jiménez, D. J. & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, Organizational Learning, and Performance. *Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.2010.09.010

Kalkan, V. D. (2011). Knowledge Management Challenges for Global Business. *International Business & Economics Research Journal (Iber)*. doi:10.19030/iber.v4i10.3623

Khuong, M. N., Tung, T. & Nguyen, D. T. H. (2022). The Impact of Leadership Competences, Organizational Learning and Organizational Innovation on Business Performance. *Business Process Management Journal*. doi:10.1108/bpmj-10-2021-0659

Kim, E. & Park, S. (2020). Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Organizational Climate and Learning: An Empirical Study. *Leadership & Organization Development Journal*. doi:10.1108/lodj-12-2018-0455

Kordab, M., Raudeliūnienė, J. & Meidute-Kavaliauskiene, I. (2020). Mediating Role of Knowledge Management in the Relationship Between Organizational Learning and Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*. doi:10.3390/su122310061

Kuo, T.-H. (2011). How to Improve Organizational Performance Through Learning and Knowledge? *International Journal of Manpower*. doi:10.1108/01437721111158215

Liao, S. H., & Wu, C. C. (2009). The Relationship Among Knowledge Management, Organizational Learning, and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*. doi:10.5539/ijbm.v4n4p64

Liao, S. H., & Wu, C. C. (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Systems with Applications, 37*(2), 1096-1103. doi:10.1016/j.eswa.2009.06.109

Limpibunterng, T. & Johri, L. M. (2009). Complementary Role of Organizational Learning Capability in New Service Development (NSD) Process. *The Learning Organization*. doi:10.1108/09696470910960419

Lin, H. F. & Lee, G. G. (2005). Impact of Organizational Learning and Knowledge Management Factors on E-business Adoption. *Management Decision*. doi:10.1108/00251740510581902

Lorange, P. (1996). A Business School as a Learning Organization. *The Learning Organization*. doi:10.1108/09696479610131189

Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*. doi:10.1177/1523422303005002002

McElroy, M. W. (2000). Integrating complexity theory, knowledge management and organizational learning. *Journal of Knowledge Management, 4*(3), 195-203. https://doi.org/10.1108/ 13673270010377652

McKinley, W. (2007). Managing Knowledge in Organization Studies Through Instrumentation. *Organization*. doi:10.1177/1350508407071863

Nasih, M., Handoyo, S. & Juliasih, N. N. (2018). Organizational Learning-Knowledge Management Integration and Individual Performance. *Kne Social Sciences*. doi:10.18502/kss.v3i10.3440

Neto, F. S., Rodrigues, B. R. de O., França, R. d. S., Ziviani, F. & Parreiras, F. S. (2019). Impact of Agile Practices Adoption on Organizational Learning: A Survey in Brazil. doi:10.18293/seke2019-059

Nuraliati, A. & Sianturi, T. S. S. (2021). Analysis of the Effect of Business Strategy on the Quality of Management Accounting Information Systems. *Jasa (Jurnal Akuntansi Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*. doi:10.36555/jasa.v5i1.1588

Pandey, S. C., & Dutta, A. (2013). Role of knowledge infrastructure capabilities in knowledge management. *Journal of Knowledge Management, 17*(3), 435-453. https://doi.org/ 10.1108/JKM-11-2012-0365

Park, S. & Kim, E.-J. (2018). Fostering Organizational Learning Through Leadership and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. doi:10.1108/jkm-10-2017-0467

Pemberton, J. D., & Stonehouse, G. H. (2000). Organisational learning and knowledge assets–an essential partnership. *The learning organization, 7*(4), 184-194. doi:10.1108/ 09696470010342351

Pham, L. & Hoang, H. V. (2019). The Relationship Between Organizational Learning Capability and Business Performance. *Journal of Economics and Development*. doi:10.1108/jed-10-2019-0041

Popper, M. & Lipshitz, R. (2004). Organizational Learning: Mechanisms, Culture, and Feasibility. *Essential Readings in Management Learning*. doi:10.4135/9781446211571.n3

Puspitawati, L. & Susanto, A. (2018). The Influence of Business Strategy Through the Management Accounting Information System to the Quality of Management Accounting Information - Evidence in Indonesia. doi:10.2991/icobest-18.2018.7

Real, J. C., Leal, A. & Roldán, J. L. (2006). Information Technology as a Determinant of Organizational Learning and Technological Distinctive Competencies. *Industrial Marketing Management*. doi:10.1016/j.indmarman.2005.05.004

Rhodes, J., Lok, P., Hung, R. Y. & Fang, S.-C. (2008). An Integrative Model of Organizational Learning and Social Capital on Effective Knowledge Transfer and Perceived Organizational Performance. *Journal of Workplace Learning*. doi:10.1108/13665620810871105

Robinson, T. R., Clemson, B. & Keating, C. B. (1997). Development of High Performance Organizational Learning Units. *The Learning Organization*. doi:10.1108/09696479710186412

Sahibzada, U. F., Jianfeng, C., Latif, K. F., Shah, S. A., & Sahibzada, H. F. (2023). Refuelling knowledge management processes towards organisational performance:

mediating role of creative organisational learning. *Knowledge Management Research & Practice, 21*(1), 1-13. doi: 10.1080/14778238.2020.1787802

Sirkemaa, S. J. (2016). Integration in Information Systems Management. doi:10.15224/978-1-63248-113-9-10

Sorakraikitikul, M. & Siengthai, S. (2014). Organizational Learning Culture and Workplace Spirituality. *The Learning Organization*. doi:10.1108/tlo-08-2011-0046

Strachan, P. A. (1996). Managing Transformational Change: The Learning Organization and Teamworking. *Team Performance Management*. doi:10.1108/13527599610114989

Suppiah, V. N. & Sandhu, M. S. (2011). Organisational Culture's Influence on Tacit Knowledge-sharing Behaviour. *Journal of Knowledge Management*. doi:10.1108/13673271111137439

Turulja, L. & Bajgoric, N. (2018). Knowing Means Existing: Organizational Learning Dimensions and Knowledge Management Capability. *Business Systems Research Journal*. doi:10.2478/bsrj-2018-0001

Uyen, D. T. P. (2019). Learning Organization. *Tạp Chí Khoa Học*. doi:10.54607/hcmue.js.14.10.306(2017)

Weldy, T. G. (2009). Learning Organization and Transfer: Strategies for Improving Performance. *The Learning Organization*. doi:10.1108/09696470910927678

Winkelen, C. V. (2010). Deriving Value From Inter-organizational Learning Collaborations. *The Learning Organization*. doi:10.1108/09696471011008215

Wu, M., Wang, Y., Shafiabady, N., Zhang, H., Yan, W., Gou, J., … Wang, Y. (2023). Using Multi-Focus Group Method as an Effective Tool for Eliciting Business System Requirements: Verified by a Case Study. *Plos One*. doi:10.1371/journal.pone.0281603

Yuliansyah, Y., Rammal, H. G., Maryani, M., Jais, I. R. M. & Sanusi, Z. M. (2021). Organizational Learning, Innovativeness and Performance of Financial Service Firms in an Emerging Market: Examining the Mediation Effects of Customer-Focused Strategy. *Business Process Management Journal*. doi:10.1108/bpmj-10-2020-0454

Zhang, X., Chu, Z., Ren, L., & Xing, J. (2023). Open innovation and sustainable competitive advantage: The role of organizational learning. *Technological Forecasting and Social Change, 186*, 122114. doi:10.1016/j.techfore.2022.122114

Zhao, Y. & Jie, X. (2018). A Study on the Relationship Between Organizational Learning and Business Model Innovation. doi:10.2991/febm-18.2018.73

Bölüm 17

TÜKETİCİLER AÇISINDAN BENLİK GENİŞLETME: DİJİTAL BENLİK

Bilge Nur ÖZTÜRK[1]

1 Dr. Öğretim Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Pazarlama Anabilim Dalı. ORCID: 0000-0001-9232-3912

GİRİŞ

Bireylerin tüketim davranışları, tüketim desenleri bir kendini ifade edebilme yolu olarak düşünülebilir. Bir bireyin gıda seçimleri, tatil destinasyonları, giyim tarzı, tercih ettiği markalar gibi doğrudan tüketim kalıpları ile ilgili pek çok çıktı o kişinin bazı özelliklerine dair pek çok bilgi sunabilir. Kişiler tüketim seçimleri ile kendi gerçekliklerini yansıtmaktadırlar. Bu noktada tüketim eylemi kültürel, sosyal ve psikolojik açılardan ele alınabilir. Kültürel açıdan tüketim, mevcut sosyal yapının bilinçsiz bir ifadesidir ve satın alma dürtüsü ekonomik potansiyelin sınırlarına ulaşana kadar zorlanır (Baudrillard, 1988). Özellikle sembolik tüketim üzerinden bireylerin kimlik ve sosyal anlamlar inşa etme, sürdürme ve ilerletme fırsatına sahip olduğu ifade edilmiştir (Elliot, 1997). Bir başka ifadeyle tüketiciler kendi benliklerini, kimliklerini tüketim eylemlerini aracılığıyla ifade edebilirken aynı zamanda tüketim eylemleri benliklerin yeniden şekillendiği, dönüştüğü hatta genişletildiği (Belk, 1988) bir süreci de kapsamaktadır.

Postmodernizm içerisinde tüketim, bireylerin benlik inşa sürecinde ve sunumunda değerlendirilmesi gereken önemli bir unsurdur. Özellikle dijital sistemlerin ilerlemesi ile bireylerin sanal ortamlardaki tüketimleri de bu benlik ifadesi açısından ele alınmalıdır. Buna göre, tüketici kimliği artık yalnızca fiziksel eşyalarla sınırlı değildir, dijital varlıklar da kişinin genişletilmiş benliğinin bir parçası haline gelmiştir. Bu, dijital varlıkların, kişinin kimliği ve kendini ifade etme şeklini etkilediği anlamına gelmektedir (Belk, 2013). Bireyler sanal ortamlarda sembolik anlamların tüketimini çok daha çeşitli ve çok daha hızlı bir şekilde gerçekleştirebilmektedir. Bu anlamda dijital ortamlarda bireyler tıpkı dijital olmayan ortamlarda olduğu gibi sosyalleşmekte, kabul görmekte veya bir gruba dahil olmayı istemektedirler. Bu açıdan tüketilen ürünlerin sembolik anlamları: sosyal dünyayı inşa etmede dışa doğru ve öz kimliği inşa etmeye yönelik içeriye doğru olarak iki şekilde ele alınmıştır (Elliott, 1995). Dijital dünyada da sosyal bir dünya içerisinde var olan bireyler kendi özgün kimliklerini oluşturabilirler. Tüketilen nesneler, ürünler ve anlamlar bireylerin benliklerinin bir parçasını ifade ederken, bu benliklerin genişletilmesine de katkı sağlamaktadır. Bir başka ifadeyle tüketilen ürünler ve anlamlar başkalarının bizim hakkımızda çıkarımlar yapması ve sosyal kabul için kullanılabilirken aynı zamanda benliğimiz bu tükettiklerimizden etkilenir. Sanal ortamlarda bu etkilenme, dijital ortamların hızı ve farklı kimliklerde var olabilme potansiyelinin çeşitliliği nedeniyle daha yoğun olarak yaşanabilir.

Dijital teknolojilerin kullanımı tüketiciler üzerinde çok sayıda ve önemli etkilere sahiptir. Örneğin bireyler sanal ortamlarda avatarlar yoluyla kendi benliklerini genişletebilirler (Oflazoğlu ve Çelik, 2020). Bireyler metaverse üzerinden sanal dünyalara erişebilir ve gerçek dünyadan tamamen koparak sanal gerçeklik deneyimleri yaşayabilirler. Bununla birlikte artırılmış ger-

çeklik teknolojileri sayesinde sanal ve gerçeği üst üste bindiren uygulamaları kullanabilirler. Ek olarak NFT, kripto para gibi sanal ürünleri tüketme imkânları bulunmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin dijital ortamlar ve nesneler üzerinden tüketim eylemleri, sembolik anlam inşa süreçleri, beden ve benlik ilişkisi gibi konular açısından değerlendirilebilir. Çalışmada, dijital teknolojilerin kullanımının genişletilmiş benlik teorisi kapsamında dijital benliklerin inşası üzerinden ele alınması amaçlanmıştır.

BENLİK KAVRAMI

Benlik kavramına yönelik psikoloji biliminde pek çok farklı tanım ve sınıflandırma yapılmıştır. Benlik kavramı, kişinin kendi niteliklerine ilişkin inançlarını ve bu nitelikler üzerinden kendini nasıl değerlendirdiğini özetlemektedir (Solomon, 2009: 197). Benlik bir yanılsama, deneyim nesnesi, bilinç akışı, anlatının çekim merkezi, otobiyografik anlatı ve somutlaşmış, genişletilmiş, diyaloğa dayalı, sosyal ve tarihsel olarak kavramsallaştırılmıştır (Heersmink, 2020: 2). Bu da benlik tanımlarının farklı bakış açılarına göre ele alındığı anlamına gelmektedir. Genel olarak bireyin kendi kimliğine, kişiliğine yönelik bilinci olarak ifade edilebilen benlik kavramı ile ilgili psikoloji literatürü William James'in tanımlamaları ve benlik türlerini sınıflandırmasıyla şekillenmeye başlamıştır.

"*Kendimiz hakkında hissettiğimiz ve davrandığımız kadar, bizim olan bazı şeyleri de hisseder ve onlar hakkında hareket ederiz. Şöhretimiz, çocuklarımız, ellerimizin eseri, bizim için bedenlerimiz kadar değerli olabilir ve saldırıya uğradığında aynı duyguları ve aynı misilleme eylemlerini uyandırabilir. Peki bedenlerimiz sadece bizim mi, yoksa biz miyiz?*" (James, 1890: 291).

Bu anlamda benlik "bilen/farkında olan ben" ve "bilinen/farkında olunan ben" olarak iki farklı şekilde ifade edilmiştir (James, 1950). "Bilen ben" benliğin aktif olarak algılayan, düşünen yönünü ifade etmektedir. "Bilinen ben" terimi, dikkatimizin, düşüncemizin veya algımızın nesnesi olan benliğin bu yönüne atıfta bulunmak için kullanılmaktadır (Brown, 1998: 2). Benzer şekilde diğerlerinin davranışları ile şekillenen "nesne ben" ve tüm bunlara tepki veren "özne ben" kavramlarından bahsedilmiştir (Mead, 1934: 136). Bu anlamda sahip olunanlar da benliğin bir parçası olarak algılanabilir (James, 1950; Prelinger, 1959). Prelinger (1959: 14) araştırmasında, 160 öğeyi sekiz kavramsal kategorinin her biri 20 maddeyle temsil edilecek şekilde ortalama "benlik" puanları oluşturmuştur. Buna göre katılımcılar çoktan aza doğru benlik puanlarını şu şekilde sıralamışlardır:

1. Vücut kısımları

2. Psikolojik veya organizma içi süreçler (örn. vicdan, ayak tabanındaki kaşıntı),

3. Kişisel tanımlayıcı özellikler ve nitelikler (örn. yaş, meslek),

4. Sahip olduklarımız ve ürünler (örn. saat),

5. Soyut fikirler (örn. ahlâk),

6. Diğer insanlar

7. Yakın fiziksel çevredeki nesneler,

8. Uzak fiziksel çevrede

Mittal (2006: 552-554) ise benliğin altı öğeden oluştuğunu ifade etmiştir. Bunlar: bedenimiz, değerlerimiz ve karakterimiz, başarılarımız ve yeteneklerimiz, sosyal rolümüz, subjektif kişilik özelliklerimiz ve sahip olduklarımızdır. Tüm bu varlıkların ve sahipliklerin yanı sıra Belk (1988) tüketici davranışının benlik genişletmeden etkilenen birkaç benzersiz alanını ele almıştır. Bunlar: koleksiyonlar, para, evcil hayvanlar, diğer insanlar ve vücut parçaları olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda koleksiyonlar kişinin kontrol edebildiği kişisel küçük dünyasıdır. Günümüzde bireylerin kendini tanımlamak ve diğerlerinden ayırmak için kullandığı önemli bir benlik parçasıdır. Para bir başarı ve güven sembolü olarak tek başına genişletilmiş benliğin bir parçasıdır. Evcil hayvanlar hanemizin birer parçası olarak görülen varlıklar; diğer insanlar ise eş, çocuk, arkadaşlar vb. kişilerdir. Vücut parçaları ise genişletilmiş benliğin en merkezi kısımları arasındadır (Belk, 1988: 154-157).

Buradan hareketle maddi benlik, sosyal benlik ve ruhsal benlik olarak benliğin üç boyutu olduğundan bahsedilmektedir (James, 1890). Bu anlamda maddi benlik kişinin önce bedensel benliği sonrasında ise beden dışı olan ancak benliğinin maddi parçaları arasında yer alan çocuklar, evcil hayvanlar, mülkler vb. sahiplik ile ilgili öğelerdir. (Brown, 1998). Sosyal benlik kişinin kendine yakın olan diğerleri üzerinden inşa edilen benlik olarak düşünülebilir. Ruhsal benlik ise bireylerin içsel psikolojik süreçleri ile ilgilidir (James, 1890). Kişinin iç dünyasına ilişkin değerlendirmeleri, deneyimleri ve hisleri olarak düşünülebilir. Bu nedenle benlik kavramı, bilimsel araştırmaya açık, deneyimsel, çoğunlukla bilişsel bir olgudur (Gecas, 1982: 4).

Benlik boyutlarından olan maddi benlik aslında birey ile nesneler arasındaki etkileşime vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda nesneler benliğimizin birer parçasıdır. Bireyler nesneleri sahiplik ve kullanım üzerinden kontrol edebilirler. Ek olarak nesneler üzerindeki kontrolün yanı sıra nesneler tarafından kontrol de bir öğenin benliğin bir parçası olarak görülmesine katkıda bulunabilmektedir. Yani biz kendi kimliklerimizi eşyalara empoze edebiliriz, eşyalar da kendi kimliklerini bize empoze edebilirler (Belk, 1988: 141). Kullandığımız araçlar bizi tanımlayan parçalara dönüşürler (Shin, 2013: 93). Buradan hareketle geçmiş deneyimlerimiz benliklerimiz üzerinde etkilidir. Mevcut kimliklerimiz şu andaki tercihlerimiz tarafından şekillendirilir. Sahip olduğumuz tüm nesneler ve dahil olduğumuz tüm deneyimler ile yeniden şekillenerek gelecek kimliklerin inşa edilmesine

katkı sağlar. Bu gelecekteki kimlikler "olası benlik" kavramı altında ifade edilmiştir (James, 1950: 193). Ek olarak benlik kavramı, "gerçek benlik" (sahip olunduğu düşünülen), "ideal benlik" (istenilen) ve "olması gereken benlik" (olması gerektiğine inanılan) olarak sınıflandırılmıştır. Bu bağlamda gerçek benlik bireyin (kendinizin veya bir başkasının) gerçekten sahip olduğunu düşündüğü nitelikleri temsil etmektedir. İdeal benlik bireyin (sizin veya bir başkasının) ideal olarak sahip olmayı istediği niteliklerin (yani birisinin sizin için umutlarının, özlemlerinin veya dileklerinin) temsilidir. Olması gereken benlik ise birilerinin (sizin veya bir başkasının) sahip olmanız gerektiğine inandığı niteliklerin (yani, birisinin sizin görev, yükümlülük veya sorumluluklarınıza ilişkin duygusunun) ifadesidir (Higgins, 1987: 320-321). Bir başka ifadeyle gerçek benlik "ben neyim?" ve "ne yapabilirim?" sorularına verilecek cevaplara karşılık gelmektedir. İdeal benlik ise "benim için neler değerlidir?" ve "hayatta ne istiyorum?" sorularına verilecek cevaplarla anlaşılabilir (Baymur, 1972: 286). Ayrıca, gerçek/kendi-ideal/kendi; gerçek/kendi-ideal/diğerleri, gerçek/kendi-olması gereken/diğerleri ve gerçek/kendi-olması gereken/kendi arasında yer alan dört farklı türde benlik tutarsızlığından bahsedilmiştir (Higgins, 1987: 326). Bireyin mevcut benliği ile ideal benliği arasındaki fark ne kadar çoksa birey o denli uyumsuzluk yaşanmaktadır. Tersi durumda birey ideali olan "kendi olma" sürecini ne kadar başarırsa psikolojik olarak o kadar sağlıklıdır denebilir (Rogers, 2018).

Farklı sosyal rollere sahip olduğumuz kadar çok benliğimiz vardır. Duruma göre farklı davranırız, farklı ürün ve hizmetler kullanırız, hatta sergilenen yönümüzü ne kadar beğendiğimize göre değişiriz (Solomon, 2009: 199). Bu doğrultuda bireylerin benliklerinin tek bir tane benliğe indirgenemeyeceği aynı zamanda tüm benliklerin birbiri ile tutarlı olmayabileceği ifade edilebilir. Biçimlendirilebilir benlik kavramı üzerinden ilk olarak benliğin dinamik olduğu ifade edilmiştir. Bu benlik anlayışlarından herhangi biri, kişinin umutları, korkuları, hedefleri, kimlikleri ve rolü gibi sosyal bir durumda göze çarpan bir dizi faktör nedeniyle herhangi bir zamanda etkinleştirilebilir. İkinci olarak, kişinin benlik kavramında nispeten çelişkili özellikler mevcut olabilmektedir (Aaker, 1999: 46).

Postmodern kültürde birey katı ve tek bir kimlik oluşturmak yerine esnek ve parçalanmış kimliklere yönelmiştir. Üstelik birey kendi kimlik oluşturma süreçlerinin aktif katılımcısı olarak yer almaktadır. Bu da bireylerin arayışlarına göre sürekli değişen bir "kimlik sörfünde" olduğu anlamına gelmektedir. Kimliklerin sanal gerçeklik aracılığıyla sonsuz biçimde çoğaltılabilmesinin de etkisiyle kolektif kimlik kavramını kaybetmiş parçalı kimlikler nedeniyle kimliksizleşen postmodern bireyler oluşmaktadır (Odabaşı, 2009: 144-145). Bu doğrultuda, kişinin gerçek benliği ile ideal benliği arasındaki farklılığın boyutu da dikkate alınması gereken bir durumdur. Bu açıdan satın aldığımız ürünler de benliğimizden izler taşımaktadır. Bazı ürünleri kendi-

mizle uyumlu olduğunu düşündüğümüz için satın alırken, bazılarını da daha ideal bir standarda ulaşmamıza yardımcı olmak için satın almaktayız (Solomon, 2009: 198).

Benlik kavramı nitelikleri, bağlam (örneğin, yüz çekiciliğine karşı zihinsel yetenek), pozitiflik (yani özsaygı), yoğunluk ve zaman içindeki istikrar ve doğruluk (yani kişinin öz değerlendirmesinin gerçekliğe karşılık gelme derecesi) gibi boyutlar açısından tanımlanabilir (Solomon, 2009: 197). Bu da benlik kavramı ile ilgili başka kavramların da dikkate alınması gerektiği anlamına gelmektedir.

Benlik Saygısı (Öz Saygı): Özsaygı ya da benlik saygısı olarak ifade edilen kavram kişinin kendine yönelik gösterdiği değerin, onaylamanın veya sevginin bir derecesi olarak düşünülebilir. Benlik saygısı, kişinin benlik kavramının pozitifliğini ifade etmektedir (Solomon, 2009: 197). Bu açıdan kişi kendini hayatta yeterli ve değerli görüyorsa özsaygısı yüksek anlamına gelmektedir. Özsaygısı yüksek bireyler yaşam ile kolay uyumlanabilir. Çünkü yaşamın temel zorlukları ile başa çıkabileceklerine yönelik yeteneklerine güvenirler. Ek olarak, iyi şeyleri hak ettiklerini, mutlu olmaya lâyık olduklarını düşünürler (Branden, 1992: 8). Bu açıdan bakıldığında bireyin "ne yapabilirim?" sorusuna cevabı öz-yeterliği ve "kimim?" sorusuna cevabı kendini sevme düzeyini gösteren özsaygı boyutlarıdır (Doğan ve Eryılmaz, 2013: 112). Buradan hareketle yüksek özsaygıya sahip bireyler aktif karar vericiler olarak, diğerlerinin değerlendirmelerinden kolaylıkla etkilenmeyecektir.

Benlik saygısının düzeyi pek çok kavramı etkilemektedir. Üniversite öğrencilerinin benlik saygısı düzeyleri arttıkça sosyal zekâ, sosyal bilgi süreci, sosyal beceriler ve sosyal farkındalık düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Doğan vd., 2009: 243). Ek olarak, benlik saygısının mutlulukla anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve mutluluğun önemli bir belirleyicisi olduğuna yönelik sonuçlar mevcuttur (Doğan ve Eryılmaz, 2013: 109).

Benlik saygısı pazarlama iletişimi çalışmalarından etkilenebilir. Örneğin benlik saygısı reklamları, kişinin kendisi hakkında olumlu duygular uyandırarak ürünlere karşı tutumunu değiştirmeye çalışmaktadır. Stratejilerden biri, tüketicinin özsaygısına meydan okumak ve ardından çare sağlayan bir ürünle olan bağlantıyı göstermektir (Solomon, 2009: 197-198).

Ayna Benlik: Sosyoloji alanında benlik çalışmalarının temelini oluşturan araştırmacılardan biri olan Cooley (1902) benlik kavramını birey ve toplumun karşılıklı etkileşimleri ile şekillenen sosyal bir ürün olarak tanımlamıştır ve ayna benlik kavramını açıklamıştır. Ayna benlik bir ayna gibi yansıyan benliği ifade etmektedir.

Sosyologlar, başkalarının bize karşı tepkilerini hayal etme sürecini "ötekinin rolünü üstlenmek" ya da ayna benlik olarak adlandırmaktadır. Bu gö-

rüşe göre, kendimizi tanımlama arzumuz bir tür psikolojik sonar gibi işler: Başkalarından gelen sinyalleri "sektirerek" ve onların bizim hakkımızda sahip oldukları izlenimi yansıtarak kendi kimliğimize dair okumalar yaparız. Aldığımız ayna görüntüsü, kimin görüşlerini dikkate aldığımıza bağlı olarak farklı olacaktır (Solomon, 2009: 203). Bir başka ifadeyle ayna benlik, kişinin benliğinin diğerlerinin zihninde nasıl göründüğüne dair izlenimler üzerinden oluşmaktadır. Ayrıca, insanlar benlik duygusunu yalnızca başkalarının yansıyan değerlendirmelerinden değil, aynı zamanda çevredeki bir fail olarak kendine atfedilen davranışların sonuçlarından ve ürünlerinden de elde ederler (Gecas ve Schwalbe, 1983: 79). Bu doğrultuda bireyler diğerleri tarafından nasıl değerlendirildiğinin algısı üzerinden yeni değerlendirmeler yapabilmektedir.

Benlik Bilinci (Kendilik Bilinci/Özbilinç): Benlik bilinci, kendine odaklı dikkat sürecidir. Bazı kişiler sürekli kendilerini düşünür, davranışlarını dikkatle inceler ve düşünceleri üzerinde takıntı derecesine varacak kadar kafa yorarlar. Diğer uçtaki öz-bilinç eksikliği fazla olan kişiler ise ne kendi güdülerini ne de başkalarına nasıl göründüklerini anlayamazlar. Kişilerin dikkatlerini içe veya dışa doğru yönlendirme yönündeki tutarlı eğilimi, özbilincin özelliğidir (Fenigstein vd., 1975: 522).

Benlik bilinci düzeylerinin farklılığı tüketim açısından da farklı eğilimler anlamına gelebilir. Örneğin, kamusal özbilinç ölçeğinde yüksek puan alan tüketiciler, daha düşük puan alan tüketicilere kıyasla giyimle daha fazla ilgilenmekte ve kozmetik ürünleri daha çok kullanmaktadırlar. Benzer şekilde, kendilerini yüksek düzeyde izleyenler, sosyal çevrelerinde kendilerini nasıl sunduklarına daha fazla uyum sağlamaktadırlar ve başkalarının ürün seçimlerini nasıl algılayacağına ilişkin tahminleri, satın almayı seçtikleri ürünü etkilemektedir (Solomon, 2009: 204).

Aslında benliğe dair tüm bu kavramlar ve açıklamalar, benlik oluşumunun ve şekillenmesinin içsel bir süreç olduğu kadar dışsal bir süreçten de etkilendiği ve aynı zamanda bu süreçleri etkilediği karmaşık bir yapıya işaret etmektedir. Ek olarak benlik süreçlerimiz kişiliklerimizdeki farklılıklarla beraber kimliğimizi oluşturacaktır. Benlik ve kimlik teorileri bu süreçleri açıklamaya çalışmaktadır. Bu doğrultuda Genişletilmiş Benlik Teorisi, benliğin bireylerin tercih ettiği ürünlerle (sahipliklerle) ve tüketim kalıplarıyla ilişkilerini vurgulayan bir teoridir. 19. yy. sonlarında benlik kavramlarını tanımlayan araştırmacılardan itibaren günümüze kadar bu ilişki ifade edilmiştir.

GENİŞLETİLMİŞ BENLİK TEORİSİ

Genişletilmiş Benlik Teorisi, tüketicilerin sahip oldukları ürünler ve markalar aracılığıyla kendilerini ifade ettiklerini ve kişisel kimliklerini bu ürünlerle genişlettiklerini öne sürmektedir. Genişletilmiş benliğin

kökenlerine McClelland'ın tanımlarında rastlanabilir. Buna göre üzerinde kontrolümüz olan her şey bize aittir, bizdendir (McClelland, 1951: 540). Prelinger (1959) daha önce belirtildiği gibi benlik unsularından etkilenme derecesini sıralamıştır. Buna göre üzerinde en fazla kontrolümüz bulunan ve benliğimizde en yüksek etkileme derecesine sahip unsur vücut uzuvlarımızdır. 8 kategoriye ayrılan sıralamada eşyalar ve ürünler dördüncü kategoride yer almaktadır. Daha sonra benlik kavramı bireyin bir nesne olarak kendisine gönderme yapan düşünce ve duygularının bütünü olarak tanımlanmıştır (Rosenberg,1979: 7). Bu anlamda bireyin bedeni dışındaki unsular: kişiler, gruplar, nesneler, kurumlar, coğrafi bölgeler ve iş ile ilgili öğeler olarak vurgulanmıştır. Sirgy (1982), tüketici davranışı üzerinden benlik kavramını araştırmıştır. Tutum modellerinin kullanımının işlevsel niteliklerle sınırlı olduğunu ve nadiren sembolik veya kişilikle ilgili niteliklere uygulandığını belirten araştırmacı, tüketici davranışı öngörüsünü en üst düzeye çıkarmak için benlik kavramı/ürün-imaj uyumu modellerinin de kullanılmasını önermiştir. Buna göre benlik kavramı araştırması tutum araştırmasının ayrılmaz bir parçasıdır ve bu şekilde değerlendirilmelidir (Sirgy, 1982: 297). Belk (1988) sahip olduğumuz şey olduğumuzu ve bunun tüketici davranışının en temel ve güçlü gerçeği olabileceğini öne sürmüştür. Buna göre eşyaların benlik duygusuna katkıda bulunduğunu ifade etmiştir. Bu doğrultuda, sahip olduklarımız aracılığıyla kim olduğumuzu öğrenmemiz, tanımlamamız ve kendimize hatırlatmamız modern yaşamın kaçınılmaz bir gerçeği olarak görülmektedir. Aslında bireyler açısından tüketimin sembolik değerini anlamaya ışık tutmaktadır. Bireylerin eşya birikimleri onlara bir geçmiş duygusu sağlayarak kim olduklarını, nereden geldiklerini ve belki de nereye gittiklerini söylemektedir (Belk, 1988: 160).

Elbette ayakkabıların yanı sıra kişisel eşyalardan evcil hayvanlara, ulusal anıtlardan simge yapılara kadar pek çok maddi nesne tüketici kimliğinin oluşmasına yardımcı oluyor. İster sevilen bir fotoğraf, ister bir kupa, eski bir gömlek, bir araba ya da bir kedi olsun, hemen hemen herkes, içinde pek çok benliği "sarılmış" olan değerli bir varlığın adını söyleyebilir. Aslına bakılırsa, genellikle birinin yatak odasında veya ofisinde sergilenen eşyaları kataloglayarak onun oldukça doğru bir "biyografisini" oluşturabiliriz (Solomon, 2009: 209).

Genişletilmiş Benlik Teorisi kapsamında özellikle satın alma sonrası tüketici davranışları araştırılabilir çünkü dayanıklı varlıkların, edinildiği anda genişletilmiş benliğin bir parçası haline gelmeleri genellikle pek olası değildir. Daha ziyade bu tür nesneleri kullandığımız günlük ritüeller ve bunların gardırobumuzun, dekorlarımızın, koleksiyonlarımızın birer parçasını oluşturarak yaşam tarzımıza yaptıkları katkılar, bu nesnelere anlamlar inşa etmemize yardımcı olmaktadır. Sosyal anlamlar da kültürler tarafından oluşturulmakta ve bu tür anlamlardaki değişiklikler, çeşitli nesnelere olan yatırımımızı değiştirmeye yardımcı olmaktadır. Dayanıklı

nesneler yüksek yatırıma sahip değillerse, ekonomik ve diğer işlevsel nedenlerden dolayı imha edilebilirler. Ancak genişletilmiş benliğe yatırım nedeniyle duygusal anlamla yüklendiklerinde, daha arzu edilen ikâmelerle değiştirilmedikçe, derhal elden çıkarılması pek olası değildir (Belk, 1989: 131).

Genişletilmiş benlik geçmişle bağlantı kurmak için de önemlidir. Bireyler kendilerine kim olduklarını hatırlatan herhangi bir eşyayı (hediye, resim vb.) geçmişle bağlantı kurmak için kullanırlar. Bu da geçmişteki, şimdiki ve gelecekteki benlikler arasında bağlantı kurmaya yarayacaktır.

Kim olduğumuz duygusunun ayrılmaz parçası geçmişimize dair bir duygudur. Sahip olunan şeyler, geçmiş duygumuzu bağlayan anıları ve duyguları saklamanın uygun bir yoludur. Bir hatıra, normalde soyut olan bazı seyahat deneyimlerini somut hale getirebilir. Tıpkı tarihi bir anıtın bir ulusun geçmişine dair bir fikir yaratmaya yardımcı olabileceği gibi, bir yadigâr da aile mirasını kaydedebilir ve hatırlatabilir (Belk, 1988: 148).

Genişletilmiş benliğin işlevleri ele alınırken, sahip olmanın, yapmanın ve olmanın bireylerin yaşamında ve kimliklerinde oynadığı göreceli rollere değinmek gerekir. Bu noktada, bir şeye sahip olmak, yapma ve olma yeteneklerimize katkıda bulunabilmektedir. Sahip olmak, yapmak ve olmak arasındaki ilişkiler güçlüdür ve en kapsamlı şekilde varoluşçu psikolog ve filozof Jean-Paul Sartre tarafından incelenmiştir (Belk, 1988: 145). Bir başka ifade ile varlıklara sahip olmak, yapmak ve olmak işlevleri bireylerin benliklerinin genişlemesine yardımcı olan işlevlerdir. Bu noktada psikolojik sahiplenmeden bahsetmek önemlidir. Psikolojik sahiplenme, bireylerin bir sahiplik hedefinin veya bu hedefin bir parçasının kendilerine ait olduğunu hissetme durumu olarak tanımlanmaktadır (Pierce vd., 2003). Psikolojik sahiplenme birbirleriyle ilişkili üç ana yolla ortaya çıkmaktadır: hedefi kontrol etmek, hedefi yakından tanımak (bilmek) ve benliği hedefe yatırımlamak veya yatırmak (Pierce vd., 2001: 301-302). Tüketim deneyimlerimizin çoğu, nasıl karar verdiğimiz ve değerlendirmeleri nasıl yaptığımız, psikolojik sahiplenme ile ilişkili "benimlik" duygusundan etkilenir. Bu yasal sahiplikten farklı psikolojik bir durumdur çünkü kişi bir hedefin yasal sahibi olmadan da sahiplik hissedebilir (örn. park alanım). Psikolojik sahiplik, hem duygusal hem de bilişsel bir bileşene sahip olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bireyin belirli bir hedefe ilişkin düşünce ve inançlarını yansıtan, zihinsel algı yoluyla farkında olunan bir durumdur. Bu bilişsel durum genellikle duygusal bir durumla birleştirilir (Peck ve Luangrath, 2023: 52). Dolayısıyla sahiplik aynı zamanda psikolojik süreçler barındırmaktadır. Bu da bireylerin sahip oldukları şeylere fonksiyonel faydasının yanı sıra duygusal anlamlar da yüklediklerini göstermektedir. Ayrıca genişletilmiş benlik yalnızca bireysel düzeyde değil aynı zamanda aile, grup, alt kültür ve ulusal kimlikleri içeren kolektif düzeyde de faaliyet göstermektedir (Belk, 1988: 160).

Belk (1988: 152-153)'e göre dört temel benlik düzeyi bulunmaktadır:

1. Bireysel Düzey: Bireylerin benliklerini tanımlamada sahip oldukları varlıklardır. "Sen ne giydiysen O'sun" bakış açısı buna örnektir. Mücevher, otomobil, makyaj, giysi vb. ürünlerle ilişkilidir.

2. Aile Düzeyi: Bireyin sürekli yaşadığı yer olan evi, eşyaları, mobilya ve dekorasyon bu kapsamdadır.

3. Topluluk Düzeyi: Bireyin ortak alanı, komşular, yaşadığı bölge, kırsal-kentsel topluluklar, şehir gibi unsurları içermektedir.

4. Grup Düzeyi: Dahil olunan sosyal gruplardır. Giyim, aksan, takılar vb. sahipliklerle bir bireyi diğerlerinden ayırıp bireysel bir varoluş duygusunu ifade edebildiği gibi, aynı zamanda grup kimliğini belirterek bir gruba ait olmayı da ifade edebilir. Müzik tercihi, eğlence şekli, kültür-sanat tercihi, dövme yaptırmak, saç modelleri, çeşitli tarzlarda motosiklet veya otomobil sahibi olmak, spor takımları da grup kimliği oluşturma araçlarıdır.

Benlik Genişletme Yolları

Benlik genişletme süreçleri sahip olma üzerinden ilerlemektedir. Ancak bu sahip olmak sadece satın almak üzerinden değerlendirilmemelidir. Yukarıda ifade edildiği gibi başarılarımız, sosyal rolümüz ve diğer insanlar gibi benliğimizin başka bazı parçaları mevcuttur. Dolayısıyla bu "sahip olmak" çeşitli yollarla gerçekleşebilir. Bunlar iradi (gönüllü) ve irade dışı (gönülsüz) olarak iki şekilde gerçekleşebilir. "*Kontrol etmek*", "*yaratmak/meydana getirmek*" ve "*bilmek*" bireyin kendi iradesiyle karar verdiği genişletme süreçleridir. "*Bulaştırma*" ise irade dışı bir benlik genişletme süreci olarak ifade edilmektedir (Özer, 2014: 433-435).

Bu süreçler Sartre (1943) tarafından öne sürülmüştür. Sartre, bir nesneyi benliğin bir parçası olarak görmenin yollarından birinin bir nesneyi kendi kişisel kullanımımız için tahsis etmek veya kontrol etmek olduğunu belirtmiştir. Sartre aynı zamanda soyut ya da bilinmeyen nesneleri, onları yenerek, fethederek ya da onlara hâkim olarak sahiplenebileceğimizi savunmuş; ayrıca başkalarına mülk vermeyi (örn. hediye), benliği genişletmenin bir yolu, özel bir kontrol biçimi olarak ifade etmiştir (Akt. Belk, 1988: 150). Bu açıdan sahiplik ve kontrol arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Sahip olduğumuz şeyler üzerinde kontrolümüz ne kadar fazla ise bu şeylerin "kendimize ait" olduğunu düşünme ve benliklerimizin bir parçası olma ihtimali artacaktır (Pierce vd., 2001: 301). Örneğin, bir dağcı zirveye ulaşırken dağın ve onun sağladığı panoramanın kontrolünü elinde tutmuştur. Benzer şekilde, bisiklete binmeyi öğrenmek, yeni bir bilgisayar sistemini kullanmak, araba kullanmak veya yeni bir kanoyla hızlı akıntıları başarılı bir şekilde aşmak yoluyla bu nesneler gerçekten genişletilmiş benliğin parçaları haline gelir. Bu sayede, dayanıksız ürün veya hizmetlerin ve kamu mallarının veya olayların nasıl

bir mülk olarak görülebileceği ve dolayısıyla benlik duygusuna potansiyel olarak katkıda bulunabileceği anlaşılır. Örneğin, önceden aşina olmadığımız bir metro sisteminde dolaşmayı öğrendikçe, hareketliliğimiz kelimenin tam anlamıyla artar ve benliğimiz mecazi olarak metro sistemini de kapsayacak şekilde genişler. Ya da bir kontrol biçimi olarak hediye, onu veren kişiyle ilişkilendirilmeye devam edilerek, hediyeyi verenin kimliğinin alıcıyı da kapsayacak şekilde genişletilmesini sağlamaktadır. Ek olarak, nesneleri vermek bir benliğin onaylanmasıdır (Belk, 1988: 150). Bir araştırmada katılımcıların, yalnızca kendilerinin aldıkları ve dolayısıyla genişletilmiş benliklerinin bir parçasını oluşturan hediyelerle ilgili hikâyeler anlatmakla kalmadığı, aynı zamanda başkalarına yakın olmak için hediye olarak verdikleri nesneleri de kendi sahipliklerinin bir parçası olarak tanımladığı görülmektedir. Bu açıdan bu genişletilmiş sahipliklerin, katılımcıların kendi genişletilmiş benliklerinin bir parçası olabileceğini ifade edilmiştir (Wong vd., 2012: 946).

Benlik genişletmenin ikinci yolu onu yaratmak, meydana getirmektir veya oluşturmaktır. Oluşturulan şey ister maddi bir nesne olsun ister soyut bir düşünce olsun, bir kimliğe sahiptir. Bu kimlik, insanlar ve onların zihinsel yaratımları arasındaki ilişkileri koruyan telif hakları, patentler ve bilimsel alıntılar aracılığıyla kodlanmıştır. Sartre, bir nesneyi satın almanın yalnızca nesneyi yaratmanın başka bir biçimi olduğunu ifade eder (Akt. Belk, 1988: 150). Bu açıdan, paranın sahip olabileceğimiz ve yapabileceğimiz her şeyin hayal edilebilir olasılıklarını genişlettiği için benlik duygusunu genişlettiğini varsayabiliriz. Para aynı zamanda bize satın alınabilir nesneleri seçici olarak edinme veya reddetme gücü verir, böylece geniş benliğimizi daha seçici bir şekilde şekillendirir (Belk, 1988: 150). Dolayısıyla para aracılığıyla satın alarak bir nesneye sahip olmak veya bir zanaat, bir el emeği gibi bir çaba sonucu, zaman ve enerji harcayarak ortaya çıkarmak, meydana getirmek yoluyla benlik genişletmek anlamına gelmektedir. Ek olarak, bir şeyi çabayla ortaya çıkarmak ve bu süreci başarmış olmanın verdiği pozitif duygular, nesneye yönelik daha pozitif değerlendirmeler yapılmasına olanak sağlamaktadır (Franke vd., 2010: 127-128). Çaba ne kadar çoksa ortaya çıkan eserde o kadar değerli algılanmaktadır. Bu sadece esere yönelik öznel beğeni açısından değil, aynı zamanda nesnel kalitenin değerlendirilmesi açısından da doğrudur (Kruger vd., 2004: 97).

Nesnelerin benliğin bir parçası haline gelmesinin üçüncü yolu onları bilmektir. Bu bilmek derin bir arzu ve tutku içerdiği taktirde bilinen şey bir nesne olmaktan çok bir özne haline dönüşecek ve bu bilgi bize ait bir şey olarak benliğimizin parçası hâline gelecektir (Belk, 1988: 150). Bilmek, bir bilgiye sahip olmak anlamında düşünülebilir. Birey, derinlemesine ve arzuyla bildiği bir şeye yönelik olarak kurduğu ilişki sayesinde bilinen şey ile benliği arasında bir bağ veya bağlantı kurmaktadır.

Giysiler, otomobiller vb. sahiplikler başkalarının bizi görebileceği "ikinci deri" olarak edinilir. Çiftçi için toprak, zanaatkâr için el işi parçalar,

sanatçı için sanat eserleri gibi nesneler genişleyen benliğin bir parçası haline gelebilir, çünkü biz bu şeyler üzerinde kasıtlı olarak çalışmış ve üretmiş, hem enerjimizi hem de benliğimizi bunlara yatırmışızdır. Ev eşyaları gibi nesneler ise alışkanlıkla gelen bilgi birikimiyle bir parçamız haline gelebilir. Bizimle görev yaptıkları süre boyunca bu nesnelerde pek çok hatıranın birikmiş olması muhtemeldir. Kendini genişletmenin tüm bu biçimleri büyük ölçüde aktif ve kasıtlıdır (Belk, 1988: 151).

Bulaşma, benlik geliştirmenin irade dışı olan yoludur. Hem fiziksel hem de psikolojik boyutları bulunmaktadır. Kişinin benliğine zorla yapılmış bir müdahaledir. Bireyin benliği bu şekilde zorla yeniden yapılandırılmakta ve birey bazı şeyleri benliğine dâhil etmek konusunda mecbur bırakılmaktadır (Özer, 2014: 434-435). Goffman (2009: 44-47) kişiler arası kirlenmenin (ihlâl etmenin) altı şekilde olduğunu ifade etmiştir:

1. Kişinin kişisel alanının ihlâli ile,

2. Dokunma ve bedensel temas ile;

3. Sürekli bakmak veya dik dik bakmak ile;

4. Gürültü kirliliği yaparak;

5. Birisiyle onaylanmamış konuşma durumda;

6. Bedensel salgı yoluyla (tükürük, ter, kan, meni, nefes ve vücut kokusu, vücut ısısı vb.).

Tüm bu gönüllü ve gönülsüz yollarla genişletilebilen benlik dinamik ve zaman içerisinde değişen bir yapıya sahiptir. Üstelik kişilerin farklı sosyal roller nedeniyle farklı benlikleri olması muhtemeldir. Bir başka ifadeyle benlik parçalı bir yapıdır. Ek olarak bu parçalar birbirleriyle uyumlu olabileceği gibi aynı zamanda çelişebilirler. Bu parçalı kimliklerin oluşmasına katkı sağlayan önemli eylemlerden biri tüketimdir. Postmodern tüketim felsefesine göre tüketiciler sembolik tüketim yaparak kendi benliklerini bu yola genişletebilirler. Elliot (1997) özellikle sembolik tüketim üzerinden bireylerin kimlik ve sosyal anlamlar inşa ettiğini belirtmiştir. Bir başka ifadeyle tüketiciler kendi benliklerini, kimliklerini tüketim eylemlerini aracılığıyla ifade edebilmektedir (Belk, 1988).

Genişletilmiş Benlik ve Sembolik Tüketim

Postmodern tüketim kültürünün ana unsurlarından biri olarak görülen sembolik tüketim, ürünlerin kısmen de olsa sembolik değerlerine göre değerlendirilmesi, satın alınması ve tüketilmesidir (Odabaşı, 2009: 139). Birey tüketimle kendini yeniden oluştururken bir yandan da toplumun değişmesine katkı sağlamaktadır. Böylece toplum değişirken birey yeniden değişmektedir (Sakarya vd., 2020: 3). Daha önce bahsedildiği üzere bir bireyin potansiyel olarak pek çok farklı sosyal benliği olabildiğine göre, birey hangi benliği-

nin ne zaman aktif olacağına nasıl karar vermektedir? Sosyologların sembolik etkileşim dedikleri kavrama göre, insanlar sembolik bir ortamda var olmaktadır ve bu ortamdaki sembolleri yorumlayarak herhangi bir duruma veya nesneye anlam vermektedirler. Böylece toplumun üyeleri olarak ortak anlamlar üzerinde anlaşmayı öğrenirler (Solomon, 2009: 202-203). Nesneler sadece nesneler değildir. Fonksiyonel değerlerinin ötesinde, nesneler oldukça semboliktir ve insanların özel ve kamusal kimlik oluşturma ve ifade etmelerinde temel parçaları oluşturabilirler (Wheeler ve Bechler, 2021: 9). Bu noktada sahip olduklarımız benliklerimizi sunarken, kim olduğumuza karar verirken ve tüketici davranışını anlamaya çalışırken üzerinde durulması gereken anahtar bir role sahiptir. Tüketiciler günümüzde ürünlerden işlevsellik beklemekle birlikte, deneyimsel ve sembolik değerlerine önem vermektedir (Odabaşı, 2009: 146).

Tüketiciler statü ya da sosyal sınıfını belirlemek için, kendini tanımlayıp bir role bürünmek için, sosyal varlığını oluşturmak ve koruyabilmek için, kendisini başkalarına ve kendine ifade edebilmek için, kimliğini yansıtmak için sembolik tüketim yaparlar. Bu anlamda ürün/markalar birer işaret ya da sembol olarak düşünülebilir. Ürün sembolizminin hem toplumsal/sosyal hem bireysel iki yönü bulunmaktadır. Toplumsal düzeyde ürün sembolizmi "kültür üretim sistemi" tarafından üretilmektedir. Ancak bireysel düzlemde tüketilirler, bu da tüketiciler için bireysel deneyimler anlamına gelmektedir. Bu semboller dünyası içerisinde tüketici semboller aracılığıyla benliğini geliştirmektedir (Odabaşı, 2013: 85-86).

Bireylerin tüketimleri aracılığıyla arzu ve isteklerini ifade etmek istemeleri veya iletişimde bulunmak istemeleri ürünlerin sembolik yönüne atıfta bulunmaktadır. Bireyler bu şekilde tüketicilere dönüşerek benliklerini genişletirler. Buna kuramsal olarak "uzatılmış benlik", "benlik uzantısı", ya da "sembolik benlik tamamlama" denilmektedir (Odabaşı, 2013: 83). Tüketici davranışı açısından benlik teorisi ile semboller olarak ürünler arasındaki ilişki aşağıdaki gibi açıklanabilir (Grubb ve Grathwohl, 1967: 25-26):

1. Bireyin kendisine ait bir benlik kavramı vardır.

2. Benlik kavramı birey için değerlidir.

3. Bu değer nedeniyle bireyin davranışı, benlik kavramının ilerletilmesine ve geliştirilmesine yönelik olacaktır.

4. Bireyin benlik kavramı ebeveynleri, akranları, öğretmenleri ve diğer önemli kişilerle olan etkileşimleri yoluyla oluşur.

5. Ürünler sosyal semboller olarak hizmet eder ve dolayısıyla birey için iletişim araçlarıdır.

6. Bu ürün sembollerinin kullanılması, bireyin kendisine ve başkalarına

anlam iletir, dolayısıyla bireyin benlik kavramı üzerinde bir etkiye neden olur.

7. Bireyin tüketim davranışı, ürünlerin sembol olarak tüketilmesi yoluyla benlik kavramının ilerletilmesine ve geliştirilmesine yönelik olacaktır.

Ürünler ve markalar tüketicinin benliğinin bir uzantısıdır. Bu açıdan ürünlerin ve markaların taşıdığı sembolik anlamları tespit etmek önemlidir. Örneğin, kendilerini heyecanlı, maceracı ve aktif gören bireylerin sedan bir otomobilden ziyade SUV veya pickup tarzı taraba tercih etmeleri daha muhtemeldir (Odabaşı ve Barış, 2014: 205). Ya da profesyonel üst düzey yöneticiler ve iş adamları Burberry pardösü ya da takım elbiseyi, Vakko kravatları, BMW ya da Mercedes otomobilleri tercih edebilirler (Odabaşı, 2009: 138).

Benlik kavramının pazarlamada bir araç olarak kullanılabilmesi için benlik ile marka/ürün imajı bağlantısının kurulması gerekmektedir. İnsanlar gibi ürünlerin de yalnızca fiziksel özelliklerle değil, ambalaj, reklam, fiyat ve dağıtım kanalları gibi diğer faktörlerle belirlenen bir kişiliğe veya imaja sahip olduğu varsayılmaktadır. Ürün imajı, belirli bir mağazayı veya hizmeti kullanacak tüketicinin kalıplaşmış imajı gibi başka çağrışımlara da dayanabileceği gibi, aynı zamanda doğrudan deneyimlerden, ağızdan ağıza pazarlamadan veya reklam ve diğer pazarlama iletişim araçları vb. ticari bilgilerden de kaynaklanabilir (Quester vd., 2000: 527). Bu bağlamda birey kendi benliği ile en uyumlu gördüğü markalara ve ürünlere yönelecektir. Böylece tüketici benliği ve satın alma süreci beş aşamadan geçerek uyumlanır. Birey önce ürünlerin sembolik anlamlarını ve marka imajlarını algılar ve öğrenir. Kendi benliği ile ilişkilendirerek bir tutum geliştirir. İkinci adımda tüketici benliği ile uyumlu gördüğü ürünü veya markayı edinir. Ardından tüketici edindiği ürünün veya markanın sembolik anlamını ve/veya marka imajını kendine yükler bir başka ifadeyle atfeder. Dördüncü adımda tüketicinin sosyal çevresi devreye girer ve ürün/marka ile tüketiciyi ilişkilendirir. Son adımda tüketicinin benliğinin pekişmesi gerçekleşir (Odabaşı ve Barış, 2014: 207).

Bu bağlamda sevgi nesneleri, tüketici kimliğini oluşturan şeylerin bir alt kümesidir. Çünkü bireylerin kendilerinde sevmedikleri özellikler olması kaçınılmazdır. Sevgi nesneleri tüketicinin kimlik anlatısındaki çatışmaları ve gerginlikleri çözmeye yardımcı olabilmektedir. Bazen aşk-sevgi nesneleri, benlik ile tüketicinin reddettiği kimlikler arasındaki sınırın sembolik olarak çizilmesine yardımcı olur. Diğer durumlarda aşk nesneleri, benliğin potansiyel olarak çatışan yönlerini birleştiren bir kimliği sembolik olarak desteklemeye yardımcı olur. Örneğin tüketicinin geçmiş kimliği ile tüketicinin olmak istediği kişi arasındaki gerilimler veya tüketicinin kim olması gerektiğine dair idealler arasındaki çatışmalar sosyalleştirici ajanlar tarafından savunulmaktadır. Sıklıkla, sevilen nesneler kimlik çatışmasının kimlik çözümü olarak bir parçası olarak görülmektedir (Ahuvia, 2005: 182).

Açıklamalardan da anlaşılacağı gibi tüketici olarak bireyler bir şeyler satın alarak, tüketerek (maddesel veya sembolik) benliklerini geliştirebilirler. Neyi ne zaman satıl alacaklarına ise sunmak istedikleri, genişletmek istedikleri benlik doğrultusunda karar verirler ve bu çoğunlukla sembolik anlamlar barındırmaktadır. Bu da tüketicilerin ürünleri sadece fonksiyonel anlamı nedeniyle değil, sembolik anlamları nedeniyle de tercih ettiklerini göstermektedir. Örneğin bir birey seçtiği giyim tarzı ve saç modeli ile kendi görüntüsü üzerinden bir kimlik sunumu yapmaktadır. Özellikle beden imajı (hem bedenin uzuvları, beden görüntüsü hem de üzerindeki kıyafetler açısından) bireylerin genişletilmiş benliğine dâhildir.

Statü ve sosyal kabul edilebilirlik kişinin nasıl göründüğüne bağlıdır ve tüketim kültüründe insanların vücut imajlarına araçsal bir şekilde önem verdikleri varsayılmaktadır. Bu görüş, bedenin, özellikle de yüzün benliğin bir yansıması olduğu, yani kişinin iç karakterinin veya kişiliğinin dış görünüşüyle parlayacağı şeklindeki popüler fizyonomik varsayımlara dayanmaktadır. Vücudun çeşitli rejimler ve teknolojiler aracılığıyla değiştirilmesi ve kozmetik olarak geliştirilmesi, güzel bir görünüm ve dolayısıyla güzel bir benlik oluşturmak için kullanılabilir (Featherstone, 2010: 193).

Pazarlama ve postmodern tüketim kültürü açısından bakıldığında bu seçimler bireylerin güzellik algılarına (örn. ideal vücut tipi) göre değişecektir. Tüketiciler bu anlamda kendi benliklerini ifade ederlerken örneğin estetik cerrahiye başvurup bazı uzuvlarını değiştirmek veya kırışıklıklarından kurtulmak isteyebilir, yine cerrahi işlemlerle özellikle son yıllarda sıklıkla karşımıza çıkan mide küçültme ameliyatları ile fazla kilolarından kurtulmak isteyebilir, makyaj trendlerini takip ederek idealize bir benliğe ulaşmaya çalışabilir, vücudunun çeşitli yerlerine dövmeler yaptırmayı veya piercingler taktırmayı tercih edebilir. Tüm bunlar kişinin benliğinin kendi bedeni üzerinden dışavurumu olarak değerlendirilebilir ve hepsinin altında tetiklenen bir tüketim eylemi bulunmaktadır. Bu tüketim eylemine satın alınan somut bir kıyafetin yanı sıra tüketilen anlamlar ve semboller de dâhildir. Dolayısıyla beden, kimlik sunumunda her zaman merkezi bir önemdedir.

Baudrillard (2004: 163), bir "kurtuluş nesnesi" olarak ifade ettiği bedenin reklamlarda ve modada mutlak bir varlığı bulunduğundan bahsetmiştir. Buna göre artık beden, ahlaki ve ideolojik işleviyle tam anlamıyla ruhun yerini almıştır. Günümüzde öznede, kendi bedeninin bölünmüş bir zihinsel temsiline bağlı olan çifte bir pratik ortaya çıkmıştır: "sermaye" olarak beden, "fetiş (tüketim nesnesi)" olarak beden. Bu anlamda beden bir prestij giysisi, gösterge ve moda göndergesi olarak ele alınabilir (Baudrillard, 2004: 164-165). Teknoloji nesnesine dönüşen bedenin sahibi aynı anda hem bir müdür, hem bir denetçi hem de bir operatördür ve tıp kendisine bu işlevleri yürütebilmek için pek çok teknolojik ürün sunmaktadır. Bu süreç "bedenin sanayileştirilmesi"dir (Tiger,1987'den Akt. Bauman, 2001: 223). Postmodern

toplumun ideal bedeni, genç, esnek, bronzlaşmış, sıkı tenli, hijyenik, formda bir bedendir. Postmodernlik bir yandan sanal ortamı yaygınlaştırarak tenin gerekliliğini neredeyse yok etmekte; öte yandan, onu ticari göstergelerle donatarak yüceltmektedir. Gösterge değeri kazandırılan beden fetişleşmiştir; yüzeyi çoklu piyasa kimliklerini yansıtan bir metne, sayfaya, ekrana, göstergeler toplamına dönüşmüştür (Çabuklu, 2004: 102-103). Bu noktada Bauman (2001: 232), özgürlükle bağımlılığın ve hürriyetle köleliğin birbirine girdiğini, hepimizin biyo-tekno-bilimin bağımlıları olduğumuzu ifade etmektedir.

Bedensel bakımdaki en son modayı takip etmek ve sağlık konusundaki en son panikten kaçmak, yüksek kültürün ve yüce zevkin alameti farikası ve kişinin hiç bitmeyen kendisini inşa çabalarının olmazsa olmaz koşuludur (Bauman, 2001: 232).

Ayrıca teknolojinin gelişmesi ile bireyler dijital ortamlarda da var olabilmekte, gerek avatarları üzerinden bu yeni ve kendi oluşturdukları bedene veya bedenlere sahip olabilmekte gerekse de sanal gerçeklik veya artırılmış gerçeklik teknolojileri üzerinden mevcut bedenlerine yeni deneyimler yaşatabilmektedirler. Bu doğrultuda bireyin zaten birden fazla sosyal role dayalı pek çok parçalı benliği olması gerçeğine ek olarak, bu benliklerin dijital ortamlarda çok daha fazla ve kolay inşa edilebildikleri söylenebilir. Bir başka ifadeyle postmodern tüketici daha önce hiç olmadığı kadar çok ve hiç olmadığı kadar hızlı farklı "ben"ler inşa edebilir. Üstelik bu "ben"ler internette sadece beden imajı (dış görünüş) üzerinden değil, ait olunan yaşam tarzı (örn. sörf yapmak, golf oynamak, alışverişe gitmek, vegan beslenmek, karavanda yaşamak, mutfak tarifleri vermek vb.), konuşma biçimleri (örn. kullanılan jargon), gidilen mekanlar (örn. lüks bir otel, seyahat edilen ülkeler), ailemiz, çocuklarımız, evcil hayvanlarımız ve elbette sahip olduğumuz nesneler (örn. lüks bir yat, yeni mobilyalarla dekore edilmiş bir ev, dijital bir sanat eseri) üzerinden de sosyal medya platformlarında paylaşılarak, sunulan "ben"lerin aynı anda çok fazla kişiye erişmesini sağlamakta; bu kişilerden alınan beğeni ve yorumlarla pekişmekte veya sönümlenebilmektedir. Bu sayede dijital veya sanal gruplara aidiyet geliştirilerek bu aidiyet üzerinden yeni "ben"ler oluşturulabilmektedir. Bu da postmodern tüketicinin kimlik parçalanması sürecine eklenen önemli bir ivme olarak görülmektedir. Örneğin sosyal medya üzerinden formda ve fit fotoğrafların paylaşılmasının, bireylerin beden memnuniyetsizliği, yeme davranışı ve beden imajı üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir (Bayköse ve Esin, 2020). Ayrıca internet perakendecileri, tüketimi ve ürünlere ulaşmayı hiç olmadığı kadar kolaylaştırmıştır. Tüketicinin içinde kaybolduğu bu bolluk ortamında tüketim araçlarının çoğalması, tüketim nesnelerine yüklenen anlamlarda yaşanan değişim, tüketim konusunun sosyoloji, psikoloji ve pazarlama gibi alanlarda değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Sakarya vd., 2020: 10). Buradan hareketle bireylerin dijital

dünya aracılığıyla genişlettikleri benlikleri, tüketici davranışı açısından oldukça önemli anlamlar barındırabilen, üzerinde durulması gereken bir konu olarak görülmektedir.

DİJİTAL BENLİK

İnsanlar hayal kurar, düşler, umut eder ve beklenti içinde olurlar. Sadece insan, kendisini zihinsel olarak ve şimdi de teknolojik olarak genişletebilen bir varlık olmuştur. Bunlar tanımlanabilir, doğrulanabilir ve hatta ölçülebilir. Bu, sanal gerçekliğin temel fikrini oluşturmaktadır. Olan şey, bazı programlama sihirbazları tarafından oluşturulan kendini bir teknolojik rüya fabrikasına uzatmaktır (Schultz, 2014: 144). Bu anlamda dijital ortamların da dahil olması ile tüketici davranışı alanında üretici-tüketici, çevrimdışı-çevrimiçi ve beden-teknoloji arasındaki sınır sürekli olarak çökmektedir (Sheth ve Solomon, 2014: 130). Sınırların kaybolduğu, sanal ve gerçeğin iç içe geçtiği bu yeni dijital dünya benlik genişleme sürecinde bireylere sonsuz olasılıklar kapısını açmaktadır.

Dijital dünya ve yeni medya ile köklü bir değişim olan hedeflerin dijitalleştirilmesi veya maddeselleştirilmesi gerçekleştirilmiştir. Medya ortamının çoğunlukla başkalarıyla birlikte oluşturulduğu göz önüne alındığında, psikolojik sahiplenme bu paylaşılan sanal dünyalarda geliştirilebilir (Peck ve Luangrath, 2023: 55). Psikolojik veya fiziksel sahiplik benlik genişletilirken oluşması beklenen bir durumdur. Fiziksel olan nesneleri bile psikolojik olarak sahiplendiğimiz düşünülürse (eski bir fotoğraf, bir koleksiyon vb.) psikolojik olarak sahiplendiğimiz her şeyde bize ait bir şey bulunmaktadır. Dolayısıyla bu sahiplik soyut veya dijital varlıklar üzerinde de gerçekleşebilir.

Bu noktada benlik kavramı psikolojik sahiplenmenin sonuçlarından biridir. Bu, dijital benlikler için de geçerlidir. Bir başka ifadeyle ideal veya daha iyi bir benlik geliştirmek, çevrimiçi toplulukta daha fazla psikolojik sahiplenme ile sonuçlanmaktadır. Ayrıca psikolojik sahiplenme memnuniyeti, benlik saygısını ve katkı kalitesini artırmaktadır (Lee ve Suh: 2015: 382). Ayrıca bedene sahip olma duygusu benliğin dışına yayılabilir ve sanal bir dünyada geliştirilebilir. Bu açıdan bir bireyin, sanal ortamdaki bir elin aracılığıyla hedefle etkileşim kurması, o eli kendi uzantısı ya da kendi eli olarak algılamasına yol açmaktadır. Bu aynı zamanda gerçek dünyadaki elini kullanmak gibi kontrolün bireyde olmasını ve sanal bedene genişletilmesini sağlamaktadır. Dijital ürünler bu sayede benzer bir psikolojik sahiplenme oluşturabilirler (Peck ve Luangrath, 2023: 59). Örneğin artırılmış gerçeklik (AR) hologramını özelleştirmek için 5 dakika gibi kısa bir süre harcayan kişilerin, dijital ürüne karşı daha yüksek bir sahiplenme duygusu yaşadıkları tespit edilmiştir (Carrozzi vd., 2019: 76). Komutlarımıza yanıt veren robotları çalıştırdığımızda, robot bedenini yavaşça benimseyerek onu kendi bedenimiz gibi düşünmeye başlayacağımızdan; örneğin onun yaralanmasını hissedeceğimizden ve ba-

şarılarıyla gurur duyacağımızdan (Nishio vd., 2013) yola çıkarak hem benliklerimizi dijital öğeler aracılığıyla genişlettiğimizi hem de dijital öğelerle duygusal bağlantılar kurduğumuzu söylemek mümkündür.

Bu bağlamda, "Ben kimim?" sorusuna yeni iletişim teknolojileri uzamlarıyla cevap verilebilir. Yeni iletişim teknolojileri, kimlik inşa sürecinde farklı söylem ve pratiklerle bireylerin çeşitli biçimlerde sanal kimlik oluşturmasında etkilidirler. Bireylerin sahip oldukları kültürel, simgesel, ekonomik değerler dijital kimlik tasarım sürecinde etkilidir. Bu süreç, kişinin başkaları tarafından nasıl görünmek istediğiyle uyumlu bir şekilde ilerlemektedir (İşman vd., 2016).

Dijital tüketici davranışı bağlamında, çevrimiçi alışveriş, dijital içerik üretimi/tüketimi ve çevrimiçi marka etkileşimleri, bireylerin dijital dünyada da genişletilmiş bir benlik duygusu oluşturmasına katkı sağlamaktadır. Özellikle çeşitli dijital ürünler, uygulamalar ve platformlar, tüketicilerin kişisel kimliklerini yansıttıkları ve ifade ettikleri alanlar olarak önem kazanmaktadır. Dijital dünyanın benlik genişletmeyi teşvik eden nesneleri ya da araçları arasında: avatarlar, selfie (özçekim), NFT (dijital kripto varlık), kripto paralar, sanal dünyalar (örn. Second Life), metaversedeki faaliyetler, sosyal medya platformları ve paylaşımları, sanal asistanlar, sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik uygulamaları vb. yer almaktadır.

Sanal dünyada oluşturulan avatarlar bireylerin benlik genişletmesine katkıda bulunmaktadır. Metaverse'in konusu olan avatar, sanal dünyanın dijital ikizi ve Dijital Ben'idir. Dijital Ben, egonun dijital dünyadaki gerçek benlikten farklı olan sembolik bir ifadesidir. Dijital Ben gerçek hayatta yapılamayan, kişinin kendi benliğini yansıtan vekil bir benliktir (Park ve Kim, 2022: 4213). Metaverse ile birlikte dijital oyunlar bireysel bir eğlenceden sosyal bir deneyime dönüşmektedir. Bu anlamda avatar, bireylerin belirli bir sosyal performansı gerçekleştirebilecek bir kişilik yaratmasını sağlamaktadır. Kısaca avatar, biri gerçekte diğeri sanal dünyada olmak üzere bir bireyin klon kişiliğini yansıtmaktadır (Mete, 2023: 302-303). Bireylerin benliklerinin önemli bir aracı olarak kabul edilen avatarlar söz konusu olduğunda, farklı olma ihtiyacı, materyalizm ve düşünme ihtiyacı gibi kişisel özelliklerin benlik üzerinde etkisinin bulunduğu ifade edilmiştir. Düşünme ihtiyacı düşük iken materyalizm değişkeni ile genişletilmiş benlik arasında; düşünme ihtiyacı yüksek iken farklı olma ihtiyacı ve genişletilmiş benlik arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Oflazoğlu ve Çelik, 2020: 119). Avatar kullanıcılarının en çok gerçek hayatta zayıf olarak algıladıkları fiziksel özelliklerini bu avatarlar aracılığıyla geliştirdikleri tespit edilmiştir (Messinger, 2019: 531). Bireylerin avatarlar ile var olabildiği platformlardan biri de sanal dünya oyunlarıdır. Bireylerin bir sanal dünya oyununa katılmalarının: yalnızlıklarını gidermek, cinsiyet değişikliği, fiziksel görünüm, giyim tarzını değiştirebilmek, arkadaş edinebilmek, gerçek

hayatta yapmaya cesaret edemedikleri veya yapamadıkları şeyleri kolayca yapabilmek, gerçek yaşamdaki sorunlarından kaçmak vb. nedenleri olduğu tespit edilmiştir (Uzun ve Aydın, 2012: 283). Bir başka ifadeyle kişiler gerçek benlikleri ile ideal benlikleri arasındaki farklılığı kapatmaya çabalamakta ve bu sayede dijital varlıkları üzerinden benliklerini genişletmektedirler.

Bireyler avatarları ile gerçek, ideal veya hem gerçek hem ideal benliklerini oluşturabilmektedir. Avatarını oluştururken ideal benliğini tercih edenler için benliğin gerçek olmayan kısmı daha kuvvetli görünmektedir. Bireyin bedeni/kişiliği ile mutlu olmadığı, benliğini sevmediği durumda, bir iç çatışma azaltıcı unsur olarak avatarı sayesinde kendine ideal bir benlik kurduğu ifade edilmiştir. Ek olarak, gerçek dünyada olduğu gibi sanal dünyada da sahipliklerin diğerleri ile sosyal bir boyutu bulunmaktadır. Ayrıca benliğin ve tüketimin sanal dünyayı aştığı ve gerçek dünyaya yöneldiği (avatar sahiplerinin gerçek dünyada oyun ile ilgili oyuncaklar, posterler, avatarın resimlerinin bulunduğu ürünler edinmeleri) görülmüştür. Buna göre, gerçek dünyadaki avatar ürünleri, sanaldan gerçek dünyaya aktarılan itibar ve arkadaşlıklar yoluyla benliği sanaldan gerçek dünyaya genişletmektedir. Son olarak hayallerin/fantazilerin avatarlar yoluyla gerçekleştirilmesi ve sanal ortamda gerçek para kullanılması ile benlik genişletilirken sanal ve gerçeğin iç içe geçtiği sınırları net olmayan bir durumun ortaya çıktığı söylenebilir (Sabah, 2017: 145-147).

Bireyler benliklerini dijital ortamlar vasıtasıyla genişlettiklerinde, tıpkı gerçek dünyadaki sahipliklerini kaybettiklerinde yaşadıkları kayıp acısını yaşamaktadırlar. Çünkü dijital sahiplikleri de onların bir parçası haline gelmiştir ve bir uzvunu kaybetmekte olduğu gibi benliğine ait bir öğeyi kaybetmek acı vericidir. Örneğin, bireylerin bir sanal dünya oyununda sanal partner edinerek onlarla duygusal ilişki içerisine girip, evlenip çocuk sahibi oldukları ve bu ilişkinin bitiminde gerçek yaşamlarını da etkileyecek şekilde mutsuz oldukları görülmüştür (Uzun ve Aydın, 2012: 285). İnternet/sosyal medya üzerinden dijital flörtleşmeyi değerlendiren bir çalışmada benzer sonuçlardan bahsedilmektedir. Buna göre, internette paylaşılan olumlu geri bildirimler, pozitif yorumlar ya da hediyelerin fotoğraflarının paylaşımı gibi sosyal statü unsurları da sosyal medya arkadaşlıkları üzerinden kimliğin bir parçası olmaktadır. Bu açıdan, bir post-dijital sorun olarak romantik ilişkilerin de dijitalleşmesi değerlendirilmiştir (Kurtuluş ve Ayan, 2023: 453-454). Ayrıca dijital olarak benlik geliştirilmesi açısından nomofobi olarak tanımlanan bireyin akıllı telefona ulaşamadığı durumda yaşadığı aşırı korku ve kaygının yani telefondan ayrılma korkusunun bireyin sağlıklılık düzeyini olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Günlü ve Baş, 2020: 3858). Bu noktada tüm sahip olunan varlıklar için geçerli olan varlıkların ortadan kaybolması veya zarar görmesi sonucunda benliğin bir parçasının kaybı yaşandığı için bir yas ve kayıp duygusu oluşabilir. Çünkü bireyler sahiplik duygusu aracılığıyla

duygusal bağlar kurmaktadırlar. Örneğin bireyler için evleri benzer şekilde duygusal bağlarla ifade edilmiştir (Carroll vd., 2009: 542).

Resim, oyun, ses gibi bir dijital varlığa sahip olmak için blok zincire kayıtlı bir hak olarak tanımlanan ve sanat, koleksiyonerlik, oyun gibi alanlarda görülen NFT (non-fungible-token: değiştirilemez kripto varlıklar) kavramı, farklı tüketim deneyimleri yaratma, tüketicileri dijital topluluklarda buluşturma yoluyla tüketiciler için değer yaratabilmektedir. Bu değer elbette sembolik anlamları da içermektedir.

NFT bu açıdan tüketici deneyimlerini zenginleştirici ve yeni deneyimler yaratan bir üründür. Örneğin kaçış deneyimi kişinin içinde bulunduğu zaman ve mekândan bağımsız başka bir gerçekliğe kaçışı olarak düşünüldüğünde NFT bireye böyle bir deneyim yaşatabilir. NFT sahiplerine bir topluluğa ait olma, benzer ilgi alanları olan diğerleri ile buluşma olanakları sağlarken; oyun kartlarının, sporcu resimlerinin ya da kişilerin ilgi duydukları alanlarda çeşitli görsellerin/nesnelerin biriktirilmesi benlik genişletilme sürecinde etkili olan koleksiyon oluşturma gibi eylemleri de teşvik etmektedir. Bu toplanan varlıklar koleksiyonerler için duygusal bir anlam taşımaktadır. Bireyler bu dijital varlıkları paylaşmaktan mutlu olurlar, kendi avatarları olarak kullanabilirler ve kendilerini onlarla özdeşleştirebilirler. Bu açıdan benlik genişletilmesine dijital bir araç olarak NFT de gösterilebilir (Öztürk, 2022: 1156-1157). Metaverse'de kullanıcılar; değerli hissetmek, onaylanmak, ait olmak, her tür duyguyu deneyimlemek adına benliklerini vitrin performansları olarak sunmaktadır. Örneğin NFT aracılığıyla kendi statülerini, sosyoekonomik sınıflarını, kimliklerini, imajlarını kurgulayıp sundukları tespit edilmiştir. Ek olarak, metaverse'de benlik sunumunun avatarlar ve NFT'ler aracılığıyla, dijital tüketim kültürünün etkisiyle lüks tüketim üzerinden gerçekleşmesi beklenmektedir (Türk vd., 2022: 316). Tayvanlı katılımcılar, lüks markaları kendi kimliklerini geliştirmenin bir yolu olarak ve sosyal statülerini iletişim kurmanın bir yolu olarak görmektedir (Wu vd., 2015). Ayrıca gösterişçi tüketim de bu açıdan ele alınabilir.

Bireyler sosyal uyum ihtiyacından dolayı kendi benliği ile grup kültürü arasında bir köprü yaratarak gösterişçi tüketim davranışı gerçekleştirebilirler. Pembe gelin kavramı üzerinden gerçekleştirilen bir araştırmada kişilerin benliklerini genişletme sürecinde sosyal medyayı bir araç olarak kullandıkları tespit edilmiştir. Buna göre, kişinin sahip olduğu özgün kimliğin sosyal uyum ve sosyal statü isteği ile ilişkili olduğu ve sosyal uyumu arayan bireylerin sosyal medyada sergilemek için ritüelleri gerçekleştirme isteklerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Yine "yeni gelin" statüsünü elde eden bireylerin özgün kimliklerine "kocasının eşi" ve "eşinin hanımı" kimliklerini de ekleyerek benliklerini genişlettikleri ve bu yeni oluşturulan kimliklerin, kişilerin sosyal onay beklentisinin bir uzantısı olduğu açıklanmıştır. Bu bağlamda sosyal medya üzerinden alınan ev ve eşyalar için takdir önemlidir. Bireylerin ben-

liklerini ideal benliklerine doğru genişlettiği ifade edilmiştir (Akgül, 2020: 54-55). Gerçekçi olmayan, varlıklı yaşam tarzlarına sahip olan başkalarının görüntüleri, diğerlerinin çoğunun sahip olduğu şeyleri temsil ediyor olarak kabul edildiği ölçüde, somut veya kişisel olarak bilinen belirli bir tür kıskançlığa yol açabilir. Dijital avatarlar ve plastik mankenler gibi, kıskançlığımızın göze çarpan nesneleri de giderek sanal hale gelmektedir (Belk, 2011: 123). Bu açıdan başkalarının sahipliklerinin gözümüze sokulduğu dijital mecralarda (özellikle sosyal medya platformları) benlik genişletme süreçlerimizi etkileyen ideal benliğimiz bu kıskançlık duygularından etkilenebilir.

Benlik sunumu açısından dijital teknolojiler önemli mecralar sunmaktadır. Sosyal medya platformları bahsedilen performansların sergilenmesini sağlayan önemli dijital ortamlardır. Örneğin önemli bir sosyal medya platformu olan Instagram, sosyal medyanın sunduğu özgür ortamın da katkısıyla yeni bir kimlik inşası alanı olarak görülmektedir. Gerçek hayatta istediği kimliği sergileyemeyen bireylerin sosyal medyada kendilerini daha özgür hissederek ideal benliklerini sergiledikleri gözlenmiştir. Ek olarak, Instagram'da yapılan paylaşımların bireyin kişiliğini, arzularını, beklentilerini ve izlenim yönetimlerini yansıttığı ifade edilmiştir. Bu açıdan içe dönük bireylerin bile kendini tanıtma ve sunma alanıdır (Kavut, 2018: 9-10). Benzer şekilde influencerların da kendi benliklerini Instagram gibi sosyal medya platformları üzerinden sundukları ifade edilmiştir. Tüm özellikleriyle benlik sunumu için ideal bir platform olarak görülen Instagram uygulamasında influencerlar, sık sık takipçilerine o an ne yaptıklarını anlatma ihtiyacı duymakta ve bu nedenle durum güncellemesi yaparak benliklerini sunmaktalardır. Okuduğu kitapları, dinledikleri müzikleri ve günlük sporlarını takipçileriyle paylaşan kullanıcıların esas amaçları genellikle kendilerini kullanarak benliklerini o paylaşımlarla güncellemektir (Paslanmaz ve Narmanlıoğlu, 2019: 46-47). Bu noktada benlik sunumu kavramı araştırmacılar tarafından üzerinde durulan bir kavram olmuştur. Erving Goffman benlik sunumu kavramını ortaya atan kişidir. Buna göre, içinde yaşanılan toplumsal ortam rol yapılan bir tiyatro sahnesidir. Sahnede kişi benlik sunumu içinde bulunduğu ortama, sosyal rol ve statülere göre şekillenen bir performans sergilemektedir. Birey bu performansı diğerlerini etkilemek ve onay almak için gerçekleştirmektedir. Bu süreçte diğerlerini etkilemek için birey tarafından kullanılan ifade ve davranışlar ise vitrin bölgesi kavramı ile açıklanmıştır (Goffman ve Cezar, 2009). Bu anlamda dijital ortamlar bireylerin performans göstereceği etkili sahneler sunmaktadır.

Özellikle sosyal medya platformları üzerinden gerçekleştirilen anlatılar bireylerin benliklerine dair izler taşımaktadır. Anlatı benlikleri, bireylerin kimliklerini, deneyimlerini ve kişisel hikâyelerini anlatan hikâyeleştirme yoluyla oluşturduğu ve ifade ettiği benlik kavramıdır. Bu anlatılar, insanların yaşamlarını anlamlandırdıkları, kendi kimliklerini anladıkları ve dene-

yimlerini kendilerine ve diğerlerine ilettikleri araçlardır. Bu hikâyeler, benlik saygımızı, benlik imajımızı ve benlik değerimizi şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Tüketicilerin dijital anlatılarına daha fazla zaman, çaba ve önem verdiği durumlarda anlatı benliklerinin davranışları üzerinde etkili olabileceği ifade edilmiştir (Jain vd. 2021: 376). Bu anlatılar örneğin ebeveynlerin sosyal medya platformlarında çocukları üzerinden gerçekleştirdiği paylaşımlarda (sharenting) da görülebilir. Çocuklarını sosyal medyada paylaşan ebeveynlerin bu gönderilerinin görsellerinde ve başlıklarında her ne kadar yaygın olarak çocukları bulunsa da, genellikle ana odak noktasının ebeveynlerin kendilerine yönelik olduğunu belirlenmiştir. Çocuklar bu gönderilerde yer alsalar bile, diğer şeylerin yanı sıra ebeveynlerin nerede olduğu, ebeveynlerinin neler başardığı ve ebeveynlerin neler yapabileceği gibi konularda iletişim kurması, ebeveynler için aracılar gibi görünmektedirler. Bu kendini sunma motivasyonları, bu paylaşımlarda merkezi bir rol oynamakta ve çocuğu daha büyük bir anlatının kenarında bulunan çevresel bir nesne haline getirmektedir (Holiday vd., 2022: 9-10). Instagram üzerinden paylaşılan çocuk moda fotoğrafları annenin zevkini ve estetik yeteneğini ifade etmek, değerleri ifade etmek, akran gruplarına uyum sağlamak, kişinin kendisine ve çocuklarına dair anılarını depolamak için kullanılabilir. Fotoğraflar aracılığıyla özgünlük, doğallık ve şakacılık gibi yaygın Finlandiya çocukluk ideallerinin temsillerinin yeniden üretildiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda anneler, çocukları genişletilmiş benliklerinin bir parçası olarak algılamaktadırlar (Kallioharju vd., 2023).

Bireyler seçtikleri veya tasarladıkları çevrimiçi avatarlar gibi dijital sanal eşyalara bağlanmaktadır. Televizyon veya filmleri izlemekle karşılaştırıldığında, dijital medya gibi video oyunları ve sanal dünyalar gibi karakterleri kontrol etme yeteneği, bu karakterlerle tam olarak kimliğimizi özdeşleştirme olasılığımızı artırmaktadır. Bu karakterler sadece genişletilmiş benliğin bir parçası olarak algılanmazlar, aynı zamanda pratik olarak bizizdirler. Yani kendimizi başka bir (avatar) bedene aktarmaktayız. Ek olarak, kendimiz aynı zamanda diğerleri tarafından şekillendirilmektedir. Bununla birlikte, bireysel farklılıklar olduğu kanıtlanmıştır. Örneğin, müziğe daha fazla ilgi gösterenler, dijital format yerine elle tutulur müzik eşyalarına daha büyük bir istek duymaktadırlar. Ayrıca genç tüketiciler, dijital eşyaları yaşlı insanlardan daha fazla genişletilmiş benliklerinin bir parçası olarak görme eğilimindedirler (Belk, 2016: 51). Taze süt ürününün menşei ülkesi ile ilgili yapılan bir araştırma, menşei ülkesi etkilerinin, tüketiciler yabancı ülkeye karşı daha fazla düşmanlık hissettiğinde, daha etnosantrik olduklarında ve daha az genişletilmiş bir benliğe sahip olduklarında daha güçlü olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla haksızlıklar benlik ışığında yorumlanmaktadır (yani olumsuz bir eyleme tepki, "diğerleri" eylemi gerçekleştirdiğinde daha güçlüdür). Tüketicilerin kültürlerarası bağlamda kendilerini ve genişletilmiş

benlik imajlarını korumak için bir zırh katmanı kullandığı ifade edilebilir (Peng Cui vd., 2014: 312). Dolayısıyla hem bireysel, hem kuşaklar ile ilgili, hem de kültürel farklılıklar genişletilmiş benlik sunumunda ve etkileri konusunda önemlidir.

Y kuşağı üzerinde yapılan bir araştırma çoğu kadın öğrencinin "çanta" ve "takılarının" onlara dışarıda yeterince görünürlük kazandıracağını ve aynı zamanda genişletilmiş benliklerinin bir parçası olacağını düşündüğünü göstermiştir. Ayrıca hem erkek hem de kadınlar, kitapların ve bilgisayarın/dizüstü bilgisayarın bugünkü hallerine gelmelerinde en olumlu etkiye sahip olduğunu düşünmektedirler. İlginç bir şekilde sigaralar genişletilmiş benlik için önemli temsilci bir öğe olarak bulunmuştur. Katılımcıların kendilerini daha iyi temsil etmek için istedikleri öğelerin çoğunun yüksek fiyatlı öğeler (örneğin arabalar, farklı türde takılar, evler ve pahalı akıllı telefonlar, gözlükler, saatler vb.) olduğu görülmektedir. Bu açıdan genişletilmiş benliğe dahil edilen eşyalar sadece sahibini temsil etmekle kalmamakta, aynı zamanda bakanın gözünde güven inşa etmek, onları etkilemek ve kendini başkalarının karşısında en iyi şekilde sunmak gibi amaçlara hizmet etmektedir. Y kuşağında benliğe dahil edilen eşyaların büyük bir kısmının elektronik ve diğer dijital şeyler olduğunu (örneğin akıllı telefonlar, dizüstü bilgisayarlar, akıllı saatler ve bilgisayarlar vb.) görülmektedir (Manolica vd., 2021: 579-580). Ek olarak Spotify'daki müzik tüketimi süreci, hem kimlik inşası için bir araç hem de bireyleri sosyal çevreleri tarafından ayırt etmek için gençler tarafından kullanılabilir. Bu doğrultuda Spotify'daki müzik tüketimi yoluyla genç kullanıcıların kimlik oluşturma sürecinde sosyal medya alanına genişletilmiş bir benlik süreci yaşadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların Spotify'da müzik tüketimini, öncelikle Spotify profillerine ve müzik tercihlerine sahip olmak yoluyla dijital alanda genişletilmiş bir benlik inşa etmek için kullandıkları görülmektedir (Rahmasari ve Purwaningtyas, 2022: 187).

Dijital benliklerin genişletilmesinde önemli görülen dijital araçlardan biri selfie (özçekim)'dir. Bu noktada selfie bir benlik keşfi, benlik ifadesi, kendini başkaları ile paylaşmak, kendini ticarileştirmek ve tüketmek gibi kavramlarla ilgili olabilmektedir (Lim, 2016). Ek olarak, sanal asistanları (VA) genişletilmiş benliklerinin bir parçası olarak tanımlayan çalışanların takım üyeleriyle daha fazla özdeşleşme eğiliminde olduğu ve bunun tersinin de geçerli olduğunu tespit edilmiştir (Mirbabaie vd., 2021: 21). Artırılmış gerçeklik (AR), gerçek dünya ve sanal dünyayı birleştirerek tüketicilere farklı kişilik olasılıkları üzerinden sanal benlikleri oluşturma ve ideal benlikleri geliştirme fırsatı sunmaktadır. Örneğin AR makyaj uygulamalarını kullanırken, tüketiciler gerçek bedenlerini ve üzerine gelen sanal ürün bilgilerini görmekte, bu da kendilerine odaklı düşünceleri tetiklemekte ve tüketicilerin markalarla bağlantı kurması sağlanmaktadır (Lavoye vd, 2021: 307). Bu doğrultuda bireylerin makyaj ve güzellik algısı üzerinden tükettikleri

imajlar da genişletilmiş benliklerinin birer parçası haline gelebilir (Öztürk, Çavuşoğlu, 2023).

Belk (2018: 62) genişletilmiş nesnenin, genişletilmiş benliğin ihmal edilmiş bir karşılığı olduğunu öne sürmüştür. Genişletilmiş benlik teorisinden yola çıkarak, bir parçamız haline gelen sahipliklerimiz, aynı zamanda benliğimizi dönüştürmekte ve davranışsal çıktılarımızı da etkileyebilmektedir. Bu karşılıklı ilişki dijital benlikler için de geçerlidir. Örneğin genç yetişkin oyunseverlerin, oyun karakterleri ile fiziksel, duygusal ve kimlik bağının deneyimlendiği durumlarda daha yüksek internet oyun bağımlılığı riski ve şiddeti gösterebileceği ifade edilmiştir (Stavropoulos vd, 2022).

Teknolojik değişiklikler, tüketim şeklimizi, kendimizi sunma biçimimizi ve iletişimimizi büyük ölçüde etkilemiş ve genişletilmiş benlik kavramının dijitalleşme etkileri üzerinden güncellenmesini gerekli kılmıştır. Dijital ortam ve içindeki davranışlarımız sürekli evrilmektedir. Ancak bu dinamik yapıya rağmen dijital tüketimle ilgili beş değişiklikten bahsetmek mümkündür. Bu değişiklikler, kendimizi, sahipliğin doğasını ve dijital dünyadaki şeylerle olan ilişkilerimizi anlama açısından değerlendirilmiştir (Belk, 2013: 478-490):

1- Maddeleşmenin Azalması: Birçok sahipliğimizin maddesel olmayan hale gelmesini ifade etmektedir. Bugün, bilgilerimiz, iletişimlerimiz, fotoğraflarımız, videolarımız, müziklerimiz, hesaplamalarımız, mesajlarımız, "yazılı" kelimelerimiz ve verilerimiz çoğunlukla görünmez ve maddesel olmayan bir halde bulunmaktadır. Maddesel olmayan sahiplikler maddesel olanlar kadar bağlılık hissettirmekte midir? Bunu dijital verilerin kaybolması durumunda benlik duygusunun azalmasına yönelik tutulan yas üzerinden sorgulayabiliriz. Bunun gerçekleşebilir olduğuna dair kanıtlar mevcuttur. Ek olarak kolayca sanal olarak kopyalanabilen bu varlıklar eşsiz ve biricik görülecek midir? Bu durum sahiplik hissini etkileyecektir. Bu açıdan sanal sahiplikler maddesel sahipliklerden daha avantajsız konumda olabilir.

2- Tekrar Bedenleşme: Sosyal medyanın, sanal dünyaların, çevrimiçi oyunların, blogların, web sayfalarının, fotoğraf/video paylaşım sitelerinin, internet arkadaşlık sitelerinin görsel ortamlarında, avatarlar, fotoğraflar ve videolar olarak beden dışı bir şekilde yeniden bedenlendiğimiz ifade edilmiştir. Bu noktada bireylerin avatarlarına olan bağlılıkları, bu sanal bedenlerin çevrimdışı davranışlarımıza yönelik olası etkileri ve bireylerin sanal ortamlarda birden fazla karaktere sahip olma durumları (çoklu benlik) üzerinde durulmalıdır.

3- Paylaşım: Bloglar, sosyal medya, fotoğraf/video paylaşım siteleri vb. dijital ortamlar paylaşımı temel almaktadır. Sahip olduğumuz nesneleri çevrimiçi paylaşmanın, bireysel ve toplu öz benlik algımızı nasıl geliştirdiğini anlamak önemli bir konudur. Bu anlamda yüz yüze bir toplulukta sahip olduklarımızdan bahsetmek, evimizden veya arabamızdan yola çıkarak ken-

dimizi tanıtmak kaba bir davranış olarak kabul edilirken, internette bu tarz paylaşımlar yapmak günümüzde kabul edilir olmuştur. Bu anlamda bireylerin kendini açması kolaylaşmıştır. Ek olarak bu paylaşımlarımız başkalarının paylaşımları nedeniyle kontrolümüz altında değildir. Bununla birlikte, paylaşmanın kendisi ve ortak sahiplik duygusu, hayali topluluk ve dijital çağda toplam genişletilmiş benlik duygusunu artırmaktadır. Bu aynı zamanda ortak dijital mülkiyet veya ortak mekân hissi üzerinden grup kimliğinden beslenen toplu bir benliğe işaret etmektedir.

4- Benliğin Ortak İnşası: Bazen tek başımıza faaliyet gösterdiğimizi düşünsek de çoğu dijital etkileşimimiz toplumsal niteliktedir. Bu açıdan özellikle gençler arasında onay arayışı üzerinden birbirlerinin benlik algısını da birlikte oluşturdukları bir sürece değinmek gerekir. Bu aynı zamanda toplumsal genişletilmiş benliğin de bir onayıdır.

5- Dağıtılmış Bellek: Dijital bir dünyada anılarımızı kaydetmek ve arşivlemek için yeni bir dizi cihaz ve teknolojinin olması, gereksiz dijital veri yığınlarına (dijital karmaşa) neden olabilir. Ek olarak, bir seyahat hikâyesi, çocukluk paylaşımları veya güzel anılara dair paylaşımlar etkili kolajlarla tüm hikâyemizin ve genişletilmiş benliğin bu parçalardan ibaretmiş gibi görünmesini sağlayabilir. Dağıtılmış dijital bellek, aynı zamanda kolektif bellek ve toplumsal genişletilmiş benlik düzeyinde de işlemektedir. Geçmişle bağlantımız seçkin temsillere indirgenebilir.

Sonuç olarak, benlik çok daha aktif bir şekilde yönetilen, ortaklaşa inşa edilen, etkileşimli, açıkça engellenmemiş, itiraf eden, çoklu biçimde ortaya çıkan, bizim ve avatarlarımızın çevrimiçi yaptıklarımız üzerinde büyük bir etkisi olan bir yapıya dönüşmüştür. Bu açıdan dijital benlik genişletme süreci, dijital koleksiyonculuk, dijital olarak hediye verme, sanal marka toplulukları, dijital ilişkiler ve maddi tüketici mallarına olan arzularımızın sanal mallara olan arzularla değiştirildiği postmateryalist bir toplumun bir parçası olarak görülebilecek yeniden maddeselleştirme açısından ele alınmalıdır (Belk, 2013: 490-493).

SONUÇ

Her birey aynı zamanda birer tüketicidir görüşünden hareketle, bireylerin benlik algıları ve benlik sunumlarını şekillendirebilecek her türlü etmenin tüketicilerin davranışlarında bir karşılığı olduğu ifade edilebilir. Bu açıdan bireylerin sahiplikleri üzerinden kendi benliklerini genişleterek yeni benlikler oluşturabildikleri veya benliklerini dönüştürebildikleri fikri temelinde ortaya atılan Genişletilmiş Benlik Teorisi incelenmiştir. Genişletilmiş benlik teorisinin dijital ortamlardaki değişiklikler üzerinden güncellenmesi, tüketicilerin benlik inşa süreçlerindeki mekanizmaların anlaşılması açısından önemlidir. Her ne kadar sanal ortamlardaki sahipliklerin gerçek dünyadaki sahiplikler kadar benliği şekillendiremeyeceği ihtimalinden bahsedilse de,

dijital ortamlardaki sürekli yenilenen dinamik süreç ve genç kuşakların artan katılımı ile her geçen gün daha önemli bir hale gelmesi beklenmektedir. Bu açıdan dijital benlik genişletilirken gerçek dünyadaki benlik genişletme dinamiklerinden farklılaşan noktalara değinilmiştir.

Dijital teknolojilerin yol açtığı önemli değişikliklerden biri özne ve nesnenin konumudur. Aktif özneler ile pasif nesneler arasındaki iç içe geçmenin ve sınırların bulanıklaşmasının tüketici davranışı açısından önemli sonuçları olacağı öngörülmektedir. Bu anlamda avatarlar, sosyal medya platformları, çevrimiçi içerik üretimi, çevrimiçi topluluklar, kolektif veri ve etkileşim, çevrimiçi izlenme ve değerlendirilme, yapay zekâ ve kişiselleştirme hizmetleri, artırılmış gerçeklikle başlayan sanal gerçeklik ve metaverse ile devam eden gerçekliğin kısmen veya tamamen kaybolduğu sanal deneyimler yaşamak, son olarak gizlilik ve güvenlik endişeleri dijital dünyalarda bireylerin kimlik ve benlik sunumunu etkileyebilir. Yapay zekâ ve robotların bireylerin hayatına giderek entegre edileceği düşünüldüğünde pazarlama dünyasının dinamiklerini bu dönüşüme uyarlamak önemlidir. Ek olarak dijital teknolojiler beden dışı şekilde yeniden bedenlenme olasılıkları sunmaktadır. Her ne kadar avatarlarımıza sahip olarak gerçek somut dünyaya bir şekilde geri dönsek de, avatarlarımızın hiç olmadığı zamanki biz, artık değişmiştir. Gerçekliğimiz de bu değişim aracılığıyla dönüşmektedir. Dijital mecralar diğer insanlar aracılığıyla toplumsal benliklerin karşılanabilmesi adına etkileşimde bulunmak için farklı yollar sunarken aynı zamanda yalnız olduğumuz halimizden daha büyük bir şeyin bir parçası olduğumuz hissini yaşatabilir (Belk, 2013: 494). Bu noktada benliğin ortak inşasından ve bireyin topluluk içerisindeki onay arayışı ihtiyacından yola çıkarak benliklerin kolektif bir toplumsal genişletilmiş benlikle ilişkisine değinilmiştir. Tüm bu veri çokluğu ve karmaşası dağıtılmış belleklere neden olabilir. Dijitalde sunulan veri benliğimizde, sunulduğu kadarından daha fazla yer kaplamaktaymış gibi değerlendirilebilir.

Sanal gerçeklik, artırılmış gerçeklik, metaverse ve diğer sanal dünya teknolojileri, bireyleri farklı çevreler, platformlar veya kimlikler arasında bölünmüş hissettirerek kimlik parçalanmasına neden olabilecek potansiyel faktörler içerebilir. Bu teknolojilerin kullanımı, kişilerin kendilerini farklı dünyalarda veya kimliklerde ifade etmesine, bu dünyalar arasında geçiş yapmasına ve bu geçişler sırasında çelişkiler yaşamasına yol açabilir. Bahsedilen sanal ve gerçek kimlikler arasındaki ayrımın ortadan kalkmaya başlamasıdır. Sanal dünyalarda oluşturulan kimlikler, bireylerin fiziksel dünyadaki kimliklerinden farklı olabilir. Bu durum, kişilerin sanal dünyada sahip oldukları kimliğin, fiziksel dünyadaki kimlikleriyle çeliştiği hissini yaratabilir. Bu da kimlik bütünlüğünü zedeleyerek parçalanmışlık hissi oluşturabilir. Özellikle gerçek benlikleri ile ideal benlikleri arasında büyük farklılıklar olan ve ideal benliğini sanal ortamlarda yaşatmak isteyen bireylerde

bu durumun daha keskin olması muhtemeldir. Benzer bir çatışma sanal dünya ve gerçek dünya arasındaki değerler ve normların farklılaştığı durumlarda da gerçekleşebilir. Sanal dünyalarda bireylerin daha özgür bir şekilde kendilerini ifade edebilecek ortamlar bulması, ayıp, günah, yargılanma korkusu gibi engelleyici olabilecek unsurların devre dışı kalmasını sağlayabilir. Bu da gerçek hayatta sergilemeye cesaret edemedikleri içsel parçalarını sunmalarını kolaylaştıracaktır. Ayrıca sanal ortamlarda geçirilen uzun süreler fiziksel dünyaya ve gerçekliğine adapte olurken zorlanmalara neden olabilir. Bireyler idealize olmuş yeni bedenlenmiş versiyonlarından kopmamak adına gerçek dünyadan kopmaya ve sosyal izolasyona meyledebilir. Son olarak, gerçek dünyada sosyal çevremizi değiştirmek için gereken süre ve çaba göz önüne alındığında, sanal dünyada bu değişim çok hızlı gerçekleşmektedir. Bireyler bir platformdan diğerine hızlıca geçebilir. Aynı anda birden fazla mecrada birden fazla benlik sunumu ortaya koyabilir. Bu da çok ve çeşitli yeni çevreler ve deneyimler anlamına gelmektedir. Bu hızlı ve çoklu geçişler kişinin hangi kimliğini hangi durumda ve ne zaman ifade etmesi gerektiğini anlamasını zorlaştırabilir.

Ortak genişletilmiş benlik hissi yaşandıkça, benzerlikleri etrafında sanal olarak toplanan bireyler duygusal ve psikolojik sahiplik duygusunu yaşayarak bu kolektif dijital ruha paylaşım duygusu üzerinden katkıda bulunmaya devam edeceklerdir. Gelecekte sanal ortamlar ve teknolojik ekipmanlarla tamamen çevrilmiş bireylerin benlik sunumları, benlik algıları, kim oldukları ve kendilerini nasıl tanımladıkları, tükettikleri somut ve soyut varlıkları ve sahipliklerini de derinden etkileyecektir. Bu noktada yeni anlam inşaları ve yeni sembollerin tüketimi kaçınılmaz görülmektedir.

KAYNAKÇA

Aaker, J. L. (1999). The malleable self: The role of self-expression in persuasion. *Journal of marketing research*, *36*(1), 45-57.

Ahuvia, A. C. (2005). Beyond the extended self: Loved objects and consumers' identity narratives. *Journal of consumer research*, *32*(1), 171-184.

Akgül, D. (2020). Gösterişçi tüketim ile benlik genişleten# pembegelinler: Netnografi uygulaması. *Nitel Sosyal Bilimler*, *2*(1), 40-59.

Baudrillard J. (2004). Tüketim Toplumu, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Baudrillard, J. (1988), "Consumer Society", in Poster, M. (Ed.), Jean Baudrillard: Selected Writings, Polity, Cambridge.

Bauman Z. (2001). Parçalanmış Hayat. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Bayköse, N., & Esin İ. (2020). Fit Olmayı Teşvik Eden Fotoğraflar ve Paylaşımlar: Beden Tatminsizliği ve Beden İmajı Arasındaki İlişkisi Üzerine Bir Derleme. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, *3*(2), 420-436.

Baymur, F. B. (1972). Genel Psikoloji. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.

Belk R. B. (2018). Ownership: The Extended Self and the Extended Object, Peck, J., & Shu, S. B. (Eds.). Psychological ownership and consumer behavior. Springer., 53-68.

Belk, R. (2010). Sharing. *Journal of consumer research*, *36*(5), 715-734.

Belk, R. (2011). Benign envy. *AMS review*, *1*, 117-134.

Belk, R. (2016). Extended self and the digital world. *Current Opinion in Psychology*, *10*, 50-54.

Belk, R. W. (1988). Possessions and the extended self. *Journal of consumer research*, *15*(2), 139-168.

Belk, R. W. (2013). Extended self in a digital world. *Journal of consumer research*, *40*(3), 477-500.

Belk, R.W. (1989), "'extended self' and extending paradigmatic perspective", *Journal of Consumer Research*, Vol. 16 No. 1, pp. 129-132.

Branden, N. (1992). The Power of Self-Esteem: An Inspiring Look at Our Most İmportant Psychological Resource. Florida: Health Communications.

Brown, J. D. (1998). The Self. New York: Routledge.

Carroll, B., Morbey, H., Balogh, R., & Araoz, G. (2009). Flooded homes, broken bonds, the meaning of home, psychological processes and their impact on psychological health in a disaster. *Health & Place*, *15*(2), 540-547.

Carrozzi, A., Chylinski, M., Heller, J., Hilken, T., Keeling, D. I., & de Ruyter, K. (2019). What's mine is a hologram? How shared augmented reality augments psychological ownership. *Journal of interactive marketing*, *48*(1), 71-88.

Cooley, C. H. (1902). Looking-glass self. *The production of reality: Essays and readings on social interaction*, *6*, 126-128.

Çabuklu, Y. (2004). Toplumsalın Sınırında Beden, Kanat Kitap, İstanbul.

Doğan, T., & Eryılmaz, A. (2013). Benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *33*(33), 107-117.

Doğan, T., Totan, T., & Sapmaz, F. (2009). Üniversite öğrencilerinde benlik saygisi ve sosyal zeka. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (17), 235-247.

Elliott, R. (1995), "Consuming symbolic meaning: methodological implications", European Advances in Consumer Research, Vol. 2, 159-179.

Elliott, R. (1997). Existential Consumption and Irrational Desire. European Journal of Marketing,

31: 285-296.

Featherstone, M. (2010). Body, image and affect in consumer culture. *Body & society*, *16* (1), 193-221.

Fenigstein, A., Scheier, M. F., & Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of consulting and clinical psychology*, *43*(4), 522-527.

Franke, N., Schreier, M., & Kaiser, U. (2010). The "I designed it myself" effect in mass customization. *Management science*, *56*(1), 125-140.

Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual review of sociology*, *8*(1), 1-33.

Gecas, V., & Schwalbe, M. L. (1983). Beyond the looking-glass self: Social structure and efficacy-based self-esteem. *Social psychology quarterly*, 77-88.

Goffman, E. (2009). *Relations in public*. Transaction Publishers.

Goffman, E., & Cezar, B. (2009). *Günlük yaşamda benliğin sunumu*. İstanbul: Metis.

Grubb, E. L., & Grathwohl, H. L. (1967). Consumer self-concept, symbolism and market behavior: A theoretical approach. *Journal of marketing*, *31*(4), 22-27.

Günlü, A., & Baş A. U. (2020). Genişletilmiş benlik kuramı bağlamında nomofobi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *9*(5), 3853-3873.

Heersmink, R. (2020). Varieties of the extended self. *Consciousness and Cognition*, *85*, 103001.

Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. Psychological Review, Vol 94(3), pp. 319-340.

Holiday, S., Norman, M. S., & Densley, R. L. (2022). Sharenting and the extended self: Self-representation in parents' Instagram presentations of their children. *Popular communication*, *20*(1), 1-15.

İşman, A., Buluş, B., & Yüzüncüyıl, K. S. (2016). Sosyalleşmenin dijitale dönüşümü ve dijital benliğin sunumu. *Trt Akademi*, *1*(2), 608-619.

Jain, V., Belk, R. W., Ambika, A., & Pathak-Shelat, M. (2021). Narratives selves in the digital world: An empirical investigation. *Journal of consumer behaviour*, *20*(2), 368-380.

James, W. (1890), The Principles of Psychology, Vol.1, New York: Henry Holt.

James, W. (1950). The Principles of Psychology. Vol 1. Reprint Edition, Dover Publications.

Kallioharju, M., Wilska, T. A., & Vänskä, A. (2023). Mothers' self-representations and representations of childhood on social media. *Young Consumers*, *24*(4), 485-499.

Kavut, S. (2018). Goffman'ın benlik sunumu kuramı bağlamında sosyal medyada kimlik inşası: Instagram üzerine bir araştırma. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (1), 1-12.

Kruger, J., Wirtz, D., Van Boven, L., & Altermatt, T. W. (2004). The effort heuristic. *Journal of Experimental Social Psychology*, *40*(1), 91-98.

Kurtuluş, E. M., & Ayan, F. S. (2023). Dijital Flörtleşme: Post-Dijital Sorunlara Post-Dijital Çözümler. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *10*(1), 447-465.

Lavoye, V., Mero, J., & Tarkiainen, A. (2021). Consumer behavior with augmented reality in retail: a review and research agenda. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, *31*(3), 299-329.

Lee, J., & Suh, A. (2015). How do virtual community members develop psychological ownership and what are the effects of psychological ownership in virtual communities?. *Computers in Human Behavior*, *45*, 382-391.

Lim, W. M. (2016). Understanding the selfie phenomenon: current insights and future research directions. *European Journal of Marketing*, *50*(9/10), 1773-1788.

Manolica, A., Cluci, M. I., & Roman, T. (2021). The Consumer Explained through the Extended-Self. *Ovidius University Annals, Series Economic Sciences*, *21*(1) 572-581.

McClelland, D. C. (1951). Personality. New York: William Sloane Association.

Mead, G.H. (1934). Mind, Self, and Society. The University of Chicago Press, Chicago.

Messinger, P. R., Ge, X., Smirnov, K., Stroulia, E., & Lyons, K. (2019). Reflections of the extended self: Visual self-representation in avatar-mediated environments. *Journal of Business Research*, *100*, 531-546.

Mete, M. H. (2023). Dijital Oyunların Geleceğinde Metaverse Etkisi. *TRT Akademi*, *8*(17), 294-317.

Mirbabaie, M., Stieglitz, S., Brünker, F., Hofeditz, L., Ross, B., & Frick, N. R. (2021). Understanding collaboration with virtual assistants–the role of social identity and the extended self. *Business & Information Systems Engineering*, *63*, 21-37.

Mittal, B. (2006). I, me, and mine—how products become consumers' extended selves. *Journal of Consumer Behaviour: An International Research Review*, *5*(6), 550-562.

Nishio, S., Watanabe, T., Ogawa, K., & Ishiguro, H. (2013). Body ownership transfer to Teleoperated android robot. *Journal of the Robotics Society of Japan, 31*(9), 854-857.

Odabaşı, Y. (2009). Postmodern Pazarlama. 3. Baskı, Mediacat, İstanbul.

Odabaşı, Y. (2013). Tüketim Kültürü. 4. Basım, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Odabaşı, Y. ve Barış, G. (2014). Tüketici Davranışı. 14. Baskı, Mediacat, İstanbul

Oflazoğlu, S., & Çelik, Ş. S. (2020). Avatarın Kadar Konuş: Farklı Olma İhtiyacı ve Materyalizm Eğiliminin Genişletilmiş Benlik Üzerindeki Etkisi. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, *13*(1), 119-144.

Özer, S. (2014). Pazarlama Teorileri, Mehmet İsmail Yağcı, Serap Çabuk (editör) Genişletilmiş Benlik Teorisi. *İstanbul: MediaCat Yayıncılık*.

Öztürk, B. N., & Çavuşoğlu, F. (2023). Deneyimsel Pazarlama Kapsamında Sanal Makyaj Uygulamaları. *Alanya Akademik Bakış*, *7*(2), 963-986.

Öztürk, S. A. (2022). Yeni Bir Dijital Varlık Olarak NFT: Pazarlama Dünyasındaki Yeri Üzerine Değerlendirmeler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *22*(4), 1151-1164.

Park, S. M., & Kim, Y. G. (2022). A metaverse: Taxonomy, components, applications, and open challenges. *IEEE access*, *10*, 4209-4251.

Paslanmaz, İ., & Narmanlıoğlu, H. (2019). Instagram hikâyelerinde benliğin sunumu: Influencer'lar üzerine bir araştırma. *AJIT-e: Academic Journal of Information Technology*, *10*(39), 23-51.

Peck, J., & Luangrath, A. W. (2023). A review and future avenues for psychological ownership in consumer research. *Consumer psychology review*, *6*(1), 52-74.

Peng Cui, A., Paula Fitzgerald, M., & Russo Donovan, K. (2014). Extended self: implications for country-of-origin. *Journal of Consumer Marketing*, *31*(4), 312-321.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of management review*, *26*(2), 298-310.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. Review of General Psychology, *7*(1), 84-107.

Prelinger, E. (1959), "Extension and Structure of the Self," *Journal of Psychology,* 47 (January), 13-23.

Quester, P. G., Karunaratna, A., & Kee Goh, L. (2000). Self-congruity and product evaluation: a cross-cultural study. *Journal of Consumer Marketing*, *17*(6), 525-535.

Rahmasari, K., & Purwaningtyas, M. P. F. (2022). The Extended Self: Youth's Identity in the Music Consumption of Indonesian Spotify Users. *Jurnal Riset Komunikasi*, *5*(2), 187-206.

Rogers, C. R. (2018). *Kişi Olmaya Dair* (Aysun Babacan, Çev.). İstanbul: Okuyan Us Yayınları.

Rosenberg, M. (1979). Conceiving the Self. NY: Basic

Sabah, Ş. (2017). Ben, Kendim ve Avatarım: Sanallık ve Gerçeklik Arasında Tüketim, Sahip Olunanlar ve Kişisel Benlik. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi,*

9(1), 117-154.

Sakarya, A., Alkan, A., & Dörtyol, İ. T. (2020). Tüketim Sosyolojisi'nin Dünü, Bugünü ve Yarını. *Pazarlama İçgörüsü Üzerine Çalışmalar*, *4*(1), 1-12.

Schultz, D. E. (2014) Extending the Extended Self in the Digital World, Journal of Marketing Theory and Practice, 22:2, 143-146, DOI: 10.2753/MTP1069-6679220207

Sheth, J. N. & Solomon M. R. (2014) Extending the Extended Self in a Digital World, Journal of Marketing Theory and Practice, 22:2, 123-132, DOI: 10.2753/MTP1069-6679220201

Shin, S. (2013). "Extended Mind and the Extension of a Self." Lyceum,1, 81-100.

Sirgy, M. J. (1982). Self-concept in consumer behavior: A critical review. *Journal of consumer research*, *9*(3), 287-300.

Solomon, M. R. (2009). Consumer Behavior - Buying, Having, and Being, Pearson Education, New Jersey.

Stavropoulos, V., Dumble, E., Cokorilo, S., Griffiths, M. D., & Pontes, H. M. (2022). The physical, emotional, and identity user-avatar association with disordered gaming: A pilot study. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-13.

Türk, G. D., Bayrakcı, S. & Akçay, E. (2022). Metaverse ve Benlik Sunumu. The Turkish Online Journal of Design Art and Communication, 12 (2), 316-333.

Uzun, K. & AYDIN, C. H. (2012). Kullanıcı profilinin ve bireylerarası ilişkilerin gerçek yaşamla karşılaştırılması: Second Life örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *7*(2), 263-290.

Wheeler, S. C., & Bechler, C. J. (2021). Objects and self-identity. *Current Opinion in Psychology*, *39*, 6-11.

Wong, P., Hogg, M. K., & Vanharanta, M. (2012). Consumption narratives of extended possessions and the extended self. *Journal of Marketing Management*, *28*(7-8), 936-954.

Wu, M. S. S., Chen, C. H. S., & Nguyen, B. (2015). Luxury brand purchases and the extended self: a cross-cultural comparison of young female consumers in Taiwan and the UK. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *7*(3), 153-173.

Bölüm 18

STRATEJİK YÖNETİM BAKIŞ AÇISIYLA SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ ULUSLARARASILAŞMASI

Ömer Faruk ALADAĞ[1]

1 Dr. Öğr. Üyesi; İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü. omer.aladag@inonu.edu.tr ; ORCID No: 0000-0002-5176-679X

1. GİRİŞ

Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar), insan hakları, çevresel sürdürülebilirlik, yoksulluğun azaltılması ve sosyal adaleti küresel düzeyde savunan hayati değişim aktörleri olarak ortaya çıkmıştır (Sanyal, 2006). Dünya giderek daha karmaşık hale geldikçe ve uluslararası toplum birbiriyle bağlantılı sorunlarla karşı karşıya kaldıkça, STK'lar ulusal sınırları aşmanın öneminin farkına varmaktadır (Tvedt, 2002). Uluslararasılaşma, kolektif eylemi teşvik etmek ve uluslararası ölçekte dönüştürücü değişimi yönlendirmek için yeni uzmanlıklardan, kaynaklardan ve ağlardan yararlanmak isteyen STK'lar için stratejik bir zorunluluk haline gelmiştir (Teegen, Doh ve Vachani, 2004).

STK'ların uluslararasılaşması kavramı, bu kuruluşların küresel problemleri birlikte çözmek için sınırların ötesinde iş birliği yapmalarını ve faaliyet göstermelerini kapsar. STK'lar faaliyetlerini birden fazla ülke ve bölgeye yayarak stratejik ortaklıklar kurabilir, en iyi uygulamaları paylaşabilir, farklı kültürel bağlamlardan öğrenebilir ve uluslararası bir platformda değişimi savunabilirler (Ahmad, 2006).

STK'ların uluslararasılaşması, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH'ler)de dahil olmak üzere küresel kalkınma gündeminin ilerletilmesine önemli katkılar sunmaktadır (Hassan, Lee ve Mokhtar, 2020). STK'lar uluslararası çabalara katılarak küresel ölçekte sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmektedir. Uluslararası STK'lar bunlara ek olarak SKH ilerlemelerini izleyebilir, kamuoyuyla bilgi paylaşabilir, veri toplama ve raporlamaya katkıda bulunarak sürdürülebilir kalkınma süreçlerinde hesap verebilirliği ve şeffaflığı teşvik edebilir (Keating ve Thrandardottir, 2017).

Çok sayıda faktör STK'ları uluslararasılaşma stratejileri izlemeye itmektedir. İklim değişikliği, göç ve insani krizler gibi küresel zorluklar, ortak uluslararası çabalar ve kolektif çözümler gerektirmektedir (Gaspar vd., 2022). Uluslararası ortaklıklar yoluyla bilgi alışverişi, teknik uzmanlık ve kaynak seferberliği fırsatları, STK'lar tarafından etkinliklerini artırmanın önemli bir yolu olarak benimsenmektedir (Lee ve Han, 2020).

Uluslararasılaşma önemli faydalar sunarken, STK'lar bu süreçte bir dizi engelle karşılaşmaktadır. Kültür ve dil farklılıkları, karmaşık yasal ve düzenleyici çerçeveler, kaynak kısıtları ve finansman rekabeti STK'ların karşılaştığı önemli sınırlamalardandır (Charleston, Gajewska-De Mattos ve Chapman, 2018). Buna ek olarak uluslararasılaşma, STK'lar için özellikle yerel güç dinamikleri ve yerel özerkliğe saygı bağlamında etik konuları gündeme getirmektedir (Joutsenvirta ve Uusitalo, 2010).

Bu çalışma, STK'ların uluslararasılaşma süreçlerini stratejik yönetim bakış açısından incelemektedir. Çalışmada yöntem olarak literatür taraması kullanılmıştır. Çalışma kapsamında STK'ların uluslararası düzeyde faaliyet yü-

rütmelerini teşvik eden sebepler ve uluslararasılaşma önündeki engeller tespit edilmiştir. Ardından STK'lar için çeşitli uluslararasılaşma stratejileri önerilmiştir.

2. STK'LARIN ULUSLARARASILAŞMASININ SEBEPLERİ VE ÖNEMİ

Küresel sorunların sayısı ve karmaşıklık seviyesi arttıkça, STK'lar bu sorunları etkili bir şekilde ele almak için faaliyetlerini ulusal sınırların ötesine genişletme ihtiyacı hissetmektedir. STK'ları uluslararasılaşmaya iten güçler üç grup altında toplanabilir:

2.1. Karmaşık küresel problemleri ele almak

STK'ların uluslararasılaşmasının başlıca itici güçlerinden biri, ulusal sınırları aşan karmaşık küresel sorunlarla baş etme ihtiyacıdır (Herkenrath, 2007). İklim değişikliği, yoksulluk, çatışma ve salgın hastalıklar gibi sorunlar belirli coğrafi bölgelerle sınırlı değildir. Bu sorunların, uluslararası iş birliği ve ortak çözümler gerektiren geniş kapsamlı etkileri vardır. Uluslararasılaşma, STK'ların küresel ortaklıklar kurmasını sağlar. Uluslararası kuruluşlar, hükümetler, akademik kurumlar ve özel sektörle iş birliği yapmak, STK'ların farklı uzmanlıklardan, kaynaklardan ve yenilikçi çözümlerden yararlanmasını sağlar (Luxmore ve Hull, 2011; Pallas ve Uhlin, 2014). Bu ortaklıklar, karmaşık sorunlara yönelik bütüncül yaklaşımların geliştirilmesini kolaylaştırarak sürdürülebilir etki potansiyelini artırır. STK'lar farklı kültürel bağlamlardan yeni bilgiler öğrenebilir, en iyi uygulamaları kendi faaliyetlerine uyarlayabilir ve küresel sahiplenme ve ortak sorumluluk duygusuna katkıda bulunabilir (Mitrani, 2013).

Özellikle doğal afetler ve insani acil durumlar gibi küresel krizler, STK'ların hızlı ve organize müdahalesini gerektirir. Uluslararası STK'lar farklı bölgelerdeki kaynakları ve uzmanlığı harekete geçirerek acil durumlara daha etkili bir şekilde yanıt verebilir ve felaketten etkilenen mağdurlara hızla ulaşabilir (Ryfman, 2007). Uluslararası ortaklarla stratejik iş birlikleri, hayati önem taşıyan insani yardım ve desteğin sınırlardan bağımsız olarak ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmasını sağlar (Moore, Eng ve Daniel, 2003).

Öte yandan STK'lar genellikle ötekileştirilmiş toplulukların savunucuları olarak hizmet verir ve insan hakları, sosyal adalet ve çevrenin korunmasını teşvik eder. STK'lar çabalarını uluslararası düzeye taşıyarak küresel sahnede savunuculuk faaliyetlerini güçlendirebilirler ve daha görünür kılabilirler (Ebrahim, Brown ve Batliwala, 2022). Birleşmiş Milletler ve bölgesel örgütler gibi uluslararası forumlara katılmak, uluslararası politikaları etkileme ve dünya çapında savunmasız grupların haklarını savunma fırsatları sağlar (Brett, 1995; Martens, 2006; Weiss, Carayannis ve Jolly, 2009). Uluslararası STK'lar ayrıca benzer düşünen kuruluşlarla ittifaklar kurarak kolektif seslerini güçlendirebilir ve karar alma süreçleri üzerinde daha fazla etkiye sahip olabilirler (Harrison, 2007).

2.2. Yeni finansman kaynaklarına erişim

STK'ların misyonlarını etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için mali sürdürülebilirlik kritik önem taşımaktadır. Uluslararasılaşma, STK'ların kendi ülkelerinin ötesinde çeşitli finansman kaynaklarına erişmeleri için fırsatlar yaratır. Uluslararası bağışçılar, vakıflar ve küresel finansman mekanizmaları, genellikle etkinliğini kanıtlamış ve küresel bir bakış açısına sahip STK'lara öncelik verir (Nunnenkamp, Öhler ve Schwörer, 2013). STK'lar finansman kaynaklarını çeşitlendirerek kaynak bağımlılıklarını azaltabilir, böylece mali istikrar ve değişen koşullara yanıt verme esnekliğini kazanabilir (AbouAssi, Makhlouf ve Whalen, 2016).

2.3. Bilgi alışverişi ve öğrenme etkisi

Uluslararasılaşma, farklı bölgelerde ve sektörlerde faaliyet gösteren STK'lar arasında bilgi alışverişine ve karşılıklı öğrenmeye imkân tanır. STK'lar, farklı bağlamlardan gelen ortaklarla çalışarak değerli bilgiler edinir, farklı yaklaşımlardan ders alır ve böylece çözümleri yerel toplulukların özel ihtiyaçlarına göre daha iyi uyarlayabilir (Libal ve Harding, 2011). Fikirlerin ve deneyimlerin paylaşılması faaliyet etkinliğini artırır ve STK'ların yenilikçi uygulamalarla ön planda kalmasını sağlar (Marano ve Tashman, 2012).

Sürekli değişen küresel ortamda STK'lar, ortaya çıkan zorluklarla baş edebilmek için esnekliğe ve hızlı uyum sağlama özelliklerine sahip olmalıdır (Appe, 2019). Uluslararasılaşma, STK'ların bakış açılarını genişletmelerini, farklı bağlamlardan öğrenmelerini ve değişik şartlara uyarlanabilir kapasite geliştirmelerini sağlar (Witmer ve Mellinger, 2016). Bu esneklik sayesinde STK'lar dinamik ve öngörülemeyen durumlara yanıt verebilecek şekilde belirsizlikler karşısında daha dayanıklı olabilir (Chen, 2022).

3. STK'LARDA ULUSLARARASILAŞMANIN ÇEŞİTLİ ÖZELLİKLERİ

STK uluslararasılaşmasının boyutları çok yönlüdür ve küresel katılımcılığın çeşitli yönlerini kapsar. Coğrafi genişleme, STK uluslararasılaşmasının tipik yöntemlerinden biridir. Bir STK'nın faaliyetlerini kendi ülkesinin ötesinde yeni bölgelere doğru genişletmesini içerir. Bu genişleme saha ofisleri, uygulama merkezleri kurulması veya yerel ortaklarla iş birliği yapılması yoluyla gerçekleşebilir. Coğrafi genişleme, STK'ların girişimlerini farklı kültürel bağlamlara uyarlamalarını ve bölgeye özgü sorunlara daha etkili bir şekilde çözüm üretmelerine yardımcı olur (Chen, Saarenketo ve Puumalainen, 2017). Ayrıca STK'lara, uzmanlıklarının ve misyonlarının örtüştüğü alanlarda başka ülkelerdeki kalkınma çabalarına katkıda bulunma fırsatı verir (Banks, 2021). Ulusal sınırların ötesinde fiziksel varlık oluşturmak STK'ların uluslararasılaşmasında büyük bir adımdır. STK'lar farklı bölgelerde fiziksel varlık göstererek proje uygulamalarını kolaylaştırabilir, yerel paydaşlarla güçlü ilişkiler kurabilir, acil durumlara ve insani krizlere daha etkili bir şekilde yanıt verebilir (Bisri, 2016).

STK'lar aynı zamanda yurt dışında şube veya ofis açmadan stratejik iş birliği ağları kurarak uluslararası düzeye çıkabilirler. STK'ların küresel politika gündemini etkilemek için uluslararası forumlara katılmaları ve diğer paydaşlarla ittifaklar kurmaları buna örnek olarak verilebilir (Olivier, Hunt ve Ridde, 2016). Bu yöntem, STK'ların acil sorunlar hakkında farkındalık yaratmalarına ve küresel çapta politika değişiklikleri için seslerini duyurmalarına olanak tanır (Lencucha, Kothari ve Labonte, 2011).

STK uluslararasılaşmasının diğer bir önemli boyutu ise farklı bölge ve sektörlerde faaliyet gösteren kuruluşlar arasında bilgi alışverişini ve öğrenmeyi kolaylaştırmasıdır (Yousif vd., 2020). STK'lar, farklı ülkelerden ortaklarla çalışarak değerli bilgiler edinir, farklı yaklaşımlardan dersler çıkarır ve çözümlerini yerel toplulukların özel ihtiyaçlarına göre uyarlayabilirler (Regmi, Star ve Leal Filho, 2016). Fikirlerin ve deneyimlerin paylaşılması faaliyet etkinliğini artırır ve STK'ların yenilikçiliği temel stratejilerine entegre etmelerini sağlar (Silva, 2020).

Öte yandan uluslararasılaşma, STK'lara hükümetler, uluslararası kuruluşlar, akademi ve özel sektörle uzun vadeli ortaklıklar tesis etme fırsatları sunar (Yongdong ve Jianxing, 2017). Bu ortaklıklar, karmaşık sorunları çözmek için kolektif uzmanlığı, kaynakları ve yenilikçi fikirleri harekete geçirmede etkilidir (Masuda vd, 2018). STK'lar, sektörel ve coğrafi sınırların ötesine geçen bütüncül yaklaşımlar geliştirmek için bu tür ortaklıklardan büyük faydalar elde edebilir (Batley ve Rose, 2011).

STK'lar faaliyetlerini uluslararası alana taşıdıkça, kültürel duyarlılık ve farklı sosyal bağlamları anlamak elzem hale gelmektedir (Reza, 2022). Uluslararası STK'lar yaklaşımlarını ve stratejilerini yerel geleneklere, değerlere ve sosyal normlara saygı gösterecek şekilde uyarlamalıdır (Sohrabizadeh vd., 2023). Bunun yanında uluslararasılaşma, STK'lar için özellikle kültürel hassasiyet, güç dinamikleri ve yerel özerkliğe saygı gibi etik konuları gündeme getirmektedir (Nawyn, 2010). Misyon kayması uluslararasılaşma aşamasındaki STK'lar için diğer bir zorluktur ve bunu önlemek için STK'lar küresel yönde genişlerken temel değerlerine ve ilkelerine sadık kalmalıdır (Arrassen, 2017; Mia ve Lee, 2017). Yerel toplulukların sesine kulak vermek ve katılımcı karar alma süreçleri yoluyla onlardan sürekli geri bildirim almak, STK'ların etik zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olabilir (Uddin, 2023).

İzleme ve değerlendirme boyutu uluslararası STK'ların kritik faaliyetlerinden birisidir. STK'lar projeleri takip etmelerini, etkiyi ölçmelerini ve deneyimlerden ders çıkarmalarını sağlayacak izleme ve değerlendirme yöntemlerine sahip olmalıdır (Marshall ve Suarez, 2014). Uluslararası düzeyde faaliyet gösteren STK'lar hem yerel hem küresel etkileri ölçen göstergeler ve uluslararası standartlara uygun veri toplama ve raporlama mekanizmaları geliştirmelidir (O'Leary, 2017). İzleme ve değerlendirme, STK'ların sürekli gelişim için kanıta dayalı stratejik kararlar almalarına olanak tanır (Mueller-Hirth, 2012).

4. STK'LARIN ULUSLARARARASILAŞMA YOLUNDA KARŞILAŞTIKLARI TEMEL ZORLUKLAR

STK'ların uluslararasılaşması çok sayıda fırsat ve fayda sunarken, aynı zamanda bir dizi zorluk ve engelle birlikte gelir. Bu engeller, belirli bir bağlama ve STK'nın çalışmalarının niteliğine göre değişebilir.

4.1. Kültür ve dil farklılıkları

STK'ların uluslararasılaşmasında aşılması gereken en önemli zorluklardan biri kültür ve dil farklılıklarıdır (Ramon, 2013). Farklı ülkelerde faaliyet göstermek STK'ların yerel geleneklere, normlara ve sosyal bağlamlara duyarlı olmasını gerektirir (Stringer vd., 2009). Kültürel farklılıklardan doğan yanlış anlamalar yüzünden yararlanıcılar, ortaklar ve yerel topluluklarla iletişim sorunları yaşanabilir ve bu, STK projelerinin başarısını olumsuz etkileyebilir (Charleston, Gajewska-De Mattos ve Chapman, 2018). Bu sebeple STK'ların kültürel duyarlılık konusunda derin bir anlayış geliştirmeleri gerekir (Caligiuri vd, 2019).

4.2. Karmaşık yasal ve düzenleyici ortam

Yasal ve düzenleyici çerçevelerde görülen ülkeler arası farklılıklar, uluslararası faaliyet gösteren STK'lar için önemli bir engel teşkil edebilir. STK'lar kayıt gereklilikleri, vergi düzenlemeleri ve raporlama yükümlülükleri de dahil olmak üzere çeşitli yasalara uymak zorundadır. Birden fazla yasal çerçeveye uyum sağlama süreci zaman alıcı, kaynak tüketici olabilir ve beklenmedik sorunlara beraberinde getirebilir (Noakes ve Teets, 2020; Tysiachniouk, Tulaeva ve Henry, 2018). Şeffaflık ve hesap verebilirliği esas alırken farklı yasal sistemlere uyum sağlamak, uluslararası STK'ların baş etmesi gereken önemli zorluklardandır (Ren ve Gui, 2022).

4.3. Kaynaklara erişim

Uluslararası alana açılmak genellikle ek kaynaklara erişim gerektirir. Özellikle yerleşik ağları veya uluslararası tecrübeleri yoksa, STK'lar kendi ülkeleri dışındaki finansman kaynaklarına erişimde zorluk yaşayabilirler (Ebenezer, Musah ve Ahmed, 2020). Ayrıca uluslararasılaşma seyahat, iletişim ve personel eğitimi gibi yeni maliyetler ortaya çıkarabilir. Küresel faaliyetlerini desteklemek için sürdürülebilir finansman sağlamak, uluslararasılaşma sürecinde STK'lar için temel bir problem olabilir. Öte yandan STK'lar kendi ülkelerinin ötesine genişledikçe, faaliyet gösterdikleri bölgelerde diğer uluslararası ve yerel STK'larla finansman rekabetine girmek zorunda kalabilirler (Aldashev ve Verdier, 2009).

4.4. Misyon kayması

Uluslararasılaşma, çeşitli bağlamlarda misyon uyumunun sürdürülmesiyle ilgili ikilemler ortaya çıkarabilir. STK'lar faaliyet bölgelerini genişlettikçe,

orijinal misyonlarıyla tam olarak örtüşmeyebilecek yeni önceliklerle karşılaşabilirler (Ebrahim, Battilana ve Mair, 2014). Küresel bakış açısına adapte olurken kuruluşun temel değer ve ilkelerinin bozulmadan kalmasını sağlamak, dikkatli bir stratejik planlama ve program değerlendirmesi gerektirir (Chu ve Luke, 2012).

4.5. Güvenlik kaygıları

Farklı ülkelerde faaliyet göstermek STK'ları çeşitli güvenlik riskleriyle karşı karşıya bırakabilir. STK'lar kendilerini siyasi istikrarsızlık, silahlı çatışmalar, doğal afetler ve sağlık krizlerinin yaşandığı bölgelerde bulabilirler (Olson, 2006). Bu ortamlarda personelin, gönüllülerin ve yararlanıcıların güvenliğini sağlamak, risk ve krizlere dair stratejik bir bakış açısını gerektirir (Fast, 2007). Uluslararası STK'lar, ilgili paydaşları korumak için yerel güvenlik koşullarını tam olarak anlamalıdır ve farklı senaryoları göz önünde tutarak uygun önlemlerin almalıdır (Cooley ve Ron, 2002).

4.6. Yeni bölgelerde güven inşa etmek

Yeni bölgelerde güven tesis etmek, uluslararasılaşma sürecinde STK'lar için ön koşullardan birisidir (Saab vd., 2013). Özellikle daha önce uluslararası STK'larla yeterince olumlu deneyim yaşamadılarsa, yerel topluluklar bağlantı kurma konusunda temkinli davranabilirler (Lewis ve Sobhan, 1999). STK'lar böyle ortamlarda güven inşa etmek için yerel STK'lar ve hükümetlerle iş birliği ağları kurmalı, şeffaflık ve hesap verebilirliğe sadık kalmalıdır (Keating ve Thrandardottir, 2017).

5. ULUSLARARASILAŞMADA BAŞARI İÇİN STK STRATEJİLERİ

Uluslararasılaşma sürecinden başarıyla çıkmak için STK'lar kültürel, örgütsel ve operasyonel yönleri dikkate alan stratejiler benimsemelidir. Bu bölümde, STK'ların başarılı bir uluslararasılaşma için uygulaması gereken temel stratejiler incelenmektedir.

5.1. Stratejik planlama ve misyon uyumu

Başarılı bir uluslararasılaşma süreci, stratejik planlama ve misyon uyumu ile başlar. STK'lar, misyonları ve değerleriyle uyumlu olacak şekilde uluslararası genişlemeye yönelik net amaç ve hedefler tanımlamalıdır (Akhmedova, Mas-Machuca ve Magomedova, 2022). SWOT ve PESTEL gibi yöntemlerle küresel bağlamın kapsamlı bir analizini yapmak, hedef bölgeleri belirlemek ve yerel öncelikleri anlamak, kanıta dayalı bir uluslararasılaşma stratejisi geliştirmenin ilk adımlarıdır (Lewis ve Opoku-Mensah, 2006).

5.2. Bağlama özgü yaklaşımlar

Her bölge veya ülke STK'lar için kendine özgü kültürel, sosyal ve siyasal farklılıklar barındırır. Uluslararası alanda başarılı olmak için STK'lar faaliyet göstermeyi hedefledikleri bağlamlara özgü yaklaşımlar geliştirmelidir (Hsu

vd., 2017). Bu kapsamda hedeflenen bölgelere özel kapsamlı ihtiyaç değerlendirmeleri yapmak ve yerel topluluklarla bağlantı kurmak, yararlanıcılarda karşılık uyandıran ve yerel sahiplenmeyi teşvik eden önemli çözümlerdendir (Seddiky, Giggins ve Gajendran, 2020).

Yerel sahiplenme, başarılı bir uluslararasılaşma için kritik olan diğer bir esastır. Yerel STK'lar ve hükümetlerle stratejik ortaklıklar ve iş birlikleri kurmak değerli yerel kaynakları harekete geçirmek için çok önemlidir (Pfeiffer, 2003). Ayrıca yerel kuruluşlarla ortaklık kurmak hem kültürel ve yasal uyumu kolaylaştırır hem de yerel uzmanlığa erişim sağlar (Adem vd., 2018). Bu yüzden STK'lar, yerel paydaşlarla kapasite geliştirme, bilgi transferi ve beceri gelişimi faaliyetlerine öncelik vermelidir (Eade, 2007; Vachani, Doh ve Teegen, 2009). Yerel liderlik ve kurumsal mekanizmaların kurulmasını sağlamak, proje ve girişimlerin uzun vadede sürdürülebilirliğini temin eder (Antlöv, Brinkerhoff ve Rapp, 2010; Mitchell, O'Leary ve Gerard, 2015).

5.3. Finansal sürdürülebilirlik

Uluslararasılaşma çabalarını desteklemek için STK'lar mali sürdürülebilirlik stratejileri geliştirmelidir. Finansman kaynaklarını çeşitlendirmek için uluslararası kuruluşlarla ve yerel paydaşlarla uzun vadeli ilişkiler geliştirmek, sürdürülebilir finansman için anahtar stratejilerdendir (Fowler, 2020). Diğer yandan uluslararası genişleme sürecinde mali istikrarı korumak için finansal kontrol ve risk yönetimi mekanizmaları etkin şekilde çalışmalıdır (Wilson-Grau, 2004).

5.4. Sürekli öğrenme odaklı yaklaşım

Sürekli öğrenmeye odaklı bir yaklaşım, her türlü örgütün uluslararasılaşma stratejilerinde temel yapı taşlarından birisi olarak benimsenmelidir. Bu bakış açısıyla STK'lar çevrelerinden sürekli geri bildirim alabilecekleri sistemler kurmalı ve bağlamdaki değişimlere göre stratejilerini uyarlamalıdır (Ebrahim, 2005; Edwards, 1997). Öğrenme ve sürekli gelişimin örgüt kültürüne entegre edilmesi, STK'ları uluslararası girişimlerinde başarıya yaklaştırır (Oelze vd., 2016).

STK'larda sürekli öğrenmenin sağlanabilmesi için projelerde ölçeklenebilirlik ve tekrarlanabilirlik göz önünde tutulmalıdır. STK'lar projelerini farklı ölçeklerde ve farklı bölgelerde tekrarlanabilecek şekilde tasarlamalı, böylece uygulamalar arası etkinlik ve verimlilik farklarını karşılaştırarak yeni öğrenme fırsatları yaratmalıdır (Jablonski, 2016). Proje uygulama süreçlerini standartlaştırmak ve belgelendirmek, başarılı modellerin yeni bölgelere aktarılmasını kolaylaştırır (Lambin ve Thorlakson, 2018).

SONUÇ

STK'ların uluslararasılaşması, birbirine karşılıklı bağımlı birimlerden oluşan bir dünyanın kabul edilmesiyle stratejik bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. İklim değişikliği, yoksulluk, göç ve salgın hastalıklar gibi küresel so-

runlar, ulusal sınırları aşan iş birliğine dayalı çözümler gerektirmektedir. Bu çalışma, STK'ların uluslararasılaşmasının çok yönlü boyutlarını incelemektedir. STK'ları uluslararası alana açılmaya teşvik eden faktörler ve onların uluslararasılaşma yolunda karşılaştıkları önemli engeller tespit edilmektedir. Daha önemlisi bahsi geçen engelleri aşarak başarılı bir uluslararasılaşma süreçleri yürütmeleri için STK'lara somut öneriler sunulmaktadır.

Bu çalışmada stratejik planlama, başarılı uluslararasılaşma için temel bir faktör olarak ön plana çıkmıştır. Stratejik planlama kapsamında STK'lar hem küresel bağlamı hem yerel ihtiyaçları detaylı analiz etmeli ve hedef bölgeleri bu analizlere göre seçmelidir. Bağlama özgü yaklaşımlar, STK'lar için uluslararasılaşma stratejilerinin diğer bir önemli ayağıdır. Yerel paydaşlarla iş birliği yapmak kültürel ve yasal uyuma yardımcı olduğu gibi yerel uzmanlığa erişimi de sağlar. Son olarak sürdürülebilir finansman ihtiyacı, STK'ları kaynak yönetimi konusunda stratejik bir yaklaşım sergilemeye zorlamaktadır.

Bu makalede STK'ların sürdürülebilir ekonomik kalkınma, sosyal adalet ve çevrenin korunması gibi küresel meselelerde oynadıkları kritik rolün altı çizilmiş, STK'ların uluslararası stratejilerinin farklı yönlerine ışık tutulmuştur. Bağlama duyarlı, güçlü yerel ortaklıklara ve finansal sürdürülebilirliğe öncelik veren stratejik yaklaşımlar benimseyerek STK'lar daha eşitlikçi, adil ve sürdürülebilir bir dünyanın inşasına önemli katkılar sunabilirler.

KAYNAKÇA

AbouAssi, K., Makhlouf, N., & Whalen, P. (2016). NGOs' resource capacity antecedents for partnerships. *Nonprofit Management and Leadership*, *26*(4), 435-451.

Adem, S. A., Childerhouse, P., Egbelakin, T., & Wang, B. (2018). International and local NGO supply chain collaboration: an investigation of the Syrian refugee crises in Jordan. *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, *8*(3), 295-322.

Ahmad, M. M. (2006). The 'partnership'between international NGOs (non-governmental organisations) and local NGOs in Bangladesh. *Journal of International Development*, *18*(5), 629-638.

Akhmedova, A., Mas-Machuca, M., & Magomedova, N. (2022). Nexus between strategic fit and social mission accomplishment in social enterprises: Does organizational form matter?. *Journal of Cleaner Production*, *330*, 129891.

Aldashev, G., & Verdier, T. (2009). When NGOs go global: Competition on international markets for development donations. *Journal of International Economics*, *79*(2), 198-210.

Antlöv, H., Brinkerhoff, D. W., & Rapp, E. (2010). Civil society capacity building for democratic reform: Experience and lessons from Indonesia. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *21*, 417-439.

Appe, S. (2019). Reflections on Sustainability and Resilience in the NGO Sector. *Administrative Theory & Praxis*, *41*(3), 307-317.

Arrassen, W. (2017). The determinants of MFIs' social and financial performances in sub-Saharan Africa: has mission drift occurred?. *Annals of Finance*, *13*(2), 205-235.

Asogwa, I. E., Varua, M. E., Datt, R., & Humphreys, P. (2022). The impact of COVID-19 on the operations and management of NGOs: resilience and recommendations. *International Journal of Organizational Analysis*.

Banks, N. (2021). The role and contributions of development NGOs to development cooperation: What do we know?. In S. Chaturvedi, H. Janus, S. Klingebiel, L. Xiaoyun, A. Souza, E. Sidiropoulos, D. Wehrmann (Eds.), *The Palgrave Handbook of Development Cooperation for Achieving the 2030 Agenda: Contested Collaboration* (pp.671-688). Palgrave Macmillan.

Batley, R., & Rose, P. (2011). Analysing collaboration between non-governmental service providers and governments. *Public Administration and Development*, *31*(4), 230-239.

Bisri, M. B. F. (2016). Comparative study on inter-organizational cooperation in disaster situations and impact on humanitarian aid operations. *Journal of International Humanitarian Action*, *1*(1), 1-14.

Brett, R. (1995). The role and limits of human rights NGOs at the United Nations. *Political Studies*, *43*(1), 96-110.

Caligiuri, P., Mencin, A., Jayne, B., & Traylor, A. (2019). Developing cross-cultural competencies through international corporate volunteerism. *Journal of World Business*, *54*(1), 14-23.

Charleston, B., Gajewska-De Mattos, H., & Chapman, M. (2018). Cross-cultural competence in the context of NGOs: Bridging the gap between 'knowing'and 'doing'. *The International Journal of Human Resource Management*, *29*(21), 3068-3092.

Chen, J., Saarenketo, S., & Puumalainen, K. (2017). The internationalization of socially oriented organizations. In K. Ibeh, P.E. Tolentino, O.E.M. Janne, X. Liu (Eds.), *Growth Frontiers In International Business* (pp. 167-193). Springer International Publishing.

Chen, X. (2022). Nonprofit resilience in a natural disaster context: An exploratory qualitative case study based on Hurricane Florence. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, *46*(2), 145-161.

Chu, V., & Luke, B. (2012). Mission drift or strategic shift? Group formation strategies within MEPs. *Journal of International Development*, *24*(8), 1042-1045.

Cooley, A., & Ron, J. (2002). The NGO scramble: Organizational insecurity and the political economy of transnational action. *International security*, *27*(1), 5-39.

Corfield, A., Paton, R., & Little, S. (2013). Does knowledge management work in NGOs?: A longitudinal study. *International Journal of Public Administration*, *36*(3), 179-188.

Eade, D. (2007). Capacity building: who builds whose capacity?. *Development in Practice*, *17*(4-5), 630-639.

Ebenezer, A. A., Musah, A., & Ahmed, I. A. (2020). Determinants of financial sustainability of non-governmental organizations (NGOs) in Ghana. *The Journal of Accounting and Management*, *10*(1).

Ebrahim, A. (2005). Accountability myopia: Losing sight of organizational learning. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *34*(1), 56-87.

Ebrahim, A., Battilana, J., & Mair, J. (2014). The governance of social enterprises: Mission drift and accountability challenges in hybrid organizations. *Research in Organizational Behavior*, *34*, 81-100.

Ebrahim, A., Brown, L. D., & Batliwala, S. (2022). Governance for global integration: Designing structure and authority in international advocacy NGOs. *World Development*, *160*, 106063.

Edwards, M. (1997). Organizational learning in non-governmental organizations: What have we learned?. *Public Administration and Development: The International Journal of Management Research and Practice*, *17*(2), 235-250.

Fast, L. (2007). Characteristics, context and risk: NGO insecurity in confict zones. *Disasters*, *31*(2), 130-154.

Fowler, A. (2020). Options, Strategies and trade-offs in resource mobilization. In A. Fowler, C. Malunga (Eds.), *NGO Management* (pp. 371-390). Routledge.

Gaspar, B., Moreira, A. C., Cercas, C., Queirós, R., & Campos, S. (2022). The internationalization of nongovernmental organizations: Characteristics and challenges. *Administrative Sciences*, *12*(4), 140.

Harrison, T. (2007). The role of contestation in NGO partnerships. *Journal of International Development*, *19*(3), 389-400.

Hassan, M. M., Lee, K. E., & Mokhtar, M. (2020). Mainstreaming, institutionalizing and translating sustainable development goals into non-governmental organization's programs. In K.E. Lee (Ed.), *Concepts and Approaches for Sustainability Management* (pp. 93-118). Springer International Publishing.

Herkenrath, M. (Ed.). (2007). *Civil society: Local and regional responses to global challenges*. LIT Verlag Münster.

Hsu, J. Y., Hsu, C. L., & Hasmath, R. (2017). NGO strategies in an authoritarian context, and their implications for citizenship: The case of the People's Republic of China. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *28*, 1157-1179.

Jablonski, A. (2016). Scalability of sustainable business models in hybrid organizations. *Sustainability*, *8*(3), 194.

Joutsenvirta, M., & Uusitalo, L. (2010). Cultural competences: An important resource in the industry–NGO Dialog. *Journal of Business Ethics*, *91*, 379-390.

Keating, V. C., & Thrandardottir, E. (2017). NGOs, trust, and the accountability agenda. *The British Journal of Politics and International Relations*, *19*(1), 134-151.

Lambin, E. F., & Thorlakson, T. (2018). Sustainability standards: Interactions between private actors, civil society, and governments. *Annual Review of Environment and Resources*, *43*, 369-393.

Lee, C., & Han, L. (2020). Becoming INGO: A case study on Taiwan's Tzu-Chi in the United States. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *31*(6), 1201-1211.

Lencucha, R., Kothari, A., & Labonté, R. (2011). The role of non-governmental organizations in global health diplomacy: negotiating the Framework Convention on Tobacco Control. *Health Policy and Planning*, *26*(5), 405-412.

Lewis, D., & Opoku-Mensah, P. (2006). Moving forward research agendas on international NGOs: theory, agency and context. *Journal of International Development*, *18*(5), 665-675.

Lewis, D., & Sobhan, B. (1999). Routes of funding, roots of trust? Northern NGOs, Southern NGOs, donors, and the rise of direct funding. *Development in Practice*, *9*(1-2), 117-129.

Libal, K., & Harding, S. (2011). Humanitarian alliances: Local and international NGO partnerships and the Iraqi refugee crisis. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, *9*(2), 162-178.

Luxmore, S. R., & Hull, C. E. (2011). Innovation and NGOs: a framework of interaction. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, *12*(1), 17-27.

Marano, V., & Tashman, P. (2012). MNE/NGO partnerships and the legitimacy of the firm. *International Business Review*, *21*(6), 1122-1130.

Marshall, J. H., & Suárez, D. (2014). The flow of management practices: An analysis of NGO monitoring and evaluation dynamics. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *43*(6), 1033-1051.

Martens, K. (2006). NGOs in the United Nations system: Evaluating theoretical approaches. *Journal of International Development*, *18*(5), 691-700.

Masuda, Y. J., Liu, Y., Reddy, S. M., Frank, K. A., Burford, K., Fisher, J. R., & Montambault, J. (2018). Innovation diffusion within large environmental NGOs through informal network agents. *Nature Sustainability*, *1*(4), 190-197.

Mia, M. A., & Lee, H. A. (2017). Mission drift and ethical crisis in microfinance institutions: What matters?. *Journal of cleaner production*, *164*, 102-114.

Mitchell, G. E., O'Leary, R., & Gerard, C. (2015). Collaboration and performance: Perspectives from public managers and NGO leaders. *Public Performance & Management Review*, *38*(4), 684-716.

Mitrani, M. (2013). Global civil society and international society: Compete or complete?. *Alternatives, 38*(2), 172-188.

Moore, S., Eng, E., & Daniel, M. (2003). International NGOs and the role of network centrality in humanitarian aid operations: A case study of coordination during the 2000 Mozambique floods. *Disasters*, *27*(4), 305-318.

Mueller-Hirth, N. (2012). If you don't count, you don't count: Monitoring and evaluation in South African NGOs. *Development and Change*, *43*(3), 649-670.

Nawyn, S. J. (2010). Institutional structures of opportunity in refugee resettlement: Gender, race/ethnicity, and refugee NGOs. *Journal of Sociology & Social Welfare*, *37*, 149.

Noakes, S., & Teets, J. C. (2020). Learning under authoritarianism: Strategic adaptations within international foundations and NGOs in China. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *31*, 1093-1113.

Nunnenkamp, P., Öhler, H., & Schwörer, T. (2013). US based NGOs in international development: financial and economic determinants of survival. *World Development*, *46*, 45-65.

O'Leary, S. (2017). Grassroots accountability promises in rights-based approaches to development: The role of transformative monitoring and evaluation in NGOs. *Accounting, Organizations and Society*, *63*, 21-41.

Oelze, N., Hoejmose, S. U., Habisch, A., & Millington, A. (2016). Sustainable development in supply chain management: The role of organizational learning for policy implementation. *Business Strategy and the Environment*, *25*(4), 241-260.

Olivier, C., Hunt, M. R., & Ridde, V. (2016). NGO–researcher partnerships in global health research: benefits, challenges, and approaches that promote success. *Development in Practice*, *26*(4), 444-455.

Olson, L. (2006). Fighting for humanitarian space: NGOs in Afghanistan. *Journal of Military and Strategic Studies*, *9*(1).

Pallas, C. L., & Uhlin, A. (2014). Civil society influence on international organizations: Theorizing the state channel. *Journal of Civil Society*, *10*(2), 184-203.

Pfeiffer, J. (2003). International NGOs and primary health care in Mozambique: the need for a new model of collaboration. *Social science & medicine*, *56*(4), 725-738.

Ramón, D. K. (2013). Cultural Competency, Adaptation and Intelligence: Non-Governmental Organizations' Role in this Globalization Era. *Journal of Social Research & Policy*, *4*(1), 77.

Regmi, B. R., Star, C., & Leal Filho, W. (2016). Effectiveness of the local adaptation plan of action to support climate change adaptation in Nepal. *Mitigation and Adaptation Strategies for Global Change*, *21*, 461-478.

Ren, X., & Gui, T. (2022). Where the Rainbow Rises: The Strategic Adaptations of China's LGBT NGOs to Restricted Civic Space. *Journal of Contemporary China*, 1-19.

Reza, F. (2022). The role of NGOS in promoting education: Successes and challenges. *International Journal of Education, Learning and Development*, *10*(1), 24-43.

Ryfman, P. (2007). Non-governmental organizations: An indispensable player of humanitarian aid. *International Review of the Red Cross*, *89*(865), 21-46.

Saab, D. J., Tapia, A., Maitland, C., Maldonado, E., & Tchouakeu, L. M. N. (2013). Inter-organizational coordination in the wild: trust building and collaboration among field-level ICT workers in humanitarian relief organizations. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *24*, 194-213.

Sanyal, P. (2006). Capacity building through partnership: Intermediary nongovernmental organizations as local and global actors. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *35*(1), 66-82.

Seddiky, M. A., Giggins, H., & Gajendran, T. (2020). International principles of disaster risk reduction informing NGOs strategies for community based DRR mainstreaming: The Bangladesh context. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, *48*, 101580.

Silva, A. L. (2022). NGOs and innovation. In K. Biekart, A. Fowler (Eds.), *A Research Agenda for Civil Society* (pp. 127-142). Edward Elgar Publishing.

Sohrabizadeh, S., Moghaddam, P. S., Nejati-Zarnaqi, B., Yousefian, S., Pirani, D., Sahebi, A., ... & Jahangiri, K. (2023). Challenges and barriers to the participation of non-governmental organizations (NGOs) in flood management: a qualitative study from Iran. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, *17*, e178.

Stringer, L. C., Dyer, J. C., Reed, M. S., Dougill, A. J., Twyman, C., & Mkwambisi, D. (2009). Adaptations to climate change, drought and desertification: local insights to enhance policy in southern Africa. *Environmental Science & Policy*, *12*(7), 748-765.

Teegen, H., Doh, J. P., & Vachani, S. (2004). The importance of nongovernmental organizations (NGOs) in global governance and value creation: An international

business research agenda. *Journal of international business studies*, *35*, 463-483.

Tvedt, T. (2002). Development NGOs: Actors in a global civil society or in a new international social system?. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *13*, 363-375.

Tysiachniouk, M., Tulaeva, S., & Henry, L. A. (2018). Civil society under the law 'on foreign agents': NGO strategies and network transformation. *Europe-Asia Studies*, *70*(4), 615-637.

Uddin, M. K. (2023). NGOs' approach to human rights and the challenges in Bangladesh. *Development Policy Review*, e12667.

Vachani, S., Doh, J. P., & Teegen, H. (2009). NGOs' influence on MNEs' social development strategies in varying institutional contexts: A transaction cost perspective. *International Business Review*, *18*(5), 446-456.

Weiss, T. G., Carayannis, T., & Jolly, R. (2009). The Third United Nations. *Global Governance*, *15*, 123.

Wilson-Grau, R. (2004). Strategic Risk Management for Development NGOs: The Case of a Grant-maker. *Seton Hall Journal of Diplomacy & International Relations*, *5*, 125.

Witmer, H., & Mellinger, M. S. (2016). Organizational resilience: Nonprofit organizations' response to change. *Work*, *54*(2), 255-265.

Yongdong, S., & Jianxing, Y. (2017). Local government and NGOs in China: Performance-based collaboration. *China: An International Journal*, *15*(2), 177-191.

Yousif, N. B. A., Grondys, K., Gad, S., & Elsayed, W. (2020). Knowledge management in non-governmental organizations (NGOs). *Administratie si Management Public*, (35), 90-108.

Bölüm 19

YALNIZLIK VE İŞ YAŞAMINA YANSIMASI: İŞYERİNDE YALNIZLIK

Gökten ÖNGEL[1]
Gülşah GENÇER ÇELİK[2]
Erkan TAŞKIRAN[3]

1 Dr., İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi, goktenkorkmaz@yahoo.com, ORCID : 0000-0002-4165-3601.
2 Dr. Öğr. Üy., İstanbul Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İşletme Yönetimi Bölümü, gulsahg@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8610-3673.
3 Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, Akçakoca Turizm İşlt. ve Otelcilik Yüksekokulu, Turizm İşletmeciliği Bölümü, erkantaskiran@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9696-9358.

"Her ne kadar öyle değilmiş gibi davransalar da herkes bir dereceye kadar yalnızdır:

bu insan olmanın bir parçasıdır"

Killeen, 1998, s. 762

GİRİŞ

Yalnızlık günümüzde bireyler için içinden çıkılması imkansız bir girdap niteliğindedir. Bir yandan gelişen teknolojiler sonucu dijitalleşen dünya koşulları bir yandan stres ve hız gibi bireylerin peşinde olan baskı yaratan unsurlar yalnızlık duygusunun yaşanmasını tetiklemektedir. Arzu edilen sosyal ilişkilerde algılanan bir eksiklik olarak tanımlanabilen yalnızlık ile ilgili yaygın kabul edilen yanlışlardan biri, yalnızlığın yetersiz sayıda kişisel ilişkiden kaynaklandığı şeklinde olmakla birlikte, aslında yalnızlık daha çok yüksek kaliteli ilişkilerin azlığıyla ilgilidir (Wax vd., 2022: 2). Bu paralelde bireylerin sosyal yaşamı içinde şekillenen yalnızlık duygusu tek başına sosyal içinde kalmamakta aksine bireyin iş yaşamı gibi diğer ortamlarına da kaçınılmaz olarak yansımaktadır. İşyerinde yalnızlık olarak karşılık bulan bu olgu, işyerindeki kişilerarası ilişkinin (sosyal ilişki ve birebir ilişki) nicelik veya nitelik olarak bireysel beklentileri karşılayamamasından ve bireyin bu farkı telafi etme becerisinden yoksun olmasından kaynaklanan bir tür olumsuz psikolojik duygu (Zhou, 2018: 1008) olarak tanımlanabilir. Bu kapsamda işyerinde yalnızlık, arzu edilen ve gerçek ilişkiler arasında bir uyumsuzluk olduğunda işyerinde ortaya çıkan olumsuz bir duygu olarak görülmektedir (Walz vd., 2023: 2).

Uzaktan ve hibrit çalışma, teknoloji, yeni nesil ve yakın zamanda ortaya çıkan küresel bir salgın, yalnızlığı daha da büyüterek gündemin ön sıralarına taşımıştır. Yalnızlık uzun zamandır utanç duygusu yaşatabilecek bir durumken, işyerinde yalnızlık da bu paralelde göz ardı edilmiş ve önemsizleştirilmiştir. Son on yılda yapılan araştırmalar, yalnızlığın sadece fiziksel sağlığımız için değil, aynı zamanda iş sağlığımız için de ne kadar zararlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla yalnızlığı ele almak, doktorlar ve terapistler için olduğu kadar liderler için de önemli olmalıdır (Jenkins ve Cohen, 2022: 66). Bu kapsamda işyerinde yalnızlık son yıllarda, çalışan sağlığını ve mesleki sonuçları olumsuz yönde etkileyen önemli bir işyeri stres faktörü olarak daha yaygın bir şekilde kabul görmeye başlamıştır. Konu ile ilgili istatistiklerde benzer bulgular ortaya koymaktadır. 2000'den fazla küresel çalışanla yapılan anket çalışması ve 50'den fazla küresel liderle yürütülen görüşmeler sonucunda ortaya konan araştırma sonuçları işyerinde yalnızlığın ne kadar yaygın olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır. Bu bulgular şu şekilde özetlenebilir (Jenkins ve Cohen, 2022: 66-67; Jenkins, 2022): liderlerin yüzde yetmiş yedisi

ekiplerinin en az ayda bir yalnızlık yaşadığına inanmaktadır, liderlerin sadece yüzde 4'ü ekiplerinin uzaktan çalışırken yalnızlaşmadığını belirtmektedir, çalışanların yüzde yetmiş ikisi en az ayda bir (yüzde 55'i en az haftada bir) kendilerini yalnız hissetmekte ve çalışanların yüzde 93'ü iş arkadaşlarının en az ayda bir (yüzde 79'u en az haftada bir) yalnız olduğuna inanmaktadır. Buna ek olarak, Gallup dünya çapında 15 milyondan fazla çalışanla anket yapmış ve işyerinde en iyi arkadaşı olan çalışanların işlerine bağlılıklarının yedi kat daha fazla olduğunu, müşterilerle daha iyi iletişim kurduklarını, daha kaliteli iş ürettiklerini, daha yüksek refah düzeyine sahip olduklarını ve iş yerinde yaralanma olasılıklarının daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

Şaşırtıcı bir şekilde, çoğu insan hayatının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmesine rağmen, işyerinde yalnızlığın süreçleri ve sonuçları çok az incelenmiştir. İşyerinde yalnızlığın daha iyi anlaşılması, yalnızlığın bir sonucu olarak ortaya çıkan sayısız zararlı duygusal, bilişsel, tutumsal ve davranışsal sonuçlar göz önüne alındığında önemlidir (Ozcelik ve Barsade, 2018: 2343). Belki de farkında olmadan, yönetim genellikle işyerindeki sosyal ilişkilerin önemini hafife almakta, başarının ölçüsü olarak daha çok üretkenliğe ve ekonomik sonuçlara odaklanmaktadır. Sezgisel olarak, çalışanları arasında dostane ilişkileri teşvik eden bir örgütün, işyerinde kaliteli kişilerarası ilişkilerin geliştirilmesine katkıda bulunabileceği de düşünülebilir (Wright, 2006: 126).

Bu kapsamda hazırlanan kitap bölümünde işyerinde yalnızlık konusu kavramsal bir çerçevede ele alınmıştır. Bölümün ilk kısmında yalnızlık kavramı ve kapsamı açıklanmıştır. İkinci kısımda işyerinde yalnızlık ele alınarak işyerinde yalnızlık boyutları duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık yoksunluğu olmak üzere iki boyut altında incelenmiştir. Üçüncü kısımda işyerinde yalnızlığın nedenleri ve sonuçları açıklanarak, bölümün son kısmında ise işyerinde yalnızlık ile nasıl başa çıkılabileceğine yönelik değerlendirmeler sunulmuştur.

1. YALNIZLIK KAVRAMI ve KAPSAMI

Bireylerin sosyal ilişkiler kurma ihtiyacı altında yatan bağlanma, bütünleşme, değer görme, yardım edilme ve yol gösterilme gibi ihtiyaçları söz konusudur (Heinrich ve Gullone, 2006: 697). Söz konusu bu ihtiyaçlar sosyal bir varlık olan insan için sağlıklı sosyal ilişkiler yaratma ve sürdürmenin temeli niteliğinde olup, bu ihtiyaçların karşılanmaması yalnızlık yaşamasının nedeni olarak ortaya çıkabilmektedir. Bireyler arzu ettikleri ve gerçek sosyal katılım düzeyleri arasında bir fark algıladıklarında yalnızlığın ortaya çıkması öngörülmektedir (Russell vd., 2012: 7).

Yalnızlık her birey için benzersizdir ve bu nedenle tanımlanması da zordur. Zaten karmaşık olan bir konuyu daha da karmaşıklaştıran, tek başınalık, depresyon, özbenlik kaygısı gibi yakından ilişkili başka kavramlar

da bulunmaktadır. Ancak günün sonunda, eğer bir sohbette yalnızlık kelimesinden bahsedilirse, herkes bunun kendileri için ne anlama geldiğini ve ne kadar üzücü bir çile olabileceğini anlayabilir. Ne kadar öyle değilmiş gibi davransalar da herkes bir dereceye kadar yalnızdır: bu insan olmanın bir parçasıdır (Killeen, 1998: 762).

Yalnızlık kavramı farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Örneğin yalnızlık, bir kişinin tatmin edici sosyal ilişkilerden yoksun olduğu algısına bağlı olarak ortaya çıkan istenmeyen bir psikolojik durumdur (Lam ve Lau, 2012: 4266). Asher ve Paquette (2003: 75) yalnızlığı tipik olarak kişinin sosyal ve kişisel ilişkilerindeki eksikliğin bilişsel farkındalığı ve bunu takip eden üzüntü, boşluk veya özlem gibi duygusal tepkileri içerecek şekilde tanımlamaktadır. Yalnızlık, yakın ve sosyal ihtiyaçlar yeterince karşılanmadığında ortaya çıkan ve bireyleri bu ihtiyaçların karşılanması arayışına iten karmaşık bir dizi duygu olarak ifade edilebilir (Cacioppo vd., 2006, 1055). Peplau ve Perlman (1982) yalnızlığı, bir bireyin sahip olmak istediği kişilerarası ilişkiler ile halihazırda sahip olduğunu düşündüğü ilişkiler arasında bir uyumsuzluk olduğunda yaşanan istenmeyen bir durum olarak tanımlanmıştır (Akt. Heinrich ve Gullone, 2006: 698). Yalnızlık, bir kişinin sosyal ilişkiler ağının niceliksel veya niteliksel olarak önemli bir şekilde eksik olması durumunda ortaya çıkan hoş olmayan bir deneyimdir (Perlman ve Peplau, 1981).

Yapılan farklı tanımlamalar kapsamında yalnızlık, yakın ve sosyal ihtiyaçların yokluğuna verilen tepkileri kapsayan karmaşık bir duygular bütünüdür. Bazı bireyler için geçici olsa da yalnızlık diğer bireyler için kronik bir durum olabilir. Kronik olarak yalnız olan bireylerin, yalnız olmayan bireylere kıyasla olumsuz duygulanımlarının yüksek olması, sosyal olarak içe kapanık davranmaları, kendilerine ve başkalarına güvenmemeleri, başarı veya başarısızlık üzerinde çok az kontrol hissetmeleri ve genel olarak ilişkilerinden memnun olmamaları daha olasıdır. Yalnızlık aynı zamanda depresyon, düşmanlık, karamsarlık, sosyal geri çekilme, yabancılaşma, utangaçlık ve düşük pozitif duygulanım gibi çeşitli bireysel farklılıklarla ilişkilendirilmiştir; yalnızlık aynı zamanda klinik depresyon, sınırda kişilik ve şizofreni gibi daha ciddi bozukluklarla da ilişkilidir (Ernst ve Cacioppo, 1999: 1).

Bu kapsamda yalnızlık, sosyal ve yakın ilişkiler açısından bireyin gerçek ve ideal sosyal çevresi arasındaki sıkıntılı ve öznel eksiklik olarak görülebilir (Wright, 2005b: 15). Yalnızlık bağlantı yokluğunu içermektedir. Yalnızlık sevilen kişilerin, yakın arkadaşların ve toplumun güven, yakınlık ve şefkat eksikliğine dair öznel bir duygudur. Dolayısıyla bir birey etrafı başkalarıyla çevriliyken bile yalnız olabileceği için yalnızlık insan yokluğuyla tanımlanmaz. Sosyal bir tür olarak insanlar başkalarının varlığından daha fazlasına ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada hayal kurmak, strateji geliştirmek ve ortak hedefler doğrultusunda birlikte çalışmak için başkalarının varlığına ihtiyaç duymak söz konusudur (Jenkins ve Cohen, 2022: 25).

Yukarıda açıklanan kavramsal bilgiler çerçevesinde konu üzerinde çalışan araştırmacıların yalnızlığı ele alış biçimlerinde üç önemli noktada uzlaşıldığı görülmektedir. Birincisi, yalnızlık kişinin sosyal ilişkilerindeki eksikliklerden kaynaklanır. İkincisi, yalnızlık öznel bir deneyimdir. İnsanlar yalnız olmadan da yalnız olabilirler ya da kalabalık içinde yalnız olabilirler. Üçüncüsü, yalnızlık deneyimi nahoş ve üzücüdür (Peplau ve Perlman, 1982: 3). Yalnızlığı bu duygusal mercekten ele alırken yalnızlığın uyandırdığı duygular ve çağrıştırdığı davranışlar da dikkate alınmalıdır (Ozcelik ve Barsade, 2018: 2344). Özellikle, yalnızlık duygusal olarak hoş olmayan bir deneyim niteliğindedir. Ancak aynı zamanda bilişsel unsurları da içermektedir. Dolayısıyla yalnızlık bireylerin sosyal ilişkilerinin bazı beklentileri karşılamadığı algısını gerektirir. Bu nedenle yalnızlık, kişinin kişisel ilişkilerinin bir şekilde yetersiz olduğuna işaret ederken, sosyal ilişki zorluklarının da önemli bir göstergesidir (Heinrich ve Gullone, 2006: 698).

2. İŞYERİNDE YALNIZLIK

İşyerinde yalnızlık kavramı 2006 yılından itibaren dikkat çekmeye başlamış ve 2016 yılında ivme kazanmıştır. Çok çeşitli ülkelerden yapılan çalışmalar, işyeri yalnızlığının tek bir coğrafi konumla sınırlı olmadığını, dünyanın dört bir yanındaki insanları ve ekonomileri etkileyen bir olgu olduğunu göstermektedir (Firoz vd., 2021: 757). Yalnızlığın doğası gereği bireysel bir deneyim olduğu, ancak deneyimin öncüllerinin ve sınırlarının bağlama, duruma ve çevreye göre farklılık gösterebileceğini savunulmaktadır. Bu nedenle, yalnızlığın bağlamsal temelleri, bu olguyu işyeri gibi sosyal bir ortamda anlarken özellikle önemlidir (Wright ve Silard, 2020: 4).

Amerikalı sosyoloji kuramcısı Philip Slater, kültürel değerlerin ve sosyal kurumların yalnızlığı daha da kötüleştirebileceğini fark etmiş ve özel şirketler gibi sosyal kurumların rekabet ve bağımsızlık yoluyla bireyciliği ve kişisel başarıyı vurguladığını, bunun da insanların aidiyet, topluluk ve başkalarıyla ilişki kurma gibi temel ihtiyaçlarına ters düştüğünü savunmuştur (Wright, 2012: 50). Genel yalnızlık duygusu ile karşılaştırıldığında, işyeri yalnızlığı kavramı henüz tek bir açıklama çerçevesinde yapılanmamıştır (Zhou, 2018: 1007). Wright ve diğerlerine (2006: 59) göre işle ilgili yalnızlığı tanımlamaya çalışırken karşılaşılan sorunlardan biri, bireylerin kendilerini yalnız hissetmelerine neden olan şeylerin ve işyerindeki ilişki eksikliklerini potansiyel olarak algılama biçimlerinin büyük bir çeşitlilik göstermesidir.

Ozcelik ve Barsade (2018: 2345)'e göre işyeri yalnızlığı, çalışanların birlikte çalıştıkları kişiler ve görev yaptıkları örgütler tarafından bağlılık ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığına ilişkin öznel duygusal değerlendirmeleri ve duyguları olarak kavramsallaştırılabilir. İşyerinde yalnızlık, bir kişinin kendini izole edilmiş ve başkaları tarafından istenmiyor hissettiği, işyerinde çalışanlar arasında sosyal etkileşimin azalmasına neden olan işle ilgili bir duygudur (Wahyuni ve Muafi, 2021: 4). Diğer bir tanımla işyeri

yalnızlığı, bir iş ortamında çalışanlar arasında algılanan kaliteli kişilerarası ilişki eksikliğinden kaynaklanan bir sıkıntıdır (Wright vd., 2006: 63). Benzer olarak Wright ve Silard (2020: 5) işyeri yalnızlığını, işyerinde algılanan ilişkisel eksikliklerin psikolojik acısı olarak ifade etmektedir.

Yalnızlık durumsal, farklılıklar odaklı veya kasıtlı olarak yaşanabilir. Durumsal yalnızlık, koşullardaki belirli bir değişikliğin sonucu olarak ortaya çıkar. Örnekler arasında yeni bir departmana geçmek, yakın bir ekip arkadaşını pozisyon transferi nedeniyle kaybetmek veya yeni bir yere taşınmak sayılabilir. Farklılıklar odaklı yalnızlık, bir kişi veya kişiler ile daha büyük bir grup arasında bir tutarsızlık olduğunda istemeden ortaya çıkar. Bu farklılık tipik olarak kasıtsızdır ve kötü niyetli değildir. Örnekler arasında, bir toplantıda ekibin geri kalanıyla aynı konuşma süresine sahip olmamak, benzer bir rolde diğerlerinden daha fazla ve daha uzağa seyahat etmek veya akranlarına kıyasla yeni bir teknolojide yetkin olmamak sayılabilir. Kasıtlı yalnızlık ise, kasıtlı ve kötü niyetli bir eylemin sonucu olarak ortaya çıkar. Örnekler arasında birinin geri bildirimini veya önerisini açıkça göz ardı etmek, birini bir ekip etkinliğinden kasıtlı olarak dışlamak ve birini terfi için kasıtlı olarak göz ardı etmek sayılabilir. Söz konusu yalnızlıklardan kasıtlı yalnızlık en incitici olanı olarak değerlendirilmektedir (Jenkins ve Cohen, 2022: 70-72).

Yalnızlığın diğer yaşam alanlarındaki yaygın ve zararlı etkisi ve çalışanların işyerinde birbirleriyle ne kadar zaman geçirdikleri göz önüne alındığında, işyeri yalnızlığının araştırılması önemlidir (Ozcelik ve Barsade, 2018: 2344). İşyerinde yalnızlık ile ilgili istatistikler konunun önemine vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda çalışanların %72'si ayda en az bir kez yalnız hissettiklerini bildirmektedir. Uzaktan çalışan çalışanların %70'i geçiş yapmadan öncesine göre kendilerini daha yalnız hissetmektedir ve erkekler kadınlara kıyasla işyerinde daha fazla yalnızlık ve terk edilmişlik hissi yaşadıklarını bildirmektedir (Dickerson, 2022). Diğer bir araştırmanın sonuçları ise çalışanların %76'sının iş arkadaşlarıyla bağlantı kurmakta zorlandığını ortaya koymaktadır. Buna ek olarak %58 gibi yüksek bir oranla çalışanların çoğunluğu "işyerinde sosyal ilişkilerim yüzeyseldir" ifadesine katılım göstermiştir. Ayrıca dünya genelinde yaşanan salgın sonucu uzaktan çalışma, ardından hibrit çalışma ve hayalet ofisler gibi iş yapma uygulamaları yalnızlık duygularını yoğunlaştırmış ve söz konusu durumu daha da kötüleştirmiştir. Küresel çapta yapılan diğer bir araştırma sonucunda, çalışmaya katılan çalışanların %80'inden fazlasının işyerinde yalnızlık hissettiği ve %49'u bugün salgın öncesine kıyasla daha yalnız hissettiğini ortaya koymuştur (Hunkins, 2023).

Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde işyerinde yalnızlık ile ilgili şu noktaların altını çizmek yerinde olacaktır (Jenkins, 2022):

- **Yalnızlık insan yokluğu değil, bağlantı yokluğudur:** Bir çalışan kendisinden, ekibinden, kültürden veya işin kendisinden koptuğunda yalnızlık

ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir ekip üyesi kalabalık bir ofiste olabilir ve yine de yalnızlık yaşayabilir. Ya da tersine, tek başına uzaktan çalışan bir birey işiyle tamamen meşgul olabilir ve kendini yalnız hissetmeyebilir. Yalnızlığı azaltmak için, çalışanların işlerine veya örgütlerine, ekiplerine ve yöneticilerine bağlı hissetmeleri gerekmektedir.

- **Yalnızlık ekibin bütününü etkiler:** Araştırmalara göre, küresel çalışanların yüzde 72'si aylık, yüzde 55'i ise haftalık olarak yalnızlık yaşadıklarını, liderlerin yüzde 94'ü ise ekiplerinin uzaktan çalışırken daha da yalnızlaştığını ifade etmektedir. Mesele ekibin yalnızlık yaşayıp yaşamadığı değil, kaç kişinin yalnızlığın olumsuz etkilerini yaşadığı ile ilgilidir. Araştırmalar ayrıca yalnızlığın bir örgüt içindeki tüm seviyelerde ortaya çıktığını göstermektedir.
- **Yalnızlık çalışanların performansını engellemektedir:** Araştırmalara göre yalnız çalışanların işe bağlanma olasılığı yalnızlık hissetmeyen çalışanlara koyasla yedi kat daha azdır. Ayrıca stres veya hastalık nedeniyle işe gelmeme olasılıkları ise beş kat daha fazladır. Ve işverenlerinden ayrılmayı iki kat daha sık düşünürler. Görüldüğü üzere işyerinde yalnızlık, birçok ekibi etkisiz hale getiren, ele alınmamış örgütsel verimlilik önündeki bir engel niteliğindedir. Yalnızlık, katılım ve refahın kesiştiği noktada yer almaktadır. İşyerinde yalnızlığın azaltılması çalışanların sağlığını, bağlılığını, performansını ve sadakatini artıracaktır.
- **Yalnızlık utanç verici bir duygu değil; bir işaret niteliğindedir:** İnsan beyninde var olan ve yeme ve içmeye yönlendiren sistemsel ilişki, diğer bireylerle bağlantı kurmaya ve sohbet etmeye iten sistemsel ilişki ile benzer niteliktedir. Tıpkı açlığın yemek yeme zamanının geldiğini bildirmesi gibi, yalnız hissetmek de bağlantı kurmak için biyolojik bir işarettir. Bu evrensel bir insanlık ihtiyacıdır ve daha fazla bağlantı ve aidiyeti teşvik etmek için en verimli yerlerden biri, yaşamımızın çoğu zamanını geçirdiğimiz yer olan işyerleridir.
- **Ne yapılacağını bilmek yalnızlığı kolayca azaltabilir:** Yalnızlık günden güne artmaktadır. Bu gerçeklik yalnızlığın arttığı kadar, üzerinde durularak azaltılacağı anlamına da gelmektedir. Araştırmalar, sanal bir toplantıdan önce kişisel bir şey paylaşmak için beş dakika harcamak, işyerinde sadece bir kişiyle arkadaş olmak ya da 40 saniyelik olumlu bir etkileşim kurmak gibi basit sosyal davranışların yalnızlığı azaltabileceğine yönelik kanıtlar sunmaktadır. Bu kapsamda iş yaşamında insanların görüldüklerini ve duyulduklarını hissettikleri ortamlar yaratmak yalnızlığı engellemek için önemli adımlardan biri olarak görülebilir.

Araştırmacılar, işyerinde bu tür olumsuz durumların ortaya çıkmasının, sosyal gelişim eksikliği, zayıflamış örgütsel vatandaşlık davranışı, kültür ve bağlılık gibi bir dizi istenmeyen psikolojik, kişisel ve örgütsel sorunla

sonuçlandığı konusunda hemfikirdir. Tüm bunlar performansla olumsuz yönde ilişkilidir (Ghadi, 2017: 86). Dolayısıyla yalnızlığın olumsuz etkilerinin, hangi kültürde ortaya çıktığına bakılmaksızın hissedildiği açıktır (Rokach ve Neto, 2000: 330).

3. İŞYERİNDE YALNIZLIĞIN BOYUTLARI

İşyerinde yalnızlık, genel düzeyde yaşananın aksine sadece iş yaşamında etkili olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işyeri dışında, doyurucu, sağlıklı ve anlamlı ilişkileri olan bir bireyin, işyerinde benzer bir ilişki düzeyine ulaşmakta ve sağlıklı sosyal ilişkiler kurmakta zorlanabilir. Bunun sonucu yalnızlık olgusu iş ortamına has ve o ortamda gelişen bir dışlanmışlık ve yalnızlık duygusu olarak ortaya çıkabilir (Doğan vd., 2009: 272). İşyerinde yalnızlık, rekabetçi iklim, sanal ekipler ve alternatif çalışma düzenlemeleri gibi çalışma ortamının belirli özellikleriyle birlikte var olan, işyerine özgü bir duygudur. İnternet ile sanal ekiplerin artan kullanımı ve işyerinde artan rekabet nedeniyle, gerçek sosyal ilişkiler kurmak giderek daha zor hale gelmektedir. Sonuç olarak, işyerinde yalnızlık son yıllarda çok dikkat çeken ve çalışanların refahı üzerinde yıkıcı etkileri olduğu tespit edilen ciddi bir sorun haline gelmiştir (Peng vd., 2017: 510).

İşyerinde yalnızlık öznel ve sosyal anlamda farklı boyutları içermektedir. Bu kapsamda Wright (2006) her ikisi de işteki bağlantılarla ilgili olan iki farklı yalnızlık türü önermektedir: duygusal yoksunluk (veya duygusal yalnızlık) ve sosyal arkadaşlık yoksunluğu (veya sosyal yalnızlık). Duygusal yalnızlık bire bir kişilerarası ilişkilerle ilgiliyken, sosyal yalnızlık benzer kaygıları paylaşan bireylerden oluşan gruplarla arzu edilen ilişkilerle ilgilidir (Wright, 2005b: 24). Aşağıda söz konusu bu boyutlar duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık yoksunluğu boyutları altında ele alınmıştır.

3.1. Duygusal Yoksunluk (Duygusal Yalnızlık)

Yalnızlık, sosyal acı ve izolasyon duyguları ile karakterize edilen, hem kalıtsal hem de paylaşılmayan çevresel temellere sahip bir nitelik taşımaktadır (Cacioppo vd., 2006: 1054). Başkalarıyla tatmin edici ilişkiler kurma ve sürdürme konusunda sürekli zorluklar yaşayan ve dolayısıyla aidiyet ihtiyaçlarını karşılamakta güçlük çeken kişilerin, yalnızlık, depresyon, anksiyete ve öfke gibi rahatsızlıklarla kendini gösteren bir yoksunluk hissi yaşamaları muhtemeldir (Heinrich ve Gullone, 2006: 696).

Duygusal yoksunluk, başkalarıyla duygusal olarak bağlantı kuramama veya başkalarına bağlanamama olarak tanımlanır ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında ve performansta düşüş gibi çeşitli istenmeyen işyeri sonuçlarına yol açabilir (Wax vd., 2022: 2). Hissetme, izole olma ve yabancılaşma gibi kavramları içeren bu boyut, duygusal yalnızlık ile benzer yapıdadır (Ayazlar ve Güzel, 2014: 321). Bu kapsamda duygusal yoksunluk şunları içermektedir (Wahyuni ve Muafi, 2021: 4):

- İş baskısı altındayken iş arkadaşları tarafından sıklıkla ihmal edildiğini hissetmek,
- Genellikle iş arkadaşları tarafından dışlandığını hissetmek,
- İşteyken boşluk hissi yaşamak,
- İşyerindeki ilişkilerimden memnun olmamak.

Duygusal yoksunluk, iş arkadaşları arasındaki ilişkinin kalitesini ifade eder. Bir çalışan işyerindeki diğer çalışanlardan yabancılaşmış, izole edilmiş veya kopmuş hissettiğinde duygusal yalnızlık ortaya çıkmaktadır (Firoz vd., 2021: 763). Duygusal yalnızlık, yakın bağlanma ilişkileri ve başkalarıyla yakınlık hissi gibi bireylerle ilişkilere dair duygularla ilişkilendirilme eğilimindedir. Bir birey duygusal olarak yalnız olduğunda, genel bir üzüntü ve boşluk hissi yaşama ve başkalarıyla yakın ilişkiler kurma özlemi duymak ister (Wright, 2005b: 24). Dolayısıyla duygusal yoksunluk, yakın ilişkilerin sağladığı duygusal bağların yokluğundan kaynaklanır. Duygusal yoksunluğun belirtileri arasında anksiyete, mutlak yalnızlık hissi, tehditlere karşı tetikte olma ve başkalarının düşmanca veya sevecen niyetlerini yanlış yorumlama eğilimi yer almaktadır (Perlman ve Peplau, 1998: 574).

3.2. Sosyal Arkadaşlık Yoksunluğu (Sosyal Yalnızlık)

İnsanoğlu doğası gereği sosyaldir (Heinrich ve Gullone, 2006: 695). Sosyal arkadaşlık yoksunluğu, bir insan ağına bağlanamamak ve bu ağla ilişki kuramamaktır (Wax vd., 2022: 2). Tanım gereği, sosyal eksiklikler nedeniyle yaşanan yalnızlık sosyal çevreyi ilgilendirir (Wright, 2012: 58). Sosyal temas miktarının genellikle işin veya örgütün özelliklerinden etkilendiği düşünüldüğünde, beklenen sosyalleşme süreci genellikle engellenebilir. Dolayısıyla bu durum, arzu edilen sosyal temas kalitesi ile iş temelli ilişkilerin gerçek gelişimi arasında tutarsızlıklar yaratabilir. Bazı açılardan, işyerinde yalnızlık, bir iş ortamında çalışanlar arasında algılanan kaliteli kişilerarası ilişki eksikliğinin neden olduğu sıkıntı olarak kendini gösterebilir (Wright, 2006: 127).

Paylaşmak, zaman geçirmek ve grubun bir parçası olmak gibi ifadeleri içeren bu boyut sosyal yalnızlığa karşılık gelmektedir (Ayazlar ve Güzel, 2014: 321). Öte yandan sosyal yalnızlık, bir arkadaş grubunun parçası olma hissi gibi birey gruplarıyla ilişkilere dair duygularla ilişkili olma eğilimindedir. Sosyal yalnızlıktan muzdarip kişiler, toplumsal bir gruba ait olma hissinden yoksundur ve başkalarıyla ilişki kurma becerilerini sorgular, gerçekten ait olup olmadıklarından şüphe ederler (Wright, 2005b: 24).

Çalışanlar arasında yakın arkadaşlıklara dayalı ilişkiler sağlamak sağlık, mutluluk ve hatta işyeri verimliliği için hayati önem taşımaktadır. Sahip olunan tüm sosyal ağ sağlığı, alışkanlıkları ve refahı etkilediğinden, ortak arkadaşlıklar daha da büyük önem kazanmaktadır. Söz konusu bu karşılıklı ilişkilere yatırım yapmak, daha da yüksek refah seviyelerine yol açacaktır. Bu

nedenle, etrafınızdaki tüm ağı güçlendirmek için elinizden geleni yapmak kritik bir önem taşımaktadır. Basitçe ifade etmek gerekirse, başkalarının refahında diğer tüm bireyler pay sahibidir. Gallup araştırmasında, işyeri arkadaşlıklarının değeri üzerine kapsamlı çalışmalar yürütmek maksadıyla tüm dünyada 15 milyondan fazla çalışana sorduğu en açıklayıcı sorulardan biri "işyerinde en iyi arkadaşa" sahip olup olmadıklarıdır. Söz konusu araştırmada bu çok özel ifadenin kullanılmasının temel nedeni, konu üzerinde yapılan ilk araştırmaların işyerinde "en iyi arkadaşa" sahip olmanın, işyeri sonuçlarının sadece bir "arkadaşa" veya hatta "iyi bir arkadaşa" sahip olmaktan daha güçlü bir belirleyicisi olduğunu göstermiştir. Araştırma, çalışanların sadece %30'unun işyerinde en iyi arkadaşa sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu arkadaş düzeyinde sahip olanların işlerine bağlılıkları yedi kat daha fazla, müşterilerle daha iyi iletişim kurmakta, daha kaliteli iş üretmekte ve daha yüksek refah düzeyini yaşamaktadırlar. Bunun tam tersine, işyerinde en iyi arkadaşı olmayanların işe bağlanma olasılığı 12'de 1'dir (Rath ve Harter, 2010).

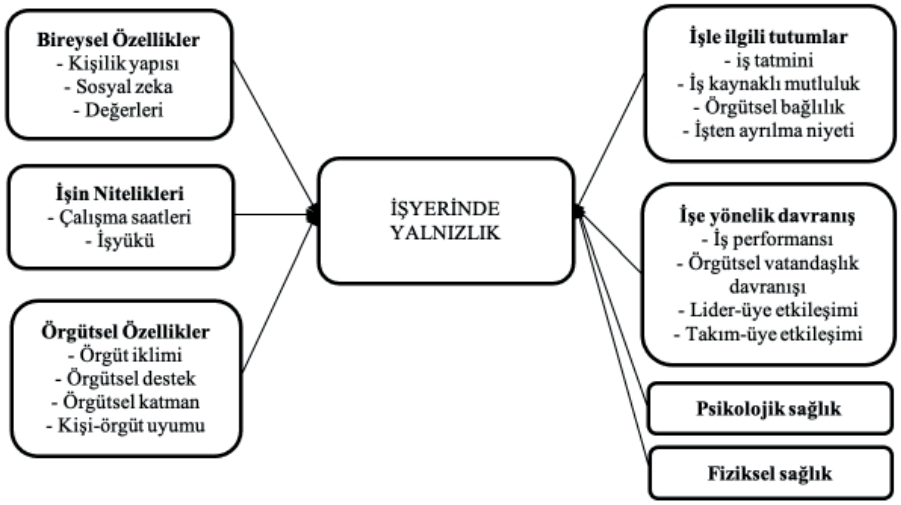
Sosyal arkadaşlık yoksunlupu şunları içermektedir (Wahyuni ve Muafi, 2021: 5):

- İşyerinde arkadaşça sosyal ilişkilerin var olmaması,
- İhtiyaç duyulduğunda işyerindeki sorunlara yardımcı olmak için güvenilebilecek bir iş arkadaşına sahip olmamak,
- İşyerinde bir arkadaş grubunun parçası olduğunu hissetmemek.

Sosyal arkadaşlık yoksunluğu, işyerindeki ilişkilerin niceliksel yönlerini ifade eder ve iş arkadaşlarıyla geçirilen zamanın azlığını içermektedir. Bir bireyin işyerindeki grubun bir parçası olduğunu hissetmemesi, sağlıklı ve güvenilir bir sosyal arkadaşlığın olmadığının göstergesidir (Firoz vd., 2021: 763). Sosyal arkadaşlık yoksunluğu yeterli bir sosyal ağın yokluğundan kaynaklanır ve belirtileri arasında can sıkıntısı, huzursuzluk ve marjinallik arayışına yönelik duygular söz konusudur (Perlman ve Peplau, 1998: 574).

4. İŞYERİNDE YALNIZLIĞIN NEDENLERİ ve SONUÇLARI

İşyerinde yalnızlık yaşayan bir çalışanın, zamanının neredeyse büyük bir kısmını yalnız geçirdiği ve işyerindeki diğer çalışanlarla günlük bazda bile olsa yeterli ilişki kurmakta zorlandığı belirtilebilir. Bu durum çalışanların stresli ve sıkıntılı bir ruh hali geliştirmesine neden olmakta ve ortaya koyduğu performans ve çıktıların da belirli sorunları beraberinde getirmesine neden olmaktadır (Ghadi, 2017: 86). Dolayısıyla işyerinde yalnızlığın birçok nedeni ve sonucu söz konusudur. Bu kapsamda genel olarak işyerindeki yalnızlığı nedenleri ve sonuçlarını birlikte ortaya koyan aşağıda gösterilen Şekil 1'deki bütünleştirilmiş model dikkate alınabilir.



Şekil 1: *İşyerinde Yalnızlığın Neden ve Sonuçlarına Yönelik Bütünleştirilmiş Bir Model*

Kaynak: *Zhou, 2018: 1019.*

Şekil 1'de işyerinde yalnızlığı tetikleyebilecek nedenler ile birey ve yapılan iş üzerindeki olası sonuçları gösterilmiştir. Buna göre işyerinde yalnızlığın bireysel, örgütsel ve yapılan işin niteliğinde kaynaklı nedenleri söz konusudur. Bireyleri tanımlayan kişilik yapıları, sahip oldukları değerler ve sosyal zekaları bireysel nedenler olarak sıralanabilir. Yapılan işin niteliği ise işte geçirilen zaman ve yapılan işle ilgili işyükü ön plana çıkmaktadır. Son olarak örgütsel özellikler dikkate alındığında işyerinde yalnızlığın örgütsel kaynaklı nedenleri arasında örgüt için sahip olunan iklimin, yönetim tarafından sağlanacak desteğin, örgütsel hiyerarşinin yoğunluğu ve kişilerin görev yaptıkları örgütlere ne kadar uyum gösterebildiklerinin önemli olduğu görülmektedir. Belirtilen nedenlerden kaynaklı işyerindeki yalnızlık neden ve sonuçları aşağıda daha detaylı olarak ele alınmıştır.

4.1. İşyerinde Yalnızlığın Nedenleri

İşyerinde yalnızlığın nedenlerini belirlemek üzere çok fazla araştırma bulunmamakla birlikte konuyu ele alan sınırlı çalışmaların işyerinde yalnızlığın nedenlerini bireysel ve sosyal faktörler kapsamında ortaya koymaya çalıştığı söylenebilir. Bu kapsamda özsaygı ve özgüven eksikliği, kaygı düzeyinin yüksek olması, utangaçlık ve çekingenlik gibi kişilik özelliklerinin bireyin kişilik yapısında var olmasından kaynaklı bireysel faktörler ön plana çıkarken; sosyal faktörler ise aile ve arkadaşlardan oluşan sosyal ortamlara katılamama sorunu ile ortaya çıkmaktadır (Ece, 2021: 156). Bu kapsamda bireylerin kişilik yapılarına bağlı olarak kendi özünde sahip olduğu özellikler yanında sosyal ortamlara dahil olamamaları yalnızlık yaşamalarının öncülleri niteliği taşımaktadır.

Muhtemelen, iş temelli yalnızlığın kökenleri yalnızca bireyin özelliklerinin bir parçası değildir. Olumsuz bir sosyal veya duygusal ortam, kötü iş tasarımı ve yetersiz yönetim uygulamaları gibi örgütsel faktörler, iş yerinde yalnızlık duygularının ortaya çıkmasından kısmen sorumlu olabilir. Dolayısıyla, yalnızlığın kısmen çevreye özgü olduğu ve sosyal bağlama göre değişebileceği düşünülebilir. Bu nedenle, çevresel faktörler tatmin edici sosyal ilişkiler sürdürme olasılığını azaltabilir. Örneğin, kıt kaynaklar için doğrudan rekabet halinde olan iş arkadaşları birbirlerine destek olmakta zorlanabilir (Wright, 2006: 127-128).

Çalışanların iş ortamında her zamankinden daha fazla yalnızlık yaşamasının nedenleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Jenkins, 2020):

- **Zorlu iş koşulları:** Günümüzün modern çalışanları, işyerindeki ilişkilere öncelik vermeme ve bunun yerine üretkenliğe ve profesyonel olmaya odaklanma eğilimindedir.
- **Bağımlılık değişimi:** Bilgi artık bir aile üyesi, paydaş veya iş arkadaşında merkezileşmemektedir. Bilginin merkezileşmemesi bireyleri YouTube vb. sanal uygulamalar aracılığıyla bireysel olarak bilgi ve destek aramaya teşvik etmektedir.
- **Mobil olmak:** Nerede, ne zaman ve nasıl çalıştığımıza dair daha fazla mobil olma fırsatı, bireylerin işyerindeki ve toplumdaki ilişkilerine daha az yatırım yapmasına neden olmaktadır.
- **Teknoloji ve sosyal medya:** Teknoloji, dikkat dağıtarak ve/veya daha düşük kaliteli çevrimiçi bağlantıları ikame ederek kaliteli insan etkileşimlerini azaltmaktadır. Çok yoğun sosyal medya kullanıcılarının kendilerini yalnız, dışlanmış ve arkadaşsız hissetme olasılıkları önemli ölçüde daha yüksektir.
- **İş-yaşam dengesi:** Bireylerin anlamlı ve değerli bağlantıları artık iş dışında da kurabilme imkanı, günümüzün açık çalışma kültürünün anlamlı bağlantılar kurmaya ve geliştirmeye ayırdığı zamanı azalmaktadır. İş-yaşam dengesi bu yönde daha bireysel odaklı olmak yönünde değişme eğilimindedir.
- **Anındalık:** Günümüzde birçok birey uzun vadeli ilişkilere yatırım yapmanın hissettireceği gecikme ve yetişememe hazzı yerine hızlı işlemler yapılabilen dijital ilişkileri tercih etmesine neden olmaktadır.

Çalışanların iş arkadaşlarıyla birlikte olmasına rağmen süregelen yalnızlık duygusuyla başa çıkmasının oldukça zor olduğu söylenebilir. Çalışma ortamının sosyal doğası nedeniyle yalnızlığın artabileceği işyerinde yalnızlık hissinin artma durumu söz konusudur. Örneğin, büyük ekiplerde çalışan bazı çalışanlar, birbirleriyle yan yana çalışmalarına rağmen, arzu

ettikleri takdirde, düşüncelerini, duygularını ve endişelerini (işle ilgili veya başka türlü) diğer çalışanlarla paylaşma fırsatından yoksun olabilirler (Wright, 2005b: 62). Bu durum çalışanların işyerinde çok daha fazla yalnızlık hissetmelerine ve yaşamalarına neden olabilir.

4.2. İşyerinde Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlık toplumda yaygın olarak görülen ancak kolay ifade edilemeyen bir durumdur ve birey için psikolojik, fizyolojik ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlar doğurur (Dönmez ve Topaloğlu, 2020: 246). İşyerinde yalnızlık, örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyen ve sosyal ilişkileri zayıflatan bir faktör olarak görülebilir (Çiftçi, 2021: 95). Birçok durumda, işyeri ilişkileri, başka yerde bulamayan bireyler için arkadaşlık sağlar. Ancak bazı çalışma ortamlarında bireysel başarı ve rekabetçilik, değişkenlik ve kişisel olmayan sosyal ilişkiler üzerinde durulmaktadır. Bu tür yabancılaştırıcı değerler, samimi ilişkilerin gelişmesini engelleyebilir ve potansiyel olarak izolasyon ve yalnızlık duygularını çağrıştırabilir. Her ne kadar iş büyük ölçüde sosyal bir örgüt olmakta olsa da, bazı çalışanlar için sadece sosyal bir ortamda bulunmak yalnızlık duygularını yenmek için yeterli değildir. İşyerindeki çoğu ilişki, hiyerarşik yapı, bireysel rekabet ve kıdem gibi örgütsel ve iş özelliklerinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bazı aşırı durumlarda, örgütler uygunsuz davranışlardan veya verimliliğin düşmesinden korktukları için işyerinde arkadaşlık kurulmasını şiddetle engellemektedir. Bununla birlikte, işyeri politikasına rağmen, çalışanların büyük bir kısmının işyerinde sosyal ilişkilerin gelişmesini sağlayan bir tür doğal sosyalleşme süreci yaşaması beklenmektedir (Wright, 2005b: 3).

Jenkins ve Cohen (2022: 73-76) işyerinde yalnızlığı sonuçlarını çalışan bağlılığının düşmesi, çalışanları elde tutma imkanının azalması, çalışan performansının zarar görmesi ve çalışanla işbirliğinin azalması olarak özetlemektedir. Buna göre yalnızlık insan sağlığını etkiliyorsa, yalnız çalışanların katılım konusunda daha az motive olmaları rasyonel bir beklenti olacaktır. Yalnızlık aynı zamanda çalışanların tükenmişliğine de önemli bir etki yapmaktadır. Çalışanlar kendilerini ne kadar yalnız hissederse, o kadar az sadık olurlar. Kişilerarası ağlar ve işyerinde ilişkisel bir destek sistemi olmadan, çalışanların iş performansı düşer. Yalnız çalışanlar kısmen örgüte karşı düşük bağlılıkları ve ulaşılabilirlikleri nedeniyle daha düşük performans gösterebilirler. Yalnızlık, vücudu bu işlevlerin kontrol edildiği beynin belli bir korteksini etkileyen bir stres durumuna soktuğundan, zihinsel işlevlerin (karar verme, planlama, duygusal düzenleme, analiz ve soyut düşünme) yerine getirilmesinde sınırlılık söz konusu olacaktır. Sonuç olarak ekip üyeleri arasında sosyal bağlar yıpranmaya başladığında işbirliği ve iletişim kurma isteği de ortadan kalkacaktır.

5. İŞYERİNDE YALNIZLIK İLE BAŞA ÇIKABİLME

Yalnızlık duygusu ister sosyal ortamda ister iş ortamında ortaya çıksın, bireyin öznel olarak durumu algılaması ve yorumlamasına bağlı olarak adeta bir kısır döngü gibi dönüp dolaşarak bireyin içselleştirdiği bir algı haline dönebilmektedir. Bir kısır döngüyü tanımlayan ve özellikle öznel değerlendirme ve yorumlamalardan kaynaklanan yalnızlık bireylerin yalnızlık ile ilgili algılamaları arttığı zaman tetiklenerek baş edilmesi çok daha zor bir duygu yapısına dönüşmektedir. Örneğin işyerinde yaşanan olumsuz bir olayın taraflarından biri olan bireyin kendini bu süreçte çok yalnız hissetmesi ve kendini sürekli yaşadığı yalnızlığa atfederek olayı içselleştirme döngüsü bu durumu açıklayabilir. Aynı gün aynı bireyin olumlu bir olayın sonucunu da olumsuz duygularından hareketle yalnızlık dünyasında açıklama isteği normal bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Görüldüğü üzere öznel bir değerlendirmeyi içeren işyerinde yalnızlık genel olarak örgütün iklimi ve kültürü ile de yakın ilişki içerisindedir (Koçak ve Yener, 2019: 942).

Yalnızlık olgusu sosyal yaşam açısından ele alındığında Rokach ve Brock (1998) ve Rokach (2001)'in kendilerini yalnız olarak tanımlayan bireyler için faydalı olabilecek yalnızlıkla başa çıkma stratejileri dikkate alınabilir. Araştırmacılar yalnızlıkla baş edebilmek üzere: kabullenme ve yansıtma, kendini geliştirme ve anlama, sosyal destek ağı, mesafe koyma ve inkar, din ve inanç ve artan aktivite olarak altı strateji belirlemiştir. Örneğin yansıtma ve kabullenme, yalnızlıkla başa çıkmanın en belirgin yolu olarak kişinin kendi başına olma fırsatını kullanmasına ve korkularının, isteklerinin ve ihtiyaçlarının farkına varmasına odaklanmıştır. Kendini geliştirme ve anlama ise artan öz-yakınlık, yenilenme ve büyümeyi kapsayan bir başa çıkma stratejileri kümesidir ve genellikle organize odak gruplarına aktif katılımın ve profesyonel yardım ve destek almanın sonucudur.

Yalnızlık olgusu iş yaşamı açısından ele alındığında yalnızlığın üstesinden gelmenin en ödüllendirici ve kalıcı yolunun, başka bir bireyle ya da bireylerden oluşan bir toplulukla arzu edilen bir aidiyet duygusu yaratmak ile başlamak faydalı olacaktır (Wright, 2005b, 38). Dolayısıyla yalnızlığın üstesinden gelmenin belki de en doğrudan ve tatmin edici yolu kişinin sosyal ilişkilerini geliştirmesidir (Peplau ve Perlman, 1982: 13). Bu da proje ekiplerine katılarak yeni ilişkiler kurmak, hobiler edinmek, yoğun iş ortamlarında sorumluluklar almakla yapılabilir. Bu kapsamda çalışanların yalnızlığıyla mücadele etmenin en büyük anahtarı güçlü bir destek sistemi oluşturmak ve bunu sürdürmektir. Büyük olasılıkla daha dışa dönük çalışanlar, özellikle genç, bekar ve yeni bir örgütte çalışmaya başlayan insanlarla tanışmaya çalışıyorlarsa, mola odasında sohbet etmek veya birlikte öğle yemeğine gitmek gibi ofis ortamına tasarım gereği yerleştirilmiş sosyal etkileşimleri gerçekten arzulamaktadır. İlgili alandaki araştırmaların ortaya

koyduğu en net sonuçlardan biri insanların işyerinde arkadaş edinme istek ve olasılıklarının çok daha yüksek olduğu yönündedir. Diğer taraftan uzaktan çalışma gibi yeni çalışma sistemleri de söz konusudur. Bu durumda, günümüz lider ve yöneticilerinin bu tarz çalışma sistemlerine uygun iş ve çalışanlar için tam zamanlı bir çalışma zorunluluğu getirmemeleri önemlidir. Artık birçok çalışan evden çalışmaya değer vermektedir. Öyle ki, Hollanda hükümeti kısa süre önce evden çalışmayı yasal bir hak haline getiren mevzuatı onaylamış ve yürürlüğe almıştır. Belki de bu doğrultuda en iyi seçenek hem uzaktan hem de yüz yüze ekip kurma faaliyetlerine öncelik veren karma bir model benimsemek olacaktır (Dickerson, 2022).

Sosyal durumlarda olumsuz düşünceleri en aza indirmek ve bu kapsamda utangaçlığın üstesinden gelmek gibi kişisel çözümlemeler yanında zorbalık davranışlarını ortadan kaldırmak veya çalışanların özgürce sosyalleşebileceği alanlar sağlamak gibi kurumsal kaynakların sağlanması, başa çıkma veya düzenleme mekanizmaları olarak kullanılabilir. Daha önce de belirtildiği gibi, bu stratejilerden veya yanıtlardan bazılarının iş yerinde yalnızlık deneyimini durdurmada veya hafifletmede diğerlerinden daha etkili olacağı sonucu üzerinde durulmaktadır (Wright, 2005a: 134). İşyerinde yalnızlık ile başa çıkabilmek için verilebilecek önerilerden bazıları daha uzun sürecek öğle yemekleri, düzenli ekip oluşturma faaliyetleri, iş başarılarını kutlamak için geziler olarak sıralanabilir (Dickerson, 2022). Ayrıca, pozisyonlarında kendilerini yalnız hisseden bireyler, rolleri için yeterli sosyal becerilere sahip olabilirler, ancak yalnızlıkla kolayca başa çıkabilecek sosyal yeterlilik imkanlarına sahip olmayabilirler. Bununla birlikte, bazı durumlarda, çevresel koşulların bireyin iş arkadaşlarıyla bağlantı kuramamasına katkıda bulunan bir faktör olabileceği görülmektedir. İşyerinde yalnızlık ile ilgili mevcut literatür, son derece başarılı, sosyal açıdan yetkin bireylerin de yalnızlık nöbetleri yaşayabileceğine yönelik yaygın düşünceyi göz ardı etmemiş gibi görünmektedir (Wright, 2005b, 44). Kaplan (2011: 44-48) işyerinde yalnızlık ile başa çıkabilmek için üç yol olabileceğini belirtmiştir. Bu kapsamda işyerinde yalnızlık ile başa çıkabilmek için öncelikle kişilerarası ilişkilerin üzerinde durulmak üzere işyeri iklimi ve ortamının arkadaşlık, sosyal uyum ve işbirliği ile teşvik edilmesi önemlidir. Olumlu değerlerin ve ilişkilerin desteklendiği iş ortamlarında çalışanların daha doyurucu ve tatmin edici ilişkiler geliştirmeleri ve daha kaliteli bir bağ sağlamaları, çalışanların işyerinde daha az yalnızlık yaşamalarına imkan yaratabilecektir. Bunun yanında işyerinde görev alan diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından sağlanan sosyal destek sayesinde iş doyumu artan, başarı duygusu gelişen ve örgütüne karşı oluşan güven sayesinde yalnızlık duygusu azalan çalışanlar söz konusu olabilecektir. Son olarak işyerinde arkadaşlığın artması da diğer önemli bir yol olarak değerlendirilebilir. İşyerinde arkadaşlıklar sayesinde paylaşım duygusu gelişen ve ortak çalışma duygusuna sahip çalışanlar işyerinde yalnızlık yaşamaktan uzaklaşabilecektir.

Örgütlerin etkin bir şekilde işleyebilmesi için sağlıklı sosyal bağlantıların geliştirilmesi önemlidir. Aynı şey toplumlar ve aileler için de geçerlidir. Sosyal bağlantılar giderek daha sağlıksız hale geldikçe, liderlerin gidişatı tersine çevirme ve çalışanlara işte, ailelerinde ve toplum genelinde bir etki yaratmaları için örnek ve araçlar sağlama fırsatı vardır. Bu manada sağlık, iş ve gelecek için, işyerinde yalnızlığı ele almak ve üzerinde durmak büyük bir önem taşımaktadır (Jenkins ve Cohen, 2022: 80).

SONUÇ

Bireylerin sosyal birer varlık olmaları, onların diğer bireylerle sağlıklı ve anlamlı ilişkiler kurma ve etkileşim içinde olma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Söz konusu bu ihtiyaç karşılanmadığında ise kendi içine kapanma, sessizlik ve yalnızlık gibi sonuçlar olası olarak gerçekleşebilir (Doğan vd., 2009: 272). Yalnızlık, insan olmanın temelinde yatan evrensel bir olgu olma yanında dönemsel olarak diğerleri tarafından paylaşılsa da yalnızlık özünde kişisel ve durumsal değişkenlerden etkilenen öznel bir deneyimdir ve karmaşık ve çok yönlü bir olgu olan yalnızlık, her zaman çok acı verici, ciddi derecede üzücü ve bireyseldir (Rokach, 2021: 3). İşle ilgili yalnızlık, genel olarak yalnızlıkta olduğu gibi, cevaplanmamış sorulardan oluşan karmaşık bir yumağı kapsamaktadır. Ancak, örneğin pek çok örgüt lideri tarafından mevcut bir deneyim olarak rapor edilen bir olgunun araştırmacılar tarafından bu kadar az ilgi görmesi ise şaşırtıcı bir durumdur (Wright, 2006: 126).

Killeen (1998: 769) yalnızlığın kendi içinde bir çözüm değil farkındalık gerektiren bir olgu olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda çalışanların yalnız olduğunu ve buna yönelik çözüm yollarından ziyade yalnız olma durumunun farkında olma, birlikte üstünde konuşabilme, nedenlerini tartışma ve duyguyu paylaşma gibi farkındalık gerektiren, varlığını kabul eden bir bakış açısına ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanların "işte sen yalnızsın hemen bunu çözmeliyiz" düşüncesinden çok, durumun fark edilmesi ve örgütün ikliminin ve kültürünün bir parçası olmaması yönünde öncelikle içselleştirme ve sonrasında konu üzerinde bilinçlenme ve bilinçlendirmeye yönelik bir bakış açısı taşıma gerekliliği söz konusu olmalıdır. Dolayısıyla yalnızlık çözümün ötesinde farkındalık gerektiren bir olgu niteliği taşımaktadır.

Doğumdan ölüme uzanan yolculuk boyunca, çok az insan yalnızlığın ıstırabından kaçabilir. Yalnızlığa yol açan sorunlar çeşitlidir ve dolayısıyla yalnızlığın tek bir evrensel nedeni bulunmamaktadır. Bu çeşitliliğin tanınması, insanların yalnızlıkla nasıl başa çıktıklarını anlamak ve yalnızlara yardımcı olacak etkili müdahaleler tasarlamak için gereklidir. Yeni ilişkilerin başlatılması, zaman içinde tatmin edici ilişkilerin sürdürülmesi ve ilişkilerin çözülmesiyle ilgili sorunları birbirinden ayırmak faydalı olacaktır (Perlman ve Peplau, 1998: 580).

"Yalnızlığı azaltmak" kaçınılmaz olarak iş tanımlarında yazmamaktadır. Ancak lider olarak bu durum ile baş etmek büyük oranda liderlerin sorumluluğundadır. Yalnızlığın sağlık ve ekonomik maliyetleri daha fazla tartışılır ve görünür hale geldikçe, konu üzerinde daha detaylı ve kapsamlı çalışmalar yapmak, işyerinde yalnızlığın hafifletilmesinde önemli bir rol oynayacaktır. Çalışanlarla yakın ve sürekli temas halinde olan, onlara vizyon çizen, hayatlarına giren ve kendilerinin en iyi versiyonu olabilecekleri bir ortam sağlayan liderler, çalışanlarının hayatlarını daha iyi hale getirebilecek bir konumdadır. Liderlerin işyerinde yalnızlık ile ilgili alacakları aksiyonlar olumlu toplumsal değişim yaratma, çalışanların ailelerini etkileme ve ekip arkadaşlarının yaşadıkları yalnızlığın azaltılması yönünde sonuçlara etki edecektir (Jenkins ve Cohen, 2022: 79-80).

Sonuç olarak içinde bulunduğumuz sosyal ve iş yaşamına dayalı koşulların genelde yalnızlığı özelde ise işyerinde yalnızlığı tetiklemesi ve buna bağlı olarak belirli neden ve sonuçları ortaya çıkarma durumu söz konusudur. Önemli olan bu gerçekliğin kabul edilmesi ve başta örgütsel düzeyde lider ve yöneticilerden başlamak üzere bireysel düzeye inecek bağlamda üzerinde önemle durulması gerekliliği büyük bir önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Asher, S. R., & Paquette, J. A. (2003). Loneliness and peer relations in childhood. *Current Directions in Psychological Science, 12*, 75–78.

Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 131*, 319–325.

Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Ernst, J. M., Burleson, M., Berntson, G. G., Nouriani, B., & Spiegel, D. (2006). Loneliness within a nomological net: An evolutionary perspective. *Journal of Research in Personality, 40*, 1054–1085.

Çiftçi, Ö. D. (2021). Emotional exhustion as a mediator among workplace loneliness, work alienation and turnover intention. *International Journal of Organization Theory & Behavior, 24*(2), 93-106.

Dickerson, M. (2022). *Loneliness in the age of flexible work: Statistics and solutions*. https://www.linkedin.com/pulse/loneliness-age-flexible-work-statistics-solutions-michael-dickerson, adresinden 10.08.2023 tarihinde alındı.

Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10*, 271-277.

Dönmez, G. F., & Topaloğlu, C. (2020). The relationship among workplace loneliness, perceived organizational support and job satisfaction. *MTCON'20 Conference on Managing Tourism Across Continents Proceedings*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Ece, S. (2021). *İşyerinde yalnızlık* (M. Öztürk, Ed.). Negatif Örgüt Psikolojisi (ss. 151-165) içinde, Konya: Eğitim Yayınevi.

Ernst, M. J., & Cacioppo, T. J. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied & Preventive Psychology, 8*(1), 1–22.

Firos, M., Chaudhary, R., & Khan, A. (2021). Desolated milieu: Exploring the trajectory of workplace loneliness (2006-2019). *Management Research Review, 44*(5), 757-780.

Ghadi, Y. M. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences, 33*(1), 81-110.

Heinrich, L. M., & Gullone, E. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review, 26*(6), 695–718.

Hunkins, A. (2023). *Three innovative solutions for overcoming workplace loneliness*. https://www.forbes.com/sites/alainhunkins/2023/03/15/three-innovative-solutions-for-overcoming-workplace-loneliness/?sh=2f03e4821450 adresinden 09.08.2023 tarihinde alındı.

Jenkins, R. (2022). *What a workplace loneliness expert wants to know about the emotion*. https://www.entrepreneur.com/leadership/what-a-workplace-loneliness-expert-wants -you-to-know-about/418947 adresinden 09.08.2023 tarihinde alındı.

Jenkins, R., & Cohen, S. (2022). *Connectable: How leaders can move teams from isolated to all in*. New York: McGraw-Hill Publishing.

Jenkins, R. (2020). Why most employees are lonely and underperforming. https://www.entrepreneur.com/leadership/why-most-employees-are-lonely-and-underperforming/352081 adresinden 09.08.2023 tarihinde alındı.

Kaplan, S. M. (2011). *Öğretmenlerin işyerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Selçuk Üniversitesi, Konya.

Killeen, C. (1998). Loneliness: An epidemic in modern society. *Journal of Advanced Nursing, 28*(4), 762-770.

Koçak, E. Ö., & Yener, S. (2019). Lidere güven algısının işyeri yalnızlık üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlık algısının aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi, 26*(3), 937-954.

Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012) Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *International Journal of Human Resource Management, 23*(20), 4265–4282.

Ozcelik, H. & Barsade, G. S. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and Job performance. *Academy of Management Journal, 61*(6), 2343-2366.

Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member Exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences, 104*, 510–515.

Peplau, L. A., & Perlman, D. (1982). *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. New York: John Wiley and Sons Publishing.

Perlman, D., & Peplau, L. (1998) Loneliness. In: Friedman, H.S., Ed., Encyclopedia of Mental Health. *Academic Press, 2*, 571-581.

Perlman, D., & Peplau, L. A. (1981). *Toward a social psychology of loneliness*. (S. Duck & R.Gilmour, Eds.). Personal relationships in disorder. London: Academic Press.

Rath, T. & Harter, J. (2010). *Your friends and your social well-being*. https://news.gallup.com/businessjournal/127043/friends-social-wellbeing.aspx adresinden 08.08.2023 tarihinde alındı.

Rokach, A. (2021). Loneliness updated: An introduction. *The Journal of Psychology, 146*(1-2), 1-6.

Rokach, A. (2001). Strategies of coping with loneliness throughout the lifespan. *Current Psychology, 20*(1), 3–17.

Rokach, A., & Neto, F. (2000). Coping with loneliness in adolescence: A cross-cultural study. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 28*(4), 329–341.

Rokach, A. & Brock, H. (1998). Coping with loneliness. *The Journal of Psychology, 132*(1), 107-121.

Russell, W. D., Cutrona, E. C., McRae, C. & Gomez, M. (2012). Is loneliness the same as being alone? *The Journal of Psychology, 146*(1-2), 7-22.

Wahyuni, D., & Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science, 10*(4), 1-16.

Walz, T., Kensbock, M. J., de Jong, B. S. & Kunze, F. (2023). Lonely@Work@Home? The impact of work/home demands and support on workplace loneliness during remote work. *European Management Journal, Article in Press*, 1-12.

Wax, A., Deutsch, C., Lindner, C., Lindner, S. J., & Hopmeyer, A. (2022). Workplace loneliness: The benefits and detriments of working from home. *Frontiers in Public Health 10*:903975. doi: 10.3389/fpubh.2022.903975.

Wright, S., & Silard, A. (2020). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 001872672090601. doi:10.1177/0018726720906013.

Wright, S. (2012). Is it lonely at the top? An empirical study of managers' and nonmanagers' loneliness in organizations. *The Journal of Psychology, 146*(1-2), 47-60.

Wright, L. S., Burt, D. B. C., & Strongman, T. K. (2006). Loneliness in the workplace: Constrcut definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology, 35*(2), 59-68.

Wright, L. S. (2005a). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. *Research on Emotion in Organizations, 1*, 123-142.

Wright, L. S. (2005b). *Loneliness in the workplace* [Unpublished doctoral dissertation], University of Canterbury, New Zealand.

Zhou, X. (2018). A review of researches workplace loneliness. *Psychology, 9*, 1005-1022.

Bölüm 20

ULUSLARARASI TİCARETTE HETEROJEN FİRMA DAVRANIŞI: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Gonca AKGÜN GÜNGÖR[1]

1 Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, gonca@mu.edu.tr, Orcid: 0000-0003-3623-8873.

GİRİŞ

Geleneksel ticaret teorileri, ülkelerin nispeten daha ucuz ya da daha verimli ürettikleri malları ihraç ederek, diğer ülkelerin nispeten daha avantajlı oldukları mal ve hizmetlerini ise ithal ederek kazanç elde ettiklerini savunmaktadır. Ancak gerçek ticaret akımları, teoriyle birçok yönden uyuşmamaktadır. 1980'lerde Paul Krugman'ın önerileriyle uluslararası ticaret modellerinin bu eksikliklerini gidermeye yönelik Yeni ticaret teorileri ortaya atılmıştır. Yeni ticaret modellerinin geleneksel ticaret modellerinden bir önemli farkı, ülkeler üzerine odaklanmak yerine endüstriler üzerine odaklanmış olmasıdır. Yeni ticaret teorilerinin ardından bazı çalışmalar endüstri yerine firmalar üzerine odaklanılmasının, günümüz ticaret biçimini açıklamakta daha doğru bir yöntem olacağını iddia ederek, bu görüşlerini "Yeni Yeni Ticaret Teorileri" şeklinde adlandırmışlardır. Melitz (2003), Krugman (1980) modeline firma heterojenliği kavramını ekleyerek bu yeni-yeni ticaret modellerine öncülük etmektedir. Bu modellerde ticaret, verimlilik ve yenilik arasında sıkı bir bağlantı kurulmakta ve firmaların ticaret davranışları üzerine odaklanılmaktadır. Bu firma temelli yaklaşımda, bir ülkenin büyüme ve refahında uluslararası ticaret hala önemli bir rol oynamaktadır, ancak ticaret ve yenilik politikasının bu faydalı etkileri teşvik etmedeki rolleri değişmiştir.

Bir başka yönü ile uluslararası ticaret endüstriler arası (geleneksel teorilerin savunduğu gibi) boyuttan, endüstri-içi ticaret (yeni ticaret teorilerinin savunduğu gibi) şekline dönüşmüş ve bu süreçte ölçek ekonomileri ve ürün farklılaştırması kavramları önemini korumaya devam etmiştir. Nitekim günümüzde uluslararası ticaretin büyük kısmı endüstri-içi şeklinde ve faktör donatımı ve teknoloji düzeyleri birbirine benzer olan ülkeler arasında gerçekleşmektedir. Yeni ticaret teorilerindeki önemli bir vurgu, ticaretin serbestleştirilmesi sonucu etkin olmayan firmaların piyasayı terk edeceği, yerine verimli etkin üretim yapan başarılı firmaların piyasada hakim olacağı görüşü üzerinedir. Paralelinde artan üretim ölçeğindeki artış, verimlilik artışını doğuracaktır. Tüketiciler ise artan ürün çeşitliliği ve ucuz ithal ürünler açısından refah kazançları ile karşılaşmaktadır. Ancak başka bir açıdan hala tutarsızlıklar mevcuttur. İhracat yapan endüstriler sanki tüm ülkelere mal satmış gibi varsayılır, fakat tüm ülkelere ihracat yapmamışlardır yada ithalatla rekabet eden endüstriler daha küçük ölçekli üretim yapmalarına rağmen ticaretin serbestleştirilmesi sonrasında verimlilik artışları yaşamış olabilirler. Yeni yeni ticaret modellerinde daha tutarlı olarak, ihracatçıların, ithal girdi kullanan firmaların ve doğrudan yabancı yatırım yapan firmaların, uluslararası piyasalara katılmayan firmalara kıyasla daha büyük, daha üretken, daha sermaye ve vasıflı işgücü yoğun ve daha yüksek ücret ödeme eğiliminde oldukları savunulmaktadır (Ciuriak vd., 2011a: 6-8; Ciuriak vd., 2011b: 3-7; Bernard vd., 2007: 106).

Bu çalışmada amaç, firma heterojenitesi ve uluslararası ticaret ilişkisini heterojen firma modelleri çerçevesinde incelemektir. Bu amaçla, 2009-2021

döneminde Türkiye imalat sanayindeki sektörler ihracatçı sektörler ve ithalata rakip sektörler şeklinde sınıflandırılmış ve bu sektör gruplarında faaliyet gösteren firmaların ölçek büyüklükleri dikkate alınarak üretim, ihracat ve işgücü verimliliği düzeyleri araştırılmıştır. Bu çerçevede, yeni-yeni ticaret teorilerinde belirtildiği gibi, ticaret yapan ihracatçı firmaların ithalata rakip firmalardan daha büyük, daha üretken, daha sermaye yoğun ve daha yüksek ücret ödemekte olduğu iddiası Türkiye imalat sanayi alt sektörlerinde analiz edilmiş ve ortaya çıkan sonuçların heterojen firma modeli ile uyumluluğu karşılaştırılmıştır. Bu çalışma, literatürde henüz çok yeni bir tartışma konusu olması dolayısıyla, mevcut az sayıdaki çalışmalar arasında yer almakta ve bu anlamda uluslararası ticaret ve firma heterojenitesi arasındaki ilişkinin doğruluğunun sınanmasına gelişmekte olan bir ülke örneği sunarak önemli bir katkıda bulunmaktadır.

1. ULUSLARARASI TİCARETTE HETEROJEN FİRMA MODELLERİ

Uluslararası piyasalarda daha kaliteli ürünler üretebilen, daha düşük maliyetlerle üretim yapabilen veya benzersiz bir pazarlama stratejisi benimseyebilen firmalar uluslararası rekabet avantajları elde ederek, ticaret kazançlarını arttırabilirler. Geleneksel uluslararası ticaret teorileri, ülkeler arasındaki mal akışını, karşılaştırmalı üstünlükler yani üretimin fırsat maliyetindeki farklılıklar açısından açıklamaktadır. Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisinde, karşılaştırmalı üstünlükler emek verimliliğindeki nispi farklılıklardan, Heckscher-Ohlin'in Faktör Donatımı Teorisinde ise, faktör yoğunluğundaki endüstriler arası farklılıklar ile faktör bolluğundaki ülkeler arası farklılıkların bileşiminden kaynaklanmaktadır. Ayrıca geleneksel ticaret teorisi modelleri, uluslararası ticaretin faktör gelirlerini, dolayısıyla gelir dağılımını etkileyebileceğini Stolper-Samuelson Gelir Dağılımı Teorisi ile savunmaktadır. Her iki teoride de geleneksel ticaret teorisinin temel çıkarımı "endüstriler-arası ticaret" biçimidir, yani ülkeler bir endüstriden sadece ihracat yaparken, başka bir endüstriden sadece ithalat yapacaktır. Ancak günümüzde uluslararası ticaretin çok büyük bir kısmı benzer faktör donatımlarına sahip ülkeler arasında endüstri-içi ticaret biçiminde gerçekleşmektedir (Bernard vd., 2007: 106). Yeni ticaret teorileri, aksak rekabet piyasası koşulları altında benzer faktör donatımına ve teknoloji düzeyine sahip ülkeler arasındaki endüstri-içi ticaret biçimini açıklamaya çalışmaktadır. Endüstri-içi ticaret kavramı[1] yeni ticaret modellerinin ortaya çıkmasında anahtar bir rol oynamaktadır. Krugman (1980), Helpman (1981) ve Ethier (1982) öncülüğünde ortaya atılan yeni ticaret teorileri ölçek ekonomileri, ürün farklılaştırması ve ticaretin tüketicilere sunduğu daha geniş bir ürün çeşitliliğinden kaynaklanan refah kazançlarına odaklanmaktadır (Bernard vd., 2007: 107-108). Dolayısıyla

1 Endüstri-içi ticaret, aynı endüstriye ait malların hem ihraç hem de ithal edilmesi biçimindeki ticaret şeklidir (Grubel ve Lloyd, 1975).

geleneksel ticaret teorilerinde ülkeler üzerine odaklanılırken; yeni ticaret teorilerinde odak noktası sektörlere kaymaktadır.

Yeni ticaret modellerinde kullanılan ölçek büyüklüğü ve ürün farklılaştırması gibi faktörleri analizlerine dahil ederek, firmaların karakteristik özelliklerinin uluslararası ticaretle ilişkisini inceleyen güncel çalışmalarda kullanılan modeller ise, firmaların heterojen olduğu varsayımını dikkate almakta ve "Yeni Yeni" Ticaret Modelleri olarak literatürde adlandırılmaktadır. Firma heterojenliği, ihracatın yoğunlaşma derecesi ve ticaret yapan firmaların ürün ve coğrafi çeşitliliğine ilişkin elde edilen kanıtlarla, uluslararası ticaret literatürüne girmiştir. Böylece geleneksel dış ticaret teorilerinde kullanılan kısıtlayıcı ve gerçek piyasa koşulları ile uyumlu olmayan varsayımların ortadan kaldırıldığı, daha gerçekçi varsayımlarla kurulan bir model elde edilmiştir. Melitz (2003) tarafından önerilen teorik çerçeve, firma heterojenliğini monopolcü rekabet çerçevesi ile birleştirmektedir (Altomonte, 2011: 2; Castellani, 2008: 3). Heterojenite ve verimlilik parametrelerini içerecek şekilde yeni yeni ticaret teorilerinin büyüme modeline göre, sektörel büyüme düzeyi dışsal, ekonominin genelinin büyüme düzeyi içsel olarak belirlenmektedir. Genel büyüme kapalı ekonomilerde emek yoğunluğu tarafından belirlenirken, açık ekonomilerde dış ticarete bağlı bulunmaktadır (Bakkalcı, 2013: 79; Wang ve Xie, 2008). Yeni yeni ticaret teorileri, uluslararası piyasalara katılan firmaların nadir (seyrek) olduğu ve uluslararası piyasalara katılan büyük ekonomilerdeki firmalar arasında ihracat ve ithalat yoğunluğunun düşük olduğunu vurgulamaktadır. Buna göre, bir sektördeki firmalardan nispeten az sayıdaki firmaların ihracat yaptığı ve/veya ithal girdi kullandığı, ancak bu oranların ülkelere göre farklılıklar gösterdiği varsayılmaktadır. Dolayısıyla ihracatçılar, çıktılarının yalnızca küçük bir bölümünü ihraç etme eğilimindedir ve ithal girdiler firmaların girdilerinin yalnızca küçük bir bölümünü oluşturmaktadır. İkinci varsayım, uluslararası piyasalara katılan firmaların katılmayanlardan farklı olduğu şeklindedir (Ciuriak vd., 2011a: 6-8; Ciuriak vd., 2011b: 3-7; Bernard vd., 2007: 106).

1990'ların ortalarından itibaren, Bernard ve Jensen (1995)'in çalışmalarından hareketle, çok sayıda çalışma tarafından firmaların ülkelerin ithalat ve ihracatına aracılık etmede oynadıkları önemli rol hakkında kanıtlar elde edilmiştir. Ülkelerin üretim ve ticaretini firma düzeyde mikro verilerle elde eden bu çalışmalar ticaret yapan firmaların, yalnızca iç piyasaya hizmet eden firmalardan önemli ölçüde farklı olduğunu göstermektedir. Geniş bir ülke ve sektör yelpazesinde, ihracatçıların ihracat yapmayan firmalara kıyasla daha büyük, daha üretken, daha beceri ve sermaye yoğun oldukları ve daha yüksek ücret ödedikleri iddia edilmektedir. Ayrıca paralelinde ihracat yapan firmaların yapmayanlara göre üretim ve istihdam açısından da daha hızlı büyüdükleri vurgulanmaktadır (Bernard ve Jensen, 1999: 1; Bernard vd., 2004: 1; Bernard vd., 2010: 71). Bu farklılıkların ihracat başlamadan önce bile mevcut olduğu ifade

edilmektedir. İhracatçıların ihracata başlamadan önce üretkenlik avantajına sahip olmaları, kendi kendilerini seçtiklerini göstermektedir; yani ihracatçılar ihracatın bir sonucu olarak değil, sadece en üretken firmalar ihracat pazarlarına girme maliyetlerinin üstesinden gelebildikleri için daha üretkendirler. Bu tür mikro ekonomik heterojenlik özelliği, makro ekonomik sonuçları etkileyebilmektedir. Uluslararası ticaretin önündeki engeller kaldırıldığında veya ticari maliyetler azaldığında, yüksek üretkenliğe sahip ihracatçı firmalar hayatta kalacak ve büyüceklerdir. Aksine düşük üretkenliğe sahip ihracatçı olmayan firmaların ise, başarısız olma olasılığı çok daha yüksek olacaktır. Ekonomik faaliyetlerin firmalar arasında bu şekilde yeniden dağıtılması, toplam verimliliği arttıracak ve ticaretten elde edilen refah kazançlarının geleneksel teorilerin kullandığı modellerin dışında farklı bir kaynağını doğuracaktır (Bernard vd., 2007: 106). Sektör içerisindeki firmaların büyüklük, verimlilik, sermaye birikimi gibi firmaya özgü karakteristik özellikleri firmalar arasında heterojeniteyi ortaya çıkarmaktadır. Bu çerçevede, ihracatçı firmaların ihracatçı olmayan firmalardan birçok açıdan farklı karakteristik özellikler taşıması fikrinden hareketle heterojen firma modellerinde, ihracatçı olmayan firmaların piyasa dışına itileceği ve daha etkin üretimin yapıldığı ihracatçı firmalara doğru kaynakların kaydırılarak verimlilik artışının sağlanacağı vurgulanmaktadır (Bernard vd., 2007). Heterojen firma modellerinde ortaya çıkan bu verimlilik artışı, geleneksel durumdan farklı olarak ek bir dış ticaret kazancı ortaya çıkarmaktadır (Ciuriak vd., 2011a'dan Aktaran Burgaç Çil, 2017: 10).

İhracatçılar daha verimli üreticilerdir ve yabancı piyasalara ihracat yapabilmek için yüksek maliyetlere katlanmaktadırlar. Düşük verimliliğe sahip üreticilerden yüksek verimliliğe sahip üreticilere kaynakların yeniden dağıtılmasını sağlayan kanal, finansal değerlerin el değiştirmesi ve finansal araçlardır. Bu nedenle, ihracatçılar dış finansal kaynakların finansmanına içeride faaliyet gösteren firmalardan daha çok bağımlıdır. Bu nedenle de küresel bir finansal kriz, en çok ihracatçı firmaları etkilemektedir. İhracatçı firmalar en verimli ve en fazla üretim yapan firmalardır fikrinden hareketle, ihracatçı firmaların yabancı finansman olanaklarını kaybetmeleri, ekonominin üretiminin düşmesine neden olmaktadır (Bakkalcı, 2013: 79-80).

Firma heterojenliği ve ihracat üzerine önemli çalışmalar yapılmış olsa da, literatürde uluslararası ticarette yer alan firmaların ithalat davranışları ve özellikleri ihmal edilmiştir. Nitekim Hummels vd. (2001) çalışmasında, ihracat ile ithalat arasındaki güçlü bağlantıya dikkati çekerek, toplam ihracatın yaklaşık %20'sinin ara girdi ticaretinden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Bir yandan ithalatçılar yüksek kaliteli yabancı girdileri kullanarak veya ithal ara mal ve sermaye mallarının içerdiği teknolojiyi kullanarak performanslarını arttırabilmektedirler. Diğer yandan, ithalat öncesinde firmalar yabancı tedarikçi arayışı ve gümrük prosedürlerinin öğrenilmesi ve edinilmesi ile ilgili batık maliyetlere maruz kalabilirler (Castellani, 2008: 3; Kraay vd., 2002).

Malzeme ve diğer ara girdileri ithal eden firmalar, değişken maliyetlere maruz kalmakta iken, ithalat sermaye mallarını içerdiğinde firmalar esas olarak sabit maliyetlere maruz kalmaktadır. Bu durumda firmaların sermaye malları ithal ettiği ölçüde kendi kendini seçme argümanı güçlenebilmektedir (Castellani, 2008: 3).

Teorik ve ampirik uluslararası ticaret araştırmaları, geleneksel olarak ülkeler ve endüstrilere odaklanmıştır, ancak zamanla giderek artan bir şekilde firmalara ve ürünlere de odaklanmaktadırlar. Bu değişim, ticaret yapan firmaların ticaret yapmayan firmalardan önemli ölçüde farklı olduğunu ve bu farklılıkların ticaretten elde edilen kazançların ve bunların üretim faktörleri arasındaki dağılımının değerlendirilmesinde önemli sonuçlar doğurduğunu gösteren çok sayıda kanıt elde edilmesinden kaynaklanmaktadır. Elde edilen sonuçların bazıları geleneksel teorileri tamamlayıcı niteliktedir, ancak bazı sonuçlar da yeni teorileri desteklemektedir. En yeni uluslararası ticaret teorileri, heterojen firmaların davranışlarını modele dahil ederek, ticaret ve verimlilik artışına ilişkin çözümlemeler ortaya koymakta başarılı olmuştur, ancak henüz birçok açıklanamayan durumun da olduğu açıktır (Bernard vd., 2007: 128).

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde uluslararası ticaret ve heterojen firma davranışları üzerine yapılan çalışmaların çoğu Melitz (2003) modelini kullanarak analizlerini Yeni-Yeni ticaret modelleri çerçevesinde gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda henüz ekonometrik analizle ilişkiyi destekleyen çok az sayıda çalışma mevcuttur. Belirli endüstrilerdeki firmalar üzerine yoğunlaşan bu çalışmalarda ihracat ve ithalat davranışlarının firmaların büyüklüğü, verimlilikleri, beceri ve faktör yoğunlukları gibi karakteristik özelliklerinden nasıl etkilendiği araştırılmaktadır. Genel eğilim, ihracatçı firmaların ihracatçı olmayanlara kıyasla daha büyük, daha üretken, daha sermaye-yoğun, daha vasıflı işgücü yoğun ve daha yüksek ücret ödedikleri yönündedir. Ancak bazı çalışmalarda, bu sonucun tam tersi sonuçlara da ulaşılmıştır. Nitekim bu durum sadece ülkeler değil, ülkedeki sektörün yapısı ve bu sektörlerde yer alan firmaların karakteristik özellikleri itibariyle farklılaşabilmektedir. Bu fikri odak noktası olarak alan literatürdeki bazı çalışmalara daha detaylı yer verilmiştir.

Castellani vd. (2008), 1993-1997 döneminde yaklaşık 20.000 İtalyan firmasına ait verileri kullanarak yaptığı analizde, uluslararası faaliyetlerde bulunan firmaların ticaret yapmayan firmalara kıyasla daha büyük, daha üretken ve daha sermaye yoğun olduğunu kanıtlamaktadır. Ayrıca hem ihracat hem de ithalat yapan firmaların (iki yönlü ticaret) ticaret yapmayan ve sadece ithalat ve sadece ihracat yapan firmalardan daha iyi performans gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır. Sonuçları, uluslararası firmaların büyük bir kısmının birkaç ülkeyle sadece birkaç ürün ticareti yaptığını desteklemektedir. Panel veri analizinde ise, verimlilik ve büyüklük arasında pozitif ve anlamlı sonuçlar

elde edilmiştir. Çalışmada, ithalatın firma heterojenliğinin bir kaynağı olarak ihracat kadar önemli olduğuna ilişkin de kanıtlar bulunmuştur.

Bernard vd. (2007) çalışmalarında, verimlilik dağılımının firmalar arasında çok çarpık olduğu ve/veya firma çeşitleri arasında yüksek ikame esnekliği olduğu ölçüde, neden az sayıdaki firmanın ihracatının toplam ihracatın büyük kısmını oluşturduğunu açıklamıştır. Çalışmada ihracatın nispeten nadir bir firma faaliyeti olduğu savunulmaktadır. 2000 yılında ABD'de faaliyet gösteren 5.5 milyon firmanın sadece %4'ünün ihracat yaptığı; ticarete konu olan mallar üreten imalat, madencilik veya tarım sektörleri gibi ihracata daha yatkın sektörlerde faaliyet gösteren daha küçük bir grubu oluşturan ABD firmalarının içinde bile sadece %15'inin ihracatçı olduğu gösterilmektedir. İmalat sanayi endüstrileri üzerine yaptıkları analizde ihracatçı firmaların %119 daha fazla istihdam, %26 daha yüksek kişi başına katma değere sahip olduğunu bulmuşlardır. Bernard, Eaton, Jensen ve Kortum (2003), Ricardocu ticaret modelini genişleterek ABD firmalarının ihracat ve verimliliğinde firma düzeyinde heterojenliğin kanıtlarını ortaya koymaktadır. Öncelikle yurtiçi piyasaya satış yapan firmaların sadece yirmide birinin ihracat yaptığını vurgulamaktadır. 200.000 firmanın sadece %21'inin ihracat yaptığını ve bu ihracat yapan firmaların bile çoğunlukla yurtiçinde satış yaptığını belirtmektedir. Ayrıca ihracatçıların yaklaşık üçte ikisi üretimlerinin %10'undan azını yurt dışına satmaktadır.

Bernard ve Jensen (1999), 1958-1994 dönemde ABD imalat sanayindeki yaklaşık 60.000 firmaya ilişkin verileri kullanarak, firmaların ihracat, ithalat ve işgücü verimliliğiyle olan ilişkisini panel veri analizi yöntemiyle incelemiştir. Eş zamanlı ihracat ve verimlilik seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişkili bulunmuştur. Ancak sektör verileri üzerinde yapılan testler, sadece verimlilikten ihracata doğru bir nedensellik olduğunu gösteriyor. İhracat yapan firmaların üretkenlik düzeyleri önemli ölçüde daha yüksek olmasına rağmen, ihracatın tesis üretkenliği artış oranlarını arttırdığına dair hiçbir kanıt bulunamamıştır. Ancak aynı sektörde ihracatçılar hem sevkiyat hem de istihdam açısından ihracatçı olmayanlara göre daha hızlı büyümektedir.

Bernard, Redding ve Schott (2006), ABD'de firma düzeyinde panel veri analizini kullanarak, düşük ücretli ülkelerden ithalata maruz kalmanın firmaların hayatta kalmasını ve istihdam artışını olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca beceri-yoğun ve sermaye-yoğun üretim yapan firmaların bu tür düşük ücretli ülkelerin ithalatlarına karşı üçte iki oranında daha az duyarlı olduğunu göstermişlerdir. Ticaretin serbestleştirilmesinin, en düşük verimli firmaları piyasadan çıkmaya zorlayarak, ihracatçı firmaların toplam verimlilik artışını teşvik ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçların karşılaştırmalı üstünlüklerin olduğu endüstrilerde nispeten daha belirgin olduğu görülmektedir.

Uluslararası rekabetçilik ve firma heterojenitesi arasındaki ilişkiyi inceleyen Altomonte vd. (2011), 5 büyük Avrupa ülkesi (Almanya, Fransa, İtalya, İspanya ve İngiltere) ile 2 küçük ülkeyi (Avustralya ve Hollanda) içeren 16.000 firma örneği üzerine verileri kullanarak 2000-2009 dönemine odaklanmıştır. Firmaların uluslararası rekabetçi şoklara olan farklı tepkilerini ölçerek; ihracat davranışı, verimlilik, büyüklük, fiyat-maliyet marjları, kalite gibi firmaya özgü karakteristiklerin uluslararası rekabet gücü üzerinde etkili olduğunu ispatlamıştır. Artan ithalat yoğunlaşması, daha düşük fiyat-maliyet marjları ve artan piyasa büyüklüğüne (yani rekabetçi bir firma) sahip bir firma olma olasılığını azaltmaktadır. Diğer bir deyişle genel olarak, işgücü verimliliği, büyüklük, çok uluslu bir gruba bağlılık ve ihracat deneyimi gibi genellikle daha yüksek verimlilikle ilişkilendirilen özelliklerin, hem fiyat-maliyet marjlarında hem de pazar büyüklüğünde artış yaşayan bir firma olma olasılığını azaltığı sonucuna ulaşılmıştır.

Altomonte ve Békés (2008), Macar firmalarının ticari faaliyetleri (ithalat ve ihracat) ile firma içi verimlilik artışı arasındaki ilişkiyi araştırmak için, 1992-2003 dönemine ait ürün düzeyindeki ticaret verileriyle birleştirilmiş panel veri setinden yararlanmıştır. Firma içi verimlilik artışının sistematik olarak uluslararası ticarete katılımla ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca, ticari faaliyetlerdeki bir takım kalıpları (ticareti yapılan ürünlerin sayısı ve menşe ve varış ülkelerindeki değişiklikler, geniş ekonomik kategoriler) kontrol ederek, en verimli firmaların kendi kendine seçiminin hem ithalatçılar hem de ihracatçılar için geçerli olduğunu görmüşlerdir. Sonuç olarak, ithalat faaliyetinin kontrol edilememesinin, ihracatçıların üretkenlik primlerinin olduğundan fazla gösterilmesine yol açtığını ifade etmektedirler.

Melitz ve Ottaviano (2008) fiyatları, üretkenliği ve kar marjlarını bir pazara hizmet veren firma sayısına bağlayan modele dayandırarak, heterojenliği analize dahil etmektedir. İthalat yoğunlaşması firma sayısını arttıracak ve dolayısıyla firma düzeyindeki performansı etkileyecektir. Bu çalışma, heterojen firmaların farklı içsel özelliklerinin uluslararası rekabetçilik üzerindeki rolünü vurgulamaktadır. Buna göre, pazarın büyüklüğü ve ticaret rekabetin şiddetini etkilemekte ve bu da o pazardaki heterojen üretici ve ihracatçıların seçimlerini yönlendirmektedir. Redding (2010), firma heterojenliğinin etkilerini karşılaştırmalı üstünlük, pazar büyüklüğü, ticaretten elde edilen refah kazanımları ve gelir dağılımı ile ilişkilendirmiştir. Melitz ve Ottaviano (2008)'in firma heterojenliği modelini kullanmış ve sonuçta sektördeki farklı kar marjlarının firma verimliliğine, pazar büyüklüğüne ve ticaretin entegrasyonuna göre içsel olarak değiştiğini ifade etmiştir.

Firma heterojenliği, potansiyel olarak daha zorlu bir rekabet ortamına karşı farklı olası içsel tepkilere yansıyabilir. Bu kapsamda Chen, Imbs ve Scott (2009), artan dışa açıklığa uyum dinamiğine odaklanmaktadır. Çalışmalarında, 7 Avrupa ülkesinde NACE REV.2 sınıflamasına göre endüstri düzeyindeki

verileri kullanarak, dışa açıklık ve heterojenite kavramlarını incelemektedir. Sektör düzeyinde enflasyon oranları, verimlilik artışı ve fiyat artışlarındaki uluslararası farklılıkların ticarete açıklıktaki uluslararası farklılıklara atfedildiğini bulmuşlardır. Sonuçta, rekabet yanlısı etkilerin en çok kısa dönemde etkili olduğuna, uzun dönemde ise ticari serbestleşmenin bazı etkilerinin tersine dönebileceğine dait kanıtlar elde edilmiştir.

Helpman, Melitz ve Yeaple (2004) çalışmalarında, 52 imalat sektörünü ve 38 ülkeyi kapsayan ABD ihracat ve bağlı satış verilerini kullanarak, sektörler arası farklılıkların, firmaların doğrudan yatırım ve ihracat arasındaki seçimlerini ne yönde etkilediğini incelemektedir. Heterojen firma özelliklerinin, firmaların uluslararası pazarlara katılımı ve ne tür faaliyetlerde bulunduğuna ilişkin etkilerini araştırmıştır. Sektör içi verimlilik farklılıklarının uluslararası ticareti ve yatırımın yapısını açıkladığını vurgulamaktadır. İhracatla ilgili doğrudan yabancı yatırım satışlarının daha büyük sektörlerde gerçekleştiği sonucuna ulaşmışlardır. Çokuluslu şirketler (ÇUŞ), ÇUŞ dışındaki ihracatçılara göre önemli ölçüde daha üretkendir. Çokuluslu şirketlerin ihracatçılara göre tahmini yüzde 15'lik verimlilik avantajı yüzde 99 güvenilirlik seviyesinde anlamlıdır.

Firmaların heterojenliklerinin işgücü piyasasına ve ücretlere nasıl etki edebileceğini analiz eden sayılı çalışmalardan Yeaple (2005), firmaların uluslararası ticarete nasıl tepki verdiklerini çalışmasında ele almaktadır. Uluslararası ticaret, verimlilik ve ücret primi arasındaki bağlantıyı araştırmak için basit bir model geliştirilmiştir. Model, verimliliğin sektör içi dağılımı, en verimli firmaların ihracat yapma eğilimi ve ihracatçıların daha yüksek ücret ödeme eğilimi ile ilgili birçok önemli olguyu araştırmaktadır. Diğer çalışmalardan farklı olarak, firmaların verimlilik seviyelerinin rastgele ortaya çıkmadığı fikrinden hareketle modeli kurmuşlardır. Ayrıca ülkeler arasındaki ticaret engelleri azaltıldığında, hem sektör-içi hem de sektörler-arası verimliliğin arttığını göstermektedir. Uluslararası ticareti ücret dağılımındaki değişikliklerle ilişkilendirmekte ve ticaretin serbestleştirilmesinin, en yüksek vasıflı işçilere ödenen primi artırırken, daha orta vasıflı işçilere ödenen primi azalttığı sonucuna varmaktadır.

Türkiye üzerine odaklanan az sayıdaki çalışmalardan biri olan Dalgıç ve Fazlıoğlu (2015), ihracat ve ithalat faaliyetinde bulunan firmaların ürün ve pazar çeşitlenmesinin performansları üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Bu amaçla, 2003-2010 döneminde, Türkiye imalat sanayinde 20 veya daha fazla çalışanı olan toplam 38.223 firmaya ait verileri kullanarak, dengelenmemiş panel veri analizini uygulamıştır. Sonuçta, ürün ve pazar çeşitliliği bakımından gelişmiş olan firmaların, daha büyük, daha sermaye yoğun ve daha üretken olduğunu kanıtlamışlardır. İthalatta ortaya çıkan ülke/ürün çeşitlenmesi, ihracat çeşitlenmesine göre firma performansına daha büyük katkılar sağlamaktadır. Diğer taraftan, ürünlerin teknolojik içeriği ve karmaşıklığından bağımsız ola-

rak daha fazla ürün çeşitliliğine giden firmaların daha üretken olduğu gözlemlenmektedir. Son olarak, sermaye malı ihraç/ithal eden firmaların elde ettiği ülke/ürün çeşitlenmesinin getirileri, tüketim malı ihraç/ithal eden firmalara göre daha yüksektir.

Burgaç Çil (2017) çalışmasında, 2003-2013 döneminde Türkiye imalat sanayinde, finansal kısıtların ve firmanın diğer karakteristik özelliklerinin firmaların ihracat davranışlarını nasıl etkilediğini heterojen firma modelleri çerçevesinde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, Türkiye imalat sanayinde faaliyet gösteren 23.243 firma ile 150.556 gözlemden oluşan veri seti kullanılarak seçili 8 adet alt sektör üzerinde inceleme yapılmıştır. Bu amaçla, Levinsohn (1999)'da belirtilen dış ticaret serbestleşmesi sonrasında sektör içerisinde firmalar arasında gözlemlenen yeniden tahsis mekanizması ve Melitz (2003) çalışmasında yer alan ek dış ticaret kazançları incelenmiştir. Analiz sonuçları, toplam faktör verimliliği ve firmanın ihracatı arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koyarken, finansal kısıtların firmanın ihracat performansı üzerinde kısıtlayıcı etkisi olduğunu göstermektedir.

Çirkin ve Göksel (2022), heterojen firma modeli çerçevesinde dış ticaretin serbestleştirilmesi ve işsizlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir model oluşturulmuş ve nümerik yöntem kullanılmıştır. Analiz sonucunda, piyasa genişlemesinin baskın olması durumunda toplam üretim miktarında, verimlilikte ve işsizlik sigortasında da artış olduğu gözlemlenmiştir. Piyasadaki rekabetin baskın olması durumunda ise toplam üretim miktarında, verimlilik seviyesinde ve işsizlik sigortasında azalma meydana geldiği görülmüştür. Model çözümünden elde edilen sonuçlara göre piyasa genişlemesinin baskın olması durumunda, ücretlerde artış meydana gelmekte ve etkin ücret varsayımı gereği ücretlerde meydana gelen artış işçi verimliliğini artırmaktadır.

Argın (2015) çalışmasında, toplamda ve 255 ürün grubunda Türkiye'nin ihracatını firma bazlı ticaret modelleri bağlamında analiz etmeyi amaçlamaktadır. Analiz sonucunda Türkiye'de ihracatta kutuplaşmaların gözlemlendiği ve toplam ihracatın önemli bir bölümünün az sayıdaki firma tarafından gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Özellikle kriz zamanlarında ilk bin şirketin toplam ihracattan aldığı pay azalmıştır. Ayrıca çalışmada Türkiye'nin sermaye yoğun, ileri teknoloji kullanan ve imalat sanayi ürünü olarak nitelenen mal gruplarında ve/veya sektörlerde dış piyasalarla rekabet edebilir hale geldiği de vurgulanmaktadır.

3. VERİLER VE YÖNTEM

Uluslararası ticaret ve heterojen firma davranışı ilişkisinin incelenebilmesi için, Türkiye imalat sanayi alt sektörlerine ait üretim değeri, katma değer, ücretli çalışan sayısı, personel maliyeti, ihracat ve ithalat değerleri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nun istatistik veri arşivinden elde edilmiştir. Çalışmada, söz konusu verilerin birbiri ile karşılaştırılabilmesi için, hem faaliyet grubuna hem de büyüklüklerine göre ilan edilen verilerin kullanılması bir zorunluluktur. Bu

nedenle, gerekli olan veriler TÜİK veri arşivinde 2009 yılından günümüze kadar yayımlandığından dolayı, çalışma 2009-2021 dönemi ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca üretim değeri ve katma değer verileri Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'ndan elde edilen yıllık ortalama dolar kuruna bölünerek reel değerler üzerinden analiz yapılmıştır.

Çalışmada, Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE. Rev.2)'na göre, Türkiye imalat sanayinde yer alan 23 alt sektör önce büyüklüklerine göre, daha sonra da bu ayrım ihracat yapma yönündeki davranışlarına göre yeniden sınıflandırılarak tarafımca ayrıştırılmıştır. Böylece, sektörler "İhracatçı Sektörler" ve "İthalata Rakip Sektörler" şeklinde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflama oluşturulurken sektörün dönemsel ortalama ihracat değerleri, sektörün ortalama ithalat değerlerinden çıkartılmıştır. Daha sonra bütün sektörlerin bu yıllık toplam ortalama net ihracat değerleri toplanarak, toplam sektör sayısına bölünmüş ve ortalama bir eşik değer elde edilmiştir. Bu eşik değerin üzerinde kalan pozitif değerler ihracatçı sektörleri oluştururken, negatif değerler ithalata rakip sektörleri oluşturmaktadır (Magee vd., 2001: 13; Davis vd., 1996). Sonuçta, "Pozitif net ihracat" değerlerine sahip sektörler ihracatçı sektörler, "negatif net ihracat" değerlerine sahip sektörler ithalata rakip sektörler olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 1: Türkiye İmalat Sanayi Sektörlerinde Büyüklüklerine Göre İhracatçı ve İthalata Rakip Sektörler

TOPLAM İMALAT SANAYİ		**KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ FİRMALAR (KOBİ)**		**BÜYÜK ÖLÇEKLİ FİRMALAR**	
İhracatçı	**İthalata Rakip**	**İhracatçı**	**İthalata Rakip**	**İhracatçı**	**İthalata Rakip**
10	11	10	12	10	11
12	15	11	16	12	15
13	16	13	17	13	17
14	17	14	19	14	18
22	18	15	20	16	19
23	19	18	21	22	20
25	20	22	24	23	21
27	21	23	26	25	24
29	24	25	28	27	26
31	26	27		29	28
32	28	29		31	30
	30	30		32	
		31			
		32			

*10-Gıda ürünlerinin imalatı; 11-İçeceklerin imalatı; 12-Tütün ürünleri imalatı; 13-Tekstil ürünlerinin imalatı; 14-Giyim eşyalarının imalatı; 15-Deri ve ilgili ürünlerin imalatı; 16-Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı

(mobilya hariç); 17-Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı; 18-Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması; 19-Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı; 20-Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı; 21-Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı; 22-Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı; 23-Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı; 24-Ana metal sanayi; 25-Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç); 26-Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı; 27-Elektrikli teçhizat imalatı; 28-Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı; 29-Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı; 30-Diğer ulaşım araçlarının imalatı; 31-Mobilya imalatı; 32-Diğer imalatlar.

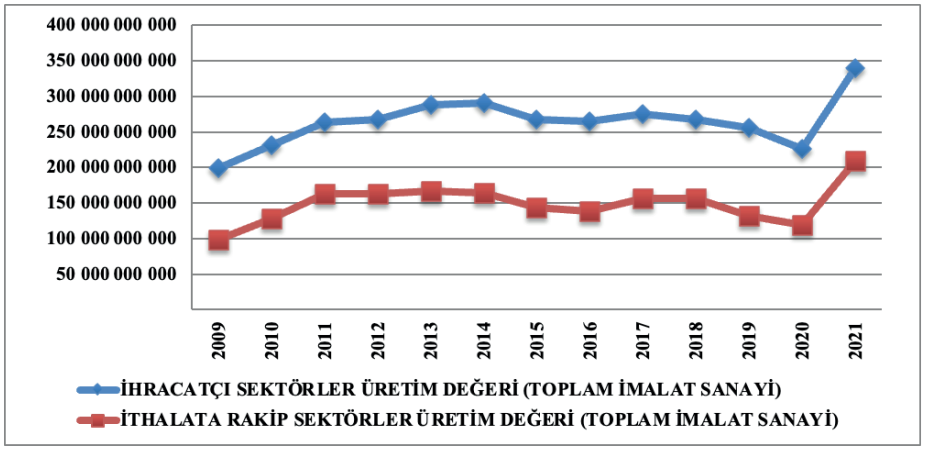
Çalışmada incelenen ilişki sektörleri büyüklüklerine göre de sınıflandırmayı gerektirdiğinden, bu net ihracat değerleri kullanılarak yapılan ilk sınıflama toplam imalat sanayi, KOBİ ve büyük firmalar için 3 farklı büyüklük için de oluşturulmuştur. Sektörde yer alan firmalar büyüklüklerine göre sınıflandırılırken; 250 kişiden az çalışan istihdam eden, yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 250 milyon lirayı aşmayan işletmeler "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ)" grubuna dahil edilirken; ücretli çalışan sayısı 250 ve üzeri olan ve yıllık net satış hasılatı 500 milyonun üzerinde olan firmaların faaliyetleri "Büyük Ölçekli Firmalar" grubuna dahil edilmiştir (Resmi Gazete, 2022). Dolayısıyla her büyüklükteki firmalara ilişkin iharacat davranışı da farklılaşmaktadır. Tablo 1'de bu 3 farklı grup (toplam imalat sanayi, küçük ve orta ölçekli firmalar (KOBİ) ve büyük ölçekli firmalar) açısından yapılan sınıflamalara dahil olan imalat sanayi alt sektörlerinin kodları verilmektedir.

4. TÜRKİYE İMALAT SANAYİ ALT SEKTÖRLERİNDE HETEROJEN FİRMA DAVRANIŞININ İNCELENMESİ

Uluslararası ticaret ve firma heterojenitesi arasındaki ilişki, ekonomilerin rekabetçi avantajlarını ve ticaret potansiyellerini şekillendirmektedir. Farklı firmaların farklı yetenekleri ve uzmanlıkları, uluslararası ticareti canlandırmakta ve ekonomiler arasındaki ticaretin büyümesini teşvik etmektedir. Bu anlamda Türkiye imalat sanayi sektörleri ülkenin üretim gücünün çok büyük bir kısmını oluşturması dolayısıyla firmaların ve sektörlerin kazançları ve makro düzeyde ekonomik büyümeye önemli bir katkı sağlamaktadır. Toplam imalat sanayinde 2009-2021 döneminde ortalama net ihracat değerleri dikkate alınarak sınıflandırılan ihracatçı ve ithalata rakip sektörlerdeki üretim değerlerinin yıllık seyri ülkenin üretim gücünü ve büyüme potansiyelini ortaya koymaktadır.

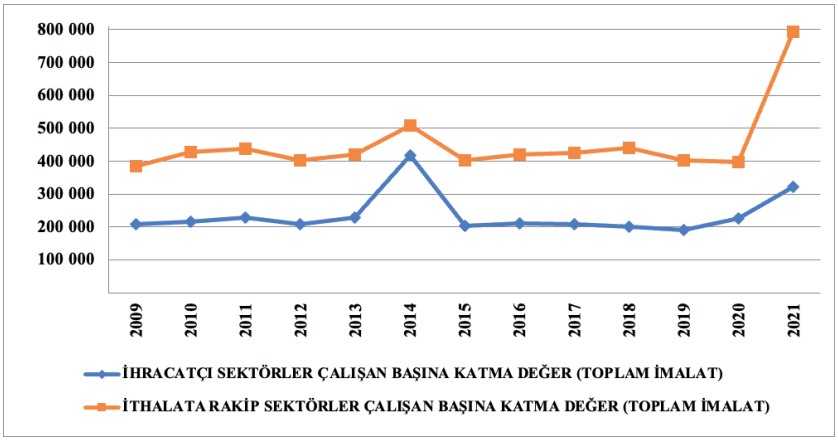
Şekil 1'de, toplam imalat sanayinde ihracatçı sektörlerdeki reel üretim değerlerinin ithalata rakip sektörlere kıyasla oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 2009-2021 döneminde toplam imalat sanayindeki üretimin %63,90'ı ihracatçı sektörlerde gerçekleştirilirken, %36,10'u ithalata rakip sektörlerde gerçekleştirilmektedir. Genel olarak her iki sektör grubunda artış ve azalış eğilimlerinin paralel seyrettiği dikkati çekmektedir. 2009-2014 döneminde üretim değerleri artmakta iken, 2014 yılı sonrasında 2020 yılına kadar reel üretim

değerleri ani düşüşler olmasa da bir azalış trendindedir. Nitekim 2020 yılında 2010 yılındaki yani 10 yıl önceki üretim değerleri seviyesine eşdeğer bir reel üretim değeri gerçekleşmiştir. 2020 yılı üretim değerleri Covid-19 pandemisi nedeniyle ortaya çıkan üretim kısıtları ve ihracat sınırlamalarının olumsuz etkilerini de yansıtmaktadır. 2021 yılı itibariyle yeniden toparlanma süreci başlamıştır.



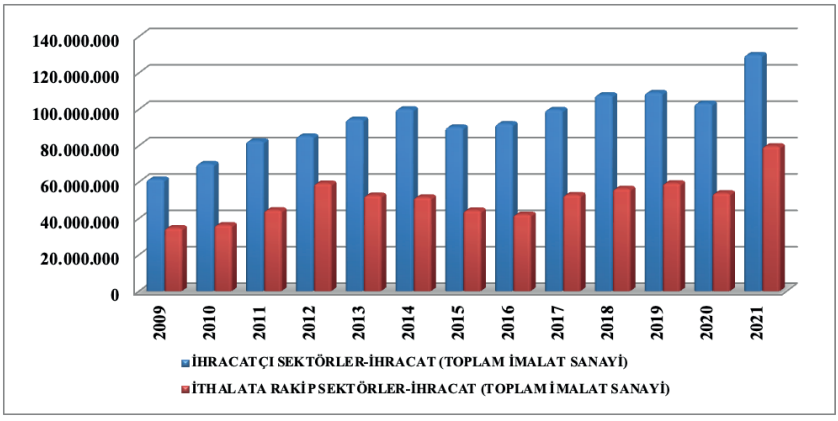
Şekil 1: Toplam İmalat Sanayinde İhracatçı ve İthalata Rakip Sektörlerde Reel Üretim Değerleri (2009-2021 Dönemi)

Çalışan başına düşen reel katma değer ile ölçülen işgücü verimliliğinin Türkiye imalat sanayindeki görünümü incelendiğinde, ithalata rakip sektörlerde ihracatçı sektörlere kıyasla daha yüksek olduğu izlenmektedir. Reel katma değer üzerinden hesaplanan verimlilik düzeylerinin her iki sektör grubunda da durağan seyri dikkati çekmektedir. Genel seyirden farklı olarak, 2014 ve 2021 yıllarında bir artış yönünde pozitif bir dalgalanma gerçekleşmiştir. İhracatçı sektörlerde, 2019 sonrası artış eğilimi görülmektedir (Bkz. Şekil 2). 2019 yılından 2021 yılına işgücü verimliliği ihracatçı sektörlerde %42,7 oranında artarken, ithalata rakip sektörlerde %99,6 oranında artmıştır.



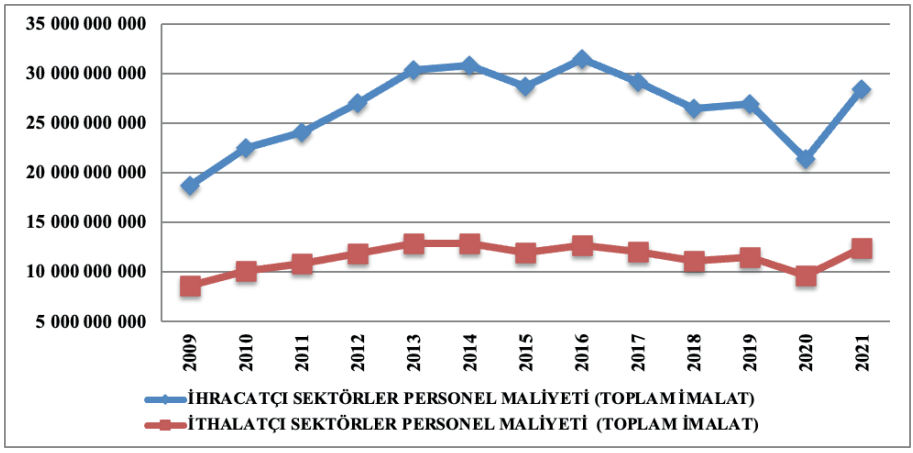
Şekil 2: Toplam İmalat Sanayinde İhracatçı ve İthalata Rakip Sektörlerde İşgücü Verimliliği (2009-2021 Dönemi)

Beklendiği üzere ihracatçı sektörlerdeki ihracat düzeyleri ithalata rakip sektörlerdekine kıyasla oldukça yüksektir. İthalat değerlerinin ihracat değerlerinden daha yüksek olduğu ithalata rakip sektörlerde ihracat düzeylerinin de belli dönemlerde (2009-2012 arası ve 2016-2019 arası) artıyor olması (Bkz. Şekil 3), bu sektörlerde endüstri-içi ticaretin (iki yönlü ticaret) varlığını da göstermektedir. 2009-2021 döneminde değer olarak ihracatçı sektörlerde gerçekleşen ihracat düzeyleri daha yüksek seyretse de; oransal olarak bu dönemde ortalama ihracat değerleri, ihracatçı sektörlerde %111,4 ithalata rakip sektörlerde ise %129,7 şeklinde daha yüksek bir oranda artmaktadır. Türkiye imalat sanayinde ithalata rakip sektörlerde yerli üretimde sermaye-yoğun üretim yapısına dönüşüm tamamlanamamakla birlikte, bu süreçte teknolojinin yayılımı ve üretimde sermayenin kullanımının arttığı ve firmaların uluslararası piyasada daha aktif rol oynamaya başladığı görülmektedir.



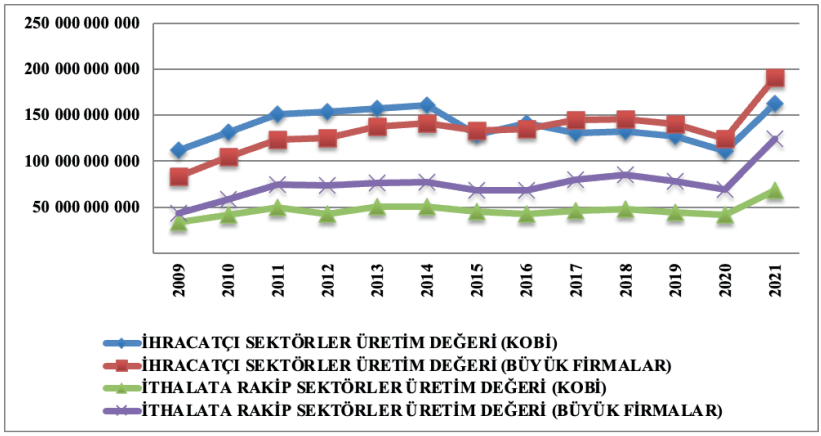
Şekil 3: Toplam İmalat Sanayinde İhracatçı ve İthalata Rakip Sektörlerde İhracat Değerleri (2009-2021 Dönemi)

Firmaların mali bütçelerine personel maliyeti olarak yansıyan çalışanların ücretleri incelendiğinde, Şekil 4'te ihracatçı sektördeki çalışanlara, ithalata rakip sektörlerdeki çalışanlara kıyasla, çok daha yüksek ücretler (ortalama 2,32 kat daha fazla) ödendiği gözlemlenmiştir. 2016 yılından itibaren ihracatçı (%31,97) ve ithalata rakip sektörlerde (%24,24) reel ücret düzeyleri azalmakta iken, bu azalış ihracatçı sektörlerde daha fazla orandadır. Nitekim bu sonuçlar, ihracatçıların dış finansal kaynakların finansmanına yurtiçinde faaliyet gösteren firmalardan daha çok bağımlı olması nedeniyle, piyasadaki herhangi bir negatif şokun en çok ihracatçı firmaları etkilediği savunusunu (Bakkalcı, 2013: 79-80) desteklemektedir.



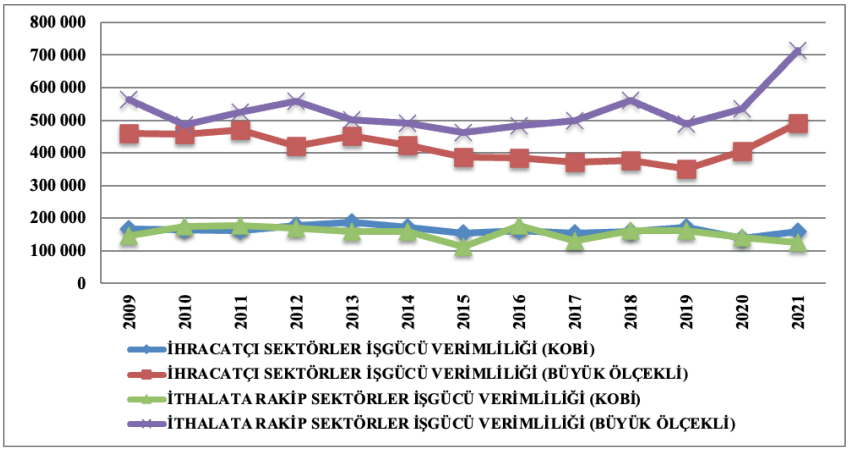
Şekil 4: Toplam İmalat Sanayinde İhracatçı ve İthalata Rakip Sektörlerde Reel Ücretler (2009-2021 Dönemi)

Sektörlerin ölçek büyüklükleri dikkate alınarak yapılan sınıflamada ihracatçı ve ithalata rakip sektörlerin yıllık reel üretim değerleri Şekil 5'de karşılaştırılmıştır. Buna göre, hem KOBİ'lerin hem de büyük ölçekli firmaların hakim olduğu ihracatçı sektörlerde, ithalata rakip sektörlere kıyasla reel üretim değerlerinin çok daha yüksek seyrettiği dikkati çekmektedir. 2009-2015 döneminde ihracatçı olan KOBİ'lerde üretim daha yüksekken, 2016 yılı sonrası ihracatçı büyük firmaların üretim seviyeleri az da olsa KOBİ'lerin üzerine çıkmaktadır. 2021 yılında tüm sektörlerde önemli bir sıçrayış gözlemlenmektedir. İthalata rakip sektörlerde ise, büyük firmalarda üretim değeri daha yüksektir. 2009-2021 döneminde toplam üretimin %32,20'si ihracatçı sektörlerdeki KOBİ'ler ve %33,88'i ihracatçı sektörlerdeki büyük firmalar tarafından yapılmaktadır. İthalata rakip sektörlerdeki büyük firmalar üretimin %19,09'unu, KOBİ'ler ise %11,83'ünü gerçekleştirerek ihracatçı sektörlerin üretim düzeyine erişememiştir.



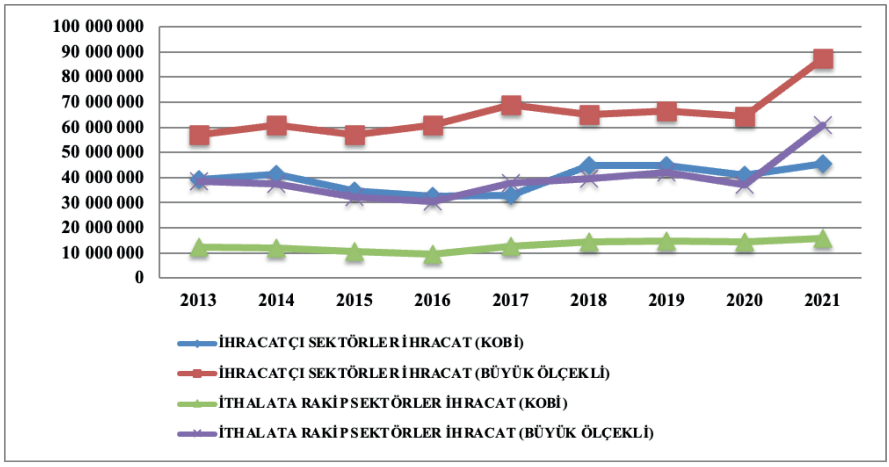
Şekil 5: Sektörün Ölçek Büyüklüğüne Göre İhracatçı ve İthalata Rakip Sektörlerde Reel Üretim Değerleri (2009-2021 Dönemi)

Toplam imalat sanayindeki seyrine paralel olarak, işgücü verimliliğinin en yüksek olduğu sektörler, büyük ölçekli ithalata rakip sektörlerdir. Söz konusu dönemde toplam işgücü verimliliğinin %41,77'si bu sektörlerde gerçekleşmiştir. Büyük ölçekli ithalata rakip sektörlerde, genel olarak durağan seyir hakimken, özellikle 2009 sonrası artış eğilimi dikkati çekmektedir. Verimlilik seviyesinde ikinci sırada büyük ölçekli ihracatçı sektörler yer almaktadır. Nitekim işgücü verimliliğinin %33,15'i bu sektörlerde görülmektedir. Büyük ölçekli firmaların KOBİ'lere kıyasla verimlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu açıktır. Hem ihracatçı hem de ithalata rakip sektörlerdeki KOBİ'lerin işgücü verimliliği düşük olmakla birlikte, aynı düzeyde paralel bir eğilimde seyretmektedirler. Her iki sektörde de dönemsel verimlilik düzeylerinin toplam içerisindeki payı %12 civarındadır (Bkz. Şekil 6).



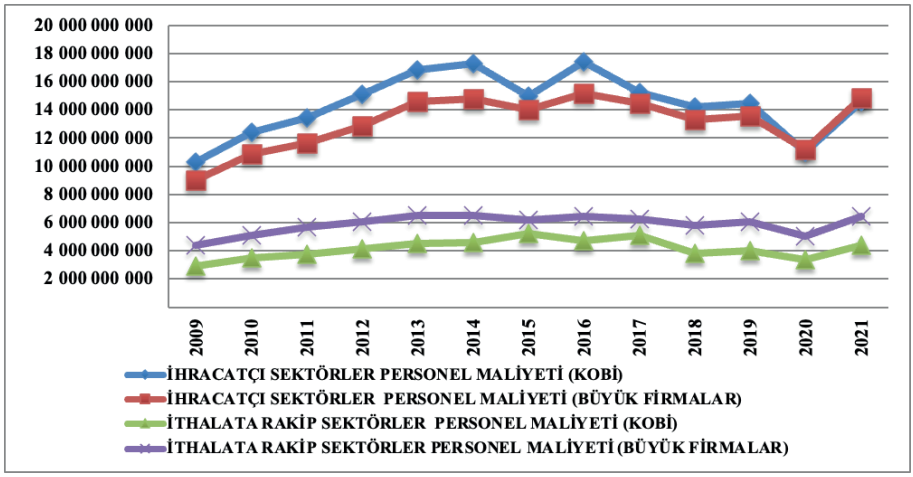
Şekil 6: Sektörün Ölçek Büyüklüğüne Göre İhracatçı ve İthalata Rakip Sektörlerde İşgücü Verimliliği (2009-2021 Dönemi)

İhracatçı sektörlerdeki büyük ölçekli firmaların ihracat değerlerinin diğerlerine kıyasla oldukça yüksek olduğu görülmektedir. İhracatçı sektörlerdeki KOBİ'lerde ve ithalata rakip sektörlerdeki büyük ölçekli firmalar ise, birbirine yakın düzeyde, neredeyse örtüşen ihracat değerlerine sahiptir. Bu sektörlerde 2017 sonrası bir artış eğilimi mevcuttur. İhracatın en düşük olduğu ithalata rakip sektörlerdeki KOBİ'lerde ise, ihracatçı sektörlerdeki KOBİ'lere kıyasla neredeyse 6 kat daha az ihracat yapılmaktadır (Bkz. Şekil 7). İhracatçı büyük firmaların toplam ihracat içerisindeki payı %41,45 oranı ile diğer sektörlere göre oldukça büyük fark yaratmaktadır. Bunu sırasıyla %25,19 ile ihracatçı sektörlerdeki KOBİ'ler ve %25,13 ile ithalata rakip sektörlerdeki büyük firmalar izlemektedir.



Şekil 7: Sektörün Ölçek Büyüklüğüne Göre İhracatçı ve İthalata Rakip Sektörlerde İhracat Değerleri (2013-2021 Dönemi)

İthalata rakip sektörlerdeki KOBİ'ler ise %8,23'lük payı ile son sırada yer almaktadır. Bu sonuçlar, yeni yeni ticaret teorilerinin uluslararası piyasalara katılan firmaların nadir (seyrek) olduğu varsayımını doğrular niteliktedir. Türkiye imalat sanayinde ihracatın çok büyük bir kısmı az sayıdaki büyük firmalar tarafından gerçekleşmektedir. İhracatçı sektörlerdeki büyük firmalarda işgücü verimlilik düzeylerinin de oldukça yüksek olduğu (toplam verimlilik içerisindeki payı %33,15) dikkate alındığında (Bkz. Şekil 7), heterojen firma modellerine tutarlı olarak, ihracatçı büyük firmaların ihracata başlamak için katlanmaları gereken sabit maliyetin üstesinden geldiği ve böylece piyasada kendi kendilerini seçtikleri varsayımını, destekleyen sonuçların elde edildiği açıktır.



Şekil 8: Sektörün Ölçek Büyüklüğüne Göre İhracatçı ve İthalata Rakip Sektörlerde Reel Ücretler (2013-2021 Dönemi)

Reel ücret değerleri, en yüksek ihracatçı sektörlerdeki KOBİ'lerde gerçekleşmektedir; ancak ihracatçı sektörlerdeki büyük firmalarda da KOBİ'lere oldukça yakın ücretler ödenmektedir. İhracatçı sektörlerdeki büyük ölçekli firmalarda ortalama reel ücret düzeyleri, ithalata rakip sektörlerdeki büyük ölçekli firmalardan 2,22 kat daha fazladır. İhracatçı sektörlerde 2015 ve 2020 yıllarında reel ücretlerdeki keskin azalışlar ise dikkati çekmektedir. 2009-2021 döneminde ithalata rakip sektörlerde ihracatçı sektörlere göre reel ücretler oldukça düşüktür. İthalata rakip sektörlerdeki büyük firmaların KOBİ'lerden daha yüksek ücretler ödemekte olduğu açıktır (Bkz. Şekil 8). İhracatçı sektörlerdeki KOBİ'lerde ödenen ortalama reel ücretler, ithalata rakip sektörlerdeki KOBİ'lerden 3,34 kat daha fazladır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yeni-Yeni dış ticaret modelleri içerisinde yer alan heterojen firma modeli, Melitz (2003)'in Krugman (1980) modeline firma heterojenliği faktörünü eklemesiyle literatüre girmiştir. Geleneksel ve yeni ticaret modellerini analize dahil ederek, karşılaştırmalı üstünlük, üretimde artan getiri ve ürün farklılaştırması faktörlerini heterojen firma modellerine entegre etmişlerdir. Bu modellerde, ülkeler belirli sektörlerde diğerlerine kıyasla daha fazla ihracat yapar (karşılaştırmalı üstünlükten kaynaklanır); sektörler arasında iki yönlü ticaret gerçekleşir (artan getiri ile birlikte ürün farklılaşmasından kaynaklanır); ve bir sektör içerisindeki bazı firmalar uluslararası piyasalara katılırken diğerleri katılmaz (ticaret maliyetleri ile birlikte firmaların verimliliklerindeki farklılıklardan kaynaklanır). Bu kapsamda heterojen firma modelleri; ihracatçı firmaların daha büyük olma eğiliminde olduğu, her firmanın ihracat yapmadığını, sadece daha verimli firmaların ihracat davranışına yöneldiğini, sabit giriş maliyetlerinden dolayı ihracatçı firmaların her dönem ihracat davranışlarını

sürdürmesinin mümkün olduğunu varsaymaktadır. Bu model, firmaların batık maliyetlere maruz kaldığını, dolayısıyla sadece yeterince yüksek verimliliğe sahip olan firmaların uluslararası piyasalarda pozitif kar elde edebileceğini iddia etmektedir. Böylece firmaların ihracat kararını verimlilik ile ilişkilendirmektedir. İhracata başlamak için gereken sabit maliyete katlanmak için yeterince üretken olan firmalar ihracat piyasasına kendi kendilerini seçerken, daha az üretken firmalar faaliyetlerini kendi iç piyasalarıyla sınırlayacaktır.

Bu çalışmada, 2009-2023 döneminde Türkiye imalat sanayi sektörlerinde yer alan ihracatçı ve ithalata rakip sektörlerde uluslararası ticaret ve heterojen firma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla; firmaların büyüklük ve verimlilik açısından firmaya özgü karakteristiklerinin etkileri araştırılmıştır. Heterojen firma modellerinde elde edilen sonuçlara uyumlu şekilde, toplam imalat sanayinde ihracatçı sektörlerde üretim, ihracat ve ücretlerin ithalata rakip sektörlere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna rağmen, işgücü verimliliği Türkiye toplam imalat sanayinde ihracatçı sektörlerin emek yoğun yapısı nedeniyle daha düşük seyretmektedir. İthalata rakip sektörlerde 7 sektör sermaye yoğun ve 5 sektör emek yoğundur. Sermaye yoğun sektörlerdeki üretim büyük oranda ithal girdiye bağımlıdır, nitekim Türkiye'de birçok sektörde üretim dış kaynak kullanımı sayesinde gerçekleşebilmektedir. Dolayısıyla Türkiye'de sermaye yoğun ithal ikameci sektörlerde üretim düzeyleri düşük ve çalışan sayısı az; ancak sermayenin yarattığı katma değerin daha yüksek olması sebebiyle, bu sektörlerde işgücü verimliliği daha yüksek hesaplanmaktadır. Nitekim sermayenin üretime sağladığı marjinal fayda, emeğin marjinal faydasından daha yüksektir. Firmaların ölçek büyüklükleri açısından sonuçlar, teoriye uygun şekilde, ihracatçı sektörlerdeki büyük firmalarda üretim ve ihracat değerlerinin en yüksek olduğunu göstermektedir. Ücretler ise ihracatçı sektörlerdeki KOBİ'lerde en yüksek düzeydedir, ancak ihracatçı sektörlerdeki büyük firmalarda KOBİ'lere yakın ücret seviyeleri olduğu görülmektedir. Bu anlamda, Türkiye imalat sanayi sektörlerinde ihracatçı firmaların daha büyük, daha üretken olduğu ve daha yüksek ücretler ödendiği iddiasına uygun sonuçlar elde edilmiştir. İmalat sanayinde işgücü verimliliği ise, hem ihracatçı hem de ithalata rakip sektörlerdeki büyük ölçekli firmalarda daha yüksektir. Bu da büyük firmaların ticaret davranışından bağımsız olarak daha verimli üretim gerçekleştirdiğini açıkça göstermektedir.

Uluslararası piyasalarda faaliyet gösteren firmaların büyüklük ve verimlilik açısından farklı performanslara sahip oldukları açıktır. Bu çalışmada, literatürdeki çalışmaların büyük çoğunun savunduğu gibi, ihracatçı firmaların büyüklük açısından en iyi performans gösteren firmalar olduğu fikri desteklenmektedir. İthalata rakip firmaların verimlilik avantajlarının, sermaye ve ara girdi ithalatından kaynaklanan bir verimlilik artışı nedeniyle ortaya çıktığı ve bu ithalatların ağırlıklı olarak teknoloji ve sermaye yoğun malların satın alımları ile ilgili olduğu görülmektedir.

Rekabet gücünün elde edilmesine yönelik hedeflerde uluslararası ticaret uzmanları, ülkelerin değil firmaların ticaret yaptığını ısrarla vurgulamaktadır. Firmaların uluslararası ticaretteki önemine yapılan bu odaklanma, ticaret teorisindeki en son gelişmelerle tutarlıdır, ancak uygulanan politikaların bu gelişmeyi yakalaması ve farklı ülke deneyimleri ile daha fazla kanıt ortaya konularak savunuların desteklenmesi gerekmektedir. Bu çalışma, literatürdeki az sayıdaki çalışma içerisinde yer alarak, yeni ticaret modellerini destekleyecek ampirik kanıtlar sunmaktadır.

KAYNAKÇA

Altomonte, C., & Békés, G. (2008). Trading Activities, Firms and Productivity. https://www.etsg. org/ETSG2008/Papers/Altomonte.pdf, Erişim Tarihi: 14.07.2023.

Altomonte, C., Nicolini, M., & Ogliari, L. (2011). International Trade and the Competitive Behavior of Heterogeneous Firms. Economics, https://www.etsg.org/ETSG2011/Papers/Altomonte_Nicolini_ Ogliari.pdf, Erişim Tarihi: 17.07.2023.

Argın, N. (2015). Firma Bazlı Ticaret Modelleri ve Türk Ekonomisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 661-690.

Bakkalcı, A. C. (2013). Yeni Yeni Ticaret Teorileri'nin Makroekonomik Doğası ve Türk Ekonomisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 69-98.

Bernard, A. B., & Jensen, J. B. (1999). Exporting and Productivity. *National Bureau Of Economic Research Working Paper,* No. 7135, 1-39.

Bernard, A. B., Eaton, J., Jensen, J. B., & Kortum, S. (2003). Plants and Productivity in International Trade, *American Economic Review*, 93(4), 1268-1290.

Bernard, A. B., Jensen, J. B., Redding, S. J., & Schott, P. K. (2007). Firms in International Trade. *Journal of Economic Perspectives,* 21(3), 105-130.

Bernard, A. B., Redding, S. J., & Schott, P. K. (2004). Comparative Advantage and Heterogeneous Firms. *NBER Working Paper,* No. 10668.

Bernard, A. B., Redding, S. J., & Schott, P. K. (2010). Multiple-Product Firms and Product Switching. *The American Economic Review*, 100(1), 70-97.

Bernard, A., Redding, S., & Schott, P. K. (2006). Multi-Product Firms and Trade Liberalization, NBER Working Paper No. 12782.

Burgaç Çil, A. (2017). *Dış Ticaret Teorisinde Heterojenlik ve Finansal Kısıtlar*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adana.

Castellani, D., Serti, F., & Tomasi, C. (2008). Firms in International Trade: Importers and Exporters Heterogeneity in the Italian Manufacturing Industry. LEM Working Paper Series, http://www.lem.sssup.it/WPLem/files/2008-04.pdf, Erişim Tarihi: 15.07.2023.

Chen, N., Imbs, J., & Scott, A. (2009). The Dynamics of Trade and Competition, *Journal of International Economics,* 77(1), 50-62.

Ciuriak, D., Lapham, B., Wolfe, R., Collins-Williams, T., & Curtis, J. M. (2011a). New-New Trade Policy, *Queen's Economics Department Working Paper,* No. 1263.

Ciuriak, D., Lapham, B., Wolfe, R., Collins-Williams, T., & Curtis, J. M. (2011b). Firms in International Trade: Towards a New New Trade Policy. Social Science Research Network, Rochester, NY.

Çirkin, Z. ve Göksel, T. (2022). Dış Ticaretin Serbestleşmesi ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin Heterojen Firma Modeli Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Sosyoekonomi,* 30(51), 319-352.

Dalgıç, B. ve Fazlıoğlu, B. (2015). Dış Ticarette Ürün/Ülke Çeşitliliği ve Firma Performansı: Türkiye Örneği. Sosyoekonomi, 23(26), 7-23.

Davis, S., Haltiwanger, J., & Schuh, S. (1996). *Job Creation and Destruction*. Cambridge, MA: The MIT Press.

Ethier, W. J. (1982). National and International Returns to Scale in the Modem Theory of International Trade. American Economic Review, 72(3). 389-405.

Grubel, H., & Lloyd, P. J. (1975). *Intra-Industry Trade: The Theory and Measurement of International Trade in Differentiated Products,* John Willey, New York.

Helpman, E. (1981). International Trade in the Presence of Product Differentiation, Economies of Scale, and Monopolistic Competition: A Chamberlin–Heckscher–Ohlin Model. *Journal of International Economics,* 11(3), 305-340.

Helpman, E. Melitz, M. J., & Yeaple, S. R. (2004). Export Versus FDI with Heterogeneous Firms. *American Economic Review*, 94(1), 300-316.

Kraay, A., Soloaga, I., & Tybout, J. (2002). Product Quality, Productive Efficiency, and International Technology Diffusion: Evidence from Plant-Level Panel Data. *Policy Research Working Paper*, 2759, WorldBank.

Krugman, P. (1980). Scale Economies, Product Differentiation, and the Pattern of Trade. *American Economic Review,* 70(5): 950-959.

Levinsohn, J. (1999). Employment Responses to International Liberalization in Chile. *Journal of International Economics,* 47(2), 321-344.

Magee, C., Davidson, C., & Matusz, S. J. (2001). Trade, Turnover, and Tithing. *Journal of International Economics,* 66 (1), 1-47.

Melitz, M. (2003). The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity, *Econometrica*, 71(6), 1695-1725.

Melitz, M., & Ottaviano, G. (2008). Market Size, Trade and Productivity, *Review of Economic Studies*, 75(1), 295-316.

Redding, S. J. (2010). Theories of Heterogeneous Firms and Trade. *NBER Working Paper Series,* No.16562.

Resmi Gazete (2022). Yönetmelik. Sayı: 31782, Karar Sayısı: 5315, https://www.resmigazete. gov.tr/ eskiler/2022/03/20220318-11.pdf, Erişim Tarihi: 13.09.2023.

Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) (2023). İstatistikler. https://tcmb.gov.tr, Erişim Tarihi: 15.07.2023.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2023). İstatistiki Göstergeler, https://tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 15.07.2023.

Wang, P., & Xie, D. (2008). Hetergeneous Sectors, Trade, and Growth. http://dx.doi.org/10.2139/ ssrn.1394325, Erişim Tarihi: 03.07.2023.

Yeaple, S. R. (2005). A Simple Model of Firm Heterogeneity, International Trade, and Wages. *Journal of International Economics*, 65(1), 1-20.

Bölüm 21

İHTİRAZİ KAYIT MÜESSESESİNİN ÖZELGELER KAPSAMINDA İNCELENMESİ

Şebnem EKERYILMAZ [1]

1 Dr. Öğr. Üyesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, sebnem.ekeryilmaz@bilecik.edu.tr ORCID ID: 0000-0001-6033-2574

1. **Giriş**

Devletin üstlenmiş olduğu görevlerini yerine getirebilmesi yapacağı harcamalara ve ilgili harcamaların finansmanı için toplayacağı gelirlere bağlıdır (Bay, 2022: 29). Amme alacakları, devlete ve devletin yetkilendirmiş olduğu kamu kurumlarına ait olan vergi, resim, harç, ceza takiplerine ilişkin masraflar, vergi ve para cezası gibi asli alacaklarla birlikte gecikme zammı ve gecikme faizi gibi fer'i alacaklardan oluşmaktadır (Kıldiş, 2022: 414). Toplu halde yaşamanın bir neticesi olarak ortaya çıkmış olan vergiler, amme alacakları içerisinde, devletin en önemli gelir kaynaklarından birisidir (Buyrukoğlu ve Bozdoğan, 2015: 279).

Çağdaş vergi sistemimizde, yükümlülerin vergi matrahlarını kanuna uygun olarak belirleyip beyanname aracılığıyla vergi idaresine beyan etmeleri asıl olandır. Yükümlüler beyan ettikleri ile çelişkiye düşemeyecekleri ve en doğru vergi matrahlarını kendilerinin bilmeleri gerekçesiyle beyan edilen matrahlara karşı kural olarak dava açamazlar. Fakat ihtirazi kayıt müessesesi, yükümlülerin beyannamelerine koydukları bir açıklama aracılığıyla kendi beyanlarına karşı dava açma hakkını saklı tutmalarına imkân veren hukuki bir düzenlemedir (Şenyüz, Yüce ve Gerçek, 2022: 13). İhtirazi kayıt, yükümlülerin kendi bildirimleriyle çelişkiye düşmemesi gerektiği ilkesinin doğal bir sonucunu oluşturmaktadır (Kaneti vd., 2022: 169).

İhtirazi kayıt müessesesinin Vergi Usul Kanunu (VUK) içerisinde tanımı yapılıp hangi hallerde kullanılacağı hüküm altına alınmasa da kanun içerisinde üç adet yerde adı geçmektedir. İlgili müessesenin ilk ifade edildiği yer; "*özel ödeme zamanları*" başlıklı 112. maddenin 6. fıkrasında yer alan, ihtirazi kayıtla beyan edilen, ödenen ve yargı kararı kapsamında iadesi yapılıp yine yargı kararı kapsamında tahsili gereken vergilere, iade tarihinden yargı kararının vergi dairesine tebliğ tarihine kadar geçen süre içerisinde tecil faizi oranında gecikme faizi hesaplanacağıdır.

Gelişmekte olan küresel ticaret ve yatırım ile sayısı artmakta olan çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmaları, devletler arasında ya da devletlerle yükümlüler arasında, çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmalarının yorumlanmasından ve uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıkların çıkma olasılığını da artırmaktadır (Ferhatoğlu, 2013: 52). Yükümlüler, usulüne uygun yürürlüğe konulmuş olan çifte vergilendirmeyi önleme anlaşması hükümlerine aykırı tesis edilen vergilendirme işlemlerine ilişkin Gelir İdaresi Başkanlığına başvurabilmektedir. VUK'un ek 14. maddesi içerisinde, karşılıklı anlaşma usulüne başvuruyu düzenleyen, 14.10.2021 tarihinde yürürlüğe giren 7338 sayılı kanun ile de ihtirazi kayıt müessesesi VUK içerisinde ifade edilmiştir. İlgili madde içerisinde karşılıklı anlaşma usulüne başvurunun şartları düzenlenmiş olup, uluslararası anlaşmada başvuru süresi bulunmaması halinde, anlaşma hükümlerine aykırı olduğu

düşünülen vergilendirme işlemi hakkında mükellefin haberdar olduğu tarihten itibaren üç yıl içerisinde başvuru yapması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Başvuru süresinin ihbarnamenin tebliğ edildiği, ihtirazi kayıtla verilen beyannamede verginin tahakkuk ettiği tarihten itibaren anlaşmada öngörülen sürenin bitiminde, süre belirlenmemişse de üç yıl tamamlanınca sona ereceği düzenlenmiştir. Üçüncü olarak, VUK içerisinde ek 15. madde de karşılıklı anlaşma usulüne başvurunun, başvuru kapsamında ihtirazi kayıtla verilen beyanname üzerine tahakkuk eden vergiye ilişkin dava açma süresini durduracağı hüküm altına alınmıştır.

VUK içerisinde ihtirazi kayıta ilişkin yukarıda yer verdiğimiz hükümler incelendiğinde, ihtirazi kayıt müessesesine ve kapsamına kanun içerisinde açıklık getirilmemiş olup, yalnızca ihtirazi kayıtla beyanname verilebileceği kabul edilmiş ve ihtirazi kayıtla verilen beyanname kapsamında tahakkuk eden vergiye dava açılabileceği hüküm altına alınmıştır.

Vergi yargısına ilişkin hükümleri içerisinde barındıran İdari Yargılama Usulü Kanununun (İYUK) 27. maddesinde de aşağıdaki ifadelerle ihtirazi kayıt müessesesine yer verilmiştir.

"İhtirazi kayıtla verilen beyannameler üzerine yapılan işlemlerle tahsilat işlemlerinden dolayı açılan davalar, tahsil işlemini durdurmaz."

İlgili hüküm incelendiğinde İYUK'ta da ihtirazi kayıt müessesesine açıklık getirilmemiş olup, yalnızca ihtirazi kayıtla beyanname verileceği ve ilgili beyannameye açılan davanın tahsil işlemini durdurmayacağı hüküm altına alınmıştır.

6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun (AATUHK), amme alacağını güvence altına alan ve kamu gücünün kullanılabileceği kanundur. AATUHK, amme alacağının zamanında ve eksiksiz olarak tahsil edilmesi, alacağın tahsil edilirken ekonominin dengesinin bozulmaması ve asgari yaşama koşullarına saygılı olma gibi temel özellikleri içerisinde barındıran kanundur (Değirmendereli, 2022: 284). 6183 sayılı kanun içerisinde yalnızca zora dayanan tahsilata ilişkin hükümler değil kamu alacağının tahsilatında mükellefe kolaylık sağlama ilkesi açısından da tecil vb. müesseselere yer verilmektedir (Karadağ ve Karabuğa, 2019: 386). Vergilerin tahsilatı açısından büyük önem arz eden AATUHK içerisinde ihtirazi kayıt müessesesine hiç yer verilmemektedir.

Çalışmanın amacını, ihtirazi kayıt müessesesin, VUK'ta ve diğer vergiye ilişkin kanunlarda açıkça düzenlenmemiş olması gerekçesiyle, ilgili müessesenin, yükümlülerin vergilemeye ilişkin karşılaştıkları tereddütlü durumlar neticesinde talep ettikleri özelgeler kapsamında incelenmesi oluşturmaktadır. Özelgeler, yükümlülerin izahat talebini ve dolayısıyla somut olayları içermelerinden dolayı önemli kaynaklardandır ve ilgili özelgeler aynı zaman-

da yükümlülerin neden ihtirazi kayıt ile beyanname verdiklerini de ortaya koymaktadır. Çalışmada incelenen özelgeler neticesinde, ihtirazi kayıtla yükümlülerin beyanname verme gerekçelerini; yükümlülerin lehte ve aleyhte yapılan kanun değişiklikleri karşısında ilgili değişikliklerden olumluysa yararlanmak olumsuz ise etkilenmemek ve kanunlar içerisinde vergilendirmenin temel hususlarına ilişkin ayrıntılı düzenleme olmamasının oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde ihtirazi kayıta ilişkin çalışmalar mevcut olup, özelgeler kapsamında müesseseyi inceleyen çalışmaya rastlanmaması gerekçesiyle çalışmamızın literatüre katkısı bu yönde olacaktır.

2. İhtirazi Kayıt Müessesesinin İncelenmesi

VUK içerisinde çeşitli tarh usulleri yer almaktadır. Bunlar; beyana dayanan tarhiyat, ikmalen vergi tarhı, resen vergi tarhı ve verginin idarece tarhiyatıdır (Mutluer ve Kuzeyli, 2019:170). Beyana dayanan tarhiyat yönteminde yükümlü kendi beyanına karşı dava açamayacağı için ilgili süreçte verginin tarhı ve tahakkuku birbirleriyle kaynaşmış durumdadır (Kaneti vd., 2022: 170). Beyana dayanan tarh olağan tarh usulüyken, ikmalen, resen ve idarece vergi tarhı olağan dışı tarh usullerindendir. Vergilendirme sürecinde asıl olan mükellefin kendi beyannamesini vermesi üzerine tarhiyat işleminin gerçekleşmesidir (Oktar, 2022: 127). VUK içerisinde verginin tarhiyatı her ne kadar idari bir işlem olarak nitelendirilmiş olsa da uygulamada yükümlülerin beyanına dayanmaktadır (Pehlivan, 2015: 70). Beyana dayanan tarhiyat, verginin hesaplanmasında, yükümlülerin beyan ettikleri matrahlara vergi tarifesinin uygulanmasıdır (Kızılot ve Taş, 2013: 51).

Olağan vergilendirme süreci içerisinde mükelleflerin verdikleri beyanlara karşı dava açmaması gerekmektedir. VUK'un 378. maddesinde, mükelleflerin beyan ettikleri matrahlara ve bu matrahlar üzerinden hesaplanan vergilere, vergi hatası haricinde dava açamayacağı açıkça hüküm altına alınmıştır. İlgili madde içerisinde ihtirazi kayıt müessesesine yer verilmese de ihtirazi kayıt mükelleflerin kendi beyanlarına karşı dava açabilmesinin yollarından birisidir. Vergi hatalarının aksine, yükümlülere dava açma hakkını veren diğer bir yol olan yükümlülerin beyannamelerini ihtirazi kayıtla verebilmeleri hali söz konusu madde içerisinde açıkça düzenlenmemiştir (Ortaç ve Furtuna, 2017: 437).

İhtirazi kayıt müessesesinin amacı, beyannameye ilişkin çelişkili hususları yargı denetiminden geçirebilme imkânı vermesidir. Bu yönüyle ilgili müessese, mükellef haklarına ve Anayasamızın 2. maddesinde düzenlenen hukuk devleti ilkesine de hizmet eden hukuki bir imkandır (Ortaç ve Furtuna, 2017: 448). Yükümlüler beyannamelerine ilişkin şüpheli gördükleri, vergi idaresinin hukuka aykırı olan işlemleri için dava açma hakkını ancak ihtirazi kayıtla beyanname vererek kullanabilmektedirler (Sarıcaoğlu, 2017: 102). Yükümlüler, kendi beyanlarında çelişkili hususlara çekince koyarak

vergiye ilişkin ödevlerini yerine getirmekte ve aynı zamanda ilgili işlemlere karşı dava açma hakkına da sahip olmaktadır (Ömercioğlu, 2023: 67).

İhtirazi kayıt müessesesinin tarihçesi incelendiğinde 15.06.1949 tarihli 5432 sayılı VUK içerisinde ihtirazi kayıta ilişkin herhangi bir hüküm olmadığı görülmektedir. İhtirazi kayıt müessesesinin VUK'a girişi 12.01.1961 tarihinde yayımlanan VUK'un 378. maddesi ile gerçekleşmiştir. İlgili düzenleme günümüz düzenlemesi ile benzer olup aşağıdaki şekildedir.

"Mükellefler beyan ettikleri matrahlara ve bu matrahlar üzerinden tarh edilen vergilere itiraz edemezler. (Bu kanunun vergi hatalarına ait hükümleri mahfuzdur.)"

Aynı kanunun 389. maddesinde ise, itirazın tarh edilen verginin ihtilaflı kısmının tahsilini durduracağı düzenlenmiştir. 31.12.1980 tarihinde yürürlüğe giren VUK'ta değişiklik yapan 2365 sayılı kanunun 389. maddesinde *"ihtirazi kayıt"* ifadesi aşağıdaki düzenlemeyle yer almıştır.

"İtiraz, tarh edilen verginin ihtilaflı kısmının tahsilini durdurur. Ancak, ihtirazi kayıtla verilen beyannameler üzerine hesaplanan vergilere yapılan itirazlar verginin tahsilini durdurmaz."

2365 Sayılı Kanun'dan sonra yayınlanan 14.07.1981 tarihli 143 Sıra No'lu VUK genel tebliğinde de, ihtirazi kayıtla verilen beyannameler üzerinden hesaplanan vergilere yapılan itirazın tahsilatı durdurmayacağının hükme bağlanmasının gerekçesini, ihtirazi kayıtla beyanname verme müessesesinin disiplin altına alınması olduğu yer almıştır. 2365 sayılı kanun içerisinde, itirazların verginin tahsilatını durdurmayacağının yer almasının gerekçesini, ihtirazi kayıtla beyanname vermenin yükümlüler tarafından yaygın olarak kötüye kullanılmasının aracı haline gelmesi oluşturmaktadır. Bu nedenle ilgili cümle eklenerek ihtirazi kayıtla verilen beyannameler üzerinden hesaplanan vergilere yapılan itirazların vergilerin tahsilini durdurmayacağı düzenlenmiştir (Göker ve Yılmazoğlu, 2017: 84-85).

İlgili kanun düzenlemesinden sonra 20.1.1982 tarihli 2577 sayılı İYUK'un 63. maddesi ile VUK'un ihtirazi kayıta ilişkin hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. 29.12.1982 tarihinde yürürlüğe giren 2686 sayılı kanun ile de VUK'nun 378. maddesi günümüzdeki halini almıştır.

İhtirazi kayıt müessesesinin tarihçesi incelendiğinde, 2365 sayılı kanun içerisinde ilk kez *"ihtirazi kayıt"* ifade edilse de kapsamına ilişkin herhangi bir hükme ilgili kanunda ve tarihsel süreç içerisinde yer alan diğer kanunlarda da rastlanmamıştır.

Anayasa Mahkemesi'nin 2017/112 sayılı kararında ihtirazi kayıt, yükümlülerin kendi beyanları kapsamında yapılan işlemlere karşı dava açamayacakları kuralına karşı uygulamada geliştirilen ve ilgili işlemlerin yargı denetimi-

nin yapılmasını sağlayan bir yargılama usulü müessesesi olarak tanımlanmıştır. İlgili tanımdan anlaşılacağı üzere ihtirazi kayıt vergi kanunları içerisinde açıkça düzenlenmemiş olup uygulamada geliştirilen bir yargılama kurumudur.

Anayasa Mahkemesinin 2020/21312 başvuru numaralı bireysel başvuru kararının konusunu, yükümlünün verdiği düzeltme beyannamesinin ihtirazi kayıtla verilemeyeceği gerekçesiyle, vergi mahkemesi tarafından esası incelenmeden reddedilmesi üzerine, yükümlünün mülkiyet hakkının ihlal edildiği iddiası oluşturmaktadır. Anayasa Mahkemesi, hukuki uyuşmazlıkların bulunması durumunda mükelleflerin verdikleri beyannamelere ihtirazi kayıt koymak suretiyle dava açma hakkının tanındığı, yargı kararlarıyla geliştirilen ihtirazi kayıtın kanuni düzenlemelere de konu olduğu, ihtirazi kayıtlı beyanname ile yükümlülerin dava açabileceğini belirtmiştir. Bunun yanında Anayasa Mahkemesi, düzeltme beyannamesinin ihtirazi kayıtlı verilmesinin dava açma hakkının önüne geçeceği şeklinde yorumlanmasının hukuka aykırı olduğunu belirterek yükümlü lehinde karar vermiştir.[1]

İlgili karara benzer şekilde Anayasa Mahkemesinin, düzeltme beyannamelerinin ihtirazi kayıtla verilip verilmeyeceği hususunda birçok kararı bulunmaktadır.[2] Her ne kadar Anayasa Mahkemesi bütün bireysel başvuru kararlarında düzeltme beyannamesinin ihtirazi kayıtla verilmesinde herhangi bir sakınca olmadığı yönünde karar verse de aynı konuda birçok yargı kararının bulunması mükelleflerin çoğunluğunun ilgili hususta uyuşmazlık yaşadıklarının ve yasal bir düzenleme yapılmasının gerekliliğini de ortaya koymaktadır. Göker ve Yılmazoğlu'da (2017: 98) çalışmalarında, düzeltme beyannamelerinin ihtirazi kayıtla verilip verilmeyeceği hususunda yargı organının, bütünüyle vergi hukukunu ilgilendiren bir hususta, yasama organın açık bir iradesinin olmamasına rağmen, hakkın özünü kısıtlayacak şekilde karar vermesinin hukuk devleti ile çelişeceğini ortaya koymuştur.

Düzeltme ve pişmanlık beyannamelerinin haricinde, izaha davet sonucunda verilmesi gereken beyannamelerin de ihtirazi kayıtla verilip verilme-

1 İlgili karara benzer şekilde 2019/9399, 2019/5707, 2019/8550, 2019/6236, 2019/5498, 2019/5220, 2019/2484, 2019/2122, 2019/4696, 2019/7091, 2019/15602, 2019/9757, 2019/18974, 2019/13139, 2019/2677, 2016/7783, 2015/15104, 2015/15100 numaralı bireysel başvuruların konusunu benzer şekilde ihtirazi kayıtla düzeltme beyannameleri üzerinden yapılan tarhiyatlara ve kesilen cezalara karşı açılan davaların esasının incelenmeden reddedilmesi oluşturmaktadır.

2 2015/15100 numaralı bireysel başvuru ile farklı tarihlerde yapılan 2015/15111, 2015/19326, 2015/19327, 2015/19328, 2015/19329, 2015/19331, 2015/19332, 2015/19333, 2015/19335, 2015/19336, 2015/19337, 2015/19338, 2015/19339, 2015/19341, 2015/19342, 2015/19343, 2015/19344, 2016/8699, 2016/8700, 2016/8701, 2016/8702, 2016/8703, 2016/8704, 2016/8705, 2016/8706, 2016/8707, 2016/8718, 2016/8719, 2016/8720, 2016/8721, 2016/8722, 2016/8723, 2016/8724, 2016/8725, 2016/8726, 2016/8727, 2016/10470, 2016/10472, 2016/10473, 2016/10474, 2016/10476, 2016/10477, 2016/10479 ve 2016/10480 numaralı bireysel başvuruların konu yönünden hukuki irtibatlarının bulunması nedeniyle 2015/15100 numaralı bireysel başvuru dosyası ile birleştirilmesine, incelemenin bu dosya üzerinden yürütülmesine ve diğer başvuru dosyalarının kapatılmasına karar verilmiştir.

yeceğine ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır (Bayraklı ve Hatipoğlu, 2018: 580). Doğrusöz çalışmasında (2002:1) vergi kanunları içerisinde yer alan ve matrahın yükümlüler tarafından tespit edildiği tüm beyanname ve bildirimlerin ihtirazi kayıtla verilebileceğini belirtmiştir.

3. **Özelgenin Kanundaki Yerinin ve Tarihsel Süreç İçerisinde Değişiminin İncelenmesi**

Yorum ihtiyacı, soyut ve genel niteliğe sahip olan kanun hükümlerinin somut olaylara uygulanmasında ortaya çıkmaktadır. Kanunların değiştirilmesi, karmaşık olması, teknolojik gelişmeler ve uluslararası vergisel işlemlerin derinleşmesi gibi unsurlar izahat talep etme ihtiyacında da artışa neden olmaktadır (Aykın, 2016: 148). Yeterli açıklığa sahip olmayan vergiye ilişkin uygulamalar hususunda vergi idaresinden izahat talep etmek yükümlülerin sahip oldukları haklardan birisidir (Sandalcı, 2020).

Özelge, vergi uygulamalarında tereddüde düşen herhangi bir yükümlünün şahsi başvurusu üzerine vergi idaresinin bireye özel olarak yapmış olduğu açıklamayken, sirküler tereddütlü konular hakkında belirlenmiş olan özelgelerin kamuoyuna duyurulmasına ilişkin vergi idaresinin yapmış olduğu açıklamalardır (Pehlivan, 2015: 37). Özelgelerin mükelleflere açıklama yapmak haricinde herhangi bir işlevi bulunmamaktadır (Kızılot ve Taş, 2013: 18).

Özelgelerin VUK içerisinde hüküm altına alınması tarihsel süreç içerisinde geçmişe dayanmaktadır. 15.06.1949 tarihli 5432 sayılı kanunun 390. maddesinde aşağıdaki ifadelerle hüküm altına alınmıştır.

"Mükellefler, Maliye Bakanlığından veya Maliye Bakanlığının bu hususta yetkili kıldığı makamlardan vergi durumları ve vergi uygulaması bakımından müphem ve tereddüdü mucip gördükleri hususlar hakkında izahat isteyebilirler. Yetkili makamlar yazı ile istenecek izahatı en kısa bir zamanda cevaplamak mecburiyetindedirler. Alacakları cevaplara göre hareket eden mükelleflerin cezayı müstelzim muameleleri hakkında bu kanunun yanılma hükmü uygulanır."

İlgili düzenlemede özelgelerin en kısa zamanda cevaplanması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Günümüz düzenlemesi içerisinde de benzer şekilde yükümlülerin izahat taleplerinin en kısa sürede verilmesi yani süreye bağlanması yerinde olacaktır.

12.01.1961 tarihinde yürürlüğe giren VUK'ta ise mükelleflerin izahat talebinde bulanabilecekleri 413. madde içerisinde 5432 sayılı kanundaki düzenlemeyle benzer şekilde yer almaktadır. Farkını 5432 sayılı kanunda özelge kapsamında hareket eden mükelleflerin cezayı gerektiren durumları hakkında yanılma hükümlerinin uygulanacağı yer alırken, ilgili kanunda alacakları cevaplara göre hareket eden mükelleflerin bu hareketleri cezayı gerektirse bile ceza kesilmeyeceği hüküm altına alınmıştır. 5432 sayılı kanunun yanılma

hükümleri incelendiğinde kaçakçılık suçlarının yanılma kapsamına alınmadığı, kaçakçılık suçları haricinde yanlış izahat verilmesi durumunda yanılma kabul edilip ceza kesilmeyeceği hüküm altına alınmıştır. 12.01.1961 tarihinde yürürlüğe giren VUK'ta yer alan özelgeye ilişkin kanun maddesinde, her halde ceza kesilmeyeceği hüküm altına alındığı için önceki kanun ile kıyaslandığında yükümlülerin lehine bir kanun olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

7.8.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4962 sayılı kanunla daha önceki kanunlarda yer alan *"en kısa zamanda"* ibaresi *"yazı ile veya sirkülerle"* şeklinde değiştirilmiştir. İbarenin değiştirilmesi, verilecek izahatın geciktirilmesine ve dolayısıyla mükelleflerin tereddüte düştükleri hususlara ilişkin vergilerini gecikmeli olarak ödemesine neden olabilecektir. Bu gerekçeyle kanun içerisinde özelgenin verilmesi için sürenin öngörülmesi yerinde olacaktır.

23.07.2010 tarihinde yürürlüğe giren 6009 sayılı kanun ile özelgeye ilişkin kanun maddesi son şeklini almıştır. İlgili kanun ile önceki kanunlara benzer şekilde vergiye ilişkin hususlar ile ilgili tereddütlü ve belirsiz durumlarda yükümlülerin izahat isteyebileceği yer almıştır. İlave olarak ilgili kanunla, aynı durumda olan tüm yükümlüler için açıklığın sağlanması açısından sirküler yayımlanabileceği, vergi mahremiyetine ilişkin hükümler kapsamında özelgelerin internet ortamında yayımlanabileceğine, özelgelere ilişkin usul esasların Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Özelgenin son şeklini düzenleyen kanun hükmü incelendiğinde, mükelleflerin vergiye ilişkin hususlarda kanunlardaki belirsizlikten ve tereddütlü durumlardan kaynaklı olarak şüpheye düşebileceklerinin kabul edildiği görülmektedir.

395 Sıra No'lu VUK Genel Tebliği içerisinde, özelgenin kapsamı, hangi makamlardan istenebileceği, kimlerin özelge talebinde bulunabileceği, özelgenin hukuki sonuçlarına yer verilmiştir. İlgili tebliğde yer verildiği üzere özelge kapsamına aşağıdaki hususlar girmemektedir.

- Vergi uygulamaları ile ilgili işlemlerin gerçekleşmesinde sonra yapılan başvurular
- Başkalarının vergi durumları ile ilgili talepler
- Yargıya intikal etmiş hususlara ilişkin talepler
- Vergi incelemesine konu olan işlemlere ilişkin talepler
- Somut olaylara dayanmayan talepler
- Mücbir sebepler, terkin, belge düzenine ilişkin Hazine ve Maliye Bakanlığına yetki verilen hususlara ilişkin talepler.

Tebliğ içerisinde, özelgelerin daha kısa sürede sonuçlandırılması amacıyla Vergi Dairesi Başkanlıkları, ilgili başkanlıkların bulunmadığı illerde

Defterdarlıklardan talep edilebileceği de yer almıştır. İlgili tebliğ kapsamında özelge talep edebilecekler ise; mükellefler, vergi sorumluları, mirasçılar, yetki belgesine sahip kanuni temsilciler veya vekillerdir. Tebliğ içerisinde özelgenin hukuki sonuçları; mükelleflerin özelgeye göre hareket etmesi neticesinde cezayı gerektiren fiillerine dahi ceza kesilmemesidir. Bunun yanında, özelgeler, verildiği tarihten önce gerçekleştirilen işlemlere ceza kesilmesini engellememektedir. Yani verilen özelgeler geriye dönük olmayıp verildiği tarihten sonrasını etkilemektedir.

Alışılmış haliyle özelgenin yükümlülere sağladığı korumalardan bir tanesi, özelge verilen konuya ilişkin, sonradan tarhiyat yapılması halinde, özelgeye uygun davranan mükelleflere ceza uygulanmamasıdır (Ayyıldız, 2018: 167).

Özelge başvurusunun temelinde, herhangi bir uyuşmazlığın çözümlenmesi değil kişilerin tabi tutulacağı vergisel işlemler hakkında tereddütlerinin giderilmesi oluşturmaktadır. Özelge, henüz bir uyuşmazlık meydana gelmeden ortaya çıkan vergiye ilişkin uyuşmazlıkların önüne geçen vergi hukukuna özgü idari bir yoldur (Gümüşkaya, 2021: 39).

GİB, kendisinden istenmiş olan açıklamalara özel olarak özelgeler ile izahat verebileceği gibi, aynı durumda olan yükümlüler bakımından uygulamaya yön vermek ve açıklık getirmek amacıyla sirküler de çıkartabilir. Yapılan açıklamalar ve sirkülerler vergi hukukunun bağlayıcı kaynaklarından değildir (Mutluer ve Kuzeyli, 2019: 114). Özel cevap niteliğine sahip olan özelgeler yükümlüler açısından bağlayıcı olmaması gerekçesiyle özelgede yer alan görüşe göre hareket edilmesi zorunlu değildir (Bozdoğan, 2012: 88). Bağlayıcı olmamasına karşın, özelgeler, vergi sistemine yükümlülerin güvenin artmasına, vergi idaresi ile yükümlü arasındaki ilişkilerin gelişmesini sağlamaktadırlar (Gökbel, 2008: 173).

4. İhtirazi kayıt müessesesinin özelgeler kapsamında incelenmesi

İhtirazi kayıt müessesine ilişkin özelgeler aşağıda geçmişten günümüze incelenmiştir. Özelgelerde ihtirazi kayıt müessesesinin incelenme gerekçesini, özelgelerin mükelleflerin tereddüte düştükleri ihtirazi kayıta ilişkin somut olayları içermesi oluşturmaktadır.

10.06.1997 tarihli özelgede, meyve suyu ve süt mamulleri üretiminde bulunan firmanın ambalaj malzemelerini ithal ettikleri İtalyan firmasının, 1997 yılında "*destek ve hizmet bedeli*" adı altında firmaya 90.000 dolar ödeme yaptığı ve bu ödemeyle ilgili faturaya ilişkin Katma Değer Vergisi (KDV) beyannamesini ihtirazi kayıtla verilmiştir. Verilen özelgede İtalyan firmasınca ödenen bedelin hizmet ihracı kapsamına girip girmeyeceği konusunda tereddüte düşülmüştür. Özelgede Katma Değer Vergisi Kanunun (KDVK) 12. maddesinin 2. fıkrasındaki hükümlere yani bir hizmetin yurt dışındaki

müşteriler için hizmet sayılabilmesinin şartlarına yer verilmiştir. Kanun maddesi kapsamında, hizmetlerin yurt dışındaki müşteriler için yapılmış olması ve hizmetten yurtdışında faydalanılması düzenlenmiştir. İtalyan firmasının ambalaj mallarını ithal ederek Türkiye'de kullanması karşılığında ödenen hizmet bedeli adı altında yapılan ödemeler, Türkiye'de faydalanılan hizmet olması gerekçesiyle KDV'ye tabi olması gerektiği yönünde görüş verilmiştir.

İlgili olayda ihtirazi kayıtla beyanname verilmesinin gerekçesini, KDVK'nun uygulanması hususunda mükelleflerin tereddüte düşmesi oluşturmaktadır. Kanunda şartlara yer verilmesine rağmen ayrıntılı bir düzenleme olmaması mükelleflerin ihtirazi kayıtla beyanname vermesinin gerekçesini oluşturmaktadır.

01.04.2005 tarihli özelgenin konusunu; belediye sınırları içinde yapacakları inşaat için belediyeye ruhsat talebinde bulunan şirketin, 31.12.2004 tarihinde gerekli işlemleri tamamlayarak harçlarını yatırdıkları ancak ruhsatlarını almadıkları, 1.1.2005 tarihinden geçerli olmak üzere inşaat harcına ilişkin tarifenin artırılması nedeniyle şirkete ek inşaat harcının hesaplandığı ve ilgili şirketin harcı ihtirazi kayıtla yatırması oluşturmaktadır. Özelge içerisinde harcın tanımı yapılmıştır. İlgili tanımda, bazı kamu hizmetlerinden doğrudan yararlanan kişilerden kanunlarla belirlenen miktarda alınan ve özel nitelikli vergiden ibaret olan ödeme olduğu ve kural olarak da hizmetten faydalanılmadan önce ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bunun yanında ilgili özelgede, ruhsat 2005 yılında verilecek olsa bile, bina inşaat harcının öncesinde yatırılması gerekçesiyle, ek inşaat harcının ödenmemesi gerektiği yönünde görüş verilmiştir.

İlgili özelgenin konusunu harçlarının miktarının artırılmasının henüz süreci tamamlanmamış olan hususlara etki edip etmemesi oluşturmaktadır. Bunun yanında ilgili özelgeden, ihtirazi kayıt müessesinin sadece vergi beyannamesiyle sınırlı olmadığı, harç ödemelerinin de ihtirazi kayıtla yapılabildiği sonucuna ulaşılmaktadır.

11.12.2009 tarihli özelgenin konusunu, kişinin sahibi olduğu taşınmaza ilişkin çevre temizlik vergilerinin 2004 yılından beri kiracı tarafından ödenmediği, taşınmazın satışı sırasında ilgili verginin taşınmazın sahibinden istenmesi oluşturmaktadır. Taşınmazın sahibi ilgili vergiyi kiracı adına ihtirazi kayıtla yatırmıştır. Özelge içerisinde de 2004 yılına kadar ödenmesi gereken çevre temizlik vergilerini, binayı kullananın kiracı olması halinde kiracıdan, malik olması halinde ise malikten, 2004 yılından sonrasında ise binayı kullanandan alınması gerektiği yönünde görüş verilmiştir.

Belediye Gelirleri Kanunun mükerrer 44. maddesinde çevre temizlik vergisi hüküm altına alınmıştır. İlgili madde de çevre temizlik vergisinin mükellefinin, binayı kullananlar olduğu, mükellefiyetin binanın kullanımı

ile başlayacağı hüküm altına alınmıştır. İlgili hüküm doğrultusunda binanın maliki dışında üçüncü kişiler yani kiralayanlar tarafından kullanıldığı durumlarda vergiyi ödemesi gerekenler, binayı kullanan kiracılardır (Ertekin ve Dam, 2019: 75). Konutlara ait çevre temizlik vergisinin su tüketim faturasıyla birlikte ödemesi yapılmaktadır (Öz ve Kutbay, 2016: 256).

İlgili özelgede ihtirazi kayıtla beyanname verilmesinin gerekçesini, çevre temizlik vergisine ilişkin kanun hükümlerinin yükümlü tarafından anlaşılmaması oluşturmaktadır.

06.10.2010 tarihli özelgenin konusunu, yeni çıkan mahsuba ilişkin kanun hükümlerinden yararlanmak için özelgeyi talep eden şirketin varlık beyan etmesi ve tahakkuk eden vergisini ödemesi, yapmış olduğu alışlara ilişkin olarak ihtirazi kayıtla KDV düzeltme beyannamelerini vermesi ve mahsup hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağı hususunda görüş talep etmesi oluşturmaktadır. Özelgede, düzeltme beyannamesi vermek suretiyle mahsup imkanından yararlanılmasının mümkün olmadığı yönünde görüş verilmiştir. İlgili özelgede ihtirazi kayıtla beyanname verilmesinin gerekçesini, mükellefin yeni çıkan lehte kanun değişikliklerinden geçmişe dönük yararlanmak istemesi oluşturmaktadır.

14.12.1999, 29.06.2010 ve 26.10.2011 tarihli özelgelerin konusunu yatırım indirimi istisnası oluşturmaktadır.

14.12.1999 tarihli özelgenin konusunu; 1996 yılı kurumlar vergisi yatırım harcamalarında %30 yatırım indirimi istisnası uygulandığı, 08.12.1996 tarihinde oranın %100 olarak değiştirilerek ilgili oranın yatırıma başlama tarihinden itibaren geçerli olacağının hüküm altına alınması oluşturmaktadır. Anonim Şirket ilgili değişiklikten dolayı 1996 yılına ilişkin kurumlar vergisi beyannamesini ihtirazi kayıtla vermiştir. Yükseltilen yatırım indiriminden, yatırımın başlangıcından itibaren yapılan harcamaların yararlanıp yararlanamayacağı hususunda özelge talep edilerek görüş istenmiş ve yararlanabileceği yönünde görüş verilmiştir.

29.06.2010 tarihli özelgede; şirketin 2008 yılından devreden yatırım indirimi tutarı bulunmaktadır. Şirket, 2009 dönemi geçici vergi beyannamelerini ihtirazi kayıtla vermiş ve vergi mahkemesinde dava konusu yapmıştır. 2009 hesap dönemine ait kurumlar vergisi beyannamesini elektronik ortamda verirken, yatırım indirimi istisnası için satır ayrılmadığı ve Anayasa Mahkemesi Kararlarının geriye yürümezliği ilkesi gerekçesiyle yatırım indirimi istisnası uygulanmayacağına dair bir uyarı ile karşılaşmış, 2009 yılından devreden yatırım indirimi istisna tutarının indirim konusu yapılıp yapılmayacağı hususunda görüş talep edilmiştir. Anayasa Mahkemesi 08.01.2010 tarihli Resmî Gazete yayımlanan 2009/144 sayılı kararında, ticari ve zirai kazançlara ilişkin yatırım indirimi istisnasını öngören maddenin, 2006 yılından itibaren 3 yıllık süre tanınarak yalnızca 2006, 2007, 2008 yıllarına ait kazançlardan

indirilmesini öngören hükmü, ilgili indirime güvenerek yatırım yapan yükümlülerin, yatırım harcamaları indiriminin süre ile kısıtlanmasının, ekonomik istikrarlarını zedelediğini belirterek iptal etmiştir. Fakat ilgili iptal kararının geriye yürümeyeceği gerekçesiyle, özelgede 2009 yılına ilişkin yatırım indirimi istisnasından yararlanılamayacağı yönünde görüş bildirilmiştir.

Anayasa Mahkemesi Kararlarının geriye yürümeyeceği Anayasamızın 153. maddesinde açıkça hüküm altına alınmıştır. İlgili maddeye istinaden aleyhte olan kararların geriye yürümeyeceği tartışmasızdır. Fakat lehe olan kararların geriye yürüyüp yürümeyeceği hususunda literatürde tartışma bulunmaktadır. Demirörs çalışmasında (2020: 10) Anayasa Mahkemesinin iptal kararlarının geriye yürümezliği kuralının farklı yargı kararlarında farklı sonuçlara yol açması gerekçesiyle, ilgili kuralın günümüzde hala bir sorun olarak devam ettiğine yer vermiştir. Özkul'da çalışmasında (2016: 422) iptal kararlarının geriye yürümemesi kuralının yerinde bir düzenleme olmadığını, aykırılık iddiasının görülmekte olan bir dava aracılığıyla mahalli mahkeme tarafından Yüksek Mahkemeye intikal ettirilmesi hususunda iptal kararlarının geriye yürümemesinin, anayasa yargısının kuruluş amacına aykırı sonuçlar meydana getirebileceğini ortaya koymuştur.

26.10.2011 tarihli özelgede ise; özel okul işletmeciliği faaliyetinde bulunan yükümlü, kurumlar vergisi beyannamesine ihtirazi kayıt şerhi düşmüş olup, vergi mahkemesi tarafından 2009 yılına ilişkin kazancından yatırım indiriminin tamamının indirilmesi gerektiğine karar verilmiş ve bu doğrultuda ilgili hesap döneminde indiremediği devreden yatırım indirimi istisnası tutarlarını endekslenmiş değerleriyle takip eden özel hesap dönemlerindeki vergi matrahlarının tespitinde ilgili kazancın %25'i ile sınırlı olmak üzere indirim konusu yapılması gerektiği yönünde görüş bildirilmiştir.

19.06.2017 tarihli özelgenin konusunu, Özel Tüketim Vergisi Kanuna, sahibi olunan, ticari yolcu ve yük taşımacılığında kullanılmak üzere kayıt ve tescil edilmiş aynı cins taşıtın ilk iktisabında istisna getirilmesi, ilgili istisnadan yararlanmak isteyen fakat istisna hükmü yürürlüğe girmeden önce satın alınan kamyonetin, ilgili hüküm yürürlüğe girdikten sonra zırhlı araca dönüştüren ve ihtirazi kayıtla %11 oranında fark özel tüketim vergisinin ödenmesi halinde, iade edilip edilmeyeceğinin mümkün olup olmadığı hususunda görüş istenmesi oluşturmaktadır. Özelgede, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce ilk iktisabı gerçekleşen ve taşıta dönüştürme işlemi için ödenen özel tüketim vergisi farkının iade edilmesinin mümkün olmadığı yönünde görüş verilmiştir. İlgili özelgede, lehte yapılan yeni kanun değişikliklerinden yani istisnadan yararlanmak için yükümlü ihtirazi kayıtla vergi ödemesi yapmıştır.

30.12.2020 tarihli özelgenin konusunu, limanın işletilmesi faaliyeti ile uğraşan şirketin, 2011 yılından itibaren KDV beyannamelerini ihtirazi ka-

yıtla verdiği, kısmi istisna olarak beyan ettiği hizmetlerin tam istisna olarak değerlendirilmesine ilişkin dava açma yoluna gittiği ve neticesinde Danıştay Vergi Dava Daireleri Kurulunun yükümlünün aleyhine karar vermesi oluşturmaktadır. İlgili özelgede ihtirazi kayıtla beyanname verilmesinin gerekçesini, yükümlünün tam istisna hükümlerinden yararlanmak istemesi oluşturmaktadır. Kanunlarda yer alan muafiyet ve istisnaların yükümlüler tarafından anlaşılacak şekilde ve kanunda boşluk oluşturmayacak şekilde kanun koyucular tarafından hazırlanması önem arz etmektedir. Aksi taktirde ilgili muafiyet ve istisna hükümlüleri yükümlülerin vergiden kaçınma yollarından bir tanesini oluşturabilecektir.

29.08.2022 tarihli özelgenin konusunu, ihraç kayıtlı satışlarda kısmı ihracatları söz konusu olan şirketin, üç ay içerisinde gerçekleşmeyen ihracatlarına ilişkin ödenmemiş olan fark KDV'nin gecikme zammı ile ödendiği, bu gerekçeyle 2017 yılı kurumlar vergisi beyannamesinde %5 vergi indiriminden yararlanmak isterken, gecikmiş ödeme olması gerekçesiyle uyarı aldığı ve beyannamesini ihtirazi kayıtla vererek vergi indiriminden yararlanıp yararlanamayacağı hususunda görüş talep etmesi oluşturmaktadır.

Gelir Vergisi Kanunun mükerrer 121. maddesinde vergiye uyumlu mükelleflere vergi indirimi müessesesi düzenlenmiştir. İlgili madde kapsamına ticari, zirai veya mesleki faaliyeti nedeniyle gelir vergisi mükellefi olanlar ile kurumlar vergisi mükelleflerinden[3], kanundaki şartları taşıyanlara yıllık beyannameleri üzerinden hesaplanan verginin %5'i indirilmektedir. İndirim tutarının 2023 yılı itibariyle 4.400.000 TL'yi aşmaması gerekmektedir. Kurumlar vergisinde yapılan indirimler yatırımları daha cazip hale getirirken, gelir vergisinde yapılan indirimler kullanılabilir fonların yükümlüler üzerinde kalmasını sağlamaktadır (Güngör, 2016: 145). Vergisini düzenli ödeyen yükümlüler için yürürlüğe konulmuş olan vergi indirimi müessesesi, vergiye gönüllü uyumu yüksek olan yükümlüler açısından ödüllendirme amacı taşımaktadır (Avcı, 2020: 228).

İndirimden faydalanmak için ise kanunda belli şartlar öngörülmüştür. İlgili şartlar aşağıdaki gibidir.

- İndirimin hesaplanacağı beyannamenin ait olduğu yıl ile ilgili yıldan önceki son iki yıla ait vergi beyannamelerinin kanuni süresinde verilmiş olması gerekmektedir. Kanuni süresinden sonra verilen beyannamenin düzeltme beyannamesi veya pişmanlık beyannamesi olması ilgili şartı ihlal etmemektedir.
- Yukarıdaki şartta yer alan süre içinde kesinleşmiş olması şartıyla ikmalen, resen veya idarece tarhiyatın olmaması gerekmektedir.
- İndirimin hesaplanacağı beyannamenin verildiği tarih itibariyle

3 Finans ve bankacılık sektöründe faaliyet gösterenler ile sigorta ve emeklilik şirketleri ve emeklilik yatırım fonları hariç tutulmuştur.

tahakkuk eden vergilerin ödenmiş olması gerekmektedir.

- 7194 sayılı kanun ile değişiklik yapılarak, 1.1.2020 tarihinden itibaren verilecek beyannameler için; tecil edilerek belirlenen şartların gerçekleşmesine bağlı olarak silinecek vergilerin, şartların gerçekleşmemesi halinde, kanunlar içerisinde belirlenen tecil süresinin bitimini takip eden 15. günün sonuna kadar ödenmesi koşuluyla, ödeme şartı ihlal edilmemiş sayılmaktadır. Fakat bunun yanında vergi aslı ve feri alacaklar dahil olmak üzere vergi cezaları toplamının 1.000 TL'nin üzerinde vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması da gerekmektedir.
- İndirimin hesaplanacağı yıl ile önceki dört takvim yılında da VUK 359. maddesinde düzenlenen kaçakçılık fiillerinden herhangi birinin işlenmemesi gerekmektedir.

KDVK'nun 11. maddesinin 1. fıkrasının c bendi içerisinde ihraç kaydıyla teslimlere ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Kanunda yer alan ilgili hükümler tarafımızca aşağıdaki şekilde maddeler haline getirilmiştir.

- İhracatçılar, ihraç edilmek koşulu ile imalatçılar tarafından kendilerine teslim edilen mallara ilişkin kdv'yi ödememektedirler.
- Mükelleflerin tahsil etmediği ancak ilgili dönem beyannamelerinde beyan ettikleri ilgili kdv, vergi dairesi tarafından tarh ve tahakkuk ettirilerek tecil edilmektedir.
- İlgili malların, ihracatçıya teslim tarihini takip eden ay başından itibaren 3 ay içinde ihraç edilmesi koşuluyla tecil edilen vergi ise silinmektedir.
- İhracatın yukarıda yer verilen şartlara uygun olarak gerçekleştirilmemesi halinde tecil edilen vergi, tahakkuk ettiği tarihten itibaren gecikme zammıyla birlikte tahsil edilmektedir. Mücbir sebepler nedeniyle ihracın gerçekleşmemesi halinde ise gecikme zammı yerine tecil faizi ile tahsil edilmektedir.

Özelge konusu olayda, ihraç kayıtlı satışlarda, üç ay içinde gerçekleşmeyen ihracatlara ilişkin ödenmemiş olan KDV'nin gecikme zammı ile ödenmesi gerekçesiyle, vergi indiriminden yararlanmak için gerekli olan *"vergi beyannamelerinin kanuni süresi içinde verilmesi ve ödenmesi"* şartı yerine getirilmediği için vergi indiriminden mükellefin yararlandırılmaması yönünde görüş verilmiştir. Mükellefin ihtirazi kayıtla beyanname vermesinin gerekçesini, 7194 sayılı kanunla değişiklik yapılan; *"tecil edilerek belirlenen şartlara bağlı olarak silinen vergilerin, şartların gerçekleşmemesi halinde, tecil süresinin bitimini takip eden 15. günün sonuna kadar ödenmesi şartıyla koşulların ihlal edilmemiş olacağı"* hükmünden yararlanmak istemesi oluşturmaktadır. Fakat 7194 sayılı kanunun yürürlük tarihlerini düzenleyen 52. maddesinde, ilgili hükmün 1.1.2020 tarihinden itibaren verilmesi gereken

yıllık gelir ve kurumlar vergisi beyannamelerinde uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Aleyhte olan hükümlerin geriye dönük uygulanmaması gerektiği gibi lehe olan hükümlerin de geriye dönük uygulanmaması, yükümlüler arasında adaletsizlik meydana getirmemesi açısından daha uygun olacaktır. İlgili olayda ihtirazi kayıtla beyanname verilme gerekçesini, mükellefin lehe çıkan yeni kanun değişikliğinden geriye dönük olarak yararlanmak istemesi oluşturmaktadır.

5. Sonuç ve Öneriler

Çalışmada ihtirazi kayıt, özelgelerde yer alan somut olaylar çerçevesinde ortaya çıkan durumlar kapsamında incelenmiştir. Özelgeler yükümlülerin tereddüte düştükleri hususlarda verilmektedir. Yükümlüler gerek kanunların karmaşıklığından gerekse de sık değişmesinden kaynaklı olarak tereddüte düşebilmektedirler. Fakat aynı konuda birbirleri ile çelişen özelgelerin verilmesi de uygulamada adaletsizlere yol açabilecektir. Uygulamada bunun gibi durumlarla karşılaşmamak için yükümlüler açısından tereddüte düşmenin en aza indirilmesi yerinde olacaktır. Bunun yanında, özelgenin tarihçesinin incelenmesi neticesinde, 15.06.1949 tarihli 5432 sayılı kanun içerisinde, yükümlüler tarafından talep edilen izahatın en kısa sürede cevaplandırılması gerektiğinin hüküm altına alındığı daha sonrasında ilgili düzenlemenin yürürlükten kaldırıldığına rastlanmıştır. Günümüzde de izahat taleplerinin cevaplandırılmasının süreye bağlanması, örneğin; *"Talep edilen izahatların 30 gün içinde cevaplandırılması gerekmektedir."* şeklinde, VUK'un özelgeyi düzenleyen ilgili maddesine hüküm eklenmesi yerinde olacaktır.

İhtirazi kayıta ilişkin özelgeler incelediğinde ihtirazi kayıt yoluna başvurulmasının temel gerekçelerini; aleyhte veya lehte yapılan kanun değişiklikleri ve verginin temel hususlarında yani verginin konusu, istisnalar ve muafiyetler gibi ögelerde kanunlar içerisinde ayrıntılı düzenleme olmaması oluşturmaktadır. Kanunlar içerisinde hüküm altına alınan muafiyet ve istisnaların yükümlüler tarafından anlaşılacak şekilde ve kanunda boşluk oluşturmayacak şekilde düzenlenmesi de önem arz eden hususlardan birisidir. Aksi halde ilgili muafiyet ve istisnalar, yükümlülerin vergiden kaçınma yollarından bir tanesini oluşturabilecektir.

VUK'un 378. maddesinde mükelleflerin vergi hatası haricinde kendi beyanlarına karşı dava açamayacağı hüküm altına alınmış olup, ilgili madde içerisinde ihtirazi kayıt müessesesine yer verilmemiştir. Vergi hatasına ilişkin hükümler ayrıntılı olarak VUK'un 116-123. maddeleri arasında düzenlenmiş olup, ihtirazı kayıt müessesesinin kapsamına ve hangi hallerde başvurulacağına ilişkin herhangi bir düzenlemeye kanun içerisinde yer verilmemiştir. VUK'nun 378. maddesinde yükümlülerin kendi beyanlarına karşı dava açma yollarından birisinin de ihtirazi kayıt olduğunun açıkça hüküm altına alınıp, kapsamının belirlenmesi yerinde olacaktır. Aksi

halde yükümlüler ihtirazi kayıt müessesine gerekli olmayan hallerde, örneğin çalışmada incelenen özelgelerde rastlandığı üzere, lehte yapılan değişikliklerden geriye dönük yararlanmak istediklerinde de başvurup, ihtirazi kayıt müessesesini kullanarak hazineye vergi gelirlerinin intikalini geciktireceklerdir.

İhtirazi kayıt müessesesinin kapsamının kanunda açıkça belirlenmemesi, uygulamada düzeltme beyannamelerinin ihtirazi kayıtla verilip verilemeyeceği gibi yükümlüler arasında zaman zaman farklı durumların ortaya çıkmasına da sebep olabilmektedir. Ortaç ve Furtuna'da çalışmalarında (2017) doktrinde devam etmekte olan tartışmalara son verebilmek ve mahkeme kararları arasında yeknesaklığı sağlayabilmek açısından tüm beyannamelerin ihtirazi kayıtla verilebileceğine ilişkin açık bir düzenleme yapılmasının gerekliliğini ortaya koymuşlardır. Gümüşkaya ve Selçok'da çalışmalarında (2023: 125) ihtirazi kayıt müessesesinin varlığının yürütme ve yargı organları tarafından kabul edilse de ilgili müesseseye ilişkin düzenlemelerin yeterli olmadığını, ayrıntılı ve açık bir yasal düzenlemeye ihtiyaç olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Şin'de çalışmasında (2020: 87) vergilendirme sürecine ilişkin her bir olasılık için yasal düzenleme yapılması mümkün olmasa da uygulama birliğinin sağlanması ve vergi gelirlerinin zamanında hazineye intikal etmesi için idare, yargı ve yükümlüler açısından uyuşmazlık meydana getiren konularda uygulama birliğinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirlerin alınması gerektiğini belirtmiştir.

KAYNAKÇA

Arıkan, Z. (2022). "Amme Alacağı". *Amme Alacağının Cebren Takibi*, ed. Bay, H. ve Arıkan, Z. 1-28. Ankara: Gazi Kitabevi.

Avcı, O. (2020). Vergiye uyumlu mükelleflere uygulanan vergi indirimi müessesesi. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *15*(1), 225-240.

Aykın, H. (2016). MÜKELLEFİN ÖZELGE YOLUYLA İZAHAT TALEP HAKKI, HUKUKİ SONUÇLARI VE BAZI TARTIŞMALI KONULAR. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, *2016*(125), 147-186.

Ayyıldız, Y. (2018). Mükelleflerin İzahat Talepleri ve Hukuki Sonuçları İtibariyle "Özelge" ve "Özelge Niteliğinde Olmayan Görüş" Ayrımı. *Maliye Araştırmaları Dergisi*, *4*(3), 1-11.

Bay, H. (2022). "6183 Sayılı Kanuna Göre Amme Alacaklarının Tahsilinin Güvence Altına Alınması: Teminat İsteme ve Mal Bildirimi". *Amme Alacağının Cebren Takibi*, ed. Bay, H. ve Arıkan, Z. 29-63. Ankara: Gazi Kitabevi.

Bayraklı, H.H., Hatipoğlu, M. (2018). İZAHA DAVET VE İZAH ÜZERİNE YAPILACAK İŞLEMLERİN DAVAYA KONU OLMASI. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *9*(2), 561-592.

Bozdoğan, M. N. (2012). YENİ ÖZELGE SİSTEMİNİN İNCELENMESİ, YANILMA VE VERGİ İNCELEMESİNE İLİŞKİN YENİ ESASLAR ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ. *Mali Cozum Dergisi/Financial Analysis*, (112), 73-90.

Buyrukoğlu, S., Bozdoğan, D. (2015). Danıştay İçtihatlarında Vergilendirmede Kanunilik. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, *10*(1), 263-282.

Değirmendereli, A. (2022). "6183 Sayılı Kanun Kapsamında Aciz Hali ve Sonuçları". *Amme Alacağının Cebren Takibi*, ed. Bay, H. ve Arıkan, Z. 283-297. Ankara: Gazi Kitabevi.

Demirörs, M. (2020). *Anayasa Mahkemesi İptal Kararlarının Geriye Yürümezliği Sorunu*, 1. baskı, Ankara: Astana Yayınları.

Doğrusöz, B. (2002). Vergi Hukukunda İhtirazî Kayıt ve Pişmanlıkla Beyan. *Mali Çözüm Dergisi*, (58).

Ertekin, Ş., Dam, M. M. (2020). Türkiye'de çevre vergilerinin çevresel etkileri üzerine bir değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, *15*, 66-87.

Ferhatoğlu, E. (2013). Vergi Anlaşmaları Hukukunda Uyuşmazlıkların Çözümlenmesi. *Vergi Sorunları Dergisi*, (301), 52-64.

Gökbel, D. (2008). Vergi Mükelleflerine Daha Fazla Belirlilik için Özelge Uygulaması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 171-187.

Göker, C., Yılmazoğlu, Y. E. (2017). Süresinden Sonra İhtirazî Kayıtla Verilen Düzeltme Beyannamesi Nedeniyle Tahakkuk Eden Verginin İdari Davaya Konu Edilebilirliği, Mahkemeye Erişim Hakkı ve Mülkiyet Hakkının Korunmasında Devletin Pozitif Yükümlülükleri Bağlamında Bir Değerlendirme. *Ankara Barosu Dergisi*, *75*(3), 81-100.

Gümüşkaya, G., Selçok, E. A. (2023). Türk vergi hukukunda ihtirazi kayıt. *Maliye Çalışmaları Dergisi*, (69), 99-128.

Gümüşkaya, G. (2021). *Hukuk Devleti Perspektifinden Vergi Hukukunda Özelgeler*, 1. baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Güngör, K. (2016). VERGİ YAPISINDA BİR REFORM ÖNERİSİ OLARAK VERGİ İNDİRİMLERİ POLİTİKASI VE TÜRK VERGİ SİSTEMİ. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *18*(1), 133-147.

Kaneti, S., Ekmekci, E., Güneş, G., Kaşıkçı, M. (2022). *Vergi Hukuku*, 2. baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Karadağ, N. C., Karabuğa, F. (2019). TECİL MÜESSESESİNİN 6183 SAYILI KANUNA HÂKİM OLAN İLKELER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *28*(2), 375-387.

Kıldiş, Y. (2022). "Tahsil Zamanaşımı". *Amme Alacağının Cebren Takibi*, ed. Bay, H. ve Arıkan, Z. 411-439. Ankara: Gazi Kitabevi.

Kızılot Ş., Taş, M. (2013). *Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi*, 5. baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Mutluer K. M., Kuzeyli Dayanç N. (2019). *Vergi Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, 5. baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.

Oktar, A. (2022). *Vergi Hukuku*, 16. baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Ortaç, F. R. , Furtuna, E. Y. (2017). PİŞMANLIKLA VERİLEN BEYANNAMENİN İHTİRAZÎ KAYITLA VERİLEBİLMESİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *8*(2), 423-452.

Ömercioğlu, A. (2023). Vergi Hatalarına Karşı Verilen Düzeltme Beyannameleri ile Bunlar Üzerinden Tarh Edilen Vergi ve Cezalara Karşı Dava Açılması. *Uluslararası Sosyal Siyasal ve Mali Araştırmalar Dergisi*, *3*(1), 62-69.

Öz, E., Kutbay, H. (2016). Ekolojik vergileme: seçilmiş bazı dünya ülkeleri ile Türkiye verilerinin karşılaştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, *11*(1), 247-272.

Özkul, F. (2016). ANAYASAYA UYGUNLUK DENETİMİNİN AMACI KAPSAMINDA, ANAYASA MAHKEMESİNİN İPTAL KARARLARININ GERİYE YÜRÜMEZLİĞİ İLKESİNİN, ANAYASA YARGISINDA "YÜRÜRLÜĞÜ DURDURMA" VE "YOKLUK" KAVRAMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (6), 395-429.

Pehlivan, O. (2015). *Vergi Hukuku Genel İlkeler ve Türk Vergi Sistemi,* Trabzon: Celepler Matbaacılık.

Sandalcı, U. (2020). Türk Vergi Mevzuatında Mükellef Koruma Yolu Olarak Özelge. *Vergi Sorunları Dergisi*, *43*(377), 54-64.

Sarıcaoğlu, E. (2017). DÜZELTME BEYANNAMELERİNE İHTİRAZİ KAYIT KONULABİLME SORUNU. *Mali Cozum Dergisi/Financial Analysis*, (144), 89-107.

Şenyüz, D., Yüce, M., Gerçek, A. (2022). *Vergi Hukuku (Genel Hükümler)*, 13. baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.

Şin, S. (2019). Vergi Hukukunda Beyanname Verme Ödevi ve İhtirazi Kayıtla Beyan Usulü. *İzmir YMMO Dergisi*, 1(2), 68-88.

09.11.1982 tarihli 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.

Anayasa Mahkemesi'nin 15.10.2009 tarih ve E. 2006-95, K. 2009-144 sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 14.06.2017 tarih ve E. 2017-24, K.2017-112 sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 20.06.2023 tarih 2020/21312 başvuru numaralı Bireysel Başvuru Kararı.

213 Sayılı 4.1.1961 tarihli Vergi Usul Kanunu.

6183 Sayılı 28.7.1953 tarihli Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun.

2577 Sayılı 20.01.1982 tarihli İdari Yargılama Usulü Kanunu.

5520 Sayılı 13.6.2006 tarihli Kurumlar Vergisi Kanunu.

3065 Sayılı 2.11.1984 tarihli Katma Değer Vergisi Kanunu.

193 Sayılı 6.1.1961 tarihli Gelir Vergisi Kanunu.

7194 Sayılı 7.12.2019 tarihli Dijital Hizmet Vergisi ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

2464 Sayılı 29.5.1981 tarihli Belediye Gelirleri Kanunu.

143 Sıra No'lu 14.07.1981 tarihli Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği.

395 Sıra No'lu 16.01.2010 tarihli Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği.

T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı, 29.08.2022 tarihli 84098128-125[32-2018/15]-446824 sayılı Özelge.

T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı 30.12.2020 tarihli 18008620-125[2019-721-5]-E.118595 sayılı Özelge.

T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı, 19.06.2017 tarihli B.07.1.GİB.4.34.17.01-135-175688 sayılı Özelge.

T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı, 26.10.2011 tarihli B.07.1.GİB.4.06.16.01-2010-GVK-GEÇ.69-3-933 sayılı Özelge.

T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı, 06.10.2010 tarihli B.07.1.GİB.4.34.16.01-KVK 6-398 sayılı Özelge.

T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı 29.06.2010 tarihli B.07.1.GİB.4.38.15.01-KV-20-181-26 sayılı Özelge.

T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı 11.12.2009 tarihli B.07.1.GİB.0.02.66/6601-790 sayılı Özelge.

T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı 01.04.2005 tarihli B.07.0.GEL.0.66/6609-451/14849 sayılı Özelge.

T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı 14.12.1999 tarihli B.07.0.GEL.0.45/4500-28583/46778 sayılı Özelge.

T.C. Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü, 10.06.1997 tarihli B.07.0.GEL.0.55-5511-1917/23860 sayılı Özelge.

Bölüm 22

GELECEK İÇİN YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İsmail KARAKULLE[1]

1 Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, ikarakulle@kastamonu.edu.tr,
ORCID: 0000-0002-5372-2010

GİRİŞ

Küreselleşmenin artan etkisi toplumsal hayattan iş hayatına kadar günlük yaşamın birçok alanını etkilemektedir. Artan dünya nüfusu sahip olunan kaynakların daha fazla tüketilmesine neden olmaktadır. Bununla beraber artan rekabet koşullarının getirdiği baskı işletmelerin rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmeleri adına işletmeleri yeni arayışlara yöneltmektedir. İşletmeler, sahip oldukları kaynaklar ile rekabet koşullarına ayak uydurmak, tüketici beklentilerini karşılamak ve gelecek hedeflerini sağlayabilmek için toplumun beklentilerini karşılamak durumundadır. Özellikle son yıllarda doğal kaynakların aşırı kullanımı, iklim değişikliğine bağlı olarak ortaya çıkan kuraklık tüm insanlığı tehdit etmekte ve yaşanabilir bir çevrenin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Yaşanan bu gelişmeler işletmelerin çevreye karşı duyarlı politikalar ve yöntemler izlemelerine neden olmaktadır. Tüketiciler çevre sorunlarına karşı duyarlı işletmelerin ürün ve hizmetlerini daha fazla talep etmektedir. Bunun bilincinde olan işletmeler ürünlerinin ve hizmetlerinin üretiminden tüketiciye ulaşıncaya kadar iklim değişikliğinin etkisini azaltacak yeşil yönetim anlayışını yürütmeye ve uygulamaya özen göstermektedirler.

Sürdürülebilirlik kavramı iklim değişikliğinin etkisiyle birlikte dünya genelindeki birçok işletme tarafından önem verilen konu haline gelmiştir. Başka bir ifade ile işletmeler, çevrenin ve çevre ile ilgili konuların rekabet güçlerini arttırmada ve gelecek hedeflerinde başarı elde etmede etkisinin farkına vararak çevreyle ilgili konulara daha fazla önem vermektedirler (Paillle, Chen, Boiral, & Jin, 2013). İşletmeler bir taraftan sahip oldukları kaynaklarla örgütsel performanslarını arttırmaya çalışırken diğer taraftan asgari düzeyde kaynak kullanımına dikkat etmektedirler. Küresel ölçekte çevresel konularla ilgili farkındalık ve duyarlılık artmıştır. Sürdürülebilirlik açısından sadece işletmeler değil aynı zamanda tüketiciler tarafından da çevreyle ilgili konular önemli hale gelmiştir (Çekirdekoğlu, 2019, s. 4). Tüketicilerin, çevreyle ilgili hassasiyetlerinin ve bilinçlenme düzeylerinin artmasının etkisiyle çevreye duyarlı ürünler tüketiciler tarafından daha fazla talep görmeye başlamış, bu durum işletmelerin çevreye duyarlı ürün ve organizasyon yapısına yönelmelerine neden olmuştur (Karaca, 2013, s. 99). İşletme yapılarına çevresel kaygıların dahil edilmesi, genellikle ürün ve hizmet değişikliği veya üretim süreçlerinde ortaya konan daha çok teknik değişimler vasıtasıyla gerçekleşmektedir (Teixeira, Jabbour, & Jabbour, 2012, s. 318).

Uluslararası rekabetin oluşturduğu baskı ve tüketicilerin gün geçtikçe artan çevre duyarlılığı işletmelerin organizasyon yapılarında yeşil yönetim anlayışını benimsemelerinin temelini oluşturmaktadır (Öncer, 2019, s. 199). Yeşil yönetim anlayışının işletmelerde yürütüle bilirliği ise işletme fonksiyonlarının yeşil yönetimi desteklemesi ile sağlanabilmektedir. İşletme fonksiyonlarında yürütülen yeşil yönetim anlayışının gelişmesinde işletmenin en

değerli varlığı olan insan kaynaklarının yeşil yönetim felsefesiyle bütüncül olması önem arz etmektedir (Acar, 2022, s. 1). İşletme çalışanlarının çevreye karşı tutum ve davranışlarını yönetebilme, çevresel politikalar ve uygulamalar geliştirebilmek için yeşil insan kaynakları yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır (Sudin, 2011). Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerin artan rekabet koşulları içerisinde rekabet üstünlüğü sağlamalarında işletmeler tarafından üzerinde durulan önemli işletme fonksiyonlarının başında yer almaktadır. Yeşil insan kaynakları yönetimi (YİKY) işletmelere daha çevreci uygulamaların çalışanlar eliyle gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır. İşletmenin bütün süreçlerinde çevre bilincinin ön planda olduğu, doğanın korunmasına katkı sağlayacak süreçlerin yürütülmesinde işletme fonksiyonlarının bütüncül olarak yerine getirildiği bir anlayışın gerçeklemesinde yeşil insan kaynakları yönetiminin katkısı oldukça fazladır. Bu açıdan özellikle son zamanlarda işletmelerin hem toplumsal beklentileri karşılamak hem de içerisinde bulunduğu çevreye karşı sorumluluklarını yerine getirmek için insan kaynakları yönetimi süreçlerinde işe alımdan performans değerlendirmeye, eğitim geliştirmeden kariyer planlamaya kadar kısacası insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının genelinde yeşil yönetim anlayışı giderek hakim konuma gelmektedir. Bu kapsamda YİKY'nin kavramsal çerçevesi ortaya konarak, işletme fonksiyonlarında etkileri irdelenecektir.

1. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi

Günümüzde birçok disiplin içerisinde çevre ile ilgili politikaların uygulamasında yeşil kavramı önemli bir yer tutmaktadır. İşletmeler açısından bakıldığında insan kaynakları alanında çevre ile ilgili faaliyetlere yönelme, çevreyle ilgili uygulamaları belirleme ve belirlenen uygulamaların topluma ifade edilmesinde yeşil insan kaynakları yönetimini kullanmaktadırlar (Uslu Demir & Kedikli, 2017, s. 68). Özellikle işletmeler sürdürülebilir kalkınmayı sürekli hale getirmek için çevresel konulardaki performanslarını düzelterek ortaya koydukları üretim ve hizmet süreçlerinin çevreye olan etkilerini azaltıp rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmeye çalışmaktadırlar. Çevresel problemlerin yeşil uygulamalar yoluyla çözmeyle sağlanabileceği anlayışı, işletmeler açısından konu ile ilgili daha fazla bilgiye sahip olmak önem kazanmıştır (Ho, Lin, & Tsai, 2014). 20. Yüzyılın sonlarında yeşil ile işletmelerin birlikte kullanılması fikri, ekonomik büyümenin devamlılığı konusundaki toplumun artan kaygısı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu kaygının artmasında etkisi olan nedenlerin başında yaşanabilir çevre için doğal kaynakların azalması, çevreyle ilgili meydana gelen problemler ve dünya genelinde yaşanan doğal afetler gelmektedir. Çağdaş anlamda "yeşil eylemler" ve "yeşillenme" terimin kökenleri 1960'lı yıllara denk gelse de işletme düzeyinde terimin kullanılması 1990'lı yıllardır (Čekanavičius, Bazytė, & Dičmonaitė, 2014, s. 74). Fakat 1990'lı yıllarda ortaya konan çalışmalar içerisinde terimin direkt YİK olarak incelenmediği, onun yerine sürdürülebilirlik bakımından İK fonksiyonları

açısından ifade edilmiştir (Dumont, 2015). YİKY alanındaki akademik çalışmaların ise 2015 yılında önemli bir ivme kazanmakla beraber (Jabbour & Renwick, 2020), 2017-2020 yılları arasında gerçekleştirilen çalışmalar literatürün yüzde 74'ünü oluşturmaktadır (Khan & Muktar, 2020, s. 5-7).

Alan yazın incelendiğinde yeşil insan kaynakları yönetimiyle ilgili farklı tanımlar yer almaktadır. Yeşil insan kaynakları yönetimi, sürdürülebilir kalkınmayı desteklemek için işletmedeki her işgörenin kullanılması ve sürdürülebilirlik konularına dair işgörenlerin bilinç düzeyini ve sorumluluklarını arttırmaktır. Başka deyişle işletme açısından sürdürülebilir faaliyetleri kabullenmek ve işgörenlerin bilinç düzeylerini arttırmak için her bir işgörenin bağlantı noktasını kullanmaktır (Rani & Mishra, 2014, s. 3633). İşgörenlerin işletmenin çevresel başarılarına etkide bulunma imkanları sağlamayı öneren, işgörenlerin etkin bir biçimde performans sağlayabilmeleri için gerekli yetkinliklere sahip olmalarını sunan ve işgörenlerin bu imkanlardan ve yetkinliklerden çevreye duyarlı amaç ve hedeflere erişmek için faydalanmayı teşvik eden kritik bir insan kaynakları örneğidir (Ren, Tang, & Jackson, 2018). Başka bir tanıma göre ise yeşil insan kaynakları yönetimi, işletme hedeflerine ulaşmak, işgörenlerin arzularını ve isteklerini karşılamak, işgörenlerin çevreye karşı duyarlı tutum ve davranışlarını geliştirmek için insan kaynakları uygulamalarına yeşil yönetim anlayışının eklenmesi olarak ifade edilmektedir (Shah, 2019, s. 1). Yeşil insan kaynakları yönetimi, çalışanları doğrudan etkilemekte olup işletme içerisinde çevreci bir kültürün oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu açıdan yeşil insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları yönetiminin bütün yönlerinin çevresel açıdan sürdürülebilirlik ihtiyaçlarıyla bütünleşecek biçimde çevreye duyarlı tutum ve davranışla tekraren düşünülmesi manasına gelmektedir (Arulrajah & Opatha, 2016, s. 153-155).

Yeşil insan kaynakları yönetiminin örgütsel açıdan birçok amacı bulunmaktadır. Karbon salınım oranını düşürmek, örgütsel atıkları minimum seviyeye düşürmek ve ekonomik açıdan karlılığı sağlayabilmek için daha fazla sorumluluk sergilemektir. Yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışanlara etkisiyle ilgili kesin bir ifade olmamakla beraber kavramın gelişme aşamasında olduğu görülmektedir. Fakat yeşil insan kaynakları yönetiminin örgüt çalışanlarının bireysel olarak çevreye duyarlı tutum ve davranışlar sergilemelerinde önemli etkiye sahip olduğu görülmektedir (Ahmad & Umrani, 2019, s. 538). Yeşil insan kaynakları yönetimi, sürdürülebilirlik açısından kaynakların kullanımı amacıyla çevreye duyarlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarını içermektedir. Bu durum örgütlerde daha az atığın oluşmasına, özel ve iş hayatının gelişmesine, maliyetlerin azalmasına, çalışanların performanslarının artmasına ve çalışanların çevreye verdiği zararın azaltılmasına (karbon ayak izi) yardımcı olmaktadır (Bangwal & Tiwari, 2015). Karbon ayak izinin azalmasında; işletmelerde dosyalama işlerinin elektronik olarak yapılması, araç ve iş paylaşımı, görüşmelerin telekonferans yoluyla gerçekleştirilmesi,

eğitim faaliyetlerinin uzaktan eğitim yoluyla yapılması ve daha verimli bir çalışma ortamı sayesinde etkili olmaktadır (Mandip, 2012). Yeşil insan kaynakları yönetimi, çevreye duyarlı mal ve hizmet üretmek, örgütsel çevre uygulamalarının etkin bir biçimde yönetmek ve bu uygulamaların yürütülmesi esnasında karşılaşılan güçlüklerin üstesinden gelebilmek adına zorunluluk oluşturmaktadır (Opatha & Arulrajah, 2014, s. 104). Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletme alan yazınında oldukça yeni bir kavramdır. Kavramın temeli çevrenin gelecek nesillere yaşanabilir bir biçimde bırakılması için çevrenin korunması özelinde ortaya konan çevreci uygulamalara dayanmaktadır. Bu açıdan yeşil insan kaynakları yönetimi, çevresel faaliyetlerin işletme politika ve faaliyetlerine uyumu konusunda önemli bir etkiye sahiptir. Yeşil insan kaynakları yönetimi çalışanların çevreyle ilgili eğitimlerini ve bilinç düzeylerini arttırarak, işletmelerin sahip oldukları çevresel prosedürlere uyumlu ve çalışanların bağlılıklarını da arttırarak çevreyle ilgili sürdürülebilir uygulamaların yapılabilirliğini gerçekleştirme olanağı sunmaktadır (Singh & Rao, 2016, s. 95).

2. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi

Günümüzde, küresel boyutta çevre ile ilgili endişelere yönelik yükselen bir farkındalık oluştuğu gözlemlenmektedir. Artan farkındalık toplumun genelini etkilediği biçimde toplumun önemli bir parçası olan örgütleri de etkilemektedir. Çevrenin kötüleşmesine neden olan kirlilik artışı ve doğurduğu olumsuz sonuçlar insanları kirlilikten kurtarmaya yönelik çıkış yollarını aramaya yöneltmiş ve bu yönelim birtakım amaç ve hedefler doğrultusunda farklı prosedürlerin gelişmesini sağlamıştır. Örgütler bu amaçla rekabet üstünlüğü sağlamak için verimliliklerini artırmak, maliyetlerini azaltmak ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırarak nitelikli ve yetkin çalışanlarının örgütte devamlılıklarını sağlamak amacıyla çevreye duyarlı faaliyetler yürütmeye başlamışlardır (Krithika, DivyaPriyadharshini, & GokulaPriya, 2019, s. 75). Çevre dostu insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve beşeri sermayenin korunması yeşil insan kaynakları yönetiminin temel unsurunu içermektedir. Artan rekabet ortamında örgütler rekabet üstünlüğünü sağlayacak olan nitelikli ve alanında yetkin beşeri sermayesinin gelecekte kaybetmenin önemini fark etmektedirler. Yeşil insan kaynakları yönetimi, örgütlerin yeterlilik ve yetkinlik sahibi olan yetenekli çalışanlarını kaybetmeden maliyetleri azaltmanın çeşitli yollarını keşfetmelerine yardımcı olmaktadır (Rezaei-Moghaddam, 2016, s. 421).

Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütlere ve çalışanlara birçok fayda sağlamaktadır. Yeşil insan kaynakları yönetimin çalışanlara sağladığı faydaların başında işletme çalışanlarının çevreyi korumaya yönelik konularda etkilerinin artırılmasını sağlar. Böylece çalışanların morallerinin düzeltilmesi, çevreye karşı tutum ve davranışlarının iyileştirilmesi sağlanmış olur (Shaban, 2019, s. 89). Yeşil insan kaynakları yönetimi, çalışanların çev-

reye duyarlı tutum ve davranış sergilemelerine ve işletme içerisinde yürüttükleri faaliyetlerde daha dikkatli davranış göstermelerine neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların takım ruhuna sahip olarak ortaya koyacakları faaliyetlerde ekip halinde davranmalarını sağlamaktadır. Yeşil insan kaynakları yönetimi, örgütlere rekabet avantajı sağlamak adına maliyet tasarrufu, toplumsal bilinirlik adına sosyal etki, alanında yetkin çalışanların örgütsel devamlılığı açısından yetenek yönetimi gibi faydalar sağlamaktadır. Bununla beraber yeşil insan kaynakları yönetiminin örgütlere sağladığı faydalar şunlardır (Deshwal, 2015, s. 179-180):

- Çalışanların morallerinin artmasını sağlar,
- Personel devir oranını azaltır ve çalışanların örgütte kalmalarına yardımcı olur
- Nitelikli insan kaynağı için kazançlı imkanlar sağlar,
- Alanında yetkin insan kaynaklarını örgütlere çekmek için örgütsel imaj oluşturur,
- Örgütün pazardaki marka imajının gelişmesine katkı sağlar,
- Rekabet sağlamak adına pazarlama stratejisi olarak da kullanılır,
- Örgütün hem örgüt içi hem de örgüt dışı genel niteliğini arttırır,
- Örgütün iç ve dış paydaşlarıyla; çalışanlar, müşteriler, kamu kurumları, hissedarlar gibi, olan ilişkileri geliştirir,
- Maliyetler, büyük oranda örgütün kapasitesinden ve çevreci duruma getirmek için ortaya konan faaliyetlerden etkilendiği için örgütün katlandığı genel giderleri düşürür,
- Örgüte bulunduğu hem pazar içerisinde hem de faaliyet yürüttüğü sektör içinde rekabet avantajı sağlar,
- Yükselen küresel problemlerle birlikte, birçok örgüt uygulamaları ve çevreye olan etkileri konusunda tedbirli duruma gelmektedir,
- Yeşil yönetim pratikleri ile örgütler parasal tasarruf sağladıkları ve çevreyle ilgili olumsuz etkileri azalttığı için çok fazla devlet müdahalesinin oluşmasını önler,
- Gelişmeyi sağlayan inovasyonu, kalitede iyileşmeyi, usul ve yöntemlerin geliştirilmesini özendirir.
- Kaynakların etkin ve verimli biçimde kullanılmasına imkan sunar ve beklenmeyen durumların etkili bir biçimde yönetilmesini sağlar,
- Yeşil öğrenmenin örgüt içerisinde gelişme ortamını sağlar,
- Çalışanların kişisel ve örgütsel hayatlarında çevreye duyarlı davranışlar

geliştirmeleri için tutumlarının iyileştirilmesine neden olur,

- Bireysel ihtiyaç olan bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacının sağlanmasında çalışanlara yardımcı bir el görevi görür.
- İşsizliğin azalmasına başka bir ifade ile istihdam fırsatlarının oluşturulmasına yardımcı olur.

Yeşil insan kaynakları yönetimi, örgüt içerisinde çalışanların refahlarını sadece işyeri ortamını ergonomik olarak düzenlemek ve sistematik olarak devam eden çevre bilinci yüksek çalışan ihtiyacını gidermekle kalmayıp ayrıca örgütsel açıdan kritik rol oynayan sürdürülebilirlik amacına ulaşmak için örgütsel ve bireysel performansa önemli katkı sağlamaktadır (Mandip, 2012). Ayrıca yeşil insan kaynakları yönetimi işgörenlerin mesleki ve özel hayatlarında yararlanacakları etkili ve etkin olarak çevreyle ilgili teknikleri öğrenmeleri açısından iyi bir eğitim olanağı sağlamaktadır (Aggarwal & Sharma, 2015, s. 67-68). İnsan faktörü örgütlerin çevre ile ilgili performanslarını iyileştirmede önemli bir etkendir. İşgörenlerin çevreye duyarlı, yeniliğe uygun tutum ve davranış oluşturma, bunları uygulama ve devam ettirme, yeşil anlayış ile beraber; yeşil insan kaynakları yönetimi önem arz etmektedir. Doğru ve tutarlı yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları uygulanmadan örgütler açısından sürdürülebilir biçimde çevreyle ilgili performans oluşturmak ve korumak oldukça zordur. Bundan dolayı yeşil insan kaynakları yönetimi ile örgütler geçmişle kıyaslandığında daha çok çevreye duyarlı, çevreyi koruyacak biçimde performans sergileme yeteneğine erişeceklerdir (Arulrajah, Opatha, & Nawaratne, 2015).

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

İnsan kaynakları yönetimi bireysel işlevlerden örgütsel işlevlere kadar uzanan bir süreçtir. Performans yönetimi, yeterlilikler, istihdam gibi bireysel işlevler ile örgüt kültürü ve tasarımı, örgütsel planlama gibi örgütsel işlevler insan kaynakları yönetiminin sahip olduğu yetkinliklerdir. Örgütün sahip olduğu bu yetkinlikler örgütsel işleyiş açısından örgütün iş yapış stratejilerini rekabet edilebilir bir biçimde örgütsel faaliyetlerin sürdürülmesini kolaylaştırmaktadır (Jong & Yusoff, 2016). Hayatın birçok alanında teknolojinin sağladığı yenilikler ve kolaylıklar insan kaynakları uygulamalarına da önemli katkı sağlamaktadır. İnsan kaynakları uygulamalarından sorumlu olanların rollerinde değişiklik yaşanmaktadır. Örgütlerin birçoğu insan kaynağı tedariğinde talepleri internet üzerinden online sistemler aracılığıyla almaktadır. Örgüt için ihtiyaç duyulan pozisyona uygun niteliklere sahip adayları belirlemek ve seçmek, teknolojinin sağladığı filtremeler yoluyla geçmişe kıyasla daha hızlı ve basit bir yöntemle gerçekleştirilmektedir. Çalışanların yeterlilik ve yetkinliklerinin artırılması için verilen eğitimler çevrimiçi olarak istenilen zamanda ve yerde çalışanlar tarafından ulaşılmasının sağlanması etkinlik ve hız açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu ve buna benzer insan

kaynakları fonksiyonları teknolojinin sağladığı imkanlarla beraber yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ilerlemesine katkı sağlamaktadır (Öncer, 2019, s. 202). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütün sistematik olarak yeşil kültürü benimsemesi, bununla ilgili olarak değerlendirmelerde bulunması ve çalışanlar açısından yeşil işgücünü oluşturmasına olanak sağlamaktadır. Yeşil uygulamaların benimsendiği örgütlerde insan kaynakları birimi örgütün çevreyle ilgili politikalarında örgüt çalışanlarına önderlik ederek onlara destek sağlamaktadır (Ahmad, 2015, s. 5). Yeşil insan kaynakları yönetimi iş analizinden işe almaya, performans değerlendirmeden performans yönetimine, ücret ve ödül sisteminden eğitim ve geliştirmeye kadar birçok insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını kapsamaktadır. Ayrıca yeşil insan kaynakları yönetimi çevreyle ilgili eğitime, iş-yaşam dengesinin sağlıklı biçimde kurulmasına, çalışan yatırımına, iş sağlığı ve güvenliğine ve örgütsel karar alma süreçlerinde çalışan katılımının artırılmasına da katkı sağlamaktadır. Bu durum örgütsel açıdan önemli bir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Habeeb, Altyar, Khazeal, & Jasem, 2020).

3.1. **Yeşil İş Analizi ve İş Tasarımı**

Örgütsel işleyişin belirlenmiş amaç ve hedefler doğrultusunda yerine getirilmesi çalışanlar eliyle sağlanmaktadır. Çalışanlar, örgütsel işleyişin bütüncül bir biçimde gerçekleşmesi için örgüt içerisinde farklı işlerde ve birimlerde faaliyetlerini sürdürürler. Örgüt içerisinde daha etkili ve etkin bir biçimde faaliyetlerin sürdürülmesi adına yapılan işler, her bir birimin görev ve sorumlulukları detaylı olarak bilinmeli ve tanımlanmalıdır. Örgüte bunu sağlayacak olan iş analizi çalışmalarıdır (Arslan, 2020). İş analizi, günümüz şartları içerisinde örgütsel amaç ve hedefleri sağlamak amacıyla mevcut işlerin özelliklerini ayrıntılı bir biçimde analiz ederek, örgütün verimlilik ve karlılığını gerçekleştirmek için işlerin derinlenmesine analizinin yapılmasıdır (Karakulle, 2020, s. 20). İş tasarımı ise, yapılan işin içeriğini, işin niteliklerini ve işle alakalı ödülleri, iş ve çalışan öğelerini en ideal biçimde birleştirmek için işin düzenlenmesidir (Ertürk, 2018).

Yeşil iş analizi ve iş tasarımı örgüt içerisinde bulunan pozisyonlar (ayrı ayrı olarak) için çevre korumayla ilgili olarak birtakım görev ve sorumlulukların dağıtılmasına, her bir iş için çevresel faktörlerin tespit edilmesine ve örgütün çalışanlardan beklentilerinin neler olduğunu ortaya çıkmasına olanak sağlar (Kesen & Öselmiş, 2021, s. 1233). Yeşil iş analizi ve iş tasarımıyla örgütler gelecek için sürdürülebilirlik adına örgütü çevre koruma bakış açısıyla yeniden yapılandırmakta, işlerin her bir adımında ve bu adımı sağlayacak olan çalışanlara görevler yüklemektedir. Bu durum çevre odaklı iş tanımlarının ortaya çıkmasını ve örgüt içerisinde çevre dostu süreçlerin uygulanmasını mümkün kılmaktadır (Çark, 2021, s. 260).

3.2. **Yeşil İşe Alım ve Seçme**

Yeşil işe alım ve seçme, çevre ve çevreyle ilgili konulara karşı daha istekli, çevresel yüksek performansı taahhüt eden çalışanların örgüte kazandırılması olarak ifade edilebilir. Örgütler belirledikleri şartlara uygun olarak yeşil işe alım ve seçme sürecini yönetebilirlerse işe alım sürecinden sonra çalışanlardan beklenen diğer yeşil insan kaynakları uygulamalarını daha rahat bir biçimde hayata geçirebilirler (Pham & Paillé, 2020, s. 260). Yeşil işe alım ve seçme, örgütsel yeşil stratejinin hayata geçirilmesine katkı sağlayabilecek çevre bilinci yüksek çalışanların örgüte çekmeyi ve örgüt bünyesine katmayı amaçlar (Renwick, Redman, & Maguire, 2012). Örgütsel açıdan varolan insan kaynağını çevreye duyarlı çalışanlar haline getirmek için katlanılacak maliyet yerine, çevre bilinci yüksek çalışanları örgüte çekerek ve aralarında tercihte bulunarak örgütlerini daha da güçlendirebilirler. Ayrıca yeterliliği ve yetkinliği olan adaylar çevre dostu örgütlerde çalışmayı isterler (Brekke & Nyborg, 2008).

Yeşil işe alım süreci, çevrenin önemini temel alan ve örgüt içerisinde çevreyi önemli kılan bir sistemdir. Yeşil işe alım sürecinde örgüte katılan çalışanlar da çevreye duyarlı "yeşil" bir örgüt için çalışma adına istekli ve arzuludur. Yeşilin önemini kavrayan adayların örgüte kazandırılması, sürdürülebilir proseslerin bilincinde olan gerekli yetkinliğe sahip olan uzmanların işe alınmasını kolaylaştırır (Ahmad, 2015, s. 6). Günümüzde birçok örgüt ve uluslararası örgütler, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütlerini daha cazibeli hale getirmeye yönelik olarak, YİKY'ni işveren markası olarak kabullenmektedir. Bu durum örgütlere daha kapsamlı ve nitelikli bir aday havuzu sağlamaktadır. Ayrıca çalışma arzusunda olanlar da örgütün sahip olduğu değer ve yargıları kendilerine uyumlu hissettikleri, toplumsal itibarı ve örgütsel imajı olumlu olan örgütleri seçme anlayışındadırlar (Bhutto & Auranzeb, 2016).

Örgütler yeşil işe alım ve seçme uygulamaları ile birtakım avantajlar ve dezavantajlara sahiptirler. Bunlar (Çekirdekoğlu, 2019, s. 13-14):

Yeşil işe alımın örgüte sağladığı avantajlar;

- Örgütün katlanmak zorunda olduğu aracılık maliyeti doğrudan insan kaynakları birimi tarafından uygulanması nedeniyle azalır,
- Örgüt markasına olumlu katkı sunar,
- Kırtasiye maliyetlerinde azalma olur,
- Yeni istihdamların tecrübelerinde yükseliş yaşanır,
- Bilgi ve iletişim olanaklarından faydalanıldığı için daha etkin ve etkili bir seçim uygulanır,
- Seçme ve istihdam performanslarında artış sağlanır.

Yeşil işe alımın dezavantajları ise;

- Daha az nitelikli ve yetkin adaylar da sisteme dahil olabilir,
- İnsan kaynakları departmanı çalışanlarının fazla iş yükü ile karşılaşmalarına neden olabilir,
- Gerçek iş arama nihyetinde olmayanların da sisteme dahil olmasına neden olabilir.

3.3. **Yeşil Eğitim ve Gelişim**

Örgütlerin hayatta kalabilmeleri ve yaşanan rekabete uyum sağlayabilmeleri günün koşullarna ve değişen şartlara ayak uydurmaları ile gerçekleşmektedir. Örgüt çalışanlarını yaşanan değişim ve dönüşüme adapte etmek eğitim ve geliştirme faaliyetiyle olanak bulmaktadır. Eğitim ve geliştirme çalışanların rekabete uyum sağlamaları, gerekli olan yeterlilik ve yetkinlikleri elde etmeleri gibi örgütleri rakiplerine karşı bir adım daha öteye taşıma potansiyeline sahiptir. Örgütler yeşil eğitim ve geliştirme stratejileri ile çalışanlarının birçok konuda gelişmelerine imkan sağlamaktadır (Öncer, 2019, s. 203).

Yeşil eğitim ve geliştirme, çalışanların çevreyle ilgili bilgi ve becerilerini öğrenmeye, örgütün belirlediği çevresel konularla ilgili amaç ve hedeflere erişmelerinde kritik önem taşıyan çevresel hususlara dikkat etmeye teşvik eden uygulamalar sistemidir. Yeşil eğitim ve geliştirmenin sağlamış olduğu katkıyla çalışanların çevreyle ilgili bilgi, beceri, yeterlilik ve farkındalıklarında artış sağlanabilmektedir. Yeşil eğitim ve geliştirme örgütün geneline uygulanmalı ve bütüncül bir bakış açısıyla örgütsel gelişim sağlanmalıdır (Tang, Chen, Paille, & Jia, 2018, s. 35). Yeşil eğitim geleneksel insan kaynakları eğitimi ile karşılaştırıldığında, örgüt çalışanlarının verimliliklerini artırmakla beraber çalışanların çevresel değişimleri dikkate alıp ürün yaşam döngülerine karşın mesuliyetlerinde de artış sağlamaktadır (Xie, Zhu, & Qi, 2020, s. 2).

Çalışanların günümüzdeki eğitim ihtiyaçları yeşil eğitim uygulamaları ile sağlanırken gelecekte ihtiyaç duyabilecekleri çevreyle ilgili bilgiler yeşil gelişim uygulamaları ile kazandırılmaktadır. Yeşil eğitim ve gelişim uygulamaları, çalışanlara çevreyle ilgili olumlu tutum ve davranış geliştirmeyi, çevreyle ilgili duyulan endişeler için proaktif yaklaşım benimsemeyi, enerjiyi verimli kullanmayı ve israfı önlemek için yeterlilik ve yetkinlikleri elde etmeyi amaçlar (Zoogah, 2011).

3.4. **Yeşil Performans Yönetimi ve Değerlendirme**

Örgütlerin rekabet koşulları içerisinde rakiplerine karşı üstünlük sağlamaları sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları ile sağlanabilmektedir. Bu durum örgütlerin en değerli kaynağı olan insan kaynağının verimli bir biçimde kullanılmasına bağlıdır. Çalışanların ve-

rimliliklerinin ölçülmesi, örgütsel amaç ve hedeflerin sağlanması belirli bir sistematik içinde ölçülerek ve yönetilerek mümkün olmaktadır. Performans yönetimi ve performans değerlendirme örgütlere bu konuda önemli katkılar sağlamaktadır.

Performans yönetimi, çalışanların sahip oldukları sorumluluklar çerçevesinde performanslarını analiz ederek ve gelecekte çalışanların örgüte sunacakları katkıların ve üretkenliklerinin iyileştirilmesini amaçlayan insan kaynakları yönetiminin önemli bir fonksiyonudur (Acar, 2022, s. 22). Performans değerlendirme ise çalışanların elde ettikleri çıktılar ile örgütün ortaya koyduğu hedefler arasında farkın olup olmadığının belirlenmesi, hedefin gerisinde kalınmış ise belirli standartlar içerisinde bunların giderilmesi için ortaya konulan süreçtir (Karakulle, 2020, s. 37). Yeşil performans yönetimi ve değerlendirmesi, çevreyle ilgili yönetim süreci içerisinde çalışanların performanslarını kapsayan YİKY'nin önemli bir fonksiyonudur. Bu kapsamda çevresel sorumluluklar ve olaylar, karbon ayak izinin düşürülmesi, çevresel uygulama ve endişelerin iletilmesi gibi temel başlıkların yer aldığı örgütün genelini kapsayacak biçimde yeşil kriterler ve yeşil performans performans göstergeleri oluşturulmaktadır (Saeed, ve diğerleri, 2019, s. 426). Buna bağlı olarak örgütler sürdürülebilirlik ve çevresel merkezli olarak belirlediği yeşil hedeflere erişip erişmediğinin kontrolünü sağlayarak, yeşil hedeflere erişmesine neden olan durumları belirleyip bunların ortadan kaldırılmasına ve daha kolay şekilde yeşil hedeflere ulaşılmasını sağlayan uygulamaların teşvik edilmesine yönelik yeterlilik ve yetkinliklerin korunmasına ve devamlılığına odaklanırlar (Çark, 2021, s. 262).

Örgütler farklı yapısal ve kurumsal özelliklere sahip olduklarından dolayı standart tek bir yeşil performans yönetiminin örgütler açısından etkili olmayacağına yönelik birçok çalışma bulunmaktadır. Bununla beraber yapılan çalışmalar sonucunda dört aşamayı içermesi gereken yeşil performans yönetim sistemi önerilmektedir. Birinci aşama örgütün genelini kapsayacak biçimde yeşil hedeflerin bütün çalışanlar için belirlemek, ikinci aşama yeşil performans göstergeleri oluşturmak, üçüncü aşama çalışanların ortaya koyduğu yeşil çıktıları değerlendirmek ve son aşama ise elde edilen çıktıların faydalarını örgüt için kullanmaktır (Tang, ve diğerleri, 2018, s. 35). Çalışanların başarı ölçütlerinin belirlenmesiyle beraber olumlu tutum ve davranışlara yönelik ödüllendirme sistemi yeşil performans yönetimi açısından önemlidir. Ayrıca yeşil performans yönetim sistemi ödüllendirme biçiminde olmakla beraber çalışanlara uyarıda bulunarak motivasyon artırmaya yönelik olarak da gerçekleştirilebilmektedir (Renwick, ve diğerleri, 2012, s. 5). Çalışanların ortaya koydukları başarılar incelenirken, elde edilen sonuçlara göre çalışanlara geri dönüş sağlanması veya çevresel konularda eksikliklerini gözden geçirme fırsatı verilmesi yeşil performans yönetimi açısından önem arz etmektedir (Jackson & Seo, 2010, s. 280).

3.5. Yeşil Ücret ve Ödül Yönetimi

Paydaşlarına değer sağlamak örgütlerin temel amacı olarak karşımıza çıkmaktadır. Gnümüzde geçmişle kıyaslandığında artan çevresel sorunlarla beraber örgütlerde de çevresel endişelerin arttığı ve devamlılık konusunun örgüt amaç ve hedeflerinde yer aldığı görülmektedir. Örgütler sürdürülebilirliği hem finansal hem de çevresel açıdan sağlama gayesine sahiptirler. İnsan kaynaklarının önemli uygulamalarından olan ücret ve ödül sistemi örgütlerde finansal durumlara ve karlılığa etkisi açısından önem arz etmektedir. Bununla beraber çalışanlar bakımından ücret etkili bir motivasyon aracıdır. Ücret, çalışanların emeklerine karşın en temel ayni veya nakdi olarak elde ettiği değer olarak nitelendirilmektedir (Çetin, Elmalı Dinç, & Arslam, 2022). Genel olarak düşünüldüğünde ücret ve ödül sistemi örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamaları, yetkin çalışanları elde tutmaları veya örgüte çekmeleri, gider olarak karşılaşılan durumu örgüt lehine karlılığı yükseltecek biçimde örgüt özelinde uygulanması gerekmektedir. Çünkü örgütün genelinin benimsediği, adaletli ve belirli kurallara göre belirlenmiş bir ücret ve ödül sistemi çalışan verimliliğinden örgütsel karlılığa kadar birçok etkisi bulunmaktadır (Karakulle, 2020, s. 60-61).

Yeşil ücret ve ödül yönetimi, örgütlerdeki çevreyle ilgili uygulamaları teşvik etmek amacıyla kullanılan önemli araçlardan biri olarak kullanılmaktadır. Gelişmiş örgütlerde uygulanan ödül sistemleri çalışanların çevre dostu faaliyetleri özendirmek amacıyla kullanılan yöntemdir. Kullanılan bu yöntem eko-girişimleri destekleyecek biçimde potansiyel oluşturmaktadır (Mandago, 2018, s. 2). Yeşil ücret ve ödül sistemi eko-girişimler adına örgütsel performansı artıran çalışan memnuniyetini sağlamada önemli etkisi bulunmaktadır (Renwick, ve diğerleri, 2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla yeşil ücret ve ödül sisteminin bütünlük sağlaması durumunda, yeşil kültürün örgüt genelinde özendirileceği ifade edilmekmektedir. Yeşil yönetim konularının ücret sistemine dahil edilmesi astlar ve üstler arasında yeşil tutum ve davranışların gelişmesini sağlayabilmektedir. Bununla beraber üstler astlardan gerçekleştirecekleri gelecek hedeflerine ek olarak fikir birliğiyle yeşil fikirler geliştirmelerini isteyebilirler. Belirlenen hedeflere ulaşmak ödül almanın esası olacaktır (Ahmad, 2015, s. 7).

Sonuç ve Tartışma

Küreselleşmenin artan etkisiyle beraber birçok alanda meydana gelen değişiklik ülkelerin, örgütlerin ve çalışanların faaliyet alanlarında değişime neden olmuştur. Özellikle Dünya genelinde artan nüfus ve nüfusa bağlı olarak artan talep düzeyi daha fazla arzı tetiklemektedir. Bununla beraber teknolojide yaşanan gelişmeler üretim sistemlerinin daha hızlı ve kısa sürede talebi karşılama düzeyi kaynakların daha fazla tüketilmesine neden olmaktadır. Geçmişle kıyaslandığında günümüzde doğal kaynakların yok olması oldukça

fazladır. Tüketimin artması ve doğal kaynakların yenilenememesi yaşanabilir bir gelecek için ülkelerin, örgütlerin ve toplumların daha dikkatli bir biçimde davranmaya zorlamaktadır.

Örgütler sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanarak gelecek hedeflerini elde etmek, rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla faaliyet alanları farklı olsa bile ortak bir amaç benimsemektedirler. Bu ortak amaç gelecek için yaşanabilir bir çevrenin korunmasıdır. Bu doğrultuda örgütler faaliyetlerini yürütürken çevre ve çevreye duyarlı birçok uygulamayı benimsemektedirler. Yeşil insan kaynakları yönetimi bu uygulamalardan birisidir. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel fayda sağlamakla beraber toplumsal faydanın oluşmasınada önemli katkı sağlamaktadır. Tüketiciler örgütlerin sunmuş olduğu mal ve hizmetlerden yararlanırken sadece mal ve hizmetten elde edecekleri faydanın yanı sıra örgütün çevreye olan faydasını da göz önüne almaktadırlar. Çevreye duyarlı faaliyet yürüten, çevre bilincinin ön planda olduğu örgütlerin mal ve hizmetleri tüketiciler tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Bu durum örgütler açısından rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmelerinde önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütler yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla örgütsel gelişimi daha fazla sağlayabilirler. Yeşil insan kaynakları yönetimi sayesinde çevre bilinci yüksek adayların örgütleri tercih etmeleri örgütlere önemli katkı sağlamaktadır. Çevre konularında bilinçli, kendini geliştirmeye açık olan çalışanlar yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının daha hızlı biçimde örgüt genelinde benimsenmesini kolaylaştırabilmektedir. Çalışanların çevreye duyarlı davranışlar sergilemesi örgütlerin katlanacağı maliyetlerin azalmasına neden olmaktadır. Maliyet avantajı sayesinde örgütler sahip olduğu maddi kaynaklarını örgütün gelişimine katkı sağlayacak biçimde yeni yatırmlara dönüştürebilirler.

Yeşil insan kaynakları yönetimi günümüzde birçok örgüt tarafından uygulanmakla beraber henüz istenilen seviyeye ulaşmamıştır. Gelecekte yaşanabilir bir çevre adına faaliyet alanları ne olursa olsun örgütlerin geneli yeşil insan kaynakları yönetimine geçiş sağlamaları gerekmektedir. Böylece çevrenin korunması toplumun önemli bir parçası olan örgütler tarafından başlayarak toplumun geneline yayılarak yaşanabilir bir gelecek sağlanabilir.

Kaynakça

Acar, S. (2022). *Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetiminin önemi.* Ankara: İksad Yayınevi.

Aggarwal, S., & Sharma, B. (2015). Greem HRM: Need of the hour. *Research Paper, 8*(1), 63-70.

Ahmad, I., & Umrani, W. (2019). The impact of ethical leadership style on job satisfaction mediating role of perception of green hrm and psychological safety. *Leadership & Organization Development Journal, 40*(5), 534-547.

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: policies and practices. *Cogent Business & Management*, 1-13.

Arslan, A. H. (2020). *İnsan kaynakları fonksiyonları ekseninde itibar yönetimine dair bir değerlendirme: istanbul sabiha gökçen havalimanı örneği.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Maltepe Üniversitesi Lisanüstü Eğitim Enstitüsü: İstanbul.

Arulrajah, A. A., & Opatha, H. (2016). analytical and theoretical perspectives on green human resource management: a simplified underpinning. *International Business Research, 9*(12), 153-164.

Arulrajah, A. A., Opatha, H. H., & Nawaratne, N. N. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 5*(1), 1-16.

Bangwal, D., & Tiwari, P. (2015). Green HRM-A way to greening the environment. *Journal of Business and Management, 17*(12), 45-53.

Bhutto, S. A., & Auranzeb. (2016). Effects of green human resources management on firm performance: An empirical study on Pakistani firms. *European Journal of Business and Management, 8*(16), 119-125.

Brekke, K. A., & Nyborg, K. (2008). Attracting responsible employees: Green production as labor market screening. *Resource and Energy Economics, 30*(4), 509-526.

Čekanavičius, L., Bazytė, R., & Dičmonaitė, A. (2014). Green business: challenges and practices. *Ekonomika, 93*(1), 74-88.

Çark, Ö. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi: Alan yazın incelemesi. *II. International Academician Studies Congress* (s. 253-278). Çanakkale: Holistence Publications.

Çekirdekoğlu, Y. (2019). *Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurumsal sosyal sorumluluktaki rolü.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Çetin, C., Elmalı Dinç, E., & Arslam, M. (2022). *İnsan kaynakları yönetimi.* iSTANBUL: Beta Yayınevi.

Deshwal, P. (2015). Green HRM: An organizational strategy of greening people. *International Journal of Applied Research, 1*(13), 176-181.

Dumont, J. L. (2015). *Green human resource management and employee.* Doctoral dissertation: University of South Australia.

Ertürk, M. (2018). *İnsan kaynakları yönetimi.* Beta Basım Yayım: İstanbul.

Habeeb, F. J., Altyar, A., Khazeal, B., & Jasem, L. (2020). Impact of green human resource practices on mosul university's green core capabilities . *1st International Multi-Disciplinary Conference Theme: Sustainable Development and Smart Planning.* Cyperspace: EAI.

Ho, Y., Lin, C., & Tsai, J. (2014). An empirical study on organizational ınfusion of green practices in Chinese logistics companies. *Journal of Economic and Social Studies, 4*(2), 159-189.

Jabbour, C. J., & Renwick, D. (2020). Organizations as catalysts of sustainable development: greening the workforce for responsible management in the 21st century. *International Journal of Manpower*, 1-24.

Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal, 7*(4), 278-290.

Jong, J. Y., & Yusoff, Y. (2016). Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices. *Industrial and Commercial Training, 48*(8), 416-422.

Karaca, Ş. (2013). Tüketicilerin yeşil ürünlere ilişkin tutumlarının incelenmesine yönelik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış, 13*(1), 99-111.

Karakulle, İ. (2020). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini sağlamada insan kaynakları yönetimi uygulamaları.* Konya: Eğitim Yayınevi.

Kesen, M., & Öselmiş, M. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği (yikyö): türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 17*(4), 1231-1256.

Khan, M. H., & Muktar, S. (2020). Mediating role of organizational attractiveness on the relationship between green recruitment and job pursuit ıntention among students of universiti teknologi Malaysia. *Cogent Business & Management, 7*(1), 1-12.

Krithika, J., DivyaPriyadharshini, N., & GokulaPriya, J. (2019). Green HRM - practices ın organisations. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 21*(3), 74-77.

Mandago, R. J. (2018). Influence of green reward and compensation practice on environmental sustainability in selected service based state corporations in Kenya. *European Journal of Business and Strategic Management, 3*(6), 1-12.

Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*(1), 244-252.

Opatha, H. H., & Arulrajah, A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research, 7*(8), 101-112.

Öncer, A. Z. (2019). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: teorik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi, 6*(2), 199-208.

Paillle, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2013). The impact of human resource management on environmental performance: an employee-level study. *Journal of Business Ethics, 121*(3), 451-466.

Pham, D. D., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green

patterns. *International journal of manpower, 41*(3), 258-272.

Rani, S., & Mishra, K. (2014). Green HRM: practices and strategic ımplementation in the organizations. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication, 2*(11), 3633 – 3639.

Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management, 35*(3), 769-803.

Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2012). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews, 15*(1), 1-14.

Rezaei-Moghaddam, K. (2016). Green management of human resources in organizations: An approach to the sustainable environmental management. *International Journal of Agricultural Technology, 12*(3), 415-428.

Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 26*(2), 424-438.

Shaban, S. (2019). Reviewing the concept of green HRM (GHRM) and its application practices (green staffing) with suggested research agenda: a review from literature background and testing construction perspective. *International Business Research, 12*(5), 86-94.

Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment, 28*(5), 771-785.

Singh, T., & Rao, R. (2016). Emergence of green HRM in modern era. *Global Journal For Research Analysis, 5*(2), 95-97.

Sudin, S. (2011). Strategic green HRM: A proposed model that supports corporate environmental citizenship. *International Conference on Sociality and Economics Development, IPEDR* (s. 79-83). Singapore: IACSIT Press.

Tang, G., Chen, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 56*(1), 31-55.

Teixeira, A. A., Jabbour, C., & Jabbour, A. (2012). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies. *International Journal of Production Economics, 140*(1), 318-329.

Uslu Demir, Y., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik Kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 52*(3), 66-81.

Xie, X., Zhu, Q., & Qi, G. (2020). How can green training promote employee career growth? *Journal of Cleaner Production, 259*, 1-11.

Zoogah, D. B. (2011). The dynamics of green HRM behaviors: A cognitive social information processing approach. *German Journal of Human Resource Management, 25*(2), 117-139.

Bölüm 23

DİJİTAL YÖNETİM: FAYOL'UN İLKELERİNİN ENDÜSTRİ 4.0 DÜNYASINDAKİ YENİDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Özgür Uğur ARIKAN[1]

1 Dr. Öğr. Üyesi , Toros Üniversitesi İİSBF, ozgur.arikan@toros.edu.tr,
ORCID: 0000-0003-1402-1761

GİRİŞ

Henri Fayol (1841-1925) Fransız bir ailenin çocuğu olarak İstanbul'da dünyaya geldikten sonra ailesiyle birlikte ülkesine geri dönmüş ve kariyerine maden mühendisi olarak başlamıştır. İlerleyen yıllarda tıpkı başka bir mühendis olan Frederick Winslow Taylor gibi çeşitli yönetim kademelerinde kendisine yer bulmuştur (Peaucelle ve Guthrie, 2012). İki mühendis ve yöneticinin organizasyonlarını başarılı kılmak için odaklandıkları konular farklılaşmaktadır (Koçel, 2015). Taylor, organizasyon içindeki işlerin denetlenebilir ve geliştirilebilir olmasına odaklanmış yönetime bilimsel perspektifle yaklaşıp işlerin yapılış şekline, verimlilik konularına odaklanmış ve bu doğrultuda çalışmalar yapmıştır (Berber, 2013). Henri Fayol ise örgüt içindeki işlere -özellikle yalnızca üretim süreçlerindeki verimliliklere ve işin aşamalarına değil- odaklanırken yönetimsel boyutta yaklaşmıştır. Fayol işleri, daha yüksek bir hiyerarşik perspektifle odaklanarak sınıflandırmış ve yönetim ilkeleri üzerinde durmuştur.

Fayol yönetim fonksiyonları ve yönetim ilkeleri üzerine odaklandığı kitabıyla yönetim literatürüne önemli katkılar vermiştir. Hawtorne Çalışmalarından önce insan ilişkilerinin öneminden bahsetmiş ve yönetim ilkelerini sıralarken birlik ruhunun önemine, hiyerarşiye, amaç birliğine ve genel çıkarın kişisel isteklerden önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Ayrıca iş bölümü, hedef birliği, ücret, düzen, eşitlik ve hakkaniyet gibi yönetim ilkelerini sıralayarak motivasyon kuramlarına zemin hazırlamıştır (Karaboğa ve Zehir, 2020). Fayol sonrası geçen yüz yıllık süreçte yönetim fonksiyonları, yönetim ilkeleri gibi kavramlar önemini korurken organizasyonlarda ele alınış biçimlerinde değişim yaşanmaktadır.

2000'li yıllar ile başlayan teknolojik gelişmeler insan yaşamındaki her konuda hızlı ve çarpıcı değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Yönetim literatürüne bakıldığında yaşanan teknolojik gelişmelerin tetiklediği varsayılan son sanayi devrimi de tıpkı bir yazılımın güncel versiyonun adlandırıldığı biçimde isim ve sayı koduyla ifade edilmeye başlanmıştır. Endüstri 4.0 (E4.0) ile birlikte organizasyon içindeki fonksiyonlar ve bunlarla ilintili yönetim ilkelerinin de organizasyonda ele alınış biçiminde değişiklikler olduğu değerlendirilmektedir. Özellikle değişen koşullarla birlikte bazı yönetim ilkelerinin sürdürülebilirliği zorlaşırken bazılarının da önemi daha da artmıştır. Bu çerçevede E4.0 ile değişen organizasyonlar ve organizasyonel çevreyi anlamak ve Fayol'un yüz yıl önce bıraktığı yönetim mirasının yeniden gözden geçirilmesinin hem profesyonel yöneticilere hem de yönetim literatürüne katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca klasik yaklaşımla modern dünyanın karmaşık teknolojik dünyasının temelde benzer zihinsel süreçlerin ürünü olup olmadığının değerlendirmesinin yenilikleri kavramak ve geleceği ön görmekte faydası olacağı değerlendirilmektedir.

1. ENDÜSTRİ 4.0' ANLAMAK

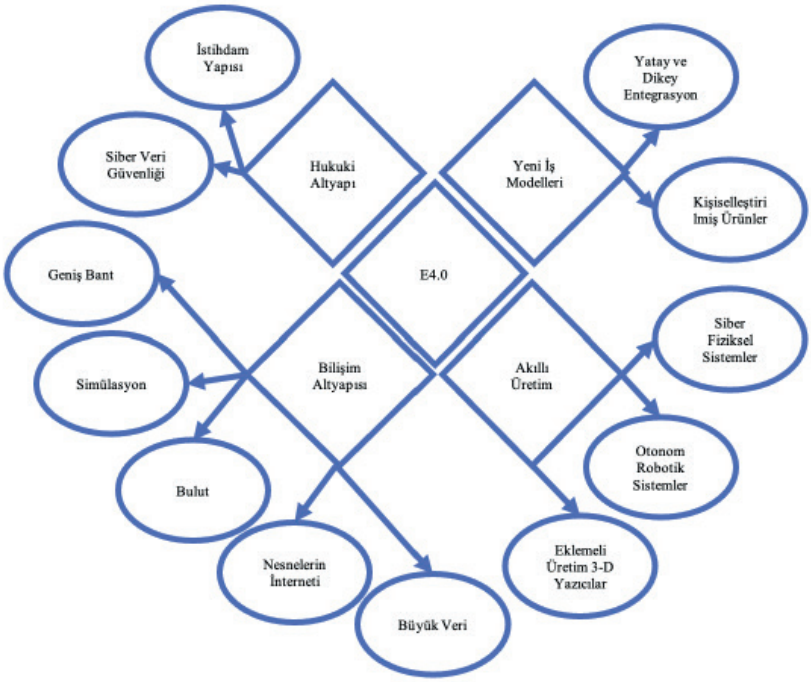
Buhar makinelerinin yaygın kullanımı ile ulaşım ve taşımacılığın da gelişimi tetiklenmiş ve yoğun kitlesel üretim süreçlerine odaklanılan birinci sanayi devrimi ile endüstriyel devrimlerinin yolculuğu başlamıştır (Jänicke ve Jacob, 2009). Üretim süreçlerinin hızlanması ve yeni pazarlara erişim beraberinde yeni kaynak arayışını da zaruri kılmıştır. Yeni fosil yakıtların yaygın kullanımı ve işlenmesi ile ikinci sanayi devrimi gerçekleşmiştir. Bu dönem çok önemli gelişmelere sahne olmaktadır. Demirin yerini çelik, kömürün yerini petrol türevleri, atölyelerin yerlerini fabrikalar alırken ulaşım konusunda ise demiryolu ağları kıta Avrupa'sını ve Amerika Birleşik Devletleri'ni yoğun olarak sarmalamıştır (Alizon vd., 2009). Üçüncü devrim dünya savaşlarından hemen sonra gelmiş ve otomasyon kavramı literatüre girmiştir. Büyük yıkımları beraberinde getiren dünya savaşlarıyla etkileşime giren ülkeler müttefik ve rakip devletlerden, coğrafyalardan öğrendikleri üzerinden yeni bir küresel düzen inşa etmişlerdir (Redclift, 2005).

Son sanayi devrimi ve bu çalışmanın da konusunu teşkil eden E4.0 kavramı artan teknolojik gelişme ile hayatımıza 2011 yılından itibaren girmiştir. Aslına bakılırsa kesin bir yıl belirtilmesinin sebebi devrimin o an gerçekleşmesinden değil, gözlemlenen değişime yeni bir isim verme gereksiniminin bir sonucu olarak değerlendirilmelidir (Berger, 2016; Liao, 2017). Endüstriyel değişim her geçiş döneminde olduğu gibi bu dönemde de değişen teknolojik yapının getirisi olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle gelişen bilgi teknolojileri ve "siber fiziksel sistemler", "dinamik veri işleme" Michael E. Porter (1980)' ın literatürde ifade ettiği değer zinciri yapısında ve işleyişinde bir dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Zaten artan küreselleşme ile etkileşim oranında artışın gözlemlendiği bir dönemde otomasyondan faydalanılırken buna bir de yazılım desteği ve internet üzerinden eşgüdümlenme fırsatının ele geçirilmesi ile bilgi akışı ve farklı organizasyonların birbirlerinin güçlü yanlarından faydalanma imkanlarını arttırmıştır (Türkel ve Arıkan, 2020).

Üretim süreçleri ile bilgi teknolojilerinin uyumlu halede çalışması organizasyonlara yalnızca kendi içlerinde bütünleşme imkânı vermemektedir. Ayrıca çevrelerindeki tüm diğer aktörlerle de -tedarikçiler, rakipler, alıcılar, olası rakipler, hükümetler- etkileşimde olma ve onlardan faydalanma imkânı vermektedir. Siber fiziksel sistemlerin yazılımlar ve internet aracılığıyla, zaman zaman tamamen insansız ya da uzaktan bir operatör ile kullanılabilmesi işin yapısını, örgütün yapısını ve işleyişini değiştirebilecek nitelikte bir gelişmedir (Berger, 2016). Bu çerçevede değerlendirildiğinde E4.0; makinelerin, insanların birbirleriyle iletişimde olabildikleri ve ortak amaçlarına ulaşmak için benimsedikleri stratejiyi uygulamaya çalıştıkları bir yapıyı desteklemektedir (Evans ve Annunziata, 2012).

E4.0; yönetim anlayışını, üretim anlayışını, istihdam politikasını, örgüt yapısını ve işleyişini değiştirebilecek güçlü bir etki oluşturmaktadır. Bu

durum beraberinde rekabet koşullarının da değişmesine etki etmektedir. Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmenin koşulları E4.0 yapısında yer alan unsurların etkin biçimde işletilmesi ile de ilişkilidir (Chiu vd., 2017). E4.0 ile örgütlerde "yeni iş modelleri, akıllı üretim süreçleri, bilişim altyapısı, hukuki altyapı" gibi hususlar değişecek ve önem kazanacaktır. Bu sistemlere Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1.*Endüstri 4.0 Yapısı* **Kaynak**: *Özsoylu, 2017: 18*

1.1.Bilişim Altyapısı

E4.0 devriminin; yazılım ve bilişim alanında yaşanan büyük gelişimin mevcut teknolojik altyapıyla birleşmesi sonucu tetiklendiği değerlendirilmektedir (Hermann vd., 2015). Bu alanlarda yatırım yapan organizasyonların son 10 yılda hızla rakiplerine üstünlük kurdukları gözlemlenmektedir. Son yıllarda elde edilen istatistikler özellikle yazılım ve bilişim tabanlı organizasyonları en başarılı organizasyonlar olarak göstermektedir.

Organizasyonlarda bilişim altyapısı ne kadar gelişmiş ve ne kadar esnek oluşturulmuş ise organizasyonlar o düzeyde reaksiyon verme ve proaktif davranabilme özgürlüğü kazanmaktadır. Bilişim altyapısının altında incelenen ve yenilik olarak karşılaşılan oluşumlar sıralandığında;

- Geniş bant,
- Simülasyon,

- Büyük veri,
- Nesnelerin interneti,
- Bulut teknolojisi.

Olarak isimlendirilen beş kavramın öne çıktığı görülmektedir. Bu kavramların tanımlarına bakmak bilişim altyapısının organizasyonlara neler kattığına dair birçok ipucu verebilecektir (Trappey vd. 2017).

Geniş bant; İnsanların organizasyonlar oluşturma süreçlerine bakıldığında önce yerel işletmeler ve üretim atölyelerinin olduğunu ve daha sonra gelişen demiryolu ve telgraf hatları ile ulaşım ve iletişim alanlarında yaşanan gelişmeler ile uzaklara nüfuz etme fırsatlarını da değerlendirerek büyüyüp geliştiklerinden bahsedilebilmektedir. Zaman içerisinde değişen ulaşım ve iletişim kanalları insanların durumsal farkındalık düzeylerine olumlu etkiler yaratmakta ve koşullara hızla reaksiyon verebilme fırsatları sunmaktadır. Günümüzde yaşanan gelişmeler ışığında dünya çapında bir ağ olarak internet iletişim ve bilgi aktarımı hususunda diğer tüm alternatiflerden sıyrılarak ön plana çıkmıştır (Ang vd., 2017). İnternet kullanımı ile bu teknolojiyle beraber daha önce aşina olunmayan bazı kavramlar da hayatımıza dahil olmuştur. Bunlardan bir tanesi de geniş bant sistemidir. İlk zamanlarda gelişim ile veri aktarımı dar bant üzerinden toplu kullanıma sunulan frekansın ortak erişiminden söz edilmekte iken daha sonra veri aktarımına sesin yanında kod aktarımı ile data aktarımı fırsatları sunulmaktadır. (Kagerman, vd., 2011). Geniş bant veri aktarımı sadece bilişim ve telekomünikasyon sektöründe dağıtık yapıda olan bütün organizasyonların coğrafi olarak farklı bölgelerde konuşlandırdığı birimlerine veri aktarımında, etkileşimde oldukları organizasyonlardan destek ve bilgi aktarımlarında, paydaşlarla enformasyon paylaşımında, istihdam süreçlerinde farklı coğrafyalara ulaşılmasında ve farklı teknikler ile doğru işgücüne ulaşmada kullanılmaktadır. Bu veri aktarım hızının artmasının bir sebebi de ihtiyaç olarak görülmeye başlanmasıdır. Özellikle artan veri boyutu ve ihtiyaç duyulan hızlı reaksiyon süreleri veri aktarım hızının artışını dayatmıştır. Bu artış elbette beraberinde artan veri sayısını ve bu verilerin bir şekilde depolanması ve gerektiğinde kullanılmasını da zorunlu kılmıştır (Trappey vd. 2017).

Bulut sistemler; "*Bilişim aygıtları arasında ortak bilgi paylaşımını sağlayan hizmetlere verilen genel isimdir. Temel kaynaktaki yazılım ve bilgilerin paylaşımı sağlanarak, mevcut bilişim hizmetinin; bilgisayarlar ve diğer aygıtlardan elektrik dağıtıcılarına benzer bir biçimde bilişim ağı üzerinden kullanılmasıdır*" (Soylu, 2018: 47). Bir başka tanım olarak bilişim sistemleri ile ilintili hizmetleri sunan yapıların ihtiyaç duydukları veriyi ortak bir arşivden çevrim içi olmak suretiyle ihtiyaç duyduğu düzeyde ve alanda seçerek kullanmasıdır. Bu hizmet organizasyonlardan bağımsız taraflarca sağlanabildiği gibi organizasyonlar çok yaygın olmasa da kendileri için bir bulut bilişim sistemi

oluşturmaktadırlar. Özellikle neden buna ihtiyaç duyulduğuna bakıldığında biriken veri yığınına odaklanmak gerekmektedir. Sayıları az olan kendi bulut sistemi olan organizasyonların sayısı günümüzde ise artmaktadır (Trappey vd. 2017). Organizasyonlar için endüstri devrim sürecinin başındaki dönemde elbette üretimde verimlilik ve olabildiğince hatasız üretim kavramı ön planda olsa da daha sonrasında karşılaşılan problem tüm sürecin maliyeti ve artan rekabetle beraber maliyetlerin düşürülmesi idi. Buna bir yanıt olarak özellikle depolama maliyetini azaltmaya yönelik birçok uygulama değişikliğine gitmişlerdir. Bu dönemin getirisi olan nitelikli veriye sahip olma ve ihtiyaç duyulduğu yer ve zamanda bunu aktif ve etkin bir biçimde kullanabilmek yeteneği için katlanmaları gereken veri saklama maliyetini de göğüslemeleri gerekmektedir (Mosterman ve Zander, 2016). Verileri saklamak için başlarda ihtiyaç duyulan somut nesnelerden faydalandılar fakat artan veri yükü hacmen çok fazla alana ihtiyaç duyan ve sürdürülebilirliği yoğun enerji gerektiren bu saklama birimlerinden veriyi internet yoluyla çekmek ve onları arızasız tutmak süreci zora sokmakta idi. Bu sebeple verilerin ayrıca soyut bir hard disk içerisinde organizasyonun her hücresinde istenildiğinde kullanılabilmesi için düzenleme fikri önem arz edince sonuç kaçınılmaz oldu ve bulut bilişim sistemini gerekli kılmıştır (Mosterman ve Zander, 2016).

Büyük veri; biriken verilerin halihazırda kullanımda olan bilgi sistemlerince işlenemeyeceği boyutlarda ve kompleks biçimde birikmiş olan veri kümelerine büyük veri denilmektedir (Soylu, 2018). Büyük veri içerisinde çok fazla derlenmemiş veriyi barındırmaktadır. Özellikle internet kullanıcılarının günlük internet faaliyetlerini adım adım kaydeder ve bilgiler kümelenerek daha sonra kullanılması gereken zamana kadar orada durmaya devam eder. Bu veriler sürekli birikmekte iken kullanılabileceği şekilde ayıklanması ve irdelenmesi ve herhangi bir süreçte faydalı kullanılmasına ilişkin bir yöntemin olmayışı ile "bilgi çöplüğü" olarak adlandırılmaktaydı. Daha sonrasında bilişim sistemlerince geliştirilen algoritmalar ile bu bilgi çöplüğü düzenli bir depo haline gelmiştir (Özsoylu, 2017). Büyük veri özellikle endüstriyel gelişime katkı vermektedir. Kişiselleşmiş ihtiyaçlara cevap verebilmek için ihtiyaç duyulan kişisel gereksinim ve eğilimlerin bilgisine sahip olmak isteyen organizasyonlar büyük veri üzerinde bırakılan ayak izlerini takip ederek ve derleyerek bir korelasyon yaparlar ve bunun sonucunda elde ettikleri bilgiler ışığında tam olarak ihtiyaç duyduğumuza inandıkları ürün ve hizmeti internet gezintilerimiz esnasında karşımıza çıkarırlar bu sayede organizasyonlar ürün ya da hizmetlerini değere dönüştürebilmek için ihtiyaç duydukları son kullanıcılara ulaşmayı başarabilirler (Soylu, 2018).

Nesnelerin interneti; uzlaşıya varılmamış olsa da taklit edilemeyen kendilerine özgü kimlikleri vasıtasıyla internette varolan nesnelerin dünya çapında belirlenen ve kabul gören bir protokol ile kendi aralarında iletişim halinde olmaları şeklinde bir tanım yapılmaktadır (Chiu vd., 2017). Kendi

aralarında iletişime geçerek akıllı bir ağ oluşturan nesnelerin bu yapıdaki konumlarından bahsedilirken özellikle sistem içerisinde bağlanma biçimleri ve yapabildiklerine ilişkin oluşturulan bir sıralamadan bahsedilmektedir. Bu sıralama neticesinde nesnelerin internet kullanımları; (1) Nesneleri etiketleme, (2) Nesneleri hissetme, (3) Nesneleri düşünme (4) Nanoteknoloji olarak sınıflandırılmıştır (Chiu vd., 2017).

Simülasyon; Simülasyon ya da sanallaştırma olarak adlandırılan bu kavramın genel olarak ifade ettiği durum; somut olarak kullanımda olan sistemlerin, yapıların, makinelerin sanal dünyada bir kopyasının oluşturulması ve bu kopyalar neticesinde yüksek maliyetlerden kurtularak ürün veya hizmetin en kusursuz düzeye getirilmesine imkân vermektedir. Simülasyonların kullanımı optimizasyonu sağlarken gelecekle ilgili bir projeksiyon oluşturmaya da imkân vermektedir. Ayrıca değerli cihazların kullanımından önce nasıl problemlerin oluşabileceğini görmeye imkân vermektedir (Gentner, 2016).

1.2. Akıllı Üretim

E4.0 enstrümanlarının harmoni içerisinde kullanımı ile gerçekleştirilen üretim biçimini ifade etmektedir. İnsansız bir sistemin kendi içinde senkronizasyonu ve çalışmasını kapsar. Akıllı üretim ile hata payında azalma hedeflenmektedir. Ayrıca organizasyonun üretim süreçlerinde esneklik kazanmasına imkân verir. Verimlilik ve etkililik konusunda klasik üretim süreçlerinden daha rekabetçi olunmasına olanak sağlar (Liao, 2017).

Siber-fiziksel sistemler; siber fiziksel sistemler, süreci izleme, üretim hattında bulunan tüm unsurların eş güdümlenmesi, sürecin denetlenmesi, nihai kullanıcıya ulaştırılması gibi üretime ilişkin hususların tamamını en üst düzeyde sürdürülmesine imkân tanıyan sistemlerdir. Bu sistemler sensörleri vasıtası ile varolan verinin faaliyete geçirilmesini sağlamaktadır. Koşulların optimize edilmesi de uygulanması da veriler ile harekete geçen aktüatörler vasıtasıyla yapılmakta olup bilişim dünyasının fiziksel olarak algıladığımız dünyaya açılan kapısı niteliğindedir. Siber fiziksel sistem; internet üzerinden birbirleri ile iletişime geçebilen nesnelerden oluşmaktadır ve bu yapılar hem gömülü teknolojilerden faydalanan nesnelerin uygulaması gereken süreci simülasyonlar üreterek optimize etmesi ve kıymetlendirdikleri yeni kodları anlayacak ve harekete geçebilecek sensörler vasıtasıyla somut dünyada faaliyet icra edebilmesini sağlamaktadır (Mosterman ve Zander, 2016). "*Nesnelerin İnterneti ile çok geniş bir iletişim ağı yaratan ve böylece gerçek ve sanal dünyalar arasındaki sınırı kaldırmaya yönelen Siber-Fiziksel Sistemler, Endüstri 4.0'ın temelini oluşturmaktadır*" (Siemens, 2013: 14).

Robotik sistemler; Robotlar ilk olarak kumanda birimleri ile doğrudan insanlar tarafından yönetilerek endüstriyel alana katılımlarını gerçekleştirmişlerdir. Daha sonra kablosuz teknolojiler, internet ve yazılım desteğinin sensörler vasıtası ile hareketli kolları aktif kullanabildiği bir yapı oluşturul-

muştur. Bu çalışma biçimi insanların faaliyetlerini kısıtlarken üretimsel süreçlerin verimliliğini artırmaktadır. Zamandan tasarruf konusunda hatırı sayılır katkılar verirken iş sağlığı ve güvenliği hususlarında insanlı süreçlerden daha az risk barındırmaktadır (Mosterman ve Zander, 2016). Bir sistemin robot olarak tanımlanabilmesi için otonom çalışabilmesi gerekmektedir. Kısaca herhangi bir insan komutasında olmaksızın gömülü sistemler ve internet üzerinden farklı nesnelerle etkileşime girerek yapması istenilen faaliyeti yapabilmesi durumudur. Robotik sistemlerin üretim sürecinde rollerinin artması ve otonomilerinin hacminin genişlemesi, artan veri aktarım hızı ve bilgi yığınının nitelikli ayrıştırılması ile üretimde esneklik oranı artmaktadır ve bu sayede kişiselleştirilmiş ihtiyaçların karşılanabilmesi kolaylaşacaktır (Mueller vd., 2017).

Eklemeli üretim; bilgisayar destekli biçimde tasarımlar oluşturarak ve yine bilgisayar desteğiyle üç boyutlu yazıcılardan da faydalanarak gerçekleştirilen üretimi kapsamaktadır. Bu yapı ürün üzerinde değişiklikleri hem üretim esnasında hem de kullanım süresince satış sonrası hizmet çerçevesinde gerçekleştirilebilmektedir (Yalçınkaya, 2017).

1.3.Hukuki Altyapı

Süreçlerin gelişmesi ve ağların genişlemesi güvenlik konularının çözüme kavuşması ile mümkün olmaktadır (TOBB, 2016). En başta üretilen malların ve bu malların üretiminde ihtiyaç duyulan hammaddenin yağmalanmadan taşınabilmesi ve daha sonrasında organizasyonların gelecekleri ve faaliyetlerini garanti altına alma eğilimleri sebebiyle güvenlik konuları önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır (Florian ve Frische, 2015). Günümüz teknolojilerinin getirisi olarak internet üzerinden yürütülen aktif veri akışı ve nakit takip ve yönetim uygulamaları sebebiyle süreçler ve organizasyonel uygulamalar internet altyapısına entegre olmuşlardır. Bu durum başlarda belli oranlarda hukuki boşluklara sebebiyet verdiyse de nihayet kısa kabul edilebilecek sürelerde güvenlik protokolleri konusunda ihtiyaç duyulan adımlar atılmıştır. Böylece süreç tekrar güvenli bölgeye çekilmiş ve bu yeşil çizgilerin elverdiği alanlarda devam ettirilebilmiştir (Florian ve Frische, 2015). Hukuk sürekli kendini yenilerken nihayet "bilişim ve teknoloji hukuku" gibi alanda yeni sayılan düzenlemeler genel hukuk çerçevesine dahil edilmiştir. Bilişim suçları adı verilen suçlar oluşmaya başlamış ve buna uygun şekilde yargılama ve kontrol mekanizmaları geliştirilmiştir (TOBB, 2016).

Siber veri güvenliği; Fortune 500 listesindeki firmalar irdelendiğinde firmaların tamamının yoğun bir internet ağı bağının olduğunu görülmektedir. Bu firmaların tamamının bilişim sistemlerini güvence altına almak için gerekli sistemleri bünyelerine ekledikleri görülmektedir. Buna rağmen yine aynı firmaların yüzde 97'lik kısmının farklı zamanlarda farklı metot-

larla hacklendiği ifade edilmektedir. Kalan kısmın da her an siber ağlarından ötürü tehlikeye açık olduğu düşünülmektedir (Şuman, 2017). Yaşanan değişim neticesinde organizasyonların üretim süreçlerinde değişime gittiğinden ve hatta bunun bir gereklilik olduğundan bahsedilmektedir fakat organizasyon yapısı içerisinde daha önce farklı nitelikleri tanımlanan güvenlik birimlerinin yapısında ve fiziki yapısında değişim olmakta ve siber güvenlik birimlerinde istihdam edilen insan sayısında hatırı sayılır artışlar gözlemlenmektedir (Kozanoğlu, 2016).

İstihdam yapısı; her devrim beraberinde sosyal yaşamda yarattığı değişim dalgasını da getirmektedir. Bu durum E4.0 devriminde de yaşanmaktadır. Üretim süreçlerinde özellikle kas gücü ve dayanıklılık ön planda iken bilişim çağının getirisi olarak nesneler ile ortak lisanı paylaşacak nitelikte insanları zaruri kılmaktadır. Bir başka ifade ile niteliksiz işgücünden vazgeçiş gözlemlenirken yerlerine nitelikli iş gücü ve yazılım, internet, robotik yapılar ile rahatlıkla karma çalışabilecek süreci sorunsuz sürdürebilecek bireyler geçecektir (Akbulut, 2011).

1.4.Yeni İş Modelleri

Değişen teknoloji ile ihtiyaç duyulan hammaddenin cinsi ve miktarı da değişmektedir. Ayrıca organizasyonların yeni pazar arayışları, değişen jenerasyonlar ve onlarla değişen iş yaşamı ve özel yaşam beklentileri örgütlerin yapısını da etkilemektedir. Güçlü veri akışının sağlanabilmesi ve internetle birlikte intranet ağların yaygınlaşması ile örgütler daha dağınık ve yatayda genişleyen bir yapıyı benimsemektedirler. Özellikle hızlı değişime ayak uydurabilmek ve pazardaki önemli bilgiyi hızla elde etmek konuları dikey hiyerarşik yapıdan uzaklaşılması ve mümkünse takımlar halinde ve proaktif biçimde çalışılmasını öne çıkarmaktadır (Schwab, 2016). E4.0 ile beraber parça başına maliyeti düşürmek, kitle üretim yaparak ölçek ekonomisi sürdürmek, geleneksel metotlar geride bırakılmış ve neticesinde öne aşağıdaki unsurlar çıkmıştır (Schwab, 2016).

- Fiyat, performans ve nitelik bakımından son tüketicinin tüm beklentilerine cevap verebilecek ürünleri ortaya çıkarabilmek.
- Son tüketicinin ihtiyaç duyduğu ürünü istenilen kısa zamanda hazır edebilmek.
- Üretim süreçlerinde iş gücü, zaman ve en az yarı mamul kullanmak.
- Son tüketicinin güncel eğilimlerini takip ederek esnek bir biçimde ürünleri farklılaştırabilmek için gerekli veri tabanı oluşturmaktır (Unesco, 2015).

2.FAYOL'UN YÖNETİM İLKELERİ

2.1.İş Bölümü

Uzmanlaşma doğal düzenin bir parçası olarak doğada sürekli karşılaşabildiğimiz bir olgudur. Daha gelişmiş olan canlıların organlarının daha karmaşıklaştığı ve daha özel kullanım alanları için uzmanlaştığı gözlemlenmektedir (Fayol, 1949). Bu organizasyonlar için de geçerlidir. Daha gelişmiş organizasyonlar daha fazla özellik gösteren ve uzmanlaşma gerektiren organlara ya da daha doğru bir tabirle bölümlere ihtiyaç duymaktadır (Wren, 1979). Organizasyon ne kadar büyürse o kadar karmaşıklaşır ve o düzeyde teknik unsur barındırmaya başlar geçmişte tek başına çalışmasına rağmen sürekli olarak başarıya ulaşan daha basit yapılar artık tek başlarına işin bütününe yetişememeye veya arzu edilen düzeyde performans ortaya koyamamaya başlar (Urwick, 1956). Organizasyon içinde çalışanların aynı çabayla daha başarılı ve daha çok iş ortaya koyması beklenirken iş bölümü de tam olarak bunun için gerekli görülmektedir (Fayol, 1949). İş bölümü çalışanın sürekli olarak aynı işi yapmasını ve aynı yöneticiler ile günlük düzenlerinde alıştıkları problemlerle haşır neşir olmalarını sağlamakta ve uzmanlaşma neticesinde daha başarılı bir performansın ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır. Sürekli aynı işi yapmakta olan işçi hız ve meleke kazanacak, daha kaliteli mal ve hizmet üretecektir. Bu esnada yaptığı hata sayısı düşebilecek ve verimlilik bir başka boyutta da artabilecektir (Breeze, 1995). İş bölümü, çalışanın sürekli olarak odaklanması ve dikkat etmesi gereken hususların sayısının azalmasına ve uygulamanın daha az yorucu olmasına etki etmektedir (Fayol, 1949).

2.2.Yetki ve Sorumluluk (otorite)

Otorite ya da yetki ve sorumluluk verme olarak adlandırılan bu fonksiyon yöneticinin, takipçilerini hangi çerçevede emir komuta edebileceği ve hangi ölçütleri araması gerektiği ile ilgilidir. İş bölümü yapılmış olan organizasyon içerisinde kimin hangi işten ne ölçüde sorumlu olduğu ve tam doğrulukla yapılacak olan işin gereklilikleri çizilmiş durumdadır ve bu durumda yöneten grubun da organizasyonun hedeflerine ulaşması doğrultusunda çalışanları yönlendirmesi ve emirler yöneltmesi beklenmektedir ve bu fonksiyon o yetkiyi tanımlamaktadır (Wren, 1979). Bu fonksiyon gücünü kişisel otorite olma düzeyi, etik ve ahlak değerlere sahip olma, deneyimli olma, yapılan işlerin bütününe ya da sorumlu olunan departmanın sorumlu olduğu işlere ilişkin bilgili olmaktan ve liderlik edebilmekten almaktadır. Yetki sorumlulukların karşılığıdır elbette yönetme sorumluluğu olanların yürütmedeki gücüdür yalnızca ödül ve cezalandırma sorumluluğundan ibaret değil yürütme erkinin destek noktasıdır (Fayol, 1949). Yaptırım gücünün kullanımı adalet duygusundan ayrı düşünülmemeli ve sadece tepe yöneticilerinin özerkliğine bırakılmış olarak düşünülmemelidir. Her departmanın sorumlu olduğu

teknik işler ve onların uygulanmasında sorumluluğu olan tüm yönetim çalışanlarının rütbesi seviyesine göre otorite kullanım hakkı vardır. Sorumluluk ve otorite birbirini kontrol eden ve dengeleyen bir unsur olarak tanımlanabilmektedir (Breeze, 1995). Özetle nasıl ki işçinin iş tanımı ve sorumlulukları var, yöneticilerinde kendi görevlerine ilişkin sorumlulukları vardır. Bu kavram o görevlerin yerine getirilmesine ilişkin güç vermektedir (Uzuegbu ve Nnadozie, 2015).

2.3.Disiplin

Organizasyonun tüm çalışanlarının belirlenmiş iş tanımları, yetki ve sorumluluklarına ilişkin yükümlülükleri vardır ve bunların sürekli olarak arzu edilen düzeyde sürdürülebilmesi için belli standartlar ve bu standartların uygulayıcıları gerekir. Çalışanlar bu belirlenen kurallara uymalı ve kuralların işletilmesinde saygı çerçevesinden dışarı çıkamamalıdır. Henri Fayol disiplini, "itaat, çalışkan olmak, iş esnasında ve sonraki günlerde süreklilik, düzenli ve intizamlı davranış, organizasyon içerisinde yer alan diğer bütün çalışanlarla ilişkilere saygılı olmak" olarak tanımlamıştır.

Disiplinin tesisinde üç kriterin önemine vurgu yapılmıştır. Bunlar sırasıyla;

- Her katmanda ve her departmanda seviyelerine ve yeterliliklerine uygun emsalleri arasında temayüz etmiş yöneticilerin istihdam edilmesi,
- Görevlerin, bireysel ya da bölümü ilgilendiren konularda bölümsel sorumlulukların, hak ve özgürlüklerin anlaşılır ve adaletli olması,
- Müeyyidelerin uygulamasında dengesizliğin olmasına müsaade edilmemesi olarak açıklanmaktadır (Shafritz ve Ott, 2001: 50).

Disiplini tanımlarken askeri bir sözü temelde destek alan Fayol "Disiplin orduların en büyük gücüdür" sözünden hareket etmiş ve disiplinin liderlerin neler yaptığına dair doğrundan bir manzara ortaya koyacağını ifade etmiş ve liderlerin disipline sarılmadan doğru yönetebilmelerinin mümkün olmadığını vurgulamıştır (Fayol, 1949; Shafritz ve Ott, 2001: 50).

2.4.Kumanda Birliği (hedef birliği)

Hangi işi yapıyor olursa olsun çalışanların kafasının gereksiz ve karmaşık emir yağmuruna maruz kalmaması önemlidir. Çok başlılık her nerede olursa olsun sonrasında problemleri beraberinde getirebilecektir. Bu kavram da doğrudan bu hususla ilişkilidir. Bir çalışanın görevi ne olursa olsun hangi departmanda çalışıyorsa çalışsın yalnızca bir amir tarafından denetlenmesi ve emirleri de o amirinden alması ile ilişkilidir (Shafritz ve Ott, 2001).

Sürekli birkaç amirden emirler alındığı takdirde örgüt yavaşlayacak ve zaman zaman gereksiz tartışma fikir ayrılıkları neticesinde verimliliği

düşecektir. Organizasyon zamanla bozulacak ve disiplin konusunda istenilen düzeyde olamayabilecektir (Uzuegbu ve Nnadozie, 2015).

2.5.Amaç Birliği (Unity of direction)

Amaç birliği ilkesi isminden de anlaşılacağı üzere organizasyon içerisinde yer alan tüm personelin en üst basamakta tepe yöneticilerince belirlenmiş olan amaçlardan haberdar olması ve yapmakta oldukları işleri bu doğrultuda sürdürmelerini ifade eder. Farklı taraflara ve farklı amaçlara kürek çekmekte olan bir mürettebat elbette varılması istenilen yere varmakta güçlükler yaşayacak ve belki de hiçbir zaman hedefe varamayacaktır (Fayol, 1949). Amaçların belirlenmesinden sonra alt kademelere kadar herkese doğru aktarılması ve inandırılması durumunda çalışanların kendilerini daha rahat hissettikleri ve yaptıklarının ne için olduğuna ilişkin fikirleri netleşecek ve daha verimli bir performans göstermeleri mümkün olabilecektir (Wren, 1979).

2.6.Genel Çıkarların Kişisel Çıkarlara Üstünlüğü

Fayol' a göre organizasyonun başarıya ulaşması için bireylerin kendi çıkarlarını davranışlarının ve hayatlarının merkezine almaması gerekmektedir. Çünkü zaman içerisinde başarılı olmak arzusuyla faaliyete geçen organizasyonun çıkarları çalışanların rahatlarına hizmet etmeyebilecek ya da çalıştıkları bölümü daha verimli yapma çabaları çalışanlar için ekstra katlanılması gereken sorumluluk ya da yorgunluk demek olabilecektir (Uzuegbu ve Nnadozie, 2015). Bu şartlarda en istenilen senaryoda çalışanların, kendi çıkarlarını geriye itekleyip organizasyonun çıkarlarına odaklanarak çalışmaları beklenmektedir (Fayol, 1949).

Çalışanların bu ilkeyi gerçekleştirmeleri için birkaç öneride bulunan Fayol bu önerileri aşağıdaki şekilde sıralamıştır;

- Yöneticilerin ve üst kademe çalışanlarının örnek teşkil edecek şekilde davranmaları ve ciddiyetli olmaları beklenmelidir.
- Herkesle adaletli ve eşit şartlarda anlaşmalar yapılmış olunduğundan emin olunmalıdır.
- Sürekli olarak çalışanların kontrol edilmesi gereklidir. Bu bir düzen dahilinde ve olumlu bir bakış açısı ile gerçekleştirilmeli ve geri beslemeler alınmalıdır (Shafritz ve Ott, 2001).

2.7.Çalışanlara Yapılan Ödemeler (ücret)

Çalışanların performansı ve konumları ne gerektiriyorsa o düzeyde ücret almasını ifade etmektedir. Kısa sürelerde sürekli değişkenlik göstermemeli ve mantık dışı olacak şekilde fazladan primlerin önünü açmamalıdır. Emsal görevde olanların eşit şekilde kazanabildiği ve adaletli bir dağıtım portresi çizmelidir (Shafritz ve Ott, 2001). Çalışanların emsalleri arasından temayüz

etmesi halinde ödüllendirilmesinin de adaletli ve yeteri kadar cazip olması gerekmektedir. Çok cazip olmayacak ödülün işe yaramayacağı gibi çok fazlası da organizasyonun mali bütçesinin sarsılmasına sebep olabilecektir. Bu işlevin daha sonralarında motivasyon teorilerine konu olması 1963 yılına kadar uzanmaktadır. Adams' ın "eşitlik teorisi" ile bu ilkenin çerçevesini çizdiği konuların motivasyonu etkilediği ve bu durumun da performansa anlamlı etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur (Adams, 1963).

Başarılı bir ödeme sisteminin üç özelliğinden bahseden Fayol' a göre;

- Adaletli bir ödeme ve prim dağıtım sistemi olmalıdır.
- Ödül sistemi çalışanların ekstra çaba sarf etmesi için yeterli cazibede olmalıdır.
- Çalışanların fazladan mesai yapmaları durumunda erişebilecekleri maksimum limitler dengeyi anlamsız düzeye çekmeyecek şekilde olmalıdır.

2.8.Merkezcil Yönetim

Merkezcil yönetim tek elden yönetimi ifade etmez. Yönetim bir karar verme ve yürütme fonksiyonudur. Tepe yönetimi tarafından merkezi bir biçimde karar verme olayı gerçekleştikten sonra bu alınan kararlar orta düzey yöneticilere aktarılmaktadır (Uzuegbu ve Nnadozie, 2015). Bu yöneticiler de merkezden uzaklaşarak kararlar almak ve yürütmek zorunda değillerdir onların görevleri alınan kararları destekleyecek nitelikte stratejiler oluşturmaktır ve bu gerçekleştikten sonra hat yöneticilerine tepe yönetimin aldığı orta seviye yöneticilerin oluşturduğu strateji aktarılır ve o aşamadan sonra herkes kendi uzmanlık durumu ve görev tanımlarına göre merkezi kararlardan uzaklaşarak kendilerine en uygun formatta merkez dışı reaksiyon verirler (Shafritz ve Ott, 2001). Bu süreçler göstermektedir ki karar alma seviyesi ve bundan doğan sorumlulukların sınırlarına göre yapılan işin formatına göre ve yöneticilerin seviyesine göre merkezi olma ya da olmama esneklik gösterir bu sürecin tamamı da merkezcil yönetimin uygulanma biçimini teşkil eder (Uzuegbu ve Nnadozie, 2015).

2.9.Hiyerarşi

Fayol, hiyerarşiyi ifade ederken "en üst düzeyden en alt düzeye kadar birbirini izleyen yöneticiler dizisi olarak" ele almaktadır (Berber, 2013). Hiyerarşi komuta zincirinin yapısının oluşumunu sağlar ve en alttan en üste kimlerin nelerden kime karşı sorumlu olduğuna ilişkin verileri kapsar (Shafritz ve Ott, 2001). Organizasyonun büyüklüklerine göre hiyerarşi mesajın iletiminin hızına doğrudan etki etmektedir. İletişim hiyerarşik dizgide iki yönlü olarak küçük organizasyonlarda hızlı iken büyük bir organizasyonda bu durum tam tersi şekilde tezahür etmektedir (Berber, 2013). Fayol büyük olmaktan kay-

naklanabilecek hantallaşma ve iletişim gecikmelerinden kurtulmanın yolunu da yine hiyerarşi de açıklamış ve eğer kritik bir bilginin kısıtlı zaman sebebiyle hayati bir hale gelmesi söz konusu ise birkaç basamak atlamak suretiyle sürecin yürütülmesi gerektiğinden bahsetmiş ve bunun doğrusal hiyerarşiye zarar vermemesi için ilk sorumlu olunan basamağı bilgilendirmek suretiyle birkaç üst basamağa ulaşılmasının mümkün olduğunun altı çizilmiştir (Berber, 2013).

2.10.Düzen

Günümüzde bile sürekli olarak verimliliği artırmak amacıyla kullanılan yeniden mühendislik uygulamalarının çıkış noktası sayılabilecek olan düzen prensibine ilişkin Fayol " her şey için bir yer ve herkes kendi yerinde" ifadesini kullanmaktadır (Berber, 2013: 226). Beşeri düzende kast edilen işin tanımı ve teknik gerekliliklerine uygun işçinin istihdamı ve doğru kurgulanmış bir organizasyon yapısı hem zaman hem maddi kazanç hususlarında olumlu etkiler oluşturacaktır (Fayol, 1949). Maddi unsurların düzeninde ise yerlerin belirlenmesinin tek başına yeterli olmayacağı, en uygun ve başarı getirecek konumun da belirlenmesi gerektiği görüşünden hareket etmiştir. Bu sayede gereksiz gecikmeler ya da gereksiz ve maliyeti artıran ekstra uygulamaların da önüne bir set çekilmiş olunacaktır (Wren, 1979).

2.11.Eşitlik ve Hakkaniyet

Bu kavramı açıklarken Fayol' un perspektifinden bakmak gerekmektedir. Çalışanlar için adalet değil de eşitlik ve hakkaniyeti benimseyen Fayol çalışanlardan iyi performans beklemek için onlara kibar, iyi ve eşit davranılması gerektiğini vurgular. Eşitliğin içerisinde zaten iyi davranmak kavramı gömülü olduğu için ihtiyacın adalette aranması yavan bir tanım kalmaktadır (Berber, 2013). Organizasyon çalışanlarına evlerindeki huzur ortamını oluşturmakla mükelleftir (Shafritz ve Ott, 2001). Çalışanlarının problemlerini dinler ve onlarla kaygılarını paylaşır, onların duygularına ortak olur ve sürekli onları dinler, iletişimi hiçbir surette koparmaz ve karını onlarla paylaşır ve bu durum daha önce de bahsedilen altıncı prensibin de bir destekleyicisi konumundadır (Shafritz ve Ott, 2001).

2.12.Personelde Devamlılık ve Denge

Bu ilke çalışanların organizasyona girdikleri anda mahir bir çalışan olması fikrinin yanıltıcı olduğundan hareketle ortaya koyulmuştur. Bir çalışanın verilen görevlerine alışması ve uygulamada başarılı olması için belli bir süre boyunca denemesi hatalar yapması ve tecrübe edinmesi gerekliliğinden hareketle çaylak çalışanlara müsamaha tanınması ve hızlı bir işgücü devri yapılmamasını öğütler (Berber, 2013). Pozisyonların hızlı bir biçimde değişmemesi ve örgüt içinde belli bir düzen barındırması çalışanların kariyer gelişim planlarını da daha rahat ve özgüvenli bir biçimde yapmasını sağlayacaktır (Shafritz ve Ott, 2001).

2.13.Girişim ve Teşebbüs (İnisiyatif)

Bir plan yapmak ve bu planın başarıya ulaşmasına şahitlik etmek bir çalışanın tecrübe edebileceği en tatmin edici olguların tepesindedir ve bu düşünme gücünün yarattığı haz da çalışanın bir sonraki başarılı planlaması için bir motivasyon kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Shafritz ve Ott, 2001). Fayol bu düşünme ve harekete geçip uygulamaya inisiyatif demiştir. Bu ilke "Fayol' a göre, "belli bir fikri tasarlamak, uygulamaya geçirmek ve bunu önerme özgürlüğüne sahip olmak" anlamındadır" (Berber, 2013: 227). Güzel fikirlere sahip yöneticiler hiyerarşik basamakların neresinde olurlarsa olsunlar organizasyona başarı ve güç katacaklardır. Bu kavram sıradan problem çözme yöntemlerinin sınırlarından uzak kalabilmeyi ve yaratıcı uygulamalar ile katma değer yaratmayı ulaşılabilir bir hale getirmiştir (Uzuegbu ve Nnadozie, 2015).

2.14.Birlik/Takım Ruhu (esprit de corps)

Fayol bu ilkeyi açıklarken "birlikten kuvvet doğar" atasözünden faydalanmaktadır (Shafritz ve Ott, 2001: 59; Berber, 2013: 227). Bütünleşmiş bir organizasyonun tek vücut hareket etmesi çalışanların diğerlerinin ve şüphesiz organizasyonun iyiliğini düşünerek davranışlarını biçimlendirmesini sağlayacağına inanmıştır (Berber, 2013). Dikkat edilmesi gereken bazı kritik durumlardan bahsederken Fayol bunları "böl ve yönet" yaklaşımının yöneticilerce benimsenmemesine vurgu yapmıştır. Ayrıca bir diğer tehdit için yazılı iletişimin kötüye kullanılmasının problemleri beraberinde getireceğinden çekinmiştir (Fayol, 1949; Shafritz ve Ott, 2001). Buna önlem olarak ta personel bütünlüğünden asla vazgeçmeyip her ne suretle olursa olsun çalışanların gruplaşmaya gidebilecekleri zeminlerin hazırlanmasına mahal verilmemesi gerektiğine vurgu yapmıştır (Jänicke ve Jacob, 2009). İkinci önlem olarak açıkladığı husus ise yazılı iletişimden kaçınılmasıdır. Özellikle sözlü iletişim ile hem kısa sürede hem de yanlış anlaşılmalar olmaksızın çözülebilecek durumlara ilişkin yazılı iletişimin seçilmesi konunun uzaması ve ayrışmaların olmasına zemin hazırlamasından kaçınmak gerektiğini savunmuştur (Shafritz ve Ott, 2001).

3. YÖNETİM İLKLERİ VE ENDÜSTRİ 4.0

Fayol yönetim ilkelerini oluşturarak kusursuz yürütülen ve bütünsel değerlendirilen bir organizasyona erişmeyi hedeflemiştir (Sasaki, 1995). Çalışmanın bu devam eden kısmında ilk kurgulandıkları dönemde işlevsel gözüken ve yönetim literatüründe devam eden çalışmalara referans oluşturan Fayol'un kitabında açıkladıkları yönetim ilkelerinin E4.0 ile dönüşümünden bahsedilecektir.

3.1.İş Bölümü ve E4.0

İş bölümünün yapılmasının önemine bakıldığında özellikle dönemin şartlarında hızla değişen sanayi çevresi tarım kültüründen ya da ufak atölyelerden geçimini kazanan bireylerin kent yaşamına geçişinden sonra

karmaşık ve bilmedikleri işleri yaparak hayatlarını kazanmak zorunda olmalarından ileri gelmekte idi. Herhangi bir alanda uzmanlaşmış bireylerin emekleri yaşamlarını idame ettirecek kadar değer yaratamadığından özellikle fabrikalarda çalışmak zorunda kalmaktaydılar ve o dönemin gerekliliği olan verimli üretim fikri ile bu insan kaynağını ortak paydada buluşturmanın yolu da işçilerin ufak parçalarda dizayn edilmiş olan iş gereklerini öğrenmelerini sağlamak ve herkesi yalınlaştırılmış iş tanımlarıyla olabilecek en verimli şekilde kullanmaktı (Koçel, 2015).

Günümüzde ise daha önce de bahsedildiği üzere robotik kollar ve sensörlerin uyumlu çalışabilecekleri ortak bir yazılım dilinin oluşturulması ve bu mesajların doğrulukla taşınabileceği bir kanal olan internetin de işin içinde olması ile üretim süreçlerinde ve lojistik süreçlerinde ihtiyaç duyulan niteliksiz işgücüne olan ihtiyaç azalmış ve istihdam politikaları da buna göre şekillenmiştir. Yapılan faaliyetleri sürdürebilecek yetkinlikte olan işgücüne ihtiyaç artmıştır. İşin standartlaşması üretkenliği ve yenilikçi düşünmeyi desteklemeyen bir dar kalıp olarak değerlendirilmekte ve yaratıcılığın ön planda olduğu bilişim alanında organizasyona değer yaratılması hususunda engelleyici bir unsur olarak dikkate alınmaktadır (Walport ve Lapthorne, 2013).

Fayol iş bölümü yaparken vasıfsız işçilerin işe adaptasyonunu ve işin öğrenilmesi sürecini hızlandırmak isterken hataların azalması ile verimliliği artıracağını düşünmüştür fakat günümüzde bir işte uzmanlaşmış bireylerin katkısı değerini yitirirken bir çok farklı görevi verebilecekleri genel bir iş tanımının çerçevesinde göreve göre şekillenebilen ve istenilen performansı gösterebilen bireylerin değeri artmaktadır (Temple, 2016).

3.2.Yetki ve Sorumluluk (otorite) ve E4.0

Yetki ve sorumluluk birbiriyle dengede olmadığı durumlarda organizasyon için olumlu bir süreçten bahsetmek mümkün değildir. Özellikle yöneticilerden beklenen performansın astları tarafından sergilenmesi için yine aynı yöneticilere belirlenen hedeflere ulaşmak için gerekli önlemleri alabilmek konusunda yetkiler verebilmek önemlidir. Bu durum yirminci yüzyıl için bu şekilde özetlenebilmektedir (O'Neill ve Lenn, 1995).

Çalışanların, yöneticilerce belirlenmiş hedeflere ulaşılması için doğru yönlendirilmesi ve sürekli olarak resmi ve gayri resmi biçimlerde takip edilmesi önemlidir. Fayol bu sürecin yürütülürken aksaklıkların olmaması için özellikle görev tanımları itibarıyla yetkilendirilmiş bireylerin olması durumunda kimsenin maruz kaldığı uygulamadan ötürü huzursuzluk yaşamayacağını ve hatta verimliliğin de böylece geleceğini ifade etmiştir (O'Neill ve Lenn, 1995).

Endüstri 4.0 ile beraber yetki ve sorumluluk alanında da değişimler yaşanmıştır. Yöneticiler ve astları arasındaki iletişim şekli değişime uğramıştır. Teknolojik değişim iş yapısını da değiştirmiş ve ast olarak istihdam edilen bi-

reylerin de yetkinliklerinden faydalanmayı zaruri kılmıştır. Çalışma koşullarında katı bir disiplin ve resmi bir iletişim dili ile sürekli gözlenen ve yönlendirilen işçiler yerine yaratıcılığı ve inisiyatifine güvenilen yetkin ve nitelikli çalışan sayısı artmıştır. Durumun sürdürülebilirliği artık astların güçlendirilmesi ve değerli hissetmesi ile mümkün olmaya başlamıştır (KPMG, 2015).

Çalışanların güçlendirildiği ve işe katkı verdiği senaryolar savunulmaya ve buna yönelik programlar ve pratikler uygulanmaya başlamıştır.

3.3.Disiplin ve E4.0

Bu ilke ile Fayol tüm hat ve tepe yöneticilerinin en istenilen biçimde ve tam doğrulukla çalışması gerekliliğine inanarak hareket etmiştir. Organizasyonun amaçlarını net idrak etmiş olan yöneticiler astlarının istenilen biçimde performans sergilemesinden sorumlu olarak organizasyon içerisindeki iklimden sorumlu olmuşlardır. Özellikle verimliliğin ve üretim sürecinin sorunsuz sürdürülebilmesinin bu yoldan geçtiğini vurgulamıştır (Koçel, 2015).

Günümüzde mülkiyet hissini oluşturmak, örgüt iklimini olumlu seviyelerde takip etmek kritik boyutlar kazanmıştır. Dönemin üretkenlik, hedeflere göre yönetim anlayışı biraz daha esnek bir otoriteyi zaruri kılmıştır. Bireylerin resmi olmayan ilişkilerinin oluşturduğu sinerjinin organizasyona değer kattığı fikri kabul görmeye başlamıştır. Çalışanların baskı altında tutularak hızla değişen koşullarda üst düzey performans gösterebileceğine olan inanç azalmıştır. Somut üretkenlik ölçekleri tek başına yetersiz kalmakta ve soyut üretkenliklerle organizasyonun sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kurması hedef alınmaktadır (KPMG, 2015).

3.4.Kumanda Birliği (hedef birliği) ve E4.0

En kısa biçimiyle "tek adam ve tek patron" kuralı olarak adlandırılabilir. 1900' lerin başı itibarıyla üretim süreçlerinde yaşanan değişim ve organizasyonun genişleyen yapısında artan işgücü ihtiyacı yüksek sayıda işçinin istihdamını zorunluluk haline getirmekte idi. Bunun bir tezahürü olarak karşılaşılabilecek aksaklıkların önüne geçebilmek ve bilgi karmaşasından kaynaklanabilecek problemlerden daha yaşanmadan kurtulabilmek için gereken koşul olarak görülen bu kuralda ast yalnızca bir amirden emir alır ve ona sorumludur ve bu sayede herhangi bir durumda neyi ne şekilde yapacağını sorabileceği bir yöneticinin kontrolüyle hareketlerini şekillendirir (O'Neill ve Lenn, 1995).

Endüstri 4.0 devriminden önceki son yirmi yılda başlayan değişim ile beraber özerk çalışma grupları oluşturuldu ve bu ekip hedefler ile ilgili bilgilendirildi. Neticede bu ekiplerden çıkan özgün düşünceler gerçekleştirilmeye başlandı ve devrim başladı. Günümüzde çok yöneticili sistem özellikle hızla değişebilen koşulları da beraberinde getiren dördüncü sanayi devrimi ile beraber zaruri hale gelmektedir. Özellikle hızla değişen koşullara doğru reaksi-

yon vermek için gerekli olan hız ve inisiyatif grupların elinde bırakılmaktadır (Schwab, 2016).

Ulaşım ve iletişim ağının güçlenmesi alttan üste üstten alta herhangi bir mesajın iletimini kolaylaştırıyorken tüm üstler ve astlar arasındaki etkileşimin boyutunu da etkilemiştir. Günümüzde çok yöneticili sistem sıklıkla kullanılan bir uygulama biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Florian ve Frische, 2015).

3.5.Amaç Birliği (Unity of direction) ve E4.0

Organizasyonun verimliliğinin artması için iş bölümü yapılması ve bu ayrıştırılan işlerin uygun şekilde bölünmüş gruplarca ifası beklenmektedir. Bu düzende yine bir tepe yönetimi ve onlarca belirlenmiş hedefler mevcuttur. Bu mevcut düzende tek bir yönetici ve tek bir amaç vardır bu amaçlar gerçekleştirilmek için belirlenir ve yukarıdan aşağıya doğru herkes bu amaca inandırılarak kendilerine verilen görevleri yerine getirmeleri beklenmektedir (O'Neill ve Lenn, 1995). Günümüzde gelinen son durumda yine bölümler mevcuttur ama bu bölümler yalnızca bir işi yapmak için dizayn edilmemiştir. Özellikle organizasyonun taahhüt ettiği işlerle ilgili baştan sona her yönüyle her şeyi eksiksiz bir biçimde yapacak yetkinlikte ve donatımda düzenlenmektedir. Her departmanda yöneticiler ve sorumlular mevcuttur ve hızla devinimde olan endüstriyel çevrede sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamak ya da koruyabilmek adına hızla karar verirler organizasyon matrisinde uygun birimleri harekete geçirirler (Akbulut, 2011).

Tüm hatlarıyla tek bir amaca hizmet eden gruplar bütünü organizasyonların yerini bu sayede üst amaca uygun şekilde hareket etmekte olan ve sürekli olarak devinimde olan emsal yetkinlikte ve ikiz görevlerde çalışabilecek ve hatta bunun için aynı coğrafyada bile olmalarına gerek kalmamaktadır. Bilişim altyapısı ve iletişim gereçleri işin uygulanışına kadar değişimi beraberinde getirmiştir (Florian ve Frische, 2015).

3.6.Genel Çıkarların Kişisel Çıkarlara Üstünlüğü ve E4.0

Geçmişte örgüt birey ilişkisine bakıldığında özellikle odaklanılan konu herkesin örgütün varlığını devam ettirmek için ellerinden gelenin en iyisini verecek şekilde ve sadakatle çalışmasını sağlamaktı. Örgüt bireylerin yaşamsal gereksinimlerini elde etmelerine imkan verebilecek yegane yapı olarak benimsenmekte idi. Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü ve verimlilik için de gereken herkesin aynı özveri ile tanımlanan sorumluluklarını herhangi bir şaibeye yer bırakmayacak biçimde yerine getirmeleri gerekmekte idi (Womack vd., 1990).

Günümüzde ise niteliksiz insan gücü giderek endüstriyel alandan ayrıştırılmaktadır. Onların yerlerine nitelikli iş gücü sayılacak bireyler geçmeye başlamıştır. Nitelikli işgücü insan kaynakları sermayesi olarak görüldüğün-

den ötürü artık bireylerden beklenen bağlılık tek yönlülükten sıyrılmakta ve örgütün de bireylerden beklediği bağlılığı onlara sergilediği bir yapıya bürünmektedir (Temple, 2016).

Endüstri 4.0 için bütün kritik ve değer yaratan unsurların örgüte katılması için bireylerin de rahat hissettikleri ve değer gördükleri bir ortamın oluşmasını gerekli görmektedirler. Nitelikli iş gücünün kendi yapılarında kalması ve değerli olan asimetrik bilgileri ile örgüte hizmet vermeye devam etmeleri rakipler tarafından zarar görmemeleri için önem arz etmektedir. Günümüzde organizasyonlar ve bireyler arasında bağlılık tek yönlü olmaktan çıkmış ve karşılıklılığın önemi artmıştır (Temple, 2016).

3.7.Çalışanlara Yapılan Ödemeler (Ücret) ve E4.0

Verimlilik kaygısı ile yapılan bir çok çalışma ile geçmişte üretilen parça başına ödenen ekstra ücretler ile fabrikalar süreçlerini iyileştirmeye çalışmışlardır. Herkesin koşullarına uygun biçimde ve statülerine göre standart bir biçimde ödemeler yapılmaktadır (Shafritz ve Ott, 2001).

Günümüzde ise emsal pozisyonlarda çalışan bireylerden daha yüksek performans gösterenler daha yüksek pozisyonlara yükselebilmekte ve daha fazla kazanma ihtiyacı elde edebilmektedir. Performans temelli ödül sistemi günümüzde daha geniş ve daha teşvik edici bir duruma gelmiştir (Florian ve Frische, 2015).

3.8.Merkezcil Yönetim ve E4.0

Geçmişte merkezcil yönetimden uzaklaşan yapıların verimlilikten uzak kalabileceği ve hayati öneme haiz hatalar yaparak varlıklarının sonlanmasına gidecek kadar bıçak sırtı yanlışlara imza atabilecekleri düşünülmektedir (Acatech, 2013).

Günümüzde ise bilişim teknolojilerinin getirisi olarak zaten çalışma biçimleri değişmiş ve birbirlerini görmeden dahi aynı ekibin eşgüdümlü parçalarından olan bireylerden teşkil edilmiş organizasyonlar rekabet stratejileri geliştirmekte ve uygulamaya çalışmaktadır. Bu aşamada öne çıkan konu bireylere yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri özerk alanlar bırakmaktır (Bedo vd., 2015).

3.9.Hiyerarşi ve E4.0

Geçmişte organizasyon yapısı dikey hiyerarşik düzende şekillenmekte ve en üstten en alta bireylere tanınan alan ve izinler kadar hareket etme iletişime geçme imkanı tanınmaktadır. Bu sayede otorite paylaşılmamakta ve yöneticilerce belirlenen amaçlara ulaşma imkanı artma durumuna olan inanç fazlaydı (Acatech, 2013).

Günümüzde ise hiyerarşik yapı dikey değil yatay da genişlemekte ve her birim bir başka birimle doğrudan iletişime geçebilmekte durumdan haberdar

edebilmekte ve haberdar olabilmektedir. Bu koşullar durumsal farkındalık düzeylerini artırmakla kalmayıp gerekli bilgiye gerekli yer ve zamanda ulaşabilen yetkin iş gücü sayesinde değer yaratabilmek, amaçları anlayabilmek ve karar süreçlerine müdahil olmak suretiyle değerli hissetmek konularında olumlu etkilere imkan tanımaktadır (Walport ve Lapthorne, 2013).

3.10.Düzen ve E.4.0

Düzen, organizasyonun amaçlanan noktaya gelmesi için gerekli görülen formel yapının dizaynı olarak değerlendirilebilmektedir. Bu durum günümüzde durum bundan biraz daha farklıdır. Özellikle formel yapı değişmekte ve daha rahat bir daha gayri resmi düzenlerin sürdürülmeye çalışıldığı gözlemlenmektedir. Özellikle bilgi paylaşımı ve örgüt içi durumsal farkındalık düzeyleri artırılmış ve düzen korunmaya çalışılmaktadır (TOBB, 2016).

3.11.Eşitlik ve Hakkaniyet ve E4.0

Eşitlik, hakkaniyet ve adalet kavramlarına ilişkin gerçekler ve uygulamalar hiçbir zaman değerini yitirmeyen prensipler olarak günümüze ulaşmaktadır. Günümüzde geçmişten farklı olan kısım ise artık çok daha fazla bireylerin iyilikleri ve huzurları düşünülmekte ve hakkaniyetli olmakla ilgili analiz kriterlerindeki artışla beraber ölçücülüğün de tutarlı olmasıdır (Kang vd., 2016).

3.12.Personelde Devamlılık, Denge ve E4.0

Geçmişte personel devamlılığı verimliliği artırmaktadır görüşü benimsenmektedir ki günümüzde de bu durum pek farklı değildir. İşgörenleri de organizasyon için değer olarak görmeye başlayan görüşler ve teknolojileri üreten bireylerin yaratabileceği katma değer düşünüldüğünde personel devamlılığı daha önemli bir hal almaktadır (Chen, 2004).

Günümüzde nitelikli işgücünün öneminin artması sebebiyle personel eğitimi ve sürekli gelişim programları önem kazanmaktadır (Unesco, 2015).

3.13.Girişim ve Teşebbüs (İnisiyatif) ve E4.0

Endüstri 4.0 ile beraber inisiyatif alabilmek bağımsız düşünebilmek, özgün kararlar alarak özgün değerler üretebilmek ve katma değer yaratmak her zamankinden daha fazla önem arz etmeye başlamıştır (Kagermann vd., 2009).

3.14.Birlik Ruhu (esprit de corps) ve E4.0

Günümüzde birlik ruhu tüm organizasyon personelinin tamamına sirayet edebilecek şekilde gerçekleşmemektedir. Bölümlerin içinde var olan bireylerin eşgüdümlü çalışması ve birlik ruhuna uygun hareket etmesi beklenmektedir fakat istihdam şablonlarında artık ihtiyaç duyulmayan bölümlerin tasfiyesi gerekmekte ve farklı alanlara kanalize olmuş bölümler arasında gerilimi de tetiklemektedir (O'Neill ve Lenn, 1995).

Çalışanların vazgeçilmez olmak için kişisel becerilerini sergilemeleri yetmemekle beraber emsalleri arasında temayüz edebilmesi de önem kazanmıştır. Diğer prensiplerin aksine birlik ruhu zamanla değerini yitirmektedir. Bu aşamada farklı coğrafyalarda ya da evlerinden organizasyon için çalışan ve fiziksel geri besleme almadan sanal veriler üzerinden birbirleri ile iletişimde olan bireylerden geçmişteki kadar güçlü bağlarla organizasyona bağlı olmalarını beklemek güç olacaktır (Hermann vd., 2015).

SONUÇ

Yönetim düşüncesini organizasyon yapısını farklı bölümlere ayırarak dönemin şartlarında organizasyona detaylı bir bakış açısı getirmiştir. Organizasyonun yapısı ve işleyişine doğrudan etki eden önermeleri ile uzun süre kabul gören bir yönetim düşüncesinin ilk adımları atılmıştır. Organizasyon yapısı irdelenirken dikkat edilmesi gereken hususlara bakıldığında; dikey farklılaşma derecesi ve yöntemi, hiyerarşik yapının oluşturulma düzeyleri ve bu basamaklarda görev alan birimler arasındaki mesafe ve yetki kullanım alanları, yatay farklılaşma derecesi ve yöntemi, örgüt yapısında takip edilmesi gereken hukuki çerçeve, örgütün merkezileşme düzeyi ve yöntemleri irdelenmektedir.

Endüstri 4.0 kavramı henüz yeni sayılan ve özellikle bilişim tabanlı organizasyonlar tarafından geliştirilen bir devrimin ilk adımları sayılabilecek bir dönem içerisinde organizasyon yapısı yönetim ilkeleri ile değerlendirildiğinde aşağıda verilen Tablo 1. Geçmişten Endüstri 4.0'a organizasyon yapısı ve işleyişi' indeki sonuçlar çıkarılmıştır.

Tablo 1. Geçmişten Endüstri 4.0'a organizasyon yapısı ve işleyişi

	FAYOL	ENDÜSTRİ 4.0
Dikey Farklılaşma	Organizasyon dikey olarak büyümeli ve astlar tek yetkili amir tarafından takip edilmelidir. Astlar da bu yapıda bir üstlerinin izin verdiği ölçüde organizasyon içi iletişime dahil olabilmektedir.	Organizasyon içerisinde merkezi güç azalmakta ve organizasyon içi iletişim kanalları en alttan en üste herkesin rahatlıkla birbirine ulaşabilme ve var olan duruma ilişkin ortak görüşler oluşturabilme imkânı sağlamaktadır. Dikey yapı kısalmaktadır.
Yatay Farklılaşma	Yatayda bölüm yöneticilerinden oluşan bir yapı vardır ve bölüm yöneticileri birbirlerinden sorumlu değildir. Her biri üst amirlerine karşı sorumludur ve bölümler genel amaç doğrultusunda kendi verimliliklerine odaklanmaktadır.	Günümüzde yatayda genişleme daha yaygındır ve her bölüm baştan sona tüm sürece ilişkin sorumludur. Genel amaç doğrultusunda hareket ederken var olan duruma ilişkin çözümler geliştirebilir ve ihtiyaç duydukları hatta sorumlu olan her pozisyonla ilişki içindedirler.

	FAYOL	ENDÜSTRİ 4.0
Hiyerarşik Yapı	Katı bir hiyerarşik düzen sürdürülmektedir.	Hiyerarşik yapı daha gayri resmi bir görünümdedir. Özellikle üretkenlik ve yenilikçi düşünce fikirlerini desteklemek adına serbestlikler tanınmakta ve astlar bu çerçevede güçlendirilmektedir.
Merkezileşme Düzeyleri	Merkezi yapı korunmakta ve organizasyon bu çerçevede şekillenmektedir.	Merkezi yapı daha dağıtık bir hal almıştır ve sürecin arzu edilen şekilde sürdürülmesi için performans odaklı bir perspektifle görevlere göre yönetim fikri desteklenmektedir.

Günümüzde ülkemizde Endüstri 4.0 devriminin isteklerine cevap verecek şekilde dönüşüme girmiş ya da girmekte olan organizasyonlar seçilerek yapılabilecek bir çalışma ile ifade edilen konulara ilişkin daha sağlıklı verilerin elde edilebileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya konu olan hususlara ilişkin daha fazla bilgi vermek ve bahsi geçen konuları daha somut gerçeklere dayandırmak isteyen araştırmacılar için ampirik uygulamaların daha doyurucu sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Acatech, (2013). Acatech: Recommendations for Implementing the Strategic Initiative Industrie 4.0. Final Report of the Industry 4.0 Working Group. http://www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Material_fuer_Sonderseiten/Industrie_4.0/Final_report__Industrie_4.0_accessible.pdf

Adams, J. S. (1963) Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67. s. 422—436.

Akbulut, U. (2011). Sanayi Devrimleri Dünya Gidişini Değiştirdi, htttp://www.uralakbulut.com.tr/

Alizon, F., Shooter, S. B., ve Simpson, T. W. (2009). Henry Ford and the Model T: Lessons for product platforming and mass customization, Design Studies, Cilt: 30, Sayı: 5, s. 588-605.

Ang, J. H., Goh, C., Saldivar, A. A. F., & Li, Y., (2017). Energy-Efficient Through-Life Smart Design, Manufacturing and Operation of Ships in an Industry 4.0 Environment. Energies, Cilt: 10, Sayı:5, 13. doi: 10.3390/en10050610

Baransel, A. (1979). Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi. İstanbul: Fatih Matbaası.

Batista, N. C., Melicio, R., ve Mendes, V. M. F., (2017). Services enabler architecture for smart grid and smart living services providers under industry 4.0. Energy and Buildings, Cilt: 141, 16-27. doi: 10.1016/j.enbuild.2017.02.039

Bedo, J.S., Strinati, E.C., Castellvi, S., Cherif, T., Frascolla, M.V., Haerick, W., Korthals, I., Lazaro, O., Sutedjo, E., Usatorre, L. ve Wollschlaeger, M.(2015), "5G and the Factories of the Future", Editörler: Haerick, Wouter ve Gupta, Milon, White Paper, https://5g-ppp.eu/wp-content/uploads/2014/02/5G-PPP-White-Paper-on-Factories-of-the-Future-Vertical-Sector.pdf

Berber, A. (2013). Klasik yönetim düşüncesi. Alfa basım yayım dağıtım: İstanbul.

Breeze, J. D. (1995). Henri Fayol's Centre For Administrative Studies. Journal of Management History, 1(3), s. 37–62.

Brodie, M.B. (1967), Fayol on Administration, Grant and Green, London.

Chen. C. (2004). Searching for intellectual turning points: Progressive knowledge domain visualization, Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA (PNAS), 101 (Suppl. (1)), 5303-5310. Retrieved, April 17, 2016, from http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14724295.

Chiu, Y. C., Cheng, F. T., ve Huang, H. C., (2017). Developing a factory-wide intelligent predictive maintenance system based on Industry 4.0. Journal of the Chinese Institute of Engineers, Cilt: 40, Sayı: 7, 562-571. doi: 10.1080/02533839.2017.1362357

Coase, R. H. (1937). The Nature of the firm. readings in price theory. Homewood, IL, Irwin. New Series, 16 (4), s. 331-351.

Coleman, D. C. (1956). Industrial growth and industrial revolutions, Economica. Cilt:

23, Sayı: 89, s. 1-22.

Eisenhardt, K. (1985). Control: Organizational and economic approaches. Management Science, 31, s. 134-149.

Evans, P. C. ve Annunziata, M. (2012). Industrial Internet: Pushing the Boundaries of Minds and Machines. Retrieved from http://www.ge.com/docs/chapters/Industrial_Internet.pdf

Fayol, H. (1949). General and Industrial Management, (çev: C. Storrs). Pitman, London.

Fayol, H. (2012). Genel ve endüstriyel yönetim. Adres yayınları (çev: A. Çalıkoğlu). 3. Baskı. Ankara.

Florian, E. ve Frische, P.(2015), "Industry 4.0/Industrial Internet of Things – Related Technologies and Requirements For a Successful Digital Transformation : An Investigation Of Manufacturing Businesses" Worldwide, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2698137

Gentner, S., (2016). Industry 4.0: Reality, Future or just Science Fiction? How to Convince Today's Management to Invest in Tomorrow's Future! Successful Strategies for Industry 4.0 and Manufacturing IT. Chimia, Cilt: 70, Sayı: 9, 628-633. doi: 10.2533/chimia.2016.628

Hermann, M., Pentek, T. ve Otto, B. (2015). Design principles for Industrie 4.0 scenarios: Literature review. (Working paper no. 01/2015). Technische Universitaet Dortmund. Retrieved, April 17, 2016, from http://www.snom.mb.tu- dortmund.de/cms/de/forschung/Arbeitsberichte/Design-Principles-for-Industrie-4_0- Scenarios.pdf.

Jänicke, M., ve Jacob, K. (2009). A Third Industrial Revolution? Solutions to the crisis of resource-intensive growth.

Kagermann, H., Lukas, W. ve Wahlster, W., (2011). Industrie 4.0 –Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. Industriellen Revolution", Inhalte der Ausgabe Nr. 13/2011,VDI Nachrichten, Berlin.

Kang, H. S., Lee, J. Y., Choi, S., Kim, H., Park, J. H., Son, J. Y., Kim, B.H., ve Noh, S. D. (2016), "Smart 145 Manufacturing: Past Research, Present Findings, And Future Directions", International Journal of Precision Engineering and Manufacturing-Green Technology, 3(1), 111–128. https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs40684-016-0015-5 (10.05.2018)

Koçel, T. (2015). İşletme yöneticiliği (15. Baskı). Beta Yayınları. İstanbul.

Kozanoğlu H., (2016). Endüstri 4.0 İnsan Emeği ve Mühendis. Elektrik Mühendisliği Dergisi, 0013-5402, 459.

KPMG. (2015). Sanayi 4.0 Dördüncü Sanayi Devrimi, Yarının Fabrikaları Neye Benziyor? https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2016/08/tr-sanayi-4.PDF

Liao, Y. X., Deschamps, F., Loures, E. D. R., ve Ramos, L. F. P., (2017). Past, present and future of Industry 4.0-a systematic literature review and research agenda

proposal. International Journal of Production Research, Cilt: 55, Sayı: 12, 3609-3629. doi: 10.1080/00207543.2017.1308576

Lundin R. A. ve Söderholm A. (1995). A theory of the temporary organization. Scandinavian Journal of Management. Sayı: 4. s. 437-455.

Mosterman, P. J., ve Zander, J., (2016). Industry 4.0 as a Cyber-Physical System study. Software and Systems Modeling, Cilt: 15, Sayı: 1, 17-29. doi: 10.1007/s10270-015-0493-x

Mueller, E., Chen, X. L., ve Riedel, R., (2017). Challenges and Requirements for the Application of Industry 4.0: A Special Insight with the Usage of Cyber-Physical System. Chinese Journal of Mechanical Engineering, Cilt: 30, Sayı: 5, 1050-1057. doi: 10.1007/s10033- 017-0164-7

O'Neill, H.M. ve Lenn, J. (1995), ``Voices of survivors: words that downsizing CEOs should hear", The Academy of Management Executive, Vol. 9 No. 4, s. 23-33.

Özsoylu, A.F. (2017). Endüstri 4.0. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi. Cilt:21, Sayı:1. s. 41-64.

Parker, L. D. ve Ritson, P. (2005a). Revisiting Fayol: anticipating contemporary Management. British Journal of Management. Vol.16, s. 175-194.

Parker, L. D. ve Ritson, P. (2005b). Fads, stereotypes and management gurus: Fayol and Follett today. Management Decision, Vol. 43 Iss 10 s. 1335 - 1357

Peaucelle, J. L., ve Guthrie, C. (2012). The private life of Henri Fayol and his motivation to build a management science. Journal of Management History, 18(4), 469-487.

Pollard, H. (1974). Developments in Management Thought, Heinemann, London.

Redclift, M., (2005). Sustainable development (1987–2005): An oxymoron comes of age, Sustainable development, Cilt: 13, Sayı: 4, s. 212-227.

Sargut, S. ve Özen, Ş. (2007). Yapısal koşul bağımlılık kuramının örgütsel çevre kuramları bağlamındaki yeri. Edt., Sargut, S., Özen, Ş., Gökşen, N.S., Oğuz, F., Önder, Ç., Üsdiken, B. ve E. Yıldırım, Örgüt Kuramları, İmge Kitabevi.

Sasaki, T. (1995). Henri Fayol's family relationships. Journal of Management History, Vol. 1 No. 3, s. 13-20.

Schwab K. (2016). Dördüncü Sanayi Devrimi, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul: Optimist Yayıncılık

Shafritz, J.M. ve Ott, J.S. (2001). Classics of organization theory. 5. Baskı. Harcourt collage publishers. Orlando.

Siemens. (2013). Endüstri 4.0 Yolunda. https.www.endustri40.com /file/ ab05495495545fdksda54628aaa766477b6fc06f3645/End%C3%Rsbdsdai_ 4.0. Yolunda.pdf

Soylu, A. (2018). Endüstri 4.0 ve girişimcilikte yeni yaklaşımlar. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bililmler Enstitüsü Dergisi, sayı 32, Denizli, s.43-57.

Şuman, N. (2017). Akıllı Üretim Çağı: Endüstri 4.0, <http://www.fortuneturkey.com/akilli-uretim- cagi-endustri-40-42841>

Temple, N. (2016). The smart factory and the converging roles of IT, production and engineering. Smart IoT London 2016, ExCel, London, UK.

TOBB. (2016). Akıllı Fabrikalar Geliyor http://haber.tobb.org.tr/ekonomikforum/2016/259/016_027.pdf.

Trappey, A. J. C., Trappey, C. V., Fan, C. Y., Hsu, A. P. T., Li, X. K., ve Lee, I. J. Y., (2017). IoT patent roadmap for smart logistic service provision in the context of Industry 4.0. Journal of the Chinese Institute of Engineers, Cilt: 40, Sayı: 7, 593-602. doi: 10.1080/02533839.2017.1362325

Türkel, S. ve Arıkan, Ö. U. (2020). Stratejik insan kaynakları yönetimi ve Endüstri 4.0' ın kesişen ekosistemi . Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi , 7 (12) , 115-139 . Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/iisbf/issue/54695/701727

UNESCO Science Report: Towards 2030. (2015). Paris: UNESCO. Retrieved, Nisan 17, 2016, from http://en.unesco.org/USR-contents.

Urwick, L. F. (1949). Foreword, Fayol, H., General and Industrial Management, Sir Isaac Pitman and Sons, London.

Urwick, L. F. (Ed.) (1956). The Golden Book of Management: A Historical Period of the Life and Work of Seventy Pioneers, Newman Neame, London.

Uzuegbu, C. P. ve Nnadozie. C. O. (2015). Henry Fayol's 14 principles of management: implications for libraries and information centres. Journal of Information Science Theory and Practice 3, s. 58-72.

Walport, M. ve Lapthorne, R. (2013). Future of manufacturing: a new era of opportunity and challenge for The UK. https://www.gov.uk/government/publications/future-of-manufacturing/future-of- manufacturing-a-new-era-of-opportunity-and-challenge-for-the-uk-summary-report.

Womack, J. P., Jones, D. T., ve Roos, D. (1990). The Machine that changed the world: the story of lean production. New York: Rawson Associates.

Wren, D.A. (1979). The Evolution of management thought. 2. baskı., John Wiley ve Sons, New York, NY.

Yalçınkaya, Ş. (2017). Robotlar ve Robotik Sistemler. http://www.bilgiustam.com/robotlar-ve- robotik-sistemler/

Yıldız, T. (2017). Yaklaşan dördüncü endüstri devrimi ve Türkiye'deki mevcut durum. (Yayın öncesi ön izleme makalesidir.) İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü, DOI: 10.13140/RG.2.2.31022.82242/1

Bölüm 24

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE İŞLEVLERİ

Adviye Aslı DENİZLİ POLAT [1]

1 Dr. Öğretim Üyesi Adviye Aslı DENİZLİ POLAT, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ORCID: 0000-0002-5342-8049

Giriş

Yeşil kavramı, günümüzde sıklıkla kullanılmaktadır. İşletme yazınında son yıllarda, hem araştırmacıların hem de uygulayıcıların kavrama yoğun ilgi gösterdikleri görülmektedir. Evrensel bir terim haline gelen bu kavramla vurgulanmak istenen, çevreye duyarlı ve çevre dostu uygulamalardır. Bu bağlamda ortaya çıkan yeşil işletme ise çevreye duyarlı olan, kaynakların iyi organize edildiği ve bu konuda sosyal sorumluluk bilinci taşıyan işletmeleri nitelendirmektedir (Rani ve Mishra, 2014, s.3634). Çevreye ilişkin duyarlılığın oldukça hassas olduğu günümüz koşullarında, tüketicilerin bu yöndeki beklentilerini de dikkate alan yeşil işletmeler, üretim, yöntem ve süreçlerini çevreci bakış açısıyla yapılandırmaktadırlar (Yang, 2017, s.160). Yeşil işletmeciliğin beraberinde getirdiği yeşil yönetim, işletmelerin çevreye ve dolayısıyla insanlığa zarar veren uygulamalardan kaçınarak sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamalarını amaçlamaktadır (Özkaya, 2010, s.250). Üretim aşamalarından ürünün pazarlanmasına değin geçen süreçlerin, yeşil bir anlayışla yürütülmesi, işletmelere ekonomik ve sosyal anlamda fayda sağlamaktadır. Günümüz koşullarında işletmelerin değer yaratabilmeleri, geçmişe göre daha zor hale gelmiştir. Bu sebeple işletmelerin, yalnızca ekonomik unsurlara odaklanmaları yetersiz kalmakta, toplumsal aktör olduklarının ayırdına vararak hareket etmeleri gerekmektedir. Yeşil bir anlayışla yönetim uygulamalarını gerçekleştirerek çevre yararını gözeten işletmeler, ekonomik ve sosyal olarak değer yaratan öncü kuruluşlar arasına girmektedir (Çelik ve Günaydın, 2022, s.4).

Günümüzde işletme yöneticileri, yeşil yönetim anlayışı doğrultusunda kaynakları en elverişli biçimde kullanarak sürdürülebilirliğin yanı sıra etkinlik ve verimliliği artırmak durumundadırlar. Dolayısıyla pazardaki çevre dostu yönelime cevap vermek, çevreye duyarlı üretim süreçleri izlemek, atıkları en aza indirgemek ve kaynak kullanımını kontrol etmek önem kazanmaktadır. Bu noktada işletmenin tüm işlevlerinin, yeşil yönetim anlayışıyla yapılandırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Üretim, muhasebe-finansman, pazarlama, araştırma-geliştirme ve insan kaynakları yönetimi işlevlerindeki uygulamaların yeşil bakış açısıyla gerçekleştirilmesi, yeşil yönetimin başarıya ulaşmasını sağlayabilecektir. Bu çalışmada, işletmelerin yeşil dönüşümlerini gerçekleştirmeleri ve yeşil hedeflerine ulaşmaları açısından oldukça önemli bir rol üstlenen, yeşil insan kaynakları yönetimi ve işlevleri ele alınmıştır.

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Kapsamı

İnsan kaynakları yönetimi, örgütlerde çalışanların; istihdam edilmeleri, geliştirilmeleri ve refahlarına ilişkin stratejik, bütüncül ve uyumcul bir yaklaşımı temsil etmektedir. Bu bağlamda kadrolama, eğitim ve geliştirme, kariyer geliştirme, performans değerleme, ücret ve ödüllendirme gibi uygulamalar aracılığıyla örgüt performansını artırmak ve rekabet üstünlüğü elde edebilmek üzere, örgütün insan kaynağından en üst düzeyde yararlanmak, onların gerek-

sinim ve beklentilerini karşılamak esastır (Bingöl, 2016, s.4-5). İlgili yazının yeni gündem maddeleri arasında yer alan yeşil insan kaynakları yönetimi ise; kadrolama, eğitim ve geliştirme, performans yönetim sistemi ve ücret-ödül yönetimi gibi insan kaynakları yönetimi işlevlerinde, işletmenin çevre yönetimi gündeminin odağa alınmasını ifade etmektedir (Hosain ve Rahman, 2016, s.56). İşletme kaynaklarının sürdürülebilir kullanımını teşvik etmek ve çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamak için insan kaynakları yönetimi politikalarının kullanılması, yeşil insan kaynakları yönetimi olarak tanımlanmaktadır (Ahmad, 2015, s.3). Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletme çalışanlarının yeşil performanslarının iyileştirilmesi için benimsenen bir dizi insan kaynakları yönetimi uygulamasını ifade etmektedir. Çalışanların yeşil farkındalığını ve becerilerini geliştiren, aynı zamanda çalışanları yeşil uygulamalara katılmaya teşvik eden yeşil insan kaynakları yönetimi, örgütlerde yürütülen yeşil girişimler açısından önemli bir örgütsel araç olarak görülmektedir (Shen, Dumont ve Deng, 2016, s.594-595).

İnsan kaynakları yönetimi ile çevre yönetiminin ilişkilendirilmesini hedefleyen yeşil insan kaynakları yönetimi, öncelikle çevre dostu girişimlere dair farkındalık taşıyan, sorumluluk üstlenen ve bunları uygulayan bir işgücü oluşturmayı gerektirmektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s.1232). İşgücünün çevre duyarlılığına sahip olması ve bu duyarlılığı sürdürerek işlerine yansıtmaları, örgütlerde insan kaynakları yönetiminin sorumluluk alanına girmektedir. Bu nedenle işletmelerde insan kaynaklarının yönetimini üstlenenlerin, yeşil örgüt dönüşümünde son derece etkin bir rol oynamaları söz konusudur (Aranganathan, 2018, s.69). Yeşil yaklaşımı anlayan, özümseyen ve uygulayan yeşil işgücünün oluşturulmasında, başat rolü üstlenen yeşil insan kaynakları yönetimi, örgütün sahip olduğu insan kaynağının yeşil amaçlar doğrultusunda ilerlemesini sağlamaktadır (Ahmad, 2015, s.3).

Yeşil yönetim unsurlarının, çalışanların çevre yanlısı davranışlarını geliştirmek ve kurumsal hedeflere ulaşmak amacıyla; iş dizaynı, personel temin ve seçimi, eğitim ve geliştirme, motivasyon ve koruma işlevlerine yerleştirilmesi olarak tanımlanan yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerin faaliyetlerinin çevresel sonuçlarına eğilmektedir (Shah, 2019, s.772). Diğer bir ifadeyle yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmenin mevcut insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, çevresel hedeflerle sistematik ve planlı biçimde uyumlaştırılmasını ifade etmektedir. Bunun sağlanabilmesi için ise, yeşil insan kaynakları yönetimi strateji, politika ve uygulamaları ile işletmenin diğer yeşil fonksiyonları arasında uyumun yakalanması önemlidir. Bu sayede yeşil insan kaynakları yönetimi stratejilerinin, işletmenin çevresel performansında amaçlanan gelişime azami katkı sağlaması mümkündür (Haddock-Millar, Sanyal ve Müller-Camen, 2016, s.192). Nitekim günümüzde işletmelerin, sosyal paydaş olmanın bilinciyle başta insan kaynakları yönetimi olmak üzere tüm fonksiyonlarını yeşil bakış açısıyla yapılandırarak yeşil yönetime geçiş için çabaladıkları görülmektedir (De-

mir-Uslu ve Kedikli, 2017, s.73). Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerin yeşil örgütlere dönüşmesinde aktif rol üstlenen, işletmenin yeşil hale gelme ana stratejisinin kilit unsurlarından birini oluşturmaktadır (Ahmad, 2015, s.1).

Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletme çalışanlarının yeşil bakış açısıyla bütünleşmelerini amaçlayan bir sistem geliştirilmesi, uygulanması ve sürdürülmesine ilişkin faaliyetleri kapsamaktadır. İşletmenin çevreye ilişkin hedeflerine ulaşmasını ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamasını, çalışanlar aracılığıyla olanaklı kılmayı amaçlayan yeşil insan kaynakları yönetimi, örgüt üyelerinin yeşil bakış açısıyla özdeşleşmelerini, bunun geliştirilmesi ve sürdürülmesini temin etmektedir. Diğer bir deyişle yeşil insan kaynakları yönetimi, çalışanları birey, toplum, doğal çevre ve işletme yararına olacak şekilde yeşile yönlendiren politika, uygulama ve sistemleri ifade etmektedir (Opatha ve Arulrajah, 2014, s.104). İşletmelerde yeşil insan kaynakları yönetiminin üç temel bileşeni olduğu savunulmaktadır. Bunlardan ilki yeşil yeteneklerin işletmeye çekilmesi ve geliştirilmesi yani seçme ve yerleştirmede yeşil bilince sahip çalışanların tercih edilmesi, eğitim ve geliştirme yoluyla bu çalışanların yeşil yönetime ilişkin yeteneklerinin geliştirilmesidir. İkinci temel bileşen ise performans değerlendirme ve ödüllendirme uygulamaları aracılığıyla yeşil çalışanların motive edilmesidir. Üçüncü temel bileşen çalışanların yeşil uygulamalara katılımının teşvik edilmesi ve güçlendirilmesi, örtük bilginin açığa çıkarılması ile yeşil bir örgüt kültürünün oluşturulmasını içermektedir (Rezaei-Moghaddam, 2016, s.514).

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri

Yeşil yönetim işletmelerde; doğal kaynakların korunması, enerji kaynaklarının verimli kullanımı, kurumsal uygulamalarda çevre bilinciyle hareket edilerek çevreye duyarlı uygulamaların izlenmesine dönük bir anlayışı temsil etmektedir (Goyal, 2013, s.70). Bu anlayışla ilgili yazına kazandırılan yeşil insan kaynakları yönetimi, örgütlerin sürdürülebilir çevresel performanslarını yükseltmek için geliştirdikleri politika ve uygulamaları, örgütün en üst kademelerinden en alt kademelerine kadar tüm çalışanlara benimsetebilmek için insan kaynakları yönetimine dair izledikleri faaliyetleri içermektedir (Çark, 2021, s.256).

Toplumsal ekolojik bilincin artması, işletmeleri bu konuda duyarlı olmaya itmektedir. İşletmelerde çevre yönetiminin güçlü bir gündem oluşturması, ISO 14001 gibi en çok uygulama alanı bulan, çevresel yönetim sistemlerinin öne sürüldüğü 1990'lı yıllarda olmuştur. O zamandan günümüze dek süregelen bir eğilimle, işletmelerin yeşil olma yönündeki çabaları artmış ve bu yolda eğitim, performans değerlendirme ve ücret-ödül yönetimi gibi insan kaynakları yönetimi işlevlerinin, rolü ve önemi daha belirgin hale gelmiştir (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016, s. 1826). Bu nedenle günümüz işletmelerinde geleneksel insan kaynakları yönetimi işlevlerinin, çevresel duyarlılıkla ele alınarak yeşil bakış açısıyla yeniden değerlendirilmesi ve yapılandırılması söz konusudur. Yeşil insan kaynakları yönetimi kapsamında en yaygın uygulama alanı bulan

işlevlerden; yeşil iş analizi ve dizaynı, yeşil insan kaynakları planlaması, yeşil işe alım, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans yönetimi, yeşil ücret ve ödül yönetimi ile yeşil iş sağlığı ve güvenliği işlevleri sırasıyla incelenmiştir.

Yeşil İş Analizi ve İş Dizaynı

İş, çalışanın gerçekleştirdiği faaliyetlerde yerine getirdiği görevlerin toplamını ifade etmektedir. İş analizi ise bir işin niteliği, gerekleri ve çalışma koşullarının bilimsel yöntemlerle incelenmesini içerir. Bu inceleme sonucunda; işin ne anlam ifade ettiği, neden ve nasıl yerine getirildiği, bunların yanı sıra işin yapılması için o işi üstlenecek çalışanların sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve sorumluluk düzeyi belirlenmektedir. İş analizi çalışmaları aracılığıyla işe ilişkin ayrıntılı bilgi toplanması ve doğru biçimde iş tanımı yapılması mümkün olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2016, s.68). İş analizi sürecinde toplanan bilgilerin özetlenmesiyle oluşturulan iş tanımları; genel olarak işin tanıtımı, işin içerdiği görev ve sorumluluklar, işin ilişkili olduğu diğer işler ve işin gerektirdiği gözetim türü bilgilerini içermektedir. Bunlara ilaveten iş tanımlarında; işin gerçekleştirildiği koşulların, bu koşullardaki tehlike durumlarının ve tehlike oluşturan etkenleri,n ayrıca işin yerine getirilmesinde yararlanılan malzeme, araç ve gereçlerin belirtilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Uyargil, 2018, s.61-63). İşin sosyal ve yapısal içeriğinin, işi yapanlar üzerindeki etkisi göz önünde bulundurularak yeniden yapılandırılması ise iş dizaynı olarak adlandırılmaktadır. Diğer bir deyişle iş dizaynı süreci; işin içerdiği görevlerin, bu görevlerin yerine getirilmesinde kullanılan yöntemlerin ve işin örgütteki diğer işlerle ilişkilerinin belirlenmesine eğilmektedir. İş dizaynı, iş unsurlarının tasarlanması ya da yeniden yapılandırılmasına odaklanmaktadır. Dolayısıyla iş analizinden farklı bir süreci ifade etmektedir. İş analizi, işin unsurlarının neler olduğunun saptanmasını amaçlarken, iş dizaynı ise hangi unsurların bir araya getirileceği ve bunların ne şekilde yapılandırılması gerektiğini ele almaktadır. İş dizaynı uygulamaları aracılığıyla hem işlerin örgütte azami verimliliği sağlayacak şekilde tasarlanması, hem de günümüz işgücünün farklı beklenti ve gereksinimlerinin karşılanarak motive edilmesi hedeflenmektedir (Bingöl, 2016, 102-103).

Yeşil iş analizi; işin içerdiği görev ve sorumlulukların, çevre dostu bir şekilde yerine getirilebilmesi için bilgi toplanması süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte işin ve işi yerine getirecek çalışanların çevre dostu kılınabilmeleri için görev ve sorumluluklar ile çalışanların sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yeterlilikler belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu sayede ortaya konan yeşil iş tanımları ve gerekleri, işletmenin insan kaynağının yeşil dönüşümüne kılavuzluk etmektedir (Mwita, 2019, s.16). İş tanımı ve iş gereklerine yeşil yönetim perspektifinden yaklaşıldığında, işletmelerin çevre yönetimine ilişkin sorumluluklarını yerine getirme ve bu yöndeki yetenekleri işletmeye cezbetme amacına ulaşabilecekleri ifade edilmektedir (Shah, 2019, s.772). Diğer taraftan küreselleşmenin de etkisiyle günümüz koşullarında, rekabet üstünlüğü elde edebilmek ve sürdürülebilirliği sağlamak için iş analizi ve iş dizaynı uygulama-

larında, çevresel konuların ele alınmasının bir zorunluluk haline geldiğinin altı çizilmektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s.1234).

Günümüzde birçok işletmenin, çevre yönetimine odaklanmak adına çevreye ilişkin yeni işler ya da pozisyonlar tasarladıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra bazı işletmelerin ise mevcut işlere, çevre odaklı görev ve sorumlulukları dâhil ederek işletme bünyesindeki işleri, daha çevre dostu bir şekilde dizayn etmeye yönelmeleri söz konusudur. Bu işletmelerde, yeşil iş analizi ve yeşil iş dizaynı uygulamaları izlenmektedir (Arulrajah, Henarath ve Nawaratne, 2015, s.3). Müşterilerin yeşil alternatiflere yönelmeleri, işletmelerin yeşil iş dizaynına eğilmelerinde etkili olmakla birlikte, işletmelerde henüz sınırlı sayıda tamamen yeni yeşil pozisyonların açıldığı görülmektedir. Ancak işletmelerin yeşil olma isteklerinin, bir pazarlama taktiğinin ötesine geçebilmesi için yeşil işlerin daha gerçekçi biçimde yaygınlaştırılması önerilmektedir (DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017, s.110).

İş analizi ve iş dizaynına yeşil açıdan yaklaşıldığında; işler analiz edilirken, işleri gerçekleştirecek çalışanın sahip olması gereken yeşil bilgi ve yetenek düzeyinin belirlenmesi, işleri yeşil hale getirecek görev boyutlarının ortaya konması, işlerde kullanılan ekipmanların ve iş koşullarının çevreye olası zararlarının ele alınması ve bunun önlenmesine yönelik alternatiflerin saptanması mümkün olmaktadır. İş dizaynı yoluyla da işlerin, örgüt ve çalışanlar bakımından çevreci hassasiyetlere ve hedeflere hizmet edecek biçimde yapılandırılması sağlanmaktadır. Bu sayede, yeşil yeteneklerin örgüte çekilmeleri, örgütte motive olarak çalışma ortamı bulmaları ve kalıcı olmaları ayrıca örgütün çevresel performansının artması kolaylaşacaktır.

Yeşil İnsan Kaynakları Planlaması

İnsan kaynakları planlaması, uygun sayıda ve nitelikte personelin, istenilen yer ve zamanda işbaşında bulundurulmasını amaçlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2016, s.40). Geniş bir bakış açısıyla insan kaynakları planlaması, gelecekteki iş ve çevre koşulları ile talepleri doğrultusunda ortaya çıkacak insan kaynakları gereksiniminin, tahmin edilmesi ve bunların karşılanabilmesi için atılması gereken adımların belirlenmesini içermektedir. İnsan kaynakları planlamasının başarıya ulaşabilmesi için örgütün amaçları, stratejileri ve planlarıyla uyumlu olması gerekmektedir. İnsan kaynakları planlamasıyla elde edilmek istenen, örgütün amaçları ve stratejik planlarının etkin ve verimli olarak gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikteki çalışanın, gerekli olan yer ve zamanda hazır bulundurulmasının sağlanmasıdır. Bu yönüyle insan kaynakları yönetiminin kritik önem taşıyan işlevleri arasında yer almaktadır. İnsan kaynakları planlaması, örgütün amaç ve planlarının hayata geçirilmesi için gereken işgücünü sağlayarak örgüte katkıda bulunmaktadır (Acar, 2018, s.92).

Kurumsal çevre yönetimine ilişkin girişimler, örgütlerde bazı yeni işler ve pozisyonların oluşturulması ve bunlara dair becerilerin belirlenmesini

gerektirmektedir. Bu bağlamda yeşil insan kaynakları planlaması öne çıkmakta ve işletmeler, kurumsal çevre yönetimi faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere gereksinim duyulan çalışan sayısını ve niteliklerini belirlemeye yönelmektedirler. Bunun yanı sıra bu işletmeler, öngörülen gereksinimleri karşılamak üzere dış kaynaklardan yararlanma, danışmanlık alma, işletme içinden uzman atama gibi stratejik seçimlerini belirlemektedirler (Arulrajah, Henarath ve Nawaratne, 2015, s.4). Yeşil insan kaynakları yönetiminin, çevresel verimliliği ve sürdürülebilirliği sağlayarak örgütün bu yöndeki amaçlarına katkı sağlaması, yeşil insan kaynakları planlamasının doğru bir şekilde yapılmasına bağlıdır (Yavuz, 2020, s.2673). Bu çerçevede işletmelerin; çevresel faaliyetlerin ve yeşil girişimlerin yürütülmesi için gereken yeni işler ile bu işleri yürütmek ve gelecekteki çevresel talepleri karşılamak üzere gereksinim duyulan işgücü ihtiyacını belirleyerek insan kaynakları planlaması yapmaları gerekmektedir (Al-Romeedy, 2019, s.536).

Yeşil İşe Alım

İşletmelerin insan kaynakları ihtiyacını karşılamak amacıyla planlama sürecini tamamlamalarının ardından, işletme amaçlarının yerine getirilebilmesi için gereken çalışanların işe alım süreci gelmektedir. İşe alım süreci, örgütte boş olan veya boş olacağı öngörülen pozisyonların potansiyel adaylarla doldurulmasını ifade etmektedir. Örgütlerin, gereksinim duydukları nitelik ve nicelikteki adayları bulmaları her zaman kolay olmamaktadır. Kendilerini iyi bir biçimde tanıtan, işveren markası oluşturan ve potansiyel adaylara ulaşabilen örgütler, kalifiye adayları bünyelerine katabilmektedirler. İşe alım sürecinin etkili olabilmesi için iş analizi aracılığıyla eksiksiz bir iş tanımı oluşturulmuş ve iş gerekleri doğru belirlenmiş olmalı, bunun yanı sıra doldurulacak pozisyonun örgüt amaç ve stratejilerinin gerçekleştirilmesindeki rolü ortaya konmalıdır. Sonrasında iş gereklerine uygun nitelikteki adayların bulunmasına yönelik bir strateji kararlaştırılarak izlenmektedir (DeCenzo, Robbins ve Verhulst, 2017, s.128). İlgili yazında henüz üzerinde uzlaşıya varılan bir tanımı olmasa da yeşil işe alım, işletmenin çevre yönetim sistemiyle uyumlu bilgi, beceri, yaklaşım ve davranışlara sahip bireyleri işe alma süreci olarak ifade edilmektedir. Yeşil işe alım uygulamalarının, örgüte yeni katılanların yeşil örgüt kültürüne daha kolay adapte olmalarını ve örgütün çevresel değerlerini sahiplenebilmelerini sağlayarak etkili çevre yönetimini desteklediği belirtilmektedir (Aranganathan, 2018, s.69-70).

Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarında önemli bir bileşen olarak görülen yeşil işe alım; yeşil farkındalığı olan adayların, yeşil işveren markaları tarafından, yeşil kriterler çerçevesinde işletmeye çekilmeleri olarak özetlenmektedir. Yeşil bilince sahip adayların işletmeye kazandırılmaları, çevresel performansı artırma yönünde etkili olmaktadır. Yeşil işveren markası, çevreye duyarlı potansiyel çalışanların işletmeyi tercih etmelerinde, etkili bir yöntem olarak görülmektedir. Kendi değerleri ile işletmenin değerleri arasındaki uyu-

mu fark eden çalışanların, hem işletmeye cezbedilmeleri, hem de işletmede kalıcı olmaları kolaylaşmaktadır. Adayların yeşil kriterlere göre seçilmeleri ise, işletmelerin hedefledikleri çevreci politika ve uygulamaları başarıyla gerçekleştirmelerini sağlamaktadır (Tang vd., 2018, s.33-35). İşletmenin çevreye ilişkin kültürünün, benimsediği değerlerin, bu doğrultudaki misyon ve vizyonunun ayırdında olan ve bunları uygulayabilecek adayların işe alınması, yeşil işe alımın önemli unsurlarındandır. İşletmeler yeşil işe alım kararı verirken, bu unsurları göz önünde bulundurmaktadırlar. Günümüzde birçok işletmenin, iş tanımları ve iş gereklerinde, yeşil görev ifadelerine yer verdikleri görülmektedir. Bu sayede hem çalışanlar çevresel amaçlara yönlendirilmekte, hem de yeşil işveren imajı vurgulanarak yeşil yeteneklerin işletmede çalışmaya cezbedilmesi sağlanmaktadır (Aksu ve Doğan, 2021, s.141).

İşe alım süreci yürütülürken iş ilanlarının çevrimiçi olarak verilmesi, işe alım testlerinin çevrimiçi uygulanması, iş başvurusu ve başvurunun değerlendirilmesinde kâğıt kullanımının azaltılması, mülakatların çevrimiçi ya da telefon aracılığıyla gerçekleştirilmesi gibi yöntemlerle çevreye verilen zararın asgariye çekilmesi, yeşil yönetimin amaçlarına hizmet etmektedir. Bunun yanı sıra iş ilanlarında işletmenin çevreye dair değerlerinin ifade edilmesi, işletmenin çevre yönetimi konusunda izlediği politikanın paydaşlara deklare edilmesi ve çevreye duyarlı adaylara ulaşılabilmesi açısından önemli görülmektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s.1234). Yeşil işe alım sürecinde, teknolojinin etkin kullanımıyla fiziki ortamda bir araya gelmeden adaylarla çevrimiçi işe alım görüşmelerinin yapılması, çevresel maliyetlerden tasarruf edilmesi, çevreye verilecek ilave zararların önüne geçilmesi ve işletmenin çevreci imajına katkıda bulunulmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra çevreci adayların işe alınması, işletmenin çevreye dönük politika ve uygulamalarının hayata geçirilmesi ve sürdürülmesini kolaylaştırmaktadır. Bunlara ek olarak yeşil işe alımın; çevreye dair ilke ve tutumları olan bireylerin işe alınması, bu çalışanların yüksek yeşil performans göstermeleri yoluyla yeşil performans yönetiminin de etkin ve verimli olarak yürütülmesine katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Aksu ve Doğan, 2021, s.141).

Yeşil Eğitim ve Geliştirme

Eğitim, işe ilişkin yetkinliklerin çalışanlarca öğrenilmesini kolaylaştırmak amacıyla işletmeler tarafından gerçekleştirilen planlı bir çabayı ifade etmektedir (Noe, 2008, s.4). Eğitim aracılığıyla bireye bilgi, beceri ve yetenek kazandırılarak bireyde, bir değişim sürecinin gerçekleştirilmesi söz konusudur. Eğitimde bireyle başlayan bu değişim süreci, örgütsel değişimi de ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle eğitim faaliyetleri, yalnızca çalışana fayda sağlamakla kalmayıp örgüt ve toplum bakımından da faydalar barındırmaktadır (Özçelik, 2018, s.169). Eğitim uygulamalarıyla çalışanların mevcut işlerine yönelik performanslarında oldukça hızlı bir iyileşme hedeflenirken, geliştirme uygulamalarında ise çalışanların geleceğe dönük olarak geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda,

çalışanların yetenekleri aracılığıyla örgütün gelecekteki gereksinimlerini karşılamak üzere gerçekleştirilen planlı çabalar, geliştirme olarak tanımlanmaktadır (Gomez-Mejia, Balkin ve Cardy, 2012, s.258). Geliştirme, çalışanı pozisyon değişiklikleri ve farklı görevlere hazırlamaya yardımcı olurken bunlar için gereken becerilerinin artırılmasını amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra geliştirme çalışanın mevcut işinde; teknolojik gelişmeler, iş süreçleri, müşteri beklentileri ve pazar dinamiklerinden kaynaklanabilecek değişimler karşısında hazırlıklı olmasını sağlayarak örgüt çapında değişime uyum yeteneğini güçlendirmektedir (Noe, 2008, s.309). Yeşil eğitim ve geliştirme ise çalışanların çevre yönetimi konusunda, mevcut işleri ve gelecekte üstlenebilecekleri görevlerdeki, çalışma yöntemlerine ilişkin eğitilmesini ifade etmektedir. Çalışanlara ve yöneticilere; çevresel sürdürülebilirlik, enerji tasarrufu, çevresel problemlerin çözümü ve çevre bilincinin yaygınlaştırılması konularında bilgi ve beceriler aktarmayı hedefleyen yeşil eğitim ve geliştirme, aynı zamanda çevre dostu bir süreci de gerektirmektedir. Bu süreçte kâğıt kullanımının azaltılması amacıyla basılı materyaller yerine çevrimiçi olanların tercih edilmesi ve eğitim programlarının dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilerek enerji tasarrufu sağlanması önerilmektedir (Mwita, 2019, s.16).

Yeşil eğitim ve geliştirmede oryantasyon programları, yeni çalışanların yeşil politika ve uygulamaları tanımaları, işletmenin yeşil hedeflerine ve yeşil örgüt kültürüne uyum sağlamaları açısından son derece önemli görülmektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s.1235). Bu nedenle işletmelerde uygulanan oryantasyon programlarının da mutlaka yeşil bakış açısıyla ele alınarak, yeşil eğitim ve geliştirme programlarına bütünüyle uyumlu bir başlangıç adımı olarak tasarlanması gerekmektedir.

Yeşil eğitim ve geliştirme uygulamaları, çalışanların çevre yönetimine ilişkin yöntemlerden haberdar olmalarını ve bunları benimsemelerini sağlamanın yanı sıra, çevresel sorunlarla baş edebilme becerilerini de derinleştirmektedir. Eğitim programları aracılığıyla örgütün çevresel sonuçları üzerinde kendi işlerinin katkısını açıkça gören çalışanlar, yeşil bir örgüt kültürünün oluşumuna ve çevresel hedeflere ulaşmaya daha etkili bir destek vermektedirler. Çalışanların yeşil girişimleri destekleyen en iyi uygulamalar konusunda eğitilmeleri, müşterileri daha çevre dostu ve yeşil ürünlere yönelmenin yararları konusunda bilgilendirmelerini kolaylaştırarak bu açıdan da işletmeye katkı sağlamaktadır. Bu yönleriyle yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil insan kaynakları yönetiminin kritik önem taşıyan işlevleri arasında gösterilmektedir. (Ahmad, 2015, s.7).

Yeşil eğitim ve geliştirme programlarının, yalnızca çevre yönetimiyle bağlantılı çalışanlara değil örgütün tüm üyelerine sunulması gerektiğinin altı çizilmektedir. Bu programlar aracılığıyla çalışanlarda farkındalık artmakta, çevresel faaliyetlerin sürdürülebilirliğine dair bilgi yönetimi sağlanmakta ve yeşil örgüt kültürünün oluşumu desteklenmektedir. Yeşil eğitim ve geliştirme programlarında, eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesi ve performans yönetim sistemiyle bağlantı kurulması gerekmektedir (Tang vd., 2018, s.35-36).

Çalışanların eğitimden öğrendiklerinin, iş ortamına aktarılmasını ifade eden eğitim transferi de bu noktada önem kazanmaktadır. İşletmelerde gerçekleştirilen eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle esasen amaçlanan, çalışanlarda davranış değişikliği ortaya çıkararak performansı iyileştirmek ve bu yolla işletme performansını geliştirmektir. Konuya yeşil insan kaynakları yönetimi açısından yaklaşıldığında, eğitim programları aracılığıyla çalışanlara çevre ve sürdürülebilirlik konusunda aktarılmak istenenlerin, çalışanların performansına yansıması için çaba gösterilmelidir. Bu amaçla örgütte yeşil iklimin hâkim kılınması, üst yönetimin ve hat yöneticilerinin yeşil davranışları özendirmesi, çalışanlara yeşil performans fırsatlarının sağlanması yararlı olabilecektir. Bu sayede, işletmenin hedeflediği yeşil performansın yakalanması kolaylaşacaktır.

Yeşil Performans Yönetimi

Çalışanların belirli bir zaman dilimindeki fiili başarı durumları ve geleceğe dair gelişme potansiyellerini belirlemeye yönelik faaliyetler, performans değerlendirme olarak tanımlanmaktadır. Dinamik ve performans değerlendirmeden daha kapsamlı bir süreci ifade eden performans yönetimi ise, çalışanların performanslarının planlanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesini amaçlayan faaliyetler bütünü olarak nitelendirilmektedir (Uyargil, 2017, s.2-3). Çalışanların yetkinliklerinin, işletme hedefleriyle ilişkilendirilebilmesinde, performans yönetim sistemi kilit bir rol üstlenmektedir. Performans yönetiminde yeşil süreçlerin temel alınmasını ifade eden yeşil performans yönetim sistemi, yeşil yönetim uygulamalarının örgütlerde başarıyla yürütülmesi için büyük öneme sahiptir. Çalışanların yeşil uygulamaları benimsemeleri, yeşil fikirleri iş süreçlerine aktarmaları ve yeşil süreçlere katılmaya motive edilmeleri, yeşil performans yönetim sistemi aracılığıyla gerçekleştirilebilmektedir (Öncer, 2019, s.203).

Yeşil performans yönetim sistemi uygulamaları, çalışanlar için yeşil performans göstergeleri oluşturmayı ve bu göstergelere ilişkin gelişimlerini değerlendirmeyi içermektedir. Bu göstergelerin yeşil hedeflere dönüştürülmesi, işletmenin çevresel performansının iyileştirilmesini sağlamaktadır (Aksu ve Doğan, 2021, s.142). Yeşil performans değerlendirme gösterge ve hedefleri, yeşil iş tanımları temel alınarak oluşturulmalı ve iş tanımlarında yer alan görevlerle uyumlu olmalıdır (Ahmad, 2015, s.6). Bu sayede çalışanların, işletmenin çevresel hedefleriyle uyumlu şekilde performans sergilemeleri sağlanmaktadır (Aksu ve Doğan, 2021, s.142).

Yöneticilerin, astlarının yeşil hedef ve çıktılara ulaşmadaki katkıları da değerlendirmelerde yer almalıdır. Astlarında yeşil gündeme ilişkin farkındalık oluşturma ve öğrenmeyi kolaylaştırma, astlarını yeşil uygulamalara katılmaya teşvik etme, astlarına yeşil performanslarıyla ilgili geri bildirim verme gibi katkılar, bunlara örnek olarak gösterilmektedir (Deshwal, 2015, s.179). Yeşil performans yönetim sisteminin başarıyla uygulanabilmesi için yöneticilerin, sadece dönemsel değerlendirme görüşmelerinde değil dönem boyunca, astları-

nın yeşil performanslarına ilişkin geri bildirimde bulunmaları önerilmektedir. Yöneticilerden gelen geri bildirimler sayesinde, çalışanların yeşil performanslarının geliştirilmesi kolaylaşabilecektir (Liebowitz, 2010, s.53).

İşletmelerin yeşil performans yönetimini uygulamak üzere, sistematik bir yaklaşım sergilemeleri gerekmektedir. Örgütün yeşil performansını artırmak için yeşil performans yönetim sisteminde, ortak standartların belirlenmesi önceliklidir. Bu çerçevede tüm örgüt üyeleri için çevresel sorumluluklar, politikalar ve duyarlılıkları içeren yeşil performans değerlendirme kriterlerinin oluşturulması gerekmektedir (Saeed vd., 2019, s.426). Örgütlerde yeşil performans yönetim sisteminin kullanılması, örgütün farklı birimleri arasında çevresel performans standartlarının nasıl ölçüleceği ve bu farklı birimlerde çalışanların yeşil performansına ilişkin verilerin nasıl elde edileceği gibi konularda zorluklar barındırmaktadır. Bu zorlukların aşılması için işletmeler, örgütsel çapta çevresel performans standartları ile tüm çevresel risk alanlarına ilişkin performans göstergeleri geliştirmekte ayrıca yeşil bilgi sistemleri ve denetim mekanizmalarından yararlanabilmektedirler (Renwick, Redman ve Maguire, 2013, s.12).

Yeşil Ücret ve Ödül Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının en önemlilerinden biri olan ücret yönetimi, işletmelerde çalışanların ücretlendirilmelerine ilişkin politika, yapı, sistem ve uygulamaları içermektedir (Ataay ve Acar, 2018, s.371). Ücret ve ödül yönetimi; yetkin çalışanları işletmeye çekmek, örgüt hedeflerini destekleyecek biçimde performans sergilemelerini sağlamak, motive etmek ve elde tutmak için kullanılabilecek en önemli mekanizmalar arasında gösterilmektedir. Ayrıca işgücü maliyetleri nedeniyle işletme hedefleri ve karlılık üzerinde de etkiye sahiptir (Gomez-Mejia, Balkin ve Cardy, 2012, s.312). Ücret ve ödül yönetimi, örgütün hedefleriyle çalışanların hedeflerini uyumlaştırma açısından, en güçlü insan kaynakları yönetimi işlevi olarak görülmektedir. Çalışanların performanslarına dayalı olarak ödüllendirilmeleri, onları örgüt hedefleri doğrultusunda en yüksek çabayı göstermeye motive etmektedir. Yeşil insan kaynakları yönetimi bağlamında ücret ve ödül yönetimi, işletmelerdeki çevresel faaliyetleri desteklemek için potansiyel araçlar olarak kabul görmektedir. Yeşil işletmeler stratejik bir yaklaşım doğrultusunda, çalışanlarının çevre dostu girişimlerini teşvik etmek üzere yeşil ücret ve ödül yönetimi sistemleri geliştirmektedir (Ahmad, 2015, s.7).

Yeşil ücret ve ödül yönetimi, işletmelerde çevre yönetimi uygulamalarının başarıyla gerçekleştirilmesine katkıda bulunan çalışanların ödüllendirilmelerine yönelik, sistematik bir süreci ifade etmektedir. Bu süreç, örgütte yeşil kültürün oluşturulması bakımından oldukça önemlidir. Çalışanların yeşil davranışlar sergilemelerinin yaygınlaştırılması için onlara maddi ve maddi olmayan ödüller sunulması gerekmektedir (Mwita, 2019, s.17-18).Ücret ve ödüller, işletmelerde güçlü motivasyon unsurları olmalarına karşın işletmelerin, henüz ücret ve ödüllendirme sistemlerine çevresel standartları yeterince uyarlayamadıkları

belirtilmektedir. Yeşil işletmelerin ücret ve ödüllendirme sistemlerinde, çevresel performansa dayalı değişkenlere yer verilmesine ve sistemin bu bakışla yeniden düzenlenmesine ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır (Kavgacı ve Erkmen, 2021, s.799-800).

Maddi ve maddi olmayan ödüllerin bir arada kullanılmasının, çalışan performansını örgüt performansıyla uyumlu hale getirmek üzere çalışanların motive edilmelerinde, insan kaynakları yönetimi sistemindeki diğer uygulamalara göre daha etkili olduğu savunulmaktadır. Yeşil insan kaynakları yönetimi açısından da işletmelerin maddi ödüllerin yanı sıra maddi olmayan ödüller sunmaları önerilmektedir. Örneğin çalışanların seyahatlerinde karbon salınımını azaltmaları ve çevre konusunda daha duyarlı olmalarını teşvik eden yeşil seyahat ödülleri sunulması, bisiklet ve diğer çevreci araçların kullanımını özendiren yeşil vergi teşviki ya da muafiyetleri ve yeşil üstün performans sergileyenlerin işletme çapında duyurularak takdir edilmesi, bu çalışanlara ücretli izin ve hediye alternatiflerinin sunulması bu öneriler arasındadır (Tang vd., 2018, s.37).

Yeşil ödüllerin kullanılması, çalışanları örgütteki çevresel uygulamalara yönelmeye teşvik ederek daha üstün bir çevresel performansı beraberinde getirmektedir. İstenir düzeydeki yeşil performansın yanı sıra, örgütteki en iyi çevreci fikir ve uygulamalara sahip çalışanların da ödüllendirilmesi, örgütün yeşil yenilik gücünü artıracaktır (Al-Romeedy, 2019, s.536).

Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsan kaynakları yönetiminin koruma işlevi olarak da adlandırılan iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş ortamında bedensel ve ruhsal varlıklarının yanı sıra, haklarının korunmasını amaçlamaktadır. Bu amaç bağlamında iş sağlığı ve güvenliği; güvenli çalışma ortamının oluşturulması ve bunun için gereken çalışan davranışlarının sağlanması, iş kazaları ile meslek hastalıklarının nedenlerinin belirlenmesi ve önlenmesi, bunların yol açtığı işgücü kaybını azaltarak verimliliğin artırılması, iş yaşamının niteliğini yükseltecek ortamın geliştirilmesini hedeflemektedir (Sadullah, 2018, s. 471). Yeşil iş sağlığı ve güvenliği ise çevreye ilişkin bakış açısıyla, geleneksel iş sağlığı ve güvenliği işlevinin ötesindedir. Yeşil iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, herkes için yeşil bir işyerinin oluşturulmasıdır. Yeşil işyeri kavramı; çevreye duyarlı, kaynakların verimli kullanıldığı ve sosyal sorumluluğu gözeten bir iş ortamını ifade etmektedir (Arulrajah, Henarath ve Nawaratne, 2015, s.11).

Günümüzde işletmeler; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeşil gereksinimlerin ve olası yeşil risklerin tanımlanması, analiz edilmesi, değerlendirilmesi ve gerekli uygulamaların düzenlenmesi için çaba göstermektedirler (Zhang ve Mohandes, 2020). Bu doğrultuda geleneksel iş sağlığı ve güvenliği işlevinin kapsamını çevre yönetimini içerecek şekilde genişleten birçok işletmenin, "iş sağlığı ve güvenliği yöneticisi" pozisyonunu, "sağlık, güvenlik ve çevre yöneticisi" olarak yeniden tasarladıkları görülmektedir. Yeşil iş sağlığı ve güvenliğine

yönelen işletmeler; çevreye duyarlı olarak güvenli bir iş ortamının oluşturulması, bunun yanı sıra çevresel risklerin azaltılarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için girişimlerde bulunmaktadırlar. Çalışanların sağlığını korumayı, iş güvenliğini iyileştirmeyi, kirliliği azaltarak çevreyi korumayı, kaynakların verimli kullanımını ve bunu sürdürülebilir kılmayı amaçlayan yeşil fabrika ve yeşil bina uygulamaları, bu girişimlere örnek olarak gösterilmektedir (Arulrajah, Henarath ve Nawaratne, 2015, s.11). İş güvenliğinde kullanılan araçların seçiminde doğaya zararsız olanların tercih edilmesi, güvenlik amacıyla kullanılan maske ve eldiven gibi materyallerin atık yönetiminin yasal ve etik yollarla gerçekleştirilmesi, çalışanların fiziksel ve ruhsal yapısına ergonomik açıdan uygun yeşil çalışma ortamının sağlanması gibi uygulamalar, yeşil iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s.1234).

Sonuç ve Öneriler

Günümüzde işletmelerin, çevreye verdikleri zararı en aza indirgemek üzere, koruyucu ve önleyici uygulamalar benimsedikleri görülmektedir. Bu doğrultuda işletmeler, üretim sürecinden dağıtıma değin çevreye zararlı atık oluşumunun azaltılması, atık imhasının çevreye duyarlı biçimde gerçekleştirilmesi, su ve enerji kaynaklarının tasarruflu olarak kullanılması gibi yeşil politika ve prosedürler oluşturmaktadırlar. Bunun yanı sıra çalışanların, tedarikçilerin ve müşterilerin yani örgütün hem iç, hem de dış çevresindekilerin, bu yeşil politika ve prosedürleri benimseyerek sürdürmeleri için uğraş verdikleri görülmektedir (Kim vd., 2019, s.83). Diğer taraftan geçmişte paydaşlar açısından, işletmelerin kurumsal başarısının ölçütü olarak ekonomik performans ön plana çıkarken, günümüzde karlılık ve finansal çıktıların yanı sıra, çevresel ayak izinin asgari düzeye çekilmesi, çevreye ilişkin farkındalığın artırılması ve sosyal sorumluluk üstlenilmesinin önem kazandığı görülmektedir (Rani ve Mishra, 2014, s.3634). Rekabetin temel dinamiklerinin farklılaştığı günümüz koşullarında, işletmelerin stratejik hedeflerini çevreden bağımsız olarak değerlendirmeleri olanaklı değildir. Çevre ve toplum adına faydalı uygulamaları hayata geçirerek kurumsal sosyal sorumluluk rollerini gerçekleştiren, bu yolla rakiplerinden farklılaşan ve müşterilerin dikkatini çeken işletmelerin, tercih edilme ve rekabet üstünlüğü sağlama olanakları artmaktadır (Çelik ve Günaydın, 2022, s.4). Bu bağlamda, yeşil yönetim kavramına atfedilen önemin gün geçtikçe ön plana çıktığı ve yeşil yönetimin başarıyla uygulanabilmesi için gereken kritik faktörler arasında yer alan yeşil insan kaynakları yönetimine, işletmelerin gösterdikleri ilginin artmakta olduğu görülmektedir.

İşletme süreçlerinin yeşile dönüştürülmesinde insan kaynağının desteği, oldukça önemli bir unsurdur. Yeşil insan kaynakları yönetimi bu süreçte; çalışanlarca yeşil uygulamaların öneminin tanınması, çevre dostu girişimlere öncülük edilmesi, işletmenin mevcut iş akış ve uygulamalarının yeşil çerçeveden güncellenmesi gibi sorumlulukları üstlenmektedir (Yong ve Mohd-Yusoff, 2016, s.416-417). İşletmelerde yeşil yönetim uygulamalarının yerleştirilmesi ve örgütte kalıcı hale gelmesi için geleneksel insan kaynakları yönetimi işlevleri-

nin, yeşil bakış açısıyla yeniden tasarlanması gerekmektedir.

İşletmelerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını başlatmak ve yürütmek başlangıçta zor olsa da işletmelerin çeşitli nedenlerle bu uygulamalara yöneldikleri görülmektedir. Bu nedenlerin başında; doğal çevreyi korumak, maliyetleri azaltmak, kurumsal sosyal sorumluluk aracılığıyla rekabet üstünlüğü sağlamak, yeşil işletme imajı ve işveren markasını geliştirmek, çalışanların davranış kalıplarını değiştirerek çevre dostu olmalarını teşvik etmek gelmektedir (Hosain ve Rahman, 2016, s.56).

Geleneksel insan kaynakları yönetimi işlevlerinin, yeşil anlayışla çevresel hedeflere ve sürdürülebilirliğe ulaşmak üzere yeniden yapılandırılması sürecinde, işletmelerde insan kaynakları yönetiminin sorumluluğunu üstlenenlere ciddi görevler düşmektedir (Opatha ve Arulrajah, 2014, s.104). Bu süreçte geleneksel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, işletmenin çevresel politikalarına uyumlu biçimde sistemli ve planlı olarak yürütülmesi gerekmektedir. Yeşil insan kaynakları yönetimi, basit bir program olmanın ötesinde, işletmenin vizyon ve stratejisine dayalı, uzun vadeli ve örgüt kültüründe yer edinen bir girişimdir (Öncer, 2019, s.201-202). Yeşil insan kaynakları politikaları, yeşil davranışları ortaya çıkarmak üzere, kolektif ve bireysel yeteneklere odaklanmaktadır. Örgütün yeşil hale getirilmesinde önemli olduğu düşünülen kolektif yetenekler, örgüt kültürüyle ilişkili olarak ele alınmaktadır. Kültürün yönlendirilebileceği varsayımından hareketle yeşil insan kaynakları politikaları, çevreci bir örgüt kültürünü teşvik etmeyi amaç edinmektedir. Yeşil bir örgüt kültürünün oluşturulmasının, bireysel yeşil davranışları da beraberinde getireceği beklenmektedir. Kültür doğrultusunda, çalışanların çevreci uygulamalara motive olacakları ve işletmenin çevresel hedeflerine bağlılıklarının artacağı savunulmaktadır (Muster ve Schrader, 2011, s.142-143).

İşletmelerde yeşil insan kaynakları yönetiminin uygulanması için başlangıçta dört adımlı bir süreç önerilmektedir. İlk adımda uygulamalara kılavuz olması için çevresel bir vizyonun ortaya konması, ikinci adımda bu vizyon doğrultusunda işletmenin çalışanlarına ve paydaşlarına eğitim verilmesi, sonrasında çalışanların performanslarının çevresel kriterlerle değerlendirilmesi ve son olarak çevre dostu davranışları ödüllendiren bir ücret sisteminin yürütülmesi adımlarının izlenmesi gerektiği belirtilmektedir (Gilal vd., 2019, s.1581).

İşletmelerde insan kaynağının, çevresel performans ve sürdürülebilirlik bakımından başarıya giden yolda kilit rol üstlenerek katkı sunabilmesi, yeşil insan kaynakları yönetimi işlevleri aracılığıyla gerçekleşmektedir. Stratejik düzeyde ele alınarak üst yönetimin liderliğiyle ve çalışanların katılımıyla oluşturulan insan kaynakları sistem, politika ve işlevleri, işletmenin yeşil girişimlerini desteklemekte, aynı zamanda işletmede yeşil bir düzenin tesisine katkı sağlamaktadır (Gjika & Koli, 2019, s. 64).

KAYNAKÇA

Acar, A.C. (2018). İnsan kaynakları planlaması ve işgören seçimi. *İnsan Kaynakları Yönetimi (8. bs.)*, İstanbul: Beta Yayınları, 89-165.

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, *2*(1), 1-13.

Aksu, B. Ç., & Doğan, A. (2021). Çevresel sürdürülebilirlik ve insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının yeşil İKY bağlamında değerlendirilmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *13*(3), 137-148.

Al-Romeedy, B. S. (2019). Green human resource management in Egyptian travel agencies: Constraints of implementation and requirements for success. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, *18*(4), 529-548.

Aranganathan, P. (2018). Green recruitment: A new-fangled approach to attract and retain talent. *International Journal of Business Management & Research*, *8*(2), 69-76.

Arulrajah, A. A., Henarath O., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. Sri Lankan Journal of Human Resource Management. 5 (1), 1-16.

Ataay, İ.D., & Acar, A.C. (2018). Ücret yönetimi. *İnsan Kaynakları Yönetimi (8. bs.)*, İstanbul: Beta Yayınları, 371-469.

Bingöl, D. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi (10. bs.)*. İstanbul: Beta Yayınları.

Çark, Ö. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi: Alan yazın incelemesi. *Toplum 5.0'a Doğru Sürdürülebilirlik*, Çanakkale: Holistence Publications, 253-278.

Çelik, E., & Günaydın, C. (2022). Yeşil yönetim uygulamaları. B. Aydın Küçük ve B. Sezgin (Ed.), *Organizasyonlarda Sürdürülebilirlik ve Yeşil Yaklaşım Uygulamaları*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 3-21.

DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2017). *İnsan kaynakları yönetiminin temelleri (12. basımdan çeviri)*. Çetin, C. ve Arslan, L. (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Demir-Uslu, Y., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*. 52(3), 66-81.

Deshwal, P. (2015). Green HRM: An organizational strategy of greening people. *International Journal of Applied Research*, *1*(13), 176-181.

Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *26*(6), 1579-1590.

Gjika, I., & Koli, Z. (2019). Policies and practices of green human resource management. *Journal of International Cooperation and Development*, *2*(2), 60-72.

Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing human resources (7th ed.)*. New Jersey: Pearson.

Goyal, M. (2013). Future outlook of green management practices. *Journal of Business Management*, *14*(6), 68-72.

Haddock-Millar, J., Sanyal, C., & Müller-Camen, M. (2016). Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, *27*(2), 192-211.

Hosain, M. S., & Rahman, M. S. (2016). Green human resource management: A theoretical overview. *IOSR Journal of Business and Management, 18*(6), 54-59.

Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, *112*, 1824-1833.

Kavgacı, Y., & Erkmen, T. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurumsal sosyal sorumluluktaki rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, *9*(3), 794-821.

Kesen, M., & Öselmiş, M. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği (YİKYÖ): Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *17*(4), 1231-1256.

Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, *76*, 83-93.

Liebowitz, J. (2010). *The Role of HR in Achieving a Sustainability Culture. Journal of Sustainable Development, 3*(4), 50-57.

Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM, *German Journal of Human Resource Management*, *25* (2), 140-156.

Mwita, K. (2019). Conceptual review of green human resource management practices. *East African Journal of Social and Applied Sciences*, *1*(2), 13-20.

Noe, A.R. (2008). *İnsan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi*, çev. Canan Çetin, İstanbul: Beta Yayınları.

Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research, 7(8),* 101-112.

Öncer, A. Z. (2019). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Teorik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, *6*(2), 199-208.

Özçelik, A.O. (2018). Eğitim ve geliştirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi (8. bs.)*, İstanbul: Beta Yayınları, 167-216.

Özkaya, B. (2010). İşletmelerin sosyal sorumluluk anlayışının uzantısı olarak yeşil pazarlama bağlamında yeşil reklamlar. *Öneri Dergisi*, *9*(34), 247-258.

Rani, S., & Mishra, K. (2014). Green HRM: Practices and strategic implementation in the organizations. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, *2*(11), 3633-3639.

Renwick, D. W.S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews, 15*(1), 1-14.

Rezaei-Moghaddam, K. (2016). Green management of human resources in organizations: An approach to the sustainable environmental management. *Journal of Agricultural Technology*, *12*(3), 509-522.

Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi (8. bs.)*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Sadullah, Ö. (2018). İnsan kaynakları yönetiminde koruma işlevi (İş güvenliği ve işgören sağlığı). *İnsan Kaynakları Yönetimi (8. bs.)*, İstanbul: Beta Yayınları, 471-522.

Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *26*(2), 424-438.

Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, *28*(5), 771-785.

Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2016). Employees' perceptions of green HRM and non-green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives. *Group & Organization Management*, *43*(4), 594-622.

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *56*(1), 31-55.

Uyargil, C. (2017). Performans yönetimi sistemi: Bireysel performansın planlanması değerlendirilmesi ve geliştirilmesi (4. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Uyargil, C. (2018). İş analizi ve iş dizaynı, *İnsan Kaynakları Yönetimi (8. bs.)*, İstanbul: Beta Yayınları, 47-84.

Yang, Y. C. (2017). Consumer behavior towards green products. *Journal of Economics, Business and Management*, *5*(4), 160-167.

Yavuz, N. (2020). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil iş yetkinliklerinin içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *12* (3), 2669-2681.

Yong, J. Y., & Mohd-Yusoff, Y. (2016). Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices. *Industrial and Commercial Training*, *48*(8), 416-422.

Zhang, X., & Mohandes, S. R. (2020). Occupational Health and Safety in green building construction projects: A holistic Z-numbers-based risk management framework. *Journal of Cleaner Production*, *275*, 122788.