

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
DR. H. İBRAHİM BODUR GİRİŞİMCİLİK UYGULAMA VE
ARAŞTIRMA MERKEZİ

GİRİŞİMCİLİK VE KALKINMA DERGİSİ

*JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP AND
DEVELOPMENT*

Cilt 10 - Sayı 2 - Kış 2015
Volume 10 - Number 2 - Winter 2015

Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi,
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dr. H. İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma
Merkezi Tarafından Yayınlanmaktadır

GİRİŞİMCİLİK VE KALKINMA DERGİSİ
Journal of Entrepreneurship and Development
Cilt 10- Sayı 2- Kış 2015- Volume 10 - Number 2- Winter 2015

SAHİBİ (Publisher)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dr. H. İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi

EDİTÖRLER (Editors)

Erdal AYDIN (Yönetici Editör - Managerial Editor)

Mesut SAVRUL (Assitant Editor)
Filiz ÇOBAN (Assitant Editor)

YAZI İŞLERİ (Assisting Editor)

Hale ÇOLAKOĞLU
Dalga AKYÜZ

YAYIN ve DANIŞMA KURULU (Editorial and Consultative Committee)
Alfabetik Sıra İle (In Alphepetical Order)

ACER Yücel (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKDEMİR Ali (Arel Üniversitesi)
AKDOĞAN Asuman (Erciyes Üniversitesi)
ANIL İbrahim (Marmara Üniversitesi)
ARAT Mehmet Emin (Marmara Üniversitesi)
AŞIKOĞLU Rıza (Afyon Kocatepe Üniversitesi)
AYDOĞAN Kürşat (Bilkent Üniversitesi)
BAKOĞLU Refika (Marmara Üniversitesi)
BERKMAN Ümit (Bilkent Üniversitesi)
BESLER Senem (Anadolu Üniversitesi)
BODUR İbrahim (Kale Grubu-Kurucu Murahhas Aza ve Onursal Başkanı)
BOZKURT Veyisel (İstanbul Üniversitesi)
BUDAK Gönül (Dokuz Eylül Üniversitesi)
ÇETİNDAMAR Dilek (Sabancı Üniversitesi)
DOĞAN Şadan (Biga TSO Başkanı)
ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ERDİL Oya (Gebze Y.T.E.)
FURNHAM Adrian (University College London)
GAVCAR Erdoğan (Muğla Üniversitesi)
GÜMÜSTEKİN Gülten Eren (Dumlupınar Üniversitesi)
İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi)
KARADAL Himmet (Aksaray Üniversitesi)

KASIMOĞLU Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
KAYA İbrahim (İstanbul Üniversitesi)
KOÇEL Tamer (İstanbul Kültür Üniversitesi)
MARANGOZ Mehmet (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
MEYDAN Bilgin (Uludağ Üniversitesi)
MURAT Sedat (İstanbul Üniversitesi)
MÜFTUOĞLU Tamer (Başkent Üniversitesi)
OKYAY Zeynep Bodur (KALE Grubu Başkanı-CEO)
OKYAY Osman (KALE Grubu-Teknik Bölüm Başkanı)
ÖZTURAN Meltem (Boğaziçi Üniversitesi)
POLOUCEK Stanislav (Silesian Univesity)
SABANCI Ali (TOBB Genç Girişimciler Kurulu Başkanı)
SABUNCUOĞLU Zeyyat (Uludağ Üniversitesi)
ŞENER Sefer (İstanbul Üniversitesi)
SEVİM Şerafettin (Dumlupınar Üniversitesi)
SOYSAL Süleyman (Kaleseramik-Operasyonlar Yapı Ürünleri Grubu-Başkan Yrd.)
TUNA İbrahim Kürşat (Çanakkale Genç Girişimciler Kurulu Başkanı)
YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
YOZGAT Uğur (Marmara Üniversitesi)
ZEHRİ Cemal (Yıldız Teknik Üniversitesi)

HAKEM KURULU (Referees)

(Alfabetik Sıra İle (In Alphepetical Order))

ACER Yücel (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKÇAKAYA Murat (Gazi Üniversitesi)
AKYILDIZ Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ALTINDAĞ Erkut (Beykent Üniversitesi)
ARSLAN Hasan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDOĞAN Kürşat (Bilkent Üniversitesi)
AYTAÇ Serpil (Uludağ Üniversitesi)
BABA Gürol (Ankara Üniversitesi)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BALTACIOĞLU Tunçdan (İzmir Ekonomi Üniversitesi)
BAYAR Yılmaz (Karabük Üniversitesi)
BERKMAN Ümit (Bilkent Üniversitesi)
BİLGİÇ B. Sadi (İpek Üniversitesi)
BOZKURT Öznur (Düzce Üniversitesi)
CAN Özge (Yaşar Üniversitesi)
ÇAM Handan (Gümüşhane Üniversitesi)
ÇAVUŞOĞLU Mehmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ÇETİNDAMAR Dilek (Sabancı Üniversitesi)
ÇETİNKAYA BOZKURT Özlem (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

ÇITAK Levent (Erciyes Üniversitesi)
CİNGÖZ Ayşe (Nevşehir Üniversitesi)
ÇULHA Osman (Adnan Menderes Üniversitesi)
DAVES Glenn (James Cook University)
DEMİREL Erkan Turan (Fırat Üniversitesi)
DILBAZ ALACAHAN Nur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
DOĞAN Özlem İ. (Dokuz Eylül Üniversitesi)
DÖNMEZ POLAT Dilek (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
DURAK İbrahim (Pamukkale Üniversitesi)
DURAN Cengiz (Dumlupınar Üniversitesi)
ELAGÖZ İsmail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ERDEM Ferda (Akdeniz Üniversitesi)
EREN Müfide Şule (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ERGIN Hüseyin (Dumlupınar Üniversitesi)
ERKAN Gülgün (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
EROĞLU Umut (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
EROL Mikail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ERYILMAZ Mehmet (Uludağ Üniversitesi)
FEDAL Cemal (Kırıkkale Üniversitesi)
FURNHAM Adrian (U.Coll. London)
GAVCAR Erdoğan (Muğla Üniversitesi)
GÖK Osman (Yaşar Üniversitesi)
GÜLER Ruhi (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

GÜLTEKİN Nihat (Harran Üniversitesi)
GÜMÜŞ Mahir (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÜNEY Semra (Hacettepe Üniversitesi)
GÜNEŞ Şahabettin (Abant İzzet Baysal Üniversitesi)
GÜNGÖR Arif (Düzce Üniversitesi)
GÜRSAKAL Necmi (Uludağ Üniversitesi)
İNCE YENİLMEZ Meltem (Yaşar Üniversitesi)
İRAZ Rifat (Selçuk Üniversitesi)
İRMİŞ Ayşe (Pamukkale Üniversitesi)
İŞCAN Ömer Faruk (Atatürk Üniversitesi)
KAHRAMAN AKDOĞU Serpil (Yaşar Üniversitesi)
KALKAN Adnan (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)
KALMIŞ Halis (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
KARA Hakan (Dumlupınar Üniversitesi)
KARABEY Canan Nur (Atatürk Üniversitesi)
KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
KASIMOĞLU Murat (ÇOMÜ)
KAYA Bayram (Ankara Üniversitesi)
KELEŞ Hatice Necla (Bahçeşehir Üniversitesi)
KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
KILIÇ Burhan (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
KORKMAZ Oya (Mersin Üniversitesi)
KÖK Recep (Dokuz Eylül Üniversitesi)
KUTLUTÜRK Murat (Çankırı Karatekin Üniversitesi)
KURŞUNLUOĞLU Emel (Yaşar Üniversitesi)
KUNDAY Özlem (Yeditepe Üniversitesi)
MARANGOZ Mehmet (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
MARIN Mehmet C. (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
MAYA İlknur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
MUTER ŞENGÜL Canan (Anadolu Üniversitesi)
MUTLU Esin Can (Yıldız Teknik Üniversitesi)
MÜFTÜOĞLU Tamer (Başkent Üniversitesi)
NARDALI Sinan (Katip Çelebi Üniversitesi)
ÖĞÜT Adem (Selçuk Üniversitesi)
ÖNCE Günal (Dokuz Eylül Üniversitesi)
ÖNCÜL Mehmet Sadık (Cumhuriyet Üniversitesi)

ÖZDEMİR Yasemin (Sakarya Üniversitesi)
ÖZER Mehmet Akif (Gazi Üniversitesi)
ÖZER Yunus Emre (Dokuz Eylül Üniversitesi)
ÖZEKİCIOĞLU Halil (Cumhuriyet Üniversitesi)
ÖZGENOĞLU Abdurrahim (Atılım Üniversitesi)
ÖZŞAHİN Mehtap (Gebze YTE)
ÖZTURAN Meltem (Boğaziçi Üniversitesi)
PAKSOY H. Mustafa (Harran Üniversitesi)
PAZARCIK Yener (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
POLOUCEK Stanislaw (Silesian University)
SABUNCUOĞLU Zeyyat (Uludağ Üniversitesi)
SAKARYA Sema (Boğaziçi Üniversitesi)
SEÇKİN HALAÇ Duygu (Yaşar Üniversitesi)
SEKİN Seval (Ege Üniversitesi)
SERİNKAN Celaleddin (Pamukkale Üniversitesi)
SEVİM Şerafettin (Dumlupınar Üniversitesi)
SOYLU Ali (Pamukkale Üniversitesi)
ŞAHİN Mehmet (Anadolu Üniversitesi)
TAN Sabri Sami (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
TAŞÇI Hacı Mehmet (Erciyes Üniversitesi)
TEKİN Mahmut (Selçuk Üniversitesi)
TÜKELTÜRK AYDIN Şule (Trakya Üniversitesi)
TÜRKER Duygu (Yaşar Üniversitesi)
UĞUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ULUYOL Osman (Adıyaman Üniversitesi)
YAĞANOĞLU Nazmi (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
YAMAN Ramazan (Balıkesir Üniversitesi)
YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
YAZICI Erdinç (Gazi Üniversitesi)
YILDIRIM Yavuz (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
YERELİ Ahmet Burçin (Hacettepe Üniversitesi)
YİĞİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
YILDIZ Sebahattin (Kafkas Üniversitesi)
YILDIZ Tayfun (Ardahan Üniversitesi)



Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmalar ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayınlanır veya yayınlanmaz. Hakemlerin gizli tutulan raporları dergi arşivlerinde beş yıl süreyle tutulur. Dergi politikaları ve yazım kuralları ile ilgili detaylar dergi başında bulunabilir. Belirtilmemiş hususlar için dergi sekreteryası aranabilir.

Journal of Entrepreneurship and Development is a referee journal. Articles submitted for consideration of publication are subject to peer review. The editorial board and editors takes consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to three referees known for their academic reputation in their respective areas. Upon their decision, the articles will be published in the journal, or rejected for publication. The referee reports are kept confidential and stored in the archives for five years. For the full details about the journal see notes for contributors section or feel free to contact with the editors.

Aşağıdaki indeksler tarafından indekslenmektedir

Indexed or/and Abstracted in

EBSCOHOST Business Source Complete, Index Copernicus Journals Master List, Ulrichs Periodical Directory, Directory of Open Access Journals (DOAJ), Directory of Research Journal Indexing (DRJI), Open Academic Journals Index, The Global Impact Factor (GIF), Research Bible, Jour Informatics, Assos Index, Akademik Dizin, Araştirmax, DergiPark



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Terzioğlu Kampüsü Rektörlük Binası Çanakkale - TURKEY

Tel: +90 286 335 87 38-40 Fax: +90 286 335 87 36

Web: <http://gkd.comu.edu.tr>

e-mail: gkd@comu.edu.tr

Aksi belirtilmediğı sürece Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi'nde yayınlanan yazılarda belirtilen fikirler yalnızca yazarına aittir. Bu konuda dergi sahibi veya editörler sorumlu değildir.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izni alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz.

Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

All Rights Reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission of the JED editors.

ISSN: 1306-8946

GİRİŞİMCİLİK VE KALKINMA DERGİSİ
Journal of Entrepreneurship and Development

Cilt 10 · Sayı 2 · Kış 2015 · Volume 10 · Number 2 · Winter 2015

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Mustafa KARA & Canan Öykü DÖNMEZ KARA

Türkiye’de Göç Yönetişimi: Kurumsal Yapı Ve İşbirliği

Migration Governance In Turkey: Institutional Structure And Cooperation..... 1

Rıza BAYRAK & Fehim BAKIRCI & Murat SARIKAYA

Savunma Sanayinde VZA Yöntemiyle Etkinlik Analizi

Efficiency Analysis With DEA In Defense Industry 26

Hicran ÖZGÜNER KILIÇ & Ali Çağlar ÇAKMAK & Yahya FİDAN

KOBİ’lerde Yönetim ve Pazarlama Sorunları: Karabük Örneği

Management And Marketing Problems In SME (Small And Medium Sized Enterprises): The Model Of Karabuk..... 51

Meliha ENER & Muhammet KARANFİL & Emel YILDIRIM

Örgütsel Ekonomik Büyüme, Beşeri Sermaye ve İhracat Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği

The Relationship Among Economic Growth, Human Capital and Export: The Case of Turkey..... 70

Bora YENİHAN & Gökçe CEREV

Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Kocaeli-Gölcük’te Görev Yapan Kadın Öğretmenlere Yönelik Bir İnceleme

The Relationship Between Organizational Silence And Burnout: An Investigation About Women Teachers In Kocaeli-Gölcük Serve..... 86

Ozan BÜYÜKYILMAZ & Abdullah KARAKAYA & Canan YILDIRAN

Girişimcilik Eğitimi Alan Bireylerin Demografik Özellikleri Açısından Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki Farklar

The Differences Between Entrepreneurial Tendency of Individuals In Terms Of Demographic Characteristics That Participated In The Entrepreneurship 105

Yener PAZARCIK & Erdal AYDIN

Girişimcilik Temelli Ders Tasarımının Öğrencilerin Girişimci Eğilim Ve Davranışlarına Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Deneysel Bir Çalışma
The Impact of Entrepreneurship-Oriented Course Designs on Students' Entrepreneur Tendencies and Behavior: An Experimental Research on University Students..... 126

Emine ÇETİNEL & Sevdije ERSOY YILMAZ

Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimine Kültür Perspektifinden Bir Bakış
A Cultural Perspective View To International Human Resource Management..... 147

Mustafa YURTTADUR & Kemalettin BULUT

Türkiye’de Bankacılık Sektörünün Finansal Yapısı ve Bu Yapının Müşteri Tercihine Etkisi
Financial Structure Of The Banking Sector In Turkey And Its Effect On Customer Preference..... 164

Kamil Necdet AR

Yirmibirinci Yüzyılda Gelir Eşitsizliği - Türkiye Örneği
Income Inequality in the Twenty-First Century - The Case Of Turkey..... 187

Mustafa TÜRENGÜL

Yatırım (Girişim) Projelerinin Hazırlanması ve Değerlendirilmesi
Preparation And Evaluation Of Investment (Initative) Projects 203

Serdar ORHAN

Engellilere İlişkin Politika Ve Uygulamaların Belirlenmesinde Bir Aktör Olarak Engelli Dernekleri: Ortak Bir Engelli Politikası Vizyonundan Bahsedilebilir mi?
Disabled Associations As Actors In Determining The Policies And Practices Towards People With Disabilities: Is It Mentioned A Common Policy Vision Disabilities?..... 208

TÜRKİYE'DE GÖÇ YÖNETİŞİMİ: KURUMSAL YAPI VE İŞBİRLİĞİ



Mustafa KARA

Yard. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Biga İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü
mustafakara@comu.edu.tr

Canan Öykü DÖNMEZ KARA

Arş. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Biga İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
oykudonmez@comu.edu.tr

Geliş Tarihi: 28.12.2015

Kabul Tarihi: 15.01.2016

ÖZ

Göç özünde yer değişikliğini içeren bir hareketliliklerdir. Bu hareketliliğin sebebi bazen doğal bir afet, bazen savaşlar, bazen ekonomik gerekçeler, bazen zulüm korkusu olabilir. Göç zamanla sınır aşan bir sorun haline gelmiş ve artan uluslararası göç hareketleri göç yönetiminin yeniden şekillenmesini ve küresel göç yönetişimin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Uluslararası göç hareketlerinde en fazla etkilenen ülkelerden Türkiye de göç yönetişimine uyum sağlayacak yasal ve kurumsal düzenlemelere girişmiştir. Araştırmada, Türkiye'nin göç yönetişimine uyum sağlama kapasitesinin ve bu yolda yapılan çalışmaların ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, doküman incelemesi yöntemiyle yasal mevzuat incelenmiş, bulgular betimsel olarak açıklanmıştır. Araştırma sonucunda, Türkiye'nin AB uyum sürecinde bir kurumsal yapılanma aşamasında olduğu, ancak yerel yönetimlerin ve sivil toplum örgütlerinin bu sürece resmi olarak dâhil edilmeği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Göç, göç yönetişimi, yasal-kurumsal yapılanma, yerel yönetimler, Türkiye.

MIGRATION GOVERNANCE IN TURKEY: INSTITUTIONAL STRUCTURE AND COOPERATION

ABSTRACT

Migration is a movement which includes change of place in its very core. There would be several reasons for this movement; natural disasters, wars, economic reasons or fear of persecution. Migration has become a matter of transboundary problem over time and increase in migration movement has led to remodeling of migration management and establishment of global migration governance. Turkey, as one of the most affected countries by the international migration movement, has accelerated its efforts to harmonize her legal and insti-

tutional regulations with the migration governance. In this research, it is aimed to introduce Turkey's capacity to harmonise with the migration governance and to assess her progress so far. In this context, the legislation is examined by the document analysis method and the results were descriptively analysed. As a result of the study, it is found that Turkey is in an institutional structuring process, however local governments and non-governmental organizations have not been officially included in this process

Keywords: Migration, migration governance, legal-institutional restructuring, local governments, Turkey.

GİRİŞ

İnsanların daha iyi, daha güvenilir arama isteği göç hareketlerinin temel çıkış noktasıdır. Kişiler doğal afetler, ekonomik gerekçeler, savaşlar, zulüm görme korkusu vb. nedenlerle göç etmektedirler. Göç hareketleri ulusal ya da uluslararası boyutlarda gerçekleşebilir. Ulusal boyutta göç hareketleri iç göçleri ifade ederken; ülke sınırlarını aşan ve diğer ülke sınırlarına yönelen göçler ise uluslararası göç olarak tanımlanmaktadır.

Ulusal göç hareketleri ülke sınırları içerisinde gerçekleştiğinden ülkelrin kendi iç meselesi kabul edilmektedir. İç göç hareketlerini düzenlemek ya da engellemek için devletler yetkilerini kullanarak gereken tedbirleri alırlar. Uluslararası göç hareketleri ise hem göçün menşei hem de hedefi olan ülkeleri ilgilendirmektedir. Bu ülkeler bazen sınırdaş olabilecekleri gibi bazen de birbirlerinden uzak mesafelerde bulunabilirler. Uzak mesafedeki ülkeye göçerken üzerinden transit geçen ülkeler de transit ülke olarak göçlerin muhatabı kabul edilmektedirler. Sınır aşan ve küresel bir sorun haline gelen göçlerin kontrol altına alınması ve önlenmesinde uluslararası düzeyde işbirliği, koordinasyon ve dayanışmaya gereksinim duyulmaktadır ki bu süreç küresel göç yönetişimi olarak ifade edilmektedir. Küresel göç yönetişimi kurumsal yeniden yapılanmayı ve uluslararası işbirliğini gerekli kılmaktadır. Uluslararası işbirliği ve diyalogu artırmayı hedefleyen ve göç hareketlerinden etkilenen ülkelere sorumluluklar yükleyen göç yönetişiminde göçe ilişkin kurumsal yapıların oluşturulmasına ve uluslararası işbirliği konularının düzenlenmesine öncelik verilmektedir.

Uluslararası göç açısından transit ve/veya varış ülkesi konumundaki Türkiye'nin de küresel bir sorun haline gelen uluslararası göç

hareketlerine karşı göç yönetişimi mekanizmasına destek vermesi gerekmektedir.

AB (Avrupa Birliği)'ne uyum sürecinde Türkiye'de göçe ilişkin kurumsallaşmanın oluşturulması, mevzuatın düzenlenmesi ve uluslararası işbirliğinin artırılması konularında çalışmalar yürütölmüştür. Bu alandaki en önemli kurumsal düzenleme İçişleri Bakanlığı'na bağlı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün kurulması olmuştur. Türkiye göç yönetişimi kapsamında uluslararası toplumla işbirliği fırsatlarını da hassasiyetle sürdürmektedir.

Çalışmanın ilk kısmında göçle ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Bu kapsamda göç, yönetişim, küresel göç yönetişimi kavramları açıklanmıştır. İkinci kısımda göç yönetişiminin çeşitleri üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde göç yönetişiminde uluslararası işbirliği faaliyetleri ikili, çok taraflı ve bölgesel işbirliği kapsamında incelenmiştir. Son bölümde ise, Türkiye'de göç yönetişimine yönelik kurumsal yapılanma ve göç alanında uluslararası işbirliği çalışmalarına yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Göç, çok kapsamlı bir olgu olarak ele alınabilir. Göç olgusu, toplumsal, ekonomik ve siyasal nedenlere dayandığı gibi bu alanlardaki gelişmelerin nedeni de olabilir. Bu sebeple coğrafyadan sosyolojiye, tarihten iktisada kadar çok çeşitli bilim dallarının ilgi alanına girmiştir (Kurt, 2006: 149-150). En genel tanımı ile göç, bir mekândan bir başka mekâna doğru yer değiştirme hareketleri olarak ifade edilebilir. Kişiler göç eylemini muhtelif sebeplerle gerçekleştirirler. Bu hareketlilik geçici ya da kalıcı olabilir. Mekânsal değişikliğin yanında göç, mesafe olarak da kısa ya da uzun mesafeleri kapsayan bir yapıya sahiptir. Bazen kırdan kente bazen kentten kıra bazen bölgeler arası bazen ölkeler arası ve hatta kıtalar arası göç hareketlerine rastlamak mümkündür (Sağlam, 2006: 34-35). Göç, bir kişi veya grubun ölkede ya da uluslararası alanda yer değiştirmesiyle gerçekleşmektedir. Mülteciler, yerinden edilmiş kişiler, ekonomik göçmenler ve aile birleşimi gibi farklı amaçlarla hareket eden kişiler göç kapsamında yer alırlar (IOM, 2013: 35-36).

Ekonomik değişiklikler, siyasal mücadeleler ve artan çatışma ortamı yeni göç akımlarını beslerken göç biçimlerinin de değişmesine

sebebi olmuştur. Küreselleşmeyle birlikte göçler uluslararası boyut kazanmış, hızlanmaya ve farklılaşmaya başlamıştır (Castles ve Miller, 2008, 12). Uluslararası göç hareketleri hızla artmaktadır. BM (Birleşmiş Milletler) 1990 yılı verilerine göre 154 milyon, 2000 yılı verilerine göre 175 milyon, 2013 yılı verilerine göre ise 232 milyon insan, diğer bir ifadeyle dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 3.2'si uluslararası göçmen konumuna düşmüştür (www.un.org, 2006). Uluslararası göçteki hızlı artış devletleri göç politikaları üzerinde düşünmeye ve yeniden düzenlemeler yapmaya mecbur kılmıştır.

Devletler sınırlarına yönelen göç hareketlerini düzenlemek ve insani şekilde yönetmek için ulusal bir sistem oluşturma yolunu seçmişlerdir. *Göç yönetimi*, olarak da adlandırılan bu kavram göçe ilişkin politikaların geliştirilmesi, idari ve yasal düzenlemelerin yapılması amacını taşımaktadır (IOM, 2013: 36). Ancak, uluslararası göç hareketleri yalnızca ulusal çabalar ve düzenlemelerle aşılabilecek boyutların ötesindedir. Çoğu zaman birden çok ülkenin egemenlik alanına giren uluslararası göç hareketleri, ülkeler arası işbirliğini de zorunlu kılmaktadır.

Dünya genelinde 11 Eylül 2001 saldırıları sonrasında göç ve güvenlik birlikte anılan iki kavram haline gelmiştir. 11 Eylül saldırılarını gerçekleştiren teröristlerin göç yollarını kullanması, 11 Mart 2004'te Madrid, 7 Temmuz 2005'te Londra ve 21 Mart 2012'de Toulouse'de yaşanan terör olaylarına göçmenlerin karışması ister düzensiz olsun ister yasal yollarla ülkede bulunsun tüm göçmenlere karşı bir güvenlik kaygısının doğmasına ve güvenlik algılarının değişimine, yeni uluslararası göç politikalarının geliştirilmesine yol açmıştır (Akçapar, 2012: 566). Bu kapsamda, uluslararası göç hareketleri küresel göç yönetişiminin alanına girmeye başlamıştır. Küresel göç yönetişimi, göç olgusuna devlet merkezli bakış açısını yetersiz bulmakta, farklı aktörlerin de göç politikalarının ve normlarının oluşturulmasına aktif olarak katılmalarını öngörmektedir (Öner, 2012: 596).

Küresel göç yönetişiminde yalnızca devletlerarası kuruluşlar ve uluslararası rejimler değil, bunların yanında uluslar üstü rejimler de aktörlerin davranışlarını düzenlemektedir. Küresel yönetişimde devlet dışı aktörler kanunların ve kuralların düzenlenme sürecine katılmaktadır. Bununla birlikte, küresel yönetişim hem ulusal ve uluslararası düzeyde hem de bölgesel ve yerel düzeyde gerçekleşmektedir (Brühl ve Rittberger, 2001: 2). Göç yönetişimi uluslararası, uluslararasıüstü, ulusal, bölgesel ve bölgelerarası yapısı gereği küresel yönetişimin bir parçası durumundadır.

Küresel göç yönetişimi, göçü düzenlemeye ve göçmenleri korumaya yönelik kurumsal, yasal düzenlemeler ve uygulamalardan oluşmaktadır. Ayrıca, devlet düzeyinde sınır ötesi hareketlerin düzenlenmesini de kapsamaktadır (IOM, 2013: 36). Küresel göç yönetişimi üç aşamadan geçerek gelişmiştir. İlk aşama özellikle iki dünya savaşı arası dönemi kapsamaktadır. Bu dönemde çok taraflılık anlayışı içeriğinde işgücü göçünün düzenlenmesi için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mülteci hareketlerinin düzenlenmek için 1951 Cenevre Sözleşmesi kabul edilmiştir. İkinci aşamada göç yönetişiminin göç hukuku yanında uluslararası insan haklarından, uluslararası kamu hukukuna kadar birçok alanı kapsayacak şekilde genişletilmesi dile getirilmiştir. Üçüncü aşama da ise göç yönetişiminin en hızlı gelişen yönünün resmi olmayan ağlar olduğu ortaya çıkmış ve bölgesel danışma süreçlerine ağırlık verilerek, farklı bölgelerde göç ağları geliştirilmiştir. Bölgesel dayanışma süreçlerinin yanısıra Küresel Göç ve Kalkınma Forumları oluşturulmuş; BM ve Uluslararası Göç Örgütü (IOM) gibi uluslararası kuruluşlar da göç yönetişimine katkı sağlamaktadır (Betts, 2001: 2).

2. GÖÇ YÖNETİşİMİNİN ÇEşİTLERİ

Küresel göç yönetişimi, iki başlıkta incelenebilir. İlk resmi/geleneksel göç yönetişimi, ikincisi ise gayri resmi göç yönetişimidir. Resmi göç yönetişimi BM tarafından ve BM sistemi dışında şekillenmektedir. Örneğin mültecilerin korunması ile ilgili faaliyetler BM bünyesindeki Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) tarafından gerçekteştirilmektedir. Benzer şekilde işgücü göçüyle ilgili faaliyetler yine BM bünyesinde ILO tarafından üstlenilmiştir. BM sistemi dışındaki resmi göç yönetişimi ise Uluslararası Göç Örgütü (IOM) tarafından yürütölmektedir (Rustamov, 2011: 18-19). IOM göç ve kalkınma, göçün düzenlenmesi ve zorunlu göç gibi alanlarında faaliyetler yürötmektedir (www.iom.int, 2014).

Gayri resmi göç yönetişimi bağımsız girişimler, kuruluşlararası düzenlemeler ve bölgeler arası işbirliği şeklinde gerçekteşmektedir. Bağımsız girişimlere Bern Girişimi, Uluslararası Göç Küresel Komisyonu, Göç ve Kalkınma Konusunda Yüksek Düzeyli Diyalog ve Ulus-

* Çalışmada, 1951 Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Cenevre Sözleşmesi, "1951 Cenevre Sözleşmesi" şeklinde kısaltılmıştır.

lararası Göç ve Kalkınma Üzerine Küresel Forum örnek verilebilir. Kuruluşlararası düzenlemelerde ise Küresel Göç Grubu ve Uluslararası Göç Politikası Programı en önde gelenlerdir. Bölgeler arası işbirliği ise Bölgesel Danışma Süreçleri, Asya-Avrupa Diyalogu, Avrupa, Latin Amerika ve Karayipler Zirvesi, Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) gibi bölgesel aktörlerin oluşturduğu bölgesel işbirliği süreçlerini kapsamaktadır (Rustamov, 2011: 20-29).

Göç yönetişiminin alternatif araçları uluslararası işbirliğini de kapsamaktadır. Papademetriou (2011: 9) bu süreçleri şöylece özetlemektedir: *İki taraflı anlaşmalar*, genel olarak devletlerarası düzeyde düzenlenen ve göç alanında işbirliğini içeren anlaşmalardır. Taraf olan devletlere anlaşmanın içeriğini düzenleme izni tanımaktadır. *Bölgesel süreçler*, ortak değerleri paylaşan ve coğrafi yakınlığı bulunan ortaklar arasında gerçekleştirilir. Göç alanında ortak sorunlara sahip taraflar uluslararası işbirliği içerisinde hareket serbestisine sahiptirler. *Çok taraflı forumlar*, ile iki taraflı anlaşmalar ve bölgesel süreçlerin eksikleri giderilmektedir. Çok taraflı anlaşmalarla yapılan düzenlemeler göç yönetişiminin işlevliliğini artırmaktadır. *Tek taraflı hareketler*, devletler egemenliklerine müdahale kaygısıyla göç konusunda tek taraflı hareket edebilirler. Böylece kendi sınırlarındaki göç yönetişimi alanlarını kendileri düzenler ve uygularlar. Kısaca, göç hareketlerinin düzenlenmesi, kontrol edilmesi, önlenmesiyle ilgili alanlar etkin bir yönetişimi gerekli kılmıştır. Göç yönetişimi devletler, uluslararası kuruluşlar, bölgesel oluşumlar arasındaki işbirliği çalışmaları ile gerçekleşmektedir. Göçün uluslararası boyutlara ulaşması, uluslararası işbirliğinin gerekliliğini artırmış ve göç yönetişimini gerekli kılmıştır.

3. GÖÇ YÖNETİŞİMİ VE ULUSLARARASI İŞBİRLİĞİ

Uluslararası işbirliği, göç yönetişiminin en önemli basamaklarından birini oluşturmaktadır. Bunun nedeni ise göçün uluslararası boyutları olan bir olgu olmasıdır. Devletler iç mevzuatlarında ne kadar düzenleme yaparlarsa yapsınlar sınır aşan bir sorun haline gelen göçü engellemede yetersiz kalmaktadırlar. Göç alanında uluslararası işbirliğine duyulan ihtiyaç ekonomik, güvenlik, kamu düzeninin sağlanması, insani gerekçeler gibi her geçen gün artmaktadır. Başka bir ifadeyle, göç olgusu ekonomiyi, siyaseti, toplumu, insan haklarını ilgilendirdiğinden uluslararası işbirliği ve dayanışmayı zorunlu kılmaktadır. Göç alanında uluslararası işbirliği faaliyetleri ikili, çok taraflı ve bölgesel

işbirlikleri şeklinde yürütölmektedir. İşbirliğinin tarafları bazen iki öлке, bazen ikiden fazla öлке ya da uluslararası kuruluşlar olmaktadır. Ancak hangi işbirliği faaliyeti olursa olsun temel amaç küresel göç yönetişiminin gerçekteştirilmesidir.

İkili İşbirliği: İkili işbirliği çalışmaları genellikle iki devlet arasında imzalanan ve ortak göç konularını içeren anlaşmalarla gerçekteştirilmektedir. Anlaşmalar, öлкеye giriş, ikamet, göçmen hakları, konsolosluk işlemleri, geri dönüş işlemleri gibi konuları düzenlemektedir. Anlaşmalar, aynı bölgedeki ya da sınırdaş iki öлке arasında imzalanabileceği gibi coğrafi yakınlığı olmayan öлкeler arasında da gerçekteştirmektedir (The Global Commission on International Migration, 2005: 69-70).

İkili işbirliği anlaşmalarına en iyi örneklerden biri işgücü anlaşmalarıdır. İkili işgücü anlaşmaları iki öлке arasındaki işgücü göçü ile ilgili olarak bu kapsama giren kişilerin hem istihdam edilmelerini hem de korunmalarını sağlamaktadır (Haque, 2006: 2-3). İkili anlaşmalar sınır yönetimiyle ilgili olarak da gerçekteştirilebilir. Anlaşmalar sınır kontrolü, sınırın her iki tarafındaki görevli kişilerin eşgüdümü, iletişimin ve bilgi alışverişinin güçlendirilmesi, ortak devriye ve operasyon, ortak irtibat bürolarının oluşturulması, acil durum koordinasyonu, sınırlarda ortak altyapı faaliyetlerinin geliştirilmesi gibi konuları kapsayabilir (Akman ve Kılınç, 2010: 17). İkili işbirliği göçmen kaçakçılığı, düzensiz göç, insan ticareti gibi suçları önlemek amacıyla da geliştirilmektedir. Özellikle insan ticareti alanında faaliyet gösteren organize suç örgütlerine karşı sınır ötesi işbirliği gereklidir. İnsan ticareti ve göçmen kaçakçılığıyla mücadelede devletler suç örgütlerine karşı ikili anlaşmalar kapsamında faaliyetler yürütmektedir (Erdal, 2008: 83,87).

İkili işbirliğinin kapsadığı diğer bir alan ise göç alanında polisiye işbirliğidir. Devletler gerek karşılıklı olarak gerekse Uluslararası Polis Teşkilatı (INTERPOL) gibi küresel ya da Avrupa Polis Ofisi (EUROPOL) gibi bölgesel nitelikli örgütlerle iki taraflı anlaşmalar yapabilmektedir. Polisiye işbirliği devletlerin ortak tehditlerle mücadele kapasitesini artırdığı gibi maliyetlerin düşmesine de katkı sağlamaktadır. Ayrıca farklı öлкelerden gelen polis yetkililerinin temas kurması ve deneyimlerini paylaşmasında da etkili olmaktadır. Böylece, polisiye işbirliği özellikle düzensiz göç hareketlerinin önlenmesinde etkin bir araç vazifesi görmektedir (Kaya, 2009: 54).

Çok Taraflı İşbirliği: Uluslararası göç hareketlerinin düzenlenmesi ve kontrol altında tutulması için gerçekteştirilen uluslararası işbir-

liği çalışmalarından biri de çok taraflı işbirliği çalışmalarıdır. Hem göç alan hem de göç veren ülkeler çok taraflı anlaşmalarla göç yönetişimini geliştirebilirler. Çok taraflı işbirliği faaliyetleri BM çok taraflı girişimleri ve diğer çok taraflı girişimler olmak üzere iki grupta incelenebilir. BM tarafından organize edilen çok taraflı işbirliği girişimlerine Küresel Uluslararası Göç Komisyonu, Uluslararası Göç ve Kalkınmada Üst Düzey Diyalog, Küresel Göç ve Kalkınma Forumu örnek olarak gösterilebilir.

Küresel Uluslararası Göç Komisyonu, 2003 yılından bu yana uluslararası göç alanında çok taraflı diyalogun ve işbirliğinin geliştirilmesi için faaliyetler yürütmektedir (www.reworld.org, 2014). Uluslararası Göç ve Kalkınmada Üst Düzey Diyalog, uluslararası göç ve kalkınma ile ilgili alanlarda çalışarak, göçün kalkınma üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmayı amaçlamıştır (United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division, 2006: 52). Küresel Göç ve Kalkınma Forumu ise göç ile ilgili uygulamaları düzenleyip kurumlar arası uyumu güçlendirmek, göç konusunda küresel diyalogu artırmak için oluşturulmuştur (Omelaniuk, 2013: 24).

Diğer çok taraflı işbirliği çalışmalarına ise Bern Girişimi, Küresel Göç Grubu ve Uluslararası Göç Politikası Programı örnek olarak gösterilebilir. Bern Girişimi, göçle ilgili devletlerarası işbirliği ve diyalogu arttırmayı, devletlerin, devletlerarası kuruluşların ve sivil toplum kuruluşlarının deneyimlerini paylaşmayı ve küresel göç yönetişimi için ortak bir yaklaşım geliştirmeyi amaçlayan girişimdir (Rustomav, 2011: 26). Küresel Göç Grubu ise, BM Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), ILO, IOM, İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi, BM Çocuk Fonu (UNICEF), BM Bölgesel Komisyonu, BM Ticaret ve Kalkınma Konferansı, BM Ekonomi ve Sosyal İşler Bölümü, BM Kalkınma Programı, BM Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü, BM Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Oluşumu, BMMYK, BM Eğitim ve Araştırma Enstitüsü, BM Uyuşturucu ve Suç Ofisi, UNFPA, BM Üniversitesi, Dünya Bankası, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) olmak üzere 18 üyesi bulunmaktadır (www.globalmigrationgroup.org, 2014). Küresel Göç Grubu, üye kuruluşlar arasında göçle ilgili işbirliğini artırmak, uluslararası göçle ilgili genel kurumsal yapılanmayı gerçekleştirmek, uluslararası göçmenlerin insan haklarını güçlendirmek, sığınmacılar, mülteciler, insan ticareti mağdurlarının güvenliğini sağlamak ve kalkınmayı teşvik etmek, BM Genel Sekreterliği üst düzey diyaloguna tavsiyeler sunmak, uluslararası göçle ilgili uygulamaları geliştirmek gibi konularda faaliyetler yürütmektedir (www.globalmigrationgroup.org, 2014). Ulus-

lararası Göç Politikası Programında göçle ilgili çalışmalar yürüten kuruluşları başkanlar düzeyinde bir araya getirerek, göç politikalarının oluşturulmasında faaliyetler sürdürmektedir (Rustomav, 2011: 27).

Uluslararası göç alanında farkındalık yaratılması ve işbirliği ile göç sürecinin yönetimine katkı sağlanması önemlidir. Ancak çok taraflı işbirliği çalışmalarının gayri resmi yapılanmalardan oluşması ve aldığı kararların tavsiye niteliğinde olması nedeniyle yaptırım güçleri bulunmamaktadır. İster resmi ister gayri resmi çok taraflı yapılanmalar arasında göç yönetişiminde aktif olarak çalışan en etkili kuruluşun BM olduğu söylenebilir.

Bölgesel işbirliği: Göç alanında uluslararası işbirliği girişimlerinin bir diğeri de bölgesel işbirliğidir. Bölgesel işbirliği faaliyetleri yakın coğrafyada bulunan ve göçle ilgili ortak sorunlar yaşayan ülkeler arasında bu sorunların çözümünü için geliştirilen oluşumlardır (IOM, 2004:10). Bölgesel işbirliği faaliyetleri bölgesel entegrasyonlar ya da bölgesel dayanışma süreçleri olarak düzenlenebilir. Bölgesel entegrasyonlar işgücü göçü ile ilgili düzenlemelere ağırlık vererek bu göç hareketlerini kolaylaştırma yoluna giderler. Bölgesel entegrasyonlara Avrupa Birliği (AB), Güneydoğu Asya Uluslar Birliği (ASEAN), Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA), Asya Pasifik Ekonomik işbirliği (APEC) gibi bölgesel kuruluşlar örnek olarak gösterilebilir. Ancak bu kuruluşlar ticaret, yatırım ve finans gibi ekonomik işbirliği ağırlıklı kuruluşlar oldukları için üye ülkeler arası insan hareketliliğini kolaylaştıracak düzenlemeler getirirler de göçle ilgili düzenlemeler yapmak konusunda yetersiz kaldıkları söylenebilir (Hugo, 2011: 32).

Bölgesel dayanışma süreçleri de uluslararası göçle ilgili bölgesel çalışmaların yürütüldüğü diğer bir işbirliği girişimidir. Bölgesel dayanışma süreçleri devletlerarası iştişarelerin artırılması, çeşitli hükümet yetkililerinin bir araya getirilmesi, uluslararası örgüt ve sivil toplum kuruluşlarından gözlemcilerin süreçlere katılabilmeleri, bağlayıcı olmayan diyalog geliştirici ve deneyimlerin paylaşılacağı bir platform oluşturulması, coğrafi yakınlığa göre işbirliklerinin oluşturulması, göç konularında gündem oluşturarak bu konudaki sorunlara odaklanılması gibi alanlarda uluslararası işbirliğinin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır (Solomon, 2008: 55).

Bölgesel dayanışma süreci göç konusunda aktif olarak çalışmalar üstlenmiştir. Bu süreçler Bern Girişimi ve IOM bünyesinde yer alan Uluslararası Göç Diyalogu ile birlikte göç yönetişimine katkı sağlamaktadır (Haque, 2006: 4). Faaliyet gösteren bölgesel dayanışma sü-

reçlerine Budapeşte, Puebla, Manila, Bali, Kolombo, Rabat, Lahey, Prag, Almatı Süreçleri ile Abu Dabi Diyalogu, Asya-Pasifik Müzakeresi, Batlık Denizi Kontrolsüz Göç Konferansı, Düzensiz Göçle İlgili Bangkok Deklarasyonu, Güney Amerika Göç, Entegrasyon, Kalkınma Toplantısı, Güney Afrika Göç Diyalogu, Dakar Deklarasyonu örnek verilebilir (www.goc.gov.tr, 2006: 4-6 ve Koppenfels, 2001: 9-15).

Bölgesel dayanışma süreçleri adlarından da anlaşılacağı gibi genellikle bir bölgede yer alan ülkeler arasında gerçekleştirilmektedir. Ülkelerin göç konusundaki ortak sorunlarının tespiti ile işbirliğinin geliştirilmesi ve tedbirlerin alınması bu alandaki başlıca faaliyetlerdir. Süreçler göç alanında bilgi paylaşımı, yasadışı göç hareketlerinin tespiti, işgücü göçünün düzenlenmesi, insan ticareti ve göçmen kaçakçılığı ile mücadele gibi konularda ülkelerin ortaklaşa hareket etmelerine zemin hazırlamaktadır.

4. TÜRKİYE'DE GÖÇ YÖNETİŞİMİ VE ULUSLARARASI İŞBİRLİĞİ ÇALIŞMALARI

Türkiye'de göç yönetişiminin gelişimi ele alınırken 2013 yılı öncesi ve 2013 yılı 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu sonrası gelişmelere bakmak gerekmektedir. Göç yönetişiminin bir diğer ayağı olarak da Türkiye'nin uluslararası işbirliğine katılımı ele alınmalıdır.

Türkiye'de 2013 öncesi göç hareketleri çeşitli mevzuatlarda düzenlenmiştir. Bunlar, 1950 tarih ve 5682 sayılı Pasaport Kanunu, 1950 tarih ve 5683 sayılı Yabancıların İkameti ve Seyahati Hakkında Kanun, 1964 tarih ve 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, 1983 tarih ve 2922 sayılı Türkiye'de Eğitim Gören Öğrencilere ilişkin Kanun, 1999 tarih ve 4422 sayılı Küresel Suç Örgütleriyle Mücadeleye ilişkin Kanun, 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu, 2003 tarih ve 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlarına ilişkin Kanun, 2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 1994 tarihli Uluslararası Karayolu Taşımacılığı, İnsanların ve Malların Taşınması hakkında Yönetmelikler, 1994 tarihli Türkiye'ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye'den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik,

2003 tarihli şehirlerarası Yolcu Taşımacılığı hakkında Yönetmelik şeklinde sıralanabilir (Kaya, 2008: 2).

4.1. Türkiye’de Göç Yönetişimi ve Kurumsallaşma

Türkiye’de göç yönetimi 2013 yılına kadar yetersiz kurumsallaşma nedeniyle sağlıklı işlememiştir. Tıpkı mevzuattaki dağınıklık gibi göç yönetimi alanında da farklı kurumlar görev almış ve dağınıklık kurumsal yapıya da yansımıştır. 2013 öncesi süreçte İçişleri Bakanlığı’na bağlı Emniyet Genel Müdürlüğü’nün Yabancılar şubesi ve Valilikler ülkeye giriş yapan yasadışı göçmenleri kontrol altına almaya yoğunlaşmış, onların ikamet edecekleri merkezlere yerleştirilmesi ve gerektiğinde sınır dışı etmeleri ile ilgilenmiştir. Bu nedenle AB müktesebatına uyum kapsamında göç yönetimi için kurumsal bir yapılanmanın gerekliliği özellikle vurgulanmış ve idari kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar ve talepler dile getirilmiştir (Demirhan ve Aslan, 2015: 46).

2013 yılında 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun kabul edilmesiyle birlikte göç yönetişiminin kurumsal yapılanmasında da yeni bir dönem başlamıştır. Göçle ilgili kurumsal yapılanma bir yandan merkezden yönetilirken bir yandan da merkezi yönetimin taşra teşkilatı ve yerel yönetimler tarafından desteklenmektedir. Ayrıca, AFAD, Kızılay, TOKİ gibi kurum ve kuruluşlar Türkiye’deki göç yönetişimi faaliyetlerine katkı sağlamaktadırlar.

Türkiye’de 2013 öncesi kurumsal yapılanmada dağınıklık söz konusudur. Göç ile ilgili düzenlemeleri gerçekteştirmek için 2002 yılında *İltica, Göç ve Dış Sınırların Korunması Görev Gücü* kapsamında *Göç Çalışma Grubu* oluşturulmuştur. Göç Çalışma Grubu, alt birimleri; Genel Kurmay Başkanlığı, Dış İşleri Bakanlığı, Gümrük Müteşarlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı olarak belirlenmiş ve göç yönetişiminin kurumsal yapılanması sağlanmıştir. (www.goc.gov.tr, 2015).

Türkiye’de göç ve iltica sistemi ile ilgili yasal düzenlemelerin yetersiz olması uluslararası platformda en çok eleştirilen konulardan biri olmuştur. Buna istinaden İçişleri Bakanlığı yasal düzenleme çalışmalarının yürütülmesi için 15 Ekim 2008 tarihinde “Göç ve İltica Bürosu” olarak anılan “İltica ve Göç Mevzuatı ve İdari Kapasitesinin Geliştirme ve Uygulama Bürosu”nu kurmuştur. Büro, gerekli hukuki ve kurumsal

yapılanmanın AB müktesebatına uygun şekilde sağlanması ve bunun için gerekli strateji belgelerinin, ulusal eylem planlarının, projelerinin yerine getirilmesi ve İçişleri Bakanlığı üst yönetimini bilgilendirmek görevlerini üstlenmiştir (Ekşi, 2014: 9-10).

4.1.1. Merkezi Düzeyde Göç Yönetişi

Göç idaresinin kurumsal yapısında ilk olarak Bakanlar Kurulu yer almaktadır. Göç politikalarının belirlenmesi, kanunların çıkarılması, hükümet programlarının ve kalkınma planlarının oluşturulup uygulanmasında, uygulamaların takibi ve denetiminde Bakanlar Kurulu görev yapar (Demirhan ve Aslan, 2015: 46-47). 6458 sayılı Kanun'un hükümlerinin yürütülmesinden Bakanlar Kurulu sorumludur.* Ayrıca vize ve pasaport uygulamaları, Türkiye'ye sınır kapılarından giriş-çıkış işlemleri ve geçici koruma ile ilgili konular da Bakanlar Kurulu'nun onayı ile gerçekleşmektedir.†

İçişleri Bakanlığı bünyesinde oluşturulan Göç Politikaları Kurulu da göç yönetişiminin merkez kuruluşlarından biridir. 6458 sayılı Kanun'un 105. maddesinde belirtildiği üzere Kurul, İçişleri Bakanı'nın başkanlığında, Aile ve Sosyal Politikalar, Avrupa Birliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Dışişleri, İçişleri, Kültür ve Turizm, Maliye, Millî Eğitim, Sağlık ve Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme bakanlıkları müsteşarları ile Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanı ve Göç İdaresi Genel Müdüründen oluşur.

Göç Politikaları Kurulu'nun görevleri de 105. maddede belirtilmiştir. Kurul, Türkiye'nin göç politika ve stratejilerinin belirlenip uygulanmasının takibi, kitlesel akın durumlarında uygulanacak tedbirlerin belirlenmesi, toplu halde Türkiye'ye kabul edilen yabancıların ülkeye giriş ve kalışları ile ilgili hususların düzenlenmesi, yabancı işgücüne olan ihtiyacın belirlenmesi, uzun dönem ikamet iznine ilişkin şartların oluşturulması, göçle ilgili yabancı ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin artırılmasına yönelik uygulamaların ortaya konması, göçle ilgili çalışmalar yürüten kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyon sağlanmasına yönelik kararların alınması görevlerini yürütmektedir.

* Ayrıntılı bilgi için bkz. 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, R.G. 11.04.2013/ 28615, md. 126.

† Ayrıntılı bilgi için bkz. 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası ..., md. 12, 13, 18, 91.

Bir diğer merkezi göç yönetişimi yapılanması ise İişleri Bakanlığı'na bağlı olarak kurulmuş olan Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'dür. Genel Müdürlük merkez teşkilatı yanında danışma ve yardımcı hizmet birimlerine de sahiptir. Genel Müdürlüğün hem taşrada hem de yurtdışında faaliyet gösteren birimleri de bulunmaktadır. Göç alanında politikaların yürütölmesi, işbirliğinin sağlanması, iş ve işlemlerin yapılmasından sorumludur. Genel Müdürlük yurt genelinde 81 il ve 148 ilçede teşkilatlanmıştır. Ayrıca, göç müşavirlikleri ve göç ataşelikleri olarak da yurtdışı teşkilatları bulunmaktadır (www.goc.gov.tr, 2015). Özellikle yurtdışı teşkilatlanması göçe dair uluslararası işbirliği ve diyalogu güçlendirmekle yükümlüdür.

6458 sayılı Kanunun ilk bölümde Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün kuruluş gerekçesi yer almaktadır.^{*} Genel Müdürlüğün görev ve yetkileri 104. maddede detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Kanunun beşinci kısmının üçüncü bölümünde Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün teşkilat ve merkez teşkilat yapısı, genel müdürün görev ve yetkileri, Genel Müdürlüğün ana hizmet birimleri ve görevleri, danışma birimleri ve görevleri, yardımcı hizmet birimleri ve görevleri, Genel Müdürlüğün taşra ve yurt dışı teşkilatı, çalışma grupları, yöneticilerin sorumlulukları ve yetki devri, araştırma, etüt ve proje yapılması ve görevle ilgili konularda bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve uluslararası ve hükümetler arası kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonun sağlanması ile ilgili hususlara yer verilmiştir.

6458 sayılı Kanunun 113. ve 117. maddelerinde Göç İdaresi Genel Müdürlüğü sürekli kurul ve komisyonları olan Göç Danışma Kurulu, Uluslararası Koruma Değerlendirme Komisyonu, Düzensiz Göçle Mücadele Koordinasyon Kurulu ile ilgili hususlar düzenlenmiştir. 6458 sayılı Kanun'da belirtilen teşkilatlanmaya destek veren başka kamu kurum ve kuruluşları da mevcuttur. Bu kuruluşların başında da Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) yer almaktadır. 2009 yılında kabul edilen 5902 sayılı Kanun[†] ile kurulan AFAD, Başbakanlığa bağlı bir kuruluştur. AFAD deprem, sel baskını, çiğ, heyelan, yangın gibi doğal afetlere yardım amacı ile ulusal ve uluslararası faaliyetler gerçekteştiren bir kuruluş olarak kurulmuştur. Özellikle afet ve acil durumlarda uzman personeli ve teknolojik ekipmanı ile ihtiyaç

^{*} Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. 6458 sayılı Yabacılar ve..., md.. 103.

[†] 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun, R.G. 17.06.2009/ 27261.

bölgelerinde yardım faaliyetleri yürütmektedir (www.afad.gov.tr, 2015). Suriye’de yaşanan çatışmaların ilk zamanlarından bu yana kitleler halinde Türkiye’ye sığınanlar geçici koruma kapsamında AFAD’ın kurduğu kamplarda ikamet etmektedir. AFAD koordinasyonunda insan haklarına yakışır şekilde sığınmacıların ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmaktadır.

Ocak 2016 verilerine göre AFAD 10 ilde 25 barınma merkezinde, 22 adet çadır kent ve 7 konteynır kentte, yaklaşık 269.000 Suriye’liye hizmet vermektedir. Suriyelilerin tüm ihtiyaçları, AFAD’ın koordinasyonunda; İçişleri, Dışişleri, Sağlık, Milli Eğitim, Gıda Tarım ve Hayvancılık, Ulaştırma ve Maliye Bakanlıkları, Genelkurmay Başkanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı, Gümrük Müsteşarlığı ve Türk Kızılay’ının ortak çalışmalarıyla yürütülmektedir. Türkiye yaklaşık olarak 8 milyar dolarlık bir bütçeyi Suriyelilere ayırmıştır. Uluslararası toplumun katkısı ise yaklaşık 455 milyon dolarla sınırlı kalmıştır (www.afad.gov.tr, 2016).

4.1.2. Yerel Düzeyde Göç Yönetişi

Yerel düzeyde Türkiye’de göç yönetişi valiliklerin genel sorumluluğunda göç idaresi il müdürlükleri ve afet acil durum il müdürlükleri üzerinden yürütmektedirler. Göç idaresi il müdürlükleri kitlesel göçlerde kişileri kayıt altına alınmak, istatistiklerin tutulması, oturma izinleri, sınır dışı edilmeleri gibi işlemleri; afet ve acil durum müdürlükleri ise il düzeyinde çadır kent ve konteynır kentlerin yönetimini üstlenmiştir (Demirhan ve Aslan, 2015: 52). Ayrıca ilçe göç idaresi müdürlükleri de merkezi yönetimin taşra teşkilatı birimleri olarak görev yapmaktadır.

İl ve ilçe göç idaresi müdürlüklerinin görevleri ve yetkileri ayrı bir yönetmelikle düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 5. ve 7. maddelerinde müdürlüklerin görevleri düzenlenmiştir. Kısaca dile getirmek gerekirse; düzenli ve düzensiz göç, uluslararası koruma, geçici koruma, vatsız kişiler, insan ticareti mağdurları, uyum süreçleri, göçle ilgili araştırma, geri gönderme, kabul ve barınma merkezleri ve insan tica-

* Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği, R.G.14.11.2013/ 28821.

reti mağdurlarının yaşadığı sığınma merkezleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek müdürlüklerin görevleri arasında sayılmıştır.

Yerel düzeyde belediyeler, il özel idareleri ve köylerin göç yönetişimi ile ilgili doğrudan görevleri bulunmamaktadır. Ancak, yerel yönetimler düzeyinde de göçle ilgili farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yürütölmektedir. Bu konuda, Marmara Belediyeler Birliği “Yabancıların Uyum ve Yerel Yönetimlerin Rolü” konulu bir çalıştay düzenlemiştir (<http://marmara.gov.tr>, 2015).

6458 sayılı Kanun’da yerel yönetimlerin göç yönetişimine katılımı 96. maddede düzenlenmiştir. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün uluslararası koruma kapsamında Türkiye’de bulunan kişilere sosyal hayatlarını kolaylaştırıcı bilgi ve becerilerin kazandırılması için yerel yönetimlerin de uyum faaliyetlerinin planlamasına katılabilecekleri belirtilmiştir.

Göçmenlerin toplumla entegrasyonu ve göçmenlere ilişkin toplumdaki farkındalığın artırılması konularında Zeytinburnu Belediyesi faaliyetler yürütmektedir. Belediye bünyesinde Yerel Kalkınma ve AB İlişkileri Koordinasyonu Merkezi göçmenlerle ilgili projeler geliştirmektedir. Bu projelerden biri de “Göçmenlerin Entegrasyonu İçin Yerel Kurumların Eğitilmesi Projesi”dir. 1 Kasım 2015 tarihinde başlayan projenin 31 Ekim 2017 tarihinde tamamlanması öngörülmüştür. Göç deneyimleri yaşayan İtalya, İspanya ve Avusturya da projeye destek vererek bilgi ve tecrübelerini paylaşmak suretiyle entegrasyon çalışmalarına katkı sağlayacaktır (www.zeytinburnu.bel.tr, 2015).

Türkiye’de yerel yönetimlerin göç yönetişimine katkılarının gerekliliği vurgulanmakla birlikte bu konuda gereken kurumsal yapılanmaya sahip olmadıkları ve göç yönetişimini destekleme noktasında yetersiz kaldıkları söylenebilir. Yerel yönetimlerin özellikle görev sınırları içinde bulunan göç kapsamındaki kişilerin sosyal haklarının sağlanmasında, entegrasyon, gözetim, yerleşim gibi konuların düzenlenmesinde etkin rol almaları gerekmektedir. Bu bağlamda Onuncu Kalkınma Planı Göç Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda yerel yönetimlerin göç konusundaki yükümlölüklerinin artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Raporda yerel ölçekli kamu kuruluşlarının uluslararası koruma ihtiyacı duyan kişilerin ihtiyaçları konusunda toplumsal algının artırılmasına yönelik çalışmalar yapması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca, göçmenlerin ikamet edeceği kabul merkezleri ile geri gönderme merkezlerinin yerlerinin tespitinde yerel halkla işişare edilmesi ve bu işişarenin merkezin bulunduğu ildeki yerel yönetimler aracılığı ile yapıl-

ması gerektiği ve bu çalışmaların sivil toplum kuruluşları tarafından da desteklenmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda, yerel yönetimlerce yerel halkı bilinçlendirme toplantıları düzenlenmekte olup, bu toplantıların sayısının artırılmasında yerel yönetimlere önemli görevler düşmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 55,59).

4.2. Türkiye'nin Dâhil Olduğu Uluslararası İşbirliği Çalışmaları

Türkiye uluslararası göçle ilgili olarak işbirliği çalışmalarına katılmaktadır. Bu işbirliği çalışmaları ikili, çok taraflı ve bölgesel düzeyde sürdürülmektedir.

İkili İşbirliği Çalışmaları: Türkiye işgücü, güvenlik, insan ticareti, göçmen kaçakçılığı konularında ikili işbirliği çalışmaları yürütmektedir. İkili anlaşmalar şeklinde gerçekleştirilen faaliyetler göçle ilgili sorunların çözümünde Türkiye'ye uluslararası işbirliğini geliştirme fırsatı sunmaktadır. Ayrıca, Türkiye'nin imzaladığı geri kabul anlaşmaları da özellikle yasadışı göç hareketlerinin kontrolünde işlevsellik göstermektedir.

Türkiye 13 ülkeyle ikili işgücü anlaşması imzalamıştır. Özellikle, Batı Avrupa ülkelerine Türk işçilerin gittiği 1960'lı yıllarda işgücü göçünün yaşandığı Federal Almanya, Avustralya, Avusturya, Belçika Fransa, Hollanda ve İsveç gibi Batı Avrupa ülkeleriyle anlaşmalar yapılmıştır. 1970 ve 1980'li yıllarda ise ikili işgücü anlaşmaları yoğun olarak Katar, Libya, Ürdün, Kuveyt gibi Arap ülkeleri ile gerçekleştirilmiştir (Aydın, 2014: 118).

İkili işgücü anlaşmaları işgücü göçüne maruz kalan göçmenlerin iş güvenlikleri ve sağlıkları, işverene karşı korunmaları ve çalışma yaşamındaki hakları gibi konularda düzenlemeler içermektedir. Ayrıca işgücü anlaşmaları göçmen işçilerin yurtdışında karşılaştıkları barınma sorunu, hukuki sorunlar gibi sorunların çözümünde de etkili olmaktadır. Türkiye'den Avrupa'ya göç hareketlerinin hepsine olmasa da işgücü göçleri ile ilgili konuların düzenlenmesi hususunda ikili işgücü anlaşmalarının etkili olduğu söylenebilir (İçduygu vd, 2009: 186).

Türkiye, insan ticareti ile mücadele amacı ile 56 ülke ile organize suçlar ve terörizmle mücadelede işbirliğini kapsayan 76 adet güvenlik işbirliği anlaşması imzalamıştır. İnsan ticareti ile mücadele amacı ile anlaşma imzalanan ülkeler arasında Ukrayna, Gürcistan, Moldova, Azerbaycan, Belarus Özbekistan ve Kırgızistan bulunmak-

tadır (Erdal, 2008: 87-88). İtalya, Romanya ve Bulgaristan ile göçmen kaçakçılığı ile mücadeleye yönelik imzalamıştır.^{*} Ayrıca Türkiye'nin Yunanistan, Suriye, Romanya, Kırgızistan, Ukrayna, Rusya, Belarus, Moldova ve AB ile yasadışı göçle mücadele kapsamında uluslararası göçü düzenleyen ikili geri kabul anlaşmaları bulunmaktadır.

Türkiye'nin güvenlik kapsamında Sudan, Makedonya, Kazakistan, Polonya, Almanya, Katar, Yemen, Bahreyn, Suriye, Moritanya, Pakistan, Gürcistan, Tunus ile ikili anlaşmaları bulunmaktadır. Sudan, Makedonya, Kazakistan ve Katar'la polis işbirliğinin geliştirilmesi, güçlendirilmesi, organize suçlar ve suç örgütleri ile mücadele edilmesi, ülkeler arası bilgi ve deneyim paylaşımının sağlanması kapsamında güvenlik anlaşmaları imzalanmıştır.[†] Polonya, Yemen, Bahreyn, Suriye, Moritanya, Tunus, Gürcistan ve Almanya ile imzalanan güvenlik işbirliği anlaşmalarında yasadışı göç, insan ticareti, göçmen kaçakçılığı, yasadışı sınır geçişleri, yasadışı göçe sebep veren belge sahteciliği konuları üzerinde düzenlemeler yapılmıştır.[‡] Türkiye, Moğolistan,

^{*} İtalya ile Türkiye Arasında İmzalanan Terörizm, Organize Suçlar, Yasadışı Kazancın Aklanması, Uyuşturucu ve Psikotrop Madde ve İnsan Kaçakçılığı ile Mücadelede İşbirliği Anlaşması'nın Onaylanması Hakkında Karar, R.G. 01.12.1998/ 23540; Romanya ve Bulgaristan ile Türkiye Arasında Terörizm, Organize Suçlar Yasadışı Uyuşturucu Psikotrop Maddeler, Kara Para Aklama Silah ve İnsan Kaçakçılığı ve Diğer Önemli Suçlarla Mücadele Anlaşmasının Onaylanmasına Dair Karar, R.G. 19.10.1998/ 23498.

[†] Ayrıntılı bilgi için bkz. Katar ile Türkiye Arasında Güvenlik İşbirliği Anlaşmasının Onaylanması Hakkında Karar, R.G. 18.02.2002/ 24675; Kazakistan Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığımız Arasında İmzalanan Güvenlik İşbirliği Protokolünün Onaylanmasına Dair Karar, R.G. 24.01.1993/ 21475; Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı ile Makedonya İçişleri Bakanlığı Arasında İmzalanan Güvenlik İşbirliği Protokolü ' nün Onaylanmasına Dair Karar, R.G. 10.01.1993/ 21461; Sudan Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığımız Arasında Güvenlik İşbirliği Protokolünün Onaylanmasına Dair Karar, R.G. 10.11.1992/ 21401.

[‡] Ayrıntılı bilgi için bkz. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Tunus Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Güvenlik İşbirliği Anlaşmasının Onaylanması Hakkında Karar, R.G. 07.02.2015/29260; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Pakistan İslam Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Güvenlik İşbirliği Protokolünün Onaylanması Hakkında Karar, R.G. 21.11.2014/29260; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Moritanya İslam Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Güvenlik İşbirliği Anlaşmasının Onaylanması Hakkında Karar, R.G. 18.08.2013/ 28739; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Gürcistan Hükümeti Arasında Suçla Mücadele İşbirliği Konulu Mutabakat Zaptı, R.G. 08.08.2012/ 28378; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti İçişleri Bakanlığı ile Suriye Arap Cumhuriyeti Hükümeti İçişleri Bakanlığı Arasında Güvenlik İşbirliği Anlaşması'nın Onaylanması Hakkında Karar, R.G. 05.07.2011/ 27985 (Mükerrer); Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Bahreyn Krallığı Hükümeti Arasında İmzalanan Güvenlik İşbirliği Anlaşması'nın Onaylanması Hakkında Karar, R.G.

Tanzanya, Irak, Somali ve Kongo ile ikili güvenlik işbirliği anlaşmaları üzerinde çalışmaktadır. Irakla 2011'de, Kongo, Somali, Moğolistan ile 2013'te, Tanzanya ile 2014 yılında hazırlanan kanun tasarıları inceleme aşamasında olup yürürlüğe girmemiştir (www.tbmm.gov.tr, 2015).

Türkiye Karadeniz Ekonomik İşbirliği Örgütü üyesidir. Örgüte üye olan ülkelerle vize muafiyeti anlaşmaları bulunmaktadır. Üye ülkeler dışında da vize muafiyeti anlaşmaları imzalanan ülkeler bulunmaktadır. Libya, Cezayir, İsrail, Kırgızistan, Ukrayna, Pakistan, Bosna Hersek, Yemen, Nijerya Türkiye'nin anlaşma imzaladığı ülkelerdendir (Elitok, 2013: 163).

Çok Taraflı İşbirliği Çalışmaları: İnsan ticareti ile mücadele konusunda Türkiye'nin çok taraflı işbirliği yürüttüğü örgütler arasında BM, IOM, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı, Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü, AB, Avrupa Konseyi, Karadeniz Ekonomik İşbirliği Örgütü, İstikrar Paketi ve Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi bulunmaktadır (www.mfa.gov.tr, 2014). 26 Haziran 2014 tarihinde Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi'nin yürüttüğü Brdo Süreci Toplantısı İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Toplantıda Türkiye'yi İnsan Ticareti Mağdurlarını Koruma Daire Başkanlığı yetkilileri temsil etmiştir. Toplantının gündemini Güneydoğu Avrupa'da gerçekleşen insan ticareti olayları oluşturmuştur. Bu bağlamda insan ticareti ile ilgili bilgi paylaşımının geliştirilmesi ve aksatılmadan devam etmesi gerekliliği üzerinde durulmuş; Türk yetkililerin de çalışmalara koordinasyonlu katılımının sağlanması istenmiştir. Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi'nin insan ticareti ile mücadelede Türkiye'nin desteğinin sağlanmasına önem verdiği dile getirilmiştir. (www.icmpd.org, 2014). Bunun en önemli nedeni Türkiye'nin Güneydoğu Avrupa'daki insan ticareti güzergâhının kilit noktasında bulunmasıdır.

Türkiye, göçmen kaçakçılığı ile mücadele kapsamında da çok taraflı işbirliği faaliyetlerine katılmaktadır. Uluslararası Sınır Polisi Konferanslarına dâhil olan Türkiye, yasadışı göç ve örgütlü suçlar konusunda bilgi alışverişinin sağlanması noktasında da destek sağlamaktadır (Doğan, 2005: 172).

Bölgesel İşbirliği Çalışmaları: Bölgesel işbirliğinin geliştirilmesi noktasında da Türkiye aktif rol almaktadır. Türkiye'nin dâhil olduğu

06.10.2006/ 26311; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Yemen Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Güvenlik İşbirliği Anlaşmasının Onaylanması Hakkında Karar, R.G. 08.07.2004/25516.

uluslararası işbirliği süreçlerinden biri Budapeşte Sürecidir. 1991 yılında başlatılan Süreç, düzensiz göçle ilgili işbirliğinin güçlendirilmesini hedefleyen bir girişimdir. Türkiye, 2003 yılı Eylül ayından bu yana Budapeşte Süreci’nin eş başkanlığını üstlenmiştir. 2006 yılı Ocak ayında başkanlığa Macaristan’ın da dâhil olmasıyla Türkiye Macaristan ile birlikte eş başkanlığı yürütmektedir. Türkiye ayrıca Budapeşte Süreci kapsamındaki İpek Yolu Bölgesi Çalışma Grubu’nun başkanlığını da üstlenmiştir. Grubun hedefi, göç güzergâhındaki kaynak, geçiş ve hedef ölkeler arasında diyalogların oluşturulmasıdır. İpek Yolu Bölgesi Çalışma Grubu Afganistan, Bangladeş, Çin, Irak, Pakistan, Suriye’den oluşmaktadır (www.budapestprocess.org, 2014).

Türkiye’nin üye olduğu Almatı Süreci Orta Asya’daki göç dinamiklerinin ortaya konması ve ortak sorunların işbirliği ile çözümlenmesini amaçlamaktadır. Bu kapsamda düzensiz göç, sınır yönetimi ve güvenlik, insan ticareti ve göçmen kaçakçılığı, göçmen hakları, sığınmacılar ve mülteciler, iklim değişikliği göç ilişkisi, işçi göçü, göç ve kalkınma, göç politikaları ve araştırmaları üzerinde faaliyetler yürütölmektedir (www.goc.gov.tr, 2015).

Asya’da İşbirliği ve Güvenliği İnşa Etme Konferansı (CICA)* kurucu üyelerinden biri olan Türkiye başından itibaren Konferansın çalışmalarına destek vermiştir. Konferansı III. Zirvesi Haziran 2010’da İstanbul’da gerçekteştirilmiştir. Türkiye bu Zirve’de iki yıllık bir süre için Konferansın Dönem Başkanlığını üstlenmiştir. Nisan 2012’de alınan bir karar ile Türkiye’nin dönem başkanlığı iki yıl daha uzatılmıştır. Türkiye, Asya’da yeni bir güvenlik anlayışı oluşturmak için yapılandırma çalışmalarının CICA’nın bünyesinde sürdürölmesini istemiştir. CICA Türkiye’nin Dönem Başkanlığı’nda, farklı din, dil, ırk ve költürlerden 4 milyarı aşkın insanın yaşadığı bir coğrafyada güvenlik işbirliğinin tesisini amaçlamaktadır. Güvenlik işbirliği konularından biri de göçmen kaçakçılığıdır. CICA göçmen kaçakçılığı ile mücadele kapsamında işbirliği faaliyetleri yürütmektedir (www.mfa.gov.tr, 2014; www.s-cica.org, 2014).

Türkiye, Balkanlarda güvenliğin tesis edilerek bölgenin refahının artırılması amacıyla Güneydoğu Avrupa İşbirliği Girişimi (SECI)’ne üye olmuştur. SECI, Türkiye dâhil olmak üzere bölge ölkeleri arasında ticari ve ekonomik konuları düzenlemektedir (www.mfa.gov.tr, 2014). Türkiye, SECI kapsamında üye ölkeler arasındaki göçmen kaçakçılığı

* Orijinal adı “Conference on Interaction and Confidence Building Measures in Asia” olarak geçmektedir.

sorununun önlenmesine yönelik çalışmalara katılmaktadır (Doğan, 2005: 172).

İstikrar Pakti'nin da üyesi olan Türkiye Balkanlarda göçmen kaçakçılığına ve insan ticareti ile mücadele konularında faaliyetlere katılmaktadır. Aynı zamanda, kadın ve çocuk ticaretinin önlenmesi için oluşturulan çeşitli projelere de katkı sağlamaktadır (www.cagipolisi.com.tr, 2014).

SONUÇ

Göç ulaşım ve teknolojiadaki gelişmeler sonucu sınırları aşan bir boyut kazanmıştır. Göçün yapısal değişimi beraberinde uluslararası göç hareketlerinin giderek yoğunlaşmasına ve sorun haline gelmesine yol açmıştır. Bu sorun beraberinde göç yönetişimin şekillenmesini ve işbirliğini zorunlu kılan bir süreç yaratmıştır.

Göç yönetişimi, temelinde kurumsal yapılanma ve uluslararası işbirliğini içerir. Uluslararası göçü düzenlemek ve yönetmek birden çok ülkenin bir araya gelerek uzlaşmasını, ortak çözümler etrafında toplanmasını ve işbirliğine yönelmesini gerekli kılar. Bunu gerçekleştiren ikili, çok taraflı ve bölgesel işbirliği süreçlerinden yararlanırlar. İkili işbirliği faaliyetleri genellikle iki ülke arasında imzalanan anlaşmalar nezdinde yürütülür. Bu anlaşmalar göçle ilgili olarak düzensiz göç hareketleri, işgücü göçü, güvenlik kapsamında insan ticareti ve göçmen kaçakçılığı, sınırlardan geçen göç hareketlerinin geri kabulü gibi konularda düzenlemeler getirir. Çok taraflı işbirliği faaliyetleri ise çok taraflı anlaşmalarla gerçekleşebileceği gibi genel olarak uluslararası kuruluşların ya da çok taraflı konferans, forum vb. oluşumlarla gerçekleştirilir. Özellikle, ülkeler arası diyalogun güçlendirilmesini içeren bu oluşumlar hem uluslararası toplumda kamuoyu yaratmak hem de farkındalığı artırmak gibi temel amaçlar etrafında şekillenir ve uluslararası göçle ilgili uluslararası düzenlemelerin hayata geçirilmesine katkı sağlarlar. Ancak, çok taraflı işbirliği faaliyetlerinin bağlayıcı nitelikleri yoktur tavsiye niteliğinde kararlar alırlar. Bir diğer işbirliği faaliyeti ise, bölgesel işbirliği süreçleridir. Bölgesel işbirliği yakın coğrafyada yer alan ülkeler arasında oluşturulur. Amacı, göçle ilgili ortak sorunlara sahip ülkeler arasında uluslararası göçü düzenleyen bir platform oluşturmaktır.

Günümüzde birçok ülke mevzuatlarını göç yönetişimine uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır. Bunun için özellikle uluslararası işbirliğine atıfta bulunulmakta ve kurumsal yapı bu çerçevede şekillenmek-

tedir. Türkiye’de de göç yönetişimi ile ilgili yapılanma 2013 yılında 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kapsamında gerçekleştirilmiştir. Kanunun kabul edilmesi ile birlikte mevzuattaki dağınıklık giderilmeye çalışılmış ve göçle ilgili kurumsallaşmanın sağlanmasına ağırlık verilmiştir. Türkiye’de göçle ilgili kurumsal yapılanma İçişleri Bakanlığı’na bağlı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü bünyesinde toplanmıştır. Bakanlar Kurulu 6458 sayılı Kanun’un hükümlerinin yürütülmesinden sorumlu tutulmuştur. Ayrıca İçişleri Bakanlığı’na bağlı Göç Politikaları Kurulu da göç politikalarının oluşturulmasında görev yapan kuruluşlardan biridir.

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü gerek merkez gerek taşra gerekse yurtdışı birimleri ile göç yönetişiminin aksamadan yürütülmesini sağlamaya çalışmaktadır. Taşra teşkilatlanmasında İl ve İlçe Göç İdaresi Müdürlükleri görev yapmaktadır. Yurtdışı teşkilatında ise Göç Müşavirlikleri ve Göç Ateşelikleri yer almaktadır. Taşra teşkilatlanması yerelde yaşanabilecek göçle ilgili sorunlara yerinde müdahale için yapılandırılırken, yurtdışı teşkilatlanması da uluslararası işbirliğinin artırılarak ölkeler arası diyalogun geliştirilmesi amacı ile organize edilmiştir.

İl ve İlçe Göç İdaresi Müdürlüklerini yanında yerel düzeyde göçle ilgili olarak özellikle görevlendirilmiş bir yerel yönetim birimi bulunmamaktadır. Zeytinburnu Belediyesi gibi bazı belediyeler göçle ilgili uluslararası koruma ve entegrasyon konularında faaliyetlerini sürdürse de gerek il özel idareleri gerekse köyler bazında göç yönetişimine katkı sağlayacak görevlendirmelerin yapılması iyi olacaktır. Belediyelerin de göçle ilgili konulara aktif olarak dâhil edilerek özellikle halkın bilinçlendirilmesi ve görev bölgelerinde yaşayan göçmenlerin sosyal haklardan yararlanmaları için girişimlerin artırılması gerekmektedir. Bu konuyla ilgili sivil toplum kuruluşlarından, akademisyenlerden de katkı alınabilir.

Türkiye’de göçle ilgili bilinçlendirme çabaları yerel düzeyde gerçekleştirilmelidir. Bunu da yerel yönetimlerin yapması sağlanmalıdır. Suriye örneğinde olduğu gibi insani gerekçelerle Türkiye’ye sığınan kişiler konusunda uluslararası hukuka dair temel bilgiler yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının katkıları ile topluma anlatılmalıdır. Böylece, ölkede kamuoyu ve farkındalık oluşturularak vatandaşların yasadışı göçle mücadelede destek vermesi sağlanabilir. Türkiye’de göç yönetişimi ile ilgili uluslararası işbirliği faaliyetleri de ikili, çok taraflı ve bölgesel boyutlarda sürdürölmektedir. Özellikle düzensiz göç hareketleri, insan ticareti ve göçmen kaçakçılığı konularında faaliyetler

yürütülmektedir. Ancak, insan ticareti ve göçmen kaçakçılığı ile mücadelede uluslararası işbirliğinin yeterli olmadığı söylenebilir. Son yıllarda Türkiye üzerinden Avrupa'ya geçmeye çalışan birçok göçmen çeşitli kazalar neticesinde hayatlarını kaybetmektedir. Bu konuda eksikliklerin tespit edilerek gerekirse uluslararası toplumla özellikle de Avrupa Birliği ile ortaklaşa programlar geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçapar, Ş. K.. (2012). Uluslararası Göç Alanında Güvenlik Algılamaları ve Göçün İnsani Boyutu. Küreselleşme Çağında Göç: Kavramlar, Tartışmalar, Der: S. Gülfer İhlamur-Öner ve N. Aslı Şirin Öner, İletişim Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 563-576.
- Akman, A.; Kılıç, İ.. (2010). AB'de Entegre Sınır Yönetiminin Gelişimi ve Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'nin Entegre Sınır Yönetimine Geçiş Çalışmaları, Türk İdare Dergisi, S: 467, 9-29.
- Aydın, F. (2014). Uluslararası İşgücü Anlaşmaları. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 07, Ankara.
- Betts, A.. (2001). "Policy Primer The UK and Global Migration Governance", The Migration Observatory, 2011, <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/Global%20Governance%20Policy%20Primer.pdf>, (02.11.2014).
- Brühl, T.; Rittberger, V.. (2001). From International to Global Governance: Actors, Collective Decision-Making, and The United Nations In The World of The Twenty-First Century. Global Governance and United Nations System, Ed: Volker Rittberger, United Nations University Press, Japonya.
- Castle, S. ve Miller. M.J.. (2008). Göçler Çağı: Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- Conference on Interaction and Confidence Building Measures in Asia. http://www.s-cica.org/page.php?page_id=23&lang=1, (28.12.2014).
- Demirhan, Y. ve S. ASLAN. (2015). Türkiye'nin Sınır Ötesi Göç Politikaları ve Yönetimi. Birey ve Toplum Dergisi, C: 5, S: 9, 23–62.
- Doğan, K. (2005). Göçmen Kaçakçılığı Suçu, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Ekşi, N. (2014). Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku, Beta Basım A.Ş., 2. Baskı, İstanbul.
- Elitok, S. P. (2013). Turkish Migration Policy Over The Last Decade: A Gradual Shift Towards Better Management and Good Governance. Turkish Policy Quarterly, Vol: 12, No: 1, 161-172.
- Erdal, H. (2008). Organize Bir Suç Türü Olarak İnsan Ticareti ve Türkiye Örneği, Polis Bilimleri Dergisi, C: 10 (2), Ankara, 79-91.
- Global Migration Group. <http://www.globalmigrationgroup.org/gmg-members>, (30.09.2014).

- Global Migration Group. “Terms of Reference”. http://www.globalmigrationgroup.org/sites/default/files/uploads/documents/Final_GMG_Terms_of_Reference_prioritized.pdf, (30.09.2014).
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, http://www.goc.gov.tr/icerik6/budapestesureci_576_577_578_icerik, (05.12.2015).
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, http://www.goc.gov.tr/icerik6/goc-strateji-belgesi_327_344_694_icerik, (05.12.2015).
- Haque, Shahidul. (2006). International Cooperation to Manage Migration. Managing Regional Public Goods: Labor Migration and Public Health, Asian Development Bank Institute, <http://www.adbi.org/files/cpp.module5.int.coop.mm.pdf>, (30.06.2014), Bangkok, 1-11.
- Hugo, G. (2011). People on the Move: Managing Migration in Today’s Commonwealth. Final Version of Third Report to the Ramphal Commission on Migration and Development, London.
- İçduygu, A.; S. Erder; F. Gençkaya. (2009). Türkiye’nin Uluslararası Göç Politikaları, 1923-2023: Ulus-devlet Oluşumundan Ulus-ötesi Dönüşümlere. TÜBİTAK Projesi, Proje No: 106K291, İstanbul.
- International Centre of Migration Policy Development, Brdo Process Initiative Meeting of the National Anti-Trafficking Co-ordinators in South Eastern Europe (NATC - SEE) Meeting Report. İstanbul-Türkiye, 26 June 2014, http://www.icmpd.org/fileadmin/ICMPD-Website/ICMPDWebsite_2011/Capacity_building/THB/NATC_Platform/Past_Meetings/Istanbul_June_2014/Meeting_report_NATC_SEE_Istanbul_2014.pdf, (26.12.2014).
- International Migration Organization. (2013). Göç Terimleri Sözlüğü. Editörler: Richard Perruchoud ve Jillyanne Redpath-Cross, 2. Baskı, IOM Yayınları, No: 31.
- International Migration Organization. <http://www.iom.int/cms/about-iom>, (10.10.2014).
- International Organization For Migration. International Cooperation. Essentials Of Migration Management Volume One: Migration Management Foundations, IOM, 2004, http://www.rcmvs.org/documentos/IOM_EMM/v1/V1S07_CM.pdf, (06.07.2014), 1-21.
- Kaya, İ. (2008). Legal Aspects of Irregular Migration in Turkey. CARIM Analytic and Synthetic Notes, 2008/73, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI): European University Institute,
- Kaya, S.. (2009). Uluslararası Alanda Polisiye İşbirliğinin Gelişimi: Avrupa Örneği. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: XXVIII, S: 1, 49-69.
- Koppenfels, A.K.V. (2001). The Role of Regional Consultative Processes in Managing International Migration, IOM Migration REsearch Series, No: 3, İsviçre.
- Kurt, H. (2006). Göç Eğilimleri ve Olası Etkileri, Yönetim Bilimleri Dergisi, 4 (1), 148-178.
- Marmara Belediyeler Birliği. Dünyanın Yerel Gündemi. MBB E-Bülten, S: 32, Haziran-Ağustos 2014, <http://marmara.gov.tr/bulten/044/129.html>, (10.12.2015).

- Omelaniuk, I.. (2013). International Migration and Development: Contributions and Recommendations of the International System. UNFPA ve IOM Publication of the United Nations System Chief Executives Board for Coordination.
- Öner-Ihlamur, S.G.. (2012). Küresel Bir Göç ve Mülteci Rejimine Doğru?. Küreselleşme Çağında Göç: Kavramlar, Tartışmalar, Der: S. Gülfer Ihlamur-Öner ve N. Aslı Şirin Öner, İletişim Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 577-601.
- Papademetriou, D.G.. (2011). Governance of International Migration: Defining The Potential For Reform In The Next Decades. The Sixty Plenary Meeting of The Transatlantic Council on Migration, Transatlantic Council on Migration A Project of The Migration Policy Institute, Lizbon.
- Rustamov, S.. (2011). Global Governance of Migration. Department of Management and Engineering MA in International and European Relations, Master Thesis, Supervisor: Ronnie Hjorth, İsviçre.
- Sağlam, S. (2006). Türkiye’de İç Göç Olgusu ve Kentleşme. Türkiyat Araştırmaları, Sayı: 5, 33-44.
- Solomon, M.K. (2008). International and Regional Cooperation/ Regional Consultative Processes. Inter-State and Intra-Regional Cooperation on Migration Management in the IGAD Region, A Workshop Report 12th - 14th May 2008, Addis Ababa, Ethiopia, IOM, 55-57.
- TBMM, “Komisyonun Raporunu Verdiği Tasarı ve Teklifler”. http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyonlar_sd.calismalar?p_kom_kod=11&p_islem=2, (25.02.2015).
- T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. <https://www.afad.gov.tr/TR/icerikDetay1.aspx?icerikID=747&ID=16>, (11.01.2016).
- T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. <https://www.afad.gov.tr/TR/icerikDetay.aspx?ID=1>, (03.02.2015).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı. <http://www.mfa.gov.tr/asyada-isbirligi-ve-guven-arttirici-onlemler-konferansi.tr.mfa>, (28.12.2014).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı. http://www.mfa.gov.tr/turkiye_nin-insan-ticaretiyle-mucadelesi.tr.mfa, (25.12.2014).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, “Güneydoğu Avrupa İşbirliği Süreci”. <http://www.mfa.gov.tr/guneydogu-avrupa-isbirligi-sureci.tr.mfa>, (27.11.2014).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. http://www.goc.gov.tr/icerik3/almati-sureci_576_577_1099, (15.12.2015).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. http://www.goc.gov.tr/icerik/hakimizda_308_309, (05.12.2015).
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2014). Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018: Göç ÖİK Raporu. Ankara.
- Terzioğlu, Mehmet. “Yasadışı Göç”, http://www.caginpolicisi.com.tr/eski_sitemiz/14/20-21.htm, (29.12.2014).
- The Global Commission on International Migration. (2005). Creating Coherence: The Governance of International Migration. Migration In An Interconnected World: New Directions For Action, Report of the Global Commission on International Migration, Chapter Six, İsviçre, 65-73.

United Nations, <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/index.shtml>, (05.01.2016).

United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division. (2006). International Migration and Development At The United Nations General Assembly, International Migration Report 2006: A Global Assessment.

Zeytinburnu Belediyesi, <http://www.zeytinburnu.bel.tr/Haber/1601/turkiyede-duzensiz-gocmenlerin-entegrasyonu-icin-dugmeye-basildi.aspx>, Erişim Tarihi: 29.12.2015.

<https://www.budapestprocess.org/about>, (24.12.2014).

<http://www.refworld.org/publisher/GCIM,50ffbce53d,0.html>, (10.10.2014).

SAVUNMA SANAYİNDE VZA YÖNTEMİYLE ETKİNLİK ANALİZİ*



Rıza BAYRAK

Dr., Türk Silahlı Kuvvetleri
rbayrak07@hotmail.com

Fehim BAKIRCI

Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü
fehim.bakirci@atauni.edu.tr

Murat SARIKAYA

Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü,
msarikaya@cumhuriyet.edu.tr

Geliş Tarihi: 11.01.2016

Kabul Tarihi: 02.02.2016

ÖZ

Bu çalışmada, 2009-2013 yıllarına ait verilerle toplam 21 ülkenin savunma sanayisinin etkinlik analizi yapılmıştır. Çalışmada, Dünya Bankası ve SIPRI kaynaklarından istifade ile girdi değişkeni olarak GSYİH, savunma sanayi harcamaları, savunma sanayi istihdamı, savunma sanayi ithalatı, lojistik faktör endeksi; çıktı değişkeni olarak da savunma sanayi toplam satışları, savunma sanayi ihracatı ve savunma sanayinde elde edilen kar olmak üzere toplam sekiz değişken kullanılmıştır. Analiz yöntemi olarak, Statik ve Dinamik Veri Zarflama Analizi (VZA)'nın girdi ve çıktıya yönelik modelleri kullanılmıştır. Çalışmada statik VZA'nın CCR modelinden elde edilen bulgulara göre; bu beş yıllık dönemde 12 ülkenin tüm yıllarda tam etkinlik düzeyinde olduğu; fakat altı ülkenin ise bu beş yıllık dönemde hep etkinlik sınırının altında kaldığı gözlenmiştir. Ayrıca üç ülkenin ise bu beş yıllık dönemde bazı yıllarda tam etkin olduğu, bazı yıllarda ise etkinlik sınırının altında kaldığı gözlenmiştir. Tüm ülkelere yönelik elde edilen bulgulara göre;

* Bu çalışma, Rıza BAYRAK'ın doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

çıktı bazında en çok ihracatın, girdi bazında ise ithalatın iyileştirilme ihtiyacı içinde olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Savunma Sanayi, Etkinlik Analizi, Veri Zarflama Analizi (VZA)

EFFICIENCY ANALYSIS WITH DEA IN DEFENSE INDUSTRY

ABSTRACT

In this study, an efficiency analysis of the 21 defense industries was conducted with the 2009-2013 years data. GDP, defense expenditures, employment in defense industry, import for defense industry and logistic performance index were used as input variables; total sales of defense industry, export of defense industry and profit of defense industry were also used as output variables in accordance with the data acquired from World Bank (WB) and SIPRI. In this study both statical and dynamic DEA were applied to data with input and output oriented models. According to research findings; 12 countries were observed as efficient DMUs in all years; whereas six countries were observed inefficient in all years. Additionally, three countries were observed in some years as efficient and the others inefficient. According to findings observed; export and imports values of countries need to be improved.

KeyWords: Defense Industry, Efficiency Analysis, Data Envelopment Analysis (DEA)

GİRİŞ

1970'lerden itibaren ortaya çıkan bilgi devriminin sağladığı ivmeyle birlikte, günümüzde görsel, yazılı ve sosyal medyanın önceki dönemlere nazaran son derece geliştiği ve insanlar arasındaki iletişim hız ve yeteneğini artırdığı ifade edilebilir. Dolayısıyla bu noktada, ekonominin temel aktörleri olan üretici, tüketici, devlet ve dış alemin de birbiri ve pazar hakkında gerçek zamanlı ve doğru bilgiye istenilen yer ve zamanda ulaşabildiği görülmektedir. Bununla birlikte; ölçek ekonomilerinin sağladığı avantajı kullanmak üzere, çeşitli birleşmeler yoluyla oluşan uluslararası dev şirketlerin yanında, AB gibi siyasi ve ekonomik nitelikli oluşumlar nedeniyle, yaşadığımız dönemde ülkeler arasındaki sınır kavramının belirsizleştiğini de söylemek mümkündür. Dolayısıyla geline bu noktada, klasik pazar kavramının da değiştiği ve ekonominin tüm aktörleri için dünyanın hemen hemen her yerinin pazar niteliği kazandığı görülmektedir. Bunun doğal sonucu olarak da herhangi bir yerde ortaya çıkan mal ve hizmet talebi, dünyanın her yerindeki üreticileri o talebe yönelik artan rekabetle karşı karşıya getirmiştir.

Dünya savunma sanayi üretimi ve harcamasında son derece baskın bir rolü olan ABD'nin, önümüzdeki dönemde savunma bütçesini kademeli olarak yaklaşık 500-600 milyar dolar civarında azaltacağı öngörülmektedir (Mayda ve Bingöl, 2015:1). Bunun yanında savunma sanayi üretimi ve harcamalarında ABD'den sonraki etkin olan Euro bölgesi ülkelerinin, 2008 kriziyle daralmaya başlayan savunma sanayi bütçeleri nedeniyle, pazar sorunu yaşayabilecekleri değerlendirilmektedir. Dolayısıyla buralarda etkili olan savunma sanayi firmalarının daralan pazar nedeniyle diğer bölgelere yöneleceği öngörülmektedir (SASAD Savunma ve Havacılık Sanayi Performans Raporu, 2013:7). Bu gerçeklerden hareketle; önümüzdeki süreçte artan rekabetle birlikte, firmaların kaynak etkinliğini sağlayarak pazar payını korumaya yönelik bir var olma mücadelesi içinde olacağı söylenebilir.

Bu genel çerçevede; dünyanın en büyük 100 üretici firmasına sahip ülkelerin savunma sanayilerinin karşılaştırmalı etkinlik analizini yapmak, bu çalışmanın temel amacını teşkil etmiştir. Bu amaç doğrultusunda; etkinlik sınırı altında kalan ülkelere yönelik iyileştirici yönde önerilerde bulunmak ve Türkiye'deki savunma sanayinin gelişimine katkı sağlamak amacıyla savunma sanayi firmalarına ve politika yapıcılara yönelik bir takım öneriler geliştirmek çalışmanın hedefleri olarak ortaya konmuştur.

Bu temel amaç ve hedeflere yönelik, çalışmanın ilk kısmında kavramsal çerçeveye, ikinci kısmında literatürde yapılan ilgili çalışmalara yer verilmiştir. Üçüncü kısmında ise çalışmanın metodolojisi ifade edilmiştir. Ardından dördüncü bölümde statik ve dinamik analizden elde edilen bulgular ve bunlara dayalı değerlendirmeler yapılmış; son kısımda da sonuç ve öneriler yer verilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İktisadi büyümenin motoru olarak nitelendirilen sanayi; üretim faktörlerinden emek ve sermayeyi kullanarak, hammadde ve yarı mamul maddeleri işleyerek, mamul madde haline getiren bütün üretim faaliyetlerini kapsamaktadır. Sanayi, bu açıdan bir bakıma imalatçılıktır (Karluk, 2005:205). Günümüzde artık dünya genelinde kalkınma çabasında olan bir ülkenin, hızlı bir büyüme potansiyeli yakalayabilmesi için sanayi sektörüne dayalı bir kalkınma modeli seçmesi gerektiği bilinmektedir (Eren, 2014: 334). Bu çerçevede Kaldor'un büyüme yasası, sanayi sektörünü ekonomik büyümenin motoru olarak kabul eder. Özellikle birinci

Kaldor Yasası, imalat sanayini ekonomik büyümenin sürükleyicisi olarak kabul eder. Çünkü imalat sanayi yarattığı katma değer, istihdam, hızlı verimlilik artışı, ölçeğe göre artan getiri özelliği, hızlı teknolojik gelişmeye yol açması ve birçok dinamik dışsallıklarla büyümenin motorudur (Arsoy, 2008.4).

Savunma sanayi de bu anlamda imalat sanayinin önemli bir parçasıdır. Literatür incelendiğinde, savunma sanayinin gerek Birleşmiş Milletler'in *İktisadi Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sınıflandırması* (International Standart Industrial Classification of All Economic Activities-*ISIC*) ve gerekse *Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflandırması* (Nomenclature Générale Des Activités Economiques Dans Les Communautés Européennes-*NACE*) esaslarına göre, genel sanayi sınıflandırmasından ayrı bir sınıflandırmaya tabi tutulmadığı görülmektedir.

Alınak (2001)'in ifadeleriyle genel sanayiden soyutlanamayan savunma sanayini, ülkenin genel savunması için ihtiyaç duyulan her türlü silah, mühimmat, araç ve teçhizatın üretimi ve bakımını yapan ve imalat sanayinin hemen hemen tüm alanlarında var olan bir sanayi kolu olarak tanımlamak mümkündür (Alınak, 2001:57). MSB Tedarik Terimleri Sözlüğü'ne göre savunma sanayi; harp silah, araç, gereç ve mühimmatıyla bunların yedek parçalarını ve önemli girdilerini üreten sanayi tesislerinin bütünüdür (MSS 76-1, 2009:98). ABD'deki Savunma Tedarik Üniversitesi'ne göre de savunma sanayi, Milli Savunma Bakanlığı'na mal ve hizmet sağlayan küçük ve büyük ölçekli tüm özel sektör girişimleridir (Defence Acquisition University-*DAU*, 2003:B-68). Bu çerçevede; savunma sanayi sektörünü, daha çok ülkelerin savunmasına yönelik olmak üzere, yüksek ve üst-orta teknoloji ürünler başta olmak üzere imalat sanayinin hemen hemen her alanında üretim yapan, kamu ve özel müteşebbis niteliğindeki firmaların oluşturduğu bir sanayi kolu olarak tanımlanabilir.

Savunma harcamaların ekonomik boyutu literatürde hala tartışmalı bir süreç izlemekte olup; temel makroekonomik değişkenlerle etkileşimi konusunda öne çıkan bir takım görüşleri aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür.

Şenesen (1989)'e göre savunma sanayinde verimlilik, yüksek katma değer payı nedeniyle, diğer imalat sanayi sektörlerine nazaran daha yüksektir. Dolayısıyla; savunma sanayinin, imalat sanayi ve ekonomimiz içinde çok önemli bir yere sahip olduğu ifade edilebilir (Şenesen, 1989:271).

Savunma harcamalarının istihdam düzeyi üzerine katkıları konusunda çalışma yapan Sweezy vd. (1975)'ne göre savunma harcamaları, efektif talebi artırmak suretiyle istihdamın artmasında son derece ciddi katkılar sağlamaktadır (Sweezy vd., 1975:121). Önder (2012) tarafından savunma harcamalarının ülkemiz ekonomisi üzerinde yarattığı etkilere yönelik yapılan çalışmada da savunma harcamalarının, istihdamı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Önder, 2012:27). Ülkemiz verileri incelendiğinde; 2012 verileriyle savunma sanayinde istihdam edilen insan sayısının da yaklaşık 33491 olduğu görülmektedir (TOBB Savunma Sanayi Meclisi Sektör Raporu, 2012:37).

Kapasite kullanımına etkisi göz önüne alındığında; McIntosh (2006) tarafından, milli savunma sanayi kurulması düşünülen ülkelerde, eğer imalat sanayinde kapasite kullanımı düşükse, diğer bir deyişle eğer atıl kapasite varsa, milli savunma sanayinin kurulmasıyla birlikte, ekonomi üzerinde olumlu sonuçların alınacağını değerlendirilmektedir. Bu konuda ülkemizdeki durum incelendiğinde, imalat sanayinde iç ve dış talep yetersizliğinden dolayı kapasite kullanım oranlarının düşüklüğü göze çarpmaktadır. Dolayısıyla, savunma sanayi ihtiyaçlarının yurt içinden tedarik edilmesi ve savunma sanayine yatırım yapılması neticesinde, imalat sanayinin bu alt sektörlerindeki atıl kapasitenin harekete geçirilebileceği, talep eksikliğinin kısmen giderilebileceğini ve ayrıca da istihdama olumlu katkı sağlanabileceği ifade edilebilir (TÜİK İmalat Sanayinde Eğilimler Haber Bülteni, 2010:1).

Savunma sanayi, ödemeler dengesi üzerinde kısa ve uzun dönemde farklı etkilere sahip olduğu değerlendirilmektedir. Kısa dönemde özellikle ileri teknoloji gerektiren silah sistemlerini üreten sanayiler, başlangıçta ithal ikamesi niteliğinde olacağından, ithal ikamesi sanayinin sakıncalarını taşıyacaktır. Uzun dönemde gözlenen etkinin ise genellikle daha olumludur. Gelişmekte olan ülkelerde başlangıçta ödemeler dengesinde büyük baskı oluşturan yatırımlar, ileriki yıllarda döviz açığını kapatmada yararlı olmaktadır (Şimşek, 1989:195).

Savunma sanayi sektörünün geriye bağlantı katsayısı yoluyla da ekonomi üzerinde bir takım olumlu etkiler sağladığı görülmektedir. Çünkü savunma sanayi üretimde bulunmak üzere, diğer sanayilerin çoğundan doğrudan ya da dolaylı, az ya da çok girdi kullanılmaktadır. Kullanılan girdiler ekonomideki ürün bileşimini, iş gücü ve sermayenin gelişmişlik düzeyini etkileyecektir. Yerli savunma sanayinin kurulmasının, üretimini sürdürmesinin ve geliştirilmesinin, yakın bağlantılı sanayi sektörleri

olan kimya sanayi, plastik kauçuk sanayi, petrol ürünleri sanayi, metal ana sanayi, makine sanayi, elektrikli makine sanayi, metal eşya sanayi, gemi yapımı sanayi, motorlu (kara ve hava) ulaşım araçları sanayi sektörlerine ait ürünlerinin talebinde bir artışa neden olacağı ve bunun neticesinde de ekonomide önemli ölçüde bir talep artışı yaratacağı ifade edilebilir (Şenesen, 1989:268).

Savunma sanayinin enflasyon üzerinde yarattığı etkiler konusunda literatürde iki zıt görüş mevcuttur. Bunlardan birinci görüşe göre; silah üretim faaliyetleri, vergilere ve bütçe açıklarına neden olmakta ve bu yüzden de yüksek savunma harcamaları, enflasyona neden olmaktadır (Zekey, 1999:46). İkinci görüşe göre; savunma harcamalarından kaynaklanan enflasyon, gerçekte kullanılmayan kaynakları harekete geçirmekte ve ekonomik gelişmeye katkı sağlamaktadır (Benoit, 1978:276-278).

Savunma sanayinin gelişmesiyle birlikte gelişen Ar-Ge faaliyetlerinin de ekonomi üzerinde bir takım olumlu etkileri söz konusudur. Bunlar arasında; kaynakların daha etkin kullanımı, beyin göçünün önlenmesi, kalite ve standardizasyon artışlarının sağlanması, yeni teknolojilerin kullanımıyla birlikte daha etkin kapasite artışı, dış piyasalarda artan rekabet gücü ile artan ihracat imkânları ifade edilebilir (Şimşek, 1989:193-194).

Savunma harcamalarının sanayileşme sürecinde yarattığı olumlu katkı incelendiğinde, özellikle de altyapı yatırımlarını hızlandırarak yarattığı pozitif dışsallıklarla imalat sanayi üretimi üzerinde ciddi bir etki yaptığı vurgulanmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar kapsamında Kaldor (1976)'a göre savunma harcamaları, yüksek endüstriyel büyümeye neden olmakta ve demir-çelik, havacılık sanayi gibi önemli sektörlerde modernizasyon etkisi yaratmaktadır (Kaya, 2006:114-115). Bu konuda Benoit (1978)'de savunma harcamaları ile yapılan alt yapı yatırımları ve bu yolla uzmanlaşan insan gücünün, ülkenin endüstrileşmesinde ve modernizasyonunda oldukça büyük etki yapabildiğini ifade etmektedir (Benoit, 1978:271-280).

Savunma harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki çalışmaların incelendiğinde, farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bunlardan bir kısmında, savunma harcamalarının ekonomik büyümeyi olumlu etkilediği; bir kısmında ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etki yaptığı; bir kısım çalışmada da bu iki değişken arasında herhangi bir anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir (Önder, 2012:27).

Bu düşüncelerden hareketle; artan rekabete yönelik Türkiye'deki savunma sanayinin performansını arttırabilmek için, diğer ülkelerle karşılaştırmalı etkinlik analizinin yapılmasının son derece önemli olduğu ifade edilebilir. Elde edilecek sonuçlarla, Türkiye'deki Savunma Sanayi'nin etkinlik artışına yönelik kurumsal bir kaynak yönetim stratejisi geliştirilmesine katkı sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

VZA yöntemiyle imalat sanayi firmalarının etkinliğini ölçen yerli ve yabancı çalışmalardan bir kısmı aşağıda sunulmuştur.

Yılmaz vd. (2002), Türkiye'de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 10 firmanın verimliliklerini VZA kullanarak analiz etmişlerdir. Net aktifler, öz sermaye ve işçi sayısı girdi, ciro, vergi öncesi kar ve ihracat tutarları çıktı değişkeni olarak kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, büyük ve güçlü görülen firmaların verimsiz çalıştıkları, diğerlerine göre küçük; daha güçsüz görünen firmaların ise verimli firmalar oldukları sonucuna varılmıştır.

Bakırcı (2006)'nın 1999-2004 yılı verilerinden istifade ile 13 otomotiv firması üzerinde yaptığı çalışmada; girdi değişkeni olarak net aktifler, öz sermaye, çalışan işçi sayısı; çıktı değişkeni olarak net satışlar, vergi öncesi net kar ve ihracat değeri olmak üzere toplam altı değişken kullanılmıştır. Çalışmada Frontier Analyst programı ile VZA'nın CCR ve BCC modelleri kullanılarak teknik ve ölçek etkinlikleri tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucunda; etkin çalışmayan altı firmanın etkinsizliğinin nedeninin, girdiler olduğu gözlenmiştir. Ayrıca ölçek büyüklüğü bazında yapılan değerlendirmeye göre, küçük ölçekli firmaların daha etkin oldukları tespit edilmiştir.

Jajri ve Ismail (2007)'in Malezya'da 1985-2000 yılı verilerinden istifade ile imalat sanayi firmaları üzerinde yaptığı çalışmada; girdi değişkeni olarak sabit sermaye miktarı, çalışan sayısı ve işgücü başına düşen sermaye miktarı; çıktı değişkeni olarak da imalat sanayinde yaratılan katma değer kullanılmıştır. Çalışmada toplam etkinlik, teknik etkinlik ve ölçek etkinliği hesaplanmıştır. Ayrıca, Malmquist toplam faktör verimliliği (TFV) endeksiyle, firma etkinliklerinin yıllara göre değişimini de incelenmiştir. Çalışma neticesinde; toplam faktör verimliliğinin (TFV) yıllar boyunca arttığı, bu değişikliğe en büyük katkırı da daha çok teknik etkinlikte yaşanan değişimin sağladığı tespit edilmiştir.

Mok vd. (2007)'nin 2002 yılı verilerinden istifade ile 238 adet imalat firması üzerinde yaptığı çalışmada; girdi değişkeni olarak çalışan sayısı, hammadde maliyetleri, sabit sermaye değeri, finansal kaldıraç oranı; çıktı değişkeni olarak da brüt satış değeri olmak üzere toplam beş değişken kullanılmıştır. Çalışmada DEAP 2.1. programı ile VZA'nın CCR modeline göre analiz yapılmıştır. Bununla birlikte, kaldıraç oranının etkinlik ve karlılık üzerinde yarattığı etkiyi görebilmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda; finansal kaldıraç oranının, firmaların teknik etkinliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, teknik etkinlik ve karlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Yakut (2008)'nin 1996-2006 yıllarına ait verilerinden istifade ile 14 adet imalat sektörü üzerinde yaptığı çalışmada; girdi değişkeni olarak cari oran, toplam borç/özkaynak oranı, maddi duran varlık/devamlı sermaye oranı; çıktı değişkeni olarak stoklar/dönem varlıklar, alacak devir hızı, stok devir hızı, net kar marjı, aktif karlılık oranı, faiz giderleri/net satışlar olmak üzere toplam dokuz değişken kullanılmıştır. Çalışmada, Solving Linear Program Using The Excel Solver programı ile VZA'nın CCR ve BCC modelleri kullanılarak sektörlerin teknik etkinlik değerleri hesaplanmıştır. Çalışma neticesinde; 1996-2006 yılları itibarıyla 11 yıl boyunca etkin olan herhangi bir sektörün olmadığı gözlenmiştir. Ayrıca sektörlerin etkinlik ortalamalarının, 2008 krizinden sonra artmaya başladığı tespit edilmiştir.

Nandy (2011)'nin 2007-2008 verilerinden istifade ile Hindistan'daki 14 otomobil firması üzerinde yaptığı çalışmada; girdi olarak hammadde harcamalarının toplam harcamalara oranı, işçi maliyetlerinin toplam maliyetlere oranı, satış ve yönetim giderlerinin toplam giderlere oranı; çıktı değişkeni olarak da net kar ve ciro olmak üzere toplam beş değişken kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda; girdi ve çıktı yönelimli modellerde her ne kadar farklı etkinlik değerleri elde edilmiş olsa da etkinsiz firma sayısının her iki modelde değişmediği gözlenmiştir.

Memon ve Tahir (2011)'in 2008-2009 verilerinden hareketle Pakistan'da 49 imalat firması üzerinde yaptığı çalışmada; girdi değişkeni olarak hammadde maliyeti, personel maliyeti ve duran varlıkların (makine ve bina) maliyeti; çıktı değişkeni olarak da net satışlar ve vergi sonrası kar değişkenleri kullanılmıştır. Çalışmada, veri zarflama analizinin CCR ve BCC modeli kullanılarak teknik ve ölçek etkinlikleri ölçülmüştür. Çalışmanın neticesinde; hem CRS hem de VRS modellere göre tüm firmaların %16'sının en verimli

ölçek ölçek büyüklüğünde (optimal) üretim yaptığı gözlenmiştir. Ayrıca tüm firmaların %20'sinin, bu üç yıldan en az birinde en verimli ölçek ölçek büyüklüğünde (optimal) üretim yaptığı tespit edilmiştir.

Prusa (2012)'nin Çek Cumhuriyeti'nde 2002-2005 verilerinden hareketle 30 adet imalat sanayi üreticisi (KOBİ) üzerinde yaptığı çalışmada; girdi değişkeni olarak toplam varlıklar, çalışan sayısı, yatırımlar ve ücretler; çıktı değişkeni olarak da yaratılan katma değer olmak üzere toplam beş değişken kullanılmıştır. Çalışmada, veri zarflama analizi ile firmaların etkinlikleri ölçülmüştür. Çalışmanın neticesinde; sektörün çoğunluğunun tam etkinlik düzeyinin altında üretim yaptığı gözlenmiştir. Bu dört yılda firmaların ortalama etkinlik düzeyinin de %50 ile %70 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Moon (2013)'un Kore'de 2009 yılı verilerinden istifade ile imalat sanayinde elektronik malzeme üreten 67 adet firma üzerinde yaptığı çalışmada; girdi değişkeni olarak araştırmacı sayısı, AR-GE harcamaları; çıktı değişkeni olarak da toplam patent sayısı kullanılmıştır. Çalışmada, bulanık veri zarflama analizi (Fuzzy Data Envelopment Analysis)'nin CCR ve BCC modelleri kullanılmıştır. Çalışmanın neticesinde; endüstrinin inovasyon etkinliğini iyileştirdiği takdirde, kaynak etkinliğini sağlayarak girdilerden %27 oranında tasarruf edebileceği tespit edilmiştir. Ayrıca endüstrinin ölçeğe göre getiri özelliği gösterdiği gözlenmiştir. Dolayısıyla da firmaların üretim kapasitesini azaltmaları gerektiği tavsiye edilmiştir.

Changjun ve Qiaoyue (2014)'nin Çin'de 1999-2009 verilerinden hareketle 24 imalat sanayi firması üzerinde yaptığı çalışmada; girdi değişkeni olarak firmanın tüm varlıklarının değeri, firmanın toplam giderleri, üretim giderleri; çıktı değişkeni olarak da firmanın toplam geliri ile net karı olmak üzere toplam beş değişken kullanılmıştır. Çalışmada, veri zarflama analizi ile firmaların teknik etkinlik değerleri ölçülmüştür. Çalışma neticesinde; sınır-ötesi (uluslararası) birleşmeler ve edinimlerin Çin imalat sanayi performansını iyileştirmede tespit edilmiştir.

3. METODOLOJİ

3.1. Uygulanan Analiz Yöntemi

Veri zarflama analizi yöntemi, sınır etkinliği yaklaşımı temelli bir metot olup; benzer girdileri kullanan ve benzer çıktıları üreten

karar birimlerin göreceli etkinliklerinin ölçülmesinde kullanılan bir analiz yöntemidir (Ramanathan, 2003:19). Bir başka ifadeyle VZA, çok girdi ve çok çıktıya sahip homojen yapıdaki karar birimlerinin etkinliklerini ölçen ve parametrik olmayan (non-parametrik) bir yöntem olarak tanımlanabilir (Cullinane vd., 2006).

VZA'nın kesirli CCR programlama modeli, Charnes, Cooper ve Rhodes tarafından ilk geliştirilen model olup; her karar birimi için ağırlıklandırılmış çıktılarla, ağırlıklandırılmış girdilerin oranından yola çıkılarak oluşturulmuştur (Charnes vd., 1978:430). Literatürde temel VZA modeli olarak kabul edilen CCR girdiye yönelik kesirli programlama modeli (Cooper vd., 2007:32), (1) numaralı eşitlikteki gibi tanımlanmaktadır. Modelde (m) kullanılan girdi, (s) de çıktı sayısı olmak üzere; (n) tane (k) karar birimi için etkinlik değeri, ağırlıklandırılmış çıktılardan ağırlıklandırılmış girdilere oranı şeklinde ölçülür (Zhu, 2003:477).

$$E_k = \text{Maksimum} \frac{\sum_{r=1}^s u_{rk} Y_{rk}}{\sum_{i=1}^m v_{ik} X_{ik}}$$

(1)

Etkinlik skorları “1”in üzerinde olamayacağı için, konulan kısıt da (2) numaralı eşitlikte tanımlanmıştır.

$$\frac{\sum_{r=1}^s u_{rk} Y_{rk}}{\sum_{i=1}^m v_{ik} X_{ik}} \leq 1 \quad k=1, \dots, n$$

(2)

Girdi ve çıktılar negatif değer alamayacağına dolayı;

$$u_{rk} \geq 0 ; \quad r=1, \dots, s$$

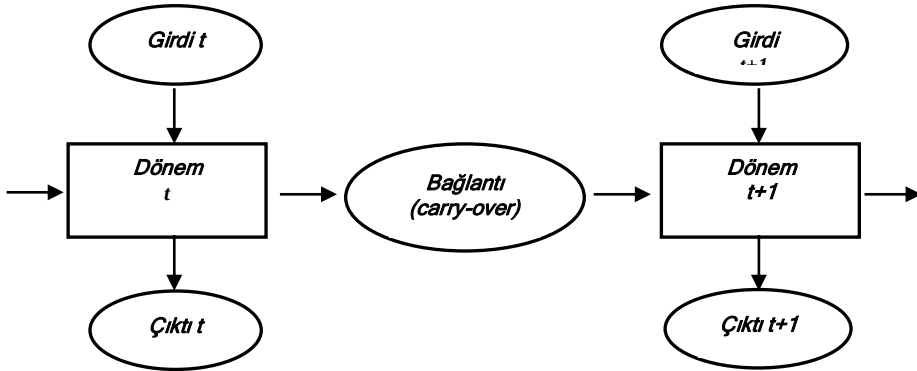
$$v_{ik} \geq 0 ; \quad i=1, \dots, m$$

Burda $X_{ik} \geq 0$ değişkeni, (k) karar birimi tarafından kullanılan (i)'nci girdi miktarını; $Y_{rk} \geq 0$ değişkeni, (k) karar birimi tarafından üretilen r'inci çıktı miktarını göstermektedir. Değişken ağırlıkları ise sırasıyla u_{rk} ve v_{ik} şeklindedir. Burada n karar birimi kadar kesirli doğrusal programlama modeli üretilmektedir.

Literatürde etkinlik sınırı tahminin de kullanılan yöntemler daha çok statik bir çalışma çatısına oturtulmuş ve etkinsizliği de kar maksimizasyonundan ya da maliyet minimizasyonundan sapmalar olarak tanımlamışlardır. Bu kapsamda statik modeller, gecikmeli çıktılardan (lagged outputs) kaynaklanan dönemlerarası girdi-çıkıtı bağımlılığını dikkate almamışlardır (Emrouznejad ve Thannassoulis, 2005). Dolayısıyla statik modellerin, yarı sabit girdilerin (quasi-fixed inputs) bulunduğu durumlarda sapmalı sonuçlar verebildiği bilinmektedir (Tunca vd., 2014:91). Bir başka ifadeyle, geleneksel VZA modellerinin ihmal ettiği ana husus, dönemler arası bağlantılı faaliyetler ve ara ürünlerdir (Tone ve Tsutsui, 2009:243).

Bu kısıtı aşabilmek üzere, bu çalışmada kullanılan ve Tone ve Tsutsui (2010) tarafından ortaya konulan dinamik VZA modeli, aşağıda Şekil 1.'de görülmektedir. Şekilde 1.'de dönemler arasında taşınan pozitif ve negatif etkileri göstermek üzere, dönemler arası bağlantı (carry-over) kavramına yer verilmiştir (Tone ve Tsutsui, 2010:146).

Şekil 1. Dinamik VZA Modeli



Dinamik veri zarflama modelinin Sengupta (1996) tarafından ortaya konulan matematiksel formülasyonu aşağıda (3) ve (4) numaralı eşitliklerdeki gibi tanımlanmıştır (Repkova, 2013:269).

$$\max (T-1) = \sum_{t=0}^{T-1} \sum_{j=1}^n w^j(t) \lambda_j(t)$$

(3)

$$\sum_{j=1}^n A_j(t) \lambda_j(t) \leq X_k(t)$$

(4)

$$\lambda_j(t) \geq 0, t=0, 1, 2, \dots, T-1$$

Burada $\lambda_j(t)$, tüm Karar Birimleri için çıktı vektörü; X_k mevcut girdi; $A_j(t)$, ilgili girdi katsayı matrisi; w_k tüm karar birimlerinin çoklu çıktısı için negatif olmayan ağırlık vektörüdür.

3.2. Çalışmanın Amaç ve Kapsamı

Bu çalışma, dünyanın en büyük 100 üretici firmasına sahip ülkelerin savunma sanayilerinin etkinlik analizini yapmak amacıyla uygulanmıştır. Bu kapsamda çalışmaya, üretim değerleri toplamı dünya savunma sanayi üretim hacmi olarak esas alınan (TOBB Savunma Sanayi Meclisi Sektör Raporu, 2012:71; SASAD Savunma ve Havacılık Sanayi Performans Raporu, 2013:7) ve her yıl Stokholm Uluslararası Barış Araştırmaları Enstitüsü (Stockholm International Peace Research Institute-SIPRI) tarafından yayımlanan dünyanın en büyük 100 firmasından hareketle elde edilen 21 ülke (ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya, Rusya, İspanya, İsrail, Türkiye, Kanada, Brezilya, Hindistan, Avustralya, Finlandiya, Norveç, İsveç, İsviçre, Polonya, Güney Kore, Singapur, Hollanda) alınmıştır.

3.3. Araştırma Verileri

Çalışmada kullanılan ve 2009-2013 yıllarını kapsayan veriler, veri standartlığını ve geçerliliğini sağlamak üzere, Dünya Bankası (WB) ve SIPRI kaynaklarından elde edilmiştir. Bu çerçevede çalışmanın değişkenleri ve elde edildiği kaynaklar Tablo 1'de, bunlara ait istatistiksel değerler de Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo.1. Değişkenlerin Ölçü Birimi ve Kaynağı

	DEĞİŞKENİN ADI	DEĞİŞKEN TÜRÜ	KAYNAĞI
1	Milli Gelir (GDP)	Girdi	Dünya Bankası (WB)
2	Sav.San. İstihdam Edilen Sayı (EMP)	Girdi	(SIPRI)
3	Askeri Harcamalar (MEXP)	Girdi	(SIPRI)
4	Sav.San. Yapılan İthalat (AIMP)	Girdi	Dünya Bankası (WB)
5	Lojistik Performans Endeksi (LPI)	Girdi	Dünya Bankası (WB)
6	Toplam Silah Satış Değeri (TAS)	Çıktı	(SIPRI)
7	Silah Satışından Elde Edilen Kar (TAF)	Çıktı	(SIPRI)
8	Silah İhracat Değeri (AEX)	Çıktı	Dünya Bankası (WB)

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlerin İstatistiksel Değerleri*

	Değişken	Ortalama	Minimum Değeri	Maksimum Değeri	Standart Hatası
GİRDİ	GDP	2155798**	267329	16768100	3482298
	EMP	89456	3500	909493	209351
	MEXP	56339	3262	640221	135645
	AIMP	529	4	5566	1177
	LPI	3,66	3,08	4,13	0,38
ÇIKTI	TAS	22,665	800	269435	58081
	TAF	1874	8	25614	5520
	AEX	1159	1	7384	2302

* 2013 yılı değerleridir.

** Veriler, milyon dolar olarak kullanılmıştır.

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

4. BULGULAR

Çalışmada öncelikle değişkenler arasındaki ilişkinin durumunu incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, değişkenler arasında çoğunlukla düşük, kısmen de orta seviyede ilişki gözlenmiştir.

Korelasyon durumu incelendikten sonra, firmalara ait veriler yıl bazında (2009-2013) statik olarak analiz edilmiştir. CCR girdi ve çıktı yönelimli modelden elde edilen etkinlik değerleri incelendiğinde, her iki modelin de aynı değerleri ürettiği

gözlenmiştir. Elde edilen etkinlik değerleri, dinamik bir perspektifle değerlendirme yapabilmek amacıyla, toplulaştırılarak Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Ülkelerin 2009-2013 Yıllarına Ait CCR Modeli Etkinlik Değerleri

Ülkeler	Girdi ve Çıktı Yönelimli Model				
	2009	2010	2011	2012	2013
ABD	100	100	100	100	100
İngiltere	100	100	100	100	100
Fransa	100	100	100	100	100
Almanya	100	100	100	100	100
İtalya	99,74	99,03	99,28	91,03	93,62
Rusya	100	100	100	100	100
İspanya	100	100	100	100	100
İsrail	100	100	100	100	100
G. Kore	100	100	100	100	100
Türkiye	94,38	94,64	94,63	83,45	80,30
Kanada	76,10	77,07	100	100	100
Brezilya	53,44	53,92	64,00	65,58	66,23
Hindistan	100	100	100	100	100
Avustralya	66,58	66,64	77,66	80,83	82,95
Finlandiya	61,19	63,64	100	100	100
Norveç	100	100	100	100	100
İsveç	100	100	100	100	100
İsviçre	86,86	88,01	100	100	100
Polonya	80,65	72,01	65,77	51,61	40,76
Singapur	68,92	68,22	69,52	70,78	68,37
Hollanda	100	100	100	100	100
Ortalama	89,89	89,15	93,85	92,53	92,01
SS	15,43	15,33	12,51	14,02	15,85
Etkinsiz Ülke Sayısı	9	9	6	6	6

Kaynak: Yazarlar tarafından analiz sonucunda oluşturulmuştur.

CCR modelinden elde edilen değerlere göre; ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, Rusya, İspanya, İsrail, Güney Kore, Hindistan, Norveç, İsveç ve Hollanda'nın tüm yıllarda % 100 etkin ülkeler olduğu gözlenmiştir. İtalya, Türkiye, Brezilya, Avustralya, Polonya ve Singapur'un ise bu beş yıllık dönemde hiçbir zaman tam etkinliğe ulaşamadığı gözlenmiştir. Kanada, Finlandiya ve İsviçre'nin ise bu beş yıllık dönemde bazı yıllarda %100 etkin olduğu, bazı yıllarda ise etkinlik sınırının altında kaldığı gözlenmiştir.

Ülkelerin BCC girdi ve çıktı yönelimli modelinden elde edilen etkinlik değerleri Tablo 4 ve Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 4. Ülkelerin 2009-2013 Yıllarına Ait BCC Girdi Yönelimli Modeli Etkinlik Değerleri

Ülkeler	2009	2010	2011	2012	2013
ABD	100	100	100	100	100
İngiltere	100	100	100	100	100
Fransa	100	100	100	100	100
Almanya	100	100	100	100	100
İtalya	100	100	100	100	100
Rusya	100	100	100	100	100
İspanya	100	100	100	100	100
İsrail	100	100	100	100	100
G. Kore	100	100	100	100	100
Türkiye	100	100	100	88,15	85,21
Kanada	85,31	85,17	100	100	100
Brezilya	61,41	61,81	72,14	78,58	76,21
Hindistan	100	100	100	100	100
Avustralya	74,71	75,15	85,61	88,83	90,17
Finlandiya	72,80	72,24	100	100	100
Norveç	100	100	100	100	100
İsveç	100	100	100	100	100
İsviçre	100	100	100	100	100
Polonya	100	81,11	73,66	60,61	52,76
Singapur	76,12	75,88	77,52	78,51	76,88
Hollanda	100	100	100	100	100
Ortalama	93,82	92,24	95,66	94,98	94,34
SS	11,94	12,13	9,45	10,50	12,19
Etkinsiz Ülke Sayısı	5	6	4	5	5

Kaynak: Yazarlar tarafından analiz sonucunda oluşturulmuştur.

Tablo 4 ve Tablo 5’de görüldüğü üzere; 2009-2013 yıllarına ait BCC girdi ve çıktı yönelimli model sonuçlarına göre, etkinlik değerleri farklılaşmıştır. Bir başka ifadeyle, BCC’nin girdi ve çıktı modelleri farklı sonuçlar üretmiştir.

Her iki BCC modelinden elde edilen değerlere göre; ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya, Rusya, İspanya, İsrail, Güney Kore, Hindistan, Norveç, İsveç, İsviçre ve Hollanda’nın tüm yıllarda % 100 etkin ülkeler olduğu gözlenmiştir. Brezilya, Avustralya ve Singapur’un da bu beş yıllık dönemde hiçbir zaman %100 etkinliğe ulaşamadığı gözlenmiştir. Ayrıca bu ülkeler, tüm yıllarda ortalama etkinlik değerlerinin altında kalmıştır. Türkiye, Kanada, Finlandiya

ve Polonya'nın ise bu beş yıllık dönemde bazı yıllarda %100 etkin olduğu, bazı yıllarda ise etkinlik sınırının altında kaldığı gözlenmiştir.

Tablo 5. Ülkelerin 2009-2013 Yıllarına Ait BCC Çıktı Yönelimli Modeli Etkinlik Değerleri

Ülkeler	2009	2010	2011	2012	2013
ABD	100	100	100	100	100
İngiltere	100	100	100	100	100
Fransa	100	100	100	100	100
Almanya	100	100	100	100	100
İtalya	100	100	100	100	100
Rusya	100	100	100	100	100
İspanya	100	100	100	100	100
İsrail	100	100	100	100	100
G. Kore	100	100	100	100	100
Türkiye	100	100	100	87,31	83,14
Kanada	84,13	83,23	100	100	100
Brezilya	60,40	60,35	70,28	73,48	74,41
Hindistan	100	100	100	100	100
Avustralya	73,65	74,71	84,11	86,81	88,27
Finlandiya	70,10	71,14	100	100	100
Norveç	100	100	100	100	100
İsveç	100	100	100	100	100
İsviçre	100	100	100	100	100
Polonya	100	79,89	70,17	59,11	51,70
Singapur	75,74	74,11	75,12	76,81	75,78
Hollanda	100	100	100	100	100
Ortalama	93,52	91,83	95,22	94,45	93,96
SS	12,48	12,69	10,40	11,40	12,71
Etkinsiz Ülke Sayısı	5	6	4	5	5

Kaynak: Yazarlar tarafından analiz sonucunda oluşturulmuştur.

Bununla birlikte; BCC girdi ve çıktı yönelimli model etkinlik ortalamalarının, CCR girdi ve çıktı yönelimli model ortalamalarından daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ortaya çıkan bu durum, literatürle paralellik arz etmektedir. Bakırcı (2006)'nın da belirttiği üzere, CCR modelinde ölçeğe göre sabit getiri esas alınırken; BCC modelinde etkin sınıf daha esnek olduğu için, artan ya da azalan değişken getiri yaklaşımı esas alınarak daha hassas ölçümler yapılabilmektedir. Dolayısıyla çalışmalardan elde edilen bulgulara göre, BCC modelinin CCR modeline göre etkin karar birimi sayısını daha fazla verdiği görülmektedir (Bakırcı, 2006:170).

Ülkelerin 2009-2013 yıllarına ait CCR modelinden elde edilen toplu iyileştirme oranları incelendiğinde; Tablo 6'da görüldüğü üzere, bu beş yıllık dönemde çıktı bazında en çok ihracatın geliştirilme ihtiyacı içinde olduğu görülmektedir. Bu durum, firmaların özellikle dışa açılma konusunda iyi bir performans sergileyemedikleri şeklinde yorumlanabilir. İyileştirme konusunda ihracatı, kar ve toplam satış değişkeni takip etmektedir.

Sonuçlar girdi bazında ele alındığında; her ne kadar 2013 yılında %0.5 gibi düşük seviyede olsa da diğer yıllarla birlikte değerlendirildiğinde, en büyük iyileştirme ihtiyacının ithalat değişkenine yönelik olduğu gözlenmiştir. İyileştirme ihtiyacı yönünde ithalatı savunma harcamaları değişkeni takip etmiştir. Bununla birlikte; diğer girdi değişkenlerinde gözlenen iyileştirme ihtiyacının, özellikle son üç yılda oldukça düşük seviyede (%0.5-%4 seviyesinde) olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, bu beş yılda girdi ve çıktı değişkenlerinde ortaya çıkan iyileştirme oranları birlikte değerlendirildiğinde; ülkelerin çıktı değişkenlerine kıyasla, girdi değişkenlerini daha etkin kullandıkları görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, firmaların girdilerini daha etkin kullanarak, kaynak etkinliğini sağladıkları görülmektedir.

Tablo 6. Ülkelere Ait Toplu İyileştirme Oranları (%)

Değişken	2009	2010	2011	2012	2013
GDP	-9,03	-8,28	-0,6	-4,28	-0,56
EMP	0	0	-0,6	0	0
MEXP	-6,54	-5,07	-2,6	-7,84	-0,46
AIMP	-2,61	-7,89	-9,81	-13,03	-0,52
LPI	-10,05	-9,64	-0,96	-0,38	-0,66
TAS	15,09	20,71	0,61	11,59	1,06
AEX	43,24	31,64	79,65	53,61	44,34
TAF	12,99	16,77	5,16	9,27	52,41

Kaynak: Yazarlar tarafından analiz sonucunda oluşturulmuştur.

Veri zarflama analizine yöneltilen en büyük eleştirilerden birisi, VZA'nın statik yapıda bir analiz olmasıdır. Daha öncede ifade edildiği üzere; statik modeller, gecikmeli çıktılardan (lagged outputs) kaynaklanan dönemler arası girdi-çıktı bağımlılığını dikkate almamışlardır. Dolayısıyla statik modellerin, yarı sabit girdilerin (quasi-fixed inputs) bulunduğu durumlarda sapmalı sonuçlar verebildiği bilinmektedir. Bu eleştiri noktasını aşmak ve bir takım verilerin yıllara yayılmış etkilerini de görebilmek amacıyla, veriler

ikişer yıllık (2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013) olarak analize sokularak model tahminleri elde edilmiştir.

Ölçeğe göre göre sabit getiri esasına göre çalışan CRS (constant returns to scale) modeli; Charnes, Cooper ve Rhodes (1978) tarafından geliştirildiği için CCR modeli olarak da tanımlanmaktadır. Ölçeğe göre değişken getiri esasına göre çalışan VRS (variable returns to scale) modeli ise Banker, Charnes ve Cooper (1984) tarafından geliştirilen bir model olduğu için, BCC modeli olarak da bilinmektedir (Cooper vd., 2011:12). Girdi odaklı modellerde optimal skor değeri $0 \leq \theta_0^* \leq 1$ arasında (Farrell, 1957); çıktı odaklı modellerde ise optimal skor değeri $1 \leq \theta_0^* \leq \infty$ arasındadır (Cooper vd., 2000:28). Bir başka ifadeyle, her iki modelde de “1” değerine yaklaştıkça etkinlik skoru artar, “1” değerinden uzaklaştıkça etkinlik değeri düşer.

Dinamik CRS girdi ve çıktı yönelimli modellerinden elde edilen değerler incelendiğinde (Tablo 7); ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya, Rusya, İspanya, İsrail, Güney Kore, Kanada, Hindistan, Norveç, İsveç, İsviçre ve Hollanda'nın tüm yıllarda % 100 etkin ülkeler olduğu görülmektedir. Avustralya, Polonya ve Singapur'un da bu beş yıllık dönemde hiçbir zaman tam etkinliğe ulaşamadığı görülmektedir. Bunun yanında Türkiye, Brezilya, Finlandiya'nın ise bazı yıllarda tam etkin bazı yıllarda ise etkinlik sınırı altında kaldığı görülmektedir.

Tablo 7. Ülkelerin CRS Modeli Etkinlik Değerleri

Ülkeler	Girdi Yönelimli Model				Çıktı Yönelimli Model			
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
ABD	1	1	1	1	1	1	1	1
İngiltere	1	1	1	1	1	1	1	1
Fransa	1	1	1	1	1	1	1	1
Almanya	1	1	1	1	1	1	1	1
İtalya	1	1	1	1	1	1	1	1
Rusya	1	1	1	1	1	1	1	1
İspanya	1	1	1	1	1	1	1	1
İsrail	1	1	1	1	1	1	1	1
G. Kore	1	1	1	1	1	1	1	1
Türkiye	1	1	0,99	0,97	1	1	1,003	1,02
Kanada	1	1	1	1	1	1	1	1
Brezilya	1	1	0,90	0,91	1	1	1,10	1,08
Hindistan	1	1	1	1	1	1	1	1
Avustralya	0,69	0,77	0,83	0,85	1,43	1,28	1,19	1,16
Finlandiya	0,87	0,89	1	1	1,14	1,12	1	1
Norveç	1	1	1	1	1	1	1	1
İsveç	1	1	1	1	1	1	1	1
İsviçre	1	1	1	1	1	1	1	1
Polonya	0,82	0,88	0,88	0,55	1,21	1,13	1,13	1,79
Singapur	0,90	0,91	0,92	0,93	1,11	1,10	1,09	1,06
Hollanda	1	1	1	1	1	1	1	1
Ortalama	0,96	0,97	0,95	0,96	1,04	1,03	1,04	1,05
SS	0,08	0,06	0,06	0,10	0,10	0,07	0,07	0,17
Etkinsiz Ülke Sayısı	4	4	5	5	4	4	5	5

Kaynak: Yazarlar tarafından analiz sonucunda oluşturulmuştur.

Dinamik VRS girdi ve çıktı yönelimli modellerinden elde edilen değerler incelendiğinde (Tablo 8); ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya, Rusya, İspanya, İsrail, Güney Kore, Türkiye, Kanada, Hindistan, Norveç, İsveç, İsviçre ve Hollanda'nın tüm yıllarda % 100 etkin ülkeler olduğu görülmektedir. Avustralya ve Singapur'un ise bu dört dönemde hiçbir zaman tam etkinliğe ulaşamadığı gözlenmiştir. Ayrıca Brezilya, Finlandiya ve Polonya'nın ise bazı yıllarda tam etkin bazı yıllarda ise etkinlik sınırı altında kaldığı görülmektedir.

Tablo 8. Ülkelerin VRS Modeli Etkinlik Değerleri

Ülkeler	Girdi Yönelimli Model				Çıktı Yönelimli Model			
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
ABD	1	1	1	1	1	1	1	1
İngiltere	1	1	1	1	1	1	1	1
Fransa	1	1	1	1	1	1	1	1
Almanya	1	1	1	1	1	1	1	1
İtalya	1	1	1	1	1	1	1	1
Rusya	1	1	1	1	1	1	1	1
İspanya	1	1	1	1	1	1	1	1
İsrail	1	1	1	1	1	1	1	1
G. Kore	1	1	1	1	1	1	1	1
Türkiye	1	1	1	1	1	1	1	1
Kanada	1	1	1	1	1	1	1	1
Brezilya	1	1	0,93	0,95	1	1	1,20	1,19
Hindistan	1	1	1	1	1	1	1	1
Avustralya	0,88	0,93	0,93	0,95	1,43	1,27	1,19	1,15
Finlandiya	0,92	0,94	1	1	1,25	1,23	1	1
Norveç	1	1	1	1	1	1	1	1
İsveç	1	1	1	1	1	1	1	1
İsviçre	1	1	1	1	1	1	1	1
Polonya	1	1	0,92	0,93	1	1	1,25	1,24
Singapur	0,95	0,96	0,97	0,98	1,08	1,07	1,05	1,03
Hollanda	1	1	1	1	1	1	1	1
Ortalama	0,98	0,99	0,97	0,99	1,03	1,02	1,08	1,02
SS	0,03	0,02	0,05	0,02	0,10	0,07	0,15	0,07
Etkinsiz Ülke Sayısı	3	3	4	4	3	3	4	4

Kaynak: Yazarlar tarafından analiz sonucunda oluşturulmuştur.

Ülkelerin CRS modelinden elde edilen genel istatistikî değerleri, Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Ülkelerin CRS Modeli Genel İstatistikleri

Ülkeler	Girdi Yönelimli Model				Çıktı Yönelimli Model			
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
-Toplam Ülke Sayısı	21	21	21	21	21	21	21	21
-Etkin Ülke Sayısı	17	17	16	16	17	17	16	16
-Etkin Olmayan Ülke Sayısı	4	4	5	5	4	4	5	5
-Sabit Getirili Ülke Sayısı	17	17	16	16	17	17	16	16
-Artan Getirili Ülke Sayısı	4	4	5	5	4	4	5	5
-Azalan Getirili Ülke Sayısı	0	0	0	0	0	0	0	0

Kaynak: Yazarlar tarafından analiz sonucunda oluşturulmuştur

Tablo 9 incelendiğinde; etkin olan tüm ülkelerin aynı zamanda ölçeğe göre sabit getiri özelliği gösterdiği gözlenmiştir. Bir diğer ifadeyle, bu ülkelerin ölçek etkinliğine sahip oldukları ve optimum ölçek büyüklüğünde üretim yaptıkları ifade edilebilir. Bununla birlikte; etkinlik sınırı altında kalan ülkelerin tamamının da ölçeğe göre artan getiri özelliği taşıdığı gözlenmiştir. Dolayısıyla, bu ülkelerin ölçek etkinliğine sahip olmadıkları ve potansiyellerini yeterince uygun kullanamadığı görülmektedir. Kutlar ve Babacan (2008)'a göre bunun sebebi ise tamamen dış etkenlerden (coğrafi konum, politik kararlar, iklim vb.) kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, bu ülkelerin mevcut potansiyellerini/kapasitelerini daha iyi kullanarak daha fazla çıktı üretebilecekleri ve böylece de optimum ölçek büyüklüğünü yakalayabilecekleri ifade edilebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde uluslararası ekonomik ve siyasi oluşumların sayısı ile bilgiye erişim hızının artması, ulaşım maliyetlerinin önceki dönemlere göre oldukça azalması ve global ölçekli firmaların çoğalmasıyla birlikte, firmaların önceki dönemlere kıyasla daha yoğun bir rekabet ortamıyla karşı karşıya kaldığını söylemek mümkündür. Artan bu rekabet ortamında firmaların kaynaklarını daha rasyonel kullanarak üretimlerini artırmak zorunda kaldığı ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle, günümüzde kaynak etkinliği kavramının firmalar açısından varoluşsal bir mücadeleye dönüştüğü görülmektedir.

Bu çalışmada, üretimleri toplamı dünya savunma sanayi üretim hacmi olarak esas alınan dünyanın en büyük 100 üretici firmasının ait olduğu ülkelerin savunma sanayilerinin VZA yöntemiyle karşılaştırmalı statik ve dinamik etkinlik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda CCR modelinden elde edilen sonuçlara göre, bu beş yıllık dönemde ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, Rusya, İspanya, İsrail, Güney Kore, Hindistan, Norveç, İsveç ve Hollanda'nın tüm yıllarda tam etkinlik düzeyinde olduğu; İtalya, Türkiye, Brezilya, Avustralya, Polonya ve Singapur'un ise bu beş yıllık dönemde hep etkinlik sınırının altında kaldığı gözlenmiştir. Ayrıca Kanada, Finlandiya ve İsviçre'nin ise bazı yıllarda tam etkin olduğu, bazı yıllarda ise etkinlik sınırının altında kaldığı gözlenmiştir. Bununla birlikte BCC modelinden elde edilen değerlere göre; ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya, Rusya, İspanya, İsrail, Güney Kore, Hindistan, Norveç, İsveç, İsviçre ve

Hollanda'nın tüm yıllarda % 100 etkin ülkeler olduğu gözlenmiştir. Brezilya, Avustralya ve Singapur'un da bu beş yıllık dönemde hiçbir zaman tam etkinliğe ulaşamadığı gözlenmiştir. Ayrıca bu ülkeler, tüm yıllarda ortalama etkinlik değerlerinin altında kalmıştır. Türkiye, Kanada, Finlandiya ve Polonya'nın ise bu beş yıllık dönemde bazı yıllarda %100 etkin olduğu, bazı yıllarda ise etkinlik sınırının altında kaldığı gözlenmiştir.

Ülkelerin 2009-2013 yıllarına ait CCR modelinden elde edilen toplu iyileştirme oranları incelendiğinde en çok ihracatın iyileştirilme ihtiyacı içinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bu noktada ülkelerin özellikle dışa açılma konusunda iyi bir performans sergileyemediklerini ifade etmek mümkündür. Girdi ve çıktı değişkenlerinde ortaya çıkan iyileştirme değerleri birlikte değerlendirildiğinde; ülkelerin çıktılara nazaran girdilerde kaynak etkinliğini sağladıklarını söylemek mümkündür.

Dinamik CRS modellerinden elde edilen değerlere göre; ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya, Rusya, İspanya, İsrail, Güney Kore, Kanada, Hindistan, Norveç, İsveç, İsviçre ve Hollanda'nın tüm yıllarda tam etkin ülkeler olduğu; Avustralya, Polonya ve Singapur'un da bu beş yıllık dönemde hiçbir zaman tam etkinliğe ulaşamadığı görülmektedir. Ayrıca Türkiye, Brezilya, Finlandiya'nın ise bazı yıllarda tam etkin bazı yıllarda ise etkinlik sınırı altında kaldığı tespit edilmiştir. VRS modellerinden elde edilen değerlere göre de ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya, Rusya, İspanya, İsrail, Güney Kore, Türkiye, Kanada, Hindistan, Norveç, İsveç, İsviçre ve Hollanda'nın tüm yıllarda tam etkin ülkeler olduğu; Avustralya ve Singapur'un ise bu dört dönemde hiçbir zaman tam etkinliğe ulaşamadığı tespit edilmiştir. Brezilya, Finlandiya ve Polonya'nın ise bazı yıllarda tam etkin bazı yıllarda ise etkinlik sınırı altında kaldığı gözlenmiştir.

Dinamik analiz bulgularına göre, etkin olan tüm ülkelerin aynı zamanda ölçeğe göre sabit getiri özelliği ve optimum ölçek büyüklüğünde üretim yaptıkları; etkinlik sınırı altında kalan ülkelerinde ölçeğe göre artan getiri özelliği taşıdığı ve dolayısıyla da ölçek etkinliğine sahip olmamaları nedeniyle potansiyellerini yeterince uygun kullanamadıkları tespit edilmiştir. Bu noktada etkinlik sınırı altında kalan bu ülkelerin, mevcut potansiyellerini/kapasitelerini daha iyi kullanarak daha fazla çıktı üretebilecekleri ve optimum ölçek büyüklüğünü yakalayabileceklerini söylemek mümkündür.

Statik ve dinamik analizden elde edilen etkinlik değerleri bir bütün olarak birlikte göz önüne alındığında; dinamik analiz

neticesinde elde edilen etkinlik değerlerinin, statik analiz değerlerine nazaran daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu farkın, dinamik analizin tabiatı gereği değişkenlerin yıllara yayılmış etkileri sonucu ortaya çıkmış olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmada kullanılan veriler 2009-2013 yılları ile sınırlı olup veri zarflama analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Dolayısıyla uygulanan çalışma, bu kapsamda kendi içinde görece bir analizdir. Bu çerçevede; ilerleyen dönemlerde analiz yöntemi, analiz programı, veri seti ve değişkenlerde yapılacak bir değişiklik, mevcut çalışmanın geçerliliğinin daha da artırılabilirliği ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Alniak, O.M. (2001). *Savunma Sanayi ve Tedarik Hakkında Düşünceler* (Yayın Numarası: 2001/41). Ankara: Genelkurmay Başkanlığı Basımevi.
- Arısoy, İ. (2008). Türkiye’de Sanayi Sektörü-İktisadi Büyüme İlişkisinin Kaldor Hipotezi Çerçevesinde Test Edilmesi. *Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metinleri*. Erişim Tarihi: 11 Kasım 2014, http://www.tek.org.tr/dosyalar/ARISOY-Sanayi_Buyume.pdf.
- Bakırıcı, F. (2006). *Üretimde Etkinlik ve Verimlilik Ölçümü Veri Zarflama Analizi Teori ve Uygulama*. Ankara: Atlas Yayınları.
- Bakırıcı, F. (2006). Sektörel Bazda Bir Etkinlik Ölçümü: VZA ile Bir Analiz. *Gaziosman Paşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (2), 199-217.
- Banker, R.D., Charnes, A. & Cooper, W.W. (1984). Some Models For Estimating Technical and Scale Efficiencies in Data Envelopment Analysis. *Management Sciences*, 30 (9), 1078-1092.
- Benoit, E. (1978). Growth and Defence in Developing Countries. *Economic Development and Cultural Change*, 26 (2), 271-280.
- Charnes, A., Cooper, W.W. & Rhodes, E. (1978). Measuring The Efficiency of Decision Making Units. *European Journal of Operational Research*, 2 (6), 429-444.
- Changjun, Y. & Qiaoyue, L. (2014). The Study of The Performance of Manufacturing Enterprises Cross-Border M&A in China Based on Super-Efficiency DEA. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research*, 6 (5), 1942-1945.
- Charnes, A., Cooper, W.W. & Rhodes, E. (1978). Measuring The Efficiency of Decision Making Units. *European Journal of Operational Research*, 2 (6), 429-444.
- Cooper, W., Lawrence, W., Seiford, L.M. & Tone, K. (2000). *Data Envelopment Analysis: A Comprehensive Text With Models, Applications, References and DEA Solver Software*. USA: Kluwer Academic Publishers.
- Cooper, W., Lawrence, W., Seiford, K.M. & Tone, K. (2007). *Data Envelopment Analysis: A Comprehensive Text With Models, Applications, References and DEA Solver Software*. New York: Springer Science Business Media.

- Cooper, W.W., Seiford, L.M. & Zhu, J. (2011). *Handbook on Data Envelopment Analysis*. USA: Springer.
- Cullinane, K., Wang, T.F., Song, D.W. & Ji, P. (2006). The Technical Efficiency of Container Ports: Comparing Data Envelopment Analysis and Stochastic Frontier Analysis. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 40 (4), 354-374.
- Defence Acquisition University-(DAU). (2003). *Defense Acquisition Acronyms and Terms (Eleventh Edition)*, Fort Belvoir. Erişim Tarihi: 25 Aralık 2014. <http://www.dau.mil/default.aspx>.
- Eren, A. (2014). *Türkiye Ekonomisi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Emrouznejad, A. & Thanassoulis, E. (2005). A Mathematical Model For Dynamic Efficiency Using Data Envelopment Analysis. *Applied Mathematics and Computation*, 160 (2), 363-378.
- Farrell, M.J. (1957). The Measurement of Productivity Efficiency. *Journal of Royal Statistical Society, Series A (General)*, 120 (3), 253-290.
- Jajri, I. & Ismail, R. (2007). Technical Efficiency, Technological Change and Total Factor Productivity Growth in Malaysian Manufacturing Sector. *The Icfai Journal of Industrial Economics*, 4 (4), 63-75.
- Kaldor, M. (1976). The Military in Development. *World Development*, 4 (6), 459-482.
- Karluk, R. (2005). *Cumhuriyet'in İlanından Günümüze Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Dönüşüm*. İstanbul: Beta Kitabevi.
- Kaya, E. (2006). *Dışa Açılma Döneminde Savunma Harcamalarının Ekonomik Etkileri: 1980-2004 Türkiye Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kutlar, A. & Babacan, A. (2008). Türkiye'deki Kamu Üniversitelerinde CCR Etkinliği-Ölçek Etkinliği Analizi: DEA Tekniği Uygulaması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 148-172.
- Mayda, O. & Bingöl, O. (2015). *ABD Savunma Bakanlığı'nın 2014 Yılı Dört Yıllık Savunma Gözden Geçirme Raporu ve Küresel Askerî Konuşlanma Planı. Merkez Strateji Enstitüsü Yayını*. Erişim Tarihi: 14 Ocak 2015. http://merkezstrateji.com/wp-content/uploads/2015/01/150119_BN002_ABD-Savunma-Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1_s3.pdf.
- Memon, M.A. & Tahir, I.M., (2011). Relative Efficiency of Manufacturing Companies in Pakistan Using Data Envelopment Analysis. *International Journal of Business and Commerce*, 1 (3), 10-27.
- Mcintosh, M. (2006). Chief of Defense Procurement. *European Defence Cooperation, Military Technology*, 6 (94), 21-33.
- Mok, V., Godfrey, Y., Zhaozhou, H. & Zongzhang, I. (2007). Leverage, Technical Efficiency and Profitability: An Application of DEA to Foreign-Invested Toy Manufacturing Firms in China. *Journal of Contemporary China*, 16 (51), 259-274.
- Moon, H.S. (2013). The Relative Efficiency Analysis of Innovation Activities With Uncertainty: The Case of Korean Electronic Equipment Industry. *Innovation: Management, Policy and Practice*, 15 (3), 305-314.
- MSS 76-1. (2009). *MSB Tedarik Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Genelkurmay Basımevi.

- Nandy, D. (2011). Efficiency Study of Indian Automobile Companies Using DEA Technique: A Case Study of Select Companies. *The IUP Journal of Operations Management*, 10 (4), 39-50.
- Prusa, J. (2012). The Most Efficient Czech SME Sectors: An Application of Robust Data Envelopment Analysis. *Czech Journal of Economics and Finance*, 62 (1), 44-65.
- Ramanathan, R. (2003). *Data Envelopment Analysis*. New Delhi: Sage Publications Ltd.
- Repkova, I. (2013). Estimation of Banking Efficiency in The Czech Republic: Dynamic Data Envelopment Analysis. *Law and Economics Review*, 4 (4), 261-275.
- Savunma ve Havacılık Sanayii İmalatçılar Derneği-SASAD. (2013). *Savunma ve Havacılık Sanayi Performans Raporu-2013*. Erişim Tarihi: 20 Aralık 2014. [http://www.sasad.org.tr /uploaded// SASAD-PERFORMANS-RAPORU-2013-4_4-son.pdf](http://www.sasad.org.tr/uploaded//SASAD-PERFORMANS-RAPORU-2013-4_4-son.pdf)
- Sweezy, P. M., Baran, P. A. & Magdof, H. (1975). *Çağdas Kapitalizmin Bunalımı*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Şenesen, G. (1989). Yerli Silah Sanayiinin Kurulmasının Ekonomiye Olası Etkileri. *1989 Sanayii Kongresi Bildirileri Kitabı-I*, 267-274. Erişim Tarihi: 15 Ocak 2015. <http://www.arsiv.mmo.org.tr/pdf/10642.pdf>.
- Şimşek, M. (1989). *Üçüncü Dünya Ülkelerinde ve Türkiye’de Savunma Sanayi*. Ankara: SAGEB Yayınları.
- Tone, K. & Tsutsui, M. (2009). “Network DEA: A Slack Based Measure Approach”. *European Journal of Operational Research*, 197, 243-252.
- Tone, K. & Tsutsui, M. (2010). “Dynamic DEA: A Slack Based Measure Approach”. *Omega*, 38, 145-156.
- Tunca, H., Karaçuka, M. & Deliktaş, E. (2014). AB Ülkeleri Karşısında Türk Tarımının Rekabet Gücü: Dinamik Veri Zarflama Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (3), 89-105.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği-TOBB. (2012). *Savunma Sanayi Meclisi Sektör Raporu 2012*. Ankara: Sar Matbaası. Erişim Tarihi: 13 Ocak 2015. http://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2014/T_SavunmaSanayiSekt%C3%B6rMeclisiRaporu%202012.pdf
- Türkiye İstatistik Kurumu-TÜİK. (2010). *İmalat Sanayiinde Eğilimler Bülteni. Sayı:7*. Erişim Tarihi: 01 Kasım 2014. [http://www.tuik.gov.tr /PreHaberBultenleri.do?id=35](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=35).
- Yakut, E. (2008). *İmalat Sanayinde Firma Etkinliğinin Ölçümü ve Finansal Analizi: (1996-2006 Dönemi)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Yılmaz, C., Özdil, T. & Akdoğan, G. (2002). *Seçilmiş İşletmelerin Toplam Etkinliklerinin Veri Zarflama Yöntemi İle Ölçülmesi*. Kırgızistan: Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları.
- Zekey, A.H. (1999). Savunma Sanayii Yatırımlarının Ekonomi Üzerine Etkileri. *KHO Bilim Dergisi*, 2, 27-49.
- Zhu, J. (2003). Continuous Optimization Efficiency Evaluation With Strong Ordinal Input and Output Measures. *European Journal of Operational Research*, 146 (3), 477-485.

KOBİ'LERDE YÖNETİM VE PAZARLAMA SORUNLARI: KARABÜK ÖRNEĞİ



Hicran ÖZGÜNER KILIÇ

Yrd. Doç. Dr., Karabük Üniversitesi
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
hicrankilic@karabuk.edu.tr

Ali Çağlar ÇAKMAK

Doç. Dr., Bursa Teknik Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimler Fakültesi,
Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü
accakmak1974@gmail.com

Yahya FİDAN

Prof. Dr., Marmara Üniversitesi
S.B. Fakültesi, Öğretim Üyesi
dryfidan@gmail.com

Geliş Tarihi: 04.05.2015

Kabul Tarihi: 22.01.2016

ÖZ

Ekonominin bel kemiğini oluşturan KOBİ'ler değişim ve gelişim süreci içerisinde var olma savaşı verirken, yönetim ve pazarlama alanlarında da çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunların neler olduğunun belirlenmesi ve çözüm üretilmesi KOBİ'lerin daha etkin faaliyet göstermesine olanak sağlayacaktır. Çalışma Karabük özelinde KOBİ'lerin yönetim ve pazarlamaya ilişkin sorunlarını yöneticilerin bakış açısıyla tespit etmek ve çıkarımlarda bulunmak için hazırlanmıştır. Öncelikle literatür taraması yapılarak KOBİ tanımı ve sınıflandırılması yapılmış, yönetim ve pazarlamada belirlenen sorunlar aktarılmıştır. Anket yöntemi kullanılarak 176 işletmeden elde edilen verilere frekans analizi ve mertebeli derecelendirme analizi yapılarak bulgular yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim sorunları, pazarlama sorunları, KOBİ, Karabük

MANAGEMENT AND MARKETING PROBLEMS IN SME (SMALL AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES): THE MODEL OF KARABUK

ABSTRACT

While SME who form the backbone of the economy are fighting for existing in the process of changing and improving, a variety of problems are in the management and marketing fields. The determination of what the problems are and finding solutions will provide opportunity for working more effectual for SME. The research have performed for determining the problems of the SMEs about management and marketing by perspectives of the managers and making an inference. Firstly, by making a literature review, the definition and classification of the SME have been made, problems on management and marketing have been expressed. Findings have been commented after practising frequency analysis and gradually rating analysis on data obtained from 176 business organization by using survey method.

Keywords: Management problems, marketing problems, SME, Karabuk

GİRİŞ

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) girişimcilerin şirketleşme sürecinde ilk adım attıkları bir basamak olarak gerek ülke gerekse bulunduğu bölgeler için oldukça önemlidir. 2012 yılı verilerine göre Ülkemizdeki toplam girişim sayısının %99,9'unu, istihdamın %76'sını, maaş ve ücretlerin %53'ünü, cironun %63'ünü, faktör maliyetiyle katma değer (FMKD) %53,3'ünü ve maddi mallara ilişkin brüt yatırımın %53,7'sini KOBİ'ler oluşturmaktadır.

Ülke ve bölge ekonomisi için hayati öneme sahip olan bu işletmeler küreselleşmenin getirdiği hızlı rekabetin, gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkisiyle ayakta kalma ve sürekliliğini sağlamada birçok farklı zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. İçinde bulunduğu bölgeden ulusal düzeyde ve oradan da uluslararası düzeyde faaliyet gösteremeyen KOBİ'ler zaman içerisinde giderek küçülmekte ve yok olmaktadır. Bu süreçte dikkat çekici temel fırsatlar ve sorunlar genellikle yönetim, üretim, finansman sağlama ve pazarlama alanlarında oluşmaktadır.

Zamanında doğru karar alamayan işletmeler pazar paylarını rakiplerine kaptırmakta hatalarını telafi etmeleri ise daha maliyetli olmaktadır. Şüphesiz kendi tasarruflarını üretim ve hizmet sektörüne aktararak işletme haline gelen KOBİ'lerin başarısızlıkları öncelikle ortakları veya sahipleri olan aileye daha sonra ise o bölgeye zarar vermektedir. Bu durumun

oluşmaması için etkin bir yönetime günümüz koşullarını dikkate aldığımızda da sürekli etkin pazarlama faaliyetine ihtiyaç duyulacağı aşikârdır.

Literatür çalışmalarında da görüldüğü gibi KOBİ'lerin yönetimindeki en büyük sorunu aile bireylerinin işletmelerin yönetiminde etkin rol alması ve profesyonel yönetici/yönetimden uzak olunması söylenebilir. Pazarlama açısından ise en büyük sorun pazarlama faaliyetlerine gereken önemin verilmemesi, ayrı bir uzmanlaşma olarak değerlendirilmemesidir.

Yapılan çalışma Karabük özelinde KOBİ'lerin yönetim ve pazarlamaya ilişkin sorunlarını yöneticilerin bakış açısıyla tespit etmek ve çıkarımlarda bulunmak için hazırlanmıştır. Öncelikle literatür taraması yapılarak KOBİ tanımı ve sınıflandırılması yapılmış, yönetim ve pazarlamada belirlenen sorunlar aktarılmıştır. Anket yöntemi kullanılarak 176 işletmeden elde edilen verilere frekans analizi ve mertebeli derecelendirme analizi yapılarak bulgular yorumlanmıştır.

1. KÜÇÜK VE ORTA BOY İŞLETMELERİN ÖNEMİ

Türkiye'de KOBİ'lere yönelik farklı tanımlamalar yapılmış ve ortak bir tanım çerçevesinde birleşilememiştir. KOBİ'lere finansman desteği sağlayan Türkiye Halk Bankası'nın yaptığı tanımlar şöyledir (Ar ve İskender, 2005;2): Halkbank, teşvik belgeli işletmelerde işgören sayısı 1-150 arası olup, sabit yatırımları 100 Milyar TL'yi aşmayanları; normal KOBİ'lerde ise işgören sayısı 1-250 arası olup, toplam makine ve ekipmanlarının kayıtlı net değeri 400 Milyar TL'yi aşmayanları KOBİ olarak değerlendirmektedir.

18 Ocak 2001 tarih ve 2429 sayılı KOBİ Teşvik Kararnamesinde yer alan tanımlama ise; "İmalat ve tarımsal sanayi sektöründe faaliyette bulunan işletmelerden; kanuni defter kayıtlarında arsa ve bina hariç, makine ve teçhizat, tesis taşıt araç ve gereçleri, döşeme ve demirbaşları toplamının net tutarı 400 milyar TL'yi geçmeyen işletmelerde; "1 ile 9 arası işgören çalışanlar mikro ölçekli, 10 ile 49 arası işgören çalışanlar küçük ölçekli, 50 ile 250 arası işgören çalışanlar ise orta ölçekli sınıfına girmektedir"

04.11.2012 tarih ve 790 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" ile KOBİ tanımı revize edilmiştir. Bu tanıma göre, KOBİ'ler aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (www.kobi.org.tr):

Tablo 1: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik'e Göre KOBİ Tanımı

Kriter	Mikro Ölçekli KOBİ	Küçük Ölçekli KOBİ	Orta Ölçekli KOBİ
Çalışan Personel Sayısı	< 10	< 50	< 250
Yıllık Net Satış Hâsılatı	≤ 1 Milyon TL	≤ 8 Milyon TL	≤ 40 Milyon TL
Yıllık Mali Bilanço Toplamı	≤ 1 Milyon TL	≤ 8 Milyon TL	≤ 40 Milyon TL

Kaynak: (www.kobi.org.tr)

Tablo 1'de görüldüğü gibi KOBİ tanımı; "250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 40 milyon Türk Lirasını aşmayan ve bu Yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ve kısaca "KOBİ" olarak adlandırılan ekonomik birimleri, girişimleri" şeklinde ifade edilmektedir (www.kosgeb.gov.tr).

Türkiye İstatistik Kurumu 2012 verilerine göre; Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) toplam girişim sayısının %99,9'unu, istihdamın %76'sını, maaş ve ücretlerin %53'ünü, cironun %63'ünü, faktör maliyetiyle katma değer (FMKD) %53,3'ünü ve maddi mallara ilişkin brüt yatırımın %53,7'sini oluşturmaktadır. KOBİ' lerde ekonomik faaliyetlerin istatistiki sınıflamasına göre; girişimlerin %40,8'i Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı, %16,4'ü Ulaştırma ve Depolama, %12,8'i İmalat Sanayi'nde faaliyet göstermektedir (www.tuik.gov.tr).

A.B.D. ve AB ortalamaları ile karşılaştırıldığında ülkemizdeki KOBİ'lerin toplam işletmeler içerisindeki oranı ve sağladıkları istihdam açısından birbirine yakın seviye de oldukları anlaşılmaktadır. Buna karşılık üretilen katma değer, yatırım payları, ihracattaki payları ve kullanılan kredi oranları ile kapasite kullanım oranları bakımından Türkiye'de ki KOBİ'lerin gelişmiş ülkelere göre oldukça düşük olduğu ortaya çıkmaktadır (Torlak ve Uçkun, 2005; 200). KOBİ'lerin oluşturdukları istihdam karşın yeterli katma değer oluşturamamalarının temelinde, emek yoğun çalışmaları ve teknolojilerini yenileyememeleri vardır (Ersöz, 2010; 7).

İhracatta; 1-9 çalışanı olan mikro ölçekli girişimlerin payı %20,6 iken, 10-49 çalışan olan küçük ölçekli girişimlerin payı %24,3, 50-249 çalışan olan orta ölçekli girişimlerin payı %17,7; 250 ve daha fazla çalışanı olan büyük ölçekli girişimlerin payı ise %37,2'dir. Girişimin ana faaliyetlerine göre ihracat değerinin %34,9'u sanayi, %60,1'i ticaret sektörün-

de faaliyet gösteren KOBİ'ler tarafından yapılmaktadır. İthalatta; 1-9 kişi çalışan olan mikro ölçekli girişimlerin payı %6,2; 10-49 çalışan olan küçük ölçekli girişimlerin payı %14,3; 50-249 çalışan olan orta ölçekli girişimlerin payı %17,9; 250 ve daha fazla çalışan olan büyük ölçekli girişimlerin payı ise %61,4 olmuştur. Girişimin ana faaliyetlerine göre ithalat değerinin %33,2'si sanayi, %55,7'si ticaret sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmiştir (www.tuik.gov.tr).

Ülke gruplarına göre 2012 yılında dış ticaret incelendiğinde, KOBİ'ler tarafından yapılan ihracatın %43,9'u Avrupa ülkelerine, %42,2'si Asya ülkelerine gerçekleştirilmiştir. İthalatta ise KOBİ'ler yine Avrupa (%51,2) ile Asya (%37,9) ülkelerinden yapılan ithalatta önemli paya sahip olduğu görülmektedir (www.tuik.gov.tr).

Türkiye'de Gayri Safi Yurtiçi Ar-Ge Harcaması 2012 yılında 13 062 Milyon TL olarak hesaplanmıştır. Bu harcamanın %16,6'sı (2 166 Milyon TL) KOBİ'ler tarafından yapılmaktadır (www.tuik.gov.tr).

2. KOBİ'LERİN KARŞILAŞTIKLARI YÖNETİM SORUNLARI

Gerek küçük ve orta boy işletme olsun, gerekse büyük ölçekli işletme olsun bütün işletmelerde yönetim kavramını anlayabilmek ve fonksiyonlarını etkin bir şekilde yerine getirebilmek önemli bir konudur. Söz konusu ülke ekonomisine yüksek oranda katkı sağlayan KOBİ'ler olunca yönetim konusunun daha da derinleştiği söylenebilir.

Literatürde KOBİ'lerin yönetim sorunları ile ilgili; Koçel, 1993; Aslan, 1993; Conkar, 1994; Akın, 1995; Börü, 1997; Dikmen, 1997; Aslan, 1998; Özgener, 2003; Gümüştekin, 2005 yıllarında araştırmacılar tarafından farklı çalışmalar yapılmıştır (Serinkan ve Cabbar, 2008;3). Yapılan araştırmalarda işletmeler değerlendirildiklerinde; planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetim faaliyetlerinde kısacası yönetimin tüm işlevlerinde sorunlarla karşılaşabildikleri ortaya çıkmaktadır.

Tüm işletmeler için planlama çalışmaları oldukça önemlidir. İyi plan yapılmamış bir işletme fırtına da ne yöne gideceği belli olmayan gemi gibidir. Büyük ölçekli işletmelere kıyasla KOBİ'ler de yapıları itibarıyla uzun vadeli planlama yapılamamakta ve genelde bir planlama uzmanı da istihdam edilemeyebilmektedir. Planlamayı genelde işletme sahibi ve ortaklar yapmaktadır. Burada, işletme sahibi veya ortakların örgütsel planları hazırlarken temel istatistiki yöntemlere değil de, sezgilerine dayanarak planlama yoluna gitmeleri önemli bir sorundur. İşletme sahibi ve ortakları yeterli eğitim almamış olmaları ve yalnızca tahmin ve sezgiyle planlamaya gitme çabası, karar alma noktasında hata oranını giderek arttırmaktadır (Akgemci, 2001; 18).

KOBİ'lerin örgütlenme ile ilgili en önemli sorunu; sahiplik ile yönetimin aynı kişi veya kişilerden oluşmasıdır. Bunun anlamı KOBİ'lerin büyük bir çoğunluğunun aile işletmelerinden oluştuğudur. Bu nedenle de işletmeyi kuran girişimcilerin işletmeyi tek başına yönetme arzusu ve çabası ciddi düzeyde yönetim sorunlarının yaşanmasına yol açmaktadır. Bu çabalar belirli bir işletme büyüklüğüne gelene kadar başarılı olabilir. Ancak işletme büyüdükçe girişimcinin işletmeyi tek başına yönetmesi pek de mümkün olmayacaktır (Erdoğan, 2012:133).

KOBİ'lerde üst yönetiminde iş bölümüne gitmek ve bu görevi yönetim konusunda uzmanlaşmış bir kişiye devretmek genellikle tercih edilmeyen bir davranış şeklidir. Girişimcinin faaliyet gösterdiği sektör hakkındaki bilgiyi toplama ve değerlendirmedeki yetersizliği, nitelikli personel istihdamından kaçınması, yetki devretmemesi ve başka yönetici istememesi, KOBİ'lerde hatalı kararların alınmasına ve modern yönetim anlayışlarının uygulanamamasına neden olabilmektedir (Özgener, 2003; 139). Başka bir ifadeyle; personeli yeteneksiz görmekten dolayı yetki devri yapmamak, yetenekli, deneyimli personel istihdamı için yeterli ücretleri ödememek, eski yöntemlerle işleri yürütmeye çalışmak işletmelerde yönetim sorunlarının giderek artmasına neden olmaktadır (Fidan, 2002; 42).

Yönetimsel faaliyetler arasında plan ve programların işlerlik kazanması için etkin bir haberleşme ağına ihtiyaç vardır. Ancak yoğunlukla formel bir yapıya sahip olmayan küçük işletmeler açısından haberleşmenin önemi göz ardı edebilmektedirler. İletişimde yaşanan aksaklıklar tüm işletme geleceğini etkileyebilmektedir (Akgemci, 2001; 20).

KOBİ'lerde, gündeme gelen belli başlı koordinasyon sorunları arasında; "yönetim kademesinde çalışanların bilgi ve tecrübe eksikliğinden kaynaklanan uyumlaştıramama sorunu, planlama hataları yapılması ve örgüt içerisinde iletişimin etkin bir şekilde sağlanamaması, kurumsallaşmadan yoksun olunması, çalışanların kararlara katılamaması dolayısıyla ekip çalışmasının gerçekleşememesi olarak sıralanabilir (Kocabıyık ve Altunay, 2008; 746).

İşletme büyüklüğüne göre farklı özellikler gösterse de, genellikle pek çok işletme denetim konusunda benzer sorunları yaşayabilmektedir. Ürün ve hizmetlerde, insan kaynaklarında genel geçer standartın oluşturulamaması, etkin zaman yönetiminin geliştirilememesi, performans değerlendirme ölçütlerinde ki adaletsizlik, bilgi teknolojilerinden yeterince yararlanamamak ve düzeltici faaliyetlerin işletme sahibi, ortak veya yakınlarının inisiyatifine bırakılması denetimle ilgili sorunların yaşanmasına sebep olabilmektedir (Akgemci, 2001; 21-22).

3. KOBİ'LERİN KARŞILAŞTIKLARI PAZARLAMA SORUNLARI

KOBİ'lerin karşılaştıkları pazarlama sorunları temel anlamda; ekonomik şartlardaki değişimlere kısa sürede adapte olunamaması, çevre analizi ve erken uyarı sistemlerinden yoksunluk, yeni pazarlama kanallarının yaratılamaması, dağıtım sorunları, pazar bilgisi eksikliği, yoğun rekabet ve rekabet edilebilir fiyat belirlenememesi ve teknolojiye adapte olamama olarak ifade edilebilir (Korkmaz, 2003; 238).

Günümüz pazarlama anlayışında işletmeler müşterilerinin istek ve ihtiyaçlarını ne kadar iyi anlayabilirse, bu oranda da üretimlerine yön verebilir. Dolayısıyla da pazarlama konusunda başarıya götüren yollardan birisi müşteri odaklı bir anlayışı benimsemektir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, KOBİ'lerin başarılarında pazar üzerine yoğunlaşmak önem kazanmaktadır. Ancak KOBİ'ler hedef pazarlarını tanımlamada ve pazarlama stratejisi belirlemede kimi zaman yetersiz kaldıkları söylenebilir. Çünkü pazar araştırmasına gereken önemi vermeden, kişisel gözlemlerini ve deneyimlerini kullanabilmektedirler.

Rekabet ortamında ayakta kalabilmenin ön koşulu, uygun fiyat, istenilen kalite ve standartlarda mal veya hizmet üretmek; bu mal veya hizmetleri dünya pazarlarına satabilmektir. Bu olgudan hareketle, KOBİ'lerin ihtiyaçları, hem bu standart ve kaliteden haberdar olmak hem de bu kalitede mal veya hizmet üretebilecekleri teknolojiyi bilmek ve uygulamaktır. Ne var ki, KOBİ'ler bilgiye yeterince ulaşmamakta ve başarısız olmaktadır. Bilgi eksikliğinin kaynağında, kaynak yetersizliğinin de etkisiyle pazar araştırmasının ihmali olarak belirlenmektedir (Boşgelmez, 2003; 58).

KOBİ'lerin kendi yapılarından kaynaklanan pazarlama sorunları; pazar ile ilgili bilgi toplama ve değerlendirmeye yeteri kadar önem verilmemesi, pazarlama faaliyetlerinin yetersizliği ve hedef pazarlar hakkında bilgi eksikliği, yeni pazarlara giriş riski, pazarlama giderlerinin yüksek olması şeklinde sıralanabilir (Uslu ve Uygun, 2002: 4).

KOBİ'lerin ölçekten kaynaklanan pazarlama sorunları ise; pazara girişte finansman eksikliği, nitelikli personel eksikliği, ürünlerin dağıtımında üretici işletmenin yetersiz kalması, hedef pazarlarda etkin olamama, satış geliştirme ve tanıtım faaliyetlerindeki eksiklikler, fiyat belirlemedeki istikrarsızlıklar, satış planlaması ve stratejisinin belirlenmesindeki eksiklikler şeklindedir (Uslu ve Uygun, 2002: 4).

KOBİ'lerin değişime uyum sağlayabilmeleri için teknolojik gelişmelerden biri olan internetten yararlanma oranının artırılması ihtiyacı doğmuştur (Şamiloğlu ve Uygun, 2001: 98). Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmasına göre İnternet erişimine sahip KOBİ'lerin oranı

%90,5 dir. KOBİ'lerde bilgisayar kullanım oranı %91,8; web sayfası sahiplik oranı %52,9; İnternete geniş bant bağlantı ile erişim oranı %90,4; en yaygın kullanılan İnternet bağlantı türü %86,4 ile DSL bağlantısı bulunmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları ile iletişimde İnterneti kullanma oranı 2012 yılında KOBİ'lerde %73,2 olarak ifade edilmektedir. 2012 yılında web sayfası veya Elektronik Veri Alışverişi (EDI) yoluyla mal/hizmet siparişi alımı KOBİ'lerde %9,7 olarak tespit edilmiştir (www.tuik.gov.tr). KOBİ'ler de internete erişim ve kullanım oranı her ne kadar son yıllarda artmış olsa da, 2012 verilerinde de görüldüğü üzere ürün ve hizmet alım oranlarının halen KOBİ'lerde düşük oranda kalmaktadır. Bunun sonucu olarak da, küresel pazarda gerek ürün, gerek fiyat, gerek dağıtım ve gerekse tutundurma faaliyetleri açısından geride kalınmasını, rekabet gücünün zayıflaması sorununu beraberinde getirmektedir.

Dil sorunu, ürünlerini uluslararası piyasalarda pazarlayan firmalar için ortak bir sorundur. Dil sorunu pazara girişi; markalama, ambalajlama, ürünü kullanmaya ya da monte etmeye yönelik talimatlar, garanti bilgisi, dağıtım kanallarının üyeleriyle olan ilişkiler ve promosyon gibi çeşitli faaliyetlerden ve uygulamalardan etkilenmektedir. İster büyük ölçekli işletme ister KOBİ olsun özellikle ihracat ve pazarlama konularında deneyimli ve yabancı dil bilen nitelikli elemanların istihdam edilmesi ile bu sorun aşılabılır (www.etih.com).

İhracata yönelmiş işletmelerin karşılaştığı sorunlar arasında kalite kontrolü, standardizasyon ve fiyat maliyet ilişkisinin doğru kurulamaması da yer almaktadır. Bu sorunlarla karşılaşan, Türkiye'de ki KOBİ'lerin siparişe göre (fason) üretime yöneldikleri ve kendi markalarını yaratarak, kendi ürünlerini pazarlamada güçlük çektikleri görülmektedir (Ay ve Taşlı, 2007: 179).

Aynı zamanda ihracatta yaşadıkları en büyük sorunlarda birisi de; dış ticaret işlemlerine ilişkin yeterli bilgi birikimine sahip olmamaları, uzman kişileri bulamamaları ya da maliyetlerine katlanmak istememeleri önemli sorunlara yol açabilmektedir. Ulusal ve uluslararası mevzuatlar arasında bilgi eksikliğinden dolayı sıkışıp kalmaları, sosyo-kültürel farklılıkları algılamalarında ki farklılıklar KOBİ'lerin pazarlama faaliyetlerinde sorunlarla karşılaşmalarında etken olabilmektedir.

4. KARABÜK ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma, Karabük ili şehir merkezinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren KOBİ niteliğindeki işletmelerin özellikleri, ticari faaliyetleri ve sorunlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda çeşitli kriter-

lere göre sınıflandırılabilen firmaların yönetim ve pazarlama konularında yaşadıkları sorunlar değerlendirilmekte, çıkarsamalar yapılarak öneriler sunulmaktadır. Türkiye ve Karabük ekonomisine değer üreten ve ekonomi açısından çok önemli olan KOBİ niteliğindeki işletmelerin yaşadıkları sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin getirilmesi ekonomik istikrar açısından çok önemlidir. Araştırma hem işletme sahiplerine ve yöneticilerine hem de konu ile ilgili kurum ve kuruluşlara bilgi sağlanması açısından önem taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın ana kütlesini Karabük ili şehir merkezinde faaliyet gösteren KOBİ niteliğindeki işletmeler oluşturmaktadır. Karabük Ticaret ve Sanayi Odası'ndan alınan bilgilere göre; 2014 yılında Karabük İli şehir merkezinde faaliyet gösteren kayıtlı 1113 işletme bulunmaktadır. Bunlardan örneklem olarak 176 adet işletme tesadüfi yöntemle seçilmiştir.

Bu çalışma uygulamalı bir araştırmadır. Tasarımı ise tanımlayıcı (betimsel) araştırma olarak ifade edilebilir. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu; literatürdeki çalışmalardan ve araştırmacılar tarafından geliştirilmiş 30 sorudan oluşmaktadır. Ankette kapalı ve açık uçlu soruların olması yanı sıra 5'li Likert ölçeği esas alınarak hazırlanan sorularla bilgi toplanmıştır. Araştırma 2014 yılı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Anket formları, anketörlerce işletme yöneticileriyle yüz yüze görüşme esasına göre doldurulmuştur. Araştırma kapsamında işletme bilgileriyle beraber, anket formunun doldurulmasında görev alan işletme yöneticisinin bilgileri de elde edilmiştir. Toplanan verilere, frekans analizi, mertebeli dereceleme ve ki-kare analizi uygulanmıştır.

4.3. Araştırmadan Elde Edilen Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

4.3.1. Araştırmaya Katılan Firmaların ve Yöneticilerin Bilgileri

Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin demografik bilgileri ve eğitim-iş ilişkileri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2'de araştırmaya katılan firmaların yöneticilerinin bilgilerine bakıldığında ağırlıklı olarak erkek (131 kişi, %74,4) ve lise ve üstü eğitim düzeyinde (122 kişi, %69,4) oldukları görülmektedir. Yaş ortalamalarının ise 37,41 olduğu tespit edilmektedir. Aldıkları eğitimin yaptıkları işle ilgili olmadığını beyan edenlerin oranı (100 kişi) %56,8'dir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Bilgileri

Cinsiyet	F	%
Kadın	21	11,9
Erkek	131	74,4
Toplam	152	86,4
Belirtilmemiş	24	13,6
Toplam	176	100
Yaş	F	%
19-29 Arası	42	23,9
30-39 arası	45	25,6
40-49 Arası	32	18,2
50 ve üzeri	21	11,9
Belirtilmemiş	36	20,5
Toplam	176	100

Eğitim Durumu	F	%
İlkokul	11	6,3
Ortaokul	17	9,7
Lise	64	36,4
Yüksekokul	23	13,1
Fakülte	35	19,9
Diğer	1	0,6
Belirtilmemiş	25	14,2
Toplam	176	100
Eğitim-İş İlişkisi	F	%
Evet	42	23,9
Hayır	100	56,8
Belirtilmemiş	34	19,3
Toplam	176	100

Tablo 3’de firmalar ile ilgili bilgilere bakıldığında faaliyet alanları bakımından farklı sektörlerde oldukları anlaşılmaktadır. Hukuki açıdan incelendiğinde ise ağırlıklı olarak limited yapıda oldukları görülmektedir. Firmaların yaş ortalamasının 16,35 yıl olduğu tespit edilmiştir. İşletme kapasite oranlarına göre 96 firmanın kapasitelerinin %80 ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Firmaların Bilgileri-1

Faaliyet Alanı	F	%	Hukuki Şekli	F	%
Gıda	25	14,2	Anonim	22	12,5
Tekstil	16	9,1	Limited	61	34,7
İnşaat	24	13,6	Kollektif	8	4,5
Makine	2	1,1	Diğer	38	21,6
Maden	4	2,3	Belirtilmemiş	47	26,7
Diğer	66	37,5	Toplam	176	100
Belirtilmemiş	39	22,2	İşletme Kapasite	F	%
Toplam	176	100	%100	64	36,4
İşletme Yaşı	F	%	%80	32	18,2
5 yıl ve altı	48	27,3	%60	21	11,9
6-15 yıl arası	38	21,6	%50	10	5,7
16-30 yıl arası	37	21,0	%40	5	2,8
30 yıl ve üzeri	23	13,1	%30 ve altı	6	3,4
Belirtilmemiş	30	17,0	Belirtilmemiş	38	21,6
Toplam	176	100	Toplam	176	100

Tablo 4'de personel sayıları dikkate alındığında (personel sayısını belirten firmalar) araştırmaya katılan firmaların %60,2 si mikro ölçekli ; %25 i ise küçük ölçekli KOBİ'lerden oluşmaktadır. Toplam 2230 çalışanı bulunan bu firmalarda personel ortalaması 14,87 olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Firmaların Personel Sayıları

Personel Sayısı	F	%
1-9 arası	106	60,2
10-50 arası	44	25,0
Belirtilmemiş	26	14,8
Toplam	176	100

Firmalara tam kapasite çalışamama nedenleri sorulmuş ve en çok etkileyen nedenleri sıralamaları istenmiştir. Verilen cevaplar mertebeli dereceleme yöntemiyle puanlamaya tabi tutulmuştur. Sıralı bir ölçek olan bu tür derecelemede nesneler, cevaplayıcıya tesadüfi (ya da alfabetik) bir sırada sunulur ve belirli bir ölçüte göre sıralanması istenir. Burada ikili karşılaştırma olmayıp, önem derecesine göre sıralama söz konusudur (Nakip, 2006:138). Sonuçlar Tablo 5'de sunulmaktadır.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Firmaların Kapasite Yetersizlik Nedenleri

KAPASİTE YETERSİZLİĞİ NEDENLERİ	TOPLAM PUAN ¹
Talep Yetersizliği	250
İşgücü Yetersizliği	174
Mali Sorunlar	113
Hammadde Yetersizliği	52
Teknoloji Yetersizliği	50
Mevzuatla İlgili Sorunlar	40
Enerji Sorunu	15

Tablo 5'de de görüldüğü üzere firmalar kapasite yetersizliğine en çok etki eden faktörün talep yetersizliği olduğunu belirtmişlerdir. Daha sonra işgücü yetersizliği gelmektedir. Firmaların kapasitelerini artırarak tam kapasite çalışmaları, yeni talep yaratmaları ile mümkün olabilecektir.

Araştırmaya katılan firmalara kârlılık trendleri, işle ilgili yayın takip durumları ve KOSGEB'in firmalara sunduğu hizmetlerden yararlanma durumu sorulmuştur. Cevaplar Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Firmaların Bilgileri-2

KOSGEB Hizmetlerinden Yararlanma	F	%	Son Beş Yıl Kârlılık	F	%
Danışmanlık	13	7,4	Büyüdü	99	56,3
Eğitim	12	6,8	Aynı kaldı	29	16,5
Yararlanmıyorum	123	69,9	Küçüldü	10	5,7
Belirtilmemiş	28	15,9	Belirtilmemiş	38	21,6
Toplam	176	100	Toplam	176	100
			İşle İlgili Yayın Takibi	F	%
			Evet	128	72,7
			Hayır	23	13,1
			Belirtilmemiş	25	14,2
			Toplam	176	100

Tablo 6'da ki bilgilere göre araştırmaya katılan firmaların genel olarak son 5 yılda kârlılıklarının arttığı (%56,3), işleriyle ilgili bir yayını takip ettikleri (%72,7) ve KOSGEB hizmetlerinden yararlanmadıkları (%69,9) görülmektedir. KOSGEB yetkilileriyle yapılan görüşmelerde de firmaların destek çalışmalarından yararlanmadığı ve firmalara yönelik tanıtım çalışmalarına devam edildiği bilgisi alınmıştır.

Firmalara mevcut işlerini kurarken en çok belirleyici olan faktörün ne olduğu sorulduğunda verilen cevaplar, mertebeli dereceleme yöntemiyle puanlanarak tablo 7'de verilmektedir. Tablo 7'deki verilere göre yeni iş kurarken hâlihazırda başarılı olan işletmelerin firmaları cesaretlendirdiği ve en etkili faktör olduğu görülmektedir. Daha sonra piyasa araştırmaları ve fizibilite çalışmaları gelmektedir. Bu durum ise müteşebbislerin yeni iş girişimlerinde en çok başarılı olan firmaları taklit ettiği ve daha sonra bilimsel çalışmaların sonucu olarak yeni işe giriştikleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 7: Firmalar İş Kurarken En Çok Belirleyici Olan Faktörler

FAKTÖRLER	TOPLAM PUAN ²
Gözlemlerim sonucu bu alandaki işletmelerin başarılı olması	511
Piyasa araştırması ve fizibilite enstitülerinin sonuçlarının olumlu olması	443
Baba mesleği olması	239
Bu alanda arz yetersizliği	219
Eş ve dostun önerisi	189
Kalkınma Bakanlığı vs kamu kurumlarının önerdiği işler listesinde olması	81
Bu alanda sağlanan devlet teşvikleri	42
Bilimsel araştırma kurumlarının önerisi	40

4.3.2. Araştırmaya Katılan Firmaların Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan firmalara faaliyetlerini değerlendirmeleriyle ilgili sorular sorulmaktadır. Firmalara hangi faaliyet alanında daha çok sorun yaşadıkları sorulduğunda verdikleri cevaplar mertebeli dereceleme yöntemine göre değerlendirilmiştir. Sonuçlar tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8: Firmaların En Çok Sorun Yaşadıkları Faaliyet Alanları

FAKTÖRLER	TOPLAM PUAN ³
Pazarlama	389
Finansman	345
Yönetim	246
Üretim	244
Tedarik (Hammadde ve malzeme temini)	228
Araştırma geliştirme ve yenilik yapma	184
Halkla İlişkiler	129
Muhasebe	52

Tablo 8'e göre araştırmaya katılan firmaların en çok pazarlama ile ilgili sorun yaşadıkları görülmektedir. Bunu finansman sorunları takip etmektedir. Karabük'te faaliyet gösteren firmaların başlıca sorununun pazarlama ve finansman olduğu anlaşılmaktadır. Firmaların bu sorunları giderebilmek için pazarlama ve finansman konularında daha fazla gayret göstermeleri gerekmektedir.

Firmalara profesyonel yönetici istihdamı ve firmalardaki çalışanlar arası ilişkiler konuları sorulduğunda verilen cevaplar Tablo 9'da sunulmaktadır. Profesyonel yönetici konusunda firmaların yaklaşık yarısı profesyonel yönetici istihdam ederken diğer yarısı istihdam etmemektedir. Çalışanlar arası ilişkiler açısından firmaların pek sorun yaşamadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Firmaların Profesyonel Yönetici ve Çalışanlar Arasındaki İlişki

Profesyonel Yönetici İstihdamı	F	%
Evet	70	50,7
Hayır	68	49,3
Toplam	138	100
Çalışanlar Arası İlişki	F	%
Mükemmeldir. Herkes birbiriyle gayet iyi anlaşır.	76	53,5
Genellikle iyidir fakat zaman zaman ilişkiler bozulabilir.	66	46,5
Toplam	142	100

Araştırmaya katılan firmalara ihtiyaç duydukları en önemli eksikliğin ne olduğu sorulduğunda cevaplar mertebeli dereceleme yöntemine tabi tutulmuştur. Sonuçlar Tablo 10'da sunulmaktadır.

Tablo 10: Firmaların İhtiyaç Duydukları En Önemli Eksiklikler

Eksiklikler	TOPLAM PUAN⁴
Nitelikli İnsan Gücü Eksikliği	320
Sermaye Yetersizliği	189
Organize Olmama	178
Profesyonel Yönetici Eksikliği	169
Pazarla İlgili Bilgi Eksikliği	165
Üretim Malzemelerinin Temin Edilememesi	128

Tablo 10'da ki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan firmalar en çok nitelikli insan gücünün eksikliğini hissetmektedir. Diğer eksikliklerle aradaki puan farkı oldukça fazladır. Firmaların ihtiyaç duydukları bu nitelikli işgücü eğitim kurumlarının sayısının ve niteliğinin artırılması ile sağlanabilecektir.

Yine araştırmaya katılan firmalara bir işletmenin başarılı olabilmesindeki sır nedir diye sorulduğunda verdikleri cevaplar önem derecesine göre hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 11'de sunulmaktadır. Firmalar yenilikçiliği en önemli başarı sırrı olarak görmektedir. Daha sorulan yenilik ve ar-ge faaliyeti ile ilgili soruya verilen olumsuz cevaplara rağmen firmaların başarının altında yatan en önemli neden olarak yenilikçiliği görmeleri manidardır.

Tablo 11: Firmalara Göre Başarının Sırrı

Başarının Sırrı	TOPLAM PUAN⁵
Yeniliklerin Takip Edilmesi Ve Uygulanması	848
Edinilen Tecrübe	623
Çalışanlarla İyi Uyum	470
Kalifiye Eleman (Sermayenin Çokluğu)	362
Bilgi Birimi Ve Eğitim	333
Profesyonel Yönetici İstihdamı	249
Genel Ekonomik Durum	243
Ucuz Üretim Çok Satış	183
Yöneticilerin Aile Çevresinden Olması	122

Araştırmaya katılan firmalara pazarlama faaliyetleri ile ilgili sorular sorulmuştur. Cevaplar Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Firmaların Pazarlamaya İlişkin Çeşitli Bilgileri

Pazarlama Bölümü	F	%	Pazarlamada İnterneti Kullanma Amacı	F	%	Fiyatlamada Dikkat Edilen Ölçütler	F	%
Var	71	48,90	Müşterilerle iletişim	46	36,22	Rakipler	58	58
Yok	74	51,10	Firma tanıtımı	42	33,07	Maliyet	37	37
Toplam	145	100	Satış artırma	28	22,05	Talep yoğunluğu	2	2
Pazarlama ile ilgili eğitim	F	%	Ürün veya bir met tanıtımı	8	6,30	Ürünün daha önce piyasada olup olmaması	1	1
Evet, giderleri işletme müce karşılanarak eğitim aldık.	34	25,8	Pazarlama faaliyetlerinde interneti kullanmıyorum.	2	1,57	Diğer	2	2
Evet, ücreti başka bir kurum tarafından karşılanarak eğitim aldık.	8	6	Diğer	1	0,79	Toplam	100	100
Hayır, herhangi bir eğitim almadık.	90	68,2	Toplam	127	100	Markalama Faaliyeti	F	%
Toplam	132	100	İhracat yapıyor mu?	F	%	Var	19	47,50
Pazarlama Eğitimi	F	%	Evet	13	9,40	Yok	21	52,50
İstiyor	59	46,10	Hayır	125	90,60	Toplam	40	100
İstemiyor	69	53,90	Toplam	138	100			
Toplam	128	100						

Araştırmaya katılan firmaların pazarlama ile ilgili faaliyet bilgileri sorularına verdikleri cevaplara bakıldığında cevaplayanların yaklaşık yarısının ayrı pazarlama bölümü olduğu, pazarlama ile ilgili eğitim almayanların (%68,2) çoğunlukta olduğu ve pazarlama eğitimi almak isteyenlerle istemeyenlerin oranının hemen hemen aynı olduğu görülmektedir. Firmaların daha önceki sorularda en büyük sorun olarak gördükleri pazarlama konusunda bir gayret göstermedikleri söylenebilir. Firmaların pazar paylarını büyütmeleri ve ekonomik olarak daha istikrarlı bir hale gelebilmeleri için pazarlama konusuna önem vermeleri gerekmektedir.

Araştırmaya katılan firmaları büyük çoğunluğu ihracat yapmamaktadır. İhracat, firmaların ticaret hacmini genişletmekte ve yeni pazarlara açılımı sağlamaktadır. Firmaların ihracat konusunda daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir.

Araştırma kapsamında firmalara pazarlamada interneti hangi amaçlarla kullandıkları sorulduğunda ilk sıradaki cevap müşterilerle iletişim şeklinde olmaktadır. Daha sonra firma tanıtımı ve satış artırma gelmektedir. Firmaların fiyatlama konusunda dikkate aldıkları ölçütler sorulduğunda ise rakipler ve maliyet ilk sıralarda gelmektedir. Pazarlama konusu içerisinde fiyatlandırma yöntemleri anlatılırken bu iki ölçüt ile fiyatlandırma yapılabileceği gibi diğer başka kriterlere göre de fiyatlandırma yapılabileceği belirtilmektedir (Kotler ve Armstrong, 2011; 291-300). Firmaların fiyatlandırma politikalarında daha başarılı olabilmeleri için farklı ölçütlerle de fiyatlandırma yapabilmeleri olasıdır.

Araştırmaya katılan firmalardan 40 tanesi ürünlerini markalaştırma konusunda sorulan soruya cevap vermiş, cevap verenlerden de yaklaşık yarısı markalaşma faaliyetinde bulunduklarını ifade etmişlerdir. Markalaşma, firmaların etkin pazarlama ve satış faaliyeti yapabilmek için çok önemli bir unsurdur. Firmaların markalaşma faaliyetine ağırlık vermeleri, ticari hayatta başarılı olabilmeleri için vazgeçilmez bir unsurdur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, Karabük şehir merkezinde faaliyet gösteren ve Karabük Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı KOBİ niteliğindeki işletmelerin faaliyetleriyle ilgili bilgi toplama ve çıkarsamalar yapma amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar için öneriler aşağıda sıralanmaktadır:

- Araştırmada veri toplama amacıyla uygulanan anket çalışmasına katılan firma yetkililerinin demografik bilgilerine bakıldığında; çoğunlukla erkek ve lise ve üstü eğitim düzeyinde, ortalama 37 yaşında oldukları ve yarıdan fazlasının da aldıkları eğitimle farklı alanlarda çalıştıkları anlaşılmaktadır.

- Araştırmaya katılan firmaların genel bilgileri dikkate alındığında; faaliyet alanları bakımından farklı sektörlerde çalıştıkları, ağırlıklı olarak limited yapıda oldukları, firma yaş ortalamasının 16 yıl olduğu ve yaklaşık yarısının %80 ve üstü kapasite ile çalıştıkları anlaşılmaktadır.

- Firmalar tam kapasite çalışmama nedenleri olarak ilk sıralarda talep ve işgücü yetersizliğiyle beraber mali sorunları da işaret etmektedir. Bu açıdan firmaların yeni talep arayışları içerisinde olmaları ve nitelikli işgücü tedariki bakımından eğitim-öğretim kurumlarıyla iletişim kurmaları önem kazanmaktadır. Firmaların ürünlerine olan talep düzeyini artırabilmeleri için pazar araştırması yapmak, pazarlama faaliyetlerine ağırlık vermek vb. konularda girişimlerde bulunmaları gerekmektedir.

- Araştırmaya katılan firmaların yarısı profesyonel yönetici istihdam etmediklerini ifade etmektedir. Bu durum KOBİ'lerin genel sorunu olarak kabul edilebilir. Zira KOBİ'ler aile işletmesi olarak faaliyet göstermektedir. Aile bireyleri de yönetimde aktif rol aldıkları için profesyonel yöneticilere gerek duymamaktadırlar. Ancak kurumsal yönetim anlayışına yönelik çalışmalar yapılarak aile işletmelerinde profesyonel bir yapılanma da sağlanabilir.

- Firmalara kârlılık trendleri sorulduğunda kârlılıklarının artış gösterdiğini ifade etmektedir. Ama ne düzeyde artış gösterdiğini belirtmemişlerdir. Genel olarak ekonomideki ve özelde sektörel büyüme ile firmaların

mikro açıdan büyüme oranlarının karşılaştırılması reel olarak büyüme durumunu daha net ortaya koyacaktır.

- Firmalara KOSGEB gibi destek kurumlarından yararlanıp yararlanmadıkları ve işle ilgili bir yayın takibi sorulduğunda destek kurumlarından yararlanmadıkları ama işle ilgili yayın takibi yaptıkları anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında Karabük şehir merkezinde faaliyet gösteren firmaların KOSGEB nezdinde iş hayatını destekleyen çeşitli kamu kurumlarının desteklerinden yararlanmadıkları, bu destek kurumları yetkilileriyle yapılan görüşmelerde de ifade edilmektedir. Bu konuda firmaların bilinçlendirilmesi ve işle ilgili çeşitli desteklerden yararlandırılmalarında büyük fayda olacağı açıktır.

- Firmaların en çok sorun yaşadıkları faaliyet alanları pazarlama ve finansman olarak tespit edilmektedir. Pazarlama sadece araştırmaya katılan firmaların değil Türkiye ölçeğinde hemen hemen tüm küçük ve orta ölçekli firmaların sorunu olarak görülmektedir. Finansman sorunu, pazarlama ve satış ile ilintili olarak ele alınabilir. Firmaların pazarlama sorununu gidermeleri halinde finansman alanında da rahatlayacakları düşünülebilir. Bu kapsamda firmaların pazarlama ile ilgili daha fazla araştırma, bilgi ve eğitim almalarında büyük yarar olacaktır.

- Araştırmaya katılan firmalara en çok ihtiyaç duydukları en önemli eksiklikleri sorulduğunda nitelikli işgücü ilk sırayı almaktadır. Nitelikli işgücü yetiştirilmesi konusunun üniversite-sanayi işbirliği kapsamında ele alınmasında fayda vardır. Üniversite ve sanayi kesimleri ortak proje ve çalışmalar yürütebilir.

- Firmalar sorun yaşadıkları en önemli alan olarak pazarlamayı belirtmekle beraber, çoğunluğun pazarlama ile ilgili eğitim almadığı ve yaklaşık yarıdan fazlasının da eğitim almak istemediği anlaşılmaktadır. Konu ile ilgili olarak firmaların yeterince bilgilendirilmediği ve daha fazla bilgiye ve bilince ihtiyaç duydukları düşünülmektedir.

- Ulusal pazarın dışına çıkarak uluslararası pazarlarda yer almanın bir aşaması olan ihracat konusunda da firmaların yetersiz kaldıkları verdikleri cevaplardan anlaşılmaktadır. İlgili soruya cevap veren firmaların %90'ı ihracat yapmadıklarını belirtmektedir. İhracat ile ilgili olarak firmaların bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi ve ayrıca desteklenmesi büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Akgemci, T., (2001). "KOBİ'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler", *KOSGEB*, Ankara.
- Ar, A. A. & İskender, H. (2005). "Türkiye'de KOBİ'ler ve KOBİ'lerde Planlama, Uygulama ve Denetim", *Mevzuat Dergisi*, 8 (87).

- Ay, H. M. & Talaşlı, E., (2007). "Türkiye'de Kobi'lerin İhracattaki Yeri ve Karşılaştıkları Sorunlar" *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, 174-184.
- Boşgelmez, A., (2003). "Küreselleşme Sürecinde Kobi'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, Yapısal Analizleri ve Isparta Örneği", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Erdoğan, B. Z., (2012). "*Girişimcilik ve KOBİ'ler*", Ekin Yayınevi, Bursa.
- Ersöz, V., (2010). "AB, Türkiye ve Konya'da Kobilerin Yapısı, Sorunları ve Çözüm Önerileri", *Konya Ticaret Odası*, Konya.
- Fidan, Y., (2002). "*Girişimcilik ve Girişimci Özellikleri*", Beta Yayınları, İstanbul.
- Kocabıyık, T. & Altunay, M. A., (2008). "Artan Rekabet Ortamında KOBİ'lerin Sorunları ve Buna İlişkin Bir Araştırma" *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 743-761.
- Korkmaz, S., (2003). "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin(KOBİ) Pazarlama ve Finansman Sorunlarının Çözümünde Risk Sermayesinin Kullanılabilirliği Üzerine Bir Araştırma" *Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi Dergisi*, 2(233-258).
- Özgenler, Ş., (2003). "Büyüme Sürecindeki Kobi'lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Nevşehir Un Sanayii Örneği" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ocak-Haziran, 20, 137-161.
- Serinkan, C. & Cabar, H., (2008). "KOBİ'lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Denizli'deki Tekstil İşletmelerinde Bir Araştırma", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5 (1).
- Şamiloğlu, F. & Uygun, M., (2001). "KOBİ'lerde Ekonomik Kriz Yönetimi", *Mali Çözüm, İSMMMO Yayını*, Ekim-Kasım- Aralık, 12 (57), 94-105.
- Torlak, Ö. & Uçkun, N., (2005). "Eskişehir'deki Kobi'lerin Pazarlama ve Finansman Sorunları Ara Kesiti", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1).
- Uslu, Ş. & Uygun, M., (2002). "Yeni Rekabet Koşullarında KOBİ'lerin Değişen Pazarlama Stratejileri ve Pazarlama Sorunları", *21. Yüzyılda KOBİ'ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu*, 3-4, Kıbrıs.
- <http://kosgeb.gov.tr/Pages/Ul/Haberler.aspx?ref=606>, (Erişim Tarihi: 22.12.2014).
- <http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/layout>, (Erişim Tarihi: 22.12.2014).
- www.etiih.com (Erişim Tarihi: 25.12.2014).
- www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 23.12.2014).

EKONOMİK BÜYÜME, BEŞERİ SERMAYE VE İHRACAT ARASINDAKİ İLİŞKİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ



Meliha ENER

Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İktisat Bölümü
melihaener@comu.edu.tr

Muhammet KARANFİL

Öğr. Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Biga Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu,
Uluslararası Ticaret Lojistik ve İşletmecilik Bölümü
m.karanfill@gmail.com

Emel YILDIRIM

Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart
Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Bölümü

Geliş Tarihi: 27.02.2015

Kabul Tarihi: 22.02.2016

ÖZ

İçsel büyüme modellerinde fiziki sermayenin yanında beşeri sermaye ile ihracat da ekonomik büyümenin kaynağı olarak görülmektedir. Yapılan bir çok çalışmada beşeri sermayenin uzun dönemde büyüme oranlarını artırdığı ifade edilmektedir. Bu çalışmada ise Türkiye’de 1980-2013 dönemi için ekonomik büyüme, beşeri sermaye ve ihracat arasındaki ilişki zaman serisi analizi ile incelenmiştir. Yapılan analizde değişkenler arasındaki ilişki Engle-Granger eştümleşme ve Granger nedensellik yöntemleriyle araştırılmıştır. Ulaşılan sonuçta ekonomik büyüme ve beşeri sermaye arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca ihracat ile beşeri sermaye arasında da çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuş olup, ihracat ile ekonomik büyüme arasında ise doğrudan bir nedensellik bulunamamıştır. Bu bağlamda çalışmada elde edilen ampirik sonuçlara göre beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki önemini ortaya koyan içsel büyüme teorisini destekler sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Büyüme, Beşeri Sermaye, İhracat, Eştümleşme ve Nedensellik.

THE RELATIONSHIP AMONG ECONOMIC GROWTH, HUMAN CAPITAL AND EXPORT: THE CASE OF TURKEY

ABSTRACT

In addition to physical capital, human capital and export are also seen as a source of economic growth in the endogenous growth models. In various studies, it is mentioned that human capital increases growth rates in long-term. In this paper, the relationship among economic growth, human capital and export was analyzed using the time series analysis for the period 1980-2013 in Turkey. In the study the relationship among these variables was investigated by using Engle-Granger cointegration and Granger causality methodology. As a result of the study bidirectional causality was found between economic growth and human capital and between export and human capital as well. But no direct causality effect has been found between export and economic growth. In this context, results support the endogenous growth theory which is demonstrates the importance of human capital on economic growth.

Keywords: Economic Growth, Human Capital, Export, Cointegration and Causality

GİRİŞ

Klasik iktisatta ekonomik büyümenin emek ve sermaye gibi geleneksel üretim faktörlerine ve azalan verimlere dayalı olması zamanla yerini teknolojinin dışsal olarak modele dahil edildiği Neo-klasik (Solow-Swan tipi) büyüme teorilerine bırakmıştır. Neo-klasik büyüme teorileri, iktisadi büyümenin kaynağının sadece fiziksel sermaye olduğunu ileri sürmekte ve beşeri sermaye dikkate alınmamaktadır. Bununla birlikte teknolojiye yaşanan gelişmeler ile nüfus artışına, tasarruf-yatırım ve ekonomik büyümenin nasıl cevap verdiği açıklanmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla ekonomik büyümenin kaynağı tam anlamıyla açıklanamamaktadır. Neo-klasik iktisattaki bu eksikliğe karşı ise beşeri sermaye kavramının ekonomik büyümedeki önemini ortaya koyan, içsel büyüme teorileri, beşeri sermayenin fiziki sermaye kadar önemli bir üretim faktörü olduğunu savunmuştur. Ekonomik büyümeyi açıklamada teknolojik gelişmenin ve diğer faktörlerin içsel olarak alındığı İçsel Büyüme Teorisi, beşeri sermaye, dış ticaret ve teknolojik gelişmeye önem vermektedir.

Bu bağlamda içsel büyüme modellerinde beşeri sermaye ve dış ticaret büyümenin merkezi olarak görülmektedir. Yapılan bir çok çalışmada beşeri sermayenin ülkelerin uzun dönemli büyüme oranlarının kaynağı olduğu gösterilmektedir. Bu çalışmalarda, Lucas (1988); Romer (1989); Stokey (1990); Young (1991); Sengupta ve Espana (1994); Gould ve Ruffin (1995) ve Tana ve Topaiboul (2005) 'e göre beşeri sermayenin veya dış ticaretin ekonomik büyümeyi etkilediği

sonucu elde edilirken, Barro (1991); Barro ve Lee (1993); Benhabib ve Spiegel (1994)'in çalışmalarında beşeri sermayenin ülkelerin uzun dönemli büyüme oranlarının kaynağı olduğu ifade edilmiştir. Dolar (1992) ve Harrison (1996)'un çalışmalarında ise dış ticaretin büyüme üzerinde etkilere sahip olduğunu belirterek ihracata dayalı büyümeyi destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır (Şimşek ve Kadılar, 2010). Ayrıca kişi başına düşen gelir bakımından beşeri sermayenin fiziksel sermayeyi tamamlayarak gelir artışına neden olması ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır.

Bu çalışmada ise Türkiye ekonomisi için 1980-2013 dönemini kapsayan ekonomik büyüme, beşeri sermaye ve ihracat arasındaki ilişkinin varlığı araştırılmıştır. İlk olarak ekonomik büyüme, beşeri sermaye ve ihracat üzerine teorik kısım ele alınıp yapılan çalışmalar değerlendirilmiş ve daha sonra modelde yer alan zaman serisi değişkenleri üzerinde eştümleşme, hata düzeltme ve nedensellik analizleri yapılmıştır. Sonuç kısmında da elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

1. EKONOMİK BÜYÜME, BEŞERİ SERMAYE VE İHRACAT ARASINDAKİ İLİŞKİ

İktisadi büyümenin ilk ortaya atıldığı dönem Merkantilist iktisatçılarla başlamaktadır. Merkantilistlere göre ekonomik büyüme, kıymetli madenlere sahip olmak ve ulusal zenginlikteki artış olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak bu dönemde likiditesi yüksek materyaller olarak kıymetli madenlere ve madeni paraya öncelik verilmiş ve iktisadi zenginliğin toplam üretim düzeyine bağlı olduğu belirtilerek pozitif ticaret dengesinin gerekliliği savunulmuştur. 17. yüzyıl başlarında Merkantilist düşüncenin yerini Fizyokratların almaya başlamasıyla birlikte tarım sektörü ön plana çıkmıştır. Fizyokratlara göre üretilen ürünün üretimde ve tüketimde kullanılmayan kısmı artık kabul edilmektedir. Bu artık biriktirilmekte ve ulusal zenginlikte bir artış yaratılmaktadır (Osipian 2009; Altıntaş ve Çetintaş, 2011).

Büyüme konusu üzerine David Hume, iki ülke arasında yapılan ticaretten iki tarafında kazançlı çıkacağını belirtmiş ve dış ticaretin gerekliliği üzerinde durmuştur. Klasik iktisadi düşüncenin gelişmesiyle birlikte Adam Smith büyümeyi sermaye birikimi, iş bölümü ve uzmanlaşma, dış ticaret, nüfus artışı ve görünmez el mekanizması konuları ile açıklamaya çalışmıştır. Thomas Malthus ise nüfus artışı ve yiyecek artışı üzerinde durarak her ülkenin durağan gelir seviyesine yaklaştığında ölüm oranları azalırken doğurganlık oranının artacağını belirterek azalan verimler yasasına dikkat çekmiştir. Malthus'a göre nüfus artışı daha fazla olacak ve tarımda azalan verimler yasası gereği bü-

yüme için karamsar bir durum oluşacaktır (Osipian 2009; Viswanath, Reddy ve Pandit, 2009; Seyidoğlu 2009; Becker, Murphy ve Tamura, 1990).

Malthus modelinde nüfus ve ekonomik büyüme arasında oluşan bu karamsar durum Neo-klasik büyüme modelinde, teknoloji ve işgücü gibi büyüme sürecine dışsal olarak katılan faktörler tarafından giderilmeye çalışılmıştır. Neo-klasik büyüme teorisinde sermayenin azalan getiriye sahip olması ve büyümenin temel belirleyicisi olan fiziksel sermayedeki artışların, azalan getiriyle karşılaşmasından dolayı büyümenin belli bir noktada duracağı belirtilmiştir. Dolayısıyla hem Malthus'un hem de Neo-klasiklerin büyümeye yaklaşımlarında beşeri sermaye açık bir şekilde yer almamıştır. Neo-klasik büyüme teorisinde az gelişmiş ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasındaki farkın azalacağı belirtilmekte ve bu iki grup ülke arasında ekonomik büyüme anlamında bir "yakınlaşmanın" olacağı anlamına gelen olgu "yakınsama hipotezi" (convergence hypothesis) olarak ifade edilmektedir. Yakınsama hipotezi geliştirmekte olan veya geri kalmış ülkelerin gelişmiş ülkelere daha hızlı büyüüp zaman içinde onları yakalayacaklarını ileri sürse de yapılan ampirik çalışmalar gelişmiş ülkeler ile geliştirmekte olan ülkeler arasındaki farkın giderilmediğini, tersine bir artış yaşandığını ortaya koymuştur. Bu durum, Neo-klasik büyüme modellerinin ülkeler arasındaki gelişmişlik farkını yeterince açıklayamadığını göstermiştir (Becker vd., 1990; Taban ve Kar, 2006; Altıntaş ve Çetintaş, 2011).

Üretim faktörlerine ek olarak teknolojinin dışsal olarak modele dahil edildiği Slow-Swan tipi büyüme teorileri yerini ölçeğe göre artan getirileri dikkate alan ve teknolojiyi içsel bir faktör olarak büyüme süreçlerini açıklamada kullanan içsel büyüme modellerine bırakmıştır. Bu yeni büyüme teorileri ölçeğe göre artan getiriyi savunarak Solow tipi büyüme modellerinin öngördüğü durağan durum büyüme oranının üzerinde bir büyümenin gerçekleştirilebileceğini göstermişlerdir. Öncülüğünü Paul M. Romer ve Robert E. Lucas'ın yaptığı içsel büyüme modellerinde büyümeyi içsel unsurlarla açıklayan bu yaklaşımlarda beşeri sermaye etkin bir role sahip bulunmaktadır (Romer 1986; Genç, Değer ve Berber, 2009).

Lucas (1988) uzun dönemde beşeri sermayenin sınırsız bir şekilde arttırılabildiği durumda sürdürülebilir bir büyüme için çıktı düzeyini beşeri sermayenin bir fonksiyonu olarak değerlendirmiş ve Cobb-Douglas tipi üretim fonksiyonundan hareketle model şu şekilde gösterilmiştir;

$$Y = AK^{\alpha} (vHL)^{1-\alpha} \quad (1)$$

Yukanda yer alan (1) nolu denklemde, Y çıktı düzeyini, A Teknoloji katsayısını, K fiziksel sermaye stokunu, v hane halklarının çalışmaya harcadıkları zaman dilimini, h çalışanların ortalama yetenek düzeyini L ise emek faktörünü ifade etmektedir. Dolayısıyla daha çok okullaşma oranı olarak belirtilen beşeri sermaye eşitlikte yer alan (vhL) katsayısı ile gösterilmektedir (Taban ve Kar, 2006).

Neo-klasik büyüme modelleri sermayenin azalan getirisini esas alırken içsel büyüme modelleri, beşeri sermayeye dayanarak, sermayenin artan getirisinin olabileceğini ve artan getiri ile uzun dönemde büyümenin yavaşlamayacağını ileri sürmektedir. Ülkeler arası gelir düzeylerinin kendiliğinden birbirine yakınlaşacağını kabul etmeyen içsel büyüme modelleri, az gelişmiş ülkelerin gerekli tedbirleri almadığı taktirde gelişmiş ülkelerle aralarındaki gelişmişlik farkının daha da büyüyeceğini belirtmektedir. Bu bağlamda içsel büyüme teorisi, neo-klasik modelin eksiklerini tamamlamaktadır. (Bal, Algan, Manga ve Kandir, 2014).

Beşeri sermaye düşüncesi ilk kez 1960'lı yılların başında, tarımsal üretimdeki artışları eğitime yapılan yatırımların katkılarıyla açıklayan Schultz tarafından kullanılmıştır. İçsel büyüme teorisine göre, verimlilikteki artışlar, daha hızlı yenileşme adımları ve beşeri sermayeye yapılacak yeni yatırımlarla ilgilidir. Dolayısıyla beşeri sermaye, üretim faktörlerinin verimliliğini artırarak doğrudan ekonomik büyümeyi etkileyebilmesi yanında ihracat artışına da neden olabilmektedir (Becker vd., 1990; Şimşek ve Kadılar, 2010; Bal vd., 2014).

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Beşeri sermaye olarak eğitimin büyüme üzerindeki etkisini araştıran ampirik çalışmalarda farklı bulgulara ulaşılsa da genel olarak eğitimin beşeri sermaye üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir. Ekonomik büyüme, beşeri sermaye ve dış ticaret arasındaki ilişkileri araştıran ve farklı sonuçlara ulaşılmış çok sayıda çalışma vardır. Bu çalışmalardan Chuang (2000) Tayvan ekonomisi için eştümleşme ve hata düzeltme modellerini kullanarak beşeri sermaye, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki nedenselliği araştırmıştır. Elde edilen sonuç ihracat, beşeri sermaye birikimini hızlandırırken uzun dönemde ekonomik büyümeyi arttırmakta, beşeri sermaye birikimi de büyümeyi hızlandırırken aynı zamanda ihracatı da uyarmaktadır.

Narayan ve Smyth (2004) yaptıkları çalışmada 1960-1990 dönemi için eştümleşme ve hata düzeltme modelleri yardımıyla Çin'de reel gelir, ihracat ve beşeri sermaye stoku arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Çalışma sonucunda kısa dönemde beşeri sermaye ve reel ih-

racat arasında iki yönlü, reel gelirden ihracata doğru tek yönlü bir nedensellik bulunmuş iken reel ihracat ve reel gelir arasında bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır.

Nişancı (2005) Türkiye’ de 1962-2003 dönemi için dış ticaret, beşeri sermaye stoku, sabit sermaye yatırımları ve milli gelir arasındaki ilişkiyi vektör hata düzeltme modeli, eştümleşme ve Granger nedensellik testleriyle araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre değişkenlerin eştümleşik ve dolayısıyla değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin var olduğu bulunmuştur. İhracat, milli gelir arasında tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunurken, beşeri sermaye, ithalat ve sabit sermaye yatırımları arasında çift yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Tsen (2006) ise 1952-1999 ve 1978-1999 dönemleri arasında Çin’de dışa açıklık oranı, beşeri sermaye birikimi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İlk olarak 1952-1999 döneminde ekonomik büyüme beşeri sermayenin nedeni olarak bulunmuş, 1978-1999 döneminde ise ekonomik büyüme, dışa açıklık, ekonomik büyüme ve beşeri sermaye birikimi ve beşeri sermaye birikimi uluslararası dışa açıklık değişkenleri arasında iki yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Genç vd. (2009) Türkiye’de 1980-2007 dönemi için Toda-Yamamoto nedensellik testlerini kullanarak beşeri sermaye, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkilerini araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar ihracattan beşeri sermayeye tek yönlü bir nedensellik olduğunu göstermektedir. Çalışmada bu tek yönlü nedensellik bulgusunun Türkiye’nin ihracatında yapısal dönüşüme paralel olarak daha fazla beşeri sermaye birikimine ihtiyaç duyduğu belirtilmiştir.

Diğer bir çalışmada Baharumshah ve Almasaied (2009) ise Malezya ekonomisi için beşeri sermayenin büyüme üzerindeki etkisini araştırmış ve beşeri sermaye ile birlikte doğrudan yabancı sermayenin ve finansal gelişmenin hem kısa hem de uzun dönemde ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediklerini belirtmişlerdir.

Şimşek ve Kadılar (2010) beşeri sermaye birikimi, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Türkiye’ de 1960-2004 yılları arasında eştümleşme ve hata düzeltme yöntemleriyle araştırmıştır. Çalışmanın sonucu uzun dönemde ihracattaki artış, beşeri sermaye birikimi ekonomik büyümeyi destekler iken diğer taraftan GSYİH’ daki artışın beşeri sermaye birikimini beslediği şeklindedir.

Altıntaş ve Çetintaş (2011) ise Türkiye’ de 1970-2007 dönemi yıllık verileriyle beşeri sermaye, sabit sermaye, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi eştümleşme ve Granger nedensellik testleriyle analiz etmiştir. Elde edilen bulgulara göre beşeri sermaye, sabit

sermaye, ekonomik büyüme ve ihracat arsında uzun dönemde pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Fakat beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerinde doğrudan Granger etkiye yol açmadığı, beşeri sermayenin sabit sermaye ve ihracata katkıda bulunarak dolaylı yoldan ekonomik büyümeyi arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Koç (2013) 27 AB ülkesi için yatay kesit analiz yöntemiyle beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini araştırmıştır. Ulaşılan sonuçta beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Bal vd. (2014) ise 1995-2011 dönemi için ekonomik büyüme ve beşeri sermaye arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere BRICS ülkeleri ve Türkiye üzerine yaptıkları panel veri çalışmasında genel olarak beşeri sermaye ve ekonomik büyüme arasında uzun dönemde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

3. MODEL, VERİ VE EKONOMETRİK YÖNTEM

Türkiye’de ekonomik büyüme beşeri sermaye, ihracat ve arasındaki ilişkiyi inceleyen ekonometrik çalışma içsel büyüme modeline dayalı olarak aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 LEX_t + \beta_2 HC_t + u_t$$

Modelde yer alan bağımlı değişken Y , ABD doları cinsinden kişi başı geliri, bağımsız değişkenlerden EX ise ihracat oranını, HC beşeri sermayeyi (yüksek öğretim okullaşma oranı), ve u_t hata terimini göstermektedir.

Türkiye ekonomisi için yapılan analizde 1980-2013 dönemine ait yıllık veriler kullanılmıştır. Çalışmada zaman serileri olarak kişi başına düşen gelir, ihracat oranı ve beşeri sermaye olarak yüksek öğretim okullaşma oranı alınmıştır. Analizde kullanılan veriler T.C Kalkınma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu ve Dünya Bankası veri tabanlarından elde edilmiştir. Verilere ait bilgiler Tablo 1’de özet şeklinde verilmiştir.

Tablo 1: Veriler

Yıllar	Kişi Başı Gelir (Y)	İhracat Oranı (EX)	Yüksek Öğretim Okullaşma oranı (HC)
1980	2041	2.910	6,3
1985	1774	7.959	9,7
1990	3639	12.959	14,5
1995	3781	21.636	22,1
2000	4130	30.825	27,8
2005	7022	78.365	38,4
2010	10067	120.902	67
2013	10807	163.374	74,9

3.1. Birim Kök Testi

Modelde yer alan zaman serilerinin durağan olması gerekmektedir. Seriler seviyede durağan değilse fark alma işlemi ile durağanlaştırılabilir. Kullanılan serinin farkı alındıktan sonra durağan hale geliyorsa ise seri o farktan durağan olur. Başka bir ifadeyle (d) kez fark alındıktan sonra durağan oluyorsa, bu seriye (d.) dereceden entegre zaman serisi denir ve I(d) şeklinde gösterilir (Tari, 2002). Bu çalışmada durağanlık sınaması için yani serilerin birim kök içerip içermediğini test etmek için Augmented Dickey-Fuller (ADF), Phillips-Perron (PP) birim kök testleri kullanılmıştır. denememiştir.

3.2. Engle-Granger Eştümleşme Analizi

Eştümleşme analizi durağan dışı değişkenlerin ve aynı dereceden entegre zaman serilerinin aralarında uzun dönemli bir ilişki olup olmadığını incelemektedir. Başka bir ifadeyle eştümleşme analizi daha çok, durağan dışı zaman serilerinde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Kennedy, 2006; Sevüktekin ve Nargeleçekenler, 2010). Çalışmada durağan dışı değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığını incelemek için Engle-Granger yaklaşımı ve hata düzeltme modeli uygulanmıştır.

Engle-Granger yaklaşımının ilk adımı söz konusu değişkenlerin durağanlık analizinin yapılmasıdır. Dolayısıyla Engle-Granger nedensellik testi için birim kök testleriyle durağanlık analizi yapılmış ve seriler birinci dereceden I(1) entegre çıkmıştır.

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \dots + \beta_k X_{kt} + \varepsilon_t \quad (2)$$

İkinci adım olarak uzun dönem denge ilişkisi sıradan en küçük kareler yöntemi (OLS) ile (2) nolu denklem tahmin edilmektedir. Y_t ve X_{1t} , X_{2t} , X_{kt} değişkenleri birinci dereceden entegre değişkenleri göstermektedir. İfade edilen değişkenlerin tümleşik olması hata terimi ε_t 'nin durağan olmasına bağlıdır. Başka bir ifadeyle hata terimi düzey değerinde durağan ise değişkenler eştümleşiktir. Hata teriminin durağanlığını test etmek için kullanılan denklem şu şekilde oluşturulmaktadır;

$$\Delta \varepsilon_t = \delta \varepsilon_{t-1} + v_t \quad (3)$$

Değişkenlerin eştümleşik çıkması sonucunda üçüncü adım ise tahmin edilen katsayıların hata düzeltme modelinde kullanılmasıdır. Hata düzeltme modeli ise şu şekildedir;

$$\Delta Y_t = \text{Gecikmeli } (\Delta Y_t, \Delta Y_{1t}, \Delta Y_{2t}, \dots, \Delta Y_{kt}) + \lambda(\varepsilon_{t-1}) + v_t \quad (4)$$

Hata düzeltme modelinde hata teriminin ayarlama katsayısının $-1 < \lambda < 0$ olması gerekmekte ve hipotezler ise şu şekilde oluşturulmaktadır (Engle ve Granger, 1987; Sevüktekin ve Nargeleçkenler, 2010; Yıldız ve Berber, 2008);

$H_0 : \delta = 0$ (eğer $t_\delta > \tau$ ise ε_t durağan değildir, eştümleşme yoktur)

$H_1 : \delta < 0$ (eğer $t_\delta < \tau$ ise ε_t durağandır, eştümleşme vardır)

3.3. Granger Nedensellik Analizi

Kişilik Granger nedensellik testinde değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin yönü araştırılmaktadır. Başka bir ifadeyle neden-sonuç ilişkisi içinde örneğin X değişkeninin kendi geçmiş değerleriyle birlikte başka değişkenlere göre regresyonuna Y'nin geçmiş ya da gecikmeli değerleri eklendiğinde X değişkeninin kestirimi anlamlı şekilde iyileşiyorsa Y değişkeni X'in nedenidir diyebiliriz. Aynı şekilde nedenselliğin yönü karşılıklı da olabilmektedir. (Granger, 1969; Gujarati, 2011).

Granger nedensellik testinde hipotez şu şekilde kurulmaktadır;

$$\sum_{j=1}^m \delta_j = 0$$

Oluşturulan hipotez de Y_{t-1} Y_{t-m} gecikmeli değişkenlerin ilişkide yeri olmadığını ifade etmektedir. Yani Y değişkeninden X değişkenine Granger nedenselliğinin olmadığını söylemektedir. Oluşturulan hipotezleri sınamak için F istatistiği kullanılmaktadır. Hesaplanan F istatistiği formülü ise şöyledir:

$$F = ((RSS_R - RSS_{UR}) / r) / (RSS_{UR} / (n - k))$$

RSS_R kısıtlanmış modelin hata kareler toplamını, RSS_{UR} ise kısıtlanmamış modelin hata kareler toplamını, r kısıt sayısını, n modeldeki gözlem sayısını k , ise parametre sayısını ifade etmektedir.

Oluşturulan regresyonlar sonucunda hesaplanan F değeri ile F tablo değeri karşılaştırılarak değişkenlerin birbirinin nedeni olup olmadığına karar verilir. Buradan hareketle;

$F_{hes} < F_{tab}$ ise H_0 : Nedensellik yoktur (Y'den X'e doğru Granger nedenselliği yoktur)

$F_{hes} > F_{tab}$ ise H_1 : Nedensellik vardır (Y'den X'e doğru Granger nedenselliği vardır)

sonucuna ulaşılmaktadır (Eşiyok, 2001; Ümit, 2007).

4. AMPİRİK BULGULAR

Modelde yer alan değişkenler Tablo 2'de görüldüğü gibi ADF birim kök testi sonuçlarına göre düzey değerlerinde % 1 anlamlılık seviyesinde durağan değildir. Serilerin düzey değerlerinde sıfır hipotezi red edilemediği için değişkenler durağan olmayıp birim kök içermektedir. Serilerin birinci farkı alındığında ise durağan olduğu görülmektedir. Özetle ADF testine göre serilerin birinci fark sonucunda durağanlaştığı ve birinci dereceden entegre $I(1)$ olduğu görülmüştür.

Tablo 2: ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	ADF Test İstatistiği	Kritik Değer *
Y	-1.677953	-4.262735
ΔY	-6.237123	-4.273277
EX	-0.871623	-4.262735
ΔEX	-5.357123	-4.284580
HC	2.391570	-4.284580
ΔHC	-7.675729	-4.284580

Gecikme değerleri Akaike Bilgi Kriteri (AIC)'ne göre seçilmiştir.

*Kritik değerler % 1 anlamlılık düzeyine göre alınmıştır.

Δ işareti birinci farkı göstermektedir.

Dolayısıyla hem Tablo 2 ADF hem de Tablo 3 PP test sonuçlarına göre değişkenler birinci farklarında durağandır. Modelde yer alan değişkenlerin durağanlık analizi yapıldıktan sonra tümleşik oldukları görülmüştür. Yani seriler birinci dereceden $I(1)$ entegre (tümleşik) oldukları için eştümleşme analizi yapılabilir.

Tablo 3: PP Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	PP Test İstatistiği	Kritik Değer*
Y	-1.720376	-4.262735
ΔY	-6.239681	-4.273277
EX	-0.389676	-4.262735
ΔEX	-10.39643	-4.273277
HC	0.750017	-4.262735
ΔHC	-5.750033	-4.273277

Kritik değerler % 1 anlamlılık düzeyine göre alınmıştır.

Δ işareti birinci farkı göstermektedir.

Modelde yer alan değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığını gösteren Engle-Granger yaklaşımı sonuçlarına göre Tablo 4' de görüldüğü gibi uzun dönemde değişkenler ve model anlamlı çıkmıştır. Elde edilen sonuçlara göre her anlamlılık düzeyinde hesaplanan test istatistiği kritik değerden küçük olduğundan sıfır hipotezi red edilerek alternatif hipotez kabul edilir. Hata terimi (ϵ_t) durağan olup birim kök içermemektedir. Bu doğrultuda söz konusu değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki vardır. Yani uzun dönemde değişkenlerin birlikte dengeye geldiği söylenebilir.

Tablo 4: Hata Terimi Birim Kök Eşleşme Test Sonuçları

Değişken	Test İstatistiği	MacKinnon Kritik Değerleri
ϵ_t	-3.463483	-2.644302*
		-1.952473**
		-1.610211***

Not: MacKinnon kritik değerleri kesmesiz ve trendsiz model için tepki düzeyi katsayılarına göre hesaplanmıştır.

*, **, ve *** singeleri sırasıyla % 1, % 5 ve % 10 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

Hata terimlerinin katsayısı ise beklendiği gibi eksi çıkmıştır. Tahmin edilen parametrelerin istatistiki olarak anlamlı çıkması değişkenlerin kısa dönemde aralarındaki ilişkinin varlığını göstermektedir. Sonuç olarak (4) nolu denklemde yer alan hata düzeltme katsayısının da beklendiği gibi ($\lambda = -0.36$) negatif çıkması değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını tekrar teyit etmiştir. Hata düzeltme teriminin anlamlı çıkması, uzun dönem dengesinde meydana gelen bir sapmanın yaklaşık % 36'sının her dönemde düzeltilildiği sonucunu vermektedir. Başka bir ifadeyle tahmin edilen hata

terimine göre bir birimlik sapmanın yaklaşık olarak % 36'sı bir sonraki dönem düzeltilmektedir.

Modelde yer alan değişkenler eştümleştik bulunduktan sonra nedensellik analizi için VAR modeli tahmin edilmeden gecikme uzunluğunun belirlenmesi gerektiğinden hesaplanan gecikme uzunlukları Tablo 5'de verilmiştir. Gecikme uzunluğunun belirlenmesinde Tablo 5'de yer alan seçim kriterlerine göre en uygun gecikmenin ikinci gecikme olduğu belirlenmiştir. Daha sonra ise bu gecikme ile tahmin edilen VAR modeli sonucu Granger nedensellik testi uygulanmıştır.

Tablo 5: VAR Modeli İçin Uygun Gecikmenin Belirlenmesi

Gecikme	LR	AIC	SIC	HQ
0	-	27.98396	28.12408	28.02878
1	10.74650	28.17063	28.73111	28.34993
2	47.69782*	26.69681	27.67765*	27.01059*
3	14.19118	26.58725*	27.98845	27.03551

*simgesi model için uygun gecikmeleri göstermektedir.

LR : Ardışık Değiştirilmiş Test İstatistiği

AIC : Akaike Bilgi Kriteri

SIC : Schwarz Bilgi Kriteri

HQ : Hannan-Quinn Bilgi Kriteri

Tablo 6: Bağımlı Değişken Y1 İçin Granger Nedensellik Test Sonuçları

Bağımlı Değişken Y1	
Değişkenler	Olasılık Değeri
EX1	0.3769
HC1	0.0854

Tablo 6'da yer alan sonuçlara göre ihracat, kişi başına düşen gelirin Granger nedeni değildir. Beşeri sermaye olarak okullaşma oranı ise (% 10' da) kişi başına düşen gelirin Granger nedenidir.

Tablo 7: Bağımlı Değişken EX1 İçin Granger Nedensellik Test Sonuçları

Bağımlı Değişken EX1	
Değişkenler	Olasılık Değeri
Y1	0.5191
HC1	0.0034

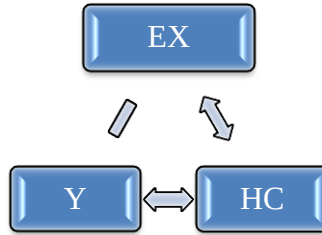
Tablo 7’de yer alan sonuçlar kişi başına düşen gelirin, ihracatın Granger nedeni olmadığını göstermektedir. Okullaşma oranının ise ihracatın Granger nedeni olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 8: Bağımlı Değişken HC1 İçin Granger Nedensellik Test Sonuçları

Bağımlı Değişken HC1	
Değişkenler	Olasılık Değeri
Y1	0.0652
EX1	0.0000

Tablo 8’e bakıldığında ise hem kişi başına düşen gelirin (% 10) hem de ihracatın (% 1), beşeri sermaye olarak okullaşma oranının Granger nedeni olduğu görülmektedir.

Şekil 1: Granger Nedensellik Durumu



Granger nedensellik testi sonuçlarına göre Şekil 1 ve Tablo 6, 7 ve 8’de görüldüğü üzere değişkenler arasında nedenselliğin yönü belirlenmiştir. Kısaca kişi başına gelir ile beşeri sermaye arasında çift yönlü bir nedensellik ve yine ihracat ile beşeri sermaye arasında da çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuş iken ihracat ile kişi başına gelir arasında doğrudan bir nedensellik bulunamamıştır.

5. SONUÇ

Ekonomik büyümeyi ele alan içsel büyüme modelleri beşeri sermayeyi ekonomik büyümenin önemli bir belirleyicisi olarak görmektedir. Bu bağlamda yapılan analizde ekonomik büyüme, beşeri sermaye ve ihracat arasındaki ilişkinin incelenmesi esas alınmıştır. Çalışmada 1980-2013 dönemi Türkiye ekonomisinde Engle-Granger eştümleşme ve Granger nedensellik yöntemi ile ekonomik büyüme-beşeri sermaye ve ihracat-beşeri sermaye arasında çift yönlü bir ilişki bulunmasına rağmen ihracat-ekonomik büyüme arasında nedensellik testi olarak doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Fakat söz konusu de-

ğişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Kısaca ihracat ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki olmasına rağmen aralarında doğrudan bir nedensellik yoktur. Buradan hareketle her üç değişkeninde uzun dönemde birlikte dengeye geldiği söylenebilir.

Elde edilen sonuçlara göre Türkiye’ de belirtilen dönem içerisinde ihracat artışlarının beşeri sermayeyi desteklediği beşeri sermayenin de ekonomik büyümeyi arttırdığı ve dolayısıyla çalışmadan elde edilen sonuçların içsel büyüme teorisini desteklediği görülmektedir. Bu bağlamda beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi dikkate alındığında beşeri sermayeye daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Beşeri sermayeye yapılan her türlü yatırım hem ihracat hem de ekonomik büyüme açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Fakat elde edilen bulgulardan ihracata dayalı büyüme hipotezine yönelik ihracat ile ekonomik büyüme arasında doğrudan bir nedensellik olmadığı ancak uzun dönemde ihracat artışlarının beşeri sermaye yoluyla ekonomik büyümeye katkı sağlayacağı belirtilmektedir. Aynı şekilde artan beşeri sermaye yatırımları sonucunda ve yeni teknolojik gelişmeler ile birlikte fiziki sermayede de artışlar yaşanacaktır. Buradan hareketle beşeri sermayenin bir ülkenin kalkınması için kişi başına düşen gelirden artışa neden olarak fiziki sermayeyi tamamlaması söz konusu ülkenin kalkınmasında önemli yer almaktadır.

KAYNAKÇA

- Ağca, Altıntaş, H. & Çetintaş, H. (2011). Türkiye’de Ekonomik Büyüme, Beşeri Sermaye ve İhracat Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik Analizi: 1970-2005. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 36, 33-56.
- Baharumshah, A. Z. & Almasaied, S. W. (2009). Foreign Direct Investment and Economic Growth in Malaysia Interactions with Human and Financial Deepening. *Emerging Markets Finance & Trade*, 45(1), 90-102.
- Bal, H., Neşe, A., Müge M., & Ediz K. (2014). Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: BRICS Ülkeleri ve Türkiye Örneği. *International Conference on Eurasian Economies*, Üsküp, Makedonya, 795-803.
- Barro, R. J. (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries. *Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407-443.
- Barro, R. J. & Jong-wha L. (1993). International Comparisons of Educational Attainment. *Journal of Monetary Economics*, 32(3), 363-394.
- Becker, S. G., Kevin. M. M. & Robert. F. T. (1990). Human Capital, Fertility, and Economic Growth. NBER Working Paper No. 3414.
- Benhabib, J. & Mark M. S. (1994). The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence from Aggregate Cross-Country Data. *Journal of Monetary Economics*, 34(2), 143-173.

- Chuang, Y. C. (2000). Human Capital, Exports and Economic Growth: A Causality Analysis for Taiwan 1952-1995. *Review of International Economics*, 8(4), 712-720.
- Dollar, D. (1992). Outward-Oriented Developing Economies Really Do Grow More Rapidly: Evidence From 95 LDCs, 1976-1985. *Economic Development and Cultural Change*, 40(3), 523-544.
- Eşiyok B. A. (2001). Türkiye Ekonomisinde Sabit Sermaye Yatırımlarının Gelişimi ve İhracatın Yapısı. Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. İktisadi Araştırmalar, Ankara, GA-01-5-10.
- Engle, F. R., & Clive W. J. G. (1987). Co-Integration and Error Correction: Representation Estimation and Testing. *Econometrica*, 55(2), 251-276.
- Genç, M. C., Mustafa K. D. & Metin B. (2009). Beşeri Sermaye İhracat ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Üzerine Nedensellik Analizi. *International 7th Knowledge, Economy & Management Congress Proceedings*, 48-60.
- Gould, D. M., & Ruffin R. J. (1995). Human Capital, Trade, and Economic Growth. *Review of World Economics*, 131(3), 425-445.
- Granger, W. J. C. (1969). Investigating Causal Relations by Econometric Models Cross- spectral Methods. *Econometrica*, 37(3), 424-438.
- Gujarati, N. D. (2011), Temel Ekonometri (8. Baskı). (Çev: Ümit Şenesen & Gülay Günlük Şenesen). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Harrison, A. (1996). Openness and Growth: A Time-series, Cross-Country Analysis for Developing Countries. *Journal of Development Economics*, 48(2), 419-447.
- Kennedy, P. (2006), Ekonometri Kılavuzu (5. Baskı). (Çev: Muzaffer Sarımeşeli ve Şenay Açıkgöz). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Koç, A. (2013). Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Yatay Kesit Analizi ile AB Ülkeleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Maliye Dergisi*, 165, 141-258.
- Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics* 22, 3-42.
- Narayan, P. K. & Russel S. (2004). Temporal Causality and the Dynamics of Exports, Human Capital and Real Income in China. *International Journal of Applied Economics*, 1(1), 24- 45.
- Nişancı, M. (2005). Dış Ticaret Beşeri Sermaye ve İktisadi Gelişme Arasındaki Uzun Dönem Nedensellik İlişkisinin Testi. *Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1-2), 675-687.
- Osipian, A. L. (2009). The Impact of Human Capital on Economic growth: A Case Study in Post-Soviet Ukraine, 1989-200. (1. Baskı). New York: Palgrave Macmillan. <http://www.amazon.com/Impact-Human-Capital-Economic-Growth/dp/0230618243> (Erişim tarihi, 12 Kasım 2014).
- Romer, P. M. (1986). Increasing Returns and Long-Run Growth. *The Journal of Political Economy*, 94(5), 1002-1037.
- Romer, P. M. (1989). Human Capital and Growth: Theory and Evidence. *Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy*, 32(1), 251-286.
- Sengupta, J.K., & Espana, J. R. (1994). Exports and economic growth in Asian NICs: An Econometric Analysis for Korea. *Applied Economics*, 26(1), 41-51.
- Sevüktekin, M. & Mustafa N. (2010), Ekonometrik Zaman Serileri Analizi Eviews Uygulamalı. (Geliştirilmiş 3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Seyidoğlu, H. (2009), Uluslararası İktisat. (Geliştirilmiş 17. Baskı). İstanbul:Güzem Can Yayınları.
- Stokey, N. L. (1990). Human Capital, Product Quality, and Growth. *Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 587-616.
- Şimşek, M. & Kadılar, C. (2010). Türkiye’ de Beşeri Sermaye İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 115-140.
- Taban, S., & Muhsin K. (2006). Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Analizi 1969-2001. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 161-181.
- Tanna, S. & Topaiboul K. (2005). Human Capital, Trade, FDI and Economic Growth in Thailand: What causes What?. http://www.degit.ifw-kiel.de/papers/deg10/C010_046.pdf (Erişim tarihi, 11 Kasım 2014).
- Tarı, R. (2002). Ekonometri. (Güncellenmiş 2. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Tsen, W. H. (2006). Granger Causality Tests Among Openness to International Trade, Human Capital Accumulation and Economic Growth in China: 1952 -1999. *International Economic Journal*, 20(3), 285-302.
- Ümit, A. Ö. (2007). Türkiye’de Bütçe Açığı ile Cari İşlemler Arasındaki İlişkilerin Zaman Serileri Analizi, Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Viswanath, J. Reddy K. L. N. & Vishwanath P. (2009). Human Capital Contributions to Economic Growth in India: An Aggregate Production Function Analysis. *The Indian Journal Of Industrial Relations*, 44(3), 473-486.
- Yıldız, E. B. & Metin B. (2008). İthalata Dayalı Büyüme: 1989-2007 Türkiye Örneği. *Atatürk Üniversitesi İBBF Dergisi*. 10. Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı, 165-179.
- Young, A. (1991). Learning by Doing and The Dynamic Effects of International Trade. *Quarterly Journal of Economics*, NBER Working Paper No. 3577, 369-405.

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: KOCAELİ-GÖLCÜK'TE GÖREV YAPAN KADIN ÖĞRETMENLERE YÖNELİK BİR İNCELEME



Bora YENİHAN

Arş. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi
İİBF, Çal. Eko. End. İlş. Böl.
borayenihan@sakarya.edu.tr

Gökçe CEREV

Dr., Karamürselbey Eğt. Mer. Kom.
gcerev@hotmail.com

Geliş Tarihi: 25.07.2015

Kabul Tarihi: 04.03.2016

ÖZ

Örgütsel sessizlik ve tükenmişlik kavramlarının açıklanarak birbirleri ile olan ilişkilerinin incelendiği bu çalışmada, Kocaeli-Gölcük'te görev yapan bayan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve tükenmişlik düzeyleri incelenerek, öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel sessizlik ile tükenmişlik arasında bir ilişki olup olmadığı ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda tükenmişliğin alt boyutlarından birisi olan duygusal tükenme ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öncelikle bir bütün olarak örgütsel sessizlik ve daha sonra da örgütsel sessizliğin alt boyutlarından izolasyon korkusu ile duygusal tükenme arasındaki anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sessizlik, örgütsel sessizlik, tükenmişlik

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SILENCE
AND BURNOUT: AN INVESTIGATION ABOUT WOMEN TEACHERS IN
KOCAELİ-GÖLCÜK SERVE**

ABSTRACT

In this study where the relationship between the concepts of organizational silence and exhaustion are examined, the aim was to find out by examining the levels of organizational silence and exhaustion of female teachers serving in Gölcük, Kocaeli whether there is a relation between organizational silence and exhaustion experienced by teachers. As the conclusion of the study, it was determined that there is a significant relationship between emotional exhaustion, a subdimension of exhaustion, and organizational silence. First, a relation with organizational silence as a whole was identified and after that, significant relationship between fear of

isolation, a subdimension of organizational silence, and emotional exhaustion was identified.

Keywords : Silence, organizational silence, burnout

GİRİŞ

Yönetim ve insan kaynakları yönetimi alanlarında özellikle 1990'lı yıllardan sonra kendilerine hem kavramsal açıdan hem de görünürlük açısından sıkça yer bulan “Tükenmişlik” (Burnout) ve “Örgütsel Sessizlik” (Organizational Silence), günümüzde yerli ve yabancı birçok araştırmacının titizlikle üzerinde durduğu konular arasında yer alır. Tükenmişlik ve örgütsel sessizlik, birbirleri ile etkileşime girebildikleri gibi hem birlikte hem de ayrı ayrı örgütsel bağlılık, iş tatmini, aidiyet gibi diğer birçok çalışma alanını da etkilemektedirler.

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki örgütsel sessizlik beraberinde tükenmişliği de getirmektedir. Özellikle tükenmişliğin duygusal boyutunu etkileyen ve sonrasında artıran bir yapıya sahip olan örgütsel sessizlik, çalışanların bilinçli bir şekilde organizasyon içerisindeki gelişmelere karşı sessiz kalmalarını ifade etmekte ve hem çalışan için hem de organizasyon için olumsuz sonuçları doğurmaktadır. Bu olumsuz sonuçlardan birisi de tükenmişliğin duygusal boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Organizasyonlar varlıklarını devam ettirebilmek için örgüt içerisindeki hem bireysel hem de toplu şekilde ortaya çıkabilecek problemlerle mücadele etmek zorundadırlar. Süregelen problemlerle ilgilenmek yerine sonuçlarına odaklanan yapılar ancak geçici çözümler bulabilmektedirler.

Bu kapsamda yapılan bu çalışma ile öncelikle tükenmişlik ve örgütsel sessizlik kavramları literatür yardımıyla incelenerek birbirleri ile olan ilişkileri açıklanmaya çalışılacak ve daha sonra öğretmen olarak görev yapan kadınların yaşadıkları tükenmişlik ve örgütsel sessizlik düzeyleri değerlendirilecektir.

1. TÜKENMİŞLİK

Üzerinde birçok araştırma yapılan “Tükenmişlik” ilk olarak 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde beyaz yakalı çalışanların işleriyle ilgili yaşadıkları stres ve sıkıntıları ifade etmek için kullanılmıştır (Yıldız, 2012). Bir kavram olarak literatüre girişi ise, Herbert Freudenberger tarafından 1974 yılında yazılan bir makale ile olmuştur (Arı ve Bal, 2008). Hemen hemen bütün meslek çalışanlarında görülebilen tükenmişlik (Avcı ve Seferoğlu, 2001) çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Freudenberger (1974) tüken-

mişliği, kişilerin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme, azalma olarak tanımlamış ve buna sebep olarak, başarısız olmayı, aşırı yüklenme sonucunda enerji ve güç kaybını, yıpranmayı ve karşılanamayan istekleri göstermiştir. Tükenmişlik konusunda en çok atıf alan araştırmacılardan birisi olan Maslach (2003) ise tükenmişliği, çalışma ortamından kaynaklanan ve kişilerin stresi arttıran etmenlere karşı geliştirdikleri bir tepki olarak tanımlamıştır. Maslach'a göre tükenmişlik uzun süreler sonucunda ortaya çıkar ve psikolojik bir sendrom olarak kendisini gösterir. Pines ve Aranson (1988) ise tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme olduğunu belirtmiş ve bunun sebebinin duygusal talepler içeren durumlara uzun süre maruz kalma olduğunu vurgulamıştır (Akt. Arı ve Bal, 2008). Cordes ve Dougherty (1993) bir işin tükenmişliğe yol açması için öncelikle olarak kişilerarası ilişkiler açısından yoğunluk ve işle ilgili stres içermesine veya işle ilgili rolleri kapsamasına bağlı olduğunu vurgulamaktadırlar. Dolan ise (1987) tükenmişlik kavramını, kişinin bireysel kaynaklarının bitmesi ve günlük yaşama karşı sürekli olarak umutsuz ve olumsuz bir tutum içinde enerjisinin tükenmesi şeklinde tanımlamaktadır (Akt. Yıldız, 2012).

İlk defa Maslach ve Jackson (1986) tarafından tükenmişlik kavramının alt boyutları ortaya konulmuş ve bu boyutlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı şeklinde belirtilmiştir. Duygusal tükenme boyutu tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutu olarak kabul edilir ve duyusuzluk, ilgide azalma ile sonuçlanır (Borkowski, 2005). Duyarsızlaşma boyutu ise çalışanın hizmet verdiği insanların birer birey oldukları gerçeğini görmezden gelerek duygusuzca bir tutum içerisinde davranması şeklinde kendisini göstermektedir (Singh vd., 1994, Okutan vd., 2013). Tükenmişliğin son boyutu olan kişisel başarı, çalışanların kendilerini artık olumsuz şekilde değerlendirmeye yatkın olmalarını ifade eder ve olumsuz tutum ve hisleri içeren bir boyuttur.. Bu durumda kişi kendisini yetersiz bulmaya başlar ve motivasyonunu kaybeder (Maslach, 2003).

Tükenmişliği etkileyen faktörler temelde bireysel ve sosyal faktörler ile iş ve organizasyonla ilgili faktörler biçiminde ayrılabilir. Bireysel ve sosyal faktörler arasında cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, yaş, kişinin medeni durumu, karakter özellikleri, alınan sosyal destekler sayılabilir. İş ve organizasyondan kaynaklı faktörleri ise kontrol, adalet, aidiyet, ödül, iş yükü vb. şekilde sıralamak mümkündür (Arı ve Bal, 2008).

2. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK

Örgütsel sessizlikle ilgili olarak ise literatürde farklı tanımlar bulunmaktadır. Örgütsel sessizlik kavramı olarak literatüre ilk defa Morrison ve Milliken tarafından 2000 yılında yapılan çalışmayla girmiştir (Arlı, 2013). Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizliği; çalışanların, içinde bulundukları organizasyonu ve yapmakta oldukları işleri iyileştirmekle ilgili düşüncelerini ve bilgilerini bilerek saklamaları, belirtmemeleri olarak tanımlanır. Dyne ve arkadaşları ise (2003) örgütsel sessizliği davranışların anlaşılabilir biçimde sergilenmemesi olarak tanımlar. Örgütsel sessizlik bir organizasyonun karşılaşmış olduğu ciddi sorunlar için çalışanlar tarafından gösterilen bir tepki ve ortak bir davranış biçimidir (Henriksen ve Dayton, 2006).

Örgütsel sessizlik içerisinde, tehdit, geri çekilme, korku, savunma mekanizmaları gibi unsurları bulundurmaktadır. Bu olumsuz unsurlardan dolayı sessiz kalmayı tercih eden çalışanlar içinde bulundukları organizasyonlara herhangi bir katkıda bulunmazlar (Pinder ve Harlos, 2001, Bowen ve Blackmon, 2003).

Günümüzde yeni yönetim yaklaşımları çerçevesinde, çalışanların daha etkin bir rol oynamaları beklenmesine rağmen, aksine çalışanların çeşitli sebeplerden dolayı sessiz kalabildikleri gözlemlenmektedir. Örgütsel sessizlik çalışanların işlerini kaybetmelerinden veya çalıştıkları birimde değişikliğe gidilmesinden korkmaları, sorun çıkaran, dedikodu yapan, sürekli şikâyetlerde bulunan kişiler olarak görülmeleri vb. sebeplerden dolayı doğar (Kahveci ve Demirtaş, 2013). Örgütsel sessizliğin sonuçları incelendiğinde ise, organizasyonel gelişimin yavaşlaması, çalışanların kurumla olan bağının zayıflaması, karar alma süreçlerinin sekteye uğraması gibi sonuçların olduğu görülmektedir (Morrison ve Milliken, 2000). Park ve Keil'e göre (2009) örgütsel sessizliğin üç farklı boyutu bulunmaktadır; birinci boyut bilinçli şekilde ortaya çıkan örgütsel sessizliktir. Bu boyut çalışanların kendi istekler ile sessiz kalmalarını ifade etmektedir. İkinci boyut ise savunmacı örgütsel sessizlik boyutudur. Bu boyut çalışanların kendi çıkarlarını korumak adına sessiz kalmalarını ifade eder. Üçüncü boyut ise toplu örgütsel sessizliktir. Çalışanlar topluca aldıkları kararlar sonucunda örgütsel sessizliği tercih ederler.

3. TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Income Son yıllarda tükenmişlik ve örgütsel sessizlik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

Aktaş ve Şimşek (2012) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sessizliği yaşayan ve olaylar karşısında kendi fikirlerini belirtmekten kaçınan çalışanların diğer çalışanlarla kıyaslandıklarında daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur. Taş ve arkadaşları tarafından (2013) Hacettepe Üniversitesi'nde görevli akademik ve idari personel üzerinde yapılan araştırmada ise örgütsel sessizliğin, mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye sınırlı da olsa etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada mobbinge maruz kalan çalışanların sessiz kalmalarının beraberinde tükenmişliği de getirdiği ortaya konulmuştur. Tikici ve arkadaşlarının (2011) imalatçı KOBİ'ler üzerinde yaptıkları araştırmadaysa, örgütsel sessizlik ve duygusal tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Tikici ve arkadaşlarının yaptığı (2011) bu çalışmada dikkat çekici bir diğer sonuç ise örgütsel sessizliğin duygusal tükenmişliği beslediğine yönelik anlamlı veriler elde edilmesidir.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KISITLARI

Örgütler açısından en temel ve en önemli öge insandır. İnsan varlıksal olarak örgütün temel birleştirici parçasını oluşturmaktadır. İnsan yapısı ile birlikte örgütler yaşayan birer organizma şeklini almaktadır. Örgüt yapısı içerisinde süreklilik kazanan değişim ve gelişim döngüsü, örgütün etkin ve verimli şekilde yaşamını sürdürmesini sağlar. Günümüz örgütleri yaşam dinamiklerini sürdürebilmek için insan unsurunu göz ardı edemezler. Tükenmişlik hissi ve sessiz kalma olgusu örgütün temel taşıyı oluşturan insan unsurunun günümüzde karşılaştığı en önemli sorunların başında gelmektedir. Her iki kavramda hem bireyin kendisine zarar vermekte hem de örgütün işlevselliği açısından ciddi sorunlar ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışmada, tükenmişlik ve örgütsel sessizliğe neden olan faktörlerin ortaya konularak, söz konusu kavramlar arasındaki ilişkilerin açığa çıkartılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, örgütsel yapının işleyişinin daha sağlıklı bir hale getirilmesine katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

Tükenmişlik ile örgütsel sessizlik arasında bir ilişki olup olmasının ölçülmesi ve örgüt içerisinde her iki kavramın ortaya çıkış nedenlerinin belirlenmesi, gelecekte bu durumlar için örgütsel yapı içerisinde alınacak önlemlerin boyutunu koymak için yardımcı olacaktır. Araştırmada yanıtı aranan sorular ise;

- Kamuda çalışan kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi nedir?

- Kamuda çalışan kadın öğretmenlerin, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri nelerdir?

- Kamuda çalışan kadın öğretmenlerin tükenmişlik boyutları ile demografik yapı arasındaki ilişki anlamlı mıdır?

- Kamuda çalışan kadın öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyi nedir?

- Kamuda çalışan kadın öğretmenlerin tükenmişlik boyutları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki anlamlı mıdır?

Araştırmanın kısıtları ise şu şekildedir:

- Araştırma zaman ve maliyet gibi unsurlar nedeni ile sadece Kocaeli ili, Gölcük ilçesinde görev yapan kadın öğretmenleri kapsamaktadır.

- Araştırma bulguları, araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği ile kısıtlıdır.

- Araştırmaya katılan katılımcıların anket sorularına vermiş oldukları yanıtlar samimi olarak verdikleri kabul edilmektedir.

- Araştırmanın konusunu oluşturan tükenmişlik ve sessizlik konuları bireylerin algılarına göre farklılık gösterebileceğinden subjektif bir noktada olduğu unutulmamalıdır.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak "anket" tercih edilmiştir. Araştırmada ölçek olarak, geçerliliği ve güvenirliği daha önceden kanıtlanmış Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Anket cevapları için likert tipi ölçek kullanılmıştır. Likert ölçek; "0=Hiçbir zaman", "1=Çok Nadir", "2=Bazen", "3=Çoğu Zaman" ve "4=Her Zaman" cümlelerinden oluşmaktadır.

Maslach Tükenmişlik envanteri Ergin tarafından (1992) Türkçeye uyarlanmış ve test edilmiş, Çam (1992) tarafından da çeşitli güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Örgütsel sessizlik ölçeği Çakıcı (2007) tarafından geliştirilen, örgüt içinde çalışanların sessiz kalma nedenlerini ve etkilerini belirlemek için kullanılan bir ölçektir. 28 maddeden oluşan ölçek, 5 farklı alt boyuttan oluşmaktadır.

6. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Kocaeli Gölcük ilçesinde görev yapan toplam 1349 öğretmenden kadın olan 634 kişi oluşturmaktadır. Anket 634 kadın öğretmene yönelik olarak hazırlanmış, olasılığa dayalı olmayan yöntemlerden kartopu modeli ile 287 katılımcıya ulaşılmıştır. Kartopu örneklem modeli, evren içinde yer alan ve ulaşılma imkanı olan katılımcılar ile başlamakta ve bu katılımcılar aracılığıyla diğer katılımcılara ulaşmayı amaçlamaktadır (Punch, 1998). Eksik ve hatalı doldurulmuş olan 31 adet anket değerlendirilmeden çıkartılmış, 256 adet anket değerlendirilmeye alınmıştır. 634 kişilik evren boyutuna göre uygulanan 256 adet anketin örneklem boyutu açısından ortaya çıkan %95 güven seviyesi ve $\pm 4,73\%$ hata payı ile uygulanabilir düzeyde olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 1. Evren ve Örneklem Boyutu

Evren Boyutu	Dağıtılan Anket	Geri Dönen An-	Değerlendirilen
634	634	287	256

Araştırmada kullanılan örgütsel tükenmişlik ve örgütsel sessizlik düzeylerinin ölçülmesine yönelik hazırlanmış standardize anketin bölümlerine Cronbach's Alfa güvenilirlik testi SPSS 16.0 programı üzerinden uygulanmıştır. Elde edilen güvenilirlik düzeyleri Tablo-3'de verilmiştir.

Tablo 2. Anket Bölümleri Güvenilirlik Düzeyleri

Anket	Bölüm	Cronbach's Alfa
MTE	2. Bölüm (1-22 Md.)	0,828
	Duygusal Tükenme	0,726
	Duyarsızlaşma	0,756
	Kişisel Başarı	0,831
ÖSÖ	3. Bölüm (1-28 Md.)	0,989

Cronbach's Alfa değeri 0 ile 1 arasında ölçeklendirilmekte ve 0,5 üzeri kabul edilebilir bir değer olarak kabul görmektedir. Araştırmanın güvenilirlik açısından elde edilen verileri 0,5 anlamlılık düzeyi üzerinde olduğu için ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

7. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırma sonucu geri dönen ve değerlendirilmeye uygun bulunan 256 adet anketin önce SPSS 16.0 istatistik programına veri girişi yapılmıştır. Araştırma üç boyut altında değerlendirilmeye alınmıştır. Bu boyutlar katılımcıların demografik özellikleri, tükenmişlik ve örgütsel sessizliktir.

7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Ankete katılan katılımcıların tamamı kadın olmak ile birlikte % 70,3'ü evli, % 28,5'i ise bekârdır. Bu durum katılımcıların çoğunun evli olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yaş profili ise % 28,5'i 31-35 yaş aralığında, % 26,2'i 26-30 yaş aralığında, % 25,0'ı ise 36-40 yaş aralığında olurken % 12,9'u 41 ve üzeri yaş aralığında ve % 7,4'ü ise 21-25 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların yaş profilinin orta yaş ve üzeri şekilde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Katılımcıların % 32,5'i çocuk sahibi değilken, % 42,2 'si bir çocuğa, % 19,9'u ise iki çocuğa sahiptir.

Ankete katılan katılımcıların % 75,8'i fakülte mezunu iken, % 23,8'i ise lisan üstü eğitimi almış durumdadır. Katılımcıların % 32,4'ü 6-8 yıl arası mesleki tecrübeye sahipken bu oran 9-11 yıl arasında % 20,7, 3-5 yıl arasında ise % 18,8 oranında oluşmuştur. Bu durum ankete katılan katılımcıların büyük çoğunluğunun belirli bir mesleki tecrübeye ve eğitim seviyesine sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların aylık ortalama gelirinin 1000-3000 TL seviyesinde %71,5 oran ile yoğunlaştığını gözlemlenirken, geliri 3001-5000 TL seviyesinde olan katılımcı oranı % 24,6 olarak gerçekleşmiştir. Ankete katılan katılımcıların ilçe genelinde görev yaptığı okul türleri ise ilkökul % 32, ortaokul % 32,8 ve lise % 35,2 şeklindedir. Tablo 3'de katılımcıların demografik yapısı ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans / Oran (%)
Yaş	21-25	19 / 7,4
	26-30	67 / 26,2
	31-35	73 / 28,5
	36-40	64 / 25
	41 ve üzeri	33 / 12,9

Medeni Durum	Evli	180 / 70,3
	Bekar	73 / 28,5
	Diğer	3 / 1,2
Çocuk Sayısı	0	83 / 32,4
	1	108 / 42,2
	2	51 / 19,9
	3	13 / 5,1
	4 ve üzeri	1 / 0,4
Eğitim Durumu	Lise	1 / 0,4
	Lisans	194 / 75,8
	Yüksek Lisans	61 / 23,8
Çalışma Süresi	0-2	17 / 6,6
	3-5	48 / 18,8
	6-8	83 / 32,4
	9-11	53 / 20,7
	12-14	27 / 10,5
	15ve üzeri	28 / 10,9
Çalışılan Okul Türü	İlkokul	82 / 32
	Ortaokul	84 / 32,8
	Lise	90 / 35,2
Aylık Ortalama Gelir	1000 ve altı	1 / 0,4
	1001-3000	183 / 71,5
	3001-5000	63 / 24,6
	5001-7000	1 / 0,4
	7001 ve üzeri	8 / 3,1

7.2. Tükenmişlik Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan katılımcıların tükenmişlik boyutları incelenirken ortaya çıkan değerler, İzgar (2001) referans değerleri üzerinden, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt başlıkları altında incelenmiştir.

Tablo 4. Tükenmişlik Düzeyleri

Tükenmişlik Boyut-	Frekans	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Tükenme	256	12,59	6,85
Duyarsızlaşma	256	6,18	5,07
Kişisel Başarı	256	17,92	7,82

Ankete katılan 256 Katılımcının tükenmişlik düzeyleri Tablo 3'te ayrıntılı olarak verilmiştir. Katılımcıların duygusal tükenme alt boyutunda aldıkları ortalama puan 12,59'dur. Oluşan bu puan katılımcıların duygusal tükenme boyutunda düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların duygusal tükenmişliği düşük düzeydedir. Katılımcıların duyarsızlaşma alt boyutunda almış oldukları ortalama puan ise 6,18 olmuştur. Duyarsızlaşma boyutunda alınan bu puan katılımcıların düşük düzeyde duyarsızlaşmaya uğradıklarını göstermektedir. Katılımcıların kişisel başarı düzeyinde almış oldukları ortalama puan 17,92'dir Bu durum katılımcıların kişisel başarı duygusunun orta olduğunu göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde ise katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadan almış oldukları düşük puan, kişisel başarıdan almış oldukları ortalama puan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Duygusal Tükenme Boyutunda Dağılımı

Duygusal Tükenme	Frekans	%
Düşük (0-16 Puan)	191	74,62
Orta (17-26 Puan)	58	22,65
Yüksek (27+ Puan)	7	2,73

Katılımcıların duygusal tükenme alt boyutundaki ortalama dağılımları ayrıntılı olarak incelendiğinde % 74,62'sinin düşük düzeyde, %22,65'inin orta düzeyde ve % 2,73'ünün ise yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Duyarsızlaşma Boyutunda Dağılımı

Duyarsızlaşma	Frekans	%
Düşük (0-7 Puan)	164	64,06
Orta (7-12 Puan)	71	27,74
Yüksek (13+ Puan)	21	8,2

Katılımcıların duyarsızlaşma alt boyutundaki ortalama dağılımları ayrıntılı olarak incelendiğinde % 64,06'sının düşük düzeyde, % 27,74'ünün orta düzeyde ve % 8,2'sinin ise yüksek düzeyde duyarsızlaşma duygusuna sahip olduğu belirtilebilir.

Tablo 7. Katılımcıların Kişisel Başarı Boyutunda Dağılımı

Kişisel Başarı	Frekans	%
Düşük (39+ Puan)	8	3,12
Orta (32-38 Puan)	42	16,40
Yüksek (0-31 Puan)	206	80,48

Katılımcıların kişisel başarı alt boyutundaki ortalama dağılımları ayrıntılı olarak incelendiğinde % 3,12'sinin düşük düzeyde, %16,40'nın orta düzeyde ve % 80,48'inin ise yüksek düzeyde kişisel başarı duygusuna sahip olduğu belirtilebilir.

8. Örgütsel Sessizlik Verilerinin Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde Çakıcı (2007) tarafından geliştirilen ve örgüt içinde çalışanların sessiz kalma nedenleri ile bu nedenlerin etkilerini ölçen örgütsel sessizlik ölçeğinin uygulanması sonucunda elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Örgütsel sessizlik ölçeği 5 farklı alt boyut altında şekillenirken ortaya çıkan bu boyutlar yönetsel ve örgütsel nedenler, işle ilgili konular, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu, ilişkilerin zedelenmesi korkusu olarak isimlendirilmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Önemeler	Ort.	Std. Sap.
Yönetimsel ve Örgütsel Nedenler		
Yönetime güvenmediğim için sorunlarımı söylemiyorum.	1,22	0,715
Yöneticilerin “sözde” ilgileniyor görünmesi nedeniyle açıkça konuşmuyorum.	1,64	0,710
Yönetim verdiği sözü tutmadığı için konuşmamın gereksiz olduğunu düşünüyorum.	1,61	0,694
İş yerimde açıkça konuşmayı desteklemeyen bir kültür var.	1,59	0,740
Yöneticilerim açıkça konuşmayı desteklemezler.	1,61	0,824
Yöneticimin “en iyi ben bilirim” tavrı konuşmamı anlamsız kılıyor.	1,50	0,852
Açıkça konuşmamı sağlayacak biçimsel bir mekanizma yok. Fikirlerime yöneticilerimin kulak vermeyeceğini düşünüyorum.	1,53	0,835
İşin/mesleğin gerektirdiği doğrular ve ilkeler konusunda yöneticilerle uyumsuzluk olduğunu düşünüyorum.	1,46	0,820
Açıkça konuşmamın bir faydası olmayacağını düşünüyorum.	1,57	0,833
Hiyerarşik yapının katı olması fikirlerimi söylememi engelliyor.	1,37	0,821
Yöneticimle ilişkilerin mesafeli olduğunu düşünüyorum.	1,54	0,880
Açıkça konuşan kişiler haksızlığa veya kötü muameleye maruz kalırlar.	1,46	0,911
İşle İlgili Konular	Ort.	Std.
Açıkça konuşmak işimi kaybetmeme neden olabilir.	1,24	0,921
Sorun veya problem bildirdiğimde görev yerim ya da pozisyonum değişebilir.	0,84	0,996
Sorun bildiren kişiler hoş karşılanmazlar.	1,07	0,550
Açıkça konuşunca yöneticim veya meslektaşlarım bana karşı kötü bir tavır içinde olabilirler.	1,32	0,771
Yeni fikir ve öneriler iş yükümü artırabilir.	1,54	0,932
Tecrübe Eksikliği	Ort.	Std.
Problem bildirme veya öneride bulunmak için yeterince tecrübem yok.	1,32	0,725
İş yeri ve işimle ilgili konu ve sorunlar beni değil yönetimi ilgilendirir.	1,40	0,848

Dile getirdiğim konu bilgisizliğimi ve deneyimsizliğimi ortaya çıkarabilir.	1,08	0,965
Bulduğum pozisyon alt kademe olduğundan fikir bildirmem önemsizdir.	1,31	0,999
İzolasyon Korkusu	Ort.	Std.
Problem bildirdiğimde sorun yaratan şikâyetçi birisi olarak değerlendirilirim.	1,24	0,974
Sorun bildirmek bana duyulan güven ve saygıyı azaltabilir.	1,18	1,020
Yöneticim negatif geri bildirimde olumsuz tepki verebilir.	1,32	0,871
Sorun bildirdiğimde ortalığı karıştıran, arabozucu birisi olarak değerlendirilirim.	1,21	0,861
İlişkilerin Zedelenmesi	Ort.	Std.
Problemlerimi anlattığımda ilişkilerim zarar görür.	1,48	0,845
Açıkça konuştuğumda insanlar beni desteklemeyebilir.	1,44	0,852
Sorun veya problemlerden bahsettiğimde yöneticilerimin hoşuna gitmez.	1,57	1,003

Örgütsel sessizlik ölçeğinin değişkenlerinin faktör analizi test edilmeden önce ilk olarak değişkenlerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri uygulanmıştır. Yapılan bu testler sonucu elde edilen 0,834 değeri değişkenlerin faktör analizinin yapılabilmesi için iyi bir sonuç olduğu değerlendirilmiş ve faktör analizine başlanılmıştır.

Değişkenlerin faktör analizinin uygulanmasında öz değeri 1 olarak, ölçeklerin faktör yüklerinin alt kesim noktası ise 0,50 olarak alınmıştır. Örgütsel sessizlik ölçeğinin ortaya çıkan faktörlerinin verileri Tablo 9'da ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Sessizlik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Önermeler					
Yönetimsel ve Örgütsel Nedenler	Faktörler				
Yönetime güvenmediğim için sorunlarımı söylemiyorum.	,775				
Yöneticilerin "sözde" ilgileniyor görünmesi nedeniyle açıkça konuşmuyorum.	,711				

Yönetim verdiği sözü tutmadığı için konuşmamın gereksiz olduğunu düşünüyorum.	,713				
İş yerimde açıkça konuşmayı desteklemeyen bir kültür var.	,691				
Yöneticilerim açıkça konuşmayı desteklemezler.	,711				
Yöneticimin "en iyi ben bilirim" tavrı konuşmamı anlamsız kılıyor.	,646				
Açıkça konuşmamı sağlayacak biçimsel bir mekanizma yok. Fikirlerime yöneticilerimin kulak vermeyeceğini düşünüyorum.	,786				
İşin/mesleğin gerektirdiği doğrular ve ilkeler konusunda yöneticilerle uyumsuzluk olduğunu düşünüyorum.	,810				
Açıkça konuşmamın bir faydası olmayacağını düşünüyorum.	,721				
Hiyerarşik yapının katı olması fikirlerimi söylememi engelliyor.	,747				
Yöneticimle ilişkilerin mesafeli olduğunu düşünüyorum.	,690				
Açıkça konuşan kişiler haksızlığa veya kötü muameleye maruz kalıyorlar.	,681				
İşle İlgili Konular	Faktörler				
Açıkça konuşmak işimi kaybetmeme neden olabilir.	,694				
Sorun veya problem bildirdiğimde görev yerim ya da pozisyonum değişebilir.	,801				
Sorun bildiren kişiler hoş karşılanmazlar.	,618				
Açıkça konuşunca yöneticim veya meslektaşlarım bana karşı kötü bir tavır içinde olabilirler.	,601				
Yeni fikir ve öneriler iş yükümü arttırabilir.	,806				
Tecrübe Eksikliği	Faktörler				
Problem bildirme veya öneride bulunmak için yeterince tecrübem yok.		,570			
İş yeri ve işimle ilgili konu ve sorunlar beni değil yönetimi ilgilendirir.		,646			
Dile getirdiğim konu bilgisizliğimi ve deneyimsizliğimi ortaya çıkarabilir.		,606			

Bulunduğum pozisyon alt kademe olduğundan fikir bildir- mem önemsenmez.				,699		
İzolasyon Korkusu	Faktörler					
Problem bildirdiğimde sorun yaratan şikâyetçi birisi olarak değerlendirilirim.				,736		
Sorun bildirmek bana duyulan güven ve saygıyı azaltabilir.				,792		
Yöneticim negatif geri bildirimde olumsuz tepki verebilir.				,651		
Sorun bildirdiğimde ortalığı karıştıran, arabozucu birisi olarak değerlendirilirim.				,707		
İlişkilerin Zedelenmesi	Faktörler					
Problemlerimi anlattığımda ilişkilerim zarar görür.						,632
Açıkça konuştuğumda insanlar beni desteklemeyebilir.						,710
Sorun veya problemlerden bahsettiğimde yöneticilerimin hoşuna gitmez.						,707
Açıklanan Toplam Varyans	88,756					

9. Tükenmişlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sessizlik ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel tükenmişlik ile örgütsel sessizliğin arasındaki ilişkinin boyutunun incelenmesi sürecinde her iki kavramın alt boyutları da incelenmiş ve birbirleri ile aralarında oluşan ilişki ortaya konulmuştur.

Örgütsel sessizlik ve örgütsel tükenmişlik değişkenlerinin arasındaki ilişkinin incelenmesinde korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışma temelinde uygulanan pearson analizi ile iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Pearson analizinde katsayı "r" sembolü ile belirtilmekte, katsayı değeri -1 ile +1 arasında değişmektedir. "r" katsayı değeri 1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artmaktadır. Korelasyon analizi için, Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları ile Yönetimsel ve Örgütsel Nedenler, İşle İlgili Konular, Tecrübe Eksikliği, İzolasyon Korkusu, İlişkilerin Zedelenme Korkusu alt boyutlarını temsil eden pearson katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 10. Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi

	D.T.	DUY.	K.B.	YÖN.NE	İŞ.İL.K	TEC.E	İZ.KO	İLŞ.Z.
D.T.	1							
DUY	,232*	1						
K.B.	-	-	1					
YÖN	,638*	,222	,548*	1				
İŞ.	,701*	-,005	,604*	,583**	1			
TEC	,645*	,201	-	,665**	,684*	1		
İZ.	,483*	,398	,124	,575**	,699*	,594**	1	
İL	,697*	,387	,005	,702**	,705*	,580**	,712**	1

**p<0,01 düzeylerinde anlamlıdır.

Örgütsel sessizlik ile tükenmişlik arasındaki korelasyon analizinin sonuçları Tablo 13'de verilmiştir. Tablo 13'de elde edilen veriler değerlendirildiğinde, örgütsel tükenmişliğin alt boyutları arasında bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında pozitif bir ilişki varken, kişisel başarı ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında ise negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum kişisel başarı duygusunun artması ile duygusal tükenmişliğin ve duyarsızlaşmanın azaldığını ortaya koyarken, duyarsızlaşma ile duygusal tükenmişlik duygusunun da aynı yönde artış ya da azalış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Örgütsel sessizliğin alt boyutları arasında da pozitif yönü güçlü ilişkiler vardır. Bu ilişkinin düzeyi r: ,575 ile 712 değerleri arasında değişmektedir. Örgütsel sessizlik ile örgütsel tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, Duygusal tükenmişlik ile örgütsel sessizliğin beş alt boyutu arasında r: ,483 ile 701 arasında bir ilişki vardır. En güçlü ilişki iş ile ilgili konular ile duygusal tükenmişlik arasında ortaya çıkarken, izolasyon korkusu ile duygusal tükenme arasında, 483 ile orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Duyarsızlaşma ile örgütsel sessizliğin alt boyutları arasında herhangi bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Kişisel başarı ile yönetsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili konular arasında pozitif bir ilişki bulunurken, tecrübe eksikliği arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bulunan bu ilişkiler p<0,01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları bu alanda daha önce yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir ve örgütsel sessizlik ile duygusal tükenme arasındaki anlamlı ilişki dikkat çekmektedir. Aktaş ve Şimşek (2012), Taş ve arkadaşları (2013: 344), Tikici ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da özellikle örgütsel sessizlik ile tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırma sonuçları incelendiği zaman özellikle tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ile örgütsel sessizlik arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Duygusal olarak tükenme yaşayan öğretmenlerin iş ile ilgili konularda örgütsel sessizlik yaşadıkları ve duygusal tükenmenin bu durumu tetiklediği anlaşılmaktadır. Duygusal tükenme genel anlamda tükenmişliğin en önemli noktalarından bir tanesidir. Genel olarak bıkkınlık ve iş yerindeki stresten kaynaklanan duygusal tükenme öğretmenleri örgüt içinde sessizliğe ve tepkisizliğe itmesi açısından mücadele edilmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkar. Öğretmenlerin iş yerlerindeki stres kaynaklarının belirlenmesi ve buna yönelik olarak tedbirler alınması duygusal tükenmişliği azaltabileceği gibi örgütsel sessizlik problemi ile mücadele noktasında da faydalı olabilecektir. Ayrıca psikolojik danışmanlık desteği ile de öğretmenlerin özellikle iş yerlerinden kaynaklanan stres odaklarının belirlenmesi ve bu konuda kendilerine destek sağlanması da sorunun çözümü adına faydalı olabilir.

Örgütsel sessizliğin alt boyutları incelendiğinde izolasyon korkusu ile yine tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme arasında orta düzeyde olmasına rağmen anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş yerlerinde düşüncelerini belirtmeleri durumunda gerek çalışma arkadaşları gerekse de yöneticileri tarafından dışlanarak izole edilme korkusu beraberinde duygusal anlamda tükenmeyi de getirmektedir. Bu konuda yapılacak çift yönlü bilinçlendirme çalışmaları izolasyon korkusunu önlemekte faydalı olabilecektir. Yöneticiler ve öğretmenlere bu konuda verilecek eğitimler, seminerler ve yapılacak bilgilendirme toplantıları ile çalışanların örgüt içinde fikir ve düşüncelerini belirtmelerinin hem kişisel hem de örgütsel gelişme için önemli olduğunun altının çizilmesi önemlidir. Bu şekilde hem örgütsel sessizlikle hem de tükenmişlik ile mücadele edilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, H. & Şimşek, E. (2012), "Sükût İkrardan Gelir mi? İşgörenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışlarına İlişkin tutumları İle İş Tatmin Düzeyleri ve Duygusal Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Etkileşim", 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, İzmir.
- Sağlam Arı, G. & Çına Bal, E. (2008), "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, Manisa.
- Arlı, D. (2013), "İlkokul Müdürlerinin Örgütsel Sessizlik İle İlgili Görüşleri", Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, Edirne.
- Avcı, Ü. & Seferoğlu, S. (2011), "Bilgi toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler", Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sayı 9.
- Borkowski, N. (2005), "Stress in the Workplace and Stress Management", Organizational Behavior in Health Care, Jones and Bartlett Publishers, Sudbury-Massachusetts, USA.
- Bowen, F. & Blackmoon, K. (2003), "Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice", Journal of Management Studies, Vol 40.
- Ergin, C. (1992), "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", Türk Psikologları Derneği Yayınları.
- Cordes, C. & Dougherty, T. (1993), "A Review and in Integration of Research on Job Burnout", Academy of Management Review, Vol. 18, Number 4.
- Çakıcı, A. (2007), "Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri", Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 1.
- Çam, O. (1992), "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliliğinin Araştırılması", 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Çalışmaları, 22-25 Eylül.
- Dyne, L. V., Ang, S. & Botero, I. (2003), "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", Journal of Management Studies, Vol 40-6.
- Freudenberger, H. (1974), "Staff Burn-out", Journal of Social Issues, Vol. 30, Number 1.
- Henriksen, K. & Dayton, E. (2006), "Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety", Health Services Research, Vol 41.
- Izgar, H. (2001), "Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik", Nobel Yayınları, Ankara.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013), "Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları", Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt 38, Sayı 167.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behavior, Vol 2.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986), "Maslach Burnout Inventory Manual", 2nd Edition, Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C. (2003), "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention", Current Directions in Psychological Science, Vol. 12-5..
- Morrison, E. & Milliken, F. (2000), "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World", The Academy of Management Review, Vol. 25-4.

- Okutan, E., Yıldız, Ş. & Konuk, F. (2013), "İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma", Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 2.
- Park, C. & Keil, M. (2009), "Organizational Silence and Whistle-Blowing on It Projects: An Integrated Model", Decision Sciences, Vol. 40.
- Pinder, C. & Harlos, K. (2001), "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice", Research in Personnel and Human Resources Management, Vol. 20.
- Punch, K. (1998), "Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan.
- Singh, J., Goolsby, J. & Rhoads, G. (1994), "Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives", Journal of Marketing Research, Vol 31, November.
- Taş, A., Ergeneli, A., Akyol, A. & Demirel, H. (2013), "Mobbing ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Etkisi", 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- Tikici, M., Derin, N. & Kalkın, G. (2011), "Örgütsel Sessizliğin Duygusal Tükenmişliğe Etkisi", 7. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, Bildiri Kitabı, İstanbul.
- Yıldız, E. (2012), "Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", Sakarya Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 33, Cilt 2, Kayseri.

GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ ALAN BİREYLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ FARKLAR



Ozan BÜYÜKYILMAZ

Yrd.Doç.Dr., Karabük Üniversitesi
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

Abdullah KARAKAYA

Doç. Dr., Karabük Üniversitesi
İİBF, İşletme Bölümü
akarakaya@karabuk.edu.tr

Canan YILDIRAN

Araş.Gör., Karabük Üniversitesi
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
cananyildiran@karabuk.edu.tr

Geliş Tarihi: 25.12.2015

Kabul Tarihi: 15.03.2016

ÖZ

Çağımızda toplumlar bilgi yoğun ekonomiye doğru ilerlerken bu yolculukta girişimciliğin yeri ve önemi her geçen gün artmaktadır. Toplumun varlığı ve yaşama biçimi ile yakından ilişkili olan girişimcilik eğilimlerinin ortaya çıkarılması konusunda büyük etkenlerden birisi de eğitimidir. Girişimcilik eğitimi öncelikle bireylerin keşfedilmemiş girişimcilik özelliklerinin, ruhlarının ya da atışlarının farkında olmalarını sağlamaya yöneliktir.

Bu çalışmanın amacı, Karabük Üniversitesi'nde girişimcilik dersi alan farklı birim ve bölümlerdeki öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini değerlendirmektir. Bu amaçla, girişimcilik sürecinin temel evrelerini oluşturan düşünce, proje ve yatırım boyutlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırılmıştır. Araştırmada anket yöntemiyle elde edilen veriler t-testi ve ANOVA yöntemiyle analiz edilmiştir. Girişimcilik eğiliminin farklı boyutlarında cinsiyete ve eğitim alınan akademik programa göre farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık girişimcilik eğiliminin yaş, iş deneyimi ve çalışılan sektör kapsamında farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimci, Girişimcilik Eğilimi

THE DIFFERENCES BETWEEN ENTREPRENEURIAL TENDENCY OF INDIVIDUALS IN TERMS OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS THAT PARTICIPATED IN THE ENTREPRENEURSHIP TRAINING

ABSTRACT

While societies move towards knowledge-intensive economy, the role and importance of entrepreneurship is increasing day by day in our era. In this context, entrepreneurship training is one of the biggest factor for the reveal of entrepreneurial orientation which is closely associated with society's existence and life style. Entrepreneurship training is primarily intended to provide awareness of entrepreneurial characteristics, spirit or fire by individuals.

The aim of this study is to assess entrepreneurial tendency of the students took entrepreneurship courses in different units and departments in Karabuk University. For this purpose, it has been investigated whether there is any significant difference by demographic characteristics in idea, project and investment dimensions which constitute the basic stages of entrepreneurial process. It has been identified that there are significant differences in the dimensions of entrepreneurial tendency by gender and students academic program. On the other hand, it has been identified that there is not any significant difference in the dimensions of entrepreneurial tendency by age, work experience and sector.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneur, Entrepreneurial Tendency

GİRİŞ

Son yıllarda girişimciliğin ülke zenginliğinin artmasına ve yeni iş imkanları üretmesi yoluyla istihdama sağladığı katkılar, girişimciliğe olan ilginin de artması sonucunu doğurmuştur. Günümüzde girişimcilik, ülkelerin ekonomik gelişimine katkı sağlayan, küresel dünyada rekabet avantajı elde edilmesine yardımcı olan ve bu yönüyle de ekonomik gelişim stratejileri kapsamında üzerinde önemle durulması gereken bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Girişimcilik alanında gerçekleştirilen çalışmalar ile de sağlıklı bir ekonomi oluşturmak isteyen, modern işletmeler kurarak iş imkanlarını arttırmayı amaçlayan, işsizliği ve fakirliği önlemek yolunda adımlar atan ülkelerde girişimcilik kültürüne aşırı önem verildiği ortaya konulmaktadır (Gorman vd., 1997; Keat vd., 2011). Dolayısıyla girişimcilik kültürünün, ekonomik gelişme, yenilikçilik, istihdam ve rekabet üstünlüğü konularında ülke ekonomilerine önemli katkılar sağladığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Girişimcilik kültürünün oluşumunda ve yeni iş alanlarında ihtiyaç duyulan yeteneklerin geliştirilmesinde, özellikle üniversiteler olmak

üzere çeşitli eğitim kurumları kapsamında gerçekleştirilen girişimcilik eğitiminin önemi giderek daha fazla hissedilmektedir. Girişimciliğin sahip olduğu bu stratejik önemin anlaşılmasıyla da, üniversitelerde çeşitli seviyelerde gerçekleştirilen girişimcilik eğitimlerinin sayısı ve popülaritesi gün geçtikçe artmaktadır. Bununla birlikte üniversitelerde gerçekleştirilen girişimcilik eğitiminin kalitesinin artırılmasında ve başarılı girişimciler yetiştirilmesinde, girişimciliği konu alan araştırmaların yapılmasının pratik faydalar sağlayacağı kabul edilen bir gerçektir.

Belirtilen tüm bu olgular kapsamında, potansiyel girişimciler olarak düşünülen üniversite öğrencilerini konu alan çalışmaların artırılmasının, öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin doğru şekilde belirlenerek girişimciliğe yönelmeleri için cesaretlendirilmeleri açısından katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede çalışmanın amacı, Karabük Üniversitesi'nde girişimcilik eğitimi çerçevesinde öğrencilerin girişimciliğe bakış açısını değerlendirerek, girişimcilik eğiliminin çeşitli boyutlarının demografik unsurlar açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmektir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Girişimciliğin Tanımı ve Önemi

Girişimciler bir ülkenin gelişmesini ve kalkınmasını üstlenen insanlardır. Girişimci kavramı değişik mesleklere göre de farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Ekonomistlere göre girişimci, üretim unsurlarını oluşturan kaynakları verimli bir şekilde kullanarak ve üretim yaparak para kazanan kişi olarak ifade edilmektedir. Sanayiciler ya da iş adamları için girişimci, yatırımcı, hırslı ve tutkulu bir rakip, müşteri ve işbirlikçidir. Bir ticaret adamına göre ise, yatırım yaparak, risk alan, rekabet edip para kazanan kişidir. Psikoloji çerçevesinde de girişimcilik tanımlanmakta ve bu kapsamda girişimci, istediği şeye sahip olmak, ulaşmak, denemek ve başkalarının sahip olduğu gücü paylaşmayı arzu eden motivasyonu yüksek kişiler olarak ele alınmaktadır (Yılmaz ve Sünbül, 2009:2).

Girişimci, mal ve hizmet üretmek için doğal kaynak, sermaye, emek gibi üretim faktörlerini bir araya getirerek faaliyette bulunan, diğer bir ifadeyle işletme kuran ve kurduğu işletmenin faaliyetlerini yürüten kişi olarak tanımlanmaktadır (Littunen, 2000:295). Kişilerin, kimseye bağlı olmadan, özgür bir şekilde hayallerini gerçekleştirmeyi, yeteneklerini ve yaratıcılıklarını kanıtlamayı amaçlamaları ve bu amaçlar doğrultusunda işletme kurmaları bir girişimi zorunlu kılmaktadır. Bu durumda ortaya çıkan her küçük işletmenin bir

girişimin sonucu olduğunu söylemek yanlış olmamaktadır. Bununla birlikte, kişiler ücretli olarak çalışma olanağı bulamaz ve kendi işlerini kurmak zorunda kalır ise, bu işlerin kurulmasının arkasındaki temel etken girişimcilik güdüsünün olmasıdır (Müftüoğlu, 1994:74-75).

Girişimci özelliğine sahip bir kişi, önemsiz durumları bile çok önemli durumlara veya fırsatlara çevirebilmektedir. Girişimci kişiler vizyon sahibi, büyük bir enerjiye işlerini gerçekleştiren, hayalci ve değişimin katalizörü durumundadır (Gerber, 2002:24). Bunun yanında yöneticiler de girişimleri sonucunda kar ya da zarar üstlenmeseler de, işletme kaynaklarını amaçlar doğrultusunda doğru şekilde yönlendirdikleri için girişimci olarak nitelendirilebilir. Bu kişiler ise girişimci - yönetici olarak adlandırılmaktadır (Dinçer ve Fidan, 2009:30).

Girişimciler kurmuş oldukları modern işletmeler sonucunda son iki yüz yılda daha çok önem kazanıp ekonomide önemli bir yer edinmişlerdir. Bu öneme sahip olmanın asıl nedeni ise, girişimciliğin ekonomik, sosyal, psikolojik ve teknolojik değişimlerden ve gelişmelerden dolayı dinamik oluşumun içinde değişimin ve yeniliğin gerçek temeli olduğuna olan inançtır (Saraçoğlu vd., 2010:1).

Aslında girişimcilik her şeyden önce bir zihniyettir. Bir kişi ister özgür olsun ister bir organizasyon içinde bulunsun, bulunduğu her ortamda ve koşulda var olan fırsatı fark edip, yakalayarak ekonomik başarı elde etmek için motivasyonunu ve kapasitesini kullanandır. Girişimci, mevcut olan bir pazara girmedi, pazarı değiştirmede hatta yeni bir pazar yaratmada yaratıcılıktan ve yeniliklerden yararlanır. Girişimcilik, kişide yaratıcı olabilmenin ve risk alabilmenin özellikle önem kazandığı üretkenlik kabiliyetidir. Sanayi devriminden önce ticaret yapan kişiler şeklinde ortaya çıkan girişimci insan tipi, sanayileşme döneminde başka nitelikler ve önem kazanmıştır. Sanayileşme sürecinde girişimcilik niteliklerinde meydana gelen değişimler ekonomideki ve toplumdaki değerini arttırmıştır (Döm, 2006:8). Herhangi bir şirket çalışanı pazarlama, finansman gibi belirli bir alanda uzmanlaşıyorken, girişimci tüm fonksiyonları yönetmek durumundadır (Arıkan, 2004:69).

1.2. Girişimcilik Eğilimi ve Eğitimi

Girişimcilik eğilimi, kişinin girişimcilik yapmaya yönelmesi ve bunun için kendisine güvenmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla girişimcilik eğilimi, girişimcilik yapabilme yeteneği ile ilgili bir kavramdır (Güreşçi, 2014:24-27). Girişimcilik eğilimi her şeyden önce bireysel faktörlerle çevresel faktörlerin bir bileşimi olup, bireylerin kendi işini yapma konusundaki istek ve kararlılığı ifade etmektedir. Girişimcilik

davranışının bir parçası olup, özerklik, yenilik yapma, risk alma, proaktiflik ve rekabetçi bir yapı gibi temel süreçler ile birlikte bütünü oluşturmaktadır (Börü, 2006:28).

İşletmeler açısından ele alındığında, girişimcilik eğilimi üst kademedeki yönetimin hesaplı riskler üstenebilme, yenilik yapabilme ve proaktif davranışlar sergileyebilme yatkınlığını göstermektedir. Bu nedenle girişimcilik eğilimi yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma konusunda üst yönetimin stratejileri ile yakından ilişkilidir. Genç girişimciler veya üniversite öğrenciler açısından düşünüldüğünde ise girişimcilik eğilimi, potansiyel girişimci kavramını ifade etmektedir. Potansiyel girişimci kişilerin kendilerini girişimsel davranışa sevk edebilecek özelliklere, becerilere ve isteklere sahip olmasını tanımlamak için kullanılmaktadır (Özdemir, 2013:618).

Girişimcilik, ekonominin gelişmesi için dinamik bir güç olmasından dolayı hayati bir öneme sahiptir. Bir işi kurmak ve onu devam ettirmek çok kolay olmamaktadır. Girişimcilerde, cesaret, yetenek ve yaratıcılığın bir arada bulunması gerekmektedir. Buda ancak bu faktörleri bünyesinde barındıran girişimciler sayesinde mümkün olabilmektedir. Girişimcilik eğiliminde ya da girişimcilik niyetinde belirleyici etkiye sahip olan birçok unsur vardır. Bunlar arasında finansal kaynaklar, eğitim, rol modelleri, iş tecrübesi, inanç, aile, kültür ve kişilik özellikleri öne çıkanlardır (Bozkurt ve Endurur, 2013:59).

Girişimcilik eğilimi ile gençler, özellikle de üniversite öğrencileri arasında yakın bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir (Karabulut, 2009; Keat vd., 2011; Bilge ve Bal, 2012; Yıldız ve Kapu, 2012; Bozkurt ve Endurur, 2013; Özdemir, 2013). Gençlerin hayata atılmak ve tutunmak istemeleri, daha enerjik olmaları ve iş fırsatlarını işe dönüştürme konusunda diğer yaş gruplarına göre daha istekli olmaları oldukça normaldir. Çünkü girişimcilik, fikri ve fiziki bir hareketliği gerektirmektedir. Bu hareketliliğin gençler arasında girişimciliğe dönüştürülmesi önemli bir kazanım olacaktır (Güreşçi, 2014:24).

Gelişen ekonomiler için girişimcilik stratejik öneme sahiptir. Nedeni ise kar elde etmenin, yeni iş sahaları meydana çıkarmanın girişimcileri teşvik etmekten geçmesidir. Bundan dolayı da girişimcilik eylemleri bölgelerin, ülkelerin kalkınmasında temel oluşturmaktadır. Dahası girişimcilik pazara yeni mal ve hizmet sunmanın, istihdamı arttırmanın etkili yoludur. Ülkeye ve ekonomiye birçok anlamda faydası olan girişimcilik özendirilmelidir (Korkmaz, 2012:211-212).

Bireylerdeki girişimcilik yönlerinin ortaya çıkmasında bireyin sahip olduğu kişisel özelliklerin önemi büyüktür. Girişimciliğin özellikleri arasında en çok başarıya ihtiyacı, risk almak ve denetim

odağı araştırılmıştır (Naffziger, 1995:32). Girişimci olan bireylerin en önemli kişilik özelliklerinin başında ise risk alma sayılabilir.

Araştırmalar, kişilerin doğumdan itibaren aileden aldığı eğitimden ve görgüden daha çok etkilendiğini ve bunları yaşam boyu devam ettirdiğini ortaya koymaktadır. Bundan dolayı kişinin aile yapısı olsun, yetiştiği ve yaşadığı çevre şartları olsun girişimcilik kültürünün oluşmasında oldukça önemli rol oynamaktadır (Çelik ve Akgemci, 1998:32).

Girişimcilik, doğumla birlikte gelen özellikler ile bazı faktörlerin bireyleri etkilemesiyle meydana çıkmaktadır. Girişimciler, doğal yeteneklerin ortaya çıkması ile girişimci olarak nitelendirilir. Bireylerdeki bu yeteneklerin ortaya çıkmasında aileler, arkadaşlar, toplumsal çevreler, olaylar ve teknoloji gibi çeşitli faktörler etkili olmaktadır (Örücü vd., 2007:30).

Girişimcilik eğitimi, bireysel ve çevresel faktörlerin bileşimidir ve bireylerin kendi işlerini yapma isteklerini ve kararlılıklarını ifade etmektedir. Girişimcilik eğitimi, girişimcilik eğilimine doğru güçlü bir yönelme oluşturmaktadır. Üniversitelerde eğitim gören gençlerin girişimcilik yönlerinin ortaya çıkarılmasında ve girişimci ruhlarının teşvik edilmesinde büyük bir etkisi olduğu kabul edilmektedir. Eğitim gören gençlerin hepsinin girişimci haline geleceği söylenilemez. Fakat girişimcilik eğitimi, girişimcilik istek ve eğilimi içinde bulunan öğrencilerin bu yöndeki potansiyellerinin, enerjilerinin ortaya çıkmasına ve geliştirilmesine büyük katkı sağlamaktadır (Börü, 2006:25-27).

Girişimcilik eğitimi, bireylerin özellikle gençlerin tutum ve davranışlarının oluşmasında önemli faktördür. Eğitimin genel olarak gençlerin gelecekle ilgili olan hayallerinin ve arzularının şekillenmesinde etkili olduğundan dolayı potansiyel girişimcilerin yetiştirilmesi, geliştirilmesi bakımından artık bir gereksinim olduğu anlaşılmıştır (Dündar ve Ağca, 2007:123).

1.3. Girişimcilik Boyutları

Girişimcilik süreçleri olarak veya işletmenin kuruluş aşamaları olarak adlandırılan aşamalar, Mucuk (2008) tarafından üç grupta toplanılarak; yatırım öncesi ve yatırım çalışmalarını kapsayan yani yatırım projesi fikrinden işletme (üretime geçiş) aşamasına kadar yedi bölümde incelenmektedir. Şimşek ve Çelik (2012) ise, işletme kurma düşüncesi (proje fikrinin doğuşu), ön araştırmalar (fizibilite etütleri), değerlendirme ve yatırım kararından sonra kesin proje, projenin uygulanması, işletme (üretime geçiş) aşaması olarak bir gruplandırma yapmaktadır. Dinçer ve Fidan (2009)'ın çalışmasında ise; proje-yatırım

düşüncesi, yapılabilirlik (fizibilite) çalışmaları, yatırım kararı ve son olarak uygulama aşaması olarak sınıflandırılmaktadır. Can vd. (1994) tarafından yapılan çalışmada, ilk kuruluş çalışmaları başlığı altında incelenmektedir.

Girişimcilik süreci, her aşaması farklı yapılardan oluşan çeşitli boyutlara ayrılarak incelenebilir. Bu boyutlar şu şekildedir.

- *Düşünce Boyutu*, girişimcilerin gerçekleştirmek istediği hedefler çoğunlukla yatırım yapma fikrinin kaynağını meydana getirir. Bunlar, yüksek gelir sağlamak, bölgenin kalkınmasına katkıda bulunmak gibi hedeflerden oluşmaktadır. Hangi hedeflerle olursa olsun, kişiler ya da kurumlar, ilk olarak bir yatırım yapma düşüncesinden hareket etmektedir (Dinçer ve Fidan, 2009:127).

- *Proje Boyutu*, girişimcinin kafasında oluşan proje fikrinin yapılabilir nitelikte olup olmadığı, gerçekleştirilen bazı ön araştırmalar sonucunda ortaya çıkacaktır. Eğer ön araştırmalar olumlu sonuçlandıysa, devamında ön proje ve kesin proje çalışmaları gerçekleştirilecektir (Şimşek ve Çelik, 2012:41). Proje hazırlanırken ya da değerlendirilirken, yatırımın konusu, finansal, ekonomik, teknik ve pazar açısından her yönüyle enine boyuna ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle proje hazırlama ve değerlendirme, devamlı olan bir süreçtir. Projesiz yatırım yapan işletmeler, pusulasız gemiler gibidir. Nereye gideceklerini bilemeyecekleri gibi, nasıl bir yere ulaşacaklarını da bilemeyeceklerdir (Gürdoğan, 2011:16-17).

- *Yatırım Boyutu*, düşünce boyutun ardından yapılan araştırmalarla birlikte hazırlanan ön proje ve kesin projelerden sonra artık yatırım boyutuna geçilmektedir. Yatırım boyutu kapsamında, yatırımın kimim tarafından gerçekleştireceği ve yürüteceği, kimin nelerden sorumlu olacağı, hangi sınırlar içinde faaliyette bulunulacağı ele alınmaktadır (Dinçer ve Fidan, 2009:130). İşletmelerin en hareketli boyutu yatırımlar boyutudur. Yatırımsız işletme ve projersiz de yatırım olmaz (Gürdoğan, 2011:16).

2. KARABÜK ÜNİVERSİTESİ'NDE GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA

2.1. Hipotezler

Literatürde üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerine yönelik yapılan farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların genel olarak amacı, girişimcilik eğitimi almış öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin derecesini belirleyebilmektir. Bununla birlikte,

gerçekleştirilen farklı araştırmalar çerçevesinde demografik özelliklerin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olan bir unsur olduğu ortaya konulmaktadır. Bu kapsamda cinsiyet (Börü, 2006; Bilge ve Bal, 2012; İrmiş ve Barutçu, 2012; Kılıç vd., 2012), yaş (Korkmaz, 2012), gelir durumu (İrmiş ve Barutçu, 2012; Kılıç vd., 2012; Korkmaz, 2012) ve eğitim alınan akademik program (İbicioğlu vd., 2010; Yıldız ve Kapu, 2012; İrmiş ve Barutçu, 2012) gibi demografik faktörlerin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Dolayısıyla, çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmaktadır.

- **H1:** Katılımcıların girişimcilik eğiliminin düşünce boyutu (H1a), proje boyutu (H1b) ve yatırım boyutu (H1c) cinsiyet açısından farklılık göstermektedir.
- **H2:** Katılımcıların girişimcilik eğiliminin düşünce boyutu (H2a), proje boyutu (H2b) ve yatırım boyutu (H2c) yaş açısından farklılık göstermektedir.
- **H3:** Katılımcıların girişimcilik eğiliminin düşünce boyutu (H3a), proje boyutu (H3b) ve yatırım boyutu (H3c) sahip olunan iş deneyimi açısından farklılık göstermektedir.
- **H4:** Katılımcıların girişimcilik eğiliminin düşünce boyutu (H4a), proje boyutu (H4b) ve yatırım boyutu (H4c) çalışılan sektör açısından farklılık göstermektedir.
- **H5:** Katılımcıların girişimcilik eğiliminin düşünce boyutu (H5a), proje boyutu (H5b) ve yatırım boyutu (H5c) eğitim alınan akademik program açısından farklılık göstermektedir.

2.2. Çalışmanın Metodolojisi

Metodolojisi kapsamında çalışmanın amacına ve katkısına, kapsam ve alanına, anakütle ve örnekleme, veri toplama ve analiz yöntemine, çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.2.1. Çalışmanın Amacı ve Katkısı

Çalışmanın temel amacı, Karabük Üniversitesi'nde girişimcilik dersi alan farklı bölümlerdeki öğrencilerin girişimcilik eğilimi üzerine bakış açısını değerlendirerek, girişimcilik eğilimlerinin çeşitli boyutlarının demografik unsurlar açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmektir. Bu amaçla gerçekleştirilecek bir çalışmanın, başarılı girişimciler yetiştirmek amacıyla uygulanacak eğitimlerde ve

girişimcilik kùltürünün oluşturulmasında üniversitelere veri sağlayacağı ve yol göstereceği düşünölmektedir.

2.2.2. Evren ve Örnekleme

Çalışmanın evreni Karabük Üniversitesi'nde ön lisans ve yüksek lisans seviyesinde girişimcilik eğitimi almakta olan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma Karabük Üniversitesinde 4 kredilik girişimcilik dersi alan ön lisans ve yüksek lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kitlenin seçilmesinin nedeni farklı alanlarda eğitim almış insanların iş hayatına geçiş sürecinde girişimci olma faaliyetlerinde bulunup bulunmayacaklarını tespit etmektir. Bu kapsamda Fen Bilimleri Enstitüsü'nde, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde ve Meslek Yüksekokulu'nda öğrenimine devam eden ve tesadüfi olarak seçilen 600 öğrenciye geri dönüş oranları da dikkate alınarak anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 214 tanesi geri dönmüş ve analiz için uygun bulunmuştur. Geri dönüş oranı %35,6 olarak tespit edilmiştir.

2.2.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Çalışmada veri toplama amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların girişimcilik eğiliminin derecesini belirlemek amacıyla oluşturulan 41 maddelik ölçek kullanılmıştır. Belirtilen 41 maddenin 17 tanesi girişimcilik eğiliminin düşünce boyutuna, 14 tanesi proje boyutuna ve 10 tanesi yatırım boyutuna ilişkin ifadelerden oluşmaktadır. Belirtilen 41 ifade, Akşit (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında kullanılan soru ifadelerinden yararlanılarak elde edilmiştir. Ölçek maddeleri, "1= Tamamen Katılıyorum" ile "5= Tamamen Katılmıyorum" arasında değişen cevaplar barındırmaktadır.

Çalışma çerçevesinde analizler, örneklemden elde edilen veriler kapsamında gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla öncelikle ölçeklerin yapısal geçerliliğini test edebilmek için ölçek maddelerine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizlerine ek olarak tüm ölçeklerin güvenilirlik analizleri de gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi kapsamında ölçeklerin içsel tutarlılığını belirleyebilmek için Cronbach Alfa (α) istatistiğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların girişimcilik eğiliminin önemli görölen demografik değişkenler kapsamında farklılaşıp farklılaşmadığı ise t-testi ve ANOVA testi aracılığıyla araştırılmıştır.

3. Bulgular

Bulgular çerçevesinde ilk olarak katılımcıların demografik dağılımları incelenmiş, ikinci olarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş, üçüncü olarak ise katılımcıların girişimcilik eğiliminin boyutlarını oluşturan düşünce, proje ve yatırım boyutlarına ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Son olarak ise çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlere ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir.

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımı çerçevesinde, cinsiyet, yaş, çalışılan sektör, iş deneyimi ve kayıtlı olunan akademik program değişkenlerine ilişkin elde edilen bulgular değerlendirilmektedir. Belirtilen değişkenlere ilişkin elde edilen dağılımlar Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Dağılımı

Özellik	Grup	N	%	Özellik	Grup	N	%
Cinsiyet	Erkek	131	%61	Sektör	Ticari	16	%7
	Kadın	83	%39		İmalat	37	%17
Yaş	30 yaş ve altı	160	%75		Hizmet	89	%42
	31-40 yaş arası	44	%20		Diğer	45	%21
	41 yaş ve üstü	10	%5		Hiçbiri	27	%13
İş Deneyimi	3 yıl ve altı	94	%44	Akademik Program	SBE	88	%41
	4-10 yıl arası	53	%25		FBE	74	%35
	11 yıl ve üstü	37	%17		MYO	52	%24
	İş deneyimi yok	30	%14				

Katılımcıların içinde bulundukları sektöre göre dağılımları incelendiğinde, %7’sinin (16 kişi) ticaret, %17’sinin (37 kişi) imalat, %42’sinin hizmet sektörünün, %21’inin (45 kişi) ise diğer sektörlerden biri içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Bunun yanında katılımcıların %13’ünün (27 kişi) hiçbir sektör içerisinde yer almadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Belirtilen sektörlerde sahip olunan iş deneyimine göre ise katılımcıların %44’ünün (94 kişi) 3 yıl ve altında, %25’inin (53 kişi) 4 ile 10 yıl arasında, %17’sinin (37 kişi) 11 yıl ve üstünde deneyime sahip olduğu, %14’ünün (30 kişi) ise herhangi bir iş deneyiminin bulunmadığı görülmektedir.

Katılımcıların akademik programlarına göre dağılımları incelendiğinde, %41’inin (88 kişi) Sosyal Bilimler Enstitüsü, %35’inin (74 kişi) Fen Bilimleri Enstitüsü ve % 24’ünün (52 kişi) Meslek Yüksekokulu içerisinde yer aldığı belirlenmiştir.

3.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçek maddelerinin, farklı çalışmalardan yararlanılarak oluşturulması nedeniyle, girişimcilik eğilimi ölçeği kapsamında yer alan 41 maddenin yapı geçerliliğini ortaya koyabilmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 14 madde, faktör yükünün 0,50'nin altında olması ve/veya oransal ortak etken varyansının (communalities) 0,40'ın altında olması nedeniyle analiz dışı bırakılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır (Costello ve Osborne, 2005; Brown, 2006). Faktör yapısına uyum sağlamayan 14 maddenin analiz dışında bırakılması ile gerçekleştirilen faktör analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Fonksiyonel Değişkenler	1	2	3
Yatırım Boyutu	Bir iş kurmak ve başarılı olmak için Müşteri/Pazar önemli unsurdur.	0,868	0,190	0,179
	Bir iş kurmak ve başarılı olmak için İş Fikri/Ürün önemli unsurdur.	0,833	0,148	0,245
	Organizasyonel yapının hazırlanması iş planının en önemli bölümüdür.	0,826	0,041	0,052
	Bir iş kurmak ve başarılı olmak için Sermaye önemli unsurdur.	0,812	0,170	0,135
	Üretim planının hazırlanması iş planının en önemli bölümüdür.	0,810	0,149	0,116
	Girişimcilik raporu projeyi gerçekleştirmede önemlidir.	0,809	0,143	0,056
	Bir ürün/hizmeti üretmeyi planlarken karlılığın yüksek olması önemlidir.	0,788	0,203	0,206
	Pazar araştırması iş planının en önemli bölümüdür.	0,784	0,156	0,122
	Yönetim yeteneği iş planının en önemli bölümüdür.	0,781	0,056	0,040
	Finansal tabloların hazırlanması iş planının en önemli bölümüdür.	0,763	0,034	0,032
Düşünce Boyutu	Başarılı oldukça işimi büyütebilirim.	0,059	0,803	0,243
	Genellikle çok çalıştığım konularda başarılı olurum.	0,136	0,769	0,220
	3-5 yıl sonrası için gerçekleştirmeyi planladığım amaçlarım bulunmaktadır.	0,247	0,761	0,208
	Büyük başarılar elde etmem çalışmam sayesinde gerçekleşmektedir.	0,090	0,761	0,197
	İşimle ilgili yeni alanlara girmek benim için idealdir.	0,155	0,760	0,194
	Eğer gerçekten istersem her şeyin üstesinden geleceğime inanırım.	0,158	0,755	0,288
	Ülkemde girişimcilerin olması beni her zaman onurlandırır.	0,156	0,753	0,213

	Büyük başarılar elde etmem kabiliyetim sayesinde gerçekleşmektedir.	0,136	0,724	0,010
	Girişimci kelimesi beni tanımlar.	0,041	0,660	0,109
Proje Boyutu	Üretilen ürünle veya hizmetle ilgili bilgi sahibi olmamak kuracağımız işi etkiler.	0,157	0,246	0,779
	Günümüzde bir girişimci için en önemli özellik yenilikçiliktir.	0,122	0,199	0,768
	Önemli bir konuda karara varmam gerektiğinde ilgili ve bilgili kişilere danışırım.	0,212	0,153	0,756
	Müşteri ilişkileri yönetimi ile ilgili bilgi sahibi olmamak kuracağımız işi etkiler.	0,115	0,224	0,723
	Günümüzde bir girişimci için en önemli özellik cesarettir.	0,110	0,197	0,670
	Çevremdeki insanlar girişimcileri olumlu tanımlamaktadır.	0,043	0,096	0,657
	Kendi iş yerini kurmak, para kazanmanın etkili bir yoldur.	0,072	0,085	0,645
	İnsanlar girişimcilerden etkilendirler.	0,066	0,182	0,642
Özdeğerler		9,990	4,364	2,552
Varyansı Açıklama Oranı (%)		37,001	16,162	9,453
Kümülatif Varyansı Açıklama Oranı (%)		37,001	53,163	62,616
KMO Uygunluk Ölçütü = 0,919		Barlett Küresellik Testi $\chi^2 = 4514,299$ $sd = 276$ $p < 0,001$		

Faktör yapısına uyum sağlamayan 14 maddenin analiz dışında tutulması ile gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucunda varyansı açıklama yüzdesi birden büyük olan üç faktör belirlenmiştir. Belirlenen üç faktörün toplam değişkenliğin %62,616'sını açıklama yeteneğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede birinci faktör (10 madde) girişimciliğin yatırım boyutu olarak, ikinci faktör (9 madde) düşünce boyutu olarak ve üçüncü faktör (8 madde) proje boyutu olarak isimlendirilmektedir.

Faktör isimleri belirlendikten ve dolayısıyla analizler çerçevesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği sağlandıktan sonra güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik değerleri, girişimcilik eğilimi ölçeğinin belirlenen her bir alt boyutuna ilişkin olarak hesaplanan Cronbach Alfa (α) istatistiğinin hesaplanması ile belirlenmiştir. Ölçek boyutlarına ilişkin elde edilen güvenilirlik değerleri Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Güvenilirlik Değeri (α)
Düşünce Boyutu	0,921
Proje Boyutu	0,878
Yatırım Boyutu	0,949

Tablo 3'de yer alan güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde, girişimcilik eğiliminin tüm boyutlarına ilişkin elde edilen güvenilirlik değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Yapı geçerliliğine ve güvenilirliğe ilişkin sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma kapsamında kullanılan girişimcilik eğilimi ölçeğinin yapısal olarak geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir (Nunnally ve Bernstein, 1994:265; Tavşancıl, 2010:29).

3. 3. Değişkenler Arası İlişkiler

Hipotezlerin test edilmesinden önce, çalışma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bu amaçla girişimcilik eğiliminin boyutlarını oluşturan yatırım, düşünce, ve proje boyutu ile çalışma kapsamında kullanılan demografik değişkenler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları ile birlikte değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'de sunulmaktadır.

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler

	Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Cinsiyet	1,388	0,488	-							
2	Yaş	1,299	0,552	-0,171*	-						
3	İş Deneyimi	2,014	1,085	-0,001	0,369**	-					
4	Sektör	3,224	1,181	0,133	0,055	0,316**	-				
5	Akademik Program	1,832	0,793	-0,073	-0,314**	-0,014	-0,130	-			
6	Proje Boyutu	3,968	0,726	0,164*	-0,007	0,007	0,008	-0,040	-		
7	Düşünce Boyutu	3,879	0,834	0,109	-0,082	-0,086	-0,028	0,016	0,479**	-	
8	Yatırım Boyutu	3,900	0,878	0,022	0,003	0,061	-0,088	0,001	0,325**	0,348**	-

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

Tablo 4 incelendiğinde girişimcilik eğiliminin boyutları arasındaki ilişkilerin anlamlı ($p<0,01$) ve beklenen yönde olduğu görülmektedir. Elde edilen anlamlı ilişkiler, hipotez testleri çerçevesinde farklılıkların incelenebilmesine olanak sağlamaktadır.

3. 3. Hipotez Testleri

Hipotez testleri çerçevesinde katılımcıların girişimcilik eğiliminin (yatırım, proje, düşünce boyutu açısından) çalışma kapsamında kullanılan demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla gerçekleştirilen analizlerde t-testi ve ANOVA testinden yararlanılmıştır.

Farklılık analizleri kapsamında ilk olarak katılımcıların cinsiyeti açısından girişimcilik eğiliminin yatırım, düşünce ve proje boyutlarında herhangi bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Gerçekleştirilen t-testi sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Girişimcilik Eğilimi

Düşünce Boyu-	Ort.	S.S.	t	sd	Sig. (p)
Erkek	3,807	0,901	-1,602	212	0,111
Kadın	3,993	0,705			
Proje Boyutu	Ort.	S.S.	t	sd	Sig. (p)
Erkek	3,873	0,783	-2,425*	212	0,016
Kadın	4,118	0,601			
Yatırım Boyutu	Ort.	S.S.	t	sd	Sig. (p)
Erkek	3,885	0,876	-0,319	212	0,750
Kadın	3,924	0,887			

* $p < 0,05$; N= erkek 131, kadın 83.

Tablo 5 incelendiğinde, yalnızca girişimcilik eğiliminin proje boyutu açısından kadın ve erkek katılımcılar arasında bir farklılık olduğu görülmektedir ($t(212)=2,425$, $p < 0,05$). Bu kapsamda iki grup arasındaki ortalamalara bakıldığında, kadın girişimcilerin (= 4,118) erkek girişimcilere (= 3,873) göre yeni projeler geliştirme konusunda daha fazla girişimcilik eğiliminin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H1a ve H1c hipotezleri reddedilirken, H1b hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci olarak katılımcıların yaşları açısından girişimcilik eğiliminin proje, düşünce ve yatırım boyutlarında herhangi bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Gerçekleştirilen ANOVA analizi sonucunda girişimcilik eğiliminin düşünce boyutunda ($F=0,723$; $p > 0,05$), proje boyutunda ($F=0,680$; $p > 0,05$) ve yatırım boyutunda ($F=0,295$; $p > 0,05$), yaş grupları açısından bir farklılık

olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H2a, H2b ve H2c hipotezleri reddedilmiştir.

Üçüncü olarak katılımcıların iş deneyimleri açısından girişimcilik eğiliminin proje, düşünce ve yatırım boyutlarında herhangi bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Gerçekleştirilen ANOVA analizi sonucunda girişimcilik eğiliminin düşünce boyutunda ($F=1,093$; $p>0,05$), proje boyutunda ($F=0,082$; $p>0,05$) ve yatırım boyutunda ($F=0,295$; $p>0,05$) katılımcıların iş deneyimleri açısından bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H3a, H3b ve H3c hipotezleri reddedilmiştir.

Dördüncü olarak katılımcıların içinde bulunduğu sektör açısından girişimcilik eğiliminin proje, düşünce ve yatırım boyutlarında herhangi bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Yine gerçekleştirilen ANOVA analizi sonucunda girişimcilik eğiliminin düşünce boyutunda ($F=0,597$; $p>0,05$), proje boyutunda ($F=0,527$; $p>0,05$) ve yatırım boyutunda ($F=0,957$; $p>0,05$) katılımcıların içinde bulunduğu sektör açısından bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H4a, H4b ve H4c hipotezleri de reddedilmiştir.

Son olarak ise katılımcıların eğitim aldıkları akademik program açısından girişimcilik eğiliminin proje, düşünce ve yatırım boyutlarında herhangi bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Gerçekleştirilen ANOVA analizi sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 6'de sunulmaktadır.

Tablo 6. Eğitim Alınan Akademik Programa Göre Girişimcilik Eğilimi

Proje Boyutu		F= 7,495	p= 0,001**	
Eğitim Alınan Akademik Prog. (I)	Ort.	Eğitim Alınan Akademik Prog. (J)	Ort. Farkı (I-J)	Sig. (p)
SBE	4,104	FBE	0,393**	0,001
		MYO	0,001	1,000
FBE	3,711	SBE	-0,393**	0,001
		MYO	-0,392**	0,007
MYO	4,103	SBE	-0,001	1,000
		FBE	0,392**	0,007
Düşünce Boyutu		F= 4,539	p= 0,012*	
Eğitim Alınan Akademik Prog. (I)	Ort.	Eğitim Alınan Akademik Prog. (J)	Ort. Farkı (I-J)	Sig. (p)
SBE	3,961	FBE	0,308*	0,048

		MYO	-0,101	0,761
FBE	3,653	SBE	-0,308*	0,048
		MYO	-0,409*	0,017
MYO	4,062	SBE	0,101	0,761
		FBE	0,409*	0,017
Yatırım Boyutu		F= 1,140	p= 0,322	
Eğitim Alınan Akademik Prog. (I)	Ort.	Eğitim Alınan Akademik Prog. (J)	Ort. Farkı (I-J)	Sig. (p)
SBE	3,951	FBE	0,174	0,421
		MYO	-0,038	0,968
FBE	3,777	SBE	-0,174	0,421
		MYO	-0,212	0,379
MYO	3,989	SBE	0,038	0,968
		FBE	0,212	0,379

* p<0,05; **p<0,01; N= SBE 88, FBE 74, MYO 52.

Tablo 6 incelendiğinde, girişimcilik eğiliminin yatırım boyutunda ($F=1,140$; $p>0,05$), katılımcıların eğitim aldığı akademik program açısından bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşılık SBE’de ($= 4,104$) ve MYO’da ($= 4,103$) girişimcilik eğitimi alan katılımcıların, FBE’de ($= 3,711$) girişimcilik eğitimi alan katılımcılara göre proje boyutu açısından daha fazla girişimcilik eğiliminin bulunduğu belirlenmiştir. Yine aynı şekilde SBE’de ($= 3,961$) ve MYO’da ($= 4,062$) girişimcilik eğitimi alan katılımcıların, FBE’de ($= 3,653$) girişimcilik eğitimi alan katılımcılara göre düşünce boyutu açısından da daha fazla girişimcilik eğiliminin bulunduğu belirlenmiştir. Bu bulgular çerçevesinde H5c hipotezi reddedilirken, H5a ve H5b hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ

Karabük Üniversitesi’nde girişimcilik dersi alan farklı bölümlerdeki öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmayla, girişimcilik sürecinin temel evrelerini oluşturan düşünce, proje ve yatırım boyutlarının çeşitli demografik unsurlar açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Belirtilen amaçla gerçekleştirilen bu çalışmanın, ülkemizdeki girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılmasında katkı sağlayacağı ve yol göstereceği düşünülmektedir. Çünkü girişimcilik sağlıklı bir ekonomi yaratmada ve ekonomik büyümeyi teşvik etmede hayati öneme sahiptir. Bununla birlikte girişimciliğin ve girişimci kişilerin

varlığının ülke ekonomileri açısından yadsınamaz değere sahip olduğu da bilinen bir gerçektir. Bu çerçevede, başarılı girişimciler yetiştirmek için uygulanacak eğitimlerin kalitesini arttırabilmek ve bireyin girişimcilik yapısına uygun eğitimi kendisine sunabilmek amacıyla üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin saptanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Karabük Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Safranbolu Meslek Yüksekokulu'nda 4 kredilik girişimcilik dersi alan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada, öğrencilerin, farklı boyutlara ilişkin girişimcilik algıları anket yöntemi aracılığıyla elde edilen veriler üzerinde t-testi ve ANOVA analizi kullanılarak belirlenmiştir. Böylece, farklı alanlarda eğitim almış insanların iş hayatına geçiş sürecinde girişimci olma faaliyetlerinde herhangi bir farklılık bulunup bulunmadığı tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, ilk olarak, cinsiyetin, girişimciliğin proje boyutu açısından öğrencilerin girişimcilik eğilimini farklılaştırdığı görülmektedir. Bu çerçevede kadın girişimcilerin (= 4,118) yeni projeler geliştirme konusunda erkek girişimcilere (= 3,873) oranla daha istekli oldukları belirlenmiştir ($t(212)=2,425$, $p<0,05$). Dolayısıyla fikirlerin projelendirilmesi konusunda kadınların daha istekli olduğu düşünülmektedir. Bu bulgunun aslında literatürdeki diğer çalışmalarla farklılık gösterdiği söylenebilir. Gerçekleştirilen çalışmalar genel olarak erkeklerin girişimcilik niyetlerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Kılıç vd., 2012; Yılmaz ve Sünbül, 2009). Araştırma kapsamında elde edilen bulgulardaki farklılığın nedeni olarak günümüzde kadınların girişimcilik faaliyetlerinde bulunabileceği alanların sayısının artması ve farklı fikirler ortaya koyma konusundaki isteklilikleri gösterilebilir.

Bununla birlikte düşünce ve yatırım boyutu açısından cinsiyetin girişimcilik eğilimi üzerinde bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Bu çerçevede, yeni fikirler düşünme ve bu fikirleri yatırıma yöneltme açısından kadın ve erkek girişimciler arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Bazı çalışmalar kapsamında da benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir (Gemlik ve Kırac, 2013). Belirtilen boyutlar açısından girişimcilik eğiliminin cinsiyete göre değişmemesinde, toplum hayatında kadın ve erkeklerin birlikte yer alması, eğitim hizmetlerinden kadın ve erkeklerin eşit olarak faydalanması ve çalışmaya katılan öğrencilerin aynı eğitimi almaları gibi nedenlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

İkinci olarak, elde edilen bulgular, öğrencilerin eğitim aldıkları akademik program açısından girişimciliğin proje boyutunun ($F = 7,495$; $p < 0,01$) ve düşünce boyutunun ($F = 4,539$; $p < 0,05$) farklılaştığını, fakat yatırım boyutunda ($F = 1,140$; $p > 0,05$) bir farklılık bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, girişimciliğin proje ve düşünce boyutu kapsamında, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde ve Meslek Yüksekokulu'nda girişimcilik eğitimi alan öğrencilerin, Fen Bilimleri Enstitüsü'nde girişimcilik eğitimi alan öğrencilere göre daha fazla girişimcilik eğiliminin bulunduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla sosyal bilimler alanında girişimcilik eğitimi alan öğrencilerin fen bilimleri alanında aynı eğitimi alan öğrencilere göre yeni fikirler geliştirme ve fikirleri projelendirme konusunda daha istekli olduğu söylenebilir. Literatürde gerçekleştiren çalışmalar kapsamında da eğitimin girişimcilik üzerinde etkili bir unsur olduğu ortaya konulmaktadır (İbicioğlu vd., 2010; Keat vd., 2011; İrmiş ve Barutçu, 2012). Fakat literatür kapsamında sosyal bilimler ve fen bilimleri alanları kapsamında karşılaştırmalı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Son olarak ise girişimciliğin tüm boyutları açısından yaşın, iş deneyiminin ve girişimcilerin içinde bulundukları sektörün girişimcilik eğilimi üzerinde herhangi bir farklılaştırıcı etkisinin bulunmadığı çalışma kapsamında ulaşılan diğer bir bulgudur.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde bireylerin girişimcilik eğilimlerini ortaya çıkarma konusunda üniversitelerde verilen girişimcilik eğitiminin önemli bir rolünün bulunduğu söylenebilmektedir. Bulgular çerçevesinde kadın girişimcilerin yeni projeler geliştirmek konusunda yüksek derece istekliliğinin bulunduğu, dolayısıyla doğru fırsatları elde etmeleri durumunda yeni fikirler üreterek ekonomik ve toplumsal hayata önemli katkılar sağlayacakları yadsınamaz bir gerçektir. Yine üniversite eğitimi kapsamında, sosyal bilimler alanında verilen girişimcilik eğitiminin fen bilimleri alanında verilen eğitime göre, girişimcilik eğilimi üzerinde daha etkin sonuçlar meydana getirdiği görülmektedir. Dolayısıyla fen bilimleri alanında da girişimcilik eğitiminin yaygınlaştırılması ve bununla birlikte temel işletmecilik eğitimine de ayrıca önem verilmesi, tıp, mühendislik gibi farklı alanlarda gerçekleştirilecek yeniliklerin sayısını arttıracaktır.

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin girişimciliğin farklı boyutları açısından girişimcilik eğilimlerini belirleyerek öğrencilerin doğru yönlendirilmesi ve iş hayatına kazandırılması konusunda katkı sağlamaktadır. Bu katkının, girişimci istihdamını artırmak ve

böylelikle işsizliği azaltarak ülke ekonomisinin gelişimine hizmet etmek konusunda önemli olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, bu çalışma ile sosyal bilimler ve fen bilimleri alanında gerçekleştirilen girişimcilik eğitiminin, girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi karşılaştırmalı olarak incelenmekte ve böylece literatüre de ayrıca katkı sağlanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akşit, F. (2003). Farklı kültürlerde girişimcilik niyeti ve üniversite öğrencilerine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Arıkan, T. (2004). Girişimcilik: Temel kavramlar ve bazı güncel konular. (2. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bilge, H. & Bal, V. (2012). Girişimcilik eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(16), 131-148.
- Bozkurt, Ö. & Endurur, K. (2013). Girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimindeki etkisi: Potansiyel girişimciler üzerinde bir araştırma. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8(2), 57-78.
- Börü, D. (2006). Girişimcilik eğilimi: Marmara Üniversitesi işletme bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayın No: 733-21, İstanbul.
- Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. New York: The Guilford Press.
- Can, H., Tuncer, D., & Ayhan, D. Y. (1994). Genel işletmecilik bilgileri. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Costello, A. B., & Jason W. O. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. Practical Assessment, Research and Evaluation, 10(7), 1-9.
- Çelik, A., & Akgemci, T. (1998). Girişimcilik kültürü ve KOBİ'ler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dinçer, Ö., & Fidan, Y. (2009). İşletme yönetimine giriş. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Döm, S. (2006). Girişimcilik ve küçük işletme yöneticiliği. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dündar, S., & Ağca, V. (2007). Afyon Kocatepe Üniversitesi lisans öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin incelenmesine ilişkin ampirik bir çalışma. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1), 121-142.
- Gemlik, N., & Kırış R. (2013). Sağlık yönetimi öğrencilerinin girişimcilik özellikleri üzerine bir araştırma. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 163-170.
- Gerber, M. E. (2002). Girişimcilik tutkusu. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Gorman, G., Hanlon D., & King W. (1997). Some research perspectives on entrepreneurship education, enterprise education and education for small

- business management: A ten-year literature review. *International Small Business Journal*, 15(3), 56-77.
- Gürdoğan, N., (2011). Girişimcilik ve girişim kültürü. İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Güreşçi, E. (2014). Girişimcilik eğilimi üzerine bir araştırma: İspir Hamza Polat MYO örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 23-38.
- İbicioğlu, H., Taş S., & Özmen İ. (2010). Üniversite eğitiminin girişimcilik düşüncesinin değişimine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 53-74.
- İrmiş, A., & Barutçu E. (2012). Öğrencilerin kendilerini girişimci bir kişiliğe sahip görmelerini ve iş kurma niyetlerini etkileyen faktörler: bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 1-25.
- Karabulut, T. (2009). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerini ve eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(1), 331-356.
- Keat, O. Y., Selvarajah C., & Meyer, D. (2011). Inclination towards entrepreneurship among university students: An empirical study of Malaysian University students. *International Journal of Business and Social Science*, 2(4), 206-220.
- Kılıç, R., Keklik B., & Çalış, N. (2012). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma: Bandırma İİBF işletme bölümü örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (17)2, 423-435.
- Korkmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 209-226.
- Littunen, H. (2000). Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial personality. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 6(6), 295-299.
- Mucuk, İ. (2008). Modern işletmecilik. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Müftüoğlu T., (1994). İşletme iktisadı. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Naffziger, D. (1995). Entrepreneurship: A person based theory approach. In J. Katz, A. C. Corbett (Eds), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth* (Vol. 2, pp. 21-50). Bingley, UK: JAI Press Inc.
- Nunnally, J. C., & Bernstein I. H. (1994). *Psychometric theory*. (3rd Edition). New York: McGraw-Hill Inc.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Yılmaz Ö. (2007). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinde ailesel faktörlerin etkisi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(2), 27-47.
- Özdemir, L. (2013). Kırgızistan-Türkiye manas üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin sosyo-demografik özellikler açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 41-65.
- Saraçoğlu, M., Duran, C., & Taşkın, E. (2010). Girişimcilikte yaratıcılığın üç boyutu: Birey, süreç ve ürün. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-14.
- Şimşek M. Ş., & Çelik A. (2012). Genel işletme. Konya: Eğitim Yayınevi.

- Tavşancıl, E. (2010). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, E. & Sünbül, A. (2009). Üniversite öğrencilerine yönelik girişimcilik ölçeğinin geliştirilmesi. Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi, 21, 195-203.
- Yıldız, S. & Kapu, H. (2012). Üniversite öğrencilerinin bireysel değerleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki: Kafkas Üniversitesi'nde bir araştırma. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(3), 39-66..

GİRİŞİMCİLİK TEMELLİ DERS TASARIMININ ÖĞRENCİLERİN GİRİŞİMCİ EĞİLİM VE DAVRANIŞLARINA ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK DENEYSEL BİR ÇALIŞMA



Yener PAZARCIK

Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
BUBYÖ, U. T., Lojistik ve İşletmecilik Bölümü
ypazarcik@comu.edu.tr

Erdal AYDIN

Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
BİİBF, İşletme Bölümü
eaydin@comu.edu.tr

Geliş Tarihi: 13.09.2015

Kabul Tarihi: 22.12.2015

ÖZ

Çalışmanın amacı, öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini arttırmak, girişimci davranışlarını tetiklemek amacıyla oluşturulmuş bir eğitim almalarının onların girişimcilik eğilim ve girişimci davranışları üzerindeki etkisini anlamaktır. Bu amaçla, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü örgün ve ikinci öğretim birinci sınıf öğrencileri araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma süreci olan 2014-2015 eğitim yılı bahar yarıyılı boyunca, öğrencilerin takımlar halinde yürüttükleri, planlanmış bir kurguda oluşturdukları ticari girişimcilik projelerinin, ders dönemi başlangıç ve sonunda, onların girişimcilik eğilimleri üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı ve oluşan sonuçların hangi değişkenlerle ilişkili olabileceğine ilişkin bulgular ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın deneysel tasarımına uygun olarak 133 öğrenciyle düzenli aralıklarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde öğrencilerin girişimcilik eğilim ve davranışlarının düzeyi, yapılandırılmış sorulara verdikleri yanıtlar, oluşturulan gruplar içindeki davranış ve katılımcılıkları değerlendirilmiştir. Araştırma ile girişimcilik temelli tasarlanan derslerin öğrencilerin girişimci eğilim ve davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimcilik Eğitimi, Girişimcilik Eğilimi

THE IMPACT OF ENTREPRENEURSHIP-ORIENTED COURSE DESIGNS ON STUDENTS' ENTREPRENEUR TENDENCIES AND BEHAVIOR: AN EXPERIMENTAL RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS

ABSTRACT

This article aims to explore and understand the impact of entrepreneurship-oriented course designs and curriculums on students' entrepreneur tendencies and attitudes. In order to grasp the triggering effect of these designs, Çanakkale Onsekiz Mart University Biga Faculty of Economics and Administrative Sciences students were incorporated into the research framework, which covered 2014-15 spring semester. Throughout the research, students -in groups/teams- carried out commercial entrepreneurship projects within a specified setup. The research inquired how/why these projects affected students' entrepreneurship tendencies and what type of variables stimulated these effects. According to the experimental segment of the research 133 students were regularly questioned. Depending on their responses to the questionnaire questions, students' participations/attitudes within the groups were evaluated. Via such experiments, this research showed that entrepreneurship-oriented courses have a direct and positive effect on students' entrepreneur tendencies and attitudes.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurship Education, Entrepreneurship Tendency

GİRİŞ

Girişimcilik, nemi her geçen gün artan bir konudur. Özellikle de, gelişmiş ya da gelişmekte olarak ayrılmaksızın tüm ülkelerde işsizlik konusunun giderek artan bir sosyal ve ekonomik mesele haline gelmesi bu önemi artırmıştır. Artan işsizlik ve bunun sonu olarak büyüyen sosyal sorunların aşılabilmesi için, devlet, özel sektör ve sivil toplum odaklı bir kariyer hedefinin yanında girişimcilik seçeneğinin de önemli bir başlık haline gelmesi konusunda hem hükümetler hem de sivil toplum kuruluşlarının çok önemli çabaları söz konusudur. Özellikle de artan işsizlik ve yeni nesillere hayatlarını idame ettirecek düzeyde istihdam sağlanmasıdaki ciddi sorunlar, geçenler arasında girişimcilik eğilimlerinin desteklenmesini ve geliştirilmesini bir zorunluluk haline getirmektedir. Bu amaçla, devlet ve sivil toplum kuruluşlarının bu yöndeki çabalarının bir sonucu olarak üniversitelerde, öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini olumlu yönde geliştirmeyi amaçlayan derslerin zorunlu ve seçmeli dersler biçiminde ğretim programlarına eklendiği görülmektedir. Üstelik bu eğilim her geçen gün daha da belirgin olmakta ve girişimcilik konusu üniversitelerin önemli bir başlığı haline gelmektedir. Anlaşılabileceği gibi bu çabaların arkasındaki motivasyon, mezun olmadan önce öğrencileri seçebilecekleri kariyer olanak-

ları ile tanıştırmak ve girişimciliğin, kendi işini kurmanın, yenilikçiliğin, diğer seçenekler olan devlet, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında kariyer yapmaya göre olan güçlü yanlarını vurgulayarak öğrencilerin bu konudaki eğilimlerini ve sonrasında da davranışlarını etkileme çabasıdır.

Girişimci yetiştirmek ve girişimci bir kültür oluşturmak böylesine bir devlet politikası haline gelince bu çabaların çıktılarının sorgulanması da bir diğer önemli başlık halini almıştır. Bu amaçla dünyada ve ülkemizde girişimcilik ya da yenilikçilik gibi konulara odaklanmış eğitim tasarımlarının, öğrencilerin girişimcilik özelliklerini, algılarını, eğilimlerini etkileyip etkilemediğini ortaya koymaya çalışan çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir (Atsan ve Gürol, 2006; Cansız, 2007; Tağraf ve Halis, 2007; Şengel, 2008; Soylu ve Kepenek, 2008; Bozkurt vd., 2011; Yıldız ve Kapu, 2012; Boz ve Tükeltürk, 2013; Canbaz vd., 2013; Akçanat vd., 2014; Köksal ve Penez, 2015; Heshmatollah, 2011). Gerçekleştirilen bu çalışmaların büyük çoğunluğu, üniversitelerin çeşitli fakülte ve yüksekokullarda okuyan öğrencilerin girişimcilik özelliklerini, eğilimlerini, aldıkları eğitim ve içinde bulundukları bağlamla ilişkili olarak incelemek amacıyla gerçekleştirilmiş çalışmalardır. Bu çalışmalar incelendiğinde çoğunluğunun girişimcilik eğilimi, özelliği ölçtüğü varsayılan ölçeklerin öğrencilere uygulanması ve çeşitli farklılıklar¹ bağlamında tasarlanmış ve alanda bilinen çeşitli ölçeklerin kullanıldığı çalışmalar olduğu görülmektedir². Özellikle de Yılmaz ve Sünbül'e (2009) ait olan "*Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimci Ölçeği*" ülkemizde, oluşturulma amacına uygun biçimde öğrencilere yönelik gerçekleştirilen çok sayıda çalışmada girişimcilik eğilimini ölçmek amacıyla kullanılmıştır (Pazarcık, 2015).

Bu çalışmada ise öğrencilerin bir ölçek vasıtasıyla onların girişimcilik eğilimlerinin/özelliklerinin öğrenilmesinden çok girişimcilik temelli tasarlanmış bir ders planının onların girişimcilik tercihlerine ve davranışlarına olan etkisi anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın kalan kısmında öncelikle, eğitim ve girişimcilik eğilimi ilişkisi hakkında yapılmış çalışmalardan, sonuçlarından bahsedilecek ve araştırmaya ilişkin bulgular özetlenecektir.

¹ Bu çeşitli farklılıklara örnek olarak, yaş, cinsiyet, ebeveynlerin meslekleri, ailede girişimci varlığı, öğrencinin geliri, eğitim aldığı bölüm, eğitim aldığı kurum, bölgesel farklılıklar vb. belirtilebilir.

² Bu çalışmalarda üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilim ve özelliklerini ölçmede daha çok Koh'un (1996) Girişimcilik Karakteristikleri, Rathus'un (1973) Girişimcilik Karakteristikleri, Eysenck ve Eysenck'in (1975) Kişilik Anketi, Yılmaz ve Sünbül'ün (2009) Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği, Girginer ve Uçgun'un (2004) Girişimcilik Eğilimi ölçeklerinden faydalandığı görülmektedir.

1. LİTERATÜR VE KURAMSAL ARKA PLAN

Muhakkak ki girişimci olmak noktasında bireyin sahip olduğu özelliklerin büyük önemi vardır. Girişimcilik üzerinde etkili olduğu varsayılan özellikler arasında ilk sıralarda, bireyin sahip olduğu kişilik, cinsiyeti, yaşı, ebeveyn özellikleri, yaşamakta olduğu çevre vb. gibi değişkenler vardır. Bu özelliklere ek olarak kişinin aldığı eğitimin de, kişinin girişimci özelliklerini etkilemek noktasında önemli bir değişken olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayımdan hareketle, olası ilişkiyi doğrulamak için çok sayıda bilimsel çalışma gerçekleştirilmiştir. Pek çok değişkenin bireyin girişimci eğilimlerine olan etkisini anlamaya yönelik bu çalışmalar, temel olarak üç mantık altında ele alınabilir. Bunlardan ilki, çeşitli başlıklar ve değişkenler bağlamında üniversite öğrencilerinin girişimci eğilimleri arasında bir farklılık olup olmadığının araştırıldığı çalışmalardır. Bu çalışmalarda daha çok, farklı eğitim alanlarına bağlı olarak sınıflandırılmış öğrenci toplulukları arasında girişimci özellikler açısından bir farklılık olup olmadığına ya da o öğrenci grubunun sahip olduğu çevresel koşullardan³ ötürü girişimcilik eğilimlerine bu durumun yansıyor yansımadığına bakılmıştır (Can, 2014; Solmaz vd., 2014; Tok vd., 2014; Akyüz vd., 2009). Bunun dışında ayrıca, girişimcilik üzerine eğitim verilen ve bunun sonucunda verilen eğitimin öğrencilerin girişimcilik eğilimlerine etki edip etmediğinin araştırıldığı çalışmalar söz konusudur (Akin ve Zor, 2009; İpçioğlu ve Taşer, 2009; Koçak ve Kavi, 2010; Bozkurt vd., 2011; Korkmaz, 2012; Faiz, 2013; Aracı, 2013; Çetin, 2013). Son olarak ise verilen eğitimle ilgili olarak, eğitimin bireyin girişimciliğine etkisini ortaya koyabilmek amacıyla ders programlarında doğrudan ya da dolaylı olarak girişimcilik temalı ders içermeyen eğitim kurumlarının öğrencileri ile idari programlar olarak kodlayabileceğimiz ve ders programlarında girişimciliği öğrencilere bir kariyer yolu olarak sunan eğitim kurumlarının karşılaştırıldığı çalışmalar bulunmaktadır (Avşar, 2007; Tağraf ve Halis, 2008; Bozkurt vd., 2011; Boz ve Tükeltürk, 2013; Tok vd., 2014; Marangoz vd., 2013; Taysı ve Canbaz, 2014; Akçanat vd., 2014). Görülebildiği üzere üniversite öğrencilerinin sahip oldukları girişimcilik eğilimini, aldığı ve almadığı eğitim üzerinden araştırmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların yanında birde yine girişimcilik eğiliminin düzeyini, özelliklerini, cinsiyet (Doğaner ve Altunoğlu, 2010; Yılmaz ve Günel, 2011; Çiçek ve Durma, 2012;

³ Mezuniyet sonrası iş bulma olasılığının düşük olduğu ya da devlette kadro bulma olanaklarının giderek azaldığı eğitim kurumlarından mezun olmak ya da idari bilimler üzerine eğitim almayan öğrencilerin girişimcilik eğilim/özellik/düzeylerini ölçme vb.

Kılıç vd., 2012; Akan vd., 2013), eğitim alan öğrencilerin eğitimlerinin hangi seviyesinde oldukları (Bilge ve Bal, 2012; Yılmaz vd., 2010), eğitim alınan kurumun bulunduğu yer (İşcan ve Kaygın, 2011), öğrencilik yaparken çalışılıp çalışılmadığı (Yıldız ve Kapu, 2012; Çelik vd., 2014), öğrencinin ailesinde girişimci varlığı (Uluyol, 2013; Çelik vd., 2014; Köksal ve Penez, 2015), astrolojik burçlar (Paksoy, 2013), sahip olunan kişilik (Bozkurt ve Erdurur, 2013; Akkaya vd., 2014; İrmış ve Barutçu, 2012; Sümbül ve Yılmaz, 2009; Gürol ve Atsan, 2006) gibi konular üzerinden açıklamaya, incelemeye çalışan çok sayıda çalışma da bulunmaktadır.

Literatürdeki girişimcilik eğilimi, eğitimi ve öğrenci ilişkisinin çok sayıda değişken üzerinden açıklanmasının yanında, konuyu daha dar bir izleme alanına indirgeyerek doğrudan, eğitim-girişimcilik eğilimi ilişkisini ortaya koymaya çalışan araştırmalar ise oldukça az miktarda, hatta “*yok*” seviyesindedir. Burada “*yok*” denilerek vurgulanmak istenen, belirli bir dönem gözetilerek, öğrencilere verilen eğitimin etkisinin sürecin başında, sürecin içinde ve sonunda ölçülmeye çalışıldığı çalışmalardır. Ancak böylesine deneysel çalışmalar olmasa da verilen eğitim üzerinden eğitimi alanlar ve almayanların aralarındaki farklılıkları ele alan araştırmalar da yok değildir. Örneğin Sezer (2013), gerçekleştirdiği çalışmasında girişimcilik dersini alanlar ve almayanlar arasında, girişimcilik eğilimi açısından farklılık olup olmadığını ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Sezer çalışmasında, girişimcilik dersi alanların, almayanlara göre daha yüksek girişimcilik eğilimi skorları elde ettiğini deneysel bir tasarım üzerinden ortaya koymuştur. Ancak bu gibi çalışmaların varlığına rağmen yine de ülkemizdeki araştırmalarda, bahsedildiği üzere deneysel bir tasarıma sahip, eğitimin etkisini bir süreç boyunca ele alan araştırmalara rastlamak mümkün olmamaktadır. Bunun yanında esasen üniversitelerde deneysel çalışmaların gerçekleştirilmesi ve doğrudan, verilen eğitimin girişimcilik üzerindeki etkisinin ortaya koyulmasını mümkün kılan bir eğitim altyapısı da mevcuttur. Zira Yelkikalan vd. (2010) gerçekleştirdikleri araştırmalarında, Türkiye’deki üniversitelerde girişimcilik eğitimi örneklerinin son yıllarda yoğun biçimde verilmeye başlandığını ortaya koymaktadır. Yelkikalan çalışmasında girişimcilik eğitiminin daha çok ön lisans düzeyinde daha ağırlıklı olduğunu belirtse de lisans ve yüksek lisans düzeyinde de çok sayıda ilişkili derse rastlandığını belirtmektedir. Bahsedilen çalışmanın gerçekleştirildiği yıl 2010 olsa dahi veriler üniversitelerdeki girişimcilik derslerinin durumu hakkında fikir verici olarak kabul edilebilir.

Tablo 1: Türk Üniversitelerinde Girişimcilik Derslerinin Dağılımı

		Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü	Toplam
Devlet Üniversiteleri	Zorunlu	98	18	4	329
	Seçmeli	137	56	16	
Vakıf Üniversiteleri	Zorunlu	11	14	0	63
	Seçmeli	14	23	1	

Kaynak: Yelkikalan, N., vd., (2010)

Yelkikalan vd.'nin çalışmasında da görülebileceği üzere 2010 yılı itibarıyla dahi üniversitelerde girişimcilik öğretmeye, farkındalık yaratmaya odaklanmış çok sayıda dersin, programlarda olduğu görülmektedir. Bu nedenle, böylesine bir altyapının olduğu ortamda, görgül yöntemlerle ve belirli bir anda “*kesit*” olarak, girişimcilik eğilimlerinin, özelliklerinin vb. ölçülmesi kadar girişimciliği, hedef kitlenin davranışları üzerinden anlamaya çalışmanın da çok önemli olduğu ortadadır. Zira gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, girişimcilik eğiliminin ölçülme çabalarının üzerinden gerçekleştirildiği yaş, cinsiyet, eğitim, aile, gelir vb. gibi unsurların hemen her çalışmada farklı sonuçlar ortaya koyması, araştırmalarda bazı noktaların eksik yapıldığını ortaya koymaktadır. Örneğin cinsiyetin değişkeninin, girişimcilik eğiliminde istatistiki olarak anlamlı farklılık yaratan bir unsur olarak tespit edildiği çalışmalar olduğu gibi (Doğaner ve Altunoğlu, 2010; Çiçek ve Durna, 2012), etkili ve anlamlı bir faktör olmadığını ortaya koyan çok sayıda çalışma da mevcuttur (Yılmaz ve Günel, 2011; Başol vd., 2011; Akan vd., 2013). Bu, sonuçların zamana, mekâna ve örnekleme göre değişebilme durumu, incelenen araştırmalarda ele alınan demografik değişkenlerin neredeyse tamamında bu şekilde oluşmaktadır (Pazarcık, 2015). Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir durumu vb. değişkenler vasıtasıyla, genelleme ya da bir kanaat oluşturacak düzeyde olan ve araştırmacıları yönlendirecek bir bulgu güvenilirliğine ulaşabilmek tam olarak söz konusu olamamaktadır (Pazarcık, 2015:105-106). Durum bu şekilde özetlenince üniversitelerde verilen eğitimin öğrencilerin girişimcilik eğilimlerine ve davranışlarına nasıl etki yaptığını ölçmek için daha farklı, nitel metodolojilerin kullanılması ise daha önemli hale gelmektedir. Nicel yöntemlerde ortaya çıkan ölçmenin sonuçlarını etkileyebilecek kusurların nitel yöntemlerde de yaşanma olasılığı mümkün olsa da, girişimcilik-eğitim ilişkisi sorunsalına, yöntem olarak katkı verecek bir başlangıç yapmanın anlamlı olduğu ortadadır. Çalışmanın yöntem kısmında bu çalışmanın önceki ça-

lişmalardan farklı olarak ne koymayı ve bunu nasıl gerçekleştirmeyi amaçladığına ilişkin tasarım anlatılmıştır.

2. YÖNTEM

Çalışma nitel bir çalışmadır. Bu amaçla literatür kısmında bahsedilen, girişimcilik-eğitim ilişkisi araştırmalarında ölçme ile ilgili olası sorunları mümkün olduğunca engellemek için araştırmacılar tarafından sosyal bir deney gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bunu mümkün kılmak için ise girişimcilik temelli olarak içeriği değiştirilmiş bir ders tasarımı meydana getirilmiştir. Bu amaçla, *İşletme Bilimine Giriş II* Dersi, klasik ders programının olağan akışı ve planına ek olarak girişimciliğin önemli bir kariyer yolu olduğunu öğrencilere sürekli olarak işleyen ve belletir bir modül haline getirilmiştir. 2014-15 eğitim yılı bahar yarıyılının on dört haftalık ders programı başlamadan önce, yürütülecek çalışmaya ilişkin soru kâğıtları ve görüşmelerde kullanılacak materyaller hazırlanmıştır. Çalışmaya ilişkin olarak sürecin başında (2. ders haftası) ve sonunda (14. ders haftası) öğrencilerden veri toplamak üzere anket formları oluşturulmuştur. Öğrencilere uygulanan anket formları, araştırma sürecinin başında ve sonunda, öğrencilerin girişimcilikle, gelecekteki kariyer tercihleriyle ilgili eğilimlerini öğrenmek amacıyla, bir ölçek barındırmaksızın oluşturulmuştur. Anket Formu 1'de, demografik sorular, ebeveyn meslekleri, gelir, ebeveyn gelirleri, ebeveyn eğitim durumları, gelecekte kariyeri düşünülen sektör⁴, başkalarıyla ortak iş yapma konusundaki görüş ve bir başkasının onların kariyerleri ile ilgili görüş bildirmelerine ilişkin değerlendirmelerine ilişkin alanlar bulunmaktadır. Anket Formu 2 ise sırasıyla şu soruları barındırmıştır;

- Girişimcilik projesi içinde yer alınan iş fikrini kısaca açıklayabilir misiniz?
- Gelecekte kariyer yapmayı düşündüğünüz alan nedir (sektör)?

Araştırma sürecinin tasarımı içinde öğrencileri girişimcilik konusuna yönlendirebilmek ve ders dönemi içerisinde girişimcilik eğilimlerinde farklılık yaratabilmek amacıyla girişimcilik projeleri yürütecek öğrenci takımları oluşturulmuştur. Öğrenci takımları 10'ar öğrenciden oluşmuştur. Yürütülecek girişimcilik projeleri, öğrencilerin ticari bir girişimcilik faaliyeti yürütmesi ile ilgilidir. Girişimcilik takımları, süreç içinde birlikte belirleyecekleri bir iş fikri çerçevesinde sermaye oluştura-

⁴ Bu sektörler soru formunda, kamu sektörü, özel sektör, sivil toplum kuruluşları, kendi işimi yapmak ve girişimci olmak şeklinde dört başlık olarak tercihe açılmıştır.

cak, sermayeyi bir ticari faaliyete yönlendirecek ve sonuç almaya, kar elde etmeye çalışacaklardır. Takımların öğrenci sayısı, odak grup çalışmalarında sağlıklı grup sayısı olarak tavsiye edilen üst sınır olmasından ötürü belirlenmiştir (Yılmaz ve Oğuz, 2011: 102).

Öğrencilerin girişimcilik projeleri ve derslerin işlenişinden girişimcilik yönlü etkilenip etkilenmediklerini anlamak için ise nitel bir yöntem olan odak grup görüşmeleri tercih edilmiştir. Odak grup görüşme yöntemi, belirlenen bir konu hakkında katılımcıların bakış açılarına, yaşantılarına, ilgilerine, deneyimlerine, eğilimlerine, düşüncelerine, algılarına, duygularına, tutum ve alışkanlıklarına dair derinlemesine, detaylı nitel bilgi sağlayan bir yöntemdir (Yılmaz ve Oğuz, 2011: 98). Öğrencilerdeki girişimcilik temelli gelişim sürecini takip etmek için, gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinde tartışma oluşturan yaklaşımlarla, sürece ilişkin durumu öğrenmeyi ve öğrencilerin girişimcilik performanslarını anlamaya yönelik sorular oluşturulmuştur. Araştırma süreci içerisinde iki kez gerçekleştirilmiş bu görüşmelerde, araştırmacılar tarafından sürece dâhil öğrencileri değerlemek, sorulara öğrencilerin verdiği cevapları puan olarak kayıtlamak üzere formlar oluşturulmuştur. Girişimcilik Projelerine İlişkin Gelişim Seyir Tablosu olarak adlandırılan bu formlarda; dâhil olunan takım⁵, iş fikri özeti, projenin sermaye miktarı, belirlenen amaç (sayısal hedefler dâhil), sonuçlara ilişkin beklentiyi öğrenmeye yönelik sorular ve “*Girişimcilik Projeleri Görüşmelerinin Seyrine İlişkin Değerleme Tablosu*” yer almaktadır. Görüşmelerde kullanmak üzere proje takımlarına yönelik hazırlanan bu değerlendirme formlarında, araştırmacılar tarafından puanlaması yapılacak başlıklara yer verilmiştir. Her bir takım üyesinin iki araştırmacı tarafından odak grup görüşmelerinde puanlandığı başlıklar şu şekildedir:

- Görüşmeler esnasında girişimcilik projesi ile ilgili görüş bildirme performansı,
- Girişimcilik projesi ile ilgili takım üyesinin sahip olduğu motivasyon.

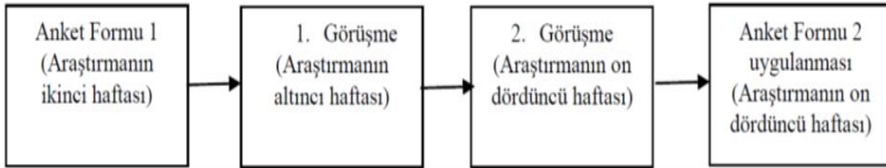
Odak grup görüşmeleri her bir takıma iki kere olmak üzere ders dönemi içerisindeki ara ve final sınav haftaları öncesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, her bir girişimcilik takımına 15-20 dakikalık iki görüşme gerçekleştirmişlerdir. Gerçekleştirilen görüşmelerde girişimcilik takımlarını oluşturan her bir öğrenci, görüşmelerdeki tavır ve tutumları üzerinden puanlanmıştır. Öğrencileri performansları üzerinden

⁵ Bu çalışma esnasında 10’ar öğrenciden oluşan 18 ticari girişimcilik takımı oluşturulmuştur. Her takımın bir ticari girişimciliğe ilişkin projesi bağlamında ortak çalışmalarını sağlanmaya çalışılmıştır.

yapılan değerlemelerde her bir araştırmacı öğrencileri birbirinden bağımsız olarak ayrı ayrı değerlemiştir. Değerleme öncesi araştırmacılar, hangi kriterin nasıl değerlendirileceği konusunda ilkeleri belirlemişler ve yöntemsel bir birlik sağlamaya çalışmışlardır. Gerçekleştirilen bu puanlama yöntemi ile süreç olabildiğince objektif hale getirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada uygulanan soru formları ve odak grup çalışmaları ile verilerin toplanması, 14 hafta devam eden bir ders dönemi boyunca sürmüştür. Örneklem olarak belirlenen öğrenciler, araştırmanın yürütüldüğü bahar yarıyılı öncesindeki güz yarıyılında olan *İşletme Bilimine Giriş I* dersinde, işletme, kariyer, kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve girişimcilik konusunda temel kavramlar, içerikleri ve istihdam olanakları bakımından bilgilendirilmiştir. Böylece araştırmanın sürdürüldüğü *İşletme Bilimine Giriş II* dersi öncesi, çalışma tasarımına uygun olarak oluşturulan soru formlarında geçen kavramlarla, kariyer tercihleriyle ilgili olarak öğrencilerin kesin ve ortak kanaatlere sahip olması sağlanmıştır. Çalışmaya ilişkin oluşturulmuş araştırma tasarımı, süreci ve işleyişi görsel olarak ise Şekil 1’de özetlenmiştir.

Şekil 1: Araştırma Tasarımı



Çalışmada örneklem olarak ise idari bilimler alanında eğitim alan öğrencileri temsilen birinci sınıf iktisat bölümü öğrencileri tercih edilmiştir. Bu tercihle, eğitim yaşamının başındaki ve işlenmeye daha müsait olan öğrenciler üzerinde deneysel bir eğitim verebilmenin daha etkili olabileceği düşünülmüştür. Çalışma süreci 203 öğrenciyle başlatılmıştır. Ancak süreç esnasında ikinci ve on dördüncü hafta uygulanan iki anket formunu doldurmayan ya da bu formları doldursa dahi iki kere gerçekleştirilen odak grup görüşmelerine katılmayan öğrenciler araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Bu süreç çok dikkatli yürütülmeye çalışılsa da en küçük veri kaybı, ilgili öğrencinin çalışmadan çıkarılmasıyla sonuçlanmıştır. Bu eleme süreci sonucunda araştırma 133 öğrenci ile tamamlanmıştır.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında anket formlar ve odak grup görüşmeleri ile elde edilen tespitlere yer verilmiştir.

3. BULGULAR

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ve öncelikle araştırma sürecine dâhil edilen 133 öğrencinin demografik bilgileri şu şekildedir.

Tablo 2: Araştırmaya Dâhil Olan Öğrencilerin Şube Görünümü

	Frekans	Yüzde
Örgün	78	58,6
İkinci Öğretim	55	41,4
	133	100

Çalışma kapsamında girişimcilik derslerinin dört yıllık eğitim boyunca daha fazla olduğu işletme bölümü yerine kamu ve özel sektöre yönelik bir istihdam anlayışının öğrencilere aşılandığı iktisat bölümünde karar kılınmıştır. Araştırma, dâhil edilecek öğrenci sayısını artırmak için örgün ve ikinci öğretim öğrencilerine beraber eş zamanlı şekilde yürütülmüştür. İkinci eğitim şubesinde devamsızlık eğiliminin dönemsel fazlalığından ötürü dağılımda örgün öğretim öğrencileri daha fazla öğrenciyle çalışmada yer almıştır. Ancak araştırma varsayımları ve sonuçları üzerinde şube farklılıklarıyla ilgili bir beklenti olmadığından bu farklılık önemli bir durum olarak değerlendirilmemiştir.

Tablo 3: Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kız	83	62,4
Erkek	50	37,6
	133	100

Çalışmaya katılan öğrencilerin daha yüksek bir yoğunluğu kız öğrencilerden oluşmuştur. Ders yoklama listeleri incelendiğinde kız ve erkek öğrenciler arasında sayısal farklılık çok küçük kalırken derse devam konusunda kız öğrencilerin daha devamlı olmalarının sonucu olarak cinsiyet açısından kız öğrenciler daha ağırlıklı grubu oluşturmuşlardır. Çalışma süreci boyunca özellikle de anket formlar ve görüşmeler esnasında bulunmamak öğrencileri süreç dışında bıraktığı için örneklemin oluşmasında mevcut farklılık derse devamla ilgili olarak Tablo 3'deki gibi oluşmuştur.

Tablo 4: Öğrencilerin Ebeveynlerinin Meslekleri

Meslekler	Anne Meslek		Baba Meslek	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Memur	1	0,8	19	14,3
Özel Sektör (Beyaz Yakalı)	3	2,3	15	11,3
Özel Sektör (Mavi Yakalı)	9	6,8	50	37,6
Serbest Meslek	2	1,5	41	30,8
Ev Hanımı	118	88,7	-	-
İşsiz	-	-	-	-
Gönüllü Kuruluş Çalışanı	-	-	-	-
Emekli	-	-	8	6
	133	100	133	100

Çalışmaya dâhil edilen öğrencilerin ailelerinin meslekleri de Tablo 4’de gösterildiği gibidir. Annelerin ağırlıklı olarak ev hanımı olduğu bu tabloda babalar ise daha çok mavi yakalı özel sektör çalışanı ve serbest meslek olarak dağılmıştır. Serbest meslek grubu içerisinde girişimciler ve esnaflar da dâhildir. Ebeveyn mesleği konusu üniversitelerde okuyan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini etkileyebilir bir değişken olarak çok sayıda çalışmada yer aldığı için bu çalışmada da yer bulmuştur. Tablo 4, örnekleme dâhil edilen öğrencilerin ebeveynlerinin mesleki dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 5: Eğitimin İyi Bir Kariyer Sağlayacağına İnanç (Araştırmanın başında)

	Frekans	Yüzde
Evet sağlayacaktır	115	86,5
Hayır sağlamayacaktır	18	13,5
	133	100

Tablo 5, araştırmaya katılan öğrenci grubunun, aldıkları iktisat eğitimden olan beklentilerini özetlemektedir. Görüldüğü üzere araştırma sürecinin başında (Tablo 5) ve sonunda (Tablo 6) katılımcı öğrencilerin 86,5-88,7’lik oranlar, aldıkları eğitimin ileride kendilerine nitelikli bir kariyer sağlayacağına dair inançlarını yansıtmaktadır. Bu oranlar, öğrencilerin eğitim aldıkları dair olan beklentileri, motivasyonlarını anlamak için önemli bir durum olarak değerlendirilmiştir.

**Tablo 6: Eğitim İyi Bir Kariyer Sağlayacağına İnanç
(Araştırmanın sonunda)**

	Frekans	Yüzde
Evet sağlayacaktır	118	88,7
Hayır sağlamayacaktır	15	11,3
	133	100

Tablo 6, araştırmanın on dördüncü haftasında tekrarlanan soruya ilişkin görünümü yansıtmaktadır. Elde edilen ve artış olarak değerlendirilebilecek sonucun 203 öğrenci ile başlayan süreç içinde, araştırma kapsamından çıkarılan yaklaşık 70 öğrenciden kaynaklanan bir durum olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 7: “Keşke Aldığım Eğitim Alanından Başka Bir Eğitim Alsaydım!”

	Frekans	Yüzde
Çok iyi olurdu	87	65,4
Aldığım eğitim konusu iyi	46	34,6
	133	100

Tablo 7 ise bir önceki tabloların (Tablo 5-6) bilgileri ile birlikte okunması gereken bir görünüme sahiptir. Bu soru anket formlarına, öğrencilerin başka bir alanda okumayı arzulayıp arzulamadıklarını, esasen başka bir alanda eğitim almak isterken mevcut alanda eğitime başlamalarına ilişkin görünümü ortaya koymak için eklenmiştir. Görüldüğü üzere öğrencilerin %65,4’ü “başka bir alanda eğitim almak” istediklerini belirtmişlerdir. Bu sonuç, öğrencilerin büyük bölümünün aldıkları eğitimin kariyerleri açısından fayda yaratacağına olan inançlarına rağmen, esasen başka bir eğitim almak konusundaki durumlarını özetlemiştir.

Tablo 8: İçinde Bulunulan Takımın Girişimcilik Projesine Farkındalık

	Frekans	Yüzde
Proje Konusunu Biliyor	116	87,2
Proje Konusunu Bilmiyor	17	12,8
	133	100

Tablo 8, toplam 18 (*öğün 9, ikinci öğretim 9*) girişimcilik projesi takımındaki her bir öğrencinin 14. haftada kendilerine dağıtılan Anket Formu 2’de sorulan bir sorunun sonuçlarını yansıtmaktadır. Tablodan görüleceği üzere araştırma sürecine katılan öğrencilerin yalnızca %12,8’i, girişimcilik projesi takımı

olarak yapılan faaliyetin içeriğini bilmeyecek düzeyde konuya ilgisiz kalmıştır. Geriye kalan öğrenciler, dâhil oldukları takımın girişimcilik çabasına hâkim olduklarını, soru kâğıdındaki kısma takımlarının girişimcilik konusu olan fikri özetleyerek belirtmişlerdir.

Tablo 9: Öğrencilerin Araştırma Sürecinin Başındaki Kariyer Tercihleri

Sektörler	Frekans	Yüzde
Kamu Sektörü	47	35,3
Özel Sektör	48	36,1
Sivil Toplum	1	0,8
Girişimcilik/Kendi İşini Kurma	37	27,8
	133	100

Tablo 9 ve Tablo 10 ise bir süreç olarak tasarlanan araştırmada geçen on dört hafta sonunda başlangıçta farklı kariyer alanlarına yönelmeyi isteyen öğrencilerin girişimcilik temelli ders tasarımının ve girişimcilik projesinin etkisiyle tercihlerini değiştirdiklerini göstermektedir.

Tablo 10: Öğrencilerin Araştırma Sürecinin Sonundaki Kariyer Tercihleri

Kariyer Tercihleri	Frekans	Yüzde
Kamu Sektörü	19	14,3
Özel Sektör	36	27,1
Sivil Toplum	6	4,5
Girişimcilik/Kendi İşini Kurma	72	54,1
	133	100

Tablo 10'u oluşturan veriler girişimcilik projelerine ilişkin ikinci ve son odak grup görüşmeleri gerçekleştirildikten sonra dağıtılan anket formuyla elde edilmiştir. Tablo 9 ve Tablo 10 birlikte değerlendirildiğinde görüleceği üzere, iktisat bölümü öğrencilerinin sürecin başlangıcındaki kariyer alanı olarak tercih etmeyi ve yönelmeyi düşündükleri kamuda kariyeri, dönem sonu dersi itibarıyla hızla erimiş ve girişimci olmak/kendi işini kurma amacı ise belirgin biçimde, yaklaşık %100 oranında sıçrayarak %54,1 oranına yükselmiştir. Kamu sektörü yanında özel sektöre yönelim isteğindeki düşüş de oldukça anlamlıdır. Bunun yanında ders dönemi boyunca alınan eğitimin etkisiyle "*gönüllü kuruluşlarda kariyer yapmak*" seçeneği de anlamlı bir sıçrama yaparak %4,5'e yükselmiştir. Ancak esas dikkat çeken elbette girişimcilik olarak

kodlayabileceğimiz kendi işini kurmak, işinin sahibi olmak, patron olmak, yenilik yaratmak vb. seçenekleri barındıran kariyer alanına olan isteğin anlamlı düzeyde yükselmesidir.

Çalışmanın demografik ve araştırma bulgularını ortaya koyduktan sonra araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen odak grup çalışmalarının sonuçlarından bahsetmek yerinde olacaktır. Gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinde temelde iki başlık üzerinden öğrenciler puanlanmıştır. Bu başlıklardan ilki, “*öğrencinin görüşme esnasında girişimcilik projesi hakkında görüş bildirmesi*” ve ikincisi ise öğrencinin “*girişimcilik projesi ile ilgili sahip olunan motivasyon*” şeklinde özetlenebilir. Bu iki değişken üzerinden yapılan görüşmelerle öğrencilerin değerlemesi gerçekleştirilmiştir. Bulgular göstermektedir ki, girişimcilik projesi ile ilgili olarak “*öğrencilerin sahip olduğu motivasyon*” değişkeni araştırmacılar tarafından daha belirgin olarak tespit edilmiş ve puanlanmıştır. Tablo 11, odak grup görüşmeleri sonucunda araştırmacıların her bir öğrenciye ilişkin puanlama ortalamalarının, öğrencilerin ders dönemi sonundaki kariyer tercih istekleriyle ilişkilendirilerek elde edilen görünümünü göstermektedir.

Tablo 11: Odak Grup Değişkenleri-Kariyer Tercihleri İlişkisi (0 en düşük-5 en yüksek)

Odak Grup Değişkenleri	Kamu Sektör	Özel Sektör	Sivil Toplum	Girişimcilik	Kamu+ Özel+ STK/3
<i>Öğrencinin görüşme esnasında girişimcilik projesi hakkında görüş bildirmesi</i>	1,72	1,38	1,58	2,14	1,5
<i>Girişimcilik projesi ile ilgili sahip olunan motivasyon</i>	3,13	2,79	2,66	3,74	2,88

Tablo 11, araştırma süreci sonunda tercih edilen kariyer tercih isteklerini belirtenlerin, odak grup puanlamalarındaki ağırlıklarını göstermektedir. Kariyer yolu olarak girişimciliği tercih edeceğini açıklayanların odak grup görüşmelerinde araştırmacılar tarafından “girişimcilik projesi hakkında görüş bildirme” ve “girişimcilik projesi ile ilgili sahip olunan motivasyon” değişkenleri üzerinden puanlanmaları ve sonuçların Anket Formu 2’deki “tercih edilen kariyer alanı” tercihlerine göre ortalamalarının alınması sonucu, girişimcilik tercih edenlerin görüşmelerde de en yüksek puanları elde ettiği belirlenmiştir. Anlamlı bir farklılık yaratacak biçimde elde edilen sonuçlar, görüşmelerde uygulanan çift

puanlama sisteminin⁶ tutarlı çalıştığını ortaya koymuştur. Kariyer alanı olarak kamu sektörünü tercih edeceğini belirtenlerin ikinci en yüksek skorları aldığı görüşmelerde özel sektör tercihini, sivil toplum kuruluşlarında kariyer takip etmiştir.

Tablo 12: Odak Grup Değişkenleri-Cinsiyet İlişkisi (0 en düşük-5 en yüksek)

	<i>Öğrencinin görüşme esnasında girişimcilik projesi hakkında görüş bildirmesi</i>	<i>Girişimcilik projesi ile ilgili sahip olunan motivasyon</i>
Kız	2,00	3,46
Erkek	1,6	3,16

Tablo 12, görüşmelerde kız öğrencilere araştırmacılarca verilen puanların erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularına göre kız öğrenciler mevcut örneklem bağlamında erkek öğrencilere göre daha girişimci davranışlara sahip şeklinde bulunmuşlardır.

Tablo 13 : Odak Grup Değişkenleri-Ebeveyn Mesleği İlişkisi (0 en düşük-5 en yüksek)

	<i>Öğrencinin görüşme esnasında girişimcilik projesi hakkında görüş bildirmesi</i>	<i>Girişimcilik projesi ile ilgili sahip olunan motivasyon</i>
Kamu	2,37	3,5
Özel (Beyaz Yakalı)	1,9	2,93
Özel (Mavi Yakalı)	1,99	3,39
Serbest Meslek	1,65	3,55
Emekli	0,68	2,5

Tablo 13 ise odak grup değişkenlere ve ebeveyn⁷ meslekleri ilişkisini göstermektedir. Kamu çalışanı ebeveyni olan öğrencilerin görüşmelerde daha yüksek ortalamalara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Girişimcilik projesi ile ilgili sahip olunan motivasyon

⁶ Görüşmelerde her bir araştırmacı, söz hakkı verilen öğrenciye ilişkin kendi değerlemesini yapmaktadır. Daha sonra bu iki farklı değerlendirme ortalaması alınarak tek değer haline getirilmiştir.

⁷ Ebeveyn mesleği ile araştırma kapsamında baba mesleğine bakılmıştır. Anne meslekleri dağılımında büyük ağırlık ev hanımlığı olarak oluştuğu için anlamlı bir sonuca ulaşılamayacağı varsayımıyla görece normal bir dağılım sergileyen baba meslekleri değişken olarak ele alınmıştır.

değişkeninde ise “*serbest meslek*” olarak kodlanan grubun daha yüksek ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14. Odak Grup Değişkenleri-Takım Çalışmasına Uyum (0 en düşük-5 en yüksek)

	<i>Öğrencinin görüşme girişimcilik projesi hakkında görüş bildirmesi</i>	<i>Girişimcilik projesi ile ilgili sahip olunan motivasyon</i>
<i>Takım Çalışmasına Uygunum</i>	2	3,45
<i>Takım Çalışmasına Uygun Değilim</i>	1,34	3

Tablo 14’de odak grup değişkenleri ve öğrencilerin kendilerini takım çalışmasına uygun görüp görmemeleri karşılaştırılmıştır. Ortalamalar takım çalışmasına uygun öğrencilerin görüşmelerde daha yüksek puanlar elde ettiklerini göstermektedir. Bu durum girişimcilik projesi çalışmalarının takımlar üzerinden tasarlanmasından ötürü önemli bulunmuştur. Girişimci olmak her ne kadar bireysel bir başlangıca dayansa da, sürdürülmesi amaca uygun takımların oluşturulmasını, işbirliğini ve sürdürülebilirliği gerektirmektedir. Odak grup görüşmelerinde elde edilen sonuçlar ile öğrencilerin takım çalışmasına olan yaklaşımları arasındaki ilişki anlamlıdır. Çalışmanın bundan sonraki kısmında araştırmada elde edilen bulgular, bir sonuç oluşturulacak biçimde yorumlanmış ve gelecek araştırmalara ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada ülkemizde yaklaşık 10 yıldır akademik çalışmalar içinde görülmeye başlayan ve giderek artan üniversite eğitimi-girişimcilik ilişkisine farklı bir bakış açısı ile bakılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla herhangi bir araştırmadan en azından yöntem olarak esinlenmeksizin, ders yarıyılı sürececek deney gerçekleştirilmiştir. Araştırma ile elde edilecek verilerde objektiflik sağlayabilmek için görüşmelerde iki araştırmacının öğrencilere ilişkin değerlendirmelerinin sayısal ortalaması alınmıştır. Böylece girişimci adayı öğrencilerin performanslarının değerlendirmesinde, çalışma öncesi belirlenen puanlama kriterlerinin daha da objektif bir biçimde elde edilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Çalışma sonuçları göstermiştir ki, tamamen girişimcilik konusuna odaklanmış, hedef kitlenin davranışlarını etkilemeye yönelik bir sü-

reç ile yürütülen ders tasarımının, öğrencilerin girişimcilik tercihleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca ulaşılmasının gerekçesi olarak, araştırma sürecinin başında %27 olarak tespit edilen gelecekte “*girişimcilik kariyeri*” tercih edileceğine ilişkin genel eğilimin, bir ders dönemi süresince yaklaşık olarak %100'lük bir artış sağlanarak %54 seviyesine ulaşmış olması gösterilebilir. Bu artış, araştırma sürecinin son aşamasında elde edilen bir bulgu olarak kabul edildiği için tüm süreci ve değişimi yansıtan bir sonuç olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Araştırma bulguları, odak grup görüşmelerinde yüksek puanlar olarak yüksek ortalamalar elde eden öğrencilerin, daha sonra uygulanan anket formu ile kariyer tercihi noktasında girişimcilik/kendi işini kurma seçeneğini en yüksek oranda tercih ederek deneysel araştırmanın başlangıcında ulaşılacağı varsayılan sonuçların elde edildiğini ortaya koymuştur. Bu sonuç esasen, iyi tasarlanmış ve bir amaca odaklı eğitim süreçlerinin, istenilen amaca uygun sonuçları yaratmakta önemli katkılar sağlayabileceğini göstermektedir. Pek çok araştırmada girişimcilik dersleri ve girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki elde edilememesinin, ya da her şarta göre değişken sonuçların elde edilmesinin esas sebebinin, doğru araştırma tasarımına sahip olunmaması olabileceği en akılcı tespit olarak değerlendirilebilir. Tüm araştırma süreçlerinde olduğu gibi girişimciliğin tespit edilmesi ve bireylerin girişimciliğe yönltilmesi amacının da ancak uzun ve detaylı araştırmalarla ortaya koyulabileceği kuşkusuzdur. Ölçmeyle ilgili kusurları olabildiğince azaltılarak oluşturulan araştırmaların, araştırmacılığın her alanında olduğu gibi girişimcilik eğiliminin, özelliklerinin, düzeyinin tespiti ve yönlendirilmesini içeren çalışmalarda da fayda vereceği unutulmamalıdır.

Araştırma bulgularına bağlı olarak üniversitelerdeki her türlü eğitim alanında, bireyleri girişimciliğe yönlendiren ders programlarının oluşturulması ve disiplinle sürdürülmesi hem ülke ekonomisi hem de işsizliğin azaltılması konusunda orta ve uzun vadede çok önemli kazanımların ortaya çıkması mümkün olabilecektir.

Çalışma elbette daha ileri araştırmalar için de önemli ipuçları vermektedir. Öncelikle yalnızca eğitim süresinin bir yanyılındaki ders üzerinden girişimciliğin tespit edilmesi, ne kadar istenirse istenilsin ortaya koyduğu sonuçlarla araştırmacıları ancak “*kısıtlı*” bir doğruya ulaştırabilecektir. Ancak bir öğrenci grubunun eğitim kurumuna girdiği ilk andan itibaren incelenmeye başlanması, eğitim aldığı süre ve hatta mezuniyet sonrasında da girişimcilik merkezli olarak incelenmesi ve takibi, girişimci bir kültür yaratabilmek için ülkenin önüne çok daha fazla miktarda doğruyu serecektir. Uzun vadeli, yıllara yayılan ve de-

neysel biçimde oluşturulmuş araştırmalar alana çok önemli katkılar sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- AKAN, B., ERGAN, S., KÜÇÜKALTAN, D. (2013). Meslek Yüksekokulları Öğrencilerinin Girişimciliğe Bakış Açıları ve Tekirdağ İlinde Bir Uygulama. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 1-3 Kasım, Muğla, 645-658.
- AKÇAKANAT, T., MÜCEVHER, M. H., ÇARIKÇI, İ. H. (2014). Sözel, Sayısal ve Eşit Ağırlık Bölümlerinde Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: SDÜ Örneği. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(2), 137-153.
- AKIN, A., ZOR, İ. (2009). İşletmecilik Eğitiminin Bireyin Girişimci Niteliklerinin Geliştirilmesine Etkileri. *"İş, Güç" Endüstriyel İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(1), 113-138.
- AKKAYA, D., T., YILDIZ, E., AKIN, Y. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Yalova Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 108-122.
- AKYÜZ, K., C., GEDİK, T., AYDIN, A., YILDIRIM, İ., AKYÜZ, İ. (2009). Orman Fakülteleri Son Sınıf Öğrencilerinin Meslek Tercihleri ve Girişimcilik Yetenekleri. *Uluslararası İktisadi ve İdari Çalışmalar Dergisi*, Yıl:2, 1(3), 139-157.
- ARACI, M. (2013). Öğrencilerin Bireysel Kariyer Planlarının Varlığı ve Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 1-3 Kasım, Muğla, 591-604.
- AVŞAR, M. (2007). Yükseköğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması, Çukurova Üniversitesinde Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek Lisans Tezi, Adana*.
- BAŞOL, O., DURSUN, S., AYTAÇ, S. (2011). Kişiliğin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Üniversiteli Gençler Üzerine Bir Uygulama. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 7-22.
- BİLGE, H., BAL, V. (2012). Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012/2 Sayı:16, 131-148.
- BOZ, M., TÜKELTÜRK, Ş., A. (2013). Girişimcilik Eğitiminin Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 1-3 Kasım, Muğla, 271-292.
- BOZKURT, Ö., ASLAN, Z., GÖRAL, M. (2011). Yükseköğretimde Verilen Girişimcilik Eğitiminin Öğrencilerin Girişimcilik Eğitimine Etkisi. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar*, 27-29 Mayıs, İstanbul, 2(7), 822-833.
- CAN, M. F. (2014). Veteriner Fakültesi Öğrencilerinin Girişimcilik Potansiyeli ve Eğilimlerinin Analizi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği. *YYU Veteriner Fakültesi Dergisi*, 24(3), 81-86.

- CANBAZ, M., ÇANKIR, B., ÇEVİK, E. (2013). İşletme ve Muhasebe Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesinde Bölgesel Farklılık Etkisi. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(3), 229-248.
- CANSIZ, E. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Üzerine Bir Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- ÇELİK, A., İNCE, M., BOZYİĞİT, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 113-124.
- ÇETİN, M. (2013). Erzincan Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Algısı ve Girişimcilik Profili. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 1-3 Kasım, Muğla, 570-590.
- ÇİÇEK, R., DURNA, U. (2012). Meslek İdealleri ve Girişimcilik Niyetleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 17-31.
- DOĞANER, M., ALTUNOĞLU, A. E. (2010). Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 103-110.
- EYSENCK, H. J., EYSENCK, S. B. G. (1975). Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (Junior and Adult). Kent, UK: Hodder & Stoughton.
- FAİZ, E. (2013). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenebilmesine Yönelik Bir Araştırma: Gölşaka Meslek Yüksekokulu Örneği. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 1-3 Kasım, Muğla, 401-416.
- GÜROL, Y., ATSAN, N. (2006). Entrepreneurial Characteristics Amongst University Students. *Education+Training*, 48(1), 25-38.
- HESHMATOLLAH, S. (2011). Entrepreneurial Capacity of University Student, Bu Ali Sina University (Iran). *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar*, 27-29 Mayıs, İstanbul, 2(8), 725-731.
- İÇERLİ, L., YILDIRIM, M. H. & Demirel, Y. (2011). Kobilerde İç Girişimciliğin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Aksaray Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 177-187.
- İPÇİOĞLU, İ., TAŞER, A. (2009). İşletme Bölümlerinde Verilen Eğitimin Girişimci Adayı Öğrenciler Üzerindeki Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009/2(10), 13-25.
- İRMİŞ, A., BARUTÇU, E. (2012). Öğrencilerin Kendilerini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Görmelerini ve İş Kurma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 1-25.
- İŞCAN, Ö., F., KAYGIN, E. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 443-462.
- KOÇAK, O., KAVİ, E. (2010). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri: Yalova ve Kadir Has Üniversitelerinde Yapılan Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Uluslararası II. Trakya Bölgesi Kalkınma- Girişimcilik Sempozyumu*, 1-2 Ekim, İğneada-Kırklareli, 175-189.

- KOH, H. C. (1996). Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics: A Study of Hong Kong MBA Students. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 12 - 25
- KORKMAZ, O., (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 209-226.
- KÖKSAL, Y., PENEZ, S. (2015). Yüksek Girişimcilik Eğilimli Üniversiteli Gençlerin Demografik Özellikleri ve Sektör Tercihleri Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 155-167.
- MARANGOZ, M., KAYA, F., BAKAN, H. (2013). Eğitim Alanı Girişimcilik Niyetini Nasıl Etkilemektedir? Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 1-3 Kasım, Muğla, 309-332.
- PAZARCIK, Y. (2015). Üniversitelerimiz Girişimci Yetiştirebiliyor mu?: Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Algısını/Eğilimini/Özelliklerini Ölçen Araştırmaların Sonuçsal Bir Değerlendirmesi. II. Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu, 9-11 Ekim, Muğla, 105-106.
- RATHUS, S. A. (1973). A 30-Item Schedule for Assessing Assertive Behavior. *Behavior Therapy*. 4(3), 398-406.
- SEZER, C. (2013). Girişimcilik Kariyerine Yönelim Nedenleri ve Girişimcilik Dersinin Etkisi Üzerine Bir İçerik Analizi: KTMÜ Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 63-86.
- SÜNBÜL, A. M., YILMAZ, E. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik ve Atılganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*, 7-10 Mayıs, Bişkek, 494-498.
- SOLMAZ, S., A., AKSOY, şENGÜL, S., SARIİşIK, M. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Turizm Lisans ve Ön Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 41-55.
- SOYLU, A., KEPENEK, Y. (2008). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeyleri ve Aldıkları Eğitimin Girişimciliğe Olan Katkılarının Belirlenmesi: PAU Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*, 7-10 Mayıs, Bişkek, 459-471.
- TAĞRAF, H., Halis, M. (2008). Üniversitelerdeki Girişimcilik Eğitiminin 'Girişimsel Öz Yetkinlik' Algısı Üzerindeki Etkisi. 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı*, 07-10 Mayıs, Manas, 91-112.
- TAYSI, K., CANBAZ, S. (2014). Ön lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, May/Mayıs, 59-67.
- TOK, N., SEÇER, A., DAVRAN, M., ÇOBANOĞLU, F., ÖZALP, B. (2014). Ziraat Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinde Girişimcilik Özellikleri, Algısı ve Eğilimi: Çukurova ve Adnan Menderes Üniversitesi Örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 47-74.
- ULUYOL, O. (2013). Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(15), 349-372.

- YELKİKALAN, N., vd., (2010). Dünya ve Türkiye Üniversitelerinde Girişimcilik Eğitimi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (19), 51-59.
- YILDIZ, S., KAPU, H. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 39-66.
- YILMAZ, B. S., GÜNEL, Ö., D. (2011). Üniversite Eğitimi ve Girişimcilik: Bireyleri Girişimciliğe Yönlendiren Etkenler Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 26, 1-20.
- YILMAZ, K., OĞUZ, E., (2011). Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(1), 95-107.

ULUSLARARASI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE KÜLTÜR PERSPEKTİFİNDEN BİR BAKIŞ



Emine ÇETİNEL

Yrd. Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi
İİBF, Uluslararası Ticaret Bölümü
eminecetinel@karatekin.edu.tr,

Sevdiye ERSOY YILMAZ

Yrd. Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi
İİBF, Uluslararası Ticaret Bölümü
sevdiyeyilmaz@karatekin.edu.tr

Geliş Tarihi: 02.07.2015

Kabul Tarihi: 07.04.2016

ÖZ

Yatırım Uluslararası işletmeler hem farklı kültürlerde faaliyet gösteren hem de kendi bünyelerinde farklı kültürel zeminlerden gelen bireyleri barındıran kozmopolit oluşumlardır. Dolayısıyla kültür, uluslararası işletmeler için insan kaynakları yönetimi de dâhil olmak üzere her alanda göz önünde bulundurulması gereken bir olgudur. Buradan hareketle kavramsal bir çözümleme yapma çabasında olan bu çalışma, uluslararası insan kaynakları yönetimi politika ve uygulamalarını kültür perspektifinden ele almayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma kapsamında uluslararası insan kaynakları yönetimi ile kültür ilişkisi “yönetici seçimi”, “eğitim”, “kariyer”, “performans değerlendirme” ve “motivasyon” boyutları bağlamında ele alınmıştır. Yapılan tartışmalar ışığında kültürün söz konusu boyutlar çerçevesinde uluslararası insan kaynakları yönetimi politika ve uygulamalarını etkileme potansiyelinin güçlü olduğunu söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi, Uluslararası İşletmeler, Kültür

A CULTURAL PERSPECTIVE VIEW TO INTERNATIONAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ABSTRACT

International Companies are cosmopolitan creations that are active in different cultures and also contains different cultural base in

their structure. Thereby culture is a concept that should be considered in every area including human resources management. From this point of view, this practice, this strives to do conceptual analysis, aims to cover human resources management politics and practices based on cultural perspective. Accordingly in the concept of this study, the relationship between human resources management and culture comes up in the context of “management selection”, “training”, “career”, “performance evaluation” and “motivation” extents. In the light of committed discussions, it is possible to say that culture has strong potential to influence the human resources management politics and practices within the framework of subjected extents.

Keywords: Human Resource Management, International Human Resource Management, International Companies, Culture

GİRİŞ

Sermaye Günümüzde iş dünyası da dâhil olmak üzere hayatın her alanında hızlı bir değişimin yaşandığı yadsınamaz bir gerçektir. Bu hızlı değişimin etkisiyle ekonomik faaliyet gösteren işletmeler arasındaki rekabet her geçen gün daha da şiddetlenmektedir. İşletmeler arasında var olan bu rekabet, son yüzyılda ortaya çıkan küreselleşme olgusunun da etkisiyle sadece yerel piyasalarda faaliyet gösteren işletmeler için dahi ulusal sınırların dışına taşarak uluslararası bir nitelik kazanmıştır. Dolayısıyla günümüzde tüm işletmelerin faaliyetlerini uluslararası düzeyde düşünerek gerçekleştirmeleri bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu durumun bir sonucu olarak geçmiş 19. yüzyıla kadar dayanan uluslararası işletmelerin günümüz iş dünyasının temel aktörleri haline geldiklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bununla birlikte işletmelerin uluslararası piyasaları göz önünde bulundurarak varlık göstermeye başlamaları ve faaliyetlerini uluslararası düzeyde genişletmeleri fırsatların yanı sıra çok çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu değişim çerçevesinde ulusal insan kaynakları yönetimi anlayışının faaliyet alanlarını uluslararası düzeyde genişleten işletmelerin güncel taleplerini karşılama noktasında yetersiz kalması ise şaşırtıcı değildir. Oysaki küresel rekabette başarılı olmak isteyen işletmeler için “insan” faktörünün vazgeçilmez bir değer olduğu araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından artık kabul edilen bir gerçektir. Bu bağlamda insan kaynağının etkin yönetilmesinin önemi artmakta ve bu durum insan kaynaklarına uluslararası bir yaklaşımı gerekli kılmaktadır. Uluslararası işletmeler aynı zamanda farklı kültürel geçmişlere sahip bireylerin bir arada bulunduğu ve birlikte çalışmak zorunda olduğu kurumlardır. Bu itibarla söz konusu işletmelerde kültürel farklılıklardan kaynaklı muhtemel çatışmaların yaşanması için elverişli bir zeminin oluştuğu da görülmektedir. Dolayısıyla kültür, uluslara-

rası insan kaynakları yönetimi açısından dikkatle ele alınması gereken bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu bilgiler ışığında çalışmamızın amacı uluslararası işletmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamalarında kültürün ne gibi bir etkiye sahip olduğu sorusuna kavramsal düzeyde yanıt aramaktır. Bu bağlamda çalışma kapsamında ilk olarak işletmelerin uluslararası boyuta geçiş süreçleri ve bu süreçte uluslararası bir nitelik kazanan İnsan Kaynakları Yönetimi üzerinde durulmuştur. Daha sonra kültür olgusuna değinilmiştir. Son olarak ise uluslararası işletmelerin başarılarını etkileme potansiyeline sahip olan kültür olgusu ile uluslararası insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkiler kavramsal düzeyde tartışılmıştır.

1. ULUSLARARASI BOYUTA GEÇİŞTE İŞLETMELER

Günümüzde teknolojik gelişmeler baş döndürücü bir hızla gerçekleşmektedir. İletişim ve ulaşım teknolojisindeki gelişmelerin de etkisiyle artık farklı yarım kürelerde ikamet eden tüketici ve işletmeler dahi etkileşimde bulunur hale gelmişlerdir. Özellikle internet teknolojisinde yaşanan gelişmeler mekânın önemini azaltarak tüketicilerin dünyanın bir diğer ucundaki ürünlere ulaşmasına imkân sağlamaktadır. Bunun da ötesinde uluslar, işletmeleri kendi ülkelerinde yatırım yapmaya teşvik etmek amacıyla politikalar geliştirme bağlamında adeta birbirleriyle yarışır hale gelmişlerdir. Bir diğer ifadeyle geçmişte ticari faaliyetleri kısıtlayan ekonomik sınırlar her geçen gün daha da bulanık hale gelmektedir. Ekonomik sınırlardaki bu rahatlama hayatın pek çok alanında etkisi hissettirmesine rağmen en çok ekonomik faaliyet gösteren işletmeler üzerinde etkili olmuş ve 19. yüzyılın ortalarında başlayan işletmelerin uluslararası bir nitelik kazanma sürecini hızlandırmıştır. İşletmelerin uluslararası boyuta geçiş sürecine yakından bakıldığında uluslararası faaliyetlere yönelen ilk işletmelerin Avrupa kökenli işletmeler olduğu, günümüzde uluslararası işletmecilik alanında hâkim bir pozisyona sahip olan Amerikan kökenli işletmelerin ise bu süreci takip ettikleri görülmektedir. Amerikan işletmeleri özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra faaliyet gösterdikleri alanları genişletirken 1950'li yıllardan sonra İngiliz ve Avrupa işletmeleri de uluslararası arenada etkinliklerini arttırmaya başlamışlardır. 1980'li yıllarda ise uluslararası işletmecilik alanında başta Japonya olmak üzere uzak doğu ülkeleri sahneye çıkmışlardır. Bu bağlamda günümüz piyasalarının artık küresel bir nitelik kazandığı tartışmasız bir gerçektir (Temizel vd., 2008: 466).

Uluslararası işletmelerin gelişmelerinde önceleri hammadde- nin dağılımı etkili iken, son yıllarda küresel rekabetin artması ve

pazar payı önem kazanmıştır (Sarı Gerşil, 2004:149). Nitekim yaşanan gelişmeler sadece ulusal pazarlara bağlı kalmak isteyen işletmeler açısından bile, rekabetin ulusal sınırların dışına taşmasına ve ulusal pazarlarda faaliyet göstermenin dahi giderek güçleşmesine neden olmaktadır. Bu doğrultuda küresel rakiplerin teknolojik gelişmelerin de etkisiyle yerel düzeyde faaliyet gösteren işletmelerin faaliyet alanlarına doğrudan nüfuz edebilmeleri son yıllara kadar ulusal düzeyde yüksek güven aralığı içerisinde faaliyet gösteren işletmelerin dahi yaşamlarını sürdürme olasılıklarını azaltmaktadır (Filizöz, 2003). Dolayısıyla yaşanan bu süreçte sürdürülebilir bir başarı elde etmeyi amaçlayan işletmelerin başta insan kaynakları yönetimi fonksiyonu olmak üzere bütün politika ve uygulamalarında bir revizyona gitmeleri bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşletmelerin uluslararası pazarlara yönelmelerinin nedenleri atak ve savunmacı nedenler olarak iki grupta toplanmaktadır. “Yeni pazar arayışı, maliyetleri azaltma, daha yüksek karlara ulaşma ve tepe yönetiminin büyüme ve genişleme arzusunun tatmin etme” atak nedenler arasında yer alırken “bulunan yerel pazarı koruma, diğer pazarları koruma, hammadde arzı güvencesi, teknoloji kazanma ve yeni faaliyetler için temel oluşturma” ise savunmacı nedenler arasında yer almaktadır (Eren, 2001: 272). Bu nedenlere yakından baktığında savunmacı nedenlerin işletmelerin uluslararası pazarlara yönelmelerinde daha etkili olduğu düşünülebilir. Belki de işletmelerin uluslararası pazarlara yönelmelerinin temel nedeninin rekabette rakiplerinden geri kalmama güdüsü olduğunu söylemek çok da yanlış bir ifade olmayacaktır.

Sebepleri ne olursa olsun faaliyetlerini uluslararası düzeye taşıyan işletmelerin ulusal işletmelerden daha karmaşık bir yapıya sahip olacağı açıktır. Çünkü uluslararası nitelik kazanan işletmeler ölçek olarak büyümenin yanında, başarılı olabilmek için kendi ülkelerinin dışında gittikleri ülkelerin özelliklerini de dikkate almak ve örgütsel yapılarını bu doğrultuda değiştirmek zorundadırlar. Örgütsel yapıda meydana gelen değişimler, mevcut yapı içerisindeki insanların yönetimi için önemli farklılıkları da beraberinde getirmektedir (Cascio ve Bailey, 1995:19, aktaran Filizöz, 2003:165). Söz konusu bu farklılıklar, o zamana kadar ulusal çapta faaliyet gösteren işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde konumlandırılan insan kaynakları yönetimi bölümlerinin bir dönüşüm sürecine girmesiyle birlikte uluslararası insan kaynakları yönetimi uygulamalarının doğmasına neden olmaktadır.

2. ULUSLARARASI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerin stratejik amaçlarına ulaşmaları ve çalışanların kişisel ihtiyaçlarının tatmin edilmesi için işgücünün verimli bir şekilde yönlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Greenwood, 2002). Buna göre insan kaynakları yönetimi, mevcut işgücünden en üst düzeyde faydalanmayı sağlayacak ve işletme politika ve uygulamalarının söz konusu işgücünün verimliliğini en üst düzeye taşıyacak şekilde oluşturulması amacıyla yürütülen faaliyetler bütünüdür (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010). Uluslararası insan kaynakları yönetimi ise coğrafi sınırları dikkate almaksızın örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla küresel insan kaynaklarından yararlanılması olarak tanımlanabilir (Bayraktaroğlu ve Özdemir, 2007). Bu bağlamda uluslararası insan kaynakları yönetiminin, uluslararası arenada faaliyetlerini sürdüren işletmelerin başarılı olabilmelerini sağlamak amacıyla dünya çapında insan kaynakları yönetimiyle ilgilendiği söylenebilir.

Küresel rekabet ortamında işletmelerin başarılı olabilmeleri için bünyelerindeki insan kaynağına değer vermeleri gerektiği su götürmez bir gerçektir. Günümüz iş dünyasında yaşanan gelişmeler neticesinde daha çok vurgulanan insan kaynağının stratejik özelliği, rakipler karşısında fark yaratmada mihenk taşı olarak kabul edilmektedir. Bu taşı doğru olarak konumlandırmaksa işletmelerin insan kaynakları yönetimi fonksiyonuna attettikleri önemle doğrudan ilişkili olmaktadır (Ersoy Yılmaz, 2012: 62). Uluslararası düzeyde faaliyet gösteren işletmeler için ise karşı karşıya kaldıkları konu ve sorunların çok daha geniş bir yelpaze içinde yer alması nedeniyle insan kaynakları yönetiminin önemi daha da artmaktadır. Şöyle ki uluslararası işletmeler dünyanın birçok bölgesinde faaliyet göstermektedir. Bu durumun sonucu olarak işletmeler çalışma yaşamına ilişkin farklı özelliklere ve yasal düzenlemelere sahip bölgelere uyum sağlamak zorunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda farklı kültürlerden gelen çalışanların işletme çatısı altında bir araya gelmeleri insan kaynağının etkinlikle yönetilmesi için küresel perspektifte bir insan kaynakları yönetim sistemi oluşturulmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

Yerel piyasada faaliyet gösteren ve genel olarak kendi ülkesi içerisinde çalışanları bünyesinde barındıran bir işletme ile farklı ülkelerde faaliyet gösteren ve bünyesinde farklı ülkelerden, kültürlerden gelen çalışanları barındıran bir işletmenin insan kaynakları yönetimi uygulamaları doğal olarak bir birinden farklı olmak zorundadır. Nitekim ulusal piyasalardan farklı olarak köken ülke dışında faaliyet göstermeye başlayan işletmeler için yasal, politik, sosyolojik, ekonomik ve kül-

türel bağlamın aynı kalacağını düşünmek elbette ki mümkün olmayacaktır. Öyle ise uluslararası insan kaynakları yönetimi, ulusal insan kaynakları yönetimi ile faaliyetleri açısından büyük farklılıklar göstermese de daha hassas ve özel bir yapıya sahip olması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre uluslararası işletmelerin insan kaynaklarına ilişkin değinilmesi gereken en önemli farklılık; köken ülke çalışanları, yatırım yapılan ülke vatandaşı çalışanlar ve bunların dışında kalan üçüncü ülke vatandaşlarından oluşan işgücü havuzunun ulusal işletmelere nazaran büyük bir çeşitlilik arz etmesidir. Bu durumun ise ulusal insan kaynakları yönetiminden farklı yaklaşım ve uygulamaları gerekli kıldığı açıktır. Bu bilgiler ışığında ulusal insan kaynakları yönetimi ile uluslararası insan kaynakları yönetiminin farklılaştığı konuları dört temel başlık altında özetlemek mümkündür (Fili-zöz, 2003: 173-177):

- Birçok Ülkede Faaliyet Gösterme Nedeniyle Artan İş ve Karmaşıklık: Doğası gereği uluslararası işletmeler faaliyetlerini tek bir ülkede değil farklı ülkelerde gerçekleştirirler. Bu farklı ülkelerin her birinin kendine özgü kurallarının ve düzenlemelerinin olması ise şaşırtıcı değildir. Bu doğrultuda ulusal insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının yanı sıra uluslararası vergilendirme, uluslararası yeniden yerleşim ve oryantasyon, denizaşırı görevliler için yönetsel hizmetler, ev sahibi ülke hükümeti ile ilişkiler ve çeviri hizmetleri gibi faaliyetler de işletmenin insan kaynakları faaliyetlerine eklenmektedir.

- Farklı Dillerin Kullanılması: İşletmelerin uluslararası köken, ev sahibi ve üçüncü ülke vatandaşlarından oluşan bir çalışan havuzuna sahip olmaları dil karmaşası konusunu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle ki uluslararası işletmelerde etkin bir iletişimin sağlanabilmesi için ortak bir dil kullanımının oluşturulması insan kaynakları yönetimi bölümünün öncelikli görevleri arasına girmektedir.

- Artan Sosyal ve Politik Etkileşim: Ev sahibi ülkenin sosyal, ekonomik ve siyasi yapısı uluslararası işletmelerin politika ve uygulamalarına ilişkin kararları üzerinde doğrudan etkili olacaktır. Bu durumun işletme çalışanlarını ve bu doğrultuda insan kaynakları uygulamalarını etkilemesi kaçınılmazdır.

- Daha Fazla Riske Maruz Kalma: Uluslararası faaliyetler her ne kadar işletmeler için rekabet avantajı elde etme fırsatı olarak değerlendirilebilecek olsa da işletmeleri ulusal düzeye nazaran daha kapsamlı risklere maruz bıraktığı da bir gerçektir. Buna göre insan kaynakları yönetimi açısından uluslararası işletmelerde en önemli risk faktörleri farklılıkların yönetimi, kültür şoku, kültürel farklılıklardan kaynaklanan çatışmalar vb. olarak sayılabilir.

Görüldüğü üzere uluslararası insan kaynakları yönetimi daha geniş bir bakış açısına ve daha kapsamlı bir faaliyet alanına sahiptir. Söz konusu faaliyetlerin yürütülmesinde ise kültürün özel bir önemi bulunduğu söylenebilir. Buna göre gerek faaliyet gösterilen ülkelerin farklı kültürel özelliklere sahip olması gerekse de uluslararası işletmelerin bünyelerinde çok farklı kültürlerden gelen çalışanları barındırmaları konunun önemini ortaya koymaktadır.

3. KÜLTÜR

Kültür, gündelik hayatımızda sık sık gündeme gelen ve hemen herkesin üzerine kolaylıkla fikir beyan edebileceği kavramlardan biridir. Bu nedenledir ki “kültür nedir?” sorusu gündeme geldiğinde bu soruya verilen cevapların çok geniş bir yelpazede yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla kültür kavramının herkes tarafından kabul edilmiş tek bir tanımının olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Araştırmacılar tarafından kültürün tarihsel, toplumsal, psikolojik vb. farklı açılardan ele alınması kavrama ilişkin pek çok tanımın ortaya çıkmasına yol açmıştır. Buna göre kültür konusunda en önemli araştırmacılarından biri olarak kabul edilen Hofstede kültürü “yaşam süreci içinde kazanılan ve bir toplumu diğerlerinden ayıran beşeri düşünce sisteminin toplu bir programlaması” olarak tanımlamaktadır (Hofstede, 1980; aktaran Yeşil, 2007: 236). Campbell (1991) kültürü “bir toplumun üyesi olarak insanın kazandığı bilgi, sanat, gelenek-göreneklerle ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içeren karmaşık bir bütün” olarak tanımlamaktadır (Campbell, 1991: 53). Bir başka tanıma göre ise kültür, “belirli bir grup dış çevreye uyum ve içsel bütünleşme problemleriyle başa çıkmayı öğrenirken, doğru olarak kabul edilecek kadar yeterince işe yaramış ve bu sebeple, o problemlere ilişkin olarak algılamak, düşünmek ve hissetmek için doğru yol olarak yeni üyelere öğretilmesi gereken, bu grup tarafından icat edilmiş veya geliştirilmiş temel varsayımların motifidir” (Schein, 1990:7). Kültür kavramına ilişkin farklı bakış açılarını yansıtan tanımların ortak bazı özellikleri de bulunmaktadır. Buna göre kültür, öncelikle anne babadan çocuklara geçerek ve zamanla sosyal organizasyonlar, özel gruplar, devlet, okul ve dini kurumlar tarafından bireylere aktararak öğrenilen, paylaşılan ve kuşaktan kuşağa aktarılan bir olgudur. Bunun yanı sıra düşünme ve davranmanın ortak yolu olarak geliştirilmiş ve sosyal baskı aracılığıyla güçlendirilen kültürün doğasında tutuculuk, devamlılığın teşvik edilmesi ile değişikliklere karşı direnç gösterme vardır (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001: 76). Bu doğrultuda kültürün toplumsal bağlamda doğru ve yanlış olarak kabul edilen davranış kalıplarının neler olduğu, bireyin

hangi davranışları sergileyerek toplumun meşru bir üyesi olarak kabul göreceğine ilişkin düşünce ve tutumların oluşmasına neden olan bir olgu olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Sayıları ne olursa olsun bireylerin belirli bir düzen çerçevesinde etkileşim içerisinde olacakları bir küme oluşturmaları kültür olgusunun ortaya çıkmasının temel şartıdır. Buna göre Asunakutlu ve Safran (2004)'ün de dile getirdikleri üzere bu doğrultuda bir araya gelen küçük veya büyük bütün insan topluluklarının kendilerine özgü bir kültürleri olduğu düşünülebilir (Asunakutlu ve Safran, 2004). Bu bağlamda önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insan topluluğu olarak tanımlanan işletmelerin de elbette ki kendilerine ait bir kültüre sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Literatür kapsamında kültürlerarası karşılaştırma yapan çalışmalarda en çok kullanılan kültürel boyutlandırma Hofstede'nin IBM çalışanları ile yaptığı araştırma sonucunda ortaya koyduğu bulgulara dayanmaktadır. Buna göre Hofstede'nin ülkelerin kültürel farklılıklarını ortaya koymak üzere yaptığı geniş kapsamlı araştırma çerçevesinde kültürü; güç mesafesi, bireycilik-toplulukçuluk, belirsizlikten kaçınma, erillik-dişillik olmak üzere dört boyutta tanımladığı görülmektedir:

- **Güç Mesafesi:** Güç mesafesi boyutu bir toplumun üyeleri arasında var olan eşitsizliklere ilişkin değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Buna göre bu boyut, toplumun daha az güçlü üyelerinin toplumda gücün eşit olmayan bir şekilde dağılımını kabul etme ve bu durumu bekleme derecelerini ifade etmektedir (Hofstede, 2015). Güç mesafesi düzeyinin yüksek olduğu kültürlerde belirli unvanlara veya statülere sahip olmak önem arz eder ve hürmetle karşılanır (Ay, 2005: 37).

- **Bireycilik - Toplulukçuluk:** Bir toplumun bu boyut üzerindeki pozisyonu, bireylerin kendilerini “ben” ve “biz” kavramlarından hangisi ile tanımladıkları ayrımı bağlamında şekillenmektedir (Hofstede, 2015). Bu doğrultuda bireyci kültürlerde toplum üyeleri için kendi ihtiyaçları ait oldukları grupların ihtiyaçlarından önce gelirken toplulukçu kültürlerde ise toplum üyeleri kendi ihtiyaçlarından önce ait oldukları grupların ihtiyaçlarını ön planda tutmaktadırlar (Öğüt ve Kocabacak, 2008).

- **Belirsizlikten Kaçınma:** “Geleceğe yön vermeye mi çalışmalıyız yoksa olayları akışına mı bırakmalıyız?” sorusu bağlamında şekillenen bu boyut toplumların belirsiz durumlardan rahatsız olma ve kaçınma düzeylerini ifade etmektedir (Hofstede, 2015). Buna göre belirsizlikten kaçınma düzeyleri yüksek olan

toplumlarda belirsizlik yaratan değişiklikler dirençle karşılanır ve böylece mevcut durum korunmaya çalışılırken (Sıgır, 2006: 43-44) belirsizlikten kaçınma düzeyleri düşük olan toplumlarda ise yeni fikirler, inançlar, durumlar ve uygulamalar daha kolay kabul edilir.

- Erillik - Dişilik: Bu boyut çerçevesinde eril kültürlerde maddi ödüllerin başarı göstergesi olarak kabul edildiği, rekabetçiliğin değer arz ettiği, sonuç odaklı bir anlayışın hâkim olduğu görülmektedir. Buna karşın dişil kültürlerde ise işbirliği, uzlaş, tevazu, zayıfların korunması ve hayat kalitesine değer verilmesi gibi özellikler baskın bir şekilde kendini hissettirmektedir (Hofstede, 2015).

Görüldüğü üzere toplumlar farklı kültürel değerleri baskın bir şekilde yansıtmaları çerçevesinde farklılaşmaktadırlar. Bu baskın kültürel değerler, söz konusu kültür içinde dünyaya gelmiş bireyler tarafından sorgulanmadan kabul edilmekte ve bu bireylerin tutum ve davranışlarında gün yüzüne çıkmaktadır. Bu nedenledir ki bireylerin dünyayı anlama ve anlamlandırma sürecinde içine doğdukları kültürün değerlerini referans almaları çok da şaşırtıcı olmayacaktır. Dolayısıyla herhangi bir kültür için geçerli olan yönetsel uygulamalar birçok yönüyle diğer kültürlerden gelen bireyler üzerinde etkili olmayacak veya olumsuz sonuçlara neden olabilecektir. Bu bağlamda bünyesinde farklı kültürlerden gelen bireyleri barındıran uluslararası işletmelerin kültür konusunun özel olarak üzerinde durmaları gerekmektedir ki böylelikle insan kaynakları yönetimine bu anlamda önemli görevler düşmektedir.

4. ULUSLARARASI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KÜLTÜR

Daha öncede belirtildiği gibi uluslararası işletmeler farklı kültürel özelliklere sahip ülkelerde faaliyet göstermekte ve bu doğrultuda bünyelerinde çok farklı kültürlerden gelen bireyleri barındırmaktadırlar. Bu durum ise, uluslararası işletmeler için ev sahibi ülkelerde karşılaşacakları en önemli zorluklardan birini oluşturmaktadır. İşletmelerin karşı karşıya kalabilecekleri bu zorlukların başlıca iki boyutta ele alınması mümkündür. Bu boyutlardan ilkin, işletme bünyesindeki bireylerin farklı kültürlerden gelmeleri oluşturmaktadır. Buna göre aynı ülke içinde farklı bölgelerden gelen bireyler arasında dahi kültürel farklılıklardan kaynaklanan sorunlar çıkabilirken (Asunakutlu ve Safran, 2005) işletme içerisindeki bu farklılıkların uluslararası boyutlara taşınması konunun önemini daha da arttırmaktadır. Konunun ikinci boyutu ise, ana ülke dışında faaliyet göstermeyi tercih eden işletmeler ile yatırım yaptıkları ev sahibi ülkeler

arasındaki ulusal kültür farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Buna göre ev sahibi ülke ile ana ülke arasındaki ulusal kültür farklılıklarının yüksek düzeyde olması oluşması muhtemel sorunları arttırabilecek olması nedeniyle üzerinde önemle durulması gereken bir etkidir. Bu nedenledir ki uluslararası işletmelerin muhtemel bir direnişle karşılaşmamaları için ev sahibi ülke kültürünü de göz önünde bulundurarak kendi kültürel karakteristiklerini faaliyette bulunduğu ülke ile entegre etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde söz konusu işletmelerin ev sahibi ülke vatandaşlarının ve çalışanlarının direnişleriyle karşılaşabilecekleri söylenebilir. Tüm bu faktörler göz önünde bulundurulduğunda işletme içinde farklı kültürlerden gelen bireylerin bir arada uyum içinde çalışabilmesi ve ana ülke ile ev sahibi ülke arasındaki kültürel farklılıkların dikkatle yönetilmesi için kültür faktörünü dikkatle ele alan insan kaynakları yönetimi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Tersine bir durumun insan kaynakları faaliyetlerinin ve dolayısı ile işletmenin başarısının önündeki önemli bir engel olacağı söylenebilir.

Verilen bilgiler ışığında uluslararası işletmelerde insan kaynakları yönetiminin üzerinde durması gereken önemli konulardan biri “yönetici seçimi”dir. Nitekim farklı kültürel kimliklere sahip bireylerin beraber etkin bir şekilde çalışmasından sorumlu olacak yöneticilerin dikkatle seçilmesi işletmenin başarısını doğrudan etkileyebilecektir. Buna göre ana ülke dışında çeşitli ülkelerde yatırım yapmak dil, inanç, alışkanlık, değerler, gelenek ve görenekler gibi unsurları içinde barındıran farklılıkların yönetimini de gerekli kılmaktadır. Çünkü bu farklılıkların çatışmaların sıklıkla yaşanabileceği ideal bir ortamın oluşmasına zemin hazırlayacağı aşikârdır. Öyle ise uluslararası işletmelerde ana ülke dışındaki yönetim pozisyonlarına getirilecek bireylerin ana ülkede görevlendirilen yöneticilerden farklı olarak değişik bir takım özelliklere sahip olması beklenebilir. Bu bağlamda uluslararası işletme yöneticilerinin kültürel duyarlılığa sahip olmaları söz konusu işlemlerin başarılı olabilmeleri için önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla ana ülke dışında yönetim pozisyonuna getirilecek olan bireylerin diğer özelliklerine ek olarak ev sahibi ülkenin kültürünü anlayabilmeleri gereklidir. Fanburn ve Tchy (1984)’ün de ifade ettikleri üzere uluslararası işletmelerde yönetici pozisyonlarında bulunan bireylerin, bilhassa uluslararası işletmelerde insan kaynaklarının yönetiminden sorumlu yöneticilerin, çalışanlara ilişkin politika ve uygulamaları belirlerken ev sahibi ülkenin kültürel özelliklerine yönelik farkındalıkları yüksek olmalıdır. Ev sahibi ülkenin kültürel özelliklerinin göz ardı edilerek ana ülkenin kültürel bağlamına saplanıp kalınması ise etkin bir çalışma ortamının

yaratılmasında önemli bir engel olacaktır (Fanburn ve Tchey, 1984; aktaran Dereli, 2005: 74). Örneğin, Hofstede'nin ulusal kültür boyutlarına göre yüksek güç mesafesinin belirgin olduğu toplulukçu bir kültürden gelen yönetici, çalışanların emirlerini sorgulamadan yerine getirmelerini bekleyebilecektir. Bireyci ve düşük güç mesafesinin belirgin olduğu bir kültürden gelen çalışanlar ise işlerinde daha bağımsız olmayı isteyebileceklerdir. Böylece iki farklı kültürden gelmenin etkisiyle yöneticiler çalışanlarını "itaatsiz" olmakla suçlarken, çalışanlar da yöneticilerini "sıkıyönetim uygulamakla" suçlayabileceklerdir (Wasti, 1998). Bu durumun işletme içinde çatışmaları artırıcı bir unsur olacağı ise aşîkârdır.

Ülkeler arasında var olan kültürel farklılıklar nedeniyle uluslararası işletmelerde dikkatle ele alınması gereken konuların bir diğeri "eğitim"dir. Buna göre söz konusu işletmelerin başarılı olabilmeleri ülkeler arasındaki kültürel farklılıkları dikkate almamaktan kaynaklanan çatışmaların veya başarısızlıkların eğitim yoluyla giderilmesi ile yakından ilgilidir. Seçilen yöneticinin kültürle ilgili alacağı en önemli eğitim ise dil eğitimidir. Usluata (1995)'in de belirttiğı üzere dil, ulusların kültürel unsurları içerisinde şekillenen ve söylemler aracılığıyla bu unsurları dışı vuran önemli bir olgudur. Bu nedenle dil, bir yandan toplumların tarihsel gelişimini yansıtan bir ayna görevi görürken bir yandan da toplumları biçimlendirici bir rol üstlenmektedir. Bu doğrultuda işletmenin başarısını doğrudan etkileyen paydaşların kullandıkları dilin işletme yöneticileri tarafından öğrenilmesi ve içselleştirilmesi gereken bir araç olduğunu söylemek mümkündür (Usluata, 1995, aktaran Temizel vd, 2008: 469). Nitekim yöneticilerin ev sahibi ülkede kullanılan dili öğrenmeleri sadece daha rahat iletişim kurmalarını değil aynı zamanda söz konusu dilin sözcüklerin kullanım biçimi, cümlelerin yapılandırılışı ile birlikte şekillendirdiğı toplumun düşünce yapısını anlamalarına da yardımcı olacaktır.

Bunun yanı sıra kültür, eğitim faaliyetlerinin tasarlanması aşamasında da göz önünde bulundurulması gereken bir unsurdur. Konuya Hofstede'nin ulusal kültür boyutları açısından yaklaşıldığında farklı kültürel özellikler ekseninde çalışanlara sağlanacak eğitim imkânlarına ilişkin aşağıdaki gibi bir değerlendirme yapılabilir (Bayraktaroğlu, 2006: 243):

- Güç Mesafesi: Güç mesafesi fazla olan kültürlerde çalışanların uzman, otoriter ve toplantıyı kontrol eden eğiticiler istemeleri şaşırtıcı olmayacaktır.

- Bireycilik - Toplulukçuluk: Bireycilik özelliği fazla olan kültürlerden gelen çalışanlar, çalışma ve sorgulamalara katılımın işletme veya kültür içindeki statüye göre belirlenmesini bekleyeceklerdir.

- Belirsizlikten Kaçınma: Kültürler arasında belirsizlikten kaçınma düzeyi yükseldikçe formel eğitim şartları kabul görmeye başlarken doğaçlama stiline ise daha az tolerans tanınması mümkün olacaktır.

- Erillik - Dişillik: Erillik düzeyi düşük olan kültürlerde eğitilenler arasında arkadaşça ilişkilere değer verilirken erillik düzeyi yüksek olan kültürlerde ise eğiticiler ile çalışanlar arasında daha formel bir ilişkinin olacağı düşünülebilir.

Geniş anlamda, “kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bir bütünü” olarak tanımlanan (Bayraktaroğlu, 2006: 137) “kariyer” kavramı da kültürel farklılıklardan etkilenmekte ve insan kaynakları yönetimince dikkatle ele alınması gerekmektedir. Şöyle ki hangi kültürel kökene sahip olursa olsun bireylerin sahip oldukları bilgi ve beceriler doğrultusunda üyesi oldukları işletmelerde ilerlemek isteyeceklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak kariyerde ilerleme hızının ülkeler arasında farklılık gösterdiği de bilinen bir gerçektir. Örneğin, çalışanlarına ömür boyu istihdam imkânı sunması ile karakterize edilen Japon yönetim kültürünün bilinen en önemli bir diğer özelliği ise uzun vadeye yayılan terfi sistemidir. Buna göre bu sistemde üst kademedeki pozisyonlara ulaşmak toplulukçu bir kültürün özelliklerini yansıtır bir şekilde sadece bireylerin sahip oldukları yeteneklerle değil işletmeye uzun yıllar boyunca gösterilecek olan sadakatle de ilişkilidir (Ouchi, 1989, aktaran Sığrı, 2006). Aksine bireyci kültürler olarak tasvir edilen kültürlerde hâkim olan yönetim anlayışında ise bireyler sahip oldukları bilgi ve beceriye göre değerlendirilmekte ve başarılarına göre de terfi ettirilmektedir. Bir işletmede aynı pozisyonda bulunan bireyler arasında bir üst pozisyona yükselmek için başarılı olma yarışı vardır ve rekabetçi bir insan kaynakları sistemi söz konusudur (Erdem ve Kocabaş, 2004:183). Örneğin, bu nedenle yetenekli insanlar için yaş veya kıdeme bakılmaksızın kariyer basamaklarının açık olduğu bireyci bir kültürden gelen çalışan için yavaş değerlendirme ve terfi sisteminin önemli sorunlara neden olması yüksek bir olasılıktır. Bu bağlamda uluslararası insan kaynakları yönetiminin çalışanların kariyer gelişimleriyle ilgili kararları alırken ev sahibi ülkenin kültürünü de göz önünde tutması önem taşımaktadır.

Uluslararası insan kaynakları yönetimi için “performans değerlendirme” de kültürel hassasiyet gerektiren bir konudur. Farklı kültürlerle iletişim halinde olan uluslararası insan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme, yöneticilerin sadece teknik yeteneğinin performansının değerlendirildiği yerel insan kaynakları yönetimine göre daha karmaşıktır. Farklı kültürlerde görev yapan yöneticiler için çalışanlarla etkin iletişim kurabilme becerisi, yabancı kültürlerle karşı duyarlılık, ev sahibi ülkede hâkim olan yönetim anlayışına ilişkin farkındalığa sahip olmak ve değişikliklere kolay uyum sağlayabilmek gibi ölçütler uluslararası insan kaynakları yönetiminin performans değerlemesine etki edecektir (Bayraktaroğlu, 2006). Yöneticilerin yanı sıra performans değerlendirme kapsamında ev sahibi ülke ve üçüncü ülke vatandaşları değerlendirilirken de kültürel uygulanabilirlik ön plana çıkarılmalı ve farklı kültürlerde performans değerlemeye farklı açılardan yaklaşılabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Örneğin performansla ilişkin geri bildirim vermek ve almak, çalışanın özellikle negatif geri bildirim aldığı zaman heyecanlandığı kültürlerde gerçek bir sorun olabilecektir. Aksine güç mesafesinin yüksek düzeyde olduğu bir kültürde çalışanların sadece yöneticileri tarafından değerlendirileceği tek yönlü bir süreç olarak performans değerlendirmesi yapılması ise doğal kabul edilen bir durum olarak değerlendirilebilecektir (Aycan, 2001).

Son olarak çalışanların “motivasyon”larının sağlanmasında kullanılan yöntemlerin de kültürel bağlamdan etkileneceğini düşünmek mümkündür. Şöyle ki kültürel farklılıkların bir sonucu olarak çalışanların hangi davranışların ödüllendirilmesi gerektiğine ilişkin inançları, ödüllere yükledikleri anlamlar ve bu doğrultuda bekledikleri ödüller de farklı olabilecektir. Bu nedenledir ki belli kültürlerden gelen çalışanları motive etmek için kullanılacak araçların tamamen farklı değerler çerçevesinde şekillenmiş bir kültürden gelen başka bir çalışana motive etmek için kullanmak beklenen başarıyı sağlayamayacağı söylenebilir. Örneğin Demir ve Okan (2009)’un da belirttikleri üzere toplulukçu bir kültürde belirli bir grup tarafından kabul edilme ve söz konusu gruba ait olma ihtiyacı ön plana çıkarken toplum üyelerinin ihtiyaçlarından ziyade kendi ihtiyaçlarını karşılamaya dönük bireyci bir kültürde ise bireysel başarı ve kendi gerçekleştirme güdüsü motivasyonel faktörler içerisinde başat bir rol oynayacaktır. Bu düşünce doğrultusunda belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu kültürlerde çalışanlara sağlanacak olan iş güvenliği ve ömür boyu istihdam gibi olanaklar önemli bir motivasyon aracı olabilecektir (Demir ve Okan, 2009: 128-129). Özetle, kültürel bağlamları farklı olan çalışanların motive edilmesinde uygulanacak yöntemlerin bu

çeşitlilikler göz önünde bulundurulmaksızın yürütülmesinin insan kaynaklarını etkin bir şekilde yönetmeyi amaçlayan uluslararası işletmeler için önemli bir yanılgı haline dönüşebileceğini söylemek mümkündür.

SONUÇ

Günümüzde ister ulusal ister uluslararası düzeyde faaliyetlerini sürdürsün bütün işletmelerin uluslararası rekabet kurallarını göz önünde bulundurmak zorunda olmaları işletmelerin uluslararası pazarlara yönelmelerine neden olmaktadır. Uluslararası düzeyde faaliyetlerini sürdüren bu işletmeler, ölçek olarak büyümenin yanı sıra faaliyette bulundukları ülkelerin toplumsal, ekonomik, siyasal, kültürel vb. özelliklerini de dikkate almak ve örgütsel yapılarını bu doğrultuda değiştirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu gelişmeler uluslararası insan kaynakları yönetiminin yalnızca ulusal düzeyde faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları yönetimiyle farklılaşmasına ve söz konusu işletmelere kıyasla daha hassas ve karmaşık özel bir yapıya bürünmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda uluslararası insan kaynakları yönetimi, ulusal insan kaynakları yönetiminden daha geniş bir bakış açısına ve daha kapsamlı bir faaliyet alanına sahip olmaktadır. Ulusal insan kaynakları yönetimini uluslararası düzeye taşıyan ve bu kapsamlı yapının oluşmasını tetikleyen en önemli unsurlardan biri ise uluslararası faaliyetlerde bulunmaya başlayan işletmelerin farklı kültürlerle temasa geçmesidir.

Gündelik hayatımızda sık sık gündeme gelen kültür, belirli bir toplumun genel olarak kabul ettiği düşünce ve değerler sistemi olarak tanımlanabilir. Buna göre toplum üyeleri tarafından genel olarak kabul gören bu düşünce ve değerler sistemi bireylerin doğru ve yanlış davranış tanımlarının, tutumlarının ve tepkilerinin benzeşmesine neden olurken aynı zamanda söz konusu topluluğu diğer insan topluluklardan da ayırt etmektedir. Bireyler, içinde doğdukları toplumun kültürel değerlerini genellikle sorgulamadan kabul ederler ve hayatlarını bu düşünce ve değerler sistemi çerçevesinde şekillendirirler. Kültürün bireylerin değerleri, tutumları ve davranışları üzerinde bu derece önemli bir etkiye sahip olması ise bünyesinde farklı kültürlerden gelen bireyleri barındıran uluslararası işletmelerin başarısı için kültürün kilit bir faktör olarak öne çıkmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda uluslararası insan kaynakları yönetiminin faaliyetleri sürdürülürken kültürel faktörlerin göz önünde bulundurmasının bir zorunluluk haline geldiği söylenebilir.

Verilen bilgiler ışığında uluslararası insan kaynakları yönetimi politika ve uygulamalarının gerçekleştirilme sürecinde etkinliğin yakalanabilmesi için kültürün temel bir faktör olarak göz önünde bulundurulması önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre farklı kültürel kimliklere sahip bireylerin beraber etkin bir şekilde çalışmasından sorumlu olacak yöneticilerin seçilmesi uluslararası insan kaynakları yönetimi açısından en önemli süreçlerden biridir. Bu nedenledir ki uluslararası işletmelerin başarısı için kültürel duyarlılığa sahip, farklı kültürlerin düşünce ve değerler sistemlerini anlayabilecek ve onlara uyum sağlayabilecek yöneticiler seçilmelidir. Bunun yanı sıra yöneticilerin ve ana ülke dışında görev yapacak bireylerin ev sahibi ülke kültürüne uyum sağlayabilmesi ise çalışanların kültürel farklılıkları göz önünde bulundurularak tasarlanmış eğitim faaliyetlerini de beraberinde getirmektedir. Kariyer yönetimi, performans değerlendirme ve çalışanları motive etme uluslararası insan kaynakları yönetimi için diğer sorunlu alanları oluşturmakta ve kültürel duyarlılıkların ve bakış açılarının göz önünde tutulmasını gerekli kılmaktadır.

Özetle kültür, uluslararası düzeyde faaliyet gösteren işletmeler için insan kaynakları faaliyetlerini gerçekleştirirken göz önüne alınması gereken en önemli unsurlardan biri olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda bireylerin düşünce biçimlerini şekillendiren kültürel öğelerin dikkate alınması uluslararası insan kaynakları politika ve uygulamalarının başarısı için kilit bir rol üstlenmektedir. Bu nedenler ki özellikle uluslararası düzeyde faaliyet gösteren girişimciler için potansiyel avantaj veya dezavantajları beraberinde getirebilecek olan kültür olgusunun insan kaynakları yöneticileri tarafından dikkatle ele alınması gerekliliği açıktır. Sonuç olarak kültür olgusunun yetkin insan kaynakları yöneticileri tarafından doğru bir şekilde ele alındığı takdirde başarı kapılarının işletmeye açılmasında önemli katkılar sağlayabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

KAYNAKÇA

- Asunakutlu, T. & Safran, B. (2004). Kültürel farklılıklardan kaynaklanan çatışmalara yönelik bir araştırma (marmaris turizm sektörü örneği). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (1), 26-49.
- Asunakutlu, T. & Safran, B. (2005). Örgütsel Çatışma açısından hemşehricilik üzerine bir araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7(1),157-176.
- Ay, C. (2005). İşletmelerde etiksel karar almada kültürün rolü. Yönetim Ve Ekonomi, 12 (2),31-52.

- Aycan, Z. (2001). Human resource management in Turkey: Current issues and future challenges. *International Journal of Manpower*, 22(3), 252-260.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). İnsan kaynakları yönetimi. (2. Baskı). Sakarya:Sakarya Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. & Özdemir, Y. (2007). İnsan kaynaklarında yaşanan dönüşümler. İçinde Kurt, M. & Bayraktaroğlu, S. (Ed.), Türkiye’de işletmecilikte yeni perspektifler. (ss. 261-288). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Campbell, K. (1991). Factoring culture in to the women in management equation. *Equal Opportunities International*, 10(3), 53 - 60.
- Cascio, W. & Bailey, E. (1995). International human resource management:The state of research and practice. In O. Shenkar (Ed.), *Global perspectives of human resource management*. (pp. 15-36). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Demir, H.& Okan, T. (2009). Motivasyon üzerinde ulusal kültür etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1),121-142.
- Dereli, B. (2005). Çokuluslu işletmelerde insan kaynakları yönetimi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7),59-81.
- Erdem, R. & Kocabaş, İ. (2004). Yönetimde doğu paradigması. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(10), 175-189.
- Eren, E. (2001). Yönetim ve organizasyon: Çağdaş ve küresel yaklaşımlar. (5. Bası). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ersoy Yılmaz, S. (2012). İnsan kaynakları yönetimindeki iş etiği uygulamaları ile örgüt performansı arasındaki ilişki: Fortune Türkiye en büyük 500 şirket örneği. (Yayınlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ersoy, S. & Bayraktaroğlu, S. (2010). Enerji Sektöründe Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları. İçinde Eraslan İ. H. (Ed.), *Sürdürülebilir Rekabet Avantajı Elde Etmede Enerji Sektörü Sektörel Stratejiler ve Uygulamalar*. (ss. 643-661). İstanbul: Uluslararası Rekabet Araştırmaları Kurumu Derneği (URAK) Yayınları.
- Fanburn, C. & Tchy, N. (1984). *Strategic human resources management*. New York: John Wiley&Sons.
- Filizöz, B. (2003). İnsan kaynakları yönetiminde uluslararası yaklaşım gerekliliği. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1),161-180.
- Greenwood, R. M. (2002). Ethics and HRM: A review and conceptual analysis”, *Journal of Business Ethics*, 36(3), 261-278.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills.: Sage.
- Hofstede, G. (2015). “National Culture”, www.geert-hofstede.com/national-culture.html, Erişim Tarihi:25.05.2015
- Öğüt, A. & Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe yaşanan dönüşümün boyutları. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 23, 145-170.
- Sarı Gerşil, G. (2004). Küreselleşme ve çok uluslu işletmelerin çalışma ilişkilerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 147-157.
- Schein, E. H. (1990). *Organizational culture*. American Psychologist Published, 45(2), 109-119, Çev., Akbaba, A. (2002). Örgütsel kültür. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3),1-33.

- Sıgır, Ü. (2006). Japonların kültürel özellikleri bağlamında; yönetsel, ekonomik ve sosyal süreçlerinin analizi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(9), 29-47.
- Sofyaloğlu, Ç. & Aktaş, R. (2001). Kültürel farklılıkların uluslararası işletmelere etkisi. Yönetim ve Ekonomi, 7(1), 75-92.
- Temizel, H., Turan, E. & Temizel, M. (2008). Küresel işletmecilikte ülkelerin sosyo-kültürel yapılarından kaynaklanan sorunlar. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 459-474.
- Usluata A. (1995). İletişim. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wasti, S. A. (1998). Cultural barriers in the transferability of Japanese and American human resources practices to developing countries: the Turkish case. The International Journal of Human Resource Management, 9(4), 608-631.
- Yeşil, S. (2007). Uluslararası ortaklıklar: Kültürel Farklılıklar ve bu farklılıkların üst yönetim grubunun çalışma ve performansına etkileri. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13, 232-246.
- Ouchi, W. (1989) . Teori Z - Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?. (Çev: Güneri, Y.). İstanbul: İlgı.

TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN FİNANSAL YAPISI VE BU YAPININ MÜŞTERİ TERCİHİNE ETKİSİ



Mustafa YURTTADUR

Yrd.Doç.Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi
myurttadur@gelisim.edu.tr

Kemalettin BULUT

Yüksek Lisans Öğrencisi
İstanbul Gelişim Üniversitesi
kemalettinbulut@hotmail.com

Geliş Tarihi: 29.02.2016

Kabul Tarihi: 07.04.2016

ÖZ

Bu araştırmada amaç; Türkiye'deki bankaların finansal yapılarını inceleyerek bankaların finansal yapılarının müşteri tercihine etkisini araştırmaktır. Araştırmada Türkiye'deki bankaların 2009 ile 2013 yılları arasındaki finansal yapıları incelenmiş olup 2009 yılı öncesi kapsam dışı bırakılmıştır.

Araştırmada bankaların finansal yapılarını incelemek amacıyla en kuvvetli veri kaynağı olarak görülen Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) verilerinden ve Türkiye Bankalar Birliği (TBB) verilerinden yararlanılmıştır. Toplumun banka tercihlerinde bankanın finansal yapısının etkisini araştırmak amacı ile araştırmacı tarafından "Bankaların tercih tutum ölçeği" geliştirilmiştir. Araştırma internette bulunan "surveey" anket sitesi üzerinden yapılmıştır. Araştırmaya 549 kişi katılmıştır.

Araştırmanın geneline bakıldığında bankaların 2009-2013 yılları arasında toplam aktiflerinin, öz kaynaklarının, kredilerinin, mevduat ve fon toplamlarının düzenli olarak arttığı görülmüştür. Bunun yanında bankaların finansal yapılarının müşteri tercihine etkisi olduğu özellikle bankaların şube sayısı, ATM sayısı ve banka tarafından alınan masrafların müşteri tercihinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bankacılık, Finans, Katılım Bankacılığı, Müşteri Tercihleri

FINANCIAL STRUCTURE OF THE BANKING SECTOR IN TURKEY AND ITS EFFECT ON CUSTOMER PREFERENCE

ABSTRACT

The purpose of this research; By examining the financial structure of banks in Turkey to investigate the effects of the financial structure of the bank customer preferences. In the study; Financial structure of banks in Turkey is examined between 2013 and 2009, prior to 2009 were excluded.

To examine the financial structure of banks in the survey is seen as the most powerful data source BDDK data and TBB data were used. The society's bank of choice by researchers to investigate the effect of the bank's financial structure "preferred attitude scale of the Bank" has been developed. Research "surveey" survey was conducted over the site. Research 549 people participated.

Looking at the research base of the years 2009-2013 in total assets, equity, loans, and increase the total deposits and funds on a regular basis. In addition to this, the financial structure of the bank have an impact on customer preferences, especially the number of branches of banks, the number of ATMs and charges received by the bank to the conclusion that the effect was achieved in customer preferences.

Keywords: Banking, Finance, Participation In Banking, Customer Preferences

GİRİŞ

Ülke ekonomilerine dışarıdan bir gözle bakıldığında ekonomi-nin temel taşı olarak finans kurumlarının geldiğini görmekteyiz. Finans kurumlarının başında da bankacılık sektörü yer almaktadır. Gerek küçük işletmelere gerekse büyük işletmelere, holdinglere, kamu kurumlarına sağladıkları finansal destekle de ülke ekonomisinde en büyük yeri bankacılık sektörü almaktadır. Bu sebeple bankacılık üzerine araştırma yapmanın önemi de oldukça büyük olduğu için ‘Türkiye’de bankacılık sektörünün finansal yapısı ne durumdadır?’, ‘Bankaların finansal yapılarının büyüklüğü müşteri tercihinde etkisi var mıdır?’ soruları araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

1. DÜNYA’DA BANKACILIK SİSTEMİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Banka, müşterilerinden mevduat toplayarak topladığı mevduatları en verimli şekilde çeşitli kredi işlemlerinde kullanan finansal işletmelerdir. Bankalar günümüzde çok fazla alanda faaliyet gös-

termektedirler. Bugünkü niteliklerini tam olarak kapsayan bir tanım yapmak çok zordur (Güney, 2010:1).

Bütün dünya dillerinde bazı değişikliklerle ifade edilen 'banka' sözcüğünün İtalyanca 'banco' kelimesinden geldiği ve daha sonra kelimenin 'banka' olarak kullanıldığı sanılmaktadır. Banco sözcüğünün İtalyanca'daki anlamı masa, sıra ya da tezgah demektir. İlk bankerler sayılan Lombardiya'lı Yahudiler, bankacılık işlemlerini pazarlara koydukları birer masa, (banco) üzerinden yaparlardı. Bu bankerlerden bazıları taahhütlerini yerine getirmeyerek iflas ettiği zaman halk böyle bankerlerin bancosunu parçalardı. İşte bu ne-denle batı dillerinde iflas eden kişilere banco kelimesinden gelen 'bankrupt' denilmektedir.

Tarihe bakıldığında bankacılık hizmetlerinin eski Sümer ve Babil'e kadar uzandığı sanılmaktadır. M.Ö. 3500 yılında bilinen ilk banka Sümerler de kurulmuştur. Maket adı verilen bu bankanın rahipleri ilk borç verenlerdi. Maketlerin başlıca uğraş konularını ödünç ve mevduat kabulü işlemleri oluşturmaktadır. Bu Marketler-de değişim sürecinin çok düzenli bir biçimde örgütlendiği açıkça ortaya koymaktadır. Ünlü Hammurabi kanunlarında marketlerin ödünç işlerini nasıl yöneteceği, borçlunun hangi mallarının ne yolla borcun tasfiyesinde kullanılacağı, borcun vadesinde nasıl tahsil olunacağı yazmıştır. Ödünç işleri sırasında faiz tahsiline de izin ve-rilmekteydi. Bu faiz oranı, tahıl yada hurma ihracatında ana serma-yenin üçte biri, nakit para ihracatında beşte biri olarak saptanmıştır. Karşılaşılan doğal afetler sonucu ürün elde edilemeyen yıllarda faiz tahakkuk ettirilemeyeceği, borcun tahsiline gidilemeyeceği belirtil-miştir. Yapılan ödünce karşılık her türlü taşınır (menkul) mal rehini-ne, taşınmaz (gayrimenkul) mal ve özellikle tarla ipoteline, hatta saygın kişilerin kefaletine yer verilmiştir.

Sümerler uzak ülkelerle olan mal değişimlerinde banknot gibi dolaşan (tedavül eden, çek ya da itibar mektuplarına benzeyen) bazı belgeler kullanıyorlardı. Başlangıçta bankacılık hizmetleri ma-ketlerin tekelindeydi. Daha sonraları ticaretle uğraşan bazı zengin-ler bankacılık hizmetlerinde uzmanlaştı.

Çift yönlü muhasebe yönetiminin gelişmesi, kıymetli senetle-rin bulunması, banknotun (kâğıt paranın) genel bir ödeme aracı ni-teliğini kazanması, sanayi devrimiyle birlikte krediye olan gereksi-nimin artması, modern bankacılığın gelişmesine önemli katkılarda bulunmuştur. (Parasız,2007:17-18-19).

2. TÜRKİYE’DE BANKACILIK SİSTEMİ ve TARİHSEL GELİŞİMİ

Ülkemizde bankalar, finansal sistemimizin temelini oluşturmaktadır. Bunun nedeni banka dışı finansal araçların yeteri kadar gelişmemiş olmasıdır. Bankacılık sistemi ekonominin işlemesi, halkın tasarruflarının ve birikimlerinin toplanması ve bu toplanan kaynakların kullanılacak bölümlere paylaştırılması açısından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye’de bankacılığın tarihsel gelişimi temel olarak;

1. Cumhuriyet dönemi öncesi Türk Bankacılığı
2. Cumhuriyet döneminde Türk Bankacılığı

2.1. Cumhuriyet İlan Edilmeden Önce Türk Bankacılık Sistemi

Cumhuriyetten önce kurulan ve faaliyet gösteren bankalar yabancı sermaye sahipleri ve yabancı iştiraklerle kurulmuştur. Bu bankaların kurulma amacı, ülkemizde faaliyette bulunan yabancı şirketlere finansman desteği sağlamak olduğu söylenebilir.

Bankacılık faaliyetlerinin Osmanlı Bankası ile başladığı görüşü kabul edilir. 1856 da Paris Barış Antlaşması ile Osmanlı Devleti’nin diğer ülkelerden ve diğer dış kaynaklardan borç alma olanaklarını arttırmıştır. Osmanlı Bankası, İngiliz sermayesi ile dış kaynaklardan borç alınmasında Osmanlı hükümeti ile yabancı sermaye sahipleri arasında aracılık etmek için kurulmuştur ve 1863 sene-sinde Fransız iş adamlarıyla yapılan ortaklık ile Fransız sermayesi, 1875’de de Avusturya ile kurulan bağlantılar doğrultusunda Avusturya sermayesi bankaya ortak edilmiştir.

Osmanlı Devleti’nin yıkılışına kadar kurulan ve faaliyet gösteren Osmanlı Bankası ve o dönemde var olan diğer dış kaynaklı bankaların gayesi Osmanlı Hazinesine iç kaynak ve dış kaynaklardan borç temin etmek ve bu alınan borçların geri ödenmesini sağlamaktır.

1911 - 1923 yıllarına baktığımızda, bu yıllar arasında 19 adet yeni ulusal sermayeli banka kurulmuştur. 1911 - 1923 tarihleri arasında yabancı sermayeli bankalar karşısında milli sermayeye sahip bankacılık hareketi boy göstermiş ve milli bankacılığın sahip olduğu önem daha net ortaya çıkmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde kurulmuş ve faaliyet göstermiş olan bankaları özet şeklinde sıralamak istersek;

1. 1863 Ziraat Bankası

2. 1866 Emniyet Sandığı
3. 1914 Adapazarı İslam Ticaret Bankası
4. 1914 Milli Aydın Bankası
5. 1919 Adapazarı Emniyet Bankası

Bu dönemde, ulusal sermayeye dayalı kurulmuş olan bankaların çoğu uzun bir süre faaliyette kalamamış, uzun ömürlü olmamışlardır. Bu nedenle bu bankalar piyasada faaliyet gösteren, güçlü sermayeye sahip, yabancı kaynaklı bankaların kredi pazarına hükmetmelerine karşı koyamamışlar ve bu dış kaynaklı banka-larla girdikleri yarışmada başarılı olamayarak faaliyetlerini sonlandırmak zorunda kalmışlardır.

2.2. Cumhuriyet Döneminde Türk Bankacılık Sistemi

Kurtuluş savaşı sonrasında Osmanlı Devleti'nin borçları, yeni kurulan devletlere bölüştürülmüştür. Ayrıca kapitülasyonlar da kaldırılmıştır. Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin finansal ve mali yapısının oluşan bu yeni ortam göz önüne alınarak yeniden düzenlenmesi gereksinimi ortaya çıkmıştır.

Cumhuriyetin kuruluş yıllarında Türk Bankacılık sisteminde, çeşitli özellik ve nitelik taşıyan yeni yapılar görülmüştür.

Bankacılık sistemini ilgilendiren ilk öneriler, dönemin İktisat Bakanı Mahmut Esat Bozkurt tarafından İzmir İktisat Kongresinde ortaya atılmıştır (Kalkan, 2013:37).

3. TÜRKİYE'DEKİ BANKALARIN FİNANSAL YAPISI

3.1. Finans Kavramı

İşletmelerin yatırımlarının finansmanında başvurabileceği finansal kaynaklar; işletmenin ortakları tarafından konulan öz sermaye, finansal kuruluşlardan faiz karşılığı sağlanan borçlar, yabancı sermaye, bir de işletmenin sağladığı karların bir kısmını dağıtma-yarak firmada alıkoyduğu oto finansmandır. Burada oto finansmanı, öz sermaye içerisinde düşünüp, işletmelerin yatırımlarını finanslama da başvurabilecekleri kaynakları, öz sermaye ve borçlar olarak iki başlıkta toplanabilir. İşletmelerde finans bölümü, ihtiyaç duyulan fonların uygun şartlarda sağlanması ve etkin bir biçimde kullanılması konularına yoğunlaşmaktadır (Ercan ve Ban, 2008:4).

3.2. Finansın İşletmelerdeki Yeri ve Önemi

İşletmelerin amaçlarına ulaşmasında finans fonksiyonunun önemi gün geçtikçe artmaktadır. Günümüzde finans yönetimi, işletme içinde alınan kararların başarıya ulaşmasında en önemli rolü oynayan işletme fonksiyonlardan biri olmuştur. Bilindiği gibi üreti-min artırılması kararı, ilave fon gereksinimine neden olacaktır. İşletme hayatındaki benzeri kararlar ile birlikte, işletme içi denetimi-min öneminin artması da, işletme başarısının finans yönetimi ile sıkı sıkıya ilişkili olduğunu göstermektedir (Ercan ve Ban, 2008:5). Bankaların özellikle de Türkiye’de ki bankaların finansal yapısının güçlü olması ülke ekonomisini yakından ilgilendiren bir konudur. Çünkü güçlü finansal yapıdaki bankaların fon sağlayacakları sektörlerdeki işletmelerinde finansal yapılarına güç aktarımı olacaktır.

4. MÜŞTERİLERİN BANKA TERCİHİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Banka müşterileri için bankacılık işlemleri bakımından birçok alternatif söz konusudur. Müşterilerin tüm bu alternatifleri takip et-mesi ve en avantajlı olanı seçmesi oldukça güç olmaktadır. Bu bölümde banka müşterisini etkileyebilecek faktörler mevcut yazın taranarak incelenmektedir. Banka müşterisinin banka tercihini etki-leyen faktörler iki ana başlıkta ele alınmaktadır;

Banka ile İlgili Faktörler :

- Bankanın Güvenilirliği
- Bankanın Mükemmel Hizmet Sunması
- Bankanın Şube Sayısı ve Şubelerin Bulunduğu Yer
- Banka Tarafından Talep Edilen İşlem Giderleri
- Bankanın Ürün Çeşitliliği
- Bankanın Finansal Yapısı

Tüketici ile İlgili Faktörler :

- Cinsiyet Faktörü
- Yaş Faktörü
- Medeni Durum
- Eğitim Durumu
- Aylık Gelir
- Meslek Faktörü

5. AMAÇ ve YÖNTEM

5.1. Amaç

Bu araştırmada amaç; Türkiye'deki bankaların finansal yapılarını inceleyerek bankaların finansal yapılarının müşteri tercihine etkisini araştırmaktır.

5.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Türkiye'de bankacılık sektörünün finansal yapısı ne durumdadır? Bankaların finansal yapılarının büyüklüğü müşteri tercihinde etkisi var mıdır? Soruları araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

5.3. Anket Formunun Oluşturulması

Bankaların finansal yapılarının müşteri tercihine etkisi vardır.

5.4. Araştırmanın Sınırlıkları

Bu araştırmada; Türkiye'deki bankaların finansal yapıları 2009 ile 2013 yılı arasında incelenmiş, 2009 yılı öncesi kapsam dışına alınmıştır.

Bu araştırmada kullanılan ve araştırmacı tarafından geliştirilen müşterilerin banka tercihlerini etkileyen ankete çalışmaya katılan kişilerin doğru ve eksiksiz olarak yanıtladıkları varsayılmaktadır.

5.5. Araştırma Bulguları Ve Değerlendirme

Bu araştırmada Bankaların finansal yapılarının müşteri tercihlerine etkileri incelenmiştir. Araştırmada Dünyada bankacılığın tarihsel gelişimi ve Türkiye'de bankacılığın gelişimi, Faizsiz bankacılığın gelişimi ve sektördeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca bu araştırmada Türkiye'deki Bankaların 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 yılları finansal değişimleri BDDK verilerinden ve TBB verilerinden yararlanarak incelenmiş olup 2014 ve 2015 yılı verileri kapsam dışına çıkarılmıştır. Finansal veriler ele alınırken aktif yapılar ele alınmıştır. Şube sayısı ve ATM sayılarının fazlalığı bankaların sabit yapılarının büyüklüğünü gösterir. Bankaların vermiş olduğu hizmet sayısı ile bankaların finansal gücü arasında pozitif bir ilişki varlığından yola çıkarak bu araştırma yapılmıştır.

2009 yılının, küresel krizin Türkiye'de bankacılık kesimine yansımalarının başlangıcı olduğu düşünüldüğünde; baz etkisi nedeni ile daha sonraki yıllarda gerçekleşen iyileşmenin nispeten yüksek görüldüğü gözden kaçırılmamalıdır.

Her ne kadar araştırma finansal yapı ile müşteri tercihleri arasındaki ilişkiyi test etmeye odaklansa da anket formuna bakış açısını zenginleştirmesi için özellikle finans dışı faktörlerin tercih kararı üzerindeki etkisini analiz edebilmek için sorular dahil edilmiştir. Böylece tercih kararında finansal yapının yanı sıra finansal yapı dışı (algı, ticari itibar, referans kişi, pazarlama gibi...) faktörlerinde etkisi dahil edilmiştir. Bu durum araştırmanın tercih davranışı üzerindeki finansal yapı ve finansal yapı dışı faktörleri birlikte karşılaştırılmasına olanak veren bir mimariye kavuşmasını etkilemiştir. Son olarak Bankaların finansal yapısının müşterinin tercihlerinde etkisi, bankalarla ilişki içerisinde olan 549 kişi üzerinden anket yapılarak tespit edilmiştir.

Bu araştırma; banka yöneticilerini, yeni müşteri sağlamada neleri yapmaları gerektiği hakkında fikir sahibi yapacaktır. Banka yöneticilerinin; müşterilerinin istek ve önerilerinin neler olduğunu bilerek, buna göre çalışmalar yaparak müşteri memnuniyetini sağlamasında da önemli etkisi olacaktır. Ayrıca bu araştırma Bankaların 2009-2013 yılları arasına finansal yapılarına ait istatistiklere ulaşmada ekonomist ve bankaların finansal yapıları üzerinde araştırma yapan akademisyenlere veri olması bakımından önemlidir.

5.6. Yöntem

Bu bölümde çalışma grubu, veri toplama araçları ile verilerin analizi konularına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

5.7. Çalışma Grubu

Araştırma internette bulunan “surveey” anket sitesi üzerinden yapılmıştır. Araştırmaya 549 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılanların %42,8’i (235 kişi) erkek, %56,8’i (312 kişi)’si bayandır. Ankete katılanların %13,5’i 25 yaş altında, %35,3’ü 25-30 yaş arasında %35,3’ü 25-30 yaş arasında, %35,3’ü 31-40 yaş arasında ve %15,3’ü ise 40 yaş üzerindedir. 3 kişi ise yaş seçeneğini işaretlememiştir. Araştırmaya katılanların %1,5’i (8kişi) ilkokul, %3,3’ü (18 kişi) ortaokul, %18,9’u (104 kişi) lise, %60,5’i (332 kişi) üniversite, %14,2’si (78 kişi) Yüksek lisans, %1,3’ü (7 kişi) ise doktora mezunudur. 2 Kişi ise eğitim durumu seçeneğini işaretlememiştir. Araştırmaya katılanların %7,7’si (42kişi) 1000 TL altı, %27,1’i (149kişi) 1000-2000 TL arası, %25,9’u (142 kişi) 2001-3000 TL arası, %23,9’u (131 kişi) 3001-5000 TL arası ve %14,2’si (78 kişi) 5000 TL üzeri aylık geliri vardır. 7 Kişi ise aylık gelir seçeneğini işaretlememiştir. Araştırmaya katılanların %4,7’si (26 kişi) Devlet Memuru, %49,4’i (271 kişi) Özel Sektör, %18,8’i (103 kişi)

Serbest Meslek, %1,1'i (6 kişi) Emekli olup %25,7'si (141 kişi) ise diğer seçeneğini işletlemişlerdir. 2 Kişi ise mesleğinin seçeneğini işletlememiştir.

5.8. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada bankaların finansal yapılarını incelemek amacıyla Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) verilerinden yararlanılmıştır. Toplumun banka tercihlerinde bankanın finansal yapısının etkisini araştırmak amacı ile araştırmacı tarafından "Bankaları tercih tutum ölçeği" geliştirilmiştir.

Araştırmada; Türkiye' deki Bankaların 2009, 2010, 2011, 2012 ve 2013 yıllarındaki finansal yapıları incelenmiştir. Bankaların finansal yapıları olarak Toplam aktif ve pasifler, özkaynakların toplam aktiflere, kredilerin mevduata, oranları incelenmiştir.

5.8.1. Bankaların tercih tutum ölçeği

Araştırmacı tarafından müşterilerin banka tercihlerinde bankanın finansal yapılarının etkisini araştırmak amacı ile oluşturulmuştur. Bankaları tercih tutum ölçeği; 20 maddeden oluşmuş, her madde 1-5 arasında puanlanan 5'li likert tipi ölçektir. Ölçek puanlamasında Kesinlikle katılmıyorum;1 puan, Katılmıyorum; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Katılıyorum; 4 puan, Kesinlikle katılıyorum;5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100 dür. Alınan puanların 100'e yakın olması banka tercihinde finansal yapının önemli olduğunu gösterir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış olup ölçeğin güvenirliği (Cronbach alfa değeri) 0,884 çok yüksek bulunmuştur.

5.8.2. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, çalışılan kurum, aylık gelir düzeyi gibi demografik değişkenlere ilişkin soruların yer aldığı bir formdur.

5.8.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Anket ile elde edilen verilerden SPSS 15.00 for Windows Evaluation programı ile Frequencies, crosstabs, Ki kare Test ve ANOVA analizleri yapılmıştır

6. BULGULAR

6.1. 2009-2013 Yılları Arası Türkiye’deki Bankaların Finansal Yapısı

Bu bölümde Türkiye’de bankacılık sisteminde yer alan mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarının 2009-2013 yılları finansal yapıları ele alınmıştır. Türkiye Bankalar Birliğinden alınan verilere katılım bankaları katılmamıştır.

Banka bilançosunda yer alan mevduat toplamı bankanın varlıklarını ifade eden toplam aktiflerin ne kadarını finanse ettiğini göstermektedir (Avcı,2008:65). 2009 Yılı sonunda % 63,5 olan mevduatların toplam aktiflere oranı 2010 yılında % 63,9 çıkmış daha sonraki yıllarda azalarak 2013 yılında % 57,7 olmuştur.

Bankaların almış olduğu mevduatlardan ne kadarını kredi olarak yerine getirildiğini gösterir. Yabancı kaynaklar içinde önemli bir paya sahip olan mevduat yıllar içinde faiz oranlarına göre değişiklikler gösterdiğinden dolayı kredilerin mevduata oranı değişmektedir (Çolak ve Öcal, 1991:177). 2009 Yılında mevduatların krediye dönüşüm oranı yalnızca %75,1 iken 5 yıl içinde oran artış gösterek 2013 yılında %107,7’ye ulaşmıştır (TBB, 2010-2011-2012-2013-2014).

Söz konusu oran bankanın sahip olduğu kaynaklarının ne ölçüde likit değerlere yatırıldığını göstermektedir (Akgüç,2007:139). Bu oranın yüksek değerde olması, bankanın nakit çalıştığını ayrıca kısa dönemli borç ve taahhütlerini karşılamada kaynaklarını kullanmak zorunda kalmayacağını göstermektedir (Çilli ve Temel, 1988:6). 2009 Yılında Likit aktiflerin toplam aktiflere oranı % 33 iken 2010 yılında % 32,8, 2011 yılında azalarak % 30,9’a düşmüş 2012 yılında % 31,3 seviyesine yükselmiştir. Likit aktiflerin toplam aktiflere oranı 2013 yılında % 28,5 oranına düşmüştür ((TBB, 2010-2011-2012-2013-2014).

Likit değerlerin mevduat içindeki payını gösteren bu oran, likit değerlerin mevduata bölünmesi yoluyla bulunur. Mevduat müşterileri, yatırmış oldukları paraları çekmek istedikleri zaman, nakit taleplerinin anında karşılanmasını beklerler. Bu da bankalara olan güveni artırır. Söz konusu oran da bu konuda önemli bir veri kaynağıdır. 2009 Yılında Likit aktiflerin mevduata oranı % 52 iken 2010 yılında % 51,3, 2011 yılında % 51,4 2012 yılında ise % 52,8 seviyesine yükselmiştir. Likit aktiflerin mevduata oranı 2013 yılında % 49,5 oranına düşmüştür.

Kredilerin toplam aktifler içindeki payını gösteren orandır. Kredilerin aktif içindeki payının yüksek olması bankanın gerçek görevini yaptığını göstermektedir. Fakat bu oranın çok yüksek olması kredilerin ödenmeme olasılığı artmakta buda banka riskini artırmaktadır (Çolak ve Öcal, 1999:177). 2009 Yılında Kredilerin Toplam Aktiflere oranı % 47,7 iken 5 yıl içinde oran artış göstererek 2013 yılında % 62,1 seviyesine ulaşmıştır (TBB,age).

Söz konusu oran banka özkaynaklarının toplam aktiflerdeki payını ifade eder. Özkaynakların banka faaliyetleri için ne kadar yeterli olduğunu göstermektedir. Eğer sermayesi aktiflere göre yetersiz olan bankalara sermaye artırım önerisinde bulunulur. Bu oran ne kadar yüksek olursa bankaların yabancı kaynaklara bağımlılığını azaltmaktadır (Taşkın,2011:294). 2009 Yılında özkaynaklarının toplam aktifler içindeki payı % 13,3 iken 2010 yılında % 13,4 olmuş 2011 yılında % 11,9 seviyesine düşmüştür. Bu oran 2012 yılında tekrar % 13,4 seviyesine yükselmiştir. Özkaynaklarının toplam aktifler içindeki payı 2013 yılında % 11,3 seviyesine düşmüştür (TBB,age).

Bu oran, bankanın sahip olduğu varlıklarını ne kadar etkin kullandığını göstermektedir (Avcı, 2008:76). Net dönem karı(zararı)'nın toplam aktiflere oranı 2009, 2010 yıllarında önemli değişim göstermeyerek sırasıyla % 2,4 ve % 2,2 olmuştur. 2011 yılında % 1,6'ya inen bu oran 2012 yılında % 1,7'ye 2013 yılında % 1,4'e inmiştir (TBB,age).

Bu oran, banka özkaynaklarının ne kadar verimliği kullanıldığını gösteren oranlardır (Çolak ve Öcal, 1999:177). Eğer oran büyükse bankanın iyi bir yatırım yaptığını ve giderlerini sıkı bir şekilde kontrol altında tuttuğunu eğer küçükse etkin bir yatırım yapmadığı ortaya koymaktadır (aktan ve Bodur, 2006:61). 2009 yılında %18,3 olan oran 2010 da %16,5'e düşmüştür. Net dönem karı(zararı)'nın da ki azalış eğilimi 2011 yılında da devam ederek % 13,8, 2012 yılında %13, 2013 yılında %12,8'e düşmüştür.

Grafiğe bakıldığında Bankaların toplam aktifleri kademeli olarak arttığı görülmektedir. Bankaların toplam aktifleri 2009 yılında 798.533 milyon TL den 2010 yılında 961.876 milyon, 2011 yılında ise 1.160.712 milyon TL ye yükselmiştir. 2012 ve 2013 yıllarında yükselmeye devam eden toplam aktifler sırasıyla 1.298.143 milyon TL ve 1.635.370 milyon TL olmuştur (TBB,age).

Bankaların öz kaynakları kademeli olarak arttığı görülmektedir. Bankaların öz kaynakları 2009 yılında 106.467 milyon TL den

2010 yılında 129.087 milyon, 2011 yılında ise 138.452 milyon TL ye yükselmiştir. 2012 ve 2013 yıllarında yükselmeye devam eden Bankaların öz kaynakları sırasıyla 174.563 milyon TL ve 184.892 milyon TL olmuştur.

Bankaların mevduat ve fon toplamalarının istikrarlı bir artış görülmektedir. 2009 yılında 531.492 milyon TL olan mevduatlar 2010 yılında 644.583 milyon TL, 2011 yılında 731.120 milyon TL, 2012 yılında 816.216 milyon TL ve 2013 yılında 1.002.730 milyon TL ye yükselmiştir.

Mevduat yapısı içinde bulunan vadeli mevduat ve katılma hesaplarında istikrarlı artış görülmektedir. 2009 yılında 448.251 milyon TL olan vadeli mevduat ve katılma hesapları 2010 yılında 542.103 milyon TL, 2011 yılında 604.023 milyon TL, 2012 yılında 670.904 milyon TL ve 2013 yılında 816.661 milyon TL ye yükselmiştir.

Mevduat yapısı içinde bulunan vadesiz mevduat ve özel cari hesaplarında istikrarlı artış görülmektedir. 2009 yılında 83.242 milyon TL olan vadesiz mevduat ve özel cari hesapları 2010 yılında 102.480 milyon TL, 2011 yılında 127.096 milyon TL, 2012 yılında 145.312 milyon TL ve 2013 yılında 186.070 milyon TL ye yükselmiştir.

Mevduat yapısı içinde bulunan vadesiz tasarruf mevduatlarında artış görülmektedir. 2009 yılında 199.659 milyon TL olan vadesiz mevduat ve özel cari hesapları 2010 yılında 240.849 milyon TL, 2011 yılında 269.230 milyon TL, 2012 yılında 292.312 milyon TL ve 2013 yılında 354.833 milyon TL ye yükselmiştir.

2009 yılında 60.711 milyon TL olan Repo işlemleri ile sağlanan fonlar, 2010 yılında 57.501 milyon TL ye düşmüş 2011 yılında ise 96.998 milyon TL ye yükselmiştir. 2012 yılında 79.727 milyon TL ye düşen Repo işlemleri ile sağlanan fonlar 2013 yılında 119.113 milyon TL seviyesine çıkmıştır.

Borçlar yapısı içerisinde yurtdışı bankalara borçlarda yıllara göre artışlar olmuştur. 2009 yılında 71.722 milyon TL olan yurtdışı bankalara borçlar 2010 yılında 96.396 milyon TL, 2011 yılında 134.852 milyon TL, 2012 yılında 137.761 milyon TL ve 2013 yılında 210.833 milyon TL ye yükselmiştir.

Bankaların krediler toplamalarının istikrarlı bir artış görülmektedir. 2009 yılında 396.935 milyon TL olan krediler 2010 yılında 532.330 milyon TL, 2011 yılında 689.603 milyon TL, 2012 yılında

802.358 milyon TL ve 2013 yılında 1.057.827 milyon TL ye yükselmiştir.

Aktifler içinde yer alan menkul değerler portföyü inişli çıkışlı seyir izlemiştir. 2009 yılında 262.852 milyon TL olan menkul değerler portföyü 2010 yılında 287.902 milyon TL ye çıkmış, 2011 yılında ise 285.114 milyon TL seviyesinde kalmıştır. 2012 yılında 270.136 milyon TL ye düşen menkul değerler portföyü 2013 yılında 286.943 milyon TL seviyesine çıkmıştır.

Menkul değerler portföyü içinde yer alan kamu borçlanma senetleri inişli çıkışlı seyir izlemiştir. 2009 yılında 162.545 milyon TL olan kamu borçlanma senetleri 2010 yılında 192.019 milyon TL ye çıkmış, 2011 yılında ise 127.697 milyon TL seviyesine düşmüştür. 2012 yılında 139.776 milyon TL ye çıkan kamu borçlanma senetleri 2013 yılında 106.493 milyon TL seviyesine düşmüştür.

Aktiflerin içinde yer alan nakit değerler ve TCMB 2009 yılında 40.232 milyon TL, 2010 yılında 43.682 milyon TL ye 2011 yılında 52.913 milyon TL 2012 yılında 44.440 milyon TL ve 2013 yılında 49.758 milyon TL olmuştur ((TBB, 2010-2011-2012-2013-2014).

6.2. Müşteri Tercihlerine Ait Bulgular

Tablo 1: Beşli Likert Ölçekli Sorulara Ait Yanıtların % Dağılımları

	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	total
Bankamın katılım ya da mevduat bankası olması tercihim etkiler.	8,75	17,88	22,91	30,73	19,74	100
Bankamın kamu ya da devlet bankası olması tercihim etkiler.	6,68	20,22	13,17	39,52	20,41	100
Bankamın yerli ya da yabancı sermayeli olması tercihim etkiler.	7,29	18,88	12,90	37,76	23,18	100
Bankamın finansal gücü tercihim etkiler.	3,90	9,67	5,95	44,80	35,69	100
Bankamla çalışan müşteri kitlesi tercihim etkiler.	6,92	20,19	14,58	39,44	18,88	100
Bankamın verdiği hizmetler için aldığı masraflar tercihim etkiler.	4,85	3,73	4,66	23,13	63,62	100

Bankamın şube sayısı tercihim etkiler.	4,84	12,85	10,80	39,85	31,66	100
Bankamın ATM ağı tercihim etkiler.	4,31	5,06	6,37	39,89	44,38	100
Bankamın yaptığı kampanyalar tercihim etkiler.	4,28	11,73	12,10	43,76	28,12	100
Bankamın verdiği kredi limitleri tercihim etkiler.	6,19	14,07	12,95	40,53	26,27	100
Bankamın verdiği kredi kartı limiti tercihim etkiler.	6,81	16,82	14,37	41,59	20,42	100
Bankamın verdiği faiz oranı ya da katılım oranı tercihim etkiler.	6,72	7,28	5,41	40,67	39,93	100
Bankamın yaptığı sponsorluklar tercihim etkiler.	11,24	23,78	20,60	30,52	13,86	100
Bankamın yaptığı sosyal sorumluluk projeleri tercihim etkiler.	6,34	15,86	19,03	38,43	20,34	100
Bankamın geleceğe dönük yatırımları tercihim etkiler.	5,61	12,34	18,32	42,62	21,12	100
Bankam isteklerime yeterince karşılık verir.	3,92	12,87	23,51	44,78	14,93	100
Bankamın verdiği hizmetten memnunum.	4,28	9,68	24,39	51,21	10,43	100
Bankam müşteri memnuniyetimi düzenli olarak anketlerle ölçer.	19,36	29,32	26,13	19,55	5,64	100
Bankamı yalnızca güvendiğim kişiye/kuruma tavsiye ederim.	7,05	15,58	22,82	41,19	13,36	100
Bankamı bir başka kişiye/kuruma tavsiye ederim.	6,72	10,45	23,32	46,27	13,25	100

Tablo 1’de yer alan Likert ölçekli soruların yanıtları deneklerin banka tercihlerini etkileyen faktörleri ve önemlerini ifade etmektedir. Örneğin, deneklerin önemli bir kısmı bankanın yerli veya yabancı sermayeli olması müşterilerin tercihlerinde önemli olduğunu görmekteyiz. Yine aynı şekilde bankaların müşterilerinden aldığı masraflar, atm sayısı, şube sayısı, bankaların yapmış olduğu sponsorluklar ve sosyal sorumluluk projeleri, bankaların verdiği faiz ve ya katılım oranlarının müşteri tercihlerinde çok önemli olduğu yukarıda ki tabloda ki verilerde gözükmemektedir. Araştırmaya katılan kişilerin müşterisi oldukları bankalarından memnun olduklarını, mem-

nuniyetlerini anketlerle düzenli olarak ölçtüklerini ve bankalarını yakın kişilere ve kurumlara tavsiye ettiklerini belirtmişlerdir.

6.3. Katılımcıların Sosyodemografik Değişkenlere Göre Bankaları Tercih Tutum Ölçeği Puanları

Bu bölümde bankaların finansal yapılarının müşterilerin tercihinde önemini araştırmak amacıyla yapılan Bankaları Tercih Tutum Ölçeği anketi puanlarının sosyodemografik değişkenlere göre farkları incelenmiştir.

Tablo 2: Cinsiyet Değişkenine Göre Puan Ort. ve Fark

	N	Mean	Minimum	Maximum
Erkek	201	73,4	30	100
Kadın	277	70,5	20	100
Total	478	71,7	20	100
Sig(2-talid)		0,01		

Cinsiyet değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamalarına baktığımızda erkek katılımcıların 73,4 kadınların ise 70,5'dir. Cinsiyet değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı fark ($p<0.05$) bulunmuştur.

Tablo 3: Yaş Değişkenine Göre Puan Ort. ve Fark

	N	Mean	Minimum	Maximum
25 altı	65	72,8	20	98
25-30	175	73,1	38	100
31-40	166	70,7	20	100
40 üstü	72	70,1	24	93
Total	478	71,8	20	100
Sig(2-talid)		0,2		

Yaş değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamalarına baktığımızda 25 yaş altı katılımcıların 72,8 puan, 25-30 yaş arası katılımcıların 73,1 puan, 31-34 yaş arası katılımcıların 70,7 puan ve 40 yaş üstü katılımcıların ise 70,1 puandır. Yaş değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı fark ($p>0.05$) yoktur.

Tablo 4: Medeni Durum Değişken. göre puan ort. ve fark

	N	Mean	Minimum	Maximum
Evli	258	71,1	24	100
Bekar	213	72,6	20	100
Diğer	4	72,3	70	77
Total	475	71,8	20	100
Sig(2-talid)		0,4		

Medeni hal değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamalarına baktığımızda evli olan katılımcıların 71,1 puan, bekâr katılımcıların 72,6puan, diğer seçeneğini işaretleyen katılımcıların 72,3 puandır. Medeni hal göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı fark ($p>0.05$) yoktur.

Tablo 5: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Puan Ortalamaları ve Fark

	N	Mean	Minimum	Maximum
İlkokul	8	68,0	52	87
Orta Okul	14	58,7	20	83
Lise	86	72,2	20	100
Üniversite	293	72,3	32	100
Yüksek Lisans	70	72,1	28	97
Doktora	7	69,1	58	84
Total	478	71,7	20	100
Sig(2-talid)		0,1		

Öğrenim durumu değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamalarına baktığımızda ilkokul mezunu katılımcıların 68,0 puan, Orta Okul mezunu katılımcıların 58,7puan, lise mezunu katılımcıların 72,2 puan, üniversite mezunu katılımcıların 72,3 puan, Yüksek lisans mezunu katılımcıların 72,1 puan ve doktora mezunu katılımcıların 71,7 puandır. Öğrenim durumu değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı fark ($p>0.05$) yoktur.

Tablo 6: Aylık Gelir Değişkenine Göre Puan Ortalamaları ve Fark

	N	Mean	Minimum	Maximum
1000 TL altında	36	69,6	20	97
1000-2000 TL	124	73,3	28	98
2001-3000 TL	122	71,9	20	100
3001-5000 TL	121	71,1	32	97
5000 TL üstü	71	70,6	28	100
Total	474	71,7	20	100
Sig(2-talid)		0,4		

Katılımcıların aylık gelirleri değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamalarına baktığımızda 1000 TL altında geliri olan katılımcıların 69,6 puan, 1000-2000 TL arasında geliri olan katılımcıların 73,3 puan, 2001-3000 TL arasında geliri olan katılımcıların 71,9 puan, 3001-5000 TL arasında geliri olan katılımcıların 71,1 puan ve 5000 TL üstü geliri olan katılımcıların 71,7 puandır. Katılımcıların aylık gelirleri değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı fark ($p>0.05$) yoktur.

Tablo 7: Meslek Değişkenine Göre Puan Ortalamaları ve Fark

	N	Mean	Minimum	Maximum
Devlet Memuru	16	72,6	54	93
Özel Sektör	249	71,6	28	100
Serbest Meslek	89	72,1	29	100
Emekli	6	65,3	24	87
Diğer	118	71,7	20	97
Total	478	71,7	20	100
Sig(2-talid)		0,8		

Katılımcıların meslekleri değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamalarına baktığımızda Devlet Memuru katılımcıların 72,6 puan, Özel Sektörde çalışan katılımcıların 71,6 puan, Serbest Meslek katılımcıların 72,1 puan ve Emekli katılımcıların 65,3 puan ve diğer seçeneğini işaretleyen katılımcıların ise 71,7 puandır. Katılımcıların meslekleri değişkenine göre bankaları tercih ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı fark ($p>0.05$) yoktur.

SONUÇ

Ülke ekonomilerinde önemli bir yere sahip olan bankaların 2009-2013 yılları arasındaki finansal yapıları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Bankaların finansal yapılarının bireysel müşterilerin tercihlerine etkileri de ayrıntılı bir şekilde araştırılmıştır. Bankacılığın gelişimi, finansal acıdan istikralı bir ivmeyle büyümesi, bireysel müşterilerde de güveni beraberinde getirmiştir. Bankalara olan güvenin artmasıyla bireysel müşterilerin yatırımlarını bankalarda değerlendirmeleri mevduat ve faizsiz bankacılığının gelişmesinde önemli katkılar sağlamıştır.

Türkiye’de bankacılık sektöründeki karlılık oranı gittikçe artmaktadır. Her vatandaşın gün geçtikçe bankalara bağımlılığı artmaktadır. Müşteri memnuniyetindeki değişkenliğe rağmen kazandırılan tüketici alışkanlığı bu bağımlılığın gün geçtikçe artacağını göstermektedir. Her sene açıklanan en karlı şirketlerin büyük bölümünün bankalar olması bunu kanıtlamaktadır.

Türk bankacılığının bu denli hızlı büyümesi yurtdışından daha fazla talep gelmesini sağlamaktadır. Dünya üzerindeki büyük bankalar Türk bankalarını satın alarak bu piyasaya girmek istemektedirler.

Aynı zamanda bankalar uluslar arası arenada elini kuvvetlendirmek için Türk bankacılık sektörüne girmeyi kaçınılmaz görmektedir.

Bankaların sağlam duruşu müşteriler için güven sağlamakta ve tercihleri etkilemektedir. Banka büyüklüğü müşterinin sorgusuz kendini bankalara emanet etmesini sağlamaktadır.

Bu araştırma ile bankaların katılım ya da mevduat bankası olması, özel ya da kamu ve yerli ya da yabancı sermayeli olması müşterilerin tercihinde etkili olduğu bulunmuştur. Katılımcıların bankanın türüne önem verdikleri görülmektedir.

Bu araştırma ile bankaların finansal gücü, şube sayısı ve ATM ağının fazla olması müşterilerin tercihinde etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca bankaların verdiği hizmetler için aldığı masraflar, yaptığı kampanyalar, verdiği kredi ve kredi kartı limitlerinin müşterilerin tercihinde etkili olduğu bulunmuştur. Bu araştırma ile bankaların yaptığı sponsorluklar, sosyal sorumluluk projeleri müşterilerin tercihinde etkili olduğu bulunmuştur. Bankaların verdiği faiz ve katılım oranları ile bankanın ileriye yönelik yatırımları müşterilerin tercihinde etkili olduğu bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kişilerin müşterisi oldukları bankalarından memnun olduklarını, memnuniyetlerini anketlerle düzenli olarak ölçtüklerini ve bankalarını yakın kişilere ve kurumlara tavsiye ettiklerini belirtmişlerdir.

Banka tercihlerde erkek katılımcıların bayan katılımcılara oranla titiz davrandığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve gelir düzeyi değişkenlerine göre banka tercihlerinde anlamlı fark bulunmamıştır. Bu sonuç, yaşın, medeni durumun, eğitim düzeyinin ve gelir düzeyinin banka tercihinde etkisinin diğer etkenlere göre daha az olduğunu gösterir.

Bankaların toplam aktiflerinin 2009-2013 yılları arasında düzenli olarak arttığı bulunmuştur. 2009 yılında 798.563 milyon TL olan toplam aktifler 2013 yılında 1.355.370 milyon TL ye çıkmıştır. Bunun yanında bankaların özkaynaklarının 2009-2013 yılları arasında düzenli olarak arttığı görülmüş olup, 2009 yılında 106.462 milyon TL olan özkaynaklar 2013 yılında 184.892 milyon TL ye çıkmıştır.

Bankaların mevduat ve fon toplamalarının 2009-2013 yılları arasında düzenli olarak arttığı bulunmuştur. 2009 yılında 531.492 milyon TL olan mevduat ve fon toplamalarının 2013 yılında 1.002.730 milyon TL ye çıkmıştır. Bankaların 2009-2013 yılları arasında mevduat yapısı içinde bulunan vadeli mevduat ve katılma hesaplarında istikrarlı artış olduğu bulunmuştur. 2009 yılında 448.251 milyon TL olan vadeli

mevduat ve katılma hesapları 2013 yılında 816.661 milyon TL ye çıkmıştır. Bankaların 2009-2013 yılları arasında mevduat yapısı içinde bulunan vadesiz mevduat ve özel cari hesaplarında istikrarlı arttığı bulunmuştur. 2009 yılında 83.242 milyon TL olan mevduat ve özel cari hesapları 2013 yılında 186.070 milyon TL ye çıkmıştır. Bankaların mevduat yapısı içerisinde bulunan vadesiz tasarruf mevduatlarında 2009-2013 yılları arasında düzenli olarak arttığı görülmüş, 2009 yılında 199.659 milyon TL olan vadesiz tasarruf mevduatları 2013 yılında 354.833 milyon TL ye çıkmıştır.

Bankaların repo işlemleri ile sağlanan fonları 2009-2013 yılları arasında inişli çıkışlı seyir izlemiştir. 2009 yılında 60.711 milyon TL olan repo işlemleri ile sağlanan fonlar 2013 yılında 119.113 milyon TL ye çıkmıştır. Bankaların borçlar yapısı içerisinde yurtdışı bankalara olan borçlarında yıllara göre artışlar olmuştur. 2009 yılında 71.722 milyon TL olan yurtdışı bankalara borçlar 2013 yılında 210.833 milyon TL ye yükselmiştir. 2009 yılında 396.935 milyon TL olan krediler 1.057.827 milyon TL ye yükselmiştir. Aktifler içerisinde yer alan menkul değerler portföyü inişli çıkışlı seyir izlemiştir. 2009 yılında 262.852 milyon TL olan menkul değerler portföyü 2013 yılında 286.943 milyon TL seviyesine çıkmıştır. Menkul değerler portföyü içerisinde yer alan kamu borçlanma senetleri inişli çıkışlı seyir izlemiştir. 2009 yılında 162.545 milyon TL olan kamu borçlanma senetleri 2013 yılında 106.493 milyon TL seviyesine düşmüştür. Aktiflerin içinde yer alan nakit değerler ve TCMB 2009 yılında 40.232 milyon TL, 2010 yılında 43.682 milyon TL ye 2011 yılında 52.913 milyon TL 2012 yılında 44.440 milyon TL ve 2013 yılında 49.758 milyon TL olmuştur.

Bankalar hedeflerine ulaşabilmek adına riskleri de göz önünde bulundurarak finansal yapılarını güçlendirmelidirler. Likidite riski, bankacılıkta ana risklerden biridir. Bankalar, likidite ihtiyaçlarını önceden tahmin edip ona göre önlem almaları gerekmektedir. Yine aynı şekilde Operasyonel risklere de dikkat edilmelidir. Bankalar, iç süreçlerdeki başarısızlıklardan, çalışanların hataları veya işletme içindeki sistemin tutarsızlıklarından kaynaklanan dolaylı veya dolaysız olarak zarar edilmesi durumuna hazırlıklı olmalıdırlar. Bankalar, gelecekleriyle ilgili risklerinden bir tanesi olan Karşı Taraf riskini minimize etmelidirler. Finansal piyasaların bozulduğu anda taraflar birbirine olan yükümlülüklerini yerine getirmeli ve yine kriz dönemlerine hazırlıklı olmalıdırlar. Bankaların bir başka dikkat etmesi gereken risk de Döviz Kuru riskidir. Döviz kuru riski, en basit şekilde bankaların taşıdıkları pozisyonlara bağlı olarak yerli paranın yabancı paralar karşısında değer kazanması ya da değer kaybetmesi durumunda ortaya çıkan bir piyasa riski türü

olarak karşımıza çıkabilir. Bankalar bu risklere önceden hazırlıklı olmalı ve bir kriz anında finansal yapılarının güçlü olmasını sağlamalıdır.

Yaptığımız bu araştırma neticesinde bankaların finansal büyük-lüklerinin müşteri tercihinde etkinliği araştırılırken karşılaşılan sorunlar, sorunların çözümü için uygulanan metotlar ve bazı konularla ilgili öneriler sunmaya çalışacağız. Bu ÖNERİLER;

- Bankalar finansal güçlerine önem vermeli ve finansal yapılarını arttırmalıdır.
- Finansal açıdan zayıf bankalar birleşmeli ve güçlü bir banka olarak faaliyet göstermelidirler.
- Mevduat bankacılığı ve faizsiz bankacılık tek çatı altında aynı anda yapılabilirdir.
- Bankalar şube sayılarına önem vermeli ve müşterilerin rahatça ulaşabileceği en yüksek şube sayısına ulaşmalıdırlar.
- Bankalar bankamatik sayılarına önem vermeli ve müşterilerin rahatça ulaşabileceği noktalarda ATM hizmeti vermelidirler.
- Bankalar müşterilerden aldığı havale masraflarında minimum tutar belirlenip müşteri memnuniyetini önemsemelidirler.
- Bankalar müşterilerden aldığı EFT masrafında minimum tutar belirleyip müşteri memnuniyetini önemsemelidirler.
- Bankalar müşterilerden aldığı kredi kartı aidat ücreti gibi ücretlerde müşterinin istek ve önerilerine önem vermelidirler.
- Bankalar müşterilerden aldığı hesap işletim ücreti gibi ücretlerde müşterinin istek ve önerilerine önem vermelidirler.
- Bankalar sosyal sorumluluk projelerine önem vererek müşterilerin sempatisini kazanmalıdırlar.
- Bankalar sponsorluk anlaşmaları yaparak müşterilerin sempatisini kazanmalıdırlar.
- Bankalar müşterilerine sunduğu kredi limitlerinde müşteri tercihlerini önemsenmelidir.
- Bankalar belirli periyotlarla promosyonlar yaparak müşteri beklentilerini karşılamalıdırlar.
- Bankalar hedefledikleri müşteri kitesine göre çalışmalar yapmalıdırlar.
- Bankaların müşterilerine sundukları faiz oranları ve katılım oranlarında müşteri tercihlerini önemsemelidirler.
- Bankalar geleceğe dönük çalışmalar yapıp bu çalışmalarını müşterilerle paylaşmalıdırlar.

- Bankalar müşterilerinin memnuiyetlerini düzenli aralıklarla ölçmelidirler.
- Katılım bankacılığına daha fazla önem verilmeli ve güçlü bir katılım bankası kurulmalıdır.
- Devlet Bankası olarak yeni ve güçlü bir Katılım Bankası kurulması körfez ülkelerindeki yatırımcıların mevduatlarını ülke ekonomisine kazandıracaktır.

KAYNAKÇA

- AKGÜÇ, Ö. (2007). Banka Yönetimi ve Performans Analizi, İstanbul:Avciol Basım Yayın,
- AKGÜÇ, Ö. (1995). Mali Tabloları Analizi, İstanbul:Avciol Basım Yayın.
- AYDEMİR, N. (2005). Dünden Bugüne Türkiye’de Bankacılık, Ankara:Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası.
- ÇOLAK, Ö.F. & ÖCAL, T. (1999). Finansal Sistem ve Bankalar, Ankara:Nobel Yayınları, Ankara.
- ERCAN, M.K. & BAN, Ü. (2008). Finansal Yönetim, Ankara:Gazi Kitapevi.
- GÜNEY, A. (2010). Banka İşlemleri, İstanbul:Beta Basım A.Ş.
- KORUKÇU, Ü. (1998). Bankacılığın Tarihsel Gelişimi,40. Yılında Türkiye Bankalar Birliği ve Türk Bankacılık Sistemi, Ankara:Bankalar Birliği Yayınlar.
- PARASIZ, İ. (2007). Modern Bankacılık Teori ve Uygulama, Bursa:Ezgi Kitabevi.
- SEZGİN, M. (2008). Günümüz Bankacılığında Banka Hizmetleri Pazarlaması, İstanbul:Literatürk (Nüve Kültür Merkezi).
- Türkiye Bankalar Birliği, (2011). Bankalarımız 2010, İstanbul:Paragraf Basım Sanayi A.Ş, Yayın No: 276.
- Türkiye Bankalar Birliği, (2012). Bankalarımız 2011, İstanbul:Paragraf Basım Sanayi A.Ş,Yayın No: 284.
- Türkiye Bankalar Birliği, (2014). Bankalarımız 2013, İstanbul:Paragraf Basım Sanayi A.Ş, Yayın No: 304.
- TOKGÖZ, E. (2001). Türkiye Ekonomisi, Ankara: İmaj Yayınevi.
- YURTTADUR, M. (2015). Kobi Yönetimi ve Büyüme, İstanbul:Beta Basım A.Ş.
- TAKAN, M. & ACAR BOYACIOĞLU, M. (2015). Bankacılık Teori, Uygulama ve Yöntem, Ankara:Nobel Akademik Yayıncılık.
- ÇİLLİ, H. & TEMEL, T. (1988). Türk Bankacılık Sistemi İçin Bir Erken Uyarı Modeli, T.C. Merkez Bankası Tartışma Tebliği, 8804.

- TAŞKIN, D. F. (2011). Türkiye'de Ticari Bankaların Performansını Etkileyen Faktörler, Ege Akademik Bakış, Nisan 2011, Cilt: 11, Sayı: 2.
- AVCI, P, (2008). Küresel Krizinin Türk Bankacılık Sektöründeki Finansal Oranlara Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Trakya Üniversitesi, Edirne.
- KALKAN, E. (2013). İnternet Bankacılığı Kullanımı Ve Zaman Ekonomisi: Adana'da Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- http://www.bddk.org.tr/WebSitesi/turkce/Istatistiki_Veriler/Gunluk_Raporlar/13744bsr_311214.xls
- http://www.bddk.org.tr/WebSitesi/turkce/Istatistiki_Veriler/Gunluk_Raporlar/12707bsr_311213.xls
- http://www.bddk.org.tr/WebSitesi/turkce/Istatistiki_Veriler/Gunluk_Raporlar/11551bsr_311212.xls
- http://www.bddk.org.tr/WebSitesi/turkce/Istatistiki_Veriler/Gunluk_Raporlar/10560bsr_301211.xls
- http://www.bddk.org.tr/WebSitesi/turkce/Istatistiki_Veriler/Gunluk_Raporlar/8965bsr_311210.xls
- http://www.bddk.org.tr/WebSitesi/turkce/Istatistiki_Veriler/Gunluk_Raporlar/7434BSR_311209.xls,

YİRMİ BİRİNCİ YÜZYILDA GELİR EŞİTSİZLİĞİ TÜRKİYE ÖRNEĞİ



Kamil Necdet AR

Yrd. Doç. Dr., Okan Üniversitesi
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
kamil.ar@okan.edu.tr

Geliş Tarihi: 15.03.2016

Kabul Tarihi: 10.04.2016

ÖZ

Her ne kadar genel anlamda dünya ekonomisi zamanla büyümekte ise de gelir dağılımı ve eşitsizlikler uluslararası sorun olma niteliğini korumaktadır. Bölgeler arası, uluslararası ve toplumsal katmanlar arası eşitsizlikler varoluşlarını sürdürmektedirler. Adil olmayan küresel gelir dağılımı her zaman uluslararası, veya bölgesel anlaşmazlıkların, çatışmaların hatta savaşların temel nedeni olmaktadır.

Türkiye de diğer pek çok gelişmekte olan ülkelerdeki gibi adil olmayan gelir dağılımı sorunu ile karşı karşıyadır. Bu nedenle Dünyada ve Türkiye’de gelir dağılımında yaşanan sorunları ulusal ve uluslararası çözümlerle sonlandıracak yöntemler araştırılmalıdır. Dünyada barış ve adalet için eşitsizlikler her türlü işbirliği ve dayanışma ile ortadan kaldırılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Gelir Eşitsizliği, Eşitsizlik Eğilimleri, Türkiye,

**INCOME INEQUALITY IN THE TWENTY-FIRST CENTURY -
THE CASE OF TURKEY**

ABSTRACT

Although the world economy has been growing for decades, income distribution and inequality are still worldwide major problems. Discrepancies between the different regions, nations of the world and various social layers continue to exist. The unfair distribution of global wealth has always been a major factor for international or regional disputes and clashes, even wars.

Turkey also suffers from uneven income distribution like many developing countries. Therefore the situation in Turkey should be examined to produce solutions to rectify this issue nationwide or even worldwide. For a safe and fair peace for the world, inequality has to be erased by means of serious cooperation and solidarity.

Keywords: Income Inequality, Income Tendency, Turkey.

GİRİŞ

Konunun gerçek yönlerini ortaya koyması bakımından 21nci yüzyılın başlarındaki küresel sosyo-ekonomik görünümü mercek altına almak gerekir. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler (BM) Genel Sekreterinin İkinci Bin yıl Raporu yüzyılın başındaki olumsuz sosyo-ekonomik durumu ve buna bağlı olarak duyulan endişeleri yansıtmaktadır. Bu kaygılar büyük ölçüde küreselleşmenin etkilerine değinmekte ve serbest piyasa sisteminin kendi başına bu sorunları çözmekten uzak olduğunu vurgulamaktadır. Rapora göre ortak bir geleceğin yaratılması ortak bütün grupları kucaklayacak insani değerler ile mümkündür. Mevcut haliyle küreselleşme milyarca insanı çaresizlik içerisinde yaşatan koşullara sahiptir (BM, 2000, 19-20).

Konuya değinen pek çok uluslararası dokümandan söz edilebilir. ILO'nun 2014/15 Küresel Ücretler Raporunda eşitsizlik dünya çapında son yılların artan bir sorunu olarak sunulurken, büyüyen eşitsizliğin yalnız sosyal adaleti çarpıtmakla kalmayıp, çok olumsuz ekonomik sorunlara da yol açtığı belirtilmektedir. Bu nedenlerle artan eşitsizliklerle mücadele ve sosyal dayanışma büyük önem kazanmaktadır (ILO; 2014/15)

Görüldüğü gibi gerek BM gerek ILO raporları genel olarak dünyada artan eşitsizlik sorununa değinmekte, BM raporları olumsuzlukları vurgulamaktadır. BM'nin bir raporunda son birkaç on yılda fakir kitlelerin durumunda ciddi bir iyileşme görülmezken en zenginlerin daha da zenginleştiğine işaret etmektedir. Ayrıca eğitimde, sağlıkta ve diğer insani gelişmişlik olanaklarında yaşanan büyük eşitsizlikler cılız bazı düzelmelere rağmen varlığını sürdürmektedir. Farklı sosyal katmanlar; özellikle az gelişmiş bölgelerin yerel halkları, engelliler, kırsal kesim insanının yeterli hizmetlere ulaşmasında diğer kesimlere göre çok daha fazla sıkıntıya maruzdurlar (BM; 2013b: 13).

Gelir eşitsizliği ile mücadeleye başlarken öncelikle küresel büyük resim ve problemin boyutlarının büyüklüğünün anlaşılması gerekir. Pek çok uluslararası rapora müracaat edildiğinde hiç birinde iç açıcı bir duruma rastlanmamaktadır. Kapitalizmin "küreselleşme" diye adlandırılan güncel aşamasının egemen güçleri ekonomi ve sosyal düzeni yönlendirebilmektedirler. Böylece zengin ve yoksul uluslar ile farklı sosyal kesimler arasındaki süre gelen ve artan eşitsizliğin ne günümüzde ne de gelecekte demokratik sosyal güçlerin müdahalesi olmadan serbest piyasa düzeninin kendiliğinden düzeltmesi beklenmemelidir.

Yukarıda değinilen hususlar ışığında denilebilir ki 21nci yüzyıl fakirliğin, işsizliğin, gelir eşitsizliğinin insanlığı büyük risklerle karşı karşıya bıraktığı bir tablo sergilemektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, dünyanın farklı coğrafyaları ve toplumun değişik katmanları arasındaki eşitsizlik gün geçtikçe artmaktadır.

1. Eşitsizliğin Etkileri

Eşitsizliğin yarattığı sorunlardan önemli bazıları aşağıdadır.

-Eşitsizlik fakirliğin de kaynağıdır. Uygun koşulların olmaması nedeniyle artan eşitsizlik büyük ölçüde tam veya kısmi gelir, eğitim, toprak sahibi olma imkânlarından mahrumiyeti yaratmaktadır.

- Eşitsizlik ekonomik büyümeyi etkiler. Pek çok araştırma büyük eşitsizliklerin yaşandığı ülkelerde ekonomik büyümenin cılız kaldığını göstermekte, yetersiz büyüme hanehalkı gelirlerinde daha çok fakirlik ve gelir eşitsizliğinin de nedeni olmaktadır.

- Eşitsizlik aynı zamanda suç oranlarının artması, sosyal çalkantı ve şiddetin tırmanması sorunlarına yol açabilmektedir.

-Eşitsizliğin artması bu sorunun düzeltilmesi yönündeki politikaları sancılı bir hale koyabilir. Yine önemli bir nokta ülkelerin siyasi yapılarını kırılganlaşması ve ülke saygınlığının yitirilmesi gibi sonuçları da beraberinde getirebilir (McKay; 2002:1).

2. Kavramsal Tanımlar

Gelir eşitsizliğinin sözlük anlamı hane halkı veya bireysel olarak gelirin ekonomiye katılanlar arasında adil olmayan paylaştırılması şeklinde ifade edilebilir. Gelir eşitsizliği genellikle belirli oranlarla ifade edilen grupların milli gelirden aldıkları pay olarak gösterilmektedir (investopedia,2015).

Eşitsizlik normal olarak bir ülke yurttaşlarının arasındaki farklılıklara işaret etmekle birlikte küresel veya küçük yerel boyutlarda da ifade edilebilmektedir. Gelir, tüketim ve varlıklar eşitsizliğin dercelendirilmesinde kullanılan araçlar olmaktadır. Genelde hanehalkı ölçümleri arasındaki farklar dikkate alınmaktadır. Eşitsizlik ve yoksulluk farklı konular olarak ele alınsa da aralarında bağ mevcuttur. Eşitsizlik ülke nüfusunun yaşam standartları açısından aralarındaki farklara odaklı iken, yoksulluk insanca yaşam koşullarının altında yaşama zorunda kalan kitleleri ön planda tutar (Yoksulluk sınırları gibi) (Mckay; 1).

Gelir eşitsizliğine ilişkin veriler hane halkının harcanabilir geliri- ne göre düzenlenmektedir. Gelir dağılımının temel göstergesi ise “Gini” katsayısıdır. Gini Katsayısı değerleri sıfır ile bir arasında değişim gösterir. Sıfır tam bir eşitliği (herkesin geliri eşittir), bir sayısı ise tam eşitsizliği gösterir (bütün gelir en üstteki nüfus dilimine gider) (OECD; 2011:66) .

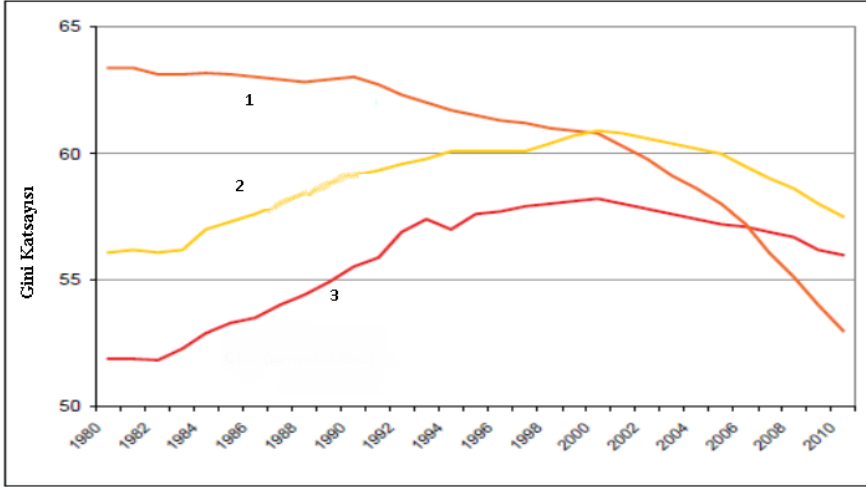
3. Gelir Eşitsizliğinde Küresel Eğilimler

Akademik çalışmalar ve uluslararası dokümanlar 1980/90lardan itibaren artan bir gelir eşitsizliğini işaret etmektedirler. Bu nedenle çözümler üretirken gelir eşitsizliğini etkileyen eğilimler dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda United Nations Development Programme-(UNDP/ Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) sosyo-ekonomik konularla uğraşan önemli bir uluslararası kuruluştur.

UNDP’nin gelir eşitsizliğine ilişkin bir raporuna göre son onlu yılların ulaştığı dijital çağ aşamasında teknolojik buluşlar zirve yaptı buna bağlı olarak dünyanın değişik bölgelerinde yoksulluk oranlarında düşme görülürken yükselen ekonomilerde görülmemiş bir ekonomik büyüme gerçekleşmiştir. Ancak hala küresel gelir eşitsizliği en yüksek düzeyini korurken, dünya nüfusunun en zengin % 8’lik grubu dünya gelirinin yansını almakta, kalan % 92’si ise kalan yansını alabilmektedir (UNDP;2013a:xi)..

Gelir eşitsizliği bağlamında BM dokümanları büyük çarpıklıkları ortaya koymaktadır. 2013 yılında basılan rapora göre küresel gelir dağılımı son derecede adaletten uzaktır. 2010 yılında dünya nüfusunun % 16’lık bir bölümünü oluşturan yüksek gelir grubuna giren ülkeler dünya gelirinin %55’lik bölümünü yaratmışlardır. Düşük gelir grubuna giren ülkeler dünya nüfusunun %72’sini oluşturmalarına karşın ürettikleri gelirin payı ancak %1 olabilmektedir. Sahraaltı ülkelerinde kişi başına yıllık milli gelir 2014 ABD Doları iken aynı milli gelir ortalaması Avrupa Birliği’nde 27640, Kuzey Amerika’da 41399 Dolardır (UN; 2013a:25-26).

Yukarıdaki verilere değindikten sonra aşağıdaki grafik küresel bazda ülkelerin nüfuslarına göre düzenlenmiş gelir dağılımını Gini Katsayısı kullanarak yansıtmaktadır. Grafikte genel dünya ortalamasına bakıldığında 1980’lerin başından itibaren gelir dağılımındaki eşitsizlikte azalma izlenmektedir. Ancak bu gelişmede nüfusu fazla olan Çin’in katkısı büyüktür. Çin bu hesaplamanın dışına taşındığında 1980 ile 2000 yılları arasında keskin bir eşitsizlik artışı olduğu ifade edilebilir. 2000 sonrası biraz düzelme izlenmekle birlikte 2010 yılında eşitsizliğin boyutları başlangıç yılı olarak alınan 1980 yılına göre çok yüksektir (UN; 2013a:25-27).

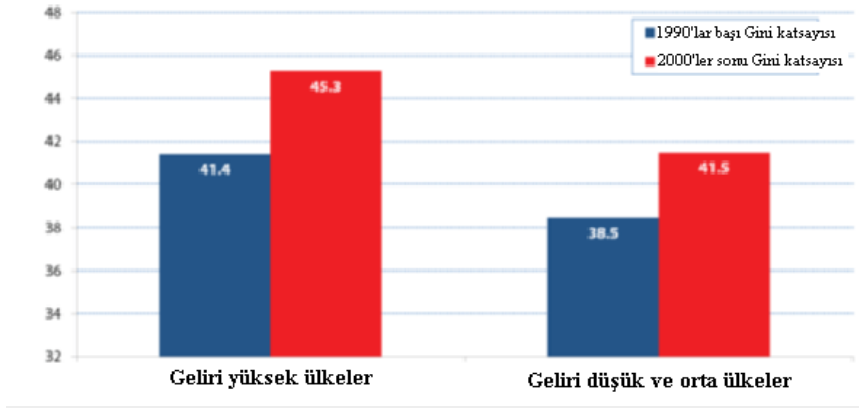
Grafik 1: Uluslararası Gelir Eşitsizliği , 1980-2010

Kaynak. UN, Inequality Matters, Report of the World Social Situation 2013, 24.

(1: Ağırlıklı Gini katsayısına göre 2: Çin dışındaki ülkeler için Ağırlıklı Gini katsayısı 3: Ağırlıklı olmayan Gini katsayısı)

Yukarıdaki resim Çin'in hızlı büyümesi dışında 1980 ile 2000 yılları arasında gelir eşitsizliğinin boyutlarının ciddi biçimde arttığını göstermektedir. 2013 yılında yayımlanan UNDP raporu da aynı noktaya vurgu yapmaktadır. Doküman 1990'ların başı ile 2000'lerin sonlarında ülkelerin çoğunda gelir eşitsizliğine işaret etmektedir. 116 ülkeyi içine alan ve Grafik 2'ye çıkarılan UNDP araştırmasında, nüfus ağırlıklı Gini ortalaması alınarak yapılan hesaplamalarda endeksin gelir düzeyi yüksek ülkelerde eşitsizlik bağlamında % 9'luk bir bozulma gösterirken, düşük ve orta gelir grubu ülkelerde aynı artış oranının % 11'e çıktığı izlenmektedir”(UNDP;2013:64).

Grafik 2: Gini Katsayısına Göre Gelişmiş ve Diğer Ülkelerde Hane halkı Gelir Eşitsizliği (1980ler başı- 2000'ler sonu)



Kaynak: UNDP; Confronting Inequality in Developing Countries, 2013, p.64.

Yukarıdaki grafikten de izleneceği gibi hem yüksek hem düşük ve orta gelir grubuna giren ülkelerde gelir eşitsizliğinde önemli artış izlenmektedir. Bu sosyal gelir dağılımı fay hatlarının oluşumunun temelinde yatan mevcut küresel sistemin dayattığı çarpık sosyo-ekonomik oluşumdur. 1980'lerden itibaren küreselleşmenin ivme kazanmasıyla birlikte sosyal devlet küçültülmekte işlevini yitirmektedir. 1950'ler ve 1960'larda inşa edilen sosyal sistemler Sosyalist Blokun yıkılması sonrasında bu sistemi tehdit olarak algılayan uluslararası sermayenin baskısı ile tasfiye süreci devam etmektedir. Büyük sayıdaki geliri düşük kitlelere ve ihtiyaç sahiplerine destek sağlayan sosyal devlet zayıflamakta buna paralel olarak değişen bölüşüm ilişkilerinde üretimde oluşan gelir dağılımında üst gelir grupları ve sermaye payın büyüğünü almaktadır. Sosyo-ekonomik bağlamda pek çok alanda olduğu gibi küreselleşme süreci refah ve gelir dağılımını da çarpıklaştırmaktadır.

Küreselleşme ekonomik, siyasi, çevresel, sağlık, sosyal ve kültürel alanlarda geniş bir yelpazeyi kapsamakta, yalnız yarar sağladığı savları kadar, menfaat çatışmalarına yol açmakta olduğu vurgulanmaktadır. Küreselleşme ile sağlanan kazanımlar zengin ülke ve kişilere akmakta, bölgesel, uluslararası, ülke içi eşitsizlikler artış kaydetmektedir (Ar, 2007; 240-258, Intriligator, 2003; 8). Örneğin zengin ve yoksul ülkeler arasındaki gelir eşitsizliği oranı 1913 yılında 1/13 iken 1970'lerde 1/44'e yükselmiş 2005 yılında oran 1/94,3 gibi bir sayıya ulaşmıştır (UN, 2005; 45). Bu bağlamda UNICEF dokümanlarının katkısı olacaktır.

Tablo 1: Satın Alma Gücü Sabit Düzenlenmiş Küresel Gelir Dağılımı (1990-2007)**(% 20'lik Gelir Dilimleri Halinde 2005 ABD doları sabit değerleriyle)**

	1990	2000	2007
En üst %20	75,3	74,4	69,5
Dördüncü %20	14,9	14,2	16,5
Üçüncü %20	5,4	6,3	7,8
İkinci %20	3,0	3,4	4,2
En alt %20	1,5	1,7	2,0

Kaynak: Ortiz Isabel, Cummins Matthew; Global Inequality: Beyond the Bottom Billion, UNICEF, Social and Economic Policy Working Paper, 2011:16.

Tablo 1, 2005 sabit fiyatlarıyla hazırlanan 1990 ile 2007 dönemine ait oransal gelir dağılımını göstermektedir. Tablonun bütününe bakıldığında küresel eşitsizlikte göreceli bir düzelme izlense bile, veriler hala büyük eşitsizliği yansıtmaktadır. 2007 itibarıyla en üstteki %20'lik dilim toplam gelirin %70'sini elinde bulundururken en alt %20 yalnız %2'lik bir gelir sağlayabilmektedir.

Konuya farklı açılardan yaklaşıldığında ekonomik küreselleşme en son haliyle devlet yapısının politikalarını saptamasını üç şekilde engellemektedirler. Ticari ve ekonomik bütünleşme, finansal piyasalar, istihdamı belirleme bakımından ise rekabet. Uluslararası rekabetin ticari pazarlarda oluşturduğu baskının yanı sıra sermayenin artan akışkanlığı ve çok uluslu şirketler, devletleri emek maliyetini düşürmek, mal ve hizmet fiyatlarını indirmek, iç piyasalarını daha rekabetçi yapabilmek için hükümetler vergileri azaltmak ve sosyal devletin alanını daraltmak konularında teşvik edilmektedirler (Wall, 2012).

4. Ülkeler Bağlamında Eşitsizlik Eğilimleri

Ülkeler gelir durumlarına göre sınıflandırıldıklarında eşitsizlik trendi bakımından homojen bir görünümde değildirler. 1990-2000 dönemine ilişkin tabloda üst gelir grubundaki ülkelerde eşitsizliğin % 9 arttığı izlenirken düşük ve orta gelir dilimindekiler için oran % 12 olarak görülmektedir. Yalnız üst orta gelir grubu ülkelerde %7'lik bir azalma izlenmektedir. (UNICEF, 2011:16).

Tablo 2: Gelir Kategorisine Göre Hane halkı Gelirleri 1990-2010 (Gini Endeksi)

Gelir düzeyi durumu	Ülke sayısı	1990lar başında Gini Endeksi	2000ler sonunda Gini Endeksi	Oransal değişim
Düşük gelirli	33	36,0	39,9	12%
Düşük- ile orta gelir arası	47	41,1	43,9	12%
Orta-yüksek gelir arası	12	53,4	49,7	-7%
Yüksek gelirli	24	41,9	45,7	9%
Tamamı	116	39,0	42,1	10%

Kaynak: UNDP, Confronting Inequality in Developing Countries, 2013:66.

Tablodan izlendiği gibi ülkelerin çoğunluğunda gelir eşitsizliği 1990lar ile 2000li yılların sonu arasında artış kaydetmiştir.

5. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Ülkelerinde Artan Gelir Eşitsizliği

Gelir eşitsizliği incelenirken OECD ülkelerine dikkat edilmelidir. Son 20 -25 yılda OECD ülkelerinde ortalama gerçek kullanılabilir hanehalkı gelir artışı yıllık %1,6 olarak gerçekleşmiştir. Ancak bu ülkelerin dörtte üçünde en üst %10'luk dilimin gelir artışı tabandaki %10'luk dilime göre daha fazla artış göstermiştir. Bu dengesiz gelir artışı İngilizce konuşan ülkeler ile İsrail, Almanya ve İsveç'i kapsamaktadır. 2008 Krizi sonrası (2007-2011) hane halkı gelirler ülkelerin çoğunluğunda ya durağan kalmış veya azalmış görülmektedir. Özellikle yıllık %3,5 oranından fazla düşüş İspanya, İrlanda, İzlanda ve Yunanistan'da izlenmektedir. OECD ülkelerinin hemen tamamında tabandaki %10'luk dilimin gelirlerinde hızlı düşüş olmaktadır. Keza anılan ülkelerin yarısına yakınında gelir artışları en üst %10'luk dilimde daha çok olmaktadır. Bütün bu gelişmeler uzun dönemde artan eşitsizliği işaret etmektedir.

2008 Krizi sürecinde OECD ülkelerinin çoğunluğunda büyük çaplı gelir eşitsizliği görülmüştür. OECD ülkeleri nüfusunun ıskala-sında en üst gelir diliminde olan kesimi gelir düzeyi en alttaki %10'luk dilimin 9,5 katıdır. 1980lerde aynı oran 7,1 idi. Öte yandan eşitsizliği gösteren oranlar OECD ülkelerinin hepsinde aynı değerlerde görülmemektedir. Eşitsizliğe ilişkin oranlar Kuzey Avrupa ve

kıta Avrupası ülkelerinin pek çoğunda OECD ortalamasının altında iken, İtalya, Japonya, Portekiz ve İngiltere’de 1/10’a ulaşmaktadır. Anılan oranın Yunanistan, İsrail ve Türkiye’de 1/13 ile 1/16 , ABD, Meksika ve Şili’de 1/27-1/30 arasında gerçekleştiği görülmektedir. (Cingano; 2014:7-8). Konuya ilişkin bazı veriler aşağıdadır.

Tablo 3: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Gelir Eşitsizliği Eğilimi

Ülke	Gini katsayısı			S90/\$10 gelir pay oranı			Toplam gelirden alınan pay oranı					
	2007	2010	2011	2007	2010	2011	En alt 10%	En alt 20%	En alt 40%	En üst 40%	En üst 20%	En üst 10%
	2011 veya en son yıla ait değerler											
Avustralya	0,336	0,334	0,324	9,3	8,9	8,5	2,9	7,3	19,8	63	39,7	24,4
Avusturya	0,269	0,269	0,282	5,7	6,1	7,1	3,1	8,4	22,4	59,6	36,7	22,2
Belçika	0,277	0,264	..	6,5	5,8	..	3,6	8,9	22,9	58,4	35,1	20,8
kanada	0,318	0,319	0,316	8,5	8,6	8,5	2,8	7,6	20,4	62,2	39,2	24,2
Şili	0,511	0,51	0,503	29,5	30,1	26,5	1,5	4,3	12,5	75,3	56,4	40,9
Finlandiya	0,27	0,265	0,261	5,8	5,6	5,5	3,9	9,5	23,7	58,2	35,5	21,5
Fransa	0,293	0,303	0,309	6,8	7,2	7,4	3,4	8,5	21,6	61,5	39,7	25,5
Almanya	0,287	0,286	0,293	6,7	6,7	6,9	3,4	8,6	22,2	60,5	38,1	23,7
Kore	0,312	0,31	0,307	10	10,5	10,2	2,2	6,8	20,2	61,4	37,5	22,3
Meksika	0,475	0,466	0,482	26,8	28,5	30,5	1,2	3,9	12,5	73,9	52,9	36,7
İsviçre	..	0,298	0,289	..	7,3	6,9	3,3	8,5	22	60,2	37,4	23
Türkiye	0,409	0,417	0,412	14,5	16,1	15,2	2,1	5,6	16	69	47,4	31,7
İngiltere	0,341	0,341	0,344	9,8	10	9,6	2,9	7,5	19,7	64	42,2	27,6
ABD	0,378	0,38	0,389	15,1	15,9	16,5	1,7	5,4	16,3	67,5	44,3	28,4
OECD	0,314	0,314	0,315	9,3	9,6	9,6	2,9	7,7	20,6	62,1	39,3	24,4

Kaynak: Cingano Federico; OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 163 Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth, 2014:8.

Özetle ifade edilecek olursa tablodaki veriler gelir eşitsizliği-nin gelir düzeyi az Şili, Meksika, gibi ülkeleri içine alan çözüme kavuşturulamamış uluslararası bir sorun olma niteliğini sürdürmekte olduğunu göstermektedir.

6. Türkiye’de Gelir Eşitsizliği

Türkiye Avrupa Birliği üyeliğine yıllardan beri adaydır ve aynı zamanda OECD üyesidir. Bu bağlamda Türkiye’nin gelir eşitsizliği konusunda diğer ülkelerle kıyaslandığında konumunu görebilmek açısından OECD dokümanları yararlı olacaktır. Bu kurumun verilerine göre Türkiye’de gelir eşitsizliği büyük boyutlardadır. Bazı OECD yayınlarında Türkiye’ye ilişkin hususlar aşağıdadır.

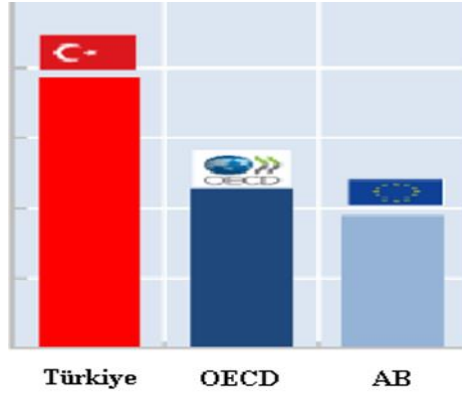
- Türkiye’de kullanılabilir hanehalkı geliri OECD ortalamasının %45’i kadardır. Yine Türkiye OECD ülkeleri içerisinde gelir dağılım eşitsizliği bakımından ve göreceli yoksulluk açısından en kötü üçüncü ülke olma özelliğini taşımaktadır. Her beş Türk’ten biri yoksuldur. OECD ortalamasının %100 üzerindedir.

- Her üç Türk'ten biri yeterli beslenme için gıda alacak imkandan yosundur. OECD ortalaması her yedi kişiden biridir. Fark olumsuz yönde % 120 civarındadır.

- Sosyal harcamaların milli gelire oran Türkiye'de % 12, 8 iken OECD ortalaması % 21,8dir (OECD; 2014:1).

Değinilen veriler Türkiye'de gelir eşitsizliğinin de işaretidirler. Yoksulluk bağlamında OECD ve AB ülkeleri ile Türkiye karşılaştırması aşağıdadır.

Grafik 4: Göreceli Yoksulluk Karşılaştırması



Kaynak: Society at a Glance 2014- OECD Social Indicators, 2014:3.(Not: ortalama gelirin %50'sinden düşük gelir ifade edilmektedir.)

Grafik 4 de OECD ve AB ülkelerinin yoksulluk karşılaştırması da gelir dağılımındaki eşitsizliği işaret etmektedir. Aynı yöndeki ilave bazı veriler aşağıdadır.

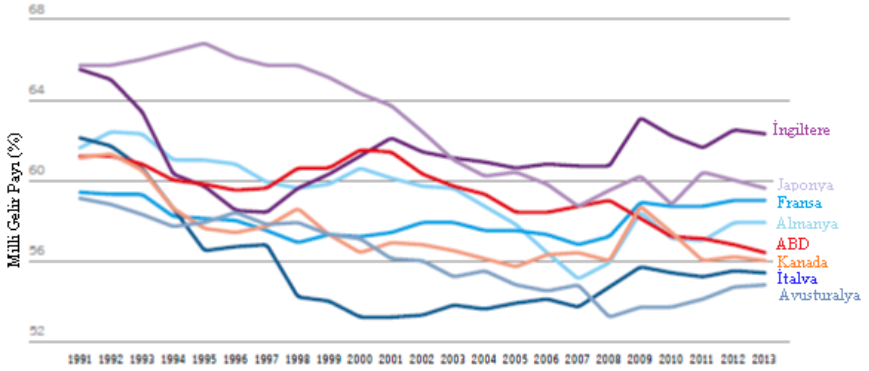
Tablo 4: Türkiye, AB ve OECD Ülkeleri Arasında Gelir Eşitsizliği Karşılaştırması

	Kriz Öncesi			2014		
	Türkiye	AB	OECD	Türkiye	AB	OECD
Gelir Eşitsizliği (Gini Katsayısına göre)	0,409	0,228	0,313	0,411	0,291	0,313
En zengin ve fakir %10'luk dilim farkı	14,5	6,9	9,2	15,1	7,4	9,5

Kaynak: Society at a Glance 2014- OECD Social Indicators, 2014:3

Yukarıdaki grafik 4 ve tablo 4 OECD ve AB ülkeleri ile Türkiye arasındaki farklılığı ortaya koymaktadır. Ayrıca emek gelirleri kıyaslamalarının gelir eşitsizliği konusuna katkısı dikkate alındığında ILO'nun referansları katkıda bulunabilecektir. Bazı seçilmiş ülkelere ait emeği milli gelirden aldığı pay oranı grafik olarak aşağıya çıkarılmıştır.

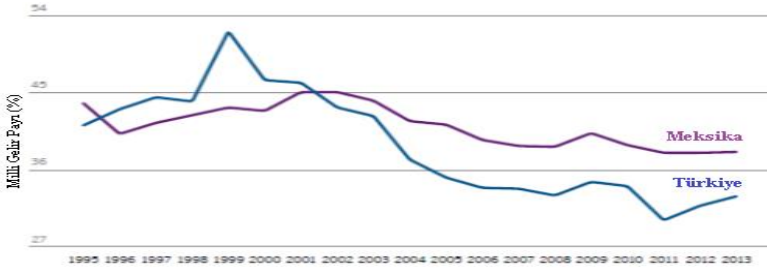
Grafik 5: Seçilmiş G 20 Ülkelerinde Emek Gelirinin Milli Gelir Payı (1991-2013)



Kaynak: ILO Global Wage Report 2014/15;11.

Grafik 5, G 20 ülkelerinde emeğin milli gelir payının değiştiğini göstermektedir. Sabit piyasa fiyatları ile düzenlenen grafikte kendi hesabına çalışanlar da yer almaktadır. Genelde emeğin milli gelir payı gelişmiş ülkelerde düşüş göstermektedir. Japonya ve İtalya'da bu düşüş oranı daha yüksek görölmektedir. İngiltere az bir artış göstermektedir. Resme genel bakıldığında son dönemde emek gelirinin milli gelir payının gelişmiş sekiz ülkede %54 ile % 64 arasında değiştiği görölmektedir. OECD üye ülkelerinden Türkiye ve Meksika'da aynı duruma ilişkin grafik aşağıdadır.

Grafik 6: Türkiye ve Meksika'da Emeğin Milli Gelir Payı (1995-2013)

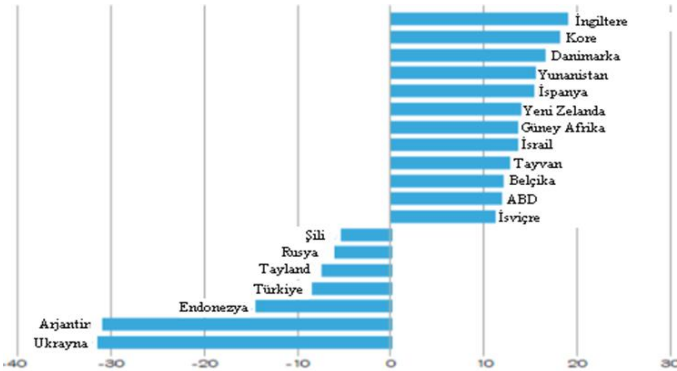


Kaynak : ILO Global Wage Report 2014/15;11

Grafik 6, gelişmekte olan ülkelerden Türkiye ve Meksika'da sabit fiyatlara göre düzenlenen emeğin milli gelirden aldığı payı oransal olarak yansıtmaktadır. Grafiğe göre Türkiye'de 1999 yılından beri emeğin üretimden aldığı payda yaşanan düşüş çok büyük boyutlardadır ve Meksika'nın bile gerisindedir. Emeğin üretimindeki payındaki bu keskin düşüşün belli başlı nedenleri arasında kural-sızlaştırılan sermaye ve finans piyasaları ile düşük ücretli ekonomilerle rekabete zorlanma durumu ile karşı karşıya kalınması sayılabilir (ILO;2015:16) . Türkiye'de emeğin Gayri Safi Milli Hasıladan aldığı pay % 30'un da altındadır. OECD ülkeleri içerisinde gelir eşitsizliğinde Şili, Meksika ve Türkiye en üstteki ülkelerdir (OECD;2011:66).

Hanehalkı varlıklarındaki kayıplar açısından konuya yaklaşıldığında Türkiye en büyük kaybedenlerin arasında yer almaktadır.

Grafik 7 : Hanehalkı Varlıkları Bakımından Kaybeden ve Kazanan Ülkeler (2013-2014)



Kaynak: Credit Suisse; Research Institute, Global Wealth Report, 2014:8.

Son yıllarda hanehalkı varlıklarındaki oransal kayıplara bakıldığında Türkiye'nin önemli kayıplara maruz kaldığı görölmektedir. En fazla kayıpların ise Ukrayna ve Arjantin'de ortaya çıktığı görölmektedir. Özellikle Ukrayna'nın son yıllarda büyük kaos içerisinde çekilmiş olduğu dikkate alınmalıdır. Rusya'ya ise ekonomik ambargolar uygulanmıştır. Grafikteki sıralama Türkiye'nin kendisi gibi gelişmekte olan ölkelerle kaybedenler arasında olduğunu, gelişmiş ekonomilerin kazandığını göstermektedir. Başka bir ifade ile karşılıklı bağımlı hale getirilen küresel ekonominin kaybedenlerinin yoksul, mükafatlandırılanlarının zenginlerden oluştuğu ifade edilebilir. Türkiye kaybedenler arasındadır. Türkiye İstatistik Kurumunun resmi verilerine göre değişim aşağıdadır.

Tablo 5 : Kullanılabilir Hane Halkı Gelirleri Dağılımı (1994-2013)

Yıllar	%20'lik Gelir Grupları				
	Birinci %20	İkinci %20	Üçüncü %20	Dördüncü %20	En üst %20
2007	5,8	10,6	15,2	21,5	46,9
2013	6,1	10,7	15,2	21,4	46,6

Kaynak : TÜİK Temel İstatistikler.

Tablodan izleneceği gibi son yıllarda değişik gelir grubu katmanları arasında eşitlik yönünde çok sınırlı bir düzelme görölmekle birlikte gelir eşitsizliği sorunu büyüklüğünden fazla bir şey kaybetmemiştir. Öte yandan ekonomistler ve akademisyenler tarafından Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) verilerinin güvenilirliğine yöneltilen eleştiriler olmaktadır. Örneğin ekonomistlerden M. Sönmez TÜİK'in verilerinin kar, faiz ve kira gelirlerini kapsamadığını dolayısıyla gelir dağılımı verilerinin gerçekçi olmadığını savunmaktadır. (Birgün Gazetesi, 23 Eylül 2014). Diğer taraftan yabancı kaynaklar ile Türkiye'nin resmi kurum verilerinin birbirini tutmadığı ifade edilebilir. Örneğin OECD verilerinde Türkiye'de 1999 yılından itibaren eşitsizliğin arttığı görölmürken TÜİK düzelme göstermektedir. Başka bir örnek 2014 yılı için hesaplanan enflasyon oranı olan % 8,17'dir. Ancak günlük yaşamda gıda ve diğer ihtiyaçlar için harcama yapan geniş kitleler bunu inandırıcı bulmamaktadır.

SONUÇ

Gelir dağılımındaki çarpıklık insanları etkilemektedir. Gelir dağılımındaki doğruluk adaletin de temelidir. Hesaplama yöntemlerinden

bağımsız olarak bakıldığında dünya nüfusunun en zengin üst dilimindeki % 20'lik grup dünya gelir hasılasının % 70'ini elde etmektedir. Keza her yıl dünyamızda yılda sekiz milyon (günde 22.000) çocuk yaşamını yitirmektedir (UNICEF; 2011:84).

Bu sosyal problemin çözümü toplumun ekonomik, sosyal ve politik yaşamda geri kalmış toplumsal katmanları, hanehalklarını kalkındıracak politikaların geliştirilmesine bağlıdır. Bu politikalar eğitimde, sağlıkta beslenmedeki eşitsizlikleri ortadan kaldıracak, önyargılar, ayıracılık ve sosyal dışlanmayı sonlandıracak mahiyette olmalıdır. Bu bağlamda uzun süredir erozyona uğratılan sosyal devletin restore edilmesi ve bu hedefin elde edilmesinde uluslararası işbirliği büyük önem taşır.

Hükümetler varlık bölüşümünü değişik araçlarla etkileyebilirler. Yüksek gelir, sermaye, mülk ve miras gibi gelirler için daha yüksek vergi oranları düzenleyebilirler. Katma değer yaratılması, emekli gelirlerinin yeterli hale getirilmesi uzun dönemde gelir eşitsizliğini azaltmada yararlı olacağı söylenebilir. Emeklilik programlarını kapsayan “Refah Devleti” politikaları desteklenmelidir.

Eşitsizlik ekonomik büyümeyi de olumsuz etkileyen bir unsurdur. Gelişmekte olan ve gelir dağılımını bozuk olduğu ülkelerde büyüme yavaş olmaktadır. Bu ülkelerde gelirin çoğu üst gelir gruplarınca kullanılıp, tüketim tabana yeterli yayılamadığından iç pazarlar yeterli gelişmemektedir. Buna karşın gelişmiş ülke pazarlarında talebin artması ile ekonomik büyüme kolaylaşmaktadır. Bu gelişmelerde istihdamı ve hanehalkı gelirlerini artırıcı sosyal politikaların, üretici kitlelerin toprak sahibi yapılmaları veya, donanımlarının sağlanması önemli faktörler arasındadır. Ayrıca emek verimliliğini artırıcı, beşeri sermayeyi artırıcı alt yapı yatırımlarını büyük önemini korumaktadır.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin istihdamı ve büyük ölçekli ekonomik kalkınma programlarının yanısıra, sağlık hizmetleri, sosyal koruma önceliklidir. Eğitime, sağlığa, gıda güvenliği ve beslenme alanlarında yatırımlara ihtiyaç vardır. Eşitlik siyasal istikrarın da temelidir. Büyük oranlı eşitsizlikler sosyal gerilimleri ve şiddet eylemlerini artırıcı etkisi olmaktadır. Öte yandan demokratik siyasal yapılar içerisinde eşitlikçi politikalar sosyal istikrarı oluşturacaktır. Bu hedeflerin gerçekleşmesi hem ulusal hem uluslararası önlemler gerektirir.

Türkiye gelir eşitsizliği bakımından OECD ülkeleri içerisinde Meksika ve Şili’den sonra üçüncü sırada gelmektedir. Bu nedenle gelir eşitsizliği giderecek makro ekonomik reformlara ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda hızlı nüfus artışı başat bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Türkiye’nin yıllık ekonomik büyüme oranı örneğin 2012

de % 2,2 iken yıllık nüfus artışı % 2,02 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla cılız kalkınma ile elde edilen büyüme artan nüfusla tüketilmektedir.

Sosyal politikalar içerisinde istihdam artırıcı, cinsiyet ayrımından uzak politikalar başlıkları altında toplanabilir. Bazı noktalar şöyle ifade edilebilir.

- Sosyal politikalar ilgili bütün tarafların katılımı ile oluşturulmalıdır. Ekonomik kalkınma ve istikrar planları iş dünyası kadar işçi sendikaları, üniversiteler, meslek odaları gibi kuruluşların katılımı ile yapılmalı ve planlar oluşturulduktan sonra büyük çaplı değişikliklerden kaçınılmalıdır.

- Makro ekonomik politikalar mutlaka istihdamı artırıcı yönde olmalıdır.

- Bürokrasi ve piyasaların gerek duyduğu yasal düzenlemeler süratle yapılmalıdır.

Sosyal kaygılar ekonomik , politik ve yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesinde göz önünde bulundurulacak ilk faktör olmalıdır. Türkiye’de de artan gelir eşitsizliği ve genelde eşitsizlik sorunu yalnız hükümetlerin veya yöneticilerin dikte ettiği reçetelerle değil katılımcı bir yaklaşımla bütün ilgili tarafların katılımı ile başarılmalıdır.

KAYNAKÇA

Andrew McKay; “Inequality Briefing”, Briefing Paper No 1 (1 of 3), Overseas Development Institute and University of Nottingham, 2002.

Ar, Kamil Necdet; Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi, Kamu-İş, Ankara, 2007.

Intriligator, Michael D; “Globalization of the World Economy”, MILKEN Institute, LA, Jan. 2003.

Birgün Gazetesi, 23 Eylül 2014.

Credit Suisse; Research Institute, Global Wealth Report, 2014.

Cingano Federico; OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 163 “Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth”, 2014.

ILO, Global Wage Report 2014 / 15, Wages and income inequality; 2015.

OECD, Society at a Glance, social indicators 66 © OECD 2011.

OECD, Society at a Glance 2014- OECD Social Indicators, 2014.

Ortiz Isabel, Cummins Matthew; Global Inequality: Beyond the Bottom Billion, UNICEF, 2011.

TÜİK Temel İstatistikler, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

UN, Millennium Report, 2000.

UN, Inequality Predicament Report on the World Social Situation, UN, New York, 2005.

UN, Inequality Matters, Report on the World Social Situation, 2013 a.

UNDP, Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries, 2013 b.

Wall, Katherine; "The end of the welfare state? How globalization is affecting state sovereignty" Global Policy Magazine, August 2012.

<http://www.investopedia.com/terms/i/incomeinequality.asp#ixzz3dWFK9jMK>(10.05.2015).

YATIRIM (GİRİŞİM) PROJELERİNİN HAZIRLANMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ



Mustafa TÜRENGÜL

Yrd. Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi
Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi,
Endüstri Mühendisliği Bölümü
mturengul@gelisim.edu.tr

Geliş Tarihi: 24.05.2015

Kabul Tarihi: 20.12.2015

ÖZ

Yatırım (Girişim) kavramı, halk dilinde, ekonomi literatüründe ve işletme biliminde, farklı anlamlar ifade eder. İşletme açısından yatırım, işletmeye uzun sürede getiri oluşturacak, hususlara yapılan harcamalardır. Yatırım (Girişim) projelerinin, hazırlanmasında, Birtakım aşamalardan geçilir. Bu aşamalar şöyledir: Yatırım Fikrinin Doğması, Ön - Etüd, Teknik Etüd, Mali Etüd ve Proje Değerlendirme, aşamalarıdır. Yatırım (Girişim) yapılırken, teşvik araçları göz önünde tutulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Yatırım, Proje, Değerlendirme

PREPARATION AND EVALUATION OF INVESTMENT (INITIATIVE) PROJECTS

ABSTRACT

Investment (Initiative), is passed in a number of stages in the preparation of project. This include, The Emergence Of Investment, Mind, Pre - Studies, Economic Studies, Technical Studies and Projects Evaluation. Investment (Initiative) concept in colloquial language, different in economy and business administration express meaning. Investment in terms of business, bring the issue to create for a long time the costs incurred. In the preparation of investment projects proceeds from a number of stages. These investment idea born of, pre - studies, technical studies, financial studies and Project evaluations are overcome. Investment is made. It should be considered incentive instruments.

Keywords: Investment , Project , Evaluation

GİRİŞ

Sermaye Yatırım (Girişim), üretim faktörlerinin birleştirilmesiyle ilgili çalışmalardır (Akdemir, 2014:23). Yatırım (Girişim) kavramı, halk dilinde, ekonomide ve işletme biliminde , farklı anlamlar ifade eder. Halk dilinde yatırım , ev almak , arsa almak gibi hususlara yapılan harcamalardır. Ekonomide yatırım , yol yapmak, baraj yapmak vd. konulara yapılan harcamalardır. İşletme açısından yatırım, işletmeye uzun sürede getiriler oluşturacak hususlara yapılan harcamalardır.(Olalı, 1971:3).

Bir yatırım projesi , hazırlanırken , birtakım aşamalardan geçer. Bunlar; Yatırım Fikrinin Doğması Aşaması , Ön - Etüd , Ekonomik Etüd , Teknik Etüd, Mali Etüd ve Proje Değerlendirme , aşamalarıdır. Bu aşamaları , kısaca inceleyecek olursak ;

Yatırım Fikrinin Doğması ; Yatırım fikri , iki şekilde doğabilir. Tesadüfen ve Sistematiik Araştırmalar ile , yatırım fikri doğabilir.

Ön - Etüd ; Projenin , maliyetinin , kısa bir zamanda ,yaklaşık olarak bulunması çalışmasıdır. Kullanılan yöntemler ; Formül Yöntemi , Benzetme Yöntemi , Oran Yöntemi, Ortalama Birim Maliyet Yöntemidir .(Birdal, 1986:19).

Ekonomik etüd , piyasa (pazar) ile ilgili çalışmalar ,üretilecek mal, hizmet (servis) e olan talepler, diğer arz kaynaklarının durumu gibi çalışmalar yer alır. Ayrıca , fiyatların kapasite belirleme, teşvik araçları gibi konularda ,ekonomik etüd de yer alır (Project Management,28-32).

Teknik etüd, teknoloji seçimi çalışmaları yer alır. Makine - Teçhizat seçimi , üretim teknolojisi , yenilik vd. hususlar yer alır.(Usta, 1986:86-89).

Mali etüd , yatırımın finansman tutarını belirleme , finansman temin yolları ile ilgili çalışmalara yer verilir.(Bayar, 2000:189-199).

Değerlendirme ; Proje , Paranın zaman değerini dikkate alan yöntemler ve paranın zaman değerini dikkate almayan yöntemler ile değerlendirilir. Ayrıca teşvik açısından değerlendirme yöntemleri de bu aşamada yer alır ve sonuçta , projenin uygulanıp uygulanmayacağına karar verilir.(Yılmaz, 2002:99-101).

Bir yatırım projesinin değerlendirilebilmesi için ,yatırım tutarını oluşturan kalemler (harcamalar) belirlenir. Bunlar şu şekildedir (Şahin, 2000:9-10).

1.Etüd - Proje Giderleri (Fizibilite Etüdü , Elektrik , Su Etüdü , Mühendislik ve Mimarlık Etüd ve Projeleri)

- 2.Lisans Bedeli (Patent , Know - How ,temin ve ödeme şartla-
rı)
- 3.Arsa Bedeli (Arsa ya da Arazi için ödenecek bedel yer
alır)
- 4.Arazi Düzenlenmesi ve Hazırlık Yapıları (Arazi Düzenleme-
leri)
- 5.İnşaat Yatırım Tutarı (İnşaat Alanları , Birim metrekaireler)
- 6.Ulaştırma Yatırım tutarı (Fabrika içi yolları , Bağlantı yolları
)
- 7.Ana (Esas) Makine -* Teçhizat (Üretim için gerekli esas
makinalar)
- 8.Yardımcı Makine - Teçhizat (Atelye , Laboratuvar , Yangın
Söndürme)
9. Taşıt Araçları (Yatırım ve Üretim Dönemlerinde , Yük ve
Yolcu İçin)
10. İşletmeye Alma Giderleri (Deneme İşletmesi İçin Gider-
ler yer alır)
- 11.Genel Giderler (Yatırım ve Üretim Dönemlerinde, ısı, ışık,
iletişim)
- 12.Beklenmeyen Giderler (Gözden Kaçanlar, Unutulanlar ve
de Enflasyon)
- 13.Yatırım Dönemi Faizleri (Yatırım Dönemi ; Öz - Sermaye,
Yabancı Sermaye)
- 14.İşletme Sermayesi (Bir Defalık Üretim Devresi İçin, Girdile-
re Ayrılacak Sermaye)

Yatırım Tutarını , Oluşturan Kalemler , Belirledikten Sonra ,
Projenin Değerlendirilmesi , Aşamasına geçilir. Değerlendirmede
Kullanılan Yöntemler Şöyle Sıralanabilir ; (Akkaya,1988:92-101).

- 1.Paranın Zaman Değerini Dikkate Almayan Yöntemler ;
 - a.Rantabilite Oranı
 - b.Öz - Sermayenin Karlılığı Yöntemi ,
 - c.Geri Ödeme Devresi Yöntemi
- 2.Paranın Zaman Değerini Dikkate Alan Yöntemler
 - a.İç Karlılık Oranı
 - b.Net Bugünkü Değer Yöntemi
 - c.Fayda - Masraf Oranı
- 3.Teşvik Tedbirleri Açısından Değerlendirme

a.Net Katma Değer Kriteri

b.Sermaye İstihdam Oranı

c.Sermaye Hasıla Oranı

Yatırım (Girişim) lerde , İnsan Kaynaklarının temini çalışmaları , Önem arz eder. İnsan Kaynakları , “Tedarik Süreci” Şu şekilde sıralanabilir.(Bayraktaroğlu, 2008:57-74);

- Eleman ilanının verilmesi (Aranılan niteliklerin yer aldığı)
- Aday kabulü (Başvuruları uyanlar)
- Fiziksel Uygunluk (Dış Görünüş)
- Evrakların Kontrolü (Resmi evraklar)
- Test Sınavı
- Mülakat
- Özgeçmişin incelenmesi(Önceki iş yaşamı)
- İlk seçim (İnsan Kaynakları Bölümünce seçim)
- İlgili Bölümce Seçim
- Sağlık kontrolü
- İşe kabul

Yatırım (Girişim) lerde , “Organizasyon Planlama Süreci ” de, sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmelidir. Süreç şu şekildedir (Eren, 2012:113):

- İşlerin belirlenmesi
- Personel (İnsan kaynakları) seçimi
- Araç ve Gereçlerin belirlenmesi (Ergonomik düzenlemeler)

Organizasyon Tip’leri de şu şekildedir;

- Hat (Doğrusal) Organizasyon
- Hat - Kurmay (Danışman organizasyon)
- Taylor’un, Fonksiyonel organizasyonu)
- Komiteler ile organizasyon
- Proje Organizasyonu / Arı, Komuta, Kurmay Proje)
- Matriks Organizasyon

SONUÇ

Yatırım (Girişim) projesi hazırlama aşamaları, planlı bir şekilde yapılmalı, projeye gereken önem verilmelidir. Başlangıçta, Örnek Projeler, yatırım hakkında bir fikir verebilir, fakat daha sonra, yapılacak projenin, özelliklerine göre, nitel ve nicel bilgilere ulaşılmalıdır. Proje

hazırlamada önemli hususlar, talebin belirlenmesi, rakiplerin bilinmesi, teknolojinin seçilmesi, finansman ve ödeme planlarının sağlıklı yapılması, teşvik araçlarından mümkün mertebe yararlanılması, organizasyon planlamasının doğru yapılması, nitelikli insan kaynaklarının temin edilmesi, çalışmalarıdır.

Yatırım (Girişim) projelerinde, çevreye yönelik unsurlara da yer verilmelidir (arıtma tesisleri, baca gazı, filtre vd.) , diğer yandan, yatırım ve üretim dönemlerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği, önlemlerinin alınması, ergonomik düzenlemelerin yapılması gerekir. Ülkemizde özellikle, KOBİ (Çok Küçük, Küçük, Orta Büyüklükteki İşletmeler) olarak adlandırılan işletmelerde, planlama ve düzenleme çalışmaları, önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- AKDEMİR , Ali ., Yeni Ekonomide ve Yeni Dünyada İşletmecilik Umuttepe Yayınları , Kocaeli , 2014 , s.23
- AKKAYA , Saim ., Sınai Yatırım Projelerinin Mali Yönden Tahlili , Değerlendirilmesi , Günlük Ticaret Gazetesi Yayını , İstanbul , 1988 ,s.92 - 101
- BAYAR , Doğan ., Sanayi İşletmelerinde Yatırım Politikası , ETAM A.Ş Yayınları , Eskişehir , 2000 , s.189 - 199
- BAYRAKTAROĞLU , Serkan ., İnsan Kaynakları Yönetimi , Sakarya Yayıncılık , Adapazarı ,2008 ,s.57 - 74
- BİRDAL , İlker ., İşletme Ekonomisi , Çağlayan Kitabevi Yayını İstanbul ,1986 , s.19
- EREN , Erol ., Yönetim ve Organizasyon , Beta Yayınları ,İstanbul , 2012 , s.113
- OLALI ,Hasan ., İşletmelerde Uzun Süreli Yatırım ve Finansman Planlaması , İstiklal Matbaası , İzmir ,1971 , s.3
- Project Management , A State Investment Bank Publication , Ankara , s.28 - 32
- ŞAHİN, Hüseyin ., Yatırım Projeleri Analizi , Ezgi Kitabevi , Bursa , 2000 , s. 9 - 10
- USTA , Öcal ., Yapılabilirlik Etüdleri ve Yatırım Projelerinin Değerlendirilmesi , YILMAZ , Zekai ., Yatırım Projeleri Analizi ve Yönetimi , Uludağ Üniversitesi Yayınları , Bursa , 2002 , s.99 - 101.

ENGELLİLERE İLİŞKİN POLİTİKA VE UYGULAMALARIN BELİRLENMESİNDE BİR AKTÖR OLARAK ENGELLİ DERNEKLERİ: ORTAK BİR ENGELLİ POLİTİKASI VİZYONUNDAN BAHSEDİLEBİLİRMİ?



Serdar ORHAN

Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
sorhan@sakarya.edu.tr

Geliş Tarihi: 24.01.2016

Kabul Tarihi: 20.03.2016

ÖZ

Sivil toplum kuruluşları özellikle 1980 sonrası sosyal hayatın tüm alanlarını kapsayacak şekilde faaliyet yelpazelerini geliştirmişlerdir. Bu kapsamda sivil toplum kuruluşları vatandaşlar ile bürokrasi arasındaki irtibatı sağlayan en temel örgütler haline gelmişlerdir. Sivil toplum kuruluşları engelli haklarının geliştirilmesi noktasında önemli rol oynamışlardır. Engelli derneklerinin etkili ve işbirliği içerisinde yaptığı çalışmalar neticesinde, engellilere yönelik tıbbi bakıştan sosyal modele geçiş olmuştur. Bu sayede engelliler birçok yeni haklara sahip olmuşlardır. Bu çalışmada ki temel amaç da ülkemizde faaliyet gösteren engelli derneklerinin, engelli haklarının geliştirilebilmesi için ortak bir engelli politikasına sahip olup olmadıklarını ortaya koymaktır. Bu kapsamda 16 farklı engelli derneği ile mülakat uygulaması yapılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar ülkemizde faaliyet gösteren engelli derneklerinin, ortak bir vizyondan uzak ve engellilere yönelik faaliyetlerinin çok sınırlı olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelliler, engelli hakları, sivil toplum kuruluşu, vizyon, sivil hak

**DISABLED ASSOCIATIONS AS ACTORS IN DETERMINING
THE POLICIES AND PRACTICES TOWARDS PEOPLE WITH
DISABILITIES: IS IT MENTIONED A COMMON POLICY VISION
DISABILITIES?**

ABSTRACT

Civil society organizations have developed a range of activities to cover all areas of social life, especially after 1980. In this context,

civil society organizations, citizens and providing liaison between the bureaucracy have become the main organizations. Civil society organizations has played an important role in the development of disability rights. Associations of disabled as a result of his studies in the cooperation, it has been the transition process from medical perspective to social model. In this way, a lot of disabled people have received new rights. The main aim of this study is disabled associations operating in our country, it is to determine whether they have a common policy for the development of disability rights. It has been conducted different interviews with 16 disabled association. Eventually, the remote and applications from a common vision of the disabled associations operating in our country showed that very limited.

Keywords: Disabled people, disability rights, civil society organization, vision, civil right

GİRİŞ

Sermaye 1979'da Thatcher ile İngiltere'de akabinde ise Reagen ile ABD'de başlayan ve başarılı sonuçlarından dolayı tüm dünyada hızlı bir şekilde taklit edilerek uygulamaya konulan Neo liberal politikalar devletin ekonomik ve sosyal hayatta üstlendiği rolde önemli değişimlere neden olmuştur. Bu dönüşümle birlikte sivil toplum kurumları ekonomik ve sosyal hayata yön veren önemli kurumlar olarak ortaya çıkmışlardır. Bu gelişmeler ile birlikte devletin ekonomik ve sosyal yaşamı düzenleyici ve zorlayıcı rolü pasifize edilmiştir. Ekonomik alanda düzenleyici kurum olarak serbest piyasa ekonomisi sosyal yaşama ilişkin düzenlemelerde ise sivil toplum örgütleri ön plana çıkmıştır.

Sivil toplum bir taraftan sosyal yaşama ilişkin düzenlemelerde önemli belirleyicilerden biri olurken, diğer taraftan da başta devlet olmak üzere birçok kurumu yönlendiren güçlü bir mekanizmaya dönüşmüştür. Bu durum engellilere yönelik politika ve uygulamalar da önemli bazı değişikliklere neden olmuştur. Özellikle gelişmiş ülkeler olarak kabul edilen ülkelerde engellilere ilişkin sivil toplum örgütleri hem engelli haklarının geliştirilmesi, hem engellilere ilişkin politika ve uygulamaların hazırlanması ve hayata geçirilmesinde temel rol oynar duruma gelmişlerdir.

Bahsedilen bu değişim dalgası, Türkiye'de etkisi altına almış özellikle ekonomik hayata ilişkin hızlı bir neo liberal döneme girilmiştir. Ancak, sosyal hayata ilişkin, neo liberal uygulamalar için Türkiye'nin 2000'li yılları beklemesi gerekmiştir. 1989'da Özal iktidarı ile başlayan neo liberal ekonomi politikaları 2000'li yıllarda sosyal yaşamı etkilemeye başlamış bu etkinin bir yansıması olarak sivil toplumda Türkiye'nin gündemine girmiştir. Ancak, Türkiye de sivil toplum ideolojik ve

hatta zaman zaman hakim iktidar partilerinin yönlendirmesi temelinde şekillenmiş buna bağlı olarak da henüz olması gereken düzenleme gelememiştir. Sivil toplum kuruluşları adeta birilerinin siyasi ve ekonomik hayallerini gerçekleştirmek için kullandıkları etkin mekanizmalara dönüşmüşlerdir. Bu olumsuz gelişmelere rağmen Türkiye’de bir sivil toplum gündemi oluşmuş ve toplumun hem farklı kesimleri, hem de toplumda o zamana kadar dikkate alınmayan sorunları gündeme taşıma konusunda ideolojik gerekçeleri de olsa bir rol üstlenir duruma gelmiştir. Ancak, sivil toplum kuruluşlarının Türkiye ölçeğinde olmaları gereken düzeye gelmeleri ve gerçekten sivil olabilmeleri için çok daha farklı bir dizi adımın atılması gerektiği ortadadır. Bu anlamda Türkiye’de sivil toplum kuruluşlarına ilişkin analizleri temel alan çok çeşitli çalışmalar yapılması ve ortaya net bir çerçeve sunulması büyük önem arz etmektedir.

Buradan hareketle bu çalışma, bir sivil toplum kuruluşu olarak engelli derneklerine odaklanmıştır. Çalışmanın amacı, *“Türkiye’deki engelli derneklerinin engelli politika ve uygulamalarına ilişkin ortak bir vizyonları olup olmadığını”* ortaya koymaktır. Aslında bu bir anlamda ideolojik ve çıkar temelli şekillenen Türk sivil toplum anlayışının son yıllarda buradan uzaklaşarak olması gereken düzleme yaklaşıp yaklaşmadığını analiz etme anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, neo liberal uygulamalar ile yaşanan dönüşümün sosyal politikaya ilişkin yansımaları ve bu dönemde sivil toplum kuruluşlarının pozisyonları tartışılmıştır. İkinci kısımda ise, Türkiye’de engellilere yönelik çalışan sivil toplum kuruluşlarının engellilere ilişkin politika ve uygulamalara yönelik ortak bir bilinç ve faaliyetler zinciri oluşturabilecek bir vizyon birlikteliğine sahip olup olmadıklarını ölçmeye yönelik gerçekleştirilen araştırma sonuçları yer almaktadır.

1. NEO LİBERALİZMLE BİRLİKTE GERÇEKLEŞEN DÖNÜŞÜMÜN SOSYAL POLİTİKALARA VE UYGULAMALARA YANSIMASI

1980’den sonra yaygınlaşan yeni neo-liberal ekonomik anlayışın devletin iktisadi ve sosyal hayatta rollerini azaltıcı bir etkisi olduğu bilinmektedir. Devlet refah hizmetleri ekseninde farklı olarak bu hizmetlerin yerine getirilmesindeki görevlerini sivil toplum kuruluşları ile paylaşmaya başlamıştır. Neo liberal politikalara geçişten önce gelişen ve uygulanan sosyal devlet, refah devleti uygulamalarının gelişimi devletlerin refah algısını geliştirmiş, ulusların gelişmişliğinin en temel göstergesi refah hizmetleri oluşmuştur. Ancak, yeni liberal politikaların

ortaya çıkması devletin sosyal ve ekonomik hayatta etkisini azaltırken, bu boşluğu devletin sağladığı özgürlük ile sivil toplum kuruluşları üstlenmiştir. Bu durum, yeni dönemin klasik liberalizmden farkını ortaya koymaktadır. Neo liberal anlayışta devlet, ekonomiye ve sosyal hayatta müdahaleden vazgeçerken, sivil toplum örgütleri refah hizmetlerini temin edici rolü üstlenecektir. Aynı zamanda bu kuruluşlar siyasiler üzerinde yeni hakların temini ve politikaların oluşturulmasında en temel yön gösterici olacaklardır. Özellikle ekonomik anlayışta ki “*bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler*” anlayışının sınırlarını sivil haklar ve sivil toplum kuruluşları çizmektedir.

Liberal ekonomik anlayış hayatın olağan risklerine karşı bireyleri korumada ideal mekanizmayı serbest piyasa olarak gören ve devletin öncelikli rolünü de ekonomik etkinliği geliştirme olarak tanımlayan düşünce sistemidir (Hill, 2011:573). Yeni neo liberal politikaların uygulamaya girmesinden sonra, özellikle sosyal politika alanında hizmetler büyük oranda devletler tarafından finanse edilmekle birlikte sunulmaları ise özel yada gönüllü kuruluşlar tarafından yapılar hale gelmiştir. Ayrıca piyasalar yerine ortaklar ve ağlar aracılığıyla koordinasyon ve işbirliği sağlanması yönünde güçlü vurgular yapılmaktadır (Powell, 2011:135). Bu durum sosyal politikanın ve sosyal güvenliğin¹ klasik anlamının değişmesine de neden olmuştur. Çünkü genel olarak sosyal politika ile kast edilen, toplumsal refahın devletin sağladığı refah olduğudur. Ancak yeni dönemle birlikte refah hizmetleri devlet dışı başka toplumsal mekanizmalarca sağlamaktadır. Bu yeni aktörler; -Aile ve arkadaşlar, -piyasa ve gönüllü kuruluşlar, -karşılıklı yardım kuruluşları ve hayırsever örgütler gibi hükümet dışı kuruluşlardan oluşmaktadır (Manning, 2011:45). Yeni anlayışla birlikte özellikle yeni aktörlerin uyumlu ve başarılı çalışabilmeleri için sivil haklar² ve sivil hak-

¹ Sosyal güvenlik; hem amaçları, hem de amaçlara ulaşmak için oluşturulan özgün hukuksal teknikleri kapsamaktadır. Bu kapsamda da sosyal güvenliğin temel amaçları ve hedefi; -toplumda yaşayan bireylere ekonomik destek sağlamak, -toplumu genel olarak risk kabul edilen olaylara veya olgulara karşı korumak, -toplumda yaşayan herkesin gelişmesini sağlamak için sistem oluşturmak (Korkusuz ve Uğur, 2015:6).

² Sanayi toplumunda denge unsuru orta sınıftır. Tarihi süreç içinde İngiliz orta sınıfının toplumdaki etkileri örnek alınarak orta sınıfların toplum içinde oynadığı rolü; 14 yy. lordlar işçi kıtlığı yüzünden işletemedikleri, kullanılmayan araziye sahip çıkan serfler ücretle tarım işçisi tuttular. Çiftçi orta sınıfı böylece, alt tabakayı oluşturan serf statüsüne sahip köylülere, istediği yerde yaşama, çalışma imkanı vererek sivil haklar sağladı. Daha sonra burjuva orta sınıfı sivil haklar bakımından alt tabaka mensuplarına çalışmak imkanı ve özgürlüğü ile birlikte temsil hakları da verdiler böylece siyasi haklar gelişti. Sanayi devriminde orta sınıf olan beyaz yakalılar ise alt tabaka mensuplarına sivil, siyasal haklar kadar önemli sosyal haklar verdiler (Bayhan, 2005:148).

ların gelişmesi ön şarttır. Çünkü tüm bireylerin sosyal haklarını tam kullanabilmeleri için sivil hakların tam sağlanması gerekmektedir. Bu sayede haklarını bilen bireyler hem haklarını savunabilir, hem de haklarının kapsamını geliştirmek için bilinçli bir mücadele verebilirler. Bu durum toplumsal bir bilinç oluşmasına ciddi katkı sağlar. Haklarını bilen ve talep edebilen bir toplumsal anlayış devletin klasik görevlerinin sağlanmasını da kolaylaştıracaktır. Toplumu oluşturan özellikle dezavantajlı gruplar toplumla uyumlu bir hayat idame ettirebilmeleri için nelere ihtiyaç duyduklarını ve nasıl bu hakları elde edebileceklerini sivil toplum kuruluşları ile net bir şekilde siyasilardan talep edebileceklerdir.

Bahsedilen bu dönüşüme rağmen uygulamada ise sivil haklar mevzuatının dezavantajlı grupların ve özellikle engellilere yönelik ayrımcılığı çözmede yetersiz kaldığı görülmektedir. Bunun temel nedeni ise engellilere yönelik kurumsallaşmış önyargılardır. Bu ayrımcılığın köklü kültürel temelleri bulunmaktadır. Engellilere yönelik ayrımcılığın temelinde (Demircioğlu, 2010:61, Braddock and Parish, 2011:103) tarihsel süreçte dinin yanlış yorumlanması, ailelerin engelli çocuklarını toplumdan uzak tutmaları, engellilerin sosyal hayatın dışında kalmasına neden olan mimari çevre, engellilerin toplum içerisinde yardıma muhtaç ve düşkün insanlar olarak lanse edilmeleri sayılabilir.

Bu ayrımcılığı kaldırabilmek için güçlü bir anti ayrımcılık politikası ile ekonomik özgürlüğü de kapsayan toplumsal bir modele dayalı politikaların üretilmesi gerekmektedir. Engelliler için sivil hakların başarılı olabilmesi mevzuat çalışmasının ötesinde siyasi mücadele gerekmektedir. Bu şekilde oluşacak irade ve bilinç yükseltilmesi ile ilgili kuruluşlar ile işbirliği araştırma ve tanıtım çalışmaları oldukça önemlidir (Stubbes, 1999). Neo liberal politikaların gelişmiş ülkelerde başarı ile uygulanmasının arkasında da bu faktör bulunmaktadır. Çünkü öncelikli olarak vatandaşların hakları ile ilgili bir bilince sahip olmaları ve haklarını talep edebilecekleri bir siyasal ortam ile toplumsal başarıya ulaşılmaktadır. Özellikle engelliler ile ilgili olarak tıbbi modelden sosyal modele doğru gerçekleşen eksen kaymasında siyasal hareketlerdeki kırılmaların önemli bir rolü olmuştur. Sivil toplum kuruluşları da faaliyetleri ile üyelerinin siyasal, ekonomik ve sosyal haklarının farkındalığını geliştirmeleri bu süreci hızlandıran diğer faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde yeni sağ veya üçüncü yol diye de adlandırılan yeni liberal ekonomi anlayışına bağlı devlet yönetimlerinde sosyal politikanın uygulanması, kapsamının geliştirilmesi noktasında sivil toplum kuruluşları ve onların çalışmaları kilit öneme sahiptir. Çünkü devlet dışın-

da organize olmaları ve gönüllülük esasına göre hareket etmeleri kendi üye sayılarının artmasına neden olmakta, bu ise kamu yöneticilerine karşı daha farklı baskı oluşturarak hakların geliştirilmesinin temel gücü oluşturmaktadır. Sivil toplum örgütleri bahsi geçen üçüncü yolda siyasi partilerden bağımsız siyasi partilerden bağımsız programlar geliştirmekte ve bu programlar sayesinde sivil toplum örgütleri siyasi partilerin etki alanından çıkarak siyasal ya da ideolojik bir mekanizma olmaktan sıyrılmaktadır. Sivil toplum örgütleri ile ilgili bahsedilen bu kimlik değişimi onun toplumda gördüğü karşılığı arttırmakta ve vatandaşların çok daha kolay ve istekli bir şekilde sivil toplumun üyesi olmalarına olanak tanımaktadır. Bu durumda demokratik seçimlerde siyasi partilere karşı baskı oluşturabilme ve onların politikalarına yön veren bir güç merkezi pozisyonuna dönüşmeleri durumunu ortaya çıkarmaktadır. Çünkü tamamen gönüllü insanların oluşturduğu bu kuruluşlar toplumun istek ve taleplerini siyasilere üye sayıları itibarıyla daha rahat ifade edebilmelerini neden olabilecektir. Bu nedenle sivil toplum kuruluşlarının ve onların günümüzde üstlendikleri rolü daha net bir şekilde ortaya koymak oldukça büyük bir önem kazanmaktadır.

2. ENGELLİLERE YÖNELİK FAALİYET GÖSTEREN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI TÜRKİYE ÖLÇEĞİNDE BİR DEĞERLENDİRME

Engelli bireyler sosyal ve ekonomik hayata katılım noktalarında diğer bireylere nazaran dezavantajlı bir pozisyonda oldukları bilinmektedir. Engellilerin toplumsal yaşama diğer bireylerle eşit ve insan hakları temelinde özel durumlarına bağlı olarak sağlanacak fırsat eşitliğinin sağlanması gerekmektedir. Bunu kısıtlayan mevcut sosyal, ekonomik, kültürel, politik, hukuksal ve sosyal bilişsel engellerin temelinde, tarih boyunca engelli bireylere yönelik olarak toplumun geri kalanı tarafından geliştirilmiş önyargıların aşılması özel bir önem taşımaktadır (Uluocak ve Aslan, 2012:24).

Dünya genelinde engelli nüfusun oranları³ engellilerin toplum içindeki yoğunluğunu net olarak göstermektedir. Engellilerin eşit bireyler olarak görülerek onlara tüm imkanların sağlanması noktasında da sivil toplum örgütlerine büyük görevler düşmektedir. Çünkü, engellilerin sorunlarına ilgisiz kalmak, onlarla ilgilenmemek ve müdahalesiz kalmak, bu anlamda özgürlükçü bir liberalizm değil, mevcut tahakküm

³ Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tespit ve ölçütlerine göre dünyada 500 milyondan fazla engelli insan yaşamaktadır. Gelişmiş ülkelerde engellilerin genel nüfusa oranı % 10 iken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran % 12 civarındadır (Knapp vd., 2007:3).

pratiklerinin sürdürülmesini onaylamak anlamına gelmektedir (Uluo-cak ve Aslan, 2012:25). Bu noktada devletin eksik kaldığı alanları tamamlamak ve geliştirmek için sivil toplum kuruluşlarına büyük görevler düşmektedir. Engelli bireyler yeti yitimlerinden ziyade toplumun onlara çıkardığı engeller nedeniyle daha dezavantajlı konuma gelmektedirler. Bu yüzden engelliler ile ilgili politikaların oluşturulması, izlenmesi, eksikliklerinin giderilmesi noktasında sivil toplum kuruluşlarının kararlı çalışmaları gerekmektedir (Shakespeare, 2011:54).

Bilindiği üzere sosyal haklar maddi güçleri bulunmayan, zayıf olan ve gereksinimlerini karşılayamayan kişilere devletçe yapılan yardımlar olarak kabul edilir. Liberal devlet anlayışı içerisinde bu yardımların sivil toplum kuruluşları (hayır dernekleri) yoluyla yapılması da mümkündür. Ancak böyle bir yardımlaşmanın zenginlerin merhamet ve cömertlik duygularına dayandırılması ve bunların sınırlı ve yetersiz kalması olasıdır. Kaldı ki; yardım derneklerinden yardım talep etmek ile devletten bir alacak hakkı istemek birbirinden tümüyle farklıdır. Çünkü yardım edilenin, yardım edene karşı bir manevi eziklik duyma, şükran borcu içinde bulunma durumu olduğundan, insan onurunu ve haysiyetini zedeleyici bir ağırlığı vardır. Bunun en uç noktası “*dilenciliktir*”. Oysa sosyal hak, topluma karşı bir alacak hakkı olarak kabul edildiğinden, insan onuruna ve haysiyetine daha uygun düşmektedir (Çınarlı, 2010:30).

Engellilere yönelik genel ayrımcılık siyasal ve ekonomik ilişkiler, kültürel ve kurumsal uygulamalar ile derin toplumsal yapılara kök salmış olan karışık bir toplumsal ve siyasal gerçektir (Gleeson, 2011:379). Çünkü ilk çağlardan itibaren engellilere karşı oluşan, engellilerin bakıma muhtaç, pasif, tek başlarına hayatlarını idame ettiremeyecekleri yönünde bir algılama vardır. Ancak teknolojik, ekonomik, sosyal hayatta ve sağlık alanında yaşanan değişimler ile bu algılamanın yanlış temellere dayandığı görülmüştür. Bu nedenle engelli hakları için engelli hareketi önemli eksikliği giderecek bir gelişmedir. Bu sayede sivil toplum örgütlerini de içine alan bir siyasal hareket ortaya çıkmıştır. Engelli hareketi⁴ engelli sivil toplum kuruluşlarının et-

⁴ Engelli hakları hareketi üç sosyal evreden geçmiştir. Hareket ilk olarak, engelli insanları baskı altına alınmış azınlık grubu olarak tanımlamış ve daha sonra engelli olma durumunun tıbbi modelini oluşturan uygun egemen yapı, egemen durumdaki görüşler ve uygulamalar için de kaynaklar belirlenmiştir.

İkinci evrede engelli insanların sorunlarını çözmek için bu hareketi ideolojik, yasal ve örgütsel olmak üzere üç cepheye taşınmıştır. Bu noktada somut biçimde, büyük ölçüde tıbbi modelin yerini tutan sosyal model önerilmiştir.

Üçüncü evrede, engelli hakları hareketinin elde ettiği başarının ardından oluşan sosyal modelin, engellileri etkili bir engelli hakları ortaklığının kurulması için yardımlarına ihtiyaç

kinliğinin de aynı zamanda bir göstergesini oluşturmaktadır (Beckett, 2011:417).

Bu genel analizden sonra Türkiye ölçeğinde bir analiz yapıldığında karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır. Engellilere yönelik ilk sivil toplum kuruluşları ülkemizde devlet tarafından organize edilmiştir. 1958 yılında Altı Nokta Körler Derneği ve 1963 yılında Türkiye Sakatlar Derneği kamu yararına çalışan dernek statüsü kazanmıştır. Cumhuriyet Türkiye'sinde sosyal alan büyük ölçüde devlete yakın sivil toplum kuruluşlarına terk edilmiştir. Ancak bu dönemde engelli yoksulluğu en büyük problemdir. Bu nedenle bu dernekler hayır severlik alanına hapsedilmişlerdir (Yılmaz, 2014:63). Sivil toplum kuruluşları da engelliler ile ilgili politika belirlenmesi hedefinden ziyade para toplayan kermes mantığı ile faaliyetlerini yürütmek zorunda kalmışlardır. Günümüzde de engelli derneklerinin genel faaliyetleri ülkemizde bu çizgiyi pek geçemediği görülmektedir. Engelli derneklerinin tek faaliyetleri engellilere yönelik bağış, dergi satışı, gösteri yapmak şeklinde olmaktadır. Bu durum aslında toplumca engellilerin yanlış anlaşılmasına neden olan temel bir faktör olmaktadır. Çünkü pek çok sivil toplum kuruluşu engellileri güçsüz, paraya muhtaç ve sadece yardımla yaşayabilecek bir şekilde topluma lanse etmektedir. Özellikle bunun arkasında Türk toplumunda sivil toplum bilincinin gelişmemiş olması, insanların kendi ekonomik çıkarlarını sağlamak için toplumun yardım duygularını sömürmek istemeleri yer almaktadır. Bu durum sivil toplum kuruluşları ile vatandaşlar arasında güvensizliklere neden olmuş ve sivil topluma olan güven eksikliği devletin bu alandaki mevzuatı ve politikaların üzerinde etkili olmuştur(Laçiner, 2009:38).

1980'lerden sonra İngiltere de başlayan neo liberal uygulamalar ile liberal devlete doğru bir kayış ülkemizde de görülmeye başlamıştır. Bu yeni anlayışın başarı ile uygulanabilmesi için, yeni bir üretim sistemi oluşturularak, üretim maliyetlerinin düşürülmesi gerekli ön koşullardan birisi olmuştur. Bu uygulamalar gelir dağılımının bozulmasına ve toplumsal gruplar arasında mevcut farkların derinleşmesine neden olmuştur. Bu sorunun çözümü için ülkemizde geleneksel İslam inancında yer alan hayırseverlik ön plana çıkartılmıştır. Sivil toplum kuruluşlarının pek çoğu geleneksel sosyal yardım kültürü etrafında hizmetlerini vermişlerdir(Koçal, 2014:217).

Aynı dönemde ülkemizde yaşanan askeri darbeyle muhalefetin tamamen dağıtılmasıyla birlikte siyasi olarak faal olan bir çok insanın

duydukları grupların görüşleriyle karşı karşıya bırakacağını ve onları sağlık bakım reformu gibi önemli konuların eşğine getireceğini saptamıştır (Winter, 2004:354).

soruşturmalar nedeniyle siyasi katılım imkanları sınırlanmıştır. Yasalar yolu ile siyasi faaliyetleri yasaklanmış olan insanlar ise siyasal olarak faal olabilmek için kimi zaman apolitik görünen ve sıklıkla formel olmayan örgütler oluşturmaya başlamışlardır(Wedel, 2007:140-141). Ayrıca devlet eliyle sivil toplum örgütlerinin etkinliklerinin artırılması çalışmaları sivil toplum örgütlerinin sivil olamaması neticesini ortaya çıkartmaktadır (Türküne, 2005:98). Bu da sivil toplum için tıpkı yardım toplamanın getirdiği dezavantajlı bir durum oluşturmıştır. Ülkemizde vatandaşların sivil toplum kuruluşlarını siyasi bir örgüt gibi algılanmasına neden olmuştur. Özellikle de kamu ile sivil toplum kuruluşları arasında karşılıklı bir güvensizlik oluşmuştur (Laçiner, 2009:38). İnsanlar da sivil toplum kuruluşlarına üye olunca bir fişlenme, muhalefet olarak algılanma korkusu ile bu kuruluşlara karşı önyargılar gelişmiştir. Üye sayıları az olduğu için etkinlikleri azalmış ve insanların bu kuruluşları muhalif hareket olarak görmüşlerdir.

Bu ifade edilenlerden de anlaşılacağı üzere ülkemiz açısından sivil toplum örgütlerinin etki alanlarında önemli problemler olduğu gözlenmektedir. Özellikle sivil toplum örgütleri toplumdan gerekli desteği bir türlü sağlayamamaktadır. Böylesi olumsuz bir tablonun ortaya çıkmasında etkisi olan diğer bir kurumu da medyadır. Ne yazık ki Türkiye’de medya salt devletin ve birkaç sermayedar aydının sözcüsü gibi hareket etmektedir. Medya çoğu zaman sivil toplum örgütlerinin çok olağan dışı durumlar dışında etkinliklerinden ve programlarından bahsetmemektedir. Buda sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerini ve amaçlarını topluma tam yansıtamamalarına neden olmaktadır. Sivil toplum örgütlerinin başarılı olabilmesi için çoğulculuk, kamusalılık, özerklik, yasallıkta şarttır (Bayhan, 2005:153). Bu dört şart tam olarak sağlanabilirse ülkemizde sivil toplum örgütleri gerçek anlamda kendilerinden beklenen faaliyetlerini yerine getirebilir. Kuruluşlarını düzenleyen hukuki alt yapı ile kamudan özerklik elde edilerek tüm kamuyu kapsayacak özgür faaliyetler ile çoğulcu bir yapı ancak sağlanabilecektir.

Ancak Türkiye’nin politik atmosferi ve toplumun farklı ideolojik anlayışları temelinde parçalanmış olması sivil toplum örgütlenmesine ve bunların faaliyetlerine olumsuz etki yapmaktadır. Bu nedenle sivil toplum örgütleri ve faaliyetleri ile ilgili olarak çoğulcu bir yapı henüz oluşmamıştır. Sivil toplum örgütlerinin ideolojik çıkarımlar sağlama çabasından vazgeçerek toplumun özellikle dezavantajlı kesimleri için fayda üretme ve üretilen bu faydayı sürekli kılama yönünde bir eksen değişikliğine gitmesi gerekmektedir. Bu sivil toplum örgütlerinin top-

lumu birleştirmek yerine ayrıştıran ideolojik eylemlerinden ve politik bağlantılarından sıyrılmasını gerektirmektedir.

3. ARAŞTIRMADA VERİ VE YÖNTEM

Araştırmada ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasında mülakat yöntemi kullanılmıştır. Farklı ve ortak faaliyet alanı bulunan 16 engelli derneği ile önceden hazırlanmış sorular kullanılarak mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakat yapılan kişilerin 1 tanesi başkan yardımcısı, 4 tanesi dernek yönetiminde çeşitli pozisyonlarda görev alan kişiler, 12 tanesi de ilgili derneğin başkanıdır. Bu verilerden de anlaşılabileceği üzere farklı alanlarda faaliyet gösteren 16 engelli derneği ziyaret edilmiş ve bu dernek yöneticileri ile mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar da görüşmecilere yöneltilen sorular iki grupta toplanmaktadır.

Birinci grupta yer alan sorular mülakat yapılan demekleri tanımaya ve tanımlamaya yönelik sorulardır. İkinci grupta yer alan sorular ise engelli derneklerinin engellilere yönelik politika ve uygulamalara ilişkin ortak bir vizyonları olup olmadığını tespit etmeye yönelik sorulardır.

Dernek başkan ve yöneticileri ile yapılan mülakatlar ortalama olarak 80 dk. civarında sürmüştür. Her bir dernek yöneticisi ile bir defa görüşme imkanı bulunabilmiştir. Veri toplama süreci esnasında göze batan en önemli olaylardan bir tanesi engelli derneği yöneticilerinin mülakat yapma konusunda sergiledikleri isteksizlikleri olmuştur. Bu noktada yaşanan en büyük sıkıntı dernek yöneticilerinin mülakatlar esnasında kendilerinin denetlenecekleri yönündeki düşünceleridir. Görüşmelerin bilimsel bir amaçla gerçekleştirilmek istendiği ve bunun bir denetleme olmadığı yönünde kendilerini ikna etmek oldukça uzun zaman almıştır. Bunun yanı sıra veri toplama sürecinde ortaya çıkan bir diğer hususta mülakat yapılan kişilerin bazılarının mülakat esnasındaki tedirginlikleri olmuştur. Bu tedirginliğin nedeni tam olarak anlaşılamamakla birlikte böylesi bir araştırmanın kendileri için bazı tehditler yaratabileceği algılarının bunda etkili olduğu söylenebilir. Çünkü mülakat yapılan kişilerde kendilerine yönelik sürekli bir muhalefetin olduğu hissi sezilmiştir. Eğer araştırma sonuçlarında kendileriyle ilgili bir problem çıkarsa bunun ileride kendi aleyhlerine kullanılabileceği vesvesesi mülakat yapılan kişileri tedirgin etmiştir.

Veri toplama sürecinde dikkat çeken bir başka husus ise engelli derneklerinin binalarının genellikle iç karartıcı, düzensiz, bakımsız ve çok temiz olmadığıdır. Bu derneklerin fiziksel şartları o derece kötü durumda olmaları nedeniyle tabela olmadan onların masum bir der-

nek olduğunu anlamak pek mümkün değildir. Hatta bazı derneklerde bazı eğlence oyunlarının bile oynandığı görülmüştür. Aslında dernekler ziyaret edildiğinde ilgili engelli gruplarından ziyade engelli olmayan insanların sosyalleşmesi için bir düzenleme ile karşılaşmıştır.

Özetle veri toplama sürecinde edinilen tecrübe Türkiye’de engelli derneklerinin örgütlenmeleri, yönetilmeleri ve fonksiyonlarını ol-ması gereken düzeyde icra edebilmeleri için çok önemli adımlar atıl-ması gerektiği gözler önüne sermiştir.

4. BULGULAR VE YORUM:

Mülakat yapılan 16 dernekten dört tanesi (D1, D4, D6, D10) ulusa bazda faaliyet gösteren dernekler olup geri kalan 12 dernek yerel bazda faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Bu derneklerin 4 tane-sinin ana faaliyet amacı görme engelliler (D1, D2, D5, D7) 2 tanesinin işitme engelliler (D3, D9) , 6 tanesinin faaliyeti spastik ve zeka engelli-liği (D8, D11, D12, D14, D15, D16) 3 tanesinin faaliyeti genel olarak tüm engelli grupları (D4, D6, D13), bir tanesi ise kas hasatlıkları (D10) oluşturmaktadır.

Tablo 1: Mülakat Yapılan Demeklerin Faaliyet Alanları ve İsimleri

D1	Altı Nokta Körler Derneği Bursa Şubesi
D2	Uygar Görme Engelliler Derneği
D3	Duyum İşitme Engelliler Eğitim ve Kültür Derneği
D4	Türkiye Sakatlar Derneği Bursa Şubesi
D5	Körleri Eğitim ve Kalkındırma Derneği
D6	Türkiye Harp Malülleri Gaziler Şehit Dul ve Yetimleri Derneği Şubesi
D7	Görme Engelliler Derneği Genel Başkanlığı
D8	Bursa Spastik Çocuklar Tedavi ve Eğitim Merkezi
D9	Bursa Sağır Dilsizleri Himaye ve Yardım Derneği
D10	Türkiye Kas Hastalıkları Derneği Bursa Şubesi
D11	Zihinsel Özürlü Çocuklar Koruma Derneği
D12	Bursa Spastik Engelliler Rehabilitasyon Eğitim Derneği
D13	Bursa Engelliler Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
D14	Bursa Otistik Çocuklar Eğitim ve Dayanışma Derneği
D15	Üstün Zekalı ve Üstün Yetenekli Çocuklar Akademisi
D16	İnegöl Zihinsel Engelliler Derneği

Mülakat yapılan derneklerden 12 tanesinde dernek ve şube başkanı (D1, D2, D3, D4, D5, D7, D8, D10, D12, D14, D15, D16), 4 tanesi ise farklı pozisyonlarda görev yapan yöneticilerden (D6, D9, D11, D13) oluşmaktadır.

Tablo 1’de yer alan verilerin dağılımı araştırmanın amacı için oldukça anlamlı bir dağılımdır. İfade edildiği üzere araştırma derneklerin ortak bir engelli vizyonu olup olmadığına odaklanmaktadır. Ortaklık çeşitlilik içinde aranması gereken bir olgudur. Bu nedenle mülakat yapılan dernek çeşitliliği bir anlamda ortaklığın aranabilmesi için gereken çeşitlilik niteliğini taşımaktadır. Ayrıca mülakat yapılan kişilerin hepsinin dernek yöneticisi olması hatta önemli bir kısmının dernek başkanı olması yine araştırmanın amacı açısından oldukça önemlidir. Çünkü “*vizyon*” stratejiye ilişkin bir kavram olarak üst yönetimin oluşturabileceği bir idealdir. Bu nedenle vizyon varlığına ilişkin bir çalışmada odak kitle dernek üst yönetimi olmalıdır.

Tablo 2: Derneğin Kuruluş Amacı

D1,D5,D15	Üyelerin eğitimi, rehabilitasyon ve istihdamı
D2,	Sıfır gören engellilere hizmet vermek
D3,D13,D16	Engellilere hizmet vermek
D4,	Engellilerin haklarını korumak
D6	Şehit aileleri ve gazilere hizmet vermek
D7,D11	Üyelere hizmet vermek
D8	Spastik çocukların toplumla bütünleşmesini sağlamak
D9	Sağır ve dilsizlerin sorunlarını çözmek
D10	Üyelerin haklarını korumak ve ihtiyaçlarını karşılamak
D12	Üyelerin yaşam kalitesini arttırmak
D14	Otizimli çocuklara hizmet vermek

Tablo 2 incelendiğinde mülakat yapılan dernek yöneticilerinin derneklerin kuruluş amacına ilişkin söylevlerinin düşündürücü olduğunu ifade etmek gerekir. Farklı engelli dernekleri ile görüşmüş olması pek tabi olarak özel amaç farklılıklarına yol açacaktır. Tablo 2 incelendiğinde bu durum görülmektedir. Örneğin Otizmle mücadele etmek, sağır ve dilsizlerin sorunlarını çözmek gibi özel alt amaçları olmaması oldukça normaldir. Ancak bu normalliğin ötesinde dernek yöneticilerinin amaçlarını ifade ederken genel ifadeler kullandıklarını, “*hizmet etmek*”, “*ilgilenmek*” vb. kavramlarla derneğin amacını tek cümlede özetlediklerini bunların nasıl yapılacağı hususunda yöneltile sorulara kaçamak cevaplar verildiği ya da hiç cevap verilmediği tespit

edilmiştir. Ayrıca, amaçlar belirtilirken hiçbir şekilde engelli haklarına, bu haklara eşit faydalanma çalışmalarına ve engellilere yönelik ortak toplumsal bir bilinç oluşturmaya yönelik hiçbir ifadeye rastlanmamıştır. Bu durum engelli derneklerinin kuruluş amaçlarının iyi düşünülmediğini kurulan derneklerin sadece dernek tabelasına sahip olup dar bir çevreye yöneldiğini göstermektedir. Aslında özelde engelli dernekleri ile ilgili olarak yapılan bu tespit ülkemizde farklı alanlarda örgütlenmiş birçok sivil toplum örgütü içinde geçerlidir. Bu durum ülkemizde sivil toplumun hala daha neo-liberal dönemde olması gereken düzeye henüz ulaşamadığını göstermektedir.

Tablo 3: Üye Sayısı

	Üye Sayısı		Üye Sayısı		Üye Sayısı		Üye Sayısı
D1	800	D5	350	D9	268	D13	374
D2	1300	D6	431	D10	179	D14	45
D3	500	D7	62	D11	146	D15	520
D4	650	D8	270	D12	100	D16	490

Ulusal bazda faaliyet gösteren dernekler (D1, D4, D6, D10) ile bölgesel bazda faaliyette bulunan derneklerin üye sayıları verilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde derneklerin üye sayılarının D1 ve D2 dışında (her iki dernekte görme engellilere yönelik derneklerdir) üye sayılarının çok yüksek olmadığı görülmektedir. Bunun temel nedeni mülakat yapılan yöneticiler engellilerin ilgisizliği ile özetlemektedir. Ancak engelli vatandaşlar ile yapılan görüşmelerde durumun böyle olmadığı tespit edilmiştir. Engelli derneklerinde dernek olmanın bir gerekliliği olarak belli dönemlerde kanunen yönetimin belirlenmesi gerekmektedir. Engelli derneğini kuranlar ve idare edenler derneğe mümkün olduğunca az üye kaydederek yönetimin ve derneğin kontrolünün kendi ellerinden çıkmasını engellemeye çalışmaktadırlar. Çünkü derneğin üyeleri arttıkça kongrelerde oy kullanan üyelerin sayısı artacak bu da seçimlerin zor geçmesine neden olacaktır. Bu durum bir sivil yapılanma olan engelli derneklerinin sağladığı gücün yöneticiler tarafından tekele alınması ve paylaşılmak istenmemesinin bir sonucudur.

İşte buradan engelli derneklerinin gerçek amaçlarının engellilere yardımcı olmak mı? Onlar için daha yaşanabilir ortamlar hazırlamak mı? Engelliler ile ilgili olarak bir toplumsal bilinç oluşturmak mı? olduğu, yoksa birilerinin güç sahibi olarak kendini tatmin amacı olarak mı olduğu konusunda bir şüphe ortaya çıkmaktadır. Aslında mevcut durum üzerine düşünüldüğünde bunun bir şüpheden çok daha ötesinde

büyük çoğunlukla engelli derneklerinin birileri için politik ekonomik ⁵ve sosyal çıkar amaçlı kullanıldıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 4: 2014 Yılı İçinde Yapılan Faaliyetleriniz

D1	Görme engellilere yönelik bilgisayarlı çağrı merkezi.
D1,D3,D5,D7,D10,D15,D16	Kurslar açılarak eğitim verildi
D1,D3,D5,D13	İstihdam için kurum ve kuruluşlarla görüşmeler yapıldı.
D1,D2,D4,D6,D12,D15,D16	Geziler ve sosyal aktiviteler düzenlendi
D2,D12	Maddi yardımlar yapıldı
D2,D4,D10	Araç gereç temin edildi
D4	Seminer ve bilgilendirici paneller düzenlendi
D6,D10,D13	Erzak ve giysi yardımı yapıldı
D8	Tedavi edici uygulamalar için görüşmeler yapıldı
D9	Kilim ve halıcılık projesi yapıldı
D11,D14	Faaliyet yapılmadı.
D12,	Sosyalleşme alanları oluşturuldu.

Tablo 4’de derneklerin faaliyetlerine ilişkin yer alan veriler görüldüğü gibi bir derneğin bir yıl içerisinde sadece tek bir faaliyet yaptı-

⁵ Engelliler adına yardım topluyoruz diyerek para talep eden kişileri basın mensuplarının bildirmesi üzerine Sakarya Engelliler ve Yardımlaşma Derneği Başkanı Bülent Dik konuyla ilgili yaptığı açıklamada, bu kişilerin engelli dernekleriyle ve resmi kurumlarla bağlantısı olmadığını söyledi. Bu olayın tamamen dolandırıcılık olduğunu vurgulayan Başkan Dik, emniyet ve zabıta müdürlüklerine konuyla ilgili çok kez şikayette bulunduklarını dile getirerek şunları söyledi: *"Engelliler ve Derneği Başkanı olarak ilimize farklı illerden gelen engelli derneklerinin adını kullanarak ücretli sattıkları kitap dergi satanlar. Zabıta daire başkanımıza il emniyet müdürümüze konuyla ilgili bizzat ziyarette bulunup bilgi aktardım. Kendileri de oldukları yerden alacaklarını ifade ettiler. Sakarya halkımızın bu tür oyunlara gelmemelerini istiyoruz. Yaptıkları makbuz karşılığı yardımlar engellilere ulaşmıyor. Engellilerin ismi kullanılıyor. Bunların hepsi yalan. Bunlar dolandırıcı Kimse inanmasın. Toplanan paraları kendileri için topluyorlar. Buradan çağrı yapıyoruz, bu kişilerle görüşme bile yapmasınlar. En yakın polis merkezine şikayet etsinler. Bunların artık engellenmesini istiyoruz"*.

ğını göstermektedir. Bu faaliyetlerin gerçekten yapılıp yapılmadığı konusunda da şüpheler oluşmuştur. Çünkü faaliyetlere ilişkin ne bir fotoğraf ne de bir yemek afişi, belge vb. edinilememiştir. Ancak mülakat yapılan kişilerin uyandırdığı bütün şüphelere rağmen, D1, D3, D5, D7, D10, D12, D15 ve D16 tarafından yapılan faaliyetlerin gerçekte engellileri bir tüketici olmaktan çıkararak onları, üretken olmaya doğru adım attıran kurs faaliyetleri düzenlemelerinin oldukça önemli olduğunu ifade etmek gerekir. Ancak bahsedilen faaliyetler gerçekte yapılmış olsalar bile bu faaliyetlerin toplamının engellilerin yaşamsal düzeylerinde ciddi değişiklikler yapacak faaliyetlerden oldukça uzak oldukları görülmektedir. Burada aslında derneklere şu sorulmalıdır. Engellilerin sosyal-psikolojik ve ekonomik durumları nasıl geliştirilebilir? Bunun için engelli sivil toplum kuruluşu olarak kısa, orta ve uzun vadede neler yapılmalı? Bu sorular sorulmadan gerçekleştirilen faaliyetlerin kalıcı sonuçlar üretmesi pek mümkün değildir.

Tablo 5: Ülkemizde Şuan Yürürlükte Olan Engelli Haklarının Neler Olduğunu Kısaca Özetleyebilmisiniz?

D15,D14,D13,D12,D11,D10, D9,D8,D7,D5,D4,D2,D1	2022 sayılı yasa ile engellilere 3 ayda bir maaş veriliyor.
D15,D14,D13,D12,D11,D9,D 8,D7,D5,D4,D2,D1	Evde bakım parası veriliyor
D11,D10,D9,D7,D6,D2,D1	Ücretsiz ulaşım hakkı mevcut
D15,D14,D12,D11,D5,D4, D1	Eğitim hakkı, istihdam hakkı var
D12,	Sağlık yardımları yapılıyor
D14,	İnsana Yakışır bir hayat sürdürme hakkı var
D6	İş hakkı, faizsiz konut kredisi. su,telefon, elektrik, internet indirim
D4	Kota sistemi var
D16,D3	Bilmiyoruz.

Tablo 5’de yer alan veriler incelendiğinde mülakat yapılan engelli derneklerinin yöneticilerinin engelli hakları ile ilgili olarak kısmi düzeyde bilgi sahibi oldukları söylenebilir. Ancak, gerek mülakat esnasında bu soruya cevap verirken ki tavırları, gerekse vermiş oldukları cevaplar göz önüne alındığında yöneticilerin engelli hakları konusunda detaylı bilgiye sahip olmadıkları rahatlıkla söylenebilir. Bunun yanında istihdam, eğitim ve en çokta maddi hakları olduğu söylenmiş, ancak bunlara ne düzeyde ve nasıl olduğu konusunda tatmin edici açıklamalar yapılmamıştır. Burada engelli derneği yöneticilerinin niyetlerine dair

önemli şüphe oluşmuştur. Engelli hakları konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi olmayan bu insanların gerçek niyetlerinin engelli hakları ve engellilerin yaşamsal kalitesi için mücadele vermek mi olduğu yoksa dernek yöneticisi olmalarının kendilerine sağladığı avantajları kullanmak mı olduğu iyi analiz edilmelidir.

Tablo 6: Faaliyet alanınız içerisinde bulunan bütün engelli yurttaşlarınıza ulaşabilmek için ne tür faaliyetler yapıyorsunuz? Bu konuda sizce ne kadar başarılısınız?

D7,D8,D11,D12,D14	Faaliyet yapmıyoruz. Derneğe gelmelerini bekliyoruz.
D1,D16	Basın yayın organlarını kullanıyoruz
D16	Sosyal medyayı kullanıyoruz
D2,D4,D9,D13	Organizasyonlar düzenliyoruz
D2,D6	Devlet kurumları eş zamanlı çalışmalar yapıyoruz
D3,D5,D10,D15	Özel kurslar açıyor ve işletiyoruz
D16,D9,D5	Biz ziyaret ediyoruz

Tablo 6 incelendiğinde derneklerin faaliyet alanlarında yer alan engellilere ulaşmak konusunda etkin bir iletişim kanalı kullanmadıkları görülmektedir. bilindiği üzere günümüzde en etkin iletişim aracı, sosyal medyadır. Oysa sadece tek bir dernek sosyal medyayı bir iletişim aracı olarak kullandığını ifade etmiştir. D16 dışında hiçbir dernek sosyal medyayı kullanmamaktadır. Kullanılan diğer iletişim yöntemleri günümüz için oldukça etkisiz ve topluma bilgi vermek değil istenilen kişiye haber vermek için kullanılan iletişim kanallarıdır. Bu durumda aslında engelli dernekleri yöneticilerinin faaliyetlerini geniş bir kitleye yaymak gibi bir düşünceleri olmadığını göstermektedir. Çünkü faaliyetlerin geniş kitlelere yayılması dernek yönetimi için farklı alternatiflerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Oysa genel anlayış yetkiyi daha iyi yapacak olana vermek değil, yetkiyi sürekli elinde tutarak onun yöneticiye sağladığı avantajı sürdürülebilir kılmaktır.

Tablo 7: Engelli hakları ile ilgili olarak Türkiye dışındaki diğer ülkelere uygulamaları hakkında bir bilgiye sahip misiniz ?

Evet, sahibiz	Hayır, sahip değiliz
D15,D14,D8,D6,D5,D4,D1	M16,M13,M12,M11,M10,M9,M7,M3,M2

Tablo 7’de engelli derneklerine Türkiye dışında diğer ülkelerdeki engelli hakları ile ilgili bir bilgiye sahip olup olmadıkları sorusuna ver-

dikleri cevap yer almaktadır. Bu sorunun amacı vizyon oluşturma için gereken bilgi ve bilinç düzeyine sahip olup olmadıklarını ölçmektir. Mülakat yapılan yöneticilerden 7 tanesi bilgi sahibi olduklarını, 9 tanesi ise herhangi bir bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bilgiye sahip olduğunu söyleyen 7 yöneticinin de konuyla ilgili olarak bir açıklama yapamamaları başka ülkelerdeki uygulamalarla ilgili sınırlı bir bilgiye sahip oldukları izlenimini bırakmıştır. Bu tablo engelli derneği yöneticilerinin ortak bir vizyon oluşturma konusunda gerekli olan bilgi ve bilinç düzeyine sahip olmadıklarına dair kuvvetli imalarda bulunmaktadır.

Tablo 8: Engelli hakları ve engellilere yönelik uygulamalar geliştirmek adına projeleriniz diğer demekleri ve devler olmak üzere diğer paydaşlarınızla konuşma-tartışma vb. faaliyet ve organizasyonlar yapıyor musunuz? Yapıyorsanız İçerikleri Hakkında Bilgi Verir misiniz?

D2,D3,D5,D8,D9,D11,D14,D15,D16	Yapmıyoruz.
D1,D4,D6,D10,D12	Evet yapıyoruz.
D1,D7,D8,D9	Kent konseylerine, çağırıldığımız toplantılara, organizasyonlara katılıyoruz ve fikir alış-verişi yapıyoruz.
D13,	Paydaşlarımızın bireysel çalıştığını düşünüyoruz.
Çalışma Yapanların İçerik Bilgileri	
D1	Görme engellilere yönelik bilgisayarlı çağrı merkezi kursu düzenlendi
D4	2022 sayılı yasanın düzeltilmesi için eylemler yapılıyor. 3 aylık verilen maaşın aylık verilmesi isteniyor.
D6	Şehit aileleri ve gazilerin haklarında düzenleme getirilmesini istiyoruz ve gereken saygının bize gösterilmesi için mücadele ediyoruz.
D10	Engellilerin kimsesi olmasa bile yaşayacakları bir bakım evi istiyoruz ve bununla ilgili tüm görüşmeleri yürütüyoruz
D12	Zihinsel engellileri spor ile rehabilite edebileceğimiz bir ortam oluşturmak istiyoruz.

Tablo 8’de yer alan veriler incelendiğinde mülakat yapılan 9 derneğin engellilere yönelik proje ve çalışmalar yapmak adına toplumun diğer paydaşları ile hiçbir ilişki içinde olmadıkları görülmektedir. 5 tanesi çeşitli görüşme ve faaliyetler yaptıklarını ifade etmekle birlikte bunun gerçekleşmesi için aktif olmadıkları görülmektedir. Sadece 4 tanesi kent konseyi ile görüşme ve tanıtımlar yapıldığını ifade etmişlerdir. Bu veriler göz önüne alındığında engelli derneklerinin engellilere yönelik etkin bir çalışma ve geniş iletişim konusunda son derece yetersiz oldukları söylenebilir. Bu durum hem bir vizyonun oluşmasında hem de engelli derneklerinin toplumsal bir bilinç oluşturmalarına engel olmaktadır. Unutulmamalıdır ki engelli derneklerinin hem daha etkin faaliyetler yapabilmeleri hem de bir toplumsal bilinç oluşturmaları ancak paydaş olarak nitelendiği yapılarla kuracağı diyalog sonrası gerçekleşebilecek bir durumdur. Bu olmadan ne bir toplumsal bilinç oluşur ne de faaliyetler istenilen sonuca gelir.

Tablo 9: Sizce engellilere yönelik politika-hak ve uygulamalar ile ilgili olarak önümüzdeki 5-10ve 15 yılları için ne tür adımlar atılmalı?

D1,D15	Ulaşım, eğitim, istihdam alanında engellilere daha çok yer verilmeli.
D2,D3,D5,D11, D14	Mevcut koşullar gerçek anlamda uygulanmalı
D10,D13	Denetim mekanizması sağlamlaştırılmalı
D2,D8	Maddi konularda engellilere daha çok destek olunmalı
D4,D8	Devletin engellilere bakış açısı tamamen değişmeli ve daha iyi koşullara sahip olan ülkeler örnek alınmalı
D7,D1,D16	Sivil toplum kuruluşlarına daha çok önem verilmeli ve onların fikirleri alınmalı
D9,D2	Hakların herkese eşit şartlarda verilmesi lazım, farklı baraj uygulamaları olmamalı.
D12	Toplumsal engelliler konusunda bilinçlendirilmesi gerekli.

Tablo 9 incelendiğinde engelli haklarının ve engellilere yönelik uygulamaların geliştirilmesi ile ilgili olarak engelli derneklerinin orta ve uzun vadeli bir düşünce çalışma programları olmadığı görülmektedir. Bunun da ötesinde tabloda yer alan ifadeler net bir şekilde konuyla ilgili olarak derneklerin kendi içlerinde bir tartışma ve strateji belirlemediklerini ortaya koymaktadır. Mülakat yapılan hiçbir dernek yöneticisi Türkiye’de orta ve uzun vadeli bir engelli politikası için öneriler sunamamıştır. Bu durum derneklerin gerçekte günlük ve dar bir çerçevede olması gereken verimlilikten uzak çalıştığını göstermektedir.

Tablo 10: Engellilerin yaşam kalitesi ve onların sosyo ekonomik yaşama aktif katılımlarının sağlanması konusunda görüş ve önerileriniz nelerdir?

D1	Engellilerin haklarının gerçek anlamda verilmesi gerekir. Eğitimi için engellilere uygun okul olmalı.2005 yönetmeliğine uygun bir bina bile yok onlar yapılandırılmalı. Kaldırımlar toplu taşıma araçları engellilerin yaşaması için onlara uygun tasarlanmalı.
D2	Maaşlar üç aylık değil aylık verilmeli. Otobüsler düzenlenmeli. Binalar düzenlenmeli.
D3	İstihdam ile engellilerimizin ekonomik gücünü eline alması ve bununla birlikte sosyal yaşam alanların da onların engelli olduklarının hissettirilmemesi gerekir. Engelliler konusunda toplum bilinçlendirilmeli.
D4	Maddi durumun yeterli seviyeye getirilmeli. Mimari çevrenin engelliye uygun olması gerekiyor erişebilirliğin olması gerekir.
D5	Engellileri ayakta yaşamalarını ve evden dışarı çıkmalarını sağlayacak koşulların oluşturulması gerekiyor.
D6	Protokollerde yer verilsin. Çıkmayan engellilere devlet çıkarın ihtiyaçlarını karşılasın. Okullarda engellilerinde faydalanaacağı şekilde olmalı.
D7	Yapılan işlerin baştan savma değil de ciddiye alınarak yapılmalı yapılırken herkesin bir engelli adayı olduğu unutulmamalı.
D8	Rahat bir yaşantı için maddiyat önemli bunun için öncelikle engellilerin maddi durumunun düzeltilmesi gerekir ve yurt dışındaki uygulamalar ülkemizde uygulanmalı
D9	Belediyelerin engellilere yardımcı olması gerekmekte. 3 aylık maaş aylık verilmeli. Ücretler en az kendi otonom ihtiyaçlarını giderecek kadar olmalı
D10	Yollar düzenlenmeli, sosyal yaşamın sürdürüldüğü yerlerde engellilerin erişebilirliğini kolaylaştırıcı ortamlar hazırlanarak ve toplumdan soyutlanmamalı.
D11	Engellilere özel bir şey yapmak yerine herkese yapılan yerlerin engellilerinde faydalanaacağı şekilde yapılması gerekiyor.
D12	Devlet kurumlarının daha duyarlı olması gerekli ve engellilere yardımcı olmak için çalışmalılar.
D13	Çevre düzenlemeleri tamamlanmalı ve engellilerin ihtiyaçlarının giderilmesi için gerekli çalışmaların yapılması gereki-

	yor.
D14	Mevcut koşulların geliştirilmesi gerekli.
D15	Toplumsal bilinçlendirilmesi gerekiyor.
D16	Evden çıkabilmeleri için ilk ihtiyaçlar giderilmeli(sandalye değnek gibi) sonrasında çevrenin onlara uygun düzenlenmesi gerekiyor.

Tablo 10'da mülakat yapılan yöneticiler engellilerin yaşam kalitesi ve onların sosyo ekonomik yaşama katılmaları için görüş ve önerileri yer almaktadır. Katılımcıların bu sorulara verdikleri cevaplar içerisinde “*maddî*” ve “*istihdam*” temelli öneriler ön plana çıkmaktadır. Türkiye'nin ekonomik koşulları ve bu ekonomik koşullar içerisindeki engellilerin durumu göz önüne alındığında cevapların maddi unsurlar temelinde verilmesinin oldukça normal olduğu söylenebilir. Ancak, verilen cevaplar arasında engellilerin toplum içinde daha üretken ve onların bu yolla kendilerini daha değerli hissedebilecekleri bir öneri bulunmaması oldukça şaşırtıcıdır. Oysa hizmet sektörünün ekonomi içindeki payının giderek arttığı ve engelli olmanın birçok yönüyle istihdam edilebilirliğin önündeki bir engel olmaktan çıkmaya yüz tuttuğu günümüzde engellilerin bu derece yardıma muhtaç lanse edilmesi engelli derneklerinin faaliyetleri ve vizyonlarını açıklama açısından oldukça anlamlı bir durumdur.

SONUÇ

Dünya engelli hareketi incelendiğinde tıbbi modelden sosyal modele geçişle birlikte engelli hakları alanında büyük aşamalar kaydedildiği görülmüştür. Bu geçiş ve bu sürecin devamında dünya konjektüründe yaşanan neo-liberal dönüşüm engelli hareketinin kamu otoritesinden çıkartarak bağımsız sivil hareketler haline getirmiştir. Tabandan gelen istekler ile şekillenen bu süreçte gelişmiş toplumlar dediğimiz ülkelerde (İngiltere, ABD, AB ülkelerinin bazıları) engellilere olan bakış da değişmiştir.

Örneğin ABD ve İngiltere bu süreç sonrasında engelli istihdamında bile Kota uygulamasından vazgeçerek engelli istihdamını tamamen hak ve eşitlik temelinde ele almışlardır. Belki istenilen rakamlara hala ulaşamamış olsa da kamunun belirlediği kota sistemine göre engelli istihdamında artış ve toplumda engellilere yönelik yeni bir bilinç oluşmuştur. Bu aşamaya laşmada engelli sivil toplum kuruluşlarının, o ülkelerde ki bürokratik kurumların sivil toplum kuruluşlarını benimsemesi ve toplumu oluşturan bireylerdeki bilinç düzeyinin gelişmiş olması da önemli roller oynamıştır.

Engellilere ile ilgili yapılan pek çok araştırma, engelli kişilere karşı tarihten gelen yanlış anlamalardan oluşan olumsuz bir algılamasının olduğunu göstermektedir. Engelli hareketinin, sivil toplum kuruluşları ile ortak hareket etmesi ile bu yanlış algılama da kırılıp toplumun engellilere daha iyi anlamasına ve daha gerçekçi bir engelli politikasının oluşmasını sağlayacaktır. Batı toplumlarında engellilere yönelik daha sağlıklı bir engelli politikasının oluşumunda sivil toplum kuruluşlarının bu rolü üstelendiği görülmektedir.

Ülkemiz açısından engelli sivil toplum kuruluşlarının ortak bir vizyona sahip olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla yaptığımız bu çalışmada, engelli sivil toplum kuruluşlarının, faaliyetleri, örgütlenmeleri, yönetim mantığı planlama ile ilgili önemli eksiklikler ve yanlışlıklar olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bunların da aslında makro ve mikro nedenlerinin olduğunu söyleyebiliriz.

Engelli sivil toplum kuruluşlarının bünyesinden kaynaklanan mikro faktörler, ülkemizdeki tüm sivil toplum kuruluşları (sendika, dernek, yardım kuruluşları) için geçerli olan faktörlerdir. Her şeyden önce engelli sivil toplum kuruluşları amaçlarını, faaliyetlerinin önemini tam özümsemeden kurulmuş olmak amacıyla kurulmuş kuruluşlar gibi faaliyet yapmaktadırlar. Bu durumda onları geniş bir açıyla engelli haklarına bu hakları genişletme çabasının dışında bırakmaktadır. İkinci olarak engelli sivil toplum kuruluşlarının yöneticileri oligarşinin tunç kandanındaki gibi sivil toplum kuruluşları üzerinde egemenlik kurarak yönetici tekeli oluşturmaktadırlar. Bunun bir adım ötesi ise örgütsel tutuculuğa neden olmakta ve kuruluşların faaliyet alanı otomatik olarak sınırlanmaktadır. Ayrıca engelli sivil toplum kuruluşlarının engellilere erişim problemlerinin olduğunu da bir gerçektir. Engelli sivil toplum kuruluşlarının engellilere yönelik etkin bir iletişim kanalı bulunmadığı görülmektedir. Bütün bu faktörler de engelli sivil toplum kuruluşlarının engellilere yönelik bir vizyon belirleme hedeflerinin olmadığını göstermektedir.

Engelli sivil toplum kuruluşları özelinden ülkemize ait makro sorunlar da görülmektedir. Ülkemizde özellikle halkta sivil topluma karşı mevcut önyargılar bulunmaktadır. Bunun arkasında ülkedeki demokrasi tarihinde yaşanan darbeler, siyasal fişlemeler gibi faktörler ülkemizde vatandaşlar üzerinde etkili olmaktadır. 1980 sonrası neo-liberal politikaların ülkemizde sadece liberal boyutu ön planda tutularak uygulandığı görülmektedir. Toplumun genelinde insanlar kendi çıkarlarının peşinde koşarken toplumsal olaylara duyarsız kaldı görülmektedir. Bu bilincin oluşmadığının en güzel göstergesi ise ülkemizde yaşanan terör olayları sonrasında provokatörlerin devreye girerek insanların protesto eylemlerini bile provokatif eylemlere dönüştürmesinden an-

layabiliriz. Bu noktada siyasi partilerin ve hükümetlerin yaptıkları uygulamalar ile sivil topluma olan vurguyu arttırmaları ve demokratik esaslara her işte ön plana çıkartmaları gerekmektedir.

Ülkemizde engelli sivil toplum kuruluşları ile ilgili makro ve mikro düzeydeki iyileştirmelerin yanı sıra sivil toplum kuruluşlarının yasal dayanağının da iyi bir mevzuat çalışması ile düzenlenmesi gereği bulunmaktadır. Özellikle kuruluş şartları, faaliyetleri, gelir gider harcamaları ve denetimleri ile ilgili düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Belli bir kanuni arka plana dayanarak sivil toplum kuruluşları objektifliklerini ve toplum nezdinde güvenilirliklerini ancak sağlayabilirler. Ayrıca bu sayede özellikle engelli sivil toplum kuruluşlarında çok olan sadece yardım ve bağış toplayıp, satış yapan sivil toplum kuruluşlarının önüne geçilmiş olabilir.

Sonuç olarak bu araştırma nihayetinde elde edilen bulgular ülkemizde faaliyet gösteren engellilere yönelik sivil toplum örgütlerinin engellilere ilişkin hak ve politikaların neler olması gerektiği ve bu konuda mevcut durumun nasıl geliştirilebileceğine yönelik ortak bir vizyonlarının olmadıkları görülmektedir. Bu halleri ile engellilere yönelik sivil toplum örgütlerinin engelliler ve onların hakları ile ilgili olarak bir toplumsal bilinç oluşturmaları mümkün değildir.

KAYNAKÇA

- Bayhan. V. (2005). Türkiye’de Sivil Toplum Örgütleri, Demokrasi ve Paternaj. İçinde
Edisyon/Sunar. L. (ed), Sivil Toplum ve Demokrasi. (ss.145-169). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Beckett. A.E. (2011). Toplumsal Hareketleri Anlamak: Geç modernlik Koşullarında Sakat Hareketini Kurumsallaştırmak. İçinde Bezmez. D. & Yardımcı. S. & Şentürk. S. (ed), Sakatlık Çalışmaları Sosyal Bilimlerden Bakmak. (ss. 415-435). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları 10.
- Braddock. D. L. & Parish. S. L. (2011). Sakatlığın Kurumsal Tarihi. İçinde Bezmez. D. & Yardımcı. S. & Şentürk. S. (ed), Sakatlık Çalışmaları Sosyal Bilimlerden Bakmak. (ss. 101-187). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları 10.
- Çınarlı. S. (2010). *Engellilere Yönelik Kamu Hizmetleri*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınevi.
- Demircioğlu. Mağdule (2010). *Üretim Sürecinde Sakat Emeği*. İstanbul: Kibele Yayınları.

- Gleeson. B (2011). Teknoloji Sakatlayıcı Kentin Üstesinden Gelebilir mi? İçinde Bezmez. D. & Yardımcı. S. & Şentürk. S. (ed), Sakatlık Çalışmaları Sosyal Bilimlerden Bakmak. (ss. 363-387). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları 10.
- Hill. M. (2011). Liberal Piyasa Topluluklarında Sosyal Politika. İçinde Alcock. P. & May. M. & Rowlingson. K. (ed), Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar. (ss. 573-581). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Knapp. M. & Perkins. M. & Beecham. J. & Dhanasiri. S. & Rustin. C. & King. D. (2007). Transition Pathways for Disabled Young People with Complex Needs: Exploring the Economic Consequences. LSE Research Online.
- Koçal. A.V. (2014). "Bir Sosyal Politika Ve Siyasal Meşrutiyet Aracı Olarak "Hayırseverlik" Türkiye'de Sivil Yardım Organizasyonlarının Politik Ekonomisi Ve Siyasal İşlevi". Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildirileri Kitabı (ss. 211-225). İstanbul: Petrol iş yayını 119.
- Korkusuz. R. & Uğur. S. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Laçiner. S. (2009). Sivil toplum Ne Kadar Güçlüyse Devlet O Kadar Güçlüdür. *Her Yönüyle Dernekler Dergisi*. Sayı:7. ss:36-40.
- Manning. N. (2011). Toplumsal İhtiyaçlar, Toplumsal Sorunlar, Toplumsal Refah ve Esenlik. İçinde Alcock. P. & May. M. & Rowlingson. K. (ed), Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar. (ss. 44-54). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Powell. M. (2011). Üçüncü Yol Yaklaşımları. İçinde Alcock. P. & May. M. & Rowlingson. K. (ed), Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar. (ss. 128-139). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Shakespeare. T. (2011). Sakatlık Sosyal Modeli. İçinde Bezmez. D. & Yardımcı. S. & Şentürk. S. (ed), Sakatlık Çalışmaları Sosyal Bilimlerden Bakmak. (ss. 51-63). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları 10.
- Stubbs. S. (1999). Engaging with Difference: Soul-searching for a methodology in disability and development research. (Chapter 15 in Stone, E. (ed.) *Disability and Development: Learning from action and research on disability in the majority world*, (ss. 257-279). Leeds: The Disability Press.
- Türküne. M. (2005). Devletli Sivil Toplum. İçinde Edisyon/Sunar. L. (ed), *Sivil Toplum ve Demokrasi*. (ss.89-98). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Uluocak. Ş. & Aslan. C. (2012). *Toplum ve Engelliler*. Çanakkale: Çanakkale Kitapçılığı Akademi.

Wedel. H. (2007). Türkiye Cumhuriyeti'nde Sivil Toplumun Nüveleri-Demokratikleşmenin Taşıyıcısı Mı, Yeni Bir Seçkinler Örgütlenmesi mi? İçinde Ferhad. İ. & Wedel. H.(ed) Ortadoğu'da Sivil Toplumun Sorunları. (ss. 137-163). İstanbul: İletişim Yayınları.

Winter. J. A. (2004). Toplumsal Bir Sorun Çözümleyici Olarak Özürlü Hakları Hareketinin Gelişimi, Çeviren: Mehmet Ergün, *Öz-Veri Dergisi*. Cilt:1, Sayı:2, s:341-357,

Yılmaz. V. (2014). Tarihsel Gelişimi Ve Güncel İkilemleriyle Türkiye'de Engellilik Ve Sosyal Politikalar. İçinde Arslantaş. B. (ed), Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika. (ss. 57-79). Ankara: Nobel Yayınları

GİRİŞİMCİLİK VE KALKINMA DERGİSİ

YAZIM KURALLARI

1. Makaleler, Word 2003 ve üzeri olarak hazırlanmalıdır.
2. Gönderilecek ana metin üzerinde yazar(lar) ile ilgili herhangi bir bilgi bulunmamalıdır.
3. Metin, tablo ve şekiller, kaynakça ve ekler dahil 25 sayfayı aşmayacak şekilde yazılmış olmalıdır.
4. Tüm sayfalar numaralandırılmalıdır. Sayfa numaraları sağ alt köşede olmalıdır.

Sayfa Yapısı

Gönderilecek yazılar A4 ebadında kağıda, tüm kenarlar 2,5 cm boşluklu ve tüm metin iki yana yaslı olmalıdır.

Yazının Başlığı

Büyük harf, Times New Roman, 14 punto, kalın, tek satır aralıklı ve ortalayarak yazılmalıdır. İngilizce başlık ise ilk harfi büyük, 12 punto, kalın, tek satır aralıklı, sayfaya ortalanmış şekilde İngilizce özetten önce yer almalıdır.

Öz / Abstract

Gönderilecek makaleler için 150 kelimeyi aşmayacak şekilde hem Türkçe hem de İngilizce özet bulunmalıdır. Ayrıca makale içeriği ile ilgili en az 3 en fazla 5 Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeye yer verilmesi gerekmektedir. Verilen Türkçe ve İngilizce özetler çalışmanın amacını, yöntemini, kapsamını ve temel bulguları kapsamlıdır.

Türkçe ve İngilizce özetler başlığı tamamı büyük harf ile, 12 punto, kalın, sola hizalı; özet metinleri ise 12 punto, normal ve iki yana hizalı şekilde yazılmalıdır.

Anahtar Kelimeler/Keywords

Anahtar kelimeler/Keywords başlıkları Türkçe/ İngilizce özet metinlerinden sonra bir boşluk bırakılarak ilk harfleri büyük, 12 punto, kalın ve sola hizalı yazılmalıdır. İlk anahtar kelime/keyword büyük harfle başlanmalı, sonrakiler küçük harf ile devam etmelidir.

Ana Metin

Ana metin 1,5 satır aralığı ile yazılacaktır. Paragraf başlarında girinti yapılmayacak, öncesinde ve sonrasında 6 nk boşluk bırakılacaktır.

Başlıklar

Giriş, İngilizce anahtar kelimelerden sonra iki satır boşluk vererek, GİRİŞ başlığı ile 12 punto, kalın, sola hizalı, tamamı büyük harfle ve numara verilmeden yazılmalıdır.

Makalelerdeki ana konu başlıkları, 1, 2, 3 şeklinde; alt bölüm başlıkları ise 1.1., 1.2., 1.3. şeklinde numaralandırılmalıdır. Ana başlıklar tamamı büyük harf ile, 12 punto, kalın, sola hizalı, diğer başlıklar her sözcüğün ilk harfleri büyük olacak şekilde yazılmalıdır.

Dipnot Bilgisi

Dipnot şeklinde yapılacak açıklamalar metin içinde ilgili sözcüğün ya da cümlelerin bitişinin sağ üst köşesine sıra numarası verilerek, aynı numara ile sayfanın sonuna alt bilgi olarak eklenmelidir.

Tablolar ve Şekiller

Tablo, şekil, grafik ve resim için, eğer alıntı yapılmışsa, kaynak mutlaka belirtilmelidir. Gösterilecek kaynak, tablo, şekil, grafik ve resmin hemen altında, 4 karakter içeriden, 10 punto, 1 satır aralıklı, normal şekilde yazılmalıdır. Tablo ve şekillerden önce ve sonra 1 satır boşluk bırakılmalıdır.

Tabloların ve şekillerin adları, tablo ve şekil sınırlarını açmayacak şekilde, tablonun veya şeklin üstüne, Times New Roman, 10 punto, kalın, 1 satır aralıklı, sözcüklerin baş harfleri büyük olmak üzere ve tablonun üst çizgisi ile tablo adı arasında 1 satır aralıklı; sola hizalı şekilde yazılmalıdır.

Makalede Kaynak Gösterme

Başka çalışmalara yapılan atıflar metin içinde ilgili yere açılacak parantezlerle yapılmalıdır. Parantez içindeki sıralama şu şekilde olmalıdır:

- Yazar(lar)ın soyadı, eserin basım tarihi, alıntı yapılan sayfa numarası (Özmen, 2012: 75) ya da numaraları,
- ... (Porter, 2014: 18-20).
- Uğur (2011: 32) ...
- Verhoef ve Leeftang (2009: 5) ...
- ... (Bolton v.d., 2007: 16).
- ... (Akin, 2007, 2009).
- ... (Örnek, 1992a, 1992b).

Kaynakça

Makalelerde alıntı olarak kullanılan kaynaklar "KAYNAKÇA" adı altında eksiksiz künye bilgileri ile verilecektir. Kaynakçada yazarların soyadlarına göre sıralanmalıdır. Kaynakçada sadece makalede kullanılan eserler yer almalıdır ve kaynakça aşağıda belirtilen örneklerle uygun olarak hazırlanmalıdır.

Sürelî Yayınlar

- Gök, O. & Hacıoğlu, G. (2010). The Organizational Roles of Marketing and Marketing Managers. *Marketing Intelligence Planning*, 28(3), 291-309.
- Mintzberg, H. (1994). The Fall and Rise of Strategic Planning, *Harvard Business Review*, January-February, 107-114.
- Okumuş, F. & Roper A. (1999). A Review of Disparate Approaches to Strategy Implementation in Hospitality Firms, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 23(1), 21-39.
- Pazarıcı, Y. (2013). Eğitim Olgusunun Yöneticilerin İş Görme Anlayışlarına Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(21), 149-178.

Basılı Kitap

- Kotler, P. & Keller, K.L. (2012). *Marketing Management*. Upper Saddle River NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Çiçekçi, C. (2012). *Uluslararası Güvenlik Çalışmaları*. İstanbul: Kriter Yayınları.

Basılı Editörlü Kitap

- Kılınç, A. & Şahin, A. (Ed.). (2011). *Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretimi*. Ankara: Pegem Akademi.

Editörlü Kitaptan Bir Bölüm

- Wang, G. G. & Sun, J. Y. (2012). Change Management. İçinde (Editörler: Rothwell, W. R. & Prescott R. K.), *The Encyclopedia Of Human Resource Management: Short Entries*, 103-106. San Francisco: Pfeiffer.
- Gök, O. & Kurt, G. (2010). Ürünlerle İlgili Karar Ve Uygulama Süreçlerinde Etik İçinde, (Editörler: Ay, C., Kartal, B. & Nardalı, S.), *Pazarlamada Etik Yaklaşımlar*, 12-34. Ankara: Detay Yayıncılık.

Ansiklopedi

- Ersoy, O. (1973). Kâğıt. Türk Ansiklopedisi İçinde Cilt: 21, 112-115. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

Yazarsız Kitap

- The 1995 NEA Almanac of Higher Education (1995). Washington DC: National Education Association.

Bildiri

- Örnek, A. Ş. (2006). The New Face of Strategy and Strategic Management Paradigms, *4th International Business Administration Symposium, Proceeding*, 157-163. April, Karvina: Slesian University.

- Aytemur, J. Ö. & Erdemir, E. (2011). Yeni Kurumsal Kuramdaki Devlet Kavrayışı Türkiye'de Geçerli Midir? Futbol Alanı Örneği. *19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı*, 186-190. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri

Eroğlu, U. (2005). İşletmelerde Eğitim Faaliyetlerinin Etkinliğinin Ölçülmesi Ve Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Bursa: Uludağ Üniversitesi.