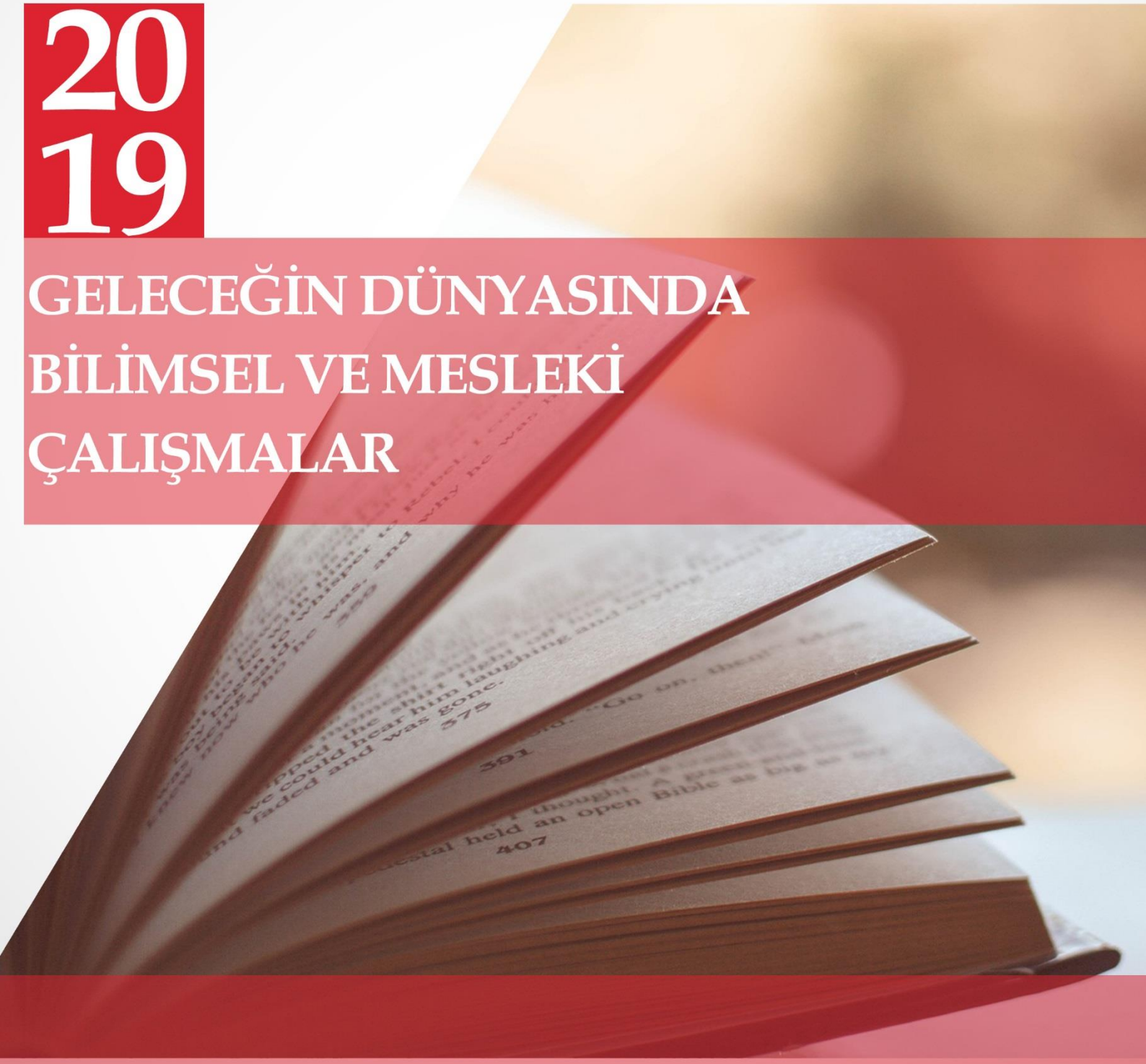
2019

GELECEĞİN DÜNYASINDA BİLİMSEL VE MESLEKİ ÇALIŞMALAR



SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER

EDİTÖRLER
PROF. DR. KUBİLAY ÖZYER
DOÇ. DR. DOĞAN BOZDOĞAN

EKİN
Basım Yayın Dağıtım

GELECEĞİN DÜNYASINDA BİLİMSEL VE MESLEKİ ÇALIŞMALAR 2019

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER

EDİTÖRLER

PROF. DR. KUBİLAY ÖZYER

DOÇ. DR. DOĞAN BOZDOĞAN

EKİM 2019

BURSA / TÜRKİYE

EKİN Basım Yayın Dağıtım

Editörler

PROF. DR. KUBİLAY ÖZYER
DOÇ. DR. DOĞAN BOZDOĞAN

Birinci Baskı •© Ekim 2019 / Bursa

ISBN • 978-605-327-989-1

© copyright
All Rights Reserved

Ekin Basım Yayın Dağıtım
Tel: 0224 223 04 37
Mail: info@ekinyayinevi.com
Web: www.ekinyayinevi.com
Adres: Şehreküstü Mahallesi Cumhuriyet Caddesi
Durak Sokak No:2 Osmangazi - Bursa

EKİN
Basım Yayın Dağıtım

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER ..... **i**

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ABSENTİZM (İŞE DEVAMSIZLIK) NEDENLERİ VE ALGISI. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN ÖNEMİ **1**

1. GİRİŞ 1

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 1

2.1. İşe Devamsızlığı Ortaya Çıkaran Nedenler 2

2.2. Absentizm, İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi 4

3. ARAŞTIRMA 5

3.1. Araştırmanın Kapsamı 5

3.2. Araştırma Yöntemi 5

3.3. Veri Toplama Aracı 6

4. ARAŞTIRMA BULGULARI 7

4.1. Bulgular ve Yorumlar 7

4.2. İşe Devamsızlık Tanımları ve Algıları 7

4.3. İşe Devamsızlık Nedenleri 9

5. SONUÇ VE TARTIŞMA 11

6. KAYNAKÇA 12

İŞ STRESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ **14**

1. GİRİŞ 14

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 15

2.1. İş Stresi 15

2.2. İşten Ayrılma Niyeti 16

2.3. Psikolojik Sermaye 17

2.4. Hipotezlerin Geliştirilmesi 20

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 21

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli 21

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 21

3.3. Veri Toplama Araçları ve Kullanılan İstatistiksel Yöntemler 22

4. BULGULAR 23

4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 23

4.2. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Bulgular 24

4.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular 24

5. SONUÇ 26

6. KAYNAKÇA 28

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN SAHİP OLDUĞU ÖĞRENME STİLLERİNİN ONLARIN ÖĞRETME-ÖĞRENME YÖNTEMLERİ TERCİHLERİNE VE AKADEMİK BAŞARILARINA ETKİSİ: ISPARTA MESLEK YÜKSEKOKULUNDA BİR ARAŞTIRMA 35

1. GİRİŞ 35

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 36

2.1. ÖĞRENME STİLLERİ 36

2.2. Öğretim-Öğrenme Yöntemleri 39

2.3. Akademik Başarım 40

2.4. Değişkenler Arasındaki Etkileri veya İlişkileri Açıklayan Çalışmalar 41

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 43

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 43

3.2. Anakütle ve Örneklem 44

3.3. Araştırmanın Veri Kaynakları 44

4. BULGULAR 46

4.1. Yönetim ve Organizasyon Bölümü Öğrencilerinin Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular 46

4.2. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Bulgular 47

4.3. Faktör Analizine İlişkin Bulgular 49

4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular 50

5. SONUÇ VE TARTIŞMA 56

6. KAYNAKÇA 57

TEKNOSTRES VE VERİMLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 61

1. GİRİŞ 61

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 61

2.1. Teknostres ve Verimlilik 61

3. AMAÇ VE YÖNTEM 63

3.1. Araştırmanın Amacı 63

3.2. Örneklem 63

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi 64

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME 64

5. SONUÇ VE ÖNERİLER 71

6. KAYNAKÇA 72

AKADEMİSYENLERİN SAHİP OLDUĞU DEĞERLERİN DERS ANLATIMI/ARAŞTIRMA YAPMA TERCİHLERİNE ETKİLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 74

1. GİRİŞ 74

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 75

2.1. Değerler Kuramı 75

2.2. Schwartz Değer Sınıflandırmaları 76
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 81
3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli 82
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 82
3.3. Veri Toplama Araçları ve Kullanılan Yöntemler 83
4. BULGULAR 83
4.1. Araştırma ve Ders Anlatımına Yönelen Akademisyenler 83
4.2. Araştırma/Ders Anlatımına Yönelen Akademisyenlerin Değer Dağılımları ve Tercihlerinin Nedenleri 84
5. SONUÇ 86
6. KAYNAKÇA 88
DUYGUSAL ZEKÂ İLE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE POLİTİK YETİNİN ROLÜ 90
1. GİRİŞ 90
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 91
2.1. Politik Yeti 91
2.2. Duygusal Zekâ 92
2.3. İş Tatmini 93
3. YÖNTEM 94
3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli 94
3.2. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezler 95
3.3. Evren ve Örneklem 96
3.4. Veri Toplama Araçları 96
4. BULGULAR 97
4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular 97
4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 97
4.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular 99
5. SONUÇ VE TARTIŞMA 107
6. KAYNAKÇA 110
ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA 112
1. GİRİŞ 112
2. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ 113
2.1. Çalışan Memnuniyeti Kavramı 113
2.2. Çalışan Memnuniyetini Etkileyen Faktörler 114
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 118
3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı 118
3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 119
3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları 119

4. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER 122
5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 123
5.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler 123
5.2. Ölçeklerin Hazırlanması 124
5.3. Örnekleme Süreci, Veri Toplama ve Verilerin Analizi 125
5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Testi 125
6. BULGULAR 127
7. SONUÇ 129
8. KAYNAKÇA 130
ÖZEL SAĞLIK PERSONELİ İLE SAĞLIK KURUM VE KURULUŞULARININ ÜÇÜNCÜ KİŞİ OLARAK SORUMLULUĞU VE SONUÇLARI 135
1. GİRİŞ 135
2. SOSYAL SİGORTA UYGULAMASINDA 135
2.1. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından 135
2.2. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından 137
3. GENEL SAĞLIK SİGORTASI UYGULAMASINDA 138
4. ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN TESPİT VE SORUMLULUĞU 138
4.1. Üçüncü Kişinin Belirlenmesi 138
4.2. Üçüncü Kişinin Sorumluluğunun Belirlenmesi 139
5. SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN ÖDETTİRME YETKİSİ 140
6. ÖZEL SAĞLIK KURUM VE KURULUŞLARININ SORUMLULUĞU 141
6.1. Genel Olarak 141
6.2. Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşu İle Hasta Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği 142
6.3. Hukuki Sorumluluk 143
6.4. Ceza Sorumluluğu 144
7. İDARENİN SORUMLULUĞU 145
7.1. Sağlık Bakanlığının Sorumluluğu 145
7.2. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Sorumluluğu 146
8. SONUÇ 147
9. KAYNAKÇA 148
MUHASEBEDE ETİK VE MUHASEBE HATALARI 150
1. GİRİŞ 150
2. ETİK KAVRAMI VE MUHASEBE ETİĞİ 150
2.1. Etik Kavramı 150
2.2. Etik Kuram ve Yaklaşımları 151
2.3. Muhasebe Etiği ve Kuramları 152
2.4. Muhasebe Etiği ile İlgili Ulusal ve Uluslararası Örgütler 153

3. MUHASEBE HATALARI 155
3.1. Muhasebede Hatanın Tanımı 155
3.2. Hata Yapılmasının Nedenleri 156
3.3. Muhasebe Hatalarının Ayrımı 156
3.4. Muhasebe Hatalarının Türleri 157
3.5. Muhasebe Hatasının Hileden Farkı 159
4. SONUÇ 160
5. KAYNAKÇA 161
TÜRKİYE'DE DENETİM RAPORU'NDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİMİN İNCELENMESİ 164
1. GİRİŞ 164
2. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ 167
3. ÇALIŞMANIN BULGULARI 167
4. SONUÇ 173
5. KAYNAKÇA 174
MUHASEBE MESLEK STAJYERLERİNİN MALİ MÜŞAVİRLİK STAJ DÖNEMİNE DAİR DEĞERLENDİRMELERİ 175
1. GİRİŞ 175
2. MUHASEBE MESLEĞİNDE STAJIN KAPSAMI VE SÜRECİ 176
3. LİTERATÜR İNCELEMESİ 178
4. ARAŞTIRMA SÜRECİNİN AŞAMALARI 180
4.1. Araştırmanın Amacı 180
4.2. Araştırmanın Yöntemi 180
4.3. Evren ve Örneklem 180
5. BULGULAR VE YORUM 181
5.1. Demografik Veriler 181
5.2. Muhasebe Stajyerlerinin Değerlendirmeleri 182
6. SONUÇLAR 196
7. KAYNAKÇA 198
İNSAN HAKLARI VE DEMOKRASİ EĞİTİMİ'NİN YÜKSEKÖĞRETİMDEKİ GÖRÜNÜMÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 200
1. GİRİŞ 200
2. YÖNTEM 202
2.1. Çalışma Grubu 202
2.2. Veri Toplam Araçları 202
2.3. Verilerin Analizi 203
3. BULGULAR VE YORUM 203
4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 207

5. KAYNAKÇA 208
UYUM VE AYRIMCILIK SORUNLARI ARASINDA AVRUPA'DAKİ MÜSLÜMAN GÖÇMENLER 210
1. GİRİŞ 210
2. AVRUPA'DA İSLAM'IN TARİHİ 210
3. DEMOGRAFİK VERİLER 211
4. AVRUPA'DA MÜSLÜMAN KİMLİĞİ 213
5. AVRUPA'DA İSLAMOFOBİ 216
5.1. İslamofobi Kavramı 216
5.2. İslamofobinin Temelleri 216
6. AVRUPA'DA KÖKTEN DİNCİLİK 218
7. AVRUPA İSLAMI 219
8. SONUÇ 221
9. KAYNAKÇA 222
DOLAYLI VERGİLER BAĞLAMINDA VERGİ HARCAMALARININ ANALİZİ: KDV VE ÖTV İNCELEMESİ 224
1. GİRİŞ 224
2. TÜRK VERGİ SİSTEMİNDE KDV VE ÖTV 224
3. VERGİ HARCAMA KAVRAMI 229
4. KDV VE ÖTV'DE VERGİ HARCAMALARI 233
5. SONUÇ 239
6. KAYNAKÇA 240
PARA VE MALİYE POLİTİKALARININ İŞGÜCÜNE KATILIM İLE İLİŞKİSİ: TÜRKİYE İÇİN BİR ARAŞTIRMA 243
1. GİRİŞ 243
2. KONUYA İLİŞKİN KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE 244
3. LİTERATÜR TARAMASI 247
4. TÜRKİYE VERİLERİ İLE EKONOMETRİK ANALİZ 249
4.1. Çalışmanın Modeli, Veri Seti ve Yöntemi 249
4.2. Eşbütünleşme ve Nedensellik Testlerinin Bulguları 250
5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 254
6. KAYNAKÇA 255
THIRLWALL KANUNU: TEORİ VE TÜRKİYE UYGULAMASI 258
1. GİRİŞ 258
2. ÖDEMELER BİLANÇOSU KISITLI BÜYÜME 259
2.1. Thirlwall Kanunu 259
2.2. Thirwall Kanununa Yapılan Katkılar 260
3. LİTERATÜR TARAMASI 265

4. VERİ, METODOLOJİ VE UYGULAMA SONUÇLARI 267
5. SONUÇLAR 270
6. KAYNAKÇA 271

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ABSENTİZM (İŞE DEVAMSIZLIK) NEDENLERİ VE ALGISI. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN ÖNEMİ

Ahmet Yıldırım

Süleyman Demirel Üniversitesi

ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

1. GİRİŞ

İşe devamsızlık (absentizm), çalışanın "herhangi bir mazeret temeline dayanmayan ya da yöneticiye bilgi vermeden işe devamsızlık yapması, süresi ve kapsamı planlanmış bir iş için hazırda bulunmaması hali, diğer bir ifade ile işe gelmemesidir".

Bir insan kaynakları planlaması sorunu olarak değerlendirilebilecek olan işe devamsızlık (absentizm), son yıllarda örgütsel davranış literatüründe kısıtlı da olsa kendisine yer bulmaya başlayan bir olgudur. İnsan kaynakları yönetimi açısından yönetilmesi gereklilik arz eden bir eylem olarak değerlendirilebilecek absentizm davranışının nedenleri üzerinde dikkatle durulması gereken bir husustur.

Bu çalışma Belediyelerde kısmi zamanlı ve geçici statüde siyasi ilişkilerin etkili olduğu bir ilişki çerçevesinde istihdam edilen işçilerin; gerçekleştirilen yasal düzenleme ile Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okul ve kurumlara sürekli kamu işçisi kadrosuna atanmalarından sonra, işe devamsızlık hakkındaki bakış açılarının değerlendirilmesi ve işe devamsızlığa dair algılarının belirlenmesi üzerine yürütülmüştür.

Bu araştırmanın temel amacı, Yerel yönetimlerden (Belediye) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul ve kurumlarında atanarak görev yeri değişen kamu işçilerinin, keşfedici bir araştırma olarak işe devamsızlık hakkındaki bakış açılarının değerlendirilmesi, işe devamsızlığa dair algılarının belirlenmesi ve işe devamsızlıklarının nedenlerinin tespit edilmesidir.

Bu çalışmada, siyasi patronaj ilişkilerinin yoğun olduğu Belediyelerde kısmi zamanlı bir statüde çalışıyorken, kadrolu ve görev tanımı açık bir pozisyona atanan sürekli kamu işçilerinin Belediyelere göre bürokratik gelenekleri daha kurumsallaşmış Milli Eğitim Bakanlığındaki okul ve kurumlarda çalışıyorken işe devamsızlık kavramına hangi anlamı yükledikleri ve işe devamsızlık ile ilgili algılarının tespiti çalışmanın özgünlüğünü işaret etmektedir. Bu bağlamda işe devamsızlık davranışının nedenleri ve alınması gereken tedbirleri değerlendirmenin alanyazınına bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşe devamsızlık (Absentizm) çalışanın; fiziken iş ortamında bulunmaması, içeriği tanımlanmış ve süresi belirlenmiş iş için hazırda bulunmaması hali (Şahin, 2011:24-39), herhangi bir nedene dayandırmadan, işverene veyahut yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesi (Tütüncü ve Demir, 2003: 152), iş/çalışma programına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir (Eren, 2007: 267). İşe devamsızlık genel olarak mazeretli ve mazeretsiz devamsızlık olmak üzere iki alt kavram altında incelenebilir (Mathieu & Kohler, 1990: 218). Ancak literatürde sıklıkla tercih edilen işe devamsızlığın tüm bileşenlerini tek bir yapı içinde birleştirerek yapılan tanımlama çabası, mazeretli veya mazeretsiz devamsızlığın spesifik bileşenleri bakımından öngörülebilirliğini baskılamaktadır (Avey, Patera,West

2006: 3). Bu bağlamda yalın ve basit bir olgu gibi algılanan ancak kompleks bir yapı arz eden işe devamsızlık davranışının, kategorize edilerek ayrıştırılması olgunun derinlemesine analiz edilmesine de imkan verebilir.

Mazeretsiz işe devamsızlık **(**unexcused/voluntary absenteeism), çalışanın işverene/yöneticiye herhangi bir mazeret bildirmeksizin işe gitmemesi ya da bildirdiği mazeretin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmamasına rağmen işine gitmemesidir. Mazeretsiz devamsızlık makul ölçüde önlenebilir bir devamsızlıktır. İşveren/yönetici tarafından çalışana yeterince tatil ve boş zaman imkanı verilirse, işe devamsızlık kontrol altına alınabilir (Avey, Patera,West 2006: 7).

Mazeretli (involuntary, absenteeism) devamsızlık, geçerli bir mazeret ya da durum karşısında çalışanın işveren/yöneticinin bilgisi dahilinde işe gelmemesidir. Mazeretli devamsızlık, işyerinde normal şartlar altında fiziksel veya psikolojik hastalık gibi kaçınılmaz olan bir duruma bağlı olarak zorunlu olarak ortaya çıkmaktadır. Mazeretli devamsızlık, mazeretsiz devamsızlıktan daha az kontrol edilebilir ve daha az öngörülebilir bir durumdur. Ayrıca, bireylerin fiziksel olmayan özelliklerinin bu tür istem dışı devamsızlık davranışını etkileyebileceği öne sürülmüştü**r** (Avey, Patera,West 2006: 3)**.**

Nicholson işe devamsızlığın analizi ve tespiti için bir metodoloji ve model öne sürmüştür. Nicholson'un işe devamsızlık modelinde öne çıkan temel kavram durumsallıktır. Ona göre benzer görülen bir devamsızlık olayı farklı nedenlere dayalı olabilir (Nicholson, 1977:231-252) Nicholson, işe devamsızlığın rekabet, iç ve dış güçlerin bir takım davranışsal sonucu olarak ortaya çıktığını öne sürmektedir. İşe devamsızlık modelinde çalışanların çevreden gelen etkileri algıladıkları ve bunlardan etkilendikleri ortaya konmuştur.

Bir çok araştırma motivasyonel bir değişken olarak kabul edilen iş tatmini gibi faktörlerin mazeretsiz devamsızlıkta çok daha etkili rol oynadığını göstermektedir (Schaufelı, Bakker and Rhenen, 2009:896)..

Hastalık izni, senelik izin, hekim raporu, yaşlı ve çocuk bakımı, annelik / babalık izni, mesleki seminer, ölüm, askeri görev, jüri ve / veya ilgili diğer faaliyetler / durumlar mazeretli izinler arasında değerlendirilen işe devamsızlık halidir.

2.1. İşe Devamsızlığı Ortaya Çıkaran Nedenler

İşe devamsızlık olgusunu ortaya çıkaran farklı nedenlerden bahsedilebilir. Alanyazında devamsızlığın illiyet bağını ortaya çıkaran farklı nedenlere daha fazla ağırlık verilen çalışmalara rastlanmakla beraber temelde bireysel/ psikolojik ve fiziksel ve sosyolojik nedenler olmak üzere 4 başlık altında incelenebilir.

Fiziksel Nedenler	Standart olmayan çalışma şartları, Fiziksel açıdan güvenli olmayan çalışma şartları, İş güçlüğü Çalışma sürelerinin etkisi
Bireysel Nedenler	Yaş, Cinsiyet, Aile yapısı, Eğitim Düzeyi, Sıkıcı ve monoton işler, Adil olmayan uygulamalar
Psikolojik Nedenler	Düşük iş tatmini, İşyerine bağlılık, Stres
Sosyolojik Nedenler	Dönemsel şartlar, Toplumsal dinamikler, Çalışma grubunun yapısı

2.1.1. Fiziksel Nedenler

Günümüzde çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alarak makul bir fiziksel çalışma ortamı oluşturmak için farklı disiplinlerden faydalanılmaktadır. Gelişen teknolojinin ortaya çıkardığı fırsatlarla, iş ortamları yeni ihtiyaçlara göre düzenlenmekte, çalışanların işe yönelik motivasyonlarını olumlu düzeyde etkileyecek şekilde düzenlenmektedir. Bu bağlamda çalışanların işe bağlılıkları ve verimliliklerinin arttırılması kadar, işe devamsızlıklarının da önlenmesinde fiziksel iş ortamlarının etkisi gözardı edilemez.

Bu anlamda Herzberg, gündeme getirdiği çift faktör teorisi ile çalışanın, çalışma ortamından neler beklediği ve çalışanları neyin daha fazla motive ettiğini, ya da nelerin işe karşı isteksizlik meydana getirdiğini belirlemeyi amaçlamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 115). Herzberg insan davranışını veya ihtiyacını etkileyen faktörleri iki ana grupta toplamış, ilk gruptaki faktörleri iş tatminsizliğini önleyen faktörlerle ilişkilendirmiş ve hijyen faktörleri adını vermiştir. Bu faktörler, ücretler, iş koşulları, iş yeri fiziki yapısı, insan ilişkileri, denetim ve personel politikalarıdır. Bu faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu çeşitli çalışmalarla gündeme getirilmiştir. Herzberg'in işaret ettiği diğer değişken motivatörler ise, başarı, mesleki gelişme, inisiyatif alma becerisidir (Özdayı, 1998: 237-251).

Çalışanlar; iş ortamlarında eskimiş ya da bozulmuş araç-gereç, soğuk, sıcak, yüksek ya da alçak basınç, rutubet, sıkıcı, rutin ve tekrara dayalı görevler, sağlıksız çalışma koşulları, uygunsuz çalışma saatleri gibi fiziksel etkenlerle mücadele etmektedirler. Bu gibi fiziksel durumlar karşısında çalışanlar işe devamsızlık süreçleri ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

2.1.2. Psikolojik Nedenler

İşe devamsızlık üzerinde etkili olan psikolojik faktörlerin başında iş stresi gelmektedir. Stres, uyuma yönelik bir davranış olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik ve fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur. İş memnuniyeti, çalışma koşulları ve iş stresi birbirleri ile yakından ilgili olan kavramlardır. İşyeri stresi ise, işin gerekleri ile çalışanın kapasitesi ya da ihtiyaçları arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tarif edilebilir. Görev ve sorumluluk çatışmaları, belirsizlikler ve ağır iş yükü stresin ortaya çıkmasında ya da artmasında rol oynayabilmektedir. Öte yandan kötü iş koşulları, aşırı iş yükü veyahut iş yokluğu, işyerindeki fiziksel tehlike, çalışma zamanının belirsizliği, yönetici ile olan ilişkiler, iş yerindeki güvenlik eksiklikleri işyeri stresine kaynaklık edebilecek faktörlerden bazılarıdır (Kaya, Güzel, Çubukçu, 2011:53).

İşe devamsızlığa dair psikolojik nedenlerin içerisinde çalışanın; yöneticileri ya da iş arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kuramaması, fiziksel ve mental olarak sağlıklı olamaması, kendisini yetersiz hissetmesi işe dair sıkıntı ve hayal kırıklığı yaşaması, psikolojik olarak baskıyla baş edememesi sayılabilir. Vardiyalı çalışma, psikosomatik hastalıklar ve iş kazaları nedeniyle hastalık raporlarının çoğalması, mental/bedensel yorgunluk ve motivasyon düşüklüğü, işten kaçma hissi, tükenmişlik sendromu psikolojik kaynaklı işe devamsızlık nedenleri içerisinde değerlendirilebilir (İncir, 1998: 97).

Farklı düzeylerde stres ve psikolojik kaynaklı sorunlarla mücadele eden çalışanların işe devamsızlık yapma ihtimali artmaktadır.

2.1.3. Sosyolojik Nedenler

Çalışanların işe devamsızlıklarında etkili olan bir diğer etken ise sosyolojik düzeydeki etkenlerdir. Yönetim biçimi ve etkilediği sorunlar, makul ve adil olmayan yönetim, liyakat sorunları, karar almada yetersizlik, çalışanlara saygı gösterilmemesi işe devamsızlık üzerinde belirleyici olabilmektedir.

Ayrıca örgütlerin sahip oldukları örgüt kültürü ve iklimi işe devamsızlık üzerinde karakteristik düzeyde belirleyici olabilmektedir. Örgütün kültürüne yönelik oluşturulan norm standartları işe devamsızlığın önlenmesinde ya da kurumsallaşmasında belirleyici olabilmektedir.

İş ortamında devamsızlık davranışının diğer çalışanlar nezninde anlamlandırılma derecesi çalışanların işe devamsızlık davranışını değerlendirmesinde belirleyici olmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanın devamsızlık kararı, yönetimden ve çalışma arkadaşlarından gözlemlediği davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan hangi tür ve düzeydeki davranışlarının ne anlam ifade ettiğini zamanla öğrenmekte ve bu bilgiyi kendi davranışlarını oluştururken kullanmaktadır. Ayrıca, iş ortamından kaynaklanan özellikler grup düzeyinde devamsızlık kültürünü etkilemektedir

Öte yandan işe devamsızlıkta dönemsel faktörlerin etkisinin oldukça fazla olduğu ifade edilebilir. Kış mevsimlerinde hastalığa bağlı sağlık raporu alma oranı artmakta, yaz aylarında ise tatil yapmak amacıyla işe devamsızlık artmaktadır. Haftanın ilk iş günü ve son iş günü diğer günlere göre işe devamsızlık artmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010: 33).

2.1.4. Bireysel Nedenler

İşe devamsızlığı etkileyen bireysel nedenler; yaş, cinsiyet, kıdem, genel sağlık durumları, işe olan uzaklık ve/veya ulaşım zorlukları, çalışanın ailevi durumları olarak sıralanabilir (Demirci ve Armağan, 2002: 191). İşe devamsızlık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşmanın varlığı çeşitli araştırmalarla tespit edilmiştir. Kadınların erkeklere göre iş hayatının zorluğuna dayalı olarak işe devamsızlık veya işi terk etme eğilimleri daha yüksektir (Schermerhorn vd., 1994: 110). İşe devamsızlık eğiliminde yaş değişkeni de önemli bir değişkendir. Genç yaş gruplarında işe devamsızlıklar sık ve kısa süreli gerçekleşiyorken, çalışanın yaşı arttıkça işe devamsızlık uzun süreli fakat seyrek bir şekilde gerçekleşmektedir (Schermerhorn vd., 1994: 111). Literatürde işe devamsızlıkla ilgili değerlendirilen bir başka değişken, işe devamsızlık davranışında aile yapısının etkisidir. Çekirdek aileye ve çekirdek ailede daha az çocuğa sahip çalışanların işe devamsızlığı büyük aile tiplerine göre daha azdır (Eren, 2010: 268).

Çalışanların ikametleri ile çalıştıkları iş ortamları arasındaki mesafe işe devamsızlık açısından etkili olmaktadır. Ev ile iş yeri arasında uzaklık arttıkça ve ulaşma imkanı zorlaşmakta işe geç kalma ve devamsızlıklar da fazlalaşmaktadır. İş ile ev arasındaki mesafenin artması ve zorlaşması verimlilik, işe devamsızlık ve işe geç gelme gibi sonuçları tetiklediğine dair literatürde çeşitli çalışmalar söz konusudur (Eren, 2010: 268-269). Bunun yanısıra çok uzun ve belirsiz çalışma süreleri de çalışanların işe devamsızlığını tetiklemektedir. Uzun ve belirsiz süreli çalışmanın neticesinde ortaya çıkan fiziksel yorgunluk çalışanın devamlılığını etkilemektedir (Bacak ve Yiğit, 2010: 33-34).

2.2. Absentizm, İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi

Absentizm (işe devamsızlık) işletmeler açısından hizmet sunumunu/üretimi ve buna bağlı olarak verimliliği olumsuz yönde etkilemekte, sürekliliği durumunda örgütler açısından beklenmedik maliyetlere sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla örgütler açısından absentizm insan kaynakları performans kriterleri içerisinde değerlendirilmektedir.

Örgütler mazeretli ve planlanmış devamsızlık dışındaki işe devamsızlık davranışı nedeniyle ciddi düzeyde mali kayıplara uğramakta ve bu süreci insan kaynakları uzmanları yardımıyla yönetmeye çalışmaktadırlar.

Rekabet koşularının derinleştiği, personel devir hızının düşürülmesinin işletmeler açısından kritik bir önem arz ettiği günümüzde, çok sebepli bir şekilde cereyan eden işe devamsızlık davranışının sonuçlarının ortaya çıkardığı maliyetler nedeniyle, işe devamsızlığın stratejik düzeyde ele alınması ve çalışanın devamsızlığını önleyecek tedbirleri acilen uygulamaya sokmanın gerekliliği günden güne artmaktadır.

Örgütlerin insan unsuruna verdikleri önemin gün geçtikçe artması ve örgütte çalışan insanın bir maliyet unsuru olmaktan ziyade bir kaynak olarak değerlendirilmeye başlaması insan kaynakları planlamasını gündeme getirmiştir.

İnsan kaynakları planlaması mevcut durumdaki insan kaynakları kapasitesini değerlendirme ve gelecekte beklenen işgücü arz-talebini önceden tahmin etme sürecidir. Diğer bir ifade ile örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşmayı sağlayacak insan kaynakları planları üretmektir.

İnsan kaynakları planlaması örgütün sahip olduğu insan kaynaklarından akılcı ve verimli olarak yararlanmasının bir aracı olmasından dolayı, belirli bir zamanda ve belirli bir yerde doğru sayıda işgöreni sağlama ve örgütteki mevcut insan kaynaklarının bilgi, beceri ve yeteneklerini en doğru şekilde kullanma amacı taşımaktadır.

Etkili bir insan kaynakları planlamasının temel amacı doğru zamanda, doğru yerde, doğru sayıda ve yetenekte insanları sağlamak olarak belirtilebilir. Bu bağlamda işe devamsızlık olgusunun İnsan kaynakları planlaması proplem alanı içerisinde dikkatle izlenmesi, işe devamsızlığın kısa ve uzun vadeli tahminini insan kaynakları planlamasında kullanılan tahmin tekniklerine göre gerçekleştirilmesi, örgütler açısından işe devamsızlığın bozucu etkilerinin öngörülmesi ve gerekli tedbirlerin alınması insan kaynakları yönetimi açısından ehemmiyet arz eden bir durumdur.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı Isparta Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilk ve orta dereceli okul ve kurumlarda görev yapan sürekli kamu işçileridir. Belediyelerde geçici statüde çalışırken yapılan yasal düzenlemeyle Isparta Milli Eğitim Müdürlüğüne kadrolu olarak aktarılan işçiler, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Isparta İl genelindeki ilk ve orta dereceli okul ve kurumlarda görev yapan 262 sürekli işçi arasından 48 sürekli işçi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı, sürekli işçi statüsüne atanarak görev yeri değişen sürekli kamu işçilerinin işe devamsızlık hakkındaki bakış açılarının değerlendirilmesi ve işe devamsızlığa dair algılarının belirlenmesidir. Bu bağlamda araştırma geçici statüde kısmi zamanlı ve çoğunlukla siyasi patronaj ilişkileri neticesi Belediyelerde işe yerleşen işçilerin, yasal düzenlemeler neticesi Belediyelere nazaran daha bürokratik kültüre sahip olan Milli Eğitim Bakanlığında sürekli kamu işçisi statüsüne kadrolu olarak atanmaları sonrasında "işe devamsızlık tanımlarının ve algılarının değerlendirilmesi" araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

3.2. Araştırma Yöntemi

Tümevarımcı bir perspektifle, doğal ortamı içinde olay ve olguları betimleme, kişilerin bakış açılarını anlama üzerine odaklanan araştırma yaklaşımı nitel araştırma olarak tanımlanır. Nitel araştırma, incelediği probleme ilişkin sorgulayıcı, yorumlayıcı ve problemin doğal ortamındaki biçimini anlama uğraşı içinde olan bir yöntemdir (Lincoln ve Denzin, 1994, Coffey ve Atkinson 1996). Nitel araştırmalarda sosyal gerçekliğin derinlemesine incelenmesi ve açıklanmasının karmaşıklığı ve giderek farklılaşan problem algısından dolayı birçok farklı teknik ve uygulama söz konusudur. Bu bağlamda günümüzde nitel araştırma analiz teknikleri, çok sayıda analiz stratejisini ve uygulama biçimini de içermektedir.

Nitel araştırmada verilerin toplanmasında tercih edilen dört temel yöntem vardır. Bunlar, odak grup görüşmesi, gözlem, görüşme ve doküman incelemesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu araştırmada nitel paradigma desenlerinden olgubilim çalışması kullanılmış, veri toplama aracı olarak araştırma problemine zengin bir veri seti oluşturulmasından dolayı odak grup görüşmelerinden yararlanılmış ve elde edilen veriler tematik analiz yoluyla değerlendirilmiştir.

Odak grup görüşmeleri, genellikle homojen gruplardan oluşur (Patton, 2002). Odak grup görüşmeleri son yıllarda sıklıkla kullanılan nitel bir veri toplama tekniği olarak göze çarpmaktadır. Odak grup görüşmeleri, önceden belirlenmiş yönergeler çerçevesinde gerçekleştirilen bu yöntemin mantığına uygun olarak görüşülen kişilerin öznelliklerini ön planda tutan, katılımcıların söylemine ve bu söylemin toplumsal bağlamına dikkat edilmesi gereken nitel bir veri toplama tekniği olarak tanımlanabilir.

Odak grup görüşmesi, bir konu hakkında katılımcıların ayrıntılı olarak bilgi ve fikirlerini belirlemek amacıyla yapılandırılmış özel bir grup görüşmesi tekniğidir. 6- 12 kişiden oluşan gruplar

üzerinden belirlenen konu hakkında katılımcıların görüşleri tespit edilir. Görüşmeler, katılımcıların düşüncelerini tespit etmek amacıyla soru sorma, tartışma ve özetleme teknikleri kullanılarak bir uzman tarafından yönetilir. Odak grup görüşmeleri, katılımcıların tutumlarından çok deneyimlerini ve bakış açılarını ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, bu yöntemle her bir odak grubunda yer alan katılımcının görüşünü bildirmesine, hem de görüş farklılıklarının ortaya çıkmasına imkan sağlanması önerilmektedir. Odak grup görüşmelerinin veri toplama süresi, bireysel mülakatlardan daha kısa sürmekte, hatta bireysel görüşme süresinde odak grup görüşmesi tamamlanabilmektedir. Odak grup görüşmesi sürecinin yapılandırılmasında Yıldırım ve Şimşek (2005) tarafından önerilen ölçütler dikkate alınmıştır. Bu süreçte öncelikle araştırmanın amacı ve görüşme formunda yer alan sorular gözden geçirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada sürekli kamu işçi statüsünde çalışanların, işe devamsızlık hakkındaki bakış açılarının değerlendirilmesi ve işe devamsızlığa dair algılarının tespit etmek üzere hazırlanan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan görüşme soruları, alanyazın taraması örneklem grubunun disiplin amiri pozisyonundaki eğitim örgütü yöneticiler ve uzmanların görüşleri dikkate alınarak hazırlanmıştır. Görüşme formunda yer verilen soruların "açıklık ve anlaşılırlığını" değerlendirmek amacıyla, 4 sürekli işçi ile ön uygulama gerçekleştirilmiştir. Ön uygulama neticesi hazırlanan "görüşme formundaki" soruların "açık ve anlaşılır" düzeyde olduğuna karar verilmiştir.

Araştırmada 8 sürekli işçi bir gözlemci ve bir moderatörden oluşan 10 kişilik, altı farklı odak gruplar oluşturulmuş ve bu altı gruptan elde edilen veriler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada farklı düzeylerde açık uçlu soru kullanılmıştır. İlk bölümde, katılımcılarla ilgili genel bir görüş edinmeye yönelik bir soru; ikinci bölümde ise, çalışma ortamlarına yönelik geçiş sorularına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırma problemine yönelik anahtar sorulardan oluşturulmuştur. Son bölümde ise, katılımcıların araştırma sorusuna yönelik değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Araştırma süresince 45'er dakikalık 2 oturumda sırasıyla;

-Sizce işe devamsızlık nedir?,

-Kişisel nedenlerden dolayı devamsızlık yapıyor musunuz ?

-Sağlık nedeniyle devamsızlık yapıyor musunuz ?

-Çalışma ortamındaki ilişkileriniz devamsızlık yapmanızı etkiliyor mu ?

-Sabahlar işe geç kalıyor musunuz ?

-Mesai saatlerinizde özel işlerinizle ilgileniyor musunuz ?

-Mesai arkadaşlarınızdan sık sık devamsızlık yapan var mı?

- Devamsızlık yapmanız çalışma arkadaşlarınızın iş yükünü arttırıyor mu?

soruları katılımcılara yöneltilmiş, katılımcıların sorulara verdiği cevaplar grup içerisinde yer alan uzman tarafından dikkatle kayıt edilmiş ve özetlenmiştir.

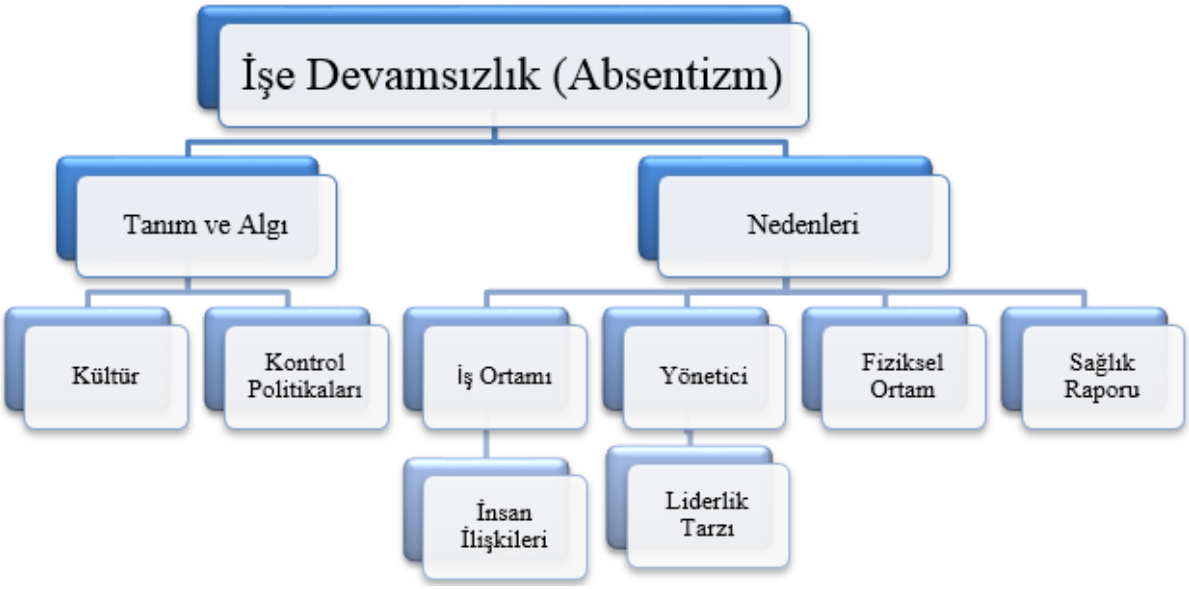
Odak grup görüşmesi için belirlenmiş katılımcılara telefonla ulaşılarak araştırma hakkında bilgi verilmiş ve grubun belirttiği uygun zaman dilimi için toplantı planlanmıştır. Ayrıca katılımcılara, araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını belirten bir gönüllü katılım formu imzalatılmıştır. Görüşmeler il merkezinde bölgesel düzeyde belirlenmiş okullarda katılımcıların onayı dahilinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin gerçekleştirildiği okulların belirlenmiş salonlarına veri kayıplarını önlemek amacıyla, katılımcıları bilgilendirmek kaydıyla ses kayıt sistemi kurulmuştur. Katılımcılara isterlerse kayıtlarını dinleyebilecekleri, ses kayıtlarının metne dönüştürüleceğini, arzu ederlerse ifadelerini her iki kayıt türünden çıkartabilecekleri beyan edilmiştir. Görüşmelerde görüşmeyi yönetmek ve gözlem notları tutmak üzere bir moderatör ve raportör yer almıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Bulgular ve Yorumlar

Katılımcılarla gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler, betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sürecinde öncelikle, görüşmeler esnasında uzmanımız vasıtasıyla tutulan notlardan da faydalanarak, elde edilen ses kayıtları çözümlenerek metin haline getirilmiştir. Verilerin analizinde görüşüne başvurulan her bir sürekli işçiye kendi grubu içerisinde birer kod numarası verilmiştir.

Araştırma bulguları, oluşturulan görüşme soruları dikkate alınarak analiz edilmiş, her bir soru temaya ve soruları detaylandırmak için kullanılan ek sorularda alt tema olarak yapılandırılmıştır. Katılımcılardan elde edilen ve alıntı olarak kullanılabilecek cümleler belirlenmiş ve bulgular kısmında ilgili bölümlerle ilişkilendirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Bu bölümde yöneticilerin görüşme formunda yer alan sorulara verdikleri yanıtlar, araştırmanın amaçları doğrultusunda analiz edilerek sunulmuştur.

4.2. İşe Devamsızlık Tanımları ve Algıları

Araştırma gruplarının "işe devamsızlık" algıları, işe devamsızlığı nasıl tanımladıkları ile ilişkilendirilerek anlaşılmaya çalışılmıştır. İşe devamsızlık genel olarak çalışanın "belli bir mekanda belirlenmiş zamanda bulunmaması" halidir. Bu "bulunmama" eylemi kendi içerisinde mazeretli/mazeretsiz devamsızlık olarak ikiye ayrılır.

Çalışanlar "işe devamsızlığı" "mazeretsiz ve sebepsiz işe gelmeme, okul/kurum yöneticilerini bilgilendirmeden işte bulunmama durumu" olarak tanımlamışlardır. İşe devamsızlıktan anladıkları ise en fazla bir gün mazeretsiz devamsızlık halidir.

Bu konu ile ilgili gruplar düzeyinde elde edilen görüşler aşağıdadır.

"Bazen yapmak zorunda kaldığım bir durumdur...." (Grup VI)

"Ara sıra mesai saati içinde idarecilerin bilgisi olmadan işten ayrılmaktır..." (Grup I)

"İşe devamsızlık, izinsiz ve bilgi vermeden bir kaç gün işe gelmemektir " önemli ve özel bir işimiz olduğunda" yöneticilerime işimin durumuna göre işe gelmeyeceğimi bilgi veririm." (Grup III).

"Önemli bir gerekçem var ise işe gelmem. İşimin durumuna göre o gün işe gelemeyeceksem bilgi veririm." (Grup II)

"İşe devamsızlık, gün içerisinde kimseye haber vermeden yapılan kafa iznidir. Çalıştığım okul açısından sorun olmaz" (Grup VI)

Çalışanlar tarafından işe devamsızlığın bilinçli bir tercih ve eylem olarak değerlendirildiğini söyleyebiliriz**.**

Araştırma grubunda yer alan sürekli işçiler işe devamsızlığın, işten kaytarma şeklinde gerçekleştirilmesinden rahatsız olduklarını, kaytarma düzeyinde art niyetli şekilde devamsızlık yapan iş arkadaşları ile ilişkilerini kestiklerini ifade etmişlerdir. Mazeretsiz, sorumluluğun ve iş yükünün başka bir çalışan üzerine zorunlu yüklendiği fiili durum aynı statüde çalışanlar arasında çatışmaya da zemin hazırlamaktadır.

"İşe devamsızlık, aslında işten kaytarmaktır.Ağır ve sıkıcı rutin işlerin olduğu günlerde işten bir şekilde kaytarmaktır. İşin durumuna göre bu kaytarma hali saçma sapan mazeretlerle bir kaç gün sürebilmektedir"... (Grup I)

Öte yandan işe devamsızlığı dinsel bir bakış açısı ile değerlendiren bir anlayış da çalışanlar arasında paylaşılmaktadır.

"İşe devamsızlık ,kul hakkı yemektir. Mazeretsiz ve izinsiz devamsızlık yaparsak helal para kazanamayız. "(Grup IV)

Araştırma grubu, genel anlamda çalıştıkları okul ve kurumlarda statü ve pozisyon belirtmeden "işe devamsızlık" durumunun çok sık gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Hatta çalışma arkadaşlarının yerli yersiz bir şekilde sık sık devamsızlık yaptıklarını düşünmektedirler. Buna mukabil kişisel mazeretlerine bağlı olarak işe gelmemeyi ise "işe devamsızlık" hali olarak görmemektedirler**.** Mesai saatlerinde özel işleri ile ilgilenmeyi oldukça normal bir davranış olarak kabul etmektedirler.

4.2.1. Örgüt Kültürü, Örgütün Kontrol Politikaları ve İşe Devamsızlık Algısı

Bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sisteminden oluşan terkibe örgüt kültürü adı verilir ve örgütlerde iş yapma ve yürütme biçimini karakterize eder. Örgüt kültürü ile çok ilişkili bir kavram olan örgüt iklimi, örgüte kişilik kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan örgüte egemen olan tüm nitelikler olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, işe devamsızlık olgusunu örgüt kültürü ve örgüt iklimi ile ilişkilendirerek değerlendirmek gerekmektedir.

Örgütler için bir sorun alanı olarak varolan "işe devamsızlık eylemini" örgüt kültürü ve iklimi perspektifinde değerlendirmemiz gerekmektedir. Bu bağlamda işaret edilen örgütsel dinamikler işe devamsızlığın arkaplanında belirleyici şekilde etkili olmaktadır. Bir örgütte işe devamsızlık davranışı hoşgörü ile karşılanan ve esnek bir şekilde değerlendirilen bir iklim altında ise, mazeretsiz ve keyfi işe devamsızlığın artması muhtemeldir. Doğal olarak tersi bir anlayışın hakim olduğu örgütsel iklimde işe devamsızlığın azalacağını varsayabiliriz.

Araştırma grubuna "*İşe geç gelmek sizce bir işe devamsızlık mıdır*?" sorusu yöneltilmiştir.

Çalışanlar zaman zaman işe geç geldiklerini, bu durumun çalıştıkları okul/kurumdaki diğer çalışanlar tarafından da sıklıkla yapıldığını ifade etmişlerdir. Gruplardan elde edilen verilere göre okul ve kurumlarda çalışanların işe geç gelme oranının oldukça yüksek olduğu ancak bu durumun araştırma grubu tarafından normal karşılandığı gözlenmiştir.

"Çocuğumu okula bıraktığım için işe geç geliyorum"...(Grup IV)

"Okulda herkes sabahları geç geliyor"...(Grup I)

"Sabahları çok işim olmuyor, çoğu zaman geç geliyorum"... (Grup III)

Zaten herkes işe devamsızlık yapıyor, bende işim olursa yaparım (Grup 3)

İşe geç geldiğim zaman ya da erken ayrıldığım zaman okul yöneticilerim herhangi bir uyarıda bulunmuyor... (Grup I)

Mazeretim olunca işe gelmem, ama gerekirse okulda mesai sonrası bile çalışıyorum (Grup VI)

Okul Müdürüm çok müsamaha gösteriyor, ancak müdür yardımcısı sürekli nerde olduğumu soruyor.. (Grup IV)

Memur evrak götürüyorum diye işe bazen yarım gün gelmiyor, kimse de bir şey sormuyor... (Grup V)

Devamsızlık yaparsam okuldan hemen hesap soruyorlar... (Grup I)

İşe devamsızlık yaptığımda hizmetli ve diğer işçiler var, işler bir şekilde yürür. Benim eksikliğim hissedilmez...(Grup III)

4.3. İşe Devamsızlık Nedenleri

4.3.1. Sağlık Nedenleri

Çalışanlar tarafından yapılan işe devamsızlıkta hastalık mazereti sıklıkla kullanılmaktadır. Çalışanlar rutin bir işe devamsızlık yaptıklarında, okul/kurum yöneticileri tarafından kendilerinden hangi nedene bağlı devamsızlık yaptığına dair bir gerekçe gösterilmesi istendiği zaman çoğunlukla sağlık özrünü öne sürmektedirler.

"Okul müdürü işe devamsızlık yaptığımda beni çok sıkıştırıyor. Bende sağlık ocağına giderek, bazen ilaç yazdırıyorum bazen de muayene oluyorum ama o gün işe dönmüyorum... (Grup IV)

Araştırma grubu, sağlık mazeret nedeniyle devamsızlık halini bir zorunluluk hali olarak değil, devamsızlığa meşruiyet kazandırdıkları fiili bir izin durumu olarak değerlendirmektedirler. Hatta iş yükü fazlalığı durumlarında yöneticiyi zor duruma soktukları bir araç olarak da kullanma eğilimi içerisinde oldukları gözlenmiştir. İşçiler kendilerinin iş yükünün çokluğunda ve aynı pozisyonda çalışan iş arkadaşlarının yükümlülüklerinin kendilerinden az olması durumunda da sağlık raporu alma cihetine gitmektedirler. Dolayısıyla bir sağlık kurumundan aldıkları sağlık raporu ile yasal düzenleme gereği rapor müddetince işe devamsızlık yapabilmektedirler. Tespit edilen bu veri Morris ve Aykan'ın elde ettiği sonuçlarla da örtüşmektedir (Morris ve Aykan, 2001:16).

Çalışanların iş yükü fazlalılığı ile kastettikleri, adaletsiz iş paylaşımı ile ilgili değerlendirmeleridir. Yöneticilerinin adil olmayan iş paylaşımı içerisinde olduğunu düşündüklerinde, işe devamsızlığı bir hak olarak görmeye başlamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle çalışanlar yöneticiler tarafından gerçekleştirilen adaletsiz bir görev dağılımı durumunda işe devamsızlık yapmaktadırlar.

4.3.2. İş Ortamı

Çalışanlar açısından iş ortamı da işe devamsızlığın önemli bir değişkenidir. Çalışanlar iş yoğunluğunu ve iş ortamının sağlıksız oluşunu da öne sürerek devamsızlık yaptıkları ifade etmişlerdir. Ayrıca iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin de kendileri açısından belirleyici olduğunu, kendilerini iş ortamına bağlayan faktörlerin başında çalışma arkadaşları ile geliştirdikleri iyi ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla işe aidiyet çalışanlar açısından işe devamsızlık davranışının önlenmesinde etkili olabilir. Çalışan kendini ne kadar oraya ait hissederse ve işyerinde geçirdiği zaman ne kadar kaliteli ise psikolojik olarak mazeretsiz devamsızlıktan uzak kalacaktır.

İş arkadaşlarımla çok iyi anlaşıyoruz. Birbirimize yardımcı oluyoruz. İş ortamında daha fazla zaman geçirmek istiyorum...(Grup II)

Beraber çalıştığımız arkadaşlarımla sadece resmiyet içerisinde irtibat kuruyorum. Aynı ortamı pek paylaşmak istemiyorum. En ufak fırsatta iş ortamının dışına çıkıyorum... (Grup IV)

Alanyazınına göre çalışanlar açısından işi benimsemek ve işe ait olduğunu hissetmek, önemli bir bağlılık ölçütüdür. Araştırma grubumuzun içerisinde yaptığa işe uygun olmadığını düşünen çalışanların işe devamsızlığa daha istekli oldukları gözlenmiştir.

Çalıştığım iş ortamında işler sürekli yoğun, iş hiç bitmiyor, iş bitse yöneticiler başka işlere yönlendiriyorlar. İşe gitmek istemiyorum...(Grup VI)

Sağlıksız bir ortamda çalışıyorum. Toza allerjim var, sürekli hastalanıyorum. Yöneticiye durumumu anlatıyorum ama dikkate almıyor...(Grup II)

İş yerinde çalıştığım iş arkadaşlarımla sorunlarım var. Aynı ortamda bulunmak istemiyorum... (Grup 1)

Ben bu okulda çalışmak istemiyorum. İşe gelmemek için her yolu deniyorum... (Grup II)

Evim işime çok uzak olduğu işten erken çıkıyorum. Ama bu durum yöneticilerim açısından hep bir sorun olarak bana iletiliyor.... (Grup IV)

Şu an yaptığım iş bana uygun bir iş değil (Grup I)

Çalışanlar, iş ortamları ile yaşamlarını devam ettirdikleri evlerin birbirine uzak olması, ya da ulaşım imkanlarının kısıtlı olmasının da işe devamsızlık eylemlerinin üzerinde etkili olduğunu düşünmektedirler. Araştırma grubu, özellikle ulaşım ile ilgili giderlerin yüksek olması veya ekstra ulaşım giderine katlanmak durumunda kalmalarından dolayı, işlerine karşı olumsuz bir yaklaşım içerisine girdiklerini ifade etmişlerdir.

İşe gidip gelirken iki otobüs değiştiriyorum.Çoğu zaman geç kalıyorum.Okul yöneticileri bu konuda beni sürekli azarlıyorlar. Bazen otobüsü kaçırdığım zaman hastayım, gelemeyeceğim diye telefon ediyorum. ..(Grup III)

Evim ile çalıştığım okul birbirine uzak. Bir çok kez tayin talebinde bulundum. Ancak bir türlü tayinim olmadı. Bende sürekli mazeret üreterek işi gitmemeye çalışıyorum... (Grup 1)

4.3.3. Yöneticiler

Yöneticilerin yöneticilik tarzları, çalışanlar açısından işe devamsızlık davranışında etkili olmaktadır. Baskıcı bir yönetim tarzını benimseyen yönetici, çalışanların işe devam etmeleri konusunda etkili olabilir. Hoşgörü ve müsamaha içeren bir yönetim anlayışında ise, çalışanlar daha kolay bir şekilde işe devamsızlık yapma davranışında bulunabilirler.

Okul müdürü ile olumlu bir ilişkim yok, sürekli beni eleştiriyor, işe gelmek istemiyorum. (Grup I)

Okul müdür yardımcısı gün içerisinde sürekli beni takip ediyor, bir mazeretime istinaden izin istediğimde geçerli bir mazeret sunmamı ve gerekirse belge ibraz etmemi istiyor. Bende fırsatını bulursam işe gelmiyorum. (Grup II)

Okul yöneticilerim hoşgörülüler. İşe devamsızlık yapmaya ihtiyacım yok (Grup VI)

Okul müdürüm gün içerisinde nerde olduğumla ilgilenmez, aradığı zaman ya da sorumlu olduğum iş yapılmadığı zaman hesap sorar... (Grup V)

Okul Müdürüm işe geç gelmemi sorun etmez... (Grup III)

Çarşıda pazarda işim olursa, işi gelmem. Ancak okul müdürümü bilgilendiririm. Şu ana kadar olumsuz bir diyalogumuz olmadı. (Grup IV)

İşe istediğim zaman gelir, istediğim zaman giderim. Okul Müdürü pek ilgilenmez bu tür işlerle. (Grup II

Araştırma grubuna göre yöneticilerin tavrı ve yaklaşımı işe devamsızlık davranışlarını etkilemektedir. Örgütler, ya çalışanların işe devamsızlık eylemlerinde daha esnek davranarak işe devamsızlıklarını kayıt altına almamakta ya da işe devamsızlıkla ilgili kayıt tutmakta ve işe

devamsızlığı bağlı olarak ifade edilen mazeretlere ilişkin belgeleri çalışanlardan talep etmektedirler. Kamu örgütlerinde işe devamsızlığın yaptırım boyutu açık olarak 4857 Sayılı Kanunun md. 25/2-g'de düzenlemiştir. Ancak işe devamsızlık süreci yöneticinin tavrına göre esnetilebilmekte iş akdi feshi cihetine gidilmemektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Alanyazında işe devamsızlık çalışanın mazeretli ve mazeretsiz olarak süresi ve kapsamı planlanmış bir iş için hazırda bulunmaması hali olarak değerlendirilmektedir. Yasal çerçevede işe devamsızlık "hastalık özrü, idari veyahut mazeret izni ve özürsüz olarak işe gelmeme" durumu ile sınırlandırılmıştır. Ancak işe devamsızlık sadece yasanın tanımladığı eylemin ve gerekçelerinden müteşekkil bir olgu değildir. Sonuçları itibariyle bir insan kaynakları planlama sorun alanını, nedenleri itibariyle de kompleks bir durumu işaret eder. Dolayısıyla gerek alanyazında, gerekse yasalarla sınırları çizilmiş işe devamsızlık eyleminin sebep-sonuç ilişkisi, üzerinde dikkatle durulması gereken bir durumdur. Elde edilecek veriler örgütlerin insan kaynakları stratejileri açısından yol gösterici olacaktır.

Alanyazınında oldukça kısıtlı olan çalışmalarda (Bacak ve Yiğit, 2010: 30; Örücü ve Kaplan, 2001: 94) işe devamsızlığın nedenleri üzerinde farklı yaklaşımlar sözkonusudur. Ancak, genel hatları ile işe devamsızlığın nedenlerini, fiziksel, bireysel, psikolojik ve sosyolojik nedenler altında tasnif edebiliriz.

Fiziksel nedenler içerisinde standart olmayan çalışma şartları, iş güçlüğü, çalışma sürelerinin etkisi sözkonusudur. Yaş, cinsiyet, aile yapısı, eğitim düzeyi gibi sosyo-demografik unsurlar ile sıkıcı ve monoton işler, adil olmayan uygulamalar ise işe devamsızlığın bireysel nedenleridir. Düşük iş tatmini, işyerine bağlılık ve stres ise işe devamsızlığın psikolojik, dönemsel şartlar, toplumsal dinamikler ve çalışma grubunun yapısı da sosyolojik nedenler arasında sayılabilir.

Çalışanlar işe devamsızlığı" bilinçli bir eylem olarak değerlendirirken "mazeretsiz işe gelmeme veyahut okul yöneticilerine bilgilendirmeden işe gelmeme durumu" olarak tanımlamışlardır. Onlara göre işe devamsızlık en fazla bir gün mazeretsiz ve yöneticilere bilgi vermeden işe gelmemektir. Çalışanlar gerekçelendirmeden ya da gerekçelerini belgelendirmeden işe gelmeme durumunda yasal açıdan sorun yaşayacağının da bilincindedirler.

Araştırma grubu, çalıştıkları işyerlerinde statü ve pozisyon belirtmeden "işe devamsızlık" halinin sıklıkla sözkonusu olduğunu, çalışma arkadaşlarının yerli yersiz bir şekilde işe devamsızlık yaptıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanlar kişisel mazeretlerine bağlı olarak işe gelmemeyi "işe devamsızlık" olarak görmemektedirler. Mesai saatleri içerisinde işyerinden ayrılarak özel işleri ile ilgilenmeyi oldukça normal bir davranış olarak kabul etmektedirler.

Çalışanlar işe devamsızlık olarak değerlendirdikleri işten kaytarma davranışından rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma arkadaşlarının sıklıkla bu davranışı yaptıklarını ve art niyetli şekilde devamsızlık yapan iş arkadaşları ile ilişkilerini kestiklerini ifade etmişlerdir. Buna mukabil, özellikle mazeretsiz ve sorumluluğun ve iş yükünün başka bir çalışan üzerine zorunlu yüklendiği bir fiili durum olarak işe devamsızlık aynı statüde çalışanlar arasında çatışmaya zemin hazırlamaktadır.

Çalışanlar zaman zaman işe geç geldiklerini, ancak işe geç gelme davranışının çalıştıkları iş yerlerinde diğer çalışanlar tarafından da yapıldığını ifade etmişlerdir. Gruplardan elde edilen verilere göre okul ve kurumlarda çalışanların işe geç gelme oranının oldukça yüksek olduğu ancak bu durumun araştırma grubu tarafından normal karşılandığı gözlenmiştir.

Çalışanlar işe devamsızlıkta hastalık mazeretini sıklıkla kullanılmaktadır. Sağlık mazereti nedeniyle devamsızlık halini bir zorunluluk hali olarak değil, devamsızlığa meşruiyet kazandırdıkları fiili bir izin durumu olarak değerlendirmektedirler. Hatta iş yükü fazlalığı durumlarında işten kaytarmaya yönelik olarak kullanma eğilimi içerisinde oldukları gözlenmiştir. İşçiler kendilerinin iş yükünün çokluğunda ve aynı pozisyonda çalışan iş arkadaşlarının yükümlülüklerinin kendilerinden az olması durumunda da sağlık raporu alma cihetine gitmektedirler. Dolayısıyla bir sağlık kurumundan

aldıkları sağlık raporu ile yasal düzenleme gereği rapor müddetince mazeretli olarak işe devamsızlık yapabilmektedirler.

Çalışanların iş yükü fazlalılığı ile kastettikleri, adaletsiz iş paylaşımı ile ilgili değerlendirmeleridir. Yöneticilerinin adil olmayan iş paylaşımı içerisinde olduğunu düşündüklerinde, işe devamsızlığı bir hak olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Diğer bir ifadeyle çalışanlar yöneticiler tarafından gerçekleştirilen adaletsiz bir görev dağılımı durumunda tepkisel olarak işe devamsızlık yapmaktadırlar. Çalışanlar iş yoğunluğunu ve iş ortamının sağlıksız oluşunu da öne sürerek devamsızlık yaptıkları ifade etmişlerdir. İş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin de kendileri açısından belirleyici olduğunu, kendilerini iş ortamına bağlayan faktörlerin başında çalışma arkadaşları ile geliştirdikleri iyi ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda işe tatmini işe devamsızlık davranışının önlenmesinde etkili olabilir. Dolayısıyla çalışan kendini ne kadar oraya ait hissederse ve işyerinde geçirdiği zaman ne kadar kaliteli ise psikolojik olarak mazeretsiz devamsızlıktan uzak kalacaktır. Alanyazınında çalışanlar açısından işi benimsemek ve işe ait olduğunu hissetmek, işe bağlılığı arttırdığına dair sonuçlar vardır. Araştırma grubumuzun içerisinde, yaptığa işe uygun olmadığını düşünen çalışanların işe devamsızlığa daha meyilli oldukları gözlenmiştir.

Çalışanlar, iş ortamları ile yaşamlarını devam ettirdikleri evlerin birbirine uzak olması ya da ulaşım imkanlarının kısıtlı olmasının da işe devamsızlık eylemlerinin üzerinde etkili olduğunu düşünmektedirler. Araştırma grubu, özellikle ulaşım ile ilgili giderlerin yüksek olması veya ekstra ulaşım giderine katlanmak durumunda kalmalarından dolayı, işlerine karşı olumsuz bir yaklaşım içerisine girdiklerini ifade etmişlerdir.

İşe devamsızlığı ortaya çıkaran nedenler üzerinde durulmakla beraber, işe devamsızlığın önlenmesin bağlamında örgütler düzeyinde işe devamsızlığın yönetilmesi gereken bir olgu olduğu kabul edilmelidir.

Bu bağlamda etkili bir devamsızlık yönetimi için;

İşe devamsızlığın nedenleri tespit edilmeli nedenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak stratejiler tespit edilmelidir. Çalışanların örgütün bir parçası oldukları mesajı verilmeli, çalışanın işe devamlılığı için teşvik edilmelidir. Çalışanın işe devamlılığının takibi ve teşvik edilmesi sadece İK birimlerinin sorumluluğu ve yetkisinde değildir. Örgüt hiyerarşisinde pozisyonu olan her tür yöneticiye yetki ve sorumluluk tanımlanmalı, çalışanların işe devamsızlıklarının önlenmesi için İK tarafından destek sağlanmalıdır.

Çalışanlara mazeretli devamsızlık haklarının bulunduğu, hangi şartlarda mazeretli olarak devamsızlık yapabileceklerine dair bilgilendirme yapılarak, çalışanların mazeretsiz devamsızlık davranışına yönelmelerinin önüne geçilmelidir. Çalışanlara ailevi sorunlarının çözümünde etkin bir şekilde sorunun çözümüne yönelik adımlar atılmalı, çalışanın işe ulaşımında yaşadığı sıkıntıların azaltılması için çalışanla karşılık bir çözüm stratejisi geliştirilmelidir. Örgütler açısından sağlıklı iş ergonomileri geliştirilmeli, çalışanın iş yeri stresine maruz kalmasının önüne geçilmelidir.

6. KAYNAKÇA

Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). "İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1): 29–44.

Demirci, M. ve Armağan, K. (2002). "Bürolarda Fiziksel Ortamın Düzenlenmesi ve Olumsuz Çevresel Faktörlerin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi." Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7: 179-192.

Eren, E. (2007). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 10.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

İncir, G. (1998). Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:624.

James B. Avey, Jaime L. Patera, & Bradley J. West (2006), The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism, Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol. 13, No. 2.

Kaya, M.D., Güzel, D., Çubukçu, B. (2011) Ilıca Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları Ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 2.

Lincoln, Y.S. & Denzin, N.K. (1994). Handbook of Qualitative Research. CA: Sage.

Mathieu, J. E., & Kohler, S. S. (1990). A Cross Level Examination of Group Absence Influences on Individual Absence. Journal of Applied Psychology, 75, 217- 220.

Morıs, S., ve Aykan, M. (2001). İşyerinde Katılımı Sağlamak. Ankara: Yeryüzü Yayınevi.

Nicholsen, N. (2007), Absence Behaviour and Attendance Motivation: A Conceptual Synthesis, Journal of Management Studies, C.14, S.3

Örücü, E. ve Kaplan, E. (2001), "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 7(1): 93–111.

Özdayı, N. (1998), Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini Ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi Sayı: 10 Sayfa: 237-251.

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

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). Örgütsel Psikoloji. (3. Basım). İstanbul, Alfa Basın Yayın.

Schermerhorn, J., Hunt, J., ve Osborn, R. (1994). Managing Organizational Behavior. Unites States: John Wiley & Sons.

Şahin, F., (2011), İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları Ve Örgütler İçin Önemi, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 2011, Cilt: 4, Sayı: 1, s. 24-39.

Schaufelı, W.B., Bakker, A.B., Rhenen, W.V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism, Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 30, 893–917.

Tütüncü, Ö., Demir, M. (2003), "Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Analizi", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2.

İŞ STRESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ

Hasan Hüseyin Uzunbacak

Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta

hasanuzunbacak@sdu.edu.tr

1. GİRİŞ

Teknolojik değişim ve küresel rekabet, çalışanlar üzerinde çeşitli baskıları da beraberinde getirmektedir. Ülke ve dünya ekonomisindeki dalgalanmalar, siyasi alandaki belirsizlikler, kentleşme, yetersiz altyapı, bireylerin sahip olduğu olanakların sınırlılığı, yaşam tarzını değiştiren teknolojik değişimler, değişen ihtiyaçlar ve alışkanlıklar, daha fazla çatışmacı ve rekabetçi ortam, ihtiyaçları karşılamak için daha fazla çalışma gerekliliği, insanları fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit eden stresin özel hayatta ve iş hayatında daha fazla görülmesine neden olmaktadır. Bu durum ise; tıp, ekonomi, mühendislik, işletme, psikoloji gibi birçok bilim dalının, kamu ve özel kuruluşlarının çözüm bulmaları gereken önemli bir sorun olarak algılanmasını beraberinde getirmiştir. Nitekim, son yıllarda stresin sebeplerinin belirlenmesi ve stresle baş etme yollarının bulunabilmesi amacıyla disiplinler arası birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Özellikle örgütlere yansımalarının birçok olumsuzluğu beraberinde getirmesi, örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacıların ilgisinin bu konuya çekilmesine neden olmuştur. Bu ilgi sebebi ile işyerinde çalışanların işle ilgili stres yaşamasının nedenlerinin, stresin etkilerinin, stresle başa çıkmak için bireysel ve örgütsel olarak yapılması gerekenlerin ortaya konulması amacıyla yapılan çalışmaların daha önemli hale geldiği görülmektedir.

Yapılan çalışmalar neticesinde; çalışma koşullarının elverişsizliği, iş yükü, toksik ve zorba yönetim tarzı gibi, çalışanlar üzerinde çok çeşitli baskılara neden olan faktörlerin işyerinde yaşanan stresi artırabildiği belirlenmiştir (Colligan ve Higgins, 2006). Buradan hareketle bireylerin yaşadığı genel stresin dışında iş stresi ayrı bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda iş stresi, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların ortaya çıkarmakta, işe devamsızlığı artırma ve verimliliği düşürme, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve üretkenliğin azalması, işletmenin kârının düşmesi, çalışanın işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlara neden olmaktadır (Ganster ve Schaubroeck, 1991; Chen vd., 2011). Çalışanların yaşadıkları stres, çalışanın psikolojisini ve sağlığını da olumsuz etkileyebildiği gibi işi bırakma, işten ayrılma niyeti taşıma gibi işletmeler açısından da maliyete neden olabilmektedir. İşten ayrılma niyeti yüksek olan çalışanların motivasyonu azalmakta, verimliliğini de önemli ölçüde düşürmektedir. Bununla birlikte, iş stresi çalışanın dengesini bozduğunda, genellikle normal çalışma alışkanlıklarından sapar ve bu da işyerindeki ilişkilerini ve performansını etkiler (Jamal, 1990). Yaşanan iş stresi, kişi-iş uyumunu da olumsuz olarak etkilemektedir. Stresin ortaya çıkardığı kişinin yetenekleri ve hedefleri ile işin gerekleri arasındaki uyumsuzluk, çalışma ortamından ve işin kendisinden duyulan memnuniyeti de azaltmaktadır (Siegrist, 1996).

İşletmeler ve çalışanlar açısından bu denli önemli ve olumsuz sonuçları olan iş stresi, son yıllarda yöneticilerin uğraşılarının ilk sıralarında gelmektedir. Ayrıca, iş stresinin kaynaklarının belirlenmesi, stresörlerin azaltılması, çalışanların yaşadıkları stresle baş etmelerinin kolaylaştırılması amacıyla birçok araştırmacı tarafından da çok sayıda çalışma yapılmıştır. Özellikle psikolojik sermaye başta olmak üzere pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarla, çalışanların stres belirtilerini nasıl algıladıklarını, stresle nasıl başa çıkabileceklerini daha iyi anlama konusunda önemli sonuçlar ortaya konulmuştur (Avey vd., 2009). Özellikle stresli mesleklerde çalışanların yaşadıkları stresle başa çıkmalarına yardımcı olunmaması işten ayrılma niyetini artırabilmektedir. İnsan kaynakları uygulamaları ile çalışanların psikolojik sermayelerine katkı sağlanması, çalışanların yeteneklerine ve özyeterliliklerine olan inancını, işe olan pozitif katkılarını

artıran önemli bir kaynak olarak görülmektedir (Avey vd., 2010; Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye, iş tatmini (Weiss vd., 1999), çalışanların sağlığı (Lyubomirsky vd., 2005), üretkenlik dışı davranışlar (Avey vd., 2010) ve işten ayrılma niyeti (Harvey vd., 2007) gibi iş çıktılarını üzerinde olumlu sonuçları ortaya çıkarmakla birlikte, işletmeler ve çalışanlar açısından da faydalı olduğu belirlenmiştir.

Buradan hareketle, bu araştırmanın ilk amacı, özel güvenlik görevlilerinin iş stresi, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Araştırmanın ikinci amacı ise, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik sermayenin rolünün belirlenmesidir. Yurtdışı yazında bu üç değişkeni birlikte ele alan çalışmaların yapıldığı görülmekle birlikte (Avey vd., 2009; Zhao ve Zhang, 2010; Bateman, 2015), ulusal yazında böyle bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple belirtilen amaçlarla, özel güvenlik görevlileri örnekleminde yürütülen ilk çalışma olması, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin rolünün test edilmesi ulusal yazın başta olmak üzere yazına ve uygulamaya katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan iş stresi, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye kavramları ve hipotezlerin kavramsal altyapısı hakkında bilgi verilecektir.

2.1. İş Stresi

Günümüzde stres, günlük hayatın bir parçası haline gelmiş, birçok farklı faktörün strese sebep olduğu ifade edilmiştir (Selye, 1973). Ancak, stresin bilimsel olarak ele alınması, tıp alanında olmuştur. "Organizmanın dengesini bozan uyaranlar" olarak tanımlanan (Bernard'tan akt. Tarhan, 2002) stres, canlıların içinde bulunduğu durum karşısında dengesinin bozulmasına neden olan fiziksel, psikolojik ve sosyal etkenler olarak ifade edilmiştir (Saygılı, 2000).

Stres; alarm evresi, direnme evresi ve tükenme evresi olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Alarm evresinde, bireyin karşılaştığı olaylar karşısında vücudun düzensiz kalp atışı, nefeste dengesizlik, baş dönmesi, mide bulantısı ve terleme gibi fizyolojik tepkiler verdiği dönemdir. Direnme evresi ise, alarm evresinden sonra, stresörlerle ve stresin sebep olduğu olumsuzluklarla başa çıkma amacıyla kısa ve uzun vadeli stratejilerin oluşturulduğu dönemdir. Stresin son evresi olan tükenme evresi ise, yaşanan stres üzerine enerjinin tükenmesi olarak ifade edilmektedir (Güçlü, 2001).

Bireylerin en çok yaşadıkları stres türü ise, zamanlarının büyük bir kısmını işyerinde geçirdikleri için, iş yaşamından kaynaklanan strestir. İş stresi, tamamen iş ortamından ve koşullarından kaynaklanan stres olarak tanımlanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010). İş stresi, kısa süreli veya belirli bir dönemde işle ilgili durumlar karşısında verilen psikolojik, fiziksel ve davranışsal tepki olarak tanımlanmaktadır (Dollard, Winefield, & Winefield, 2003). Çalışanın işiyle ilgili yapması gerekenlerin, kendisinin sahip olduğu kaynakların üzerinde olduğunu düşünmesi veya aşırı yük olarak görmesi durumunda iş stresi ortaya çıkmaktadır (Lazarus, 1999). Bununla birlikte, bir işin çalışan tarafından ilk kez yapılacak olması, yetenek ve yeterliliklerini aşacağını düşünmesi de çalışanın işle ilgili stres yaşamasına sebep olabilmektedir (Tziner, 2015).

İş stresi, Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre açıklanmaktadır. Teoriye göre, bireyler sahip oldukları kaynakları korumaya, yenilemeye ve geliştirmeye çalışırlar. Bunu başaramazlarsa, stres yaşamaları kaçınılmazdır. Yine teori, birey yaptığı/yapacağı işin gerektirdiği kaynaklar ile sahip olduğu kaynaklar arasında dengesizlik olduğunu algılarsa, ihtiyaç duyduğu kaynakları uygun yollardan elde etmesinin mümkün olamayacağını hissederse, sahip olduğu kaynaklar üzerinde bir tehdit algılarsa, bu kaynakları kaybedeceğini veya koruyamayacağını düşünürse, iş stresi ortaya çıkabilecektir (Hobfoll, 2001). İş stresini açıklayan bir diğer teori ise, İş Talep-Kontrol Teorisi'dir. Teori, bireyin işle ilgili bilgi ve tecrübesi düzeyinin iş üzerindeki kontrol düzeyini belirlediğini varsaymaktadır. Bilgi ve tecrübesi yüksekse, iş üzerindeki hâkimiyeti artmakta; düşük olduğu

durumlarda işin kontrolü altında olmadığı hissine kapılmakta; bu ise bireyde stresi ortaya çıkarmaktadır (Karasek, 1979). İş Talepleri- Kaynakları Teorisi de iş stresini açıklamaktadır. Bireyin, bir işin yapılması için gereken iş talepleri (fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel çaba, deneyim), kendisine sağlanan iş kaynakları ile karşılayamaması, yeterli kaynağa sahip olamaması durumunda, işin yapılmasında zorluklar yaşamasına neden olarak iş stresinin yaşanmasına neden olacaktır (Bakker ve Demerouti, 2007). Siegrist'in (1996) Çaba-Ödül Dengesizlik Modeli'nde ise, bireyin işi ile ilgili göstermiş olduğu çaba (maliyetler) ile karşılığında aldığı ödüller (kazançlar) arasında adaletsizlik veya dengesizlik algılamasının, sağlığını olumsuz etkilediği, öfke ve depresyon gibi duygularını tetikleyerek stresi ortaya çıkardığı vurgulanmaktadır.

Örgütlerde iş stresinin kaynakları; örgütsel politikalar ve stratejiler, örgütün yapısal özellikleri, çalışma koşulları ve örgütsel süreçler olarak dört başlık altında incelenmiştir. Örgütsel politikalar ve stratejiler; küçülme, rekabet baskısı, bürokratik kurallar, yüksek teknoloji kullanımı, ücret ve performans değerleme sisteminden kaynaklanan olumsuzluklardır. Örgütün yapısal özellikleri ise; merkezi örgüt yapısı, aşırı uzmanlaşma, örgüt içi çatışma, rol belirsizliği, kariyer gelişimi ve ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, kısıtlayıcı ve güven vermeyen örgüt kültürü gibi unsurlar stres kaynağı olarak sayılmaktadır. Gürültülü, kirli, kötü kokulu, iklimlendirmesi yapılmamış, güvensiz ve tehlikeli, kalabalık çalışma ortamı, iş kazalarının çokluğu, meslek hastalığına neden olabilecek maddelere ve radyasyona maruz kalma çalışma koşullar arasında sayılmaktadır. Örgütsel süreçlerde ise, iletişim eksikliği, ödül ve performans sisteminden kaynaklanan sorunlar, merkezi karar alma, sıkı denetim ile ilgili sorunlar stres kaynağı olarak tanımlanmıştır (Luthans, 2011: 283). Çalışanların iş stresi yaşamasının bazı sonuçları bulunmaktadır. Tükenmişlik (Bowman vd., 2003), performans düşüklüğü (O'neill, Davis, 2011), kaytarma (Turunç, 2015), düşük iş tatmini (Khamisa vd., 2015), iş aile çatışması (Smith vd., 2018), işe devamsızlık (Leontaridi, Ward, 2002) gibi birçok soruna ve sonuç iş stresinin ortaya çıkardığı durumlardır. Çalışanların iş stresi yaşaması, sağlıklarını, motivasyonlarını, üretkenliklerini, iş yerinde kendilerini güvenli hissetmemelerine neden olabilmektedir (Arshadi ve Hojat, 2013). Bunların yanı sıra, iş stresi çalışanların işe devamsızlıklarını artırması ve işten ayrılma niyeti taşımaları sebebiyle iş performansını da doğrudan etkilemektedir (Han vd., 2015).

İş stresinin çalışanlar ve örgütler açısından oldukça önemli ve olumsuz sonuçlarının olması, araştırmacıları, iş stresine sebep olan faktörler ve bu faktörlerin ortadan kaldırılması için yapılması gerekenler üzerine araştırma yapmaya itmiştir. Bunun yanı sıra, çalışanların yaşadıkları stresle nasıl baş edebilecekleri de araştırmacıların üzerinde durduğu bir diğer konu olmuştur. Alan yazına bakıldığında stresle baş etme "stres yönetimi" başlığı altında incelenmektedir. Stres yönetimi ise, bireysel ve örgütsel stres yönetimi olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel stres yönetimi, bireyin yaşadığı stresi kendi bilgi, eğitim, tecrübe ile bireysel kaynaklarını kullanarak yönetmesidir. Örgütsel stres yönetimi ise, strese neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması, stresin etkisinin azaltılması, çalışanların strese karşı dayanıklılığının artırılması ile ilgili örgüt tarafından yapılması gerekenler olarak ifade edilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütler açısından işgörenler hem önemli bir kaynak, hem kritik bir unsurdur (Ongori, 2007: 52). Teknoloji hızla ilerlese bile örgütlerin çalışanlarının bilgi, birikim ve yeteneklerine olan ihtiyacı giderek artmaktadır. Bu nedenle, çalışanların uzun süre işyerinde tutulabilmesi, insan kaynakları yönetiminin temel uğraşılarından birisi haline gelmiştir (Chen vd., 2011: 159). Ancak, çalışanların işten ayrılması veya işten ayrılma niyeti taşıması her örgütün yüzyüze kaldığı bir durumdur. İşten ayrılma, iş bırakmaya niyet etmeyle başlayan, bireyin birçok faktörden etkilendiği bir seçim süreci olarak ele alınmaktadır (Mobley vd., 1982).

İşten ayrılma niyeti Planlı Davranış Teorisi ile açıklanmaktadır. Teoriye göre, niyet davranışın temel belirleyicisi ve öncülüdür. Davranışın ortaya çıkabilmesi için öncelikle bir niyetin oluşması gerektiğine vurgu yapılan teori bağlamında, çalışanın işten ayrılma davranışı sergileyip sergilemeyeceği konusunda tahminde bulunulması isteniyorsa, öncelikle işten ayrılma niyeti taşıyıp taşımadığının ölçülmesi gerektiği belirtilmektedir. Nitekim, ayrılma niyeti genellikle ayrılma ile

neticelenmektedir (Perryer vd. 2010). Bu anlamda, işten ayrılma niyeti, örgütte çalışmayı bırakmadan önceki son aşama olarak ele alınmaktadır (Mattila, 2006)

İşi bırakma davranışının temelinde olan işten ayrılma niyeti, çalışanların çalışma şartlarından memnun olmadıklarında, örgüte karşı gösterdikleri "yıkıcı ve aktif bir eylem" şeklinde tanımlanmaktadır (Rusbult vd., 1988: 599). Bir başka tanımda ise, çalışanın halen çalıştığı örgütten kendi arzusuyla ayrılmak istemesi işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993: 262). Rainayee (2013: 48) ise, çalışanın bireysel bir duygu durumu olup, yapılan iş ve çalışma koşullarından hoşnut olunmaması sebebiyle alternatif iş fırsatlarını değerlendirmeye ilişkin niyet olarak ifade edilmektedir.

İşten ayrılma niyeti henüz ayrılma davranışının gerçekleşmediği, ancak yakın gelecekte işten ayrılma ihtimali taşıyan; yaş, kıdem, eğitim, cinsiyet, çalışma ve piyasa koşulları gibi faktörlerden de kaynaklanabilecek bir karar verme süreci olarak ele alınmaktadır (Sökmen ve Sezgin, 2017: 240). Bu süreçte çalışan işten ayrılmaya ilişkin plan ve düşünceye sahiptir (Fong ve Mahfar, 2013: 35). İşten ayrılma planı yapan veya işten ayrılmayı düşünen çalışan yaptığı işten ve çalıştığı örgütten beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını değerlendirmek suretiyle, beklentilerinin karşılanmadığı yönündeki algısı neticesinde işten ayrılma yönünde davranış sergileyecektir (Polat ve Meydan, 2010:153).

İşten ayrılma niyetini üç temel faktör ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan ilki, ücret politikası, rolün belirliliği, işten duyulan tatmin, işin kendisi, iş arkadaşları, örgütün sunduğu çeşitli fırsatlardan oluşan işle ilgili (örgütsel) faktörlerdir. Bir diğer faktör ise, bireysel faktörlerdir. Bunlar arasında, yaş, cinsiyet, kıdem, yetenek ve yeterlilikler, medeni durum, eğitim seviyesi gibi özellikler sayılabilir. Üçüncü faktör ise, istihdam politikaları, sendikalaşma, işsizlik oranı ve ekonomik politikalar gibi faktörleri içeren dışsal faktörlerdir (Cotton ve Tuttle, 1986).

İşten ayrılma niyetinin çeşitli sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Bunlar bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki gruba ayrılarak incelenebilmektedir. Bireysel sonuçlar arasında, mali haklar, kariyer ilerleme olanakları, yeni istihdama kadar iş yükünde artış, bağlılık ve tatminde azalma gibi olumsuzluklar sayılabilmektedir. Örgütsel sonuçlar ise, çalışana yapılan yatırımın boşa gitmesinden kaynaklı maliyet artışı, yeni işe alım için katlanılması gereken masraflar, işte kalanların performansında düşüş ve iş tatmininde azalma gibi olumsuzluklar sıralanabilir (Mobley, 1982).

2.3. Psikolojik Sermaye

Pozitif sermaye kavramı, pozitif psikoloji ile ilgili araştırmaların yapılmasının yaygınlaşmasıyla birlikte gelişmeye başlamıştır. Özellikle Martin Seligman tarafından pozitif psikoloji kavramının psikoloji bilimine kazandırılması, bireyi tatmin ve mutlu eden faktörlerin ortaya konulmaya ve bu faktörlerin çalışma yaşamındaki etkisinin anlaşılmaya çalışılması, pozitif örgütsel davranışı ortaya çıkarmış, bu durum ise psikolojik sermaye kavramının ilgi çekmesine neden olmuştur. Nitekim, psikolojik bir gelişim durumu olarak nitelendirilen psikolojik sermaye ile ilgili pozitif örgütsel davranış alanında yapılan kuramsal ve görgül araştırmaların sayısının giderek arttığı gözlemlenmektedir (Avey vd., 2011).

Psikolojik sermaye kavramının gelişimine bakıldığında, Şekil 1'de de görüleceği üzere genişleyen sermaye anlayışı kapsamında, bireylerin sadece sahip olduğu fiziki varlıkları oluşturan ekonomik sermaye anlayışının yeterli olmadığı, bunun yanı sıra fiziki olmayan insan (entelektüel) sermayesinin her geçen gün daha önemli hale geldiği ifade edilmektedir. Bu iki sermaye türünün yanında, güven, bağlantı ve arkadaşları kapsayan sosyal sermayenin bireylerin birer değeri olduğu belirtilmektedir. Bu sermayeler, örgütlerin başarılı ve rekabetçi olabilmeleri için hayati önem taşımaktadır. Ancak günümüzde, pozitif örgütsel davranış çalışmalarının sonucunda bu tür sermayelerin ötesinde çalışanların zorlukların üstesinden gelebilmek ve daha rekabetçi olabilmek, bireysel ve örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek için özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşan psikolojik sermayeye de sahip olunması gerekmektedir (Luthans vd., 2004).



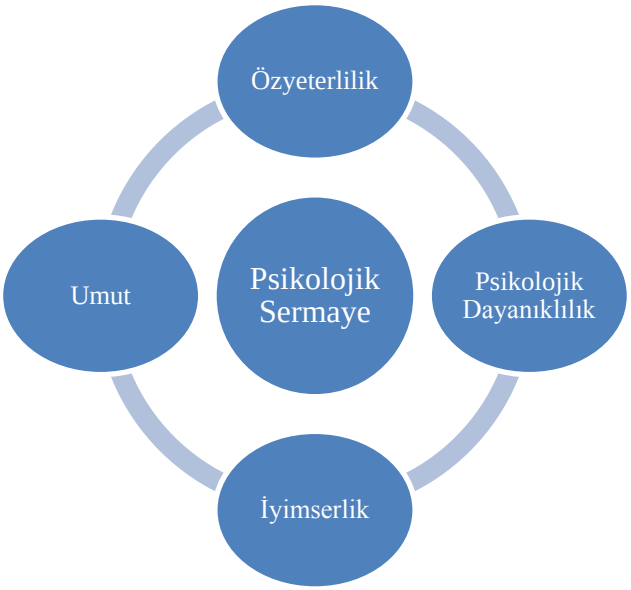
Şekil 1: Genişleyen Sermaye Kavramı

Kaynak: Luthans vd., 2004

Psikolojik sermaye, sosyal sermaye ve insan sermayesi kavramlarının yanı sıra daha geniş bir perspektiften ele alınması gereken pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış faktörlerinden birisidir (Luthans ve Youssef, 2004). Bu özelliği ile, örgütlerin rekabet edebilirliklerini ve amaçlarını/hedeflerini gerçekleştirmelerini, çalışanların olumlu bireysel ve iş çıktılarını ortaya çıkaran bir kaynak olarak görülmektedir (Çetin ve Varoğlu, 2015: 107). Luthans ve arkadaşları psikolojik sermayenin, bireylerin umut ve iyimserlik içeren algılarını kapsayan iyi hissetme, tatmin olma, sağlık ve mutluluk gibi bugüne ve geleceğe ilişkin varlıkları olduğunu ifade etmişlerdir (2007: 142). Psikolojik sermayenin bireyin kişilik özellikleri arasında sayılabileceği belirtilerek (Gohel, 2012), yeteneklerine ve yeterliliklerine güvenmenin, amaca yönelik kariyer planlaması yapabilmenin, zorluklarla başa çıkma konusunda sağlamlığın, geleceğe ve şu ana ilişkin iyimser olmayı kapsayan pozitif duygular bütünü olarak ele alınmaktadır (Paterson vd., 2014: 437).

Psikolojik sermayenin, özyeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyutlu bir yapısı vardır ve Şekil 2'de de görüleceği gibi bu boyutlar birbirleriyle sıkı ilişki içerisindedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Özyeterlilik, Bandura'nın sosyal öğrenme kuramının odak noktasını oluşturmakta olup, bireyin bir işi başarıyla tamamlamak için sahip olduğu kaynaklara, bilgi ve tecrübesine olan inanç ve motivasyonudur (Bandura, 1977). Bir başka ifadeyle, bireyin kendine olan güvenidir (Maddux, 2002). Zimmerman (2000) ise özyeterliliği, bireyin hislerinin, düşüncelerinin, motivasyon olmasının ve davranış şeklinin belirleyicisi olarak tanılamıştır. Bandura'ya göre bireylerin özyeterliliklerine dair inançları gerçekleşen performans, model alma yoluyla öğrenme, pozitif geribildirim, fiziksel ve psikolojik durum olmak üzere dört noktaya dayandırılmıştır. Bununla birlikte, bireyin sahip olduğu yetenekler, fiziksel özellikleri, performans hedefleri, gösterdiği çaba düzeyi, duygu durumu, kişilik özellikleri, kişisel unsurlar, iş ve çevre özellikleri ve şartları özyeterliliğin belirleyicileri arasında sayılmaktadır.



Şekil 2: Psikolojik Sermaye ve Boyutları

Kaynak: Luthans vd., 2007

İyimserlik, olumsuz olayları dışsal ve değişken olarak; olumlu olayları ise, içsel ve değişmez olarak görerek açıklayabilme özelliği (Seligman, 1998), gelecekle ilgili olarak olumlu ve iyi şeylerin meydana geleceğine yönelik beklenti olarak tanımlanmakta ve durumsal (state-like) bir kişilik özelliği olduğu söylenmektedir. Bu kişilik özelliğine sahip olan bireyler, olumlu sonuç beklentisi taşırlar ve olumlu sonuçla karşılaşmak için daha yüksek düzeyde çaba sarf ederler (Carver ve Scheier, 2002). İyimserlerin pozitif ruh hali onların başarılı olmalarını, olumsuz olaylar karşısında dayanıklı olmalarını sağlayan bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Ayrıca iyimserler, motivasyonlarını yüksek tutmayı, özsaygıyı kaybetmemeyi, moral düzeylerini korumayı başarabilirler. Kötümser olanlarsa, depresyon, kaygı, üzüntü ve suçluluk duygularını daha sık hissederler (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Umut, ulaşılması istenilen hedeflere gelecekte mutlaka ulaşılacağına dair inanç ve beklentidir (Snyder, 1995; Maclnnis ve Mello, 2005). Bir diğer tanımlamada umut, bireyin amaçlarına ulaşmak için sahip olduğu enerji ile amaca giden yollar arasında ilişki kuran motivasyon durumudur (Synder, 2000). Çalışanların umut düzeyinin artırılabileceğini söyleyen Luthans ve arkadaşları (2007), bunun etkili hedef belirlenerek, hedefe adım adım ulaşmaya çalışılarak, katılımcı yönetim anlayışı benimsenerek, örgütsel destek sağlanarak, ihtiyaç duyulan kaynakları çalışanlara sunarak, iyi bir performans ve ödüllendirme sistemi kurarak mümkün olabileceğini belirtmişlerdir.

Psikolojik dayanıklılık ise, bireyin olumsuz durumlarla ve risklerle başa çıkma gücü ve bu durumlara uyum sağlayabilme becerisi anlamına gelmektedir (Masten ve Reed, 2002). Bir başka tanıma göre psikolojik dayanıklılık, bireylerin kişilik özellikleri ile çevresel faktörlerin etkileşimi neticesinde ortaya çıkan bir durum olarak ifade edilmektedir (Fraser vd., 1999). Karaırmak ise, "stresli yaşam olaylarının neden olduğu risk faktörleri ve riskin olumsuz etkilerini hafifleten koruyucu faktörler, gelişimsel bir süreç" olduğunu belirtmiştir (2006: 131). Bireylerin karşılaştıkları olaylar karşısındaki tutum ve davranışlarının psikolojik dayanıklılık olarak değerlendirilebilmesi için, karşılaşılan ciddi bir tehlikenin, tehdidin, riskin olması ve bunun travmaya neden olma ihtimalinin yüksek olması, bu durumlarla bireyin başa çıkabilme gücü ve duruma uyum sağlama yeteneği sergilemesi gerekmektedir (Masten ve Coatsworth, 1998).

2.4. Hipotezlerin Geliştirilmesi

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerinin kuramsal ve kavramsal altyapısı oluşturularak, konu ile ilgili yapılan araştırmalara değinilmektedir.

2.4.1. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İş stresinin önemli sonuçlarından birisi de işten ayrılma niyetidir. İş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi Hackman ve Oldham tarafından (1975) geliştirilen İş Özellikleri Kuramı'na göre açıklanmaktadır. İş arkadaşları ve yönetici desteğinin yokluğu veya azlığı, rol belirsizliği, rol çatışması, yetersiz özerklik, iş yükü ve ödül adaletsizliği gibi olumsuz yönlü temel iş özelliklerinin iş stresini (kritik psikolojik durum) artıracağı, iş stresinin artmasının ise işten ayrılma niyeti gibi olumsuz iş çıktılarına neden olacağı belirtilmektedir (Chen vd., 2011). Nitekim, ampirik çalışma sonuçlarına bakıldığında, çalışanların çeşitli sebeplerle iş stresi yaşamalarının, onların işten ayrılma niyeti taşımaları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Fong ve Mahtar, 2013; Mosadeghrad, 2013; Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs, 2016; Giauque vd., 2016; Lu vd., 2017). Buradan hareketle araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H_1: *İş stresi, işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

2.4.2. Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü

Yukarıda da belirtildiği gibi iş stresi işten ayrılma niyeti gibi birçok olumsuz iş çıktısına neden olmaktadır. Lazarus ve Folkman (1984), çalışanların kendilerini zorlayan olaylarla başa çıkmayı başaramadıklarında stres yaşayacaklarını belirtmektedir. Bu olaylarla baş etmek için yeterli kaynağa sahip olmanın yanı sıra, kişilik özellikleri, bilişsel ve psikolojik etmenlerin de etkisi olduğu kabul edilmektedir (Costa ve McCrae, 1990). Bu nedenle iş stresinin ortaya çıkardığı olumsuz etkinin azaltılması veya stresle başa çıkabilmesi için bireyin psikolojik olarak güçlü olması gerekmektedir. Bu anlamda kritik kaynaklardan birisinin de psikolojik sermaye olduğu belirtilerek, psikolojik sermayenin stresin etkilerinin azaltılması ve strese neden olan olaylarla baş edilebilmesi için bireyde var olması gereken önemli bir özellik olarak görülmektedir (Avey vd., 2009). Konu ile ilgili çeşitli araştırmalar yapan Lazarus (2003), bireylerin olumsuzlukların üstesinden nasıl geldikleri, stresle nasıl başa çıktıklarının anlaşılabilmesi için bireyin sahip olduğu özyeterliliğe, iyimserliğe, umuda ve dayanıklılığa yani psikolojik sermayesine odaklanılması gerektiğini savunmaktadır.

Bu araştırmada, boyutlar bazında bir analiz yapılmayacak olsa da, psikolojik sermayenin her bir boyutunun iş stresini ve işten ayrılma niyetini azaltıcı bir rol üstlendiği varsayılmaktadır. Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teori'si bağlamında ile alınan bu ilişkide, çalışanların özyeterliliklerine olan inancının yüksek olmasının yaşadıkları stresle başa çıkmalarını kolaylaştıran bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Lazarus, 2003; Bandura, 2008). Özyeterlilik ile iş stresi arasındaki negatif ilişkinin olduğu, başka bir ifadeyle çalışanların özyeterliliklerine olan inançlarının seviyesi yükseldikçe, yaşadıkları iş stresine ilişkin algısı (Matsui ve Onglatco, 1992; Siu vd., 2005; Fillion vd., 2007; Law ve Guo, 2016) ve işten ayrılma niyeti (Gupta ve Shaheen, 2017; Park ve Kim, 2013) azalmaktadır. Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile iş stresi (Tuten ve Neidermeyer, 2004; Riolli ve Savicki, 2003) ve işten ayrılma niyeti (Tuten ve Neidermeyer, 2004; Bressler, 2010) arasında da negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Psikolojik sermayenin umut boyutu düzeyi yükseldikçe iş stresi (Law ve Guo, 2016) ve işten ayrılma niyeti (Bressler, 2010) düzeyinin de düştüğü araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır. Psikolojik dayanıklılık boyutu ile iş stresi (Healy ve McKay, 2000; Hao vd., 2015; Ghandi vd., 2017) ve işten ayrılma niyeti (Bande vd., 2015; Ghandi vd., 2017; Salam, 2017 arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında da negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi psikolojik sermayenin boyutları bazında inceleyen çalışmaların yanı sıra, psikolojik sermayeyi tek boyutlu bir yapıda ele alan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalara bakıldığında, psikolojik sermayenin iş stresi (Uğan vd., 2018; Baron vd., 2016; Roberts vd., 2011; Abbas ve Raja, 2015) ve işten ayrılma niyeti (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Siu vd., 2015; Gupta ve Shaheen, 2017; Seo ve Chung, 2019) ile negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin çalışanların işe yönelik olumlu/olumsuz duyguları ve algıları ile iş çıktıları arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol

üstlendiğine ilişkin çalışmalara da rastlamak mümkündür (Hacıoğlu ve Erkuş, 2019; Youssef-Morgan ve Craig, 2019; Tsaur vd., 2019; Yu ve Li, 2019; Zhao ve Zhang, 2010;

Bu çalışmaların sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin pozitif olması, psikolojik sermayenin ve boyutlarının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin ise negatif olması, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici bir rol üstlenebileceği değerlendirilmektedir. Bir başka ifadeyle, yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olan çalışanlar, iş stresini yüksek düzeyde hissettiklerinde, düşük psikolojik sermayeye sahip olanlara göre daha az işten ayrılma niyeti taşıyacaklardır. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H_2: *Psikolojik sermayenin, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.*

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Ayrıca, bölümde yapılan araştırmanın amacı, modeli, evreni, örneklemi ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmada, özel güvenlik hizmeti veren çalışanların yaşadıkları iş stresi, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye düzeylerini tespit ederek, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla oluşturulan araştırma modeli Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Isparta ilinde görev yapan 1350 civarındaki özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme tekniği ile veriler toplanmıştır. Dağıtılan 500 anket formunun 325 adeti geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %65'tir. Geri dönen anket formları üzerinde yapılan incelemede, 15 form doldurma hataları nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Bu sebeple, araştırmanın analizleri 310 form üzerinden gerçekleştirilmiştir. %95 güven aralığında, evren büyüklüğü göz önüne alındığında bu sayının yeterli olduğu değerlendirilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 130). Veriler anket yöntemiyle, Şubat 2019-Mart 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	Değişken Grupları	n	%
Cinsiyet	Kadın	125	40.3
	Erkek	185	59.7
Medeni Durum	Evli	195	63.5
	Bekar	115	36.5
Yaş Ortalaması	30.53±5.12 yıl		
Eğitim	Lise	141	45.5
	Önlisans	106	34.2
	Lisans	63	20.3
Tecrübe Ortalaması	8.2±3.38 yıl		

Tablo 1'de görüleceği üzere araştırmaya katılanların %40.3'ü kadın, %59.7'si ise erkek; %63.5'i evli, %36.5'ii ise bekârdır. Eğitim seviyesi açısından katılımcılar değerlendirildiğinde; %45.5'i lise, %34.2'si önlisans, %20.3'ü lisans mezunudur. Çalışanların yaş ortalaması 30.53 (SS= 5.12) olarak hesaplanmıştır. Özel güvenlik sektöründeki toplam kıdemleri/tecrübeleri ise 8.2 (SS= 3.38) yıldır.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma verilerinin toplanmasında alan araştırması yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Bu yöntemin seçilmesinin nedeni geniş bir gruptan, çok miktarda veriyi, kısa zamanda kolayca ve ucuza toplama olanağı yaratmasıdır. Araştırmanın verileri üç farklı ölçek kullanılarak toplanmıştır. Kullanılan ölçeklerin ayrıntılı bilgileri aşağıda verilmektedir.

İş Stresi Ölçeği: İş stresini ölçmek için House ve Rizzo'nun (1972) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Yalçın ve Ülbeği (2016) tarafından yapılmıştır. Tek boyuttan ve 7 ifadeden oluşan ölçeğin, uyarlama çalışmasındaki güvenirlik katsayısı .93'tür. Ölçek 5'li Likert formatında oluşturulmuştur.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik alt boyutlarından oluşmakta ve 24 madde içermektedir. Uyarlama çalışmasındaki güvenirlik katsayıları sırasıyla, .67, .68, .81 ve .85 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada, Psikolojik Sermaye Ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde daha iyi değerlere sahip olması nedeniyle tek faktörlü yapı olarak ele alınmıştır. Ölçek 5'li Likert formatında oluşturulmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ölçek, Küçükusta (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Tek boyuttan ve 3 maddeden oluşan ölçeğin, uyarlama çalışmasındaki güvenirlik katsayısı .69 olarak hesaplanmıştır. Ölçek 5'li Likert formatında oluşturulmuştur.

Araştırmanın verilerinin analizi SPSS 22, AMOS 21 ve SPSS PROCESS eklentisi kullanılarak yapılmıştır. Veri analizinin ilk aşamasında öncelikle kayıp veriler tespit edilmiş ve seri ortalamaları atanması suretiyle veri seti uygun hale getirilmiştir. Ardından uç değer analizi gerçekleştirilmiştir. Uç değer analizi her bir madde için tek ve çok değişkenli uç değer incelemesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Tek değişkenli uç değer analizinde, standartlaştırılmış z skorları incelenmiş olup, -3 ve +3 puan aralığının dışında kalan 7 gözlem çalışmadan çıkarılmıştır. Çok değişkenli uç değerler Mahalanobis uzaklık değeri hesaplanarak incelenmiş olup, .001 anlamlılık seviyesinde uç değere rastlanmamıştır.

Verilerin normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığını tespit etmek amacıyla, verilerin basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır. Bu amaçla, verilerin basıklık ve çarpıklık katsayıları ile Q-Q grafiği ve histogram kullanılmıştır.

Uç değer analizi ve normallik testlerinin yapılmasından sonra ham verileri özetlemek ve dağılım hakkında genel bir fikir edinmek için frekans, yüzde ve aritmetik ortalamalar hesaplanmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış, ölçeklerin güvenilirlikleri içinse iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Bunların dışında, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayıları analizinden yararlanılmıştır. Hipotez testlerini gerçekleştirmek için ise PROCESS eklentisi kullanılarak elde edilen regresyon katsayıların bakılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, aşağıda başlıklar halinde verilmiştir.

4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın değişkenlerine ait algıyı ölçmek amacıyla İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile, güvenirlikleri ise Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının hesaplanması ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tümü daha önce Türkçeye uyarlanmış ölçekler oldukları için ölçeklerin yapı geçerliliği sadece Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile sınanmıştır. Tüm analizlerde maksimum olabilirlik tekniği kullanılmıştır. DFA ile veri ile model arasındaki uyumun ne kadar iyi olduğu değerlendirilmektedir. Bu uyumun derecesini göstermek üzere literatürde bazı uyum iyiliği değerleri kullanılmaktadır. Bu uyum değerleri; İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Tucker-Lewis index, TLI)'dir. Bu uyum iyiliği indeksleri sıfır ile bir arasında değer alır ve değerin bire yakın olması uyumun çok iyi olduğunun göstergesidir. Araştırmacılar modelin geçerliliğine ilişkin uyum indekslerinin neler olması ve hangi değerde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna göre optimal değerlere bakıldığında GFI, CFI, NFI, TLI değerlerinin en az .90 seviyesinde olması, AGFI değerinin ise .80 ve üzeri olması uyumun iyi olduğunun göstergesidir. Literatürde ayrıca Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness) değeri de uyumu ortaya koymak için kullanılan önemli bir indekstir. Buna göre, x^2/df (KiKare/serbestlik derecesi)'nin 2'den küçük olması mükemmel uyumu; 2 ile 5 arasında olması ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 1998; Anderson ve Gerbing, 1984; Bagozzi ve Yi, 1988). Son olarak bu çalışmada kullanılan ve literatürde de en önemli uyum iyiliği indekslerinden biri olarak gösterilen Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) .05'e eşit veya küçük değerde ise mükemmel bir uyumu göstermektedir. .08'den küçük olan değerler ise kabul edilebilir bir uyumu gösterirken, .10'dan büyük değer kötü uyumu ifade etmektedir (Browne ve Cudeck, 1992).

Yapı geçerliliğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde üç ölçekten de madde çıkarılmasına gerek duyulmamış, hata birleştirmeleri yapılarak uyum değerleri yakalanmıştır. Tablo 2 incelendiğinde, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum seviyesinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermaye ölçeğine ait uyum iyiliği değerlerine bakıldığında 4 faktörlü yapının da, tek faktörlü yapının da iyi ve kabul edilebilir uyum değerine sahip olduğu, ancak; tek faktörlü yapıya ait değerlerin daha iyi olduğu görülmektedir. Bu nedenle, araştırmanın daha yalın bir tasarımda olması ve uyum iyiliği değerlerinin daha iyi olması nedeniyle psikolojik sermaye ölçeğine ait veriler tek faktörlü yapıda analizlere dahil edilmiştir.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişken	#	χ^2/df	CFI	NFI	TLI	GFI	AGFI	RMSEA
İş Stresi	7	2.15	.94	.93	.92	.88	.85	.067
İşten Ayrılma Niyeti	3	3.84	.90	.91	.91	.85	.82	.077
Psikolojik Sermaye (4 faktör)	24	3,12	.88	.92	.91	.88	.85	.056
Psikolojik Sermaye (Tek faktör)	24	1.35	.98	.99	.99	.97	.95	.035
Kabul Edilebilir Uyum*		≤5	>.90	>.90	>.90	>.85	>.80	<.08
İyi Uyum*		≤3	>.97	>.95	>.97	>.90	>.85	<.05

**Joreskog ve Sorbom, (1993); Kline, (1998); Anderson ve Gerbing, (1984).*

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analiziyle yapı geçerliliğine sahip olduğunun anlaşılmasından sonra güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve Tablo 3'de verilmiştir. Tablo 3'teki sonuçlara göre, katsayıların tamamının .70'in üzerinde olduğu görüldüğünden ölçüm araçlarının güvenilir oldukları değerlendirilmiştir (Nunnally, 1978).

4.2. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Bulgular

Araştırmanın değişkenlerine ait ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık, güvenirlik değerleri ile Pearson korelasyon katsayıları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler (n=260)	$\bar{x}$	SS	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
1. İş Stresi	2.60	.45	.499	.113	(.88)		
2. İşten Ayrılma Niyeti	2.01	.76	-.004	-.632	.336**	(.72)	
3. Psikolojik Sermaye	3.01	.98	.489	-.918	-.178**	-.451**	(.84)

*(p<.01 için **; parantez içindeki değerler güvenirlik katsayılarıdır)*

Verilerin normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığını tespit etmek amacıyla, verilerin basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Tablo 3'te yer alan sonuçlara göre, tüm maddelerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ve -1 değerleri arasında yer aldığı görülmüş ve bu durum normallik varsayımının karşılandığı şeklinde yorumlanmıştır (Morgan vd., 2004: 49).

Tablo 3'te yer alan aritmetik ortalamalara bakıldığında, çalışanların iş stresi (2.60) ve işten ayrılma niyeti (2.01) düzeyinin düşük olduğu, psikolojik sermaye (3.01) düzeyinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermayelerine ilişkin algısının, iş stresi ve işten ayrılma niyeti algısına göre görece daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3'te yer alan bir diğer sonuç ise, korelasyon analizi sonuçlarıdır. Buna göre, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta düzeyde (r=.336, p<.01), psikolojik sermaye ile iş stresi arasında negatif yönlü zayıf (r=-.178, p<.01) ve psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü orta düzeyde (r=-.451, p<.01) ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir.

4.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

İş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi (H_1), bu etkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolü (H_2) SPSS PROCESS eklentisi (Hayes, 2013) kullanılarak test edilmiştir. Bu kapsamda Model-1 seçilerek, 5.000 bootstrap örneklemi ile gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

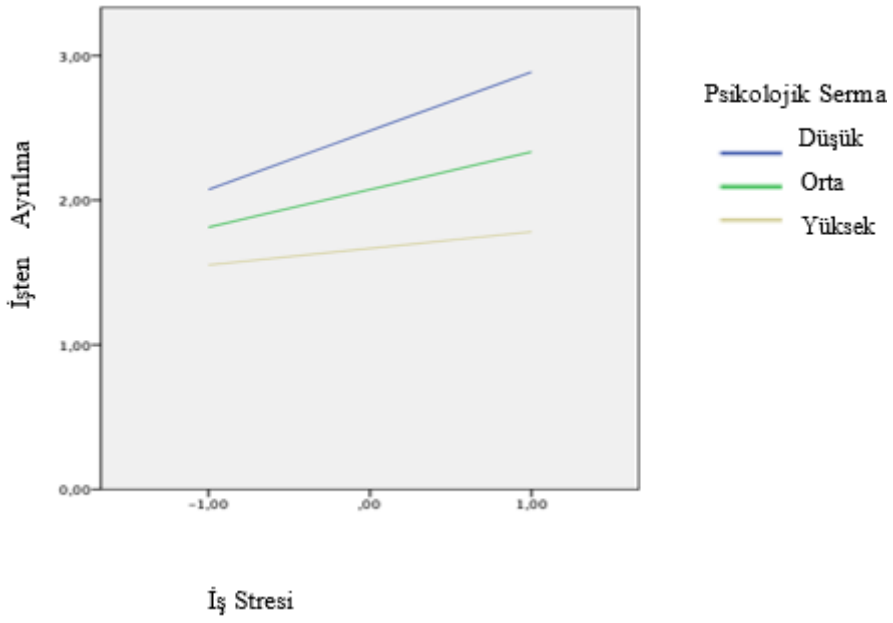
Tablo 4: Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisine İlişkin Analizi Sonuçları

			YD %95 GA	
	B	**SH**	**Alt**	**Üst**
Sabit	2.0739	.528	1.970	2.178
İş Stresi	.584***	.119	.349	.819
Psikolojik Sermaye	-.531***	.069	-.668	-.395
İş Stresi * Psikolojik Sermaye	-.427***	.126	-.676	-.177
R^2		.302 (F=36,8745)		

*Bağımlı değişken= İşten Ayrılma Niyeti Tatmini, B= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH= Standart hata, YD %95 GA= Yanlılığı düzeltilmiş %95 güven aralığı, n=310 (5.000 önyükleme örneklemi), ***p<.001.*

Tablo 4'ten görüleceği üzere iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (B= .584, p<.001; .349<YD 95% GA<.819). Bu kapsamda araştırmanın bir numaralı hipotezi (H_1) desteklenmiştir. Etkileşimsel terimin de (iş stresi*psikolojik sermaye) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tablodan anlaşılmaktadır (B= -.427, p<.001; -.676<YD 95% GA<-.177). Bu sonuca göre psikolojik sermayenin iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bu rolün daha iyi anlaşılabilmesi için basit eğim testi yapılması önerilmektedir (Aiken ve West, 1991). Bu test sonucunda psikolojik sermayenin (düzenleyici değişken) ortalama değerinden bir standart sapma düşük ve yüksek olduğu değerler ile orta düzeyde olduğu değerlerde iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olarak sıfırdan farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmektedir. Yapılan test sonucunda oluşan durum Grafik 1'de gösterilmektedir.

Grafik 1: Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi



Grafik 1'de görülebileceği üzere, psikolojik sermaye algıları yüksek olan çalışanlarda, iş stresi düzeyinin de yüksek olması durumunda, psikolojik sermaye düzeyi düşük olanlara göre daha az işten ayrılma niyeti taşıyacaklardır (β=.257, p<.001, %95 CI [.048, .562]). Aynı şekilde psikolojik sermaye düzeyi orta düzeyde olanlarda da iş stresinin yüksek olması durumunda, psikolojik sermaye düzeyi düşük olanlara göre daha az işten ayrılma niyetleri olacaktır (β=.584, p<.001, %95 CI [.349, .819]). Ancak psikolojik sermaye düzeyi düşük olanlarda, işten duydukları stres düzeyi yükseldikçe, işten ayrılma niyeti de yükselecek, bu ilişkide psikolojik sermayenin anlamlı bir etkisi olmayacaktır

(β=.091, p>.05, %95 CI [-.612, 1.21]). Bu sonuçlara göre araştırmanın ikinci hipotezi (H_2) de desteklenmiştir.

5. SONUÇ

Çalışanların işin özelliği, aşırı iş yükü, çalışanların amaçları, işle uyumsuzluk gibi çeşitli sebeplerle yaşadıkları stres, çalışanlar ve işletme açısından başa çıkılması gereken konulardan birisidir. Günümüzde işletmelerin mücadele ettiği konuların başında yer alan bir diğer sorun ise iş gücü devir hızı oranının düşürülmesi gelmektedir. Çalışanlara işletmenin yaptığı tüm yatırımların boşa gitmesine, aynı yatırımın yeni işe alınana yapma gereğini ortaya çıkararak maliyetlerin yükselmesine neden olan işten ayrılma veya işten ayrılma niyeti taşıma, çeşitli nedenlere dayandırılmaktadır. Bu nedenlerin ilk sırasında çalışanların işten kaynaklı stres yaşamaları gelmektedir. Stres seviyesi yüksek olan işlerin en başında ise, çalışma koşulları, yaşam riski taşıma gibi sebeplerle güvenlik hizmetleri gelmektedir. Türkiye'de hızla büyüyen, aktif çalışan sayısı 1.000.000 kişiyi aşan, güvenlik hizmetleri sektöründe çalışanların yaşadıkları stres düzeyi de oldukça yüksektir. Bu çalışmanın örneklemini oluşturan özel güvenlik görevlileri ile ilgili sınırlı sayıda araştırmadan birisi olmasının, bu çalışmayı önemli hale getirdiği değerlendirilmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin, bu etkide psikolojik sermayenin rolünün belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırma kapsamında yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlardan ilki, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisinin bulunmasıdır. Bir başka ifadeyle, özel güvenlik görevlilerinin yapmış oldukları işle ilgili stres algısının yükselmesi durumunda, işten ayrılma niyetleri de yükselmektedir. Bu sonuçlar ile önceki araştırma sonuçları paralellik göstermektedir. Bu araştırmalardan birisi olan ve Chen ve arkadaşlarının (2011) finans kuruluşu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, iş yerindeki rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı iş yükünün iş stresine sebep olduğu, iş stresinin ise işten ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir. Bir başka araştırmada ise, hemşirelerin işte yaşadıkları stresin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi incelenmiştir. Bu araştırma, iş stresi, görevle ilişkili, rolle ilişkili, çalışma koşullarıyla ilişkili, örgüt politikası ve uygulamalarıyla ilişkili, kişiler arası ilişkilerle ilişkili stres faktörlerinin tümünün işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Mosadeghrad, 2013). Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs (2016) tarafından Bangkok'ta bulunan uluslararası bir zincirine ait altı otelde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, yaratıcılık, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi test edilmiş, yapısal eşitlik modeli ile yapılan analiz neticesinde, yaratıcılığın ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin iş stresi aracılığıyla gerçekleştiği belirlenmiştir. Ayrıca iş stresi ile işten ayrılma niyetinin pozitif bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Giauque ve arkadaşlarının uluslararası insani yardım kuruluşu çalışanları üzerine yaptığı (2016) araştırma, iş kaynakları ve iş gereklerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş stresinin dolaylı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuç Lu ve arkadaşlarının (2017) yaptığı araştırmada da tespit edilmiştir. Bu araştırmada, Çin'de 3563 tıp doktoruna ulaşılarak, iş stresi ve iş-aile çatışmasının, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi test edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, iş stresinin ve iş-aile çatışmasının iş tatmininin negatif, işten ayrılma niyetini ise pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Araştırmanın diğer sonucu ise, psikolojik sermayenin düzenleyici rolü olduğunun tespit edilmesidir. Bu sonuca göre çalışanların psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu durumda, iş stresi düzeyi düşük olarak algılanmakta, bu da işten ayrılma niyetini düşürmektedir. Bu sonuca ilişkin alan yazın taramasında, doğrudan destekleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, yapılan bazı çalışmalarda psikolojik sermayenin iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiği rapor edilmiştir. Yim ve arkadaşlarının (2017) hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında psikolojik sermayenin kısmi aracı olduğu bulunmuştur. Yapılan bir başka çalışmada da iş stresi ile depresyon belirtileri arasında psikolojik sermayenin aracılık etkisi bulunmuştur (Shen vd., 2014). İş stresinin bağımsız değişken olarak alındığı bazı çalışmalara bakıldığında genellikle psikolojik sermayenin aracılık rolünden bahsedildiği görülmektedir (Mensah ve Amponsah-Tawiah, 2014; Li vd., 2015; Kan ve Yu, 2016). Bununla birlikte, bazı çalışmalarda ise, iş stresinin olumsuz iş çıktıları üzerine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici bir etkisi olduğu

da bulunmuştur. Örneğin, konaklama işletmesi çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, iyimserlik boyutunun iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici rol üstlendiği belirlenmiştir (Rehman ve Mubashar, 2017). Yapılan bir diğer araştırmada ise, çalışanların iş stresi yaşamaları durumunda, psikolojik sermayeleri yüksek ise, işyeri nezeketsizliği davranışını psikolojik sermayesi düşük olanlara göre daha az sergiledikleri belirlenmiştir (Roberts vd., 2011). Wang ve arkadaşlarının inşaat sektörü çalışanları örnekleminde yaptıkları ve güvenlik algısı perspektifinden ele aldıkları çalışmada (2018), rol belirsizliği, rol çatışması ve kişilerarası çatışma kaynaklı stresin bireylerin güvenliğe ilişkin davranış üzerine etkisi olduğu, bu etkide psikolojik sermayenin ve boyutlarının ayrı ayrı düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir. Bir başka çalışmada da, iş stresinin işyeri nezaketsizliği ve işe bağlılık üzerindeki ektisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü bulunmuştur (Setar vd., 2015). Bu araştırmaların sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik sermayenin, iş stresi kaynaklı iş çıktıları üzerine etkisinde aracılık ve düzenleyicilik rolü üstlendiği görülmektedir. Ancak bu araştırmalarda, psikolojik sermayenin yüksek olması durumunda, çalışanların yaşadıkları olumsuz duyguları ve bu duyguların etkilerini azaltıcı bir rolü olduğu, psikolojik sermayenin düşük olduğu durumlarda ise, olumsuz duyguların ve bu duyguların sonuçlarının da daha yüksek düzeyde gerçekleşeceğini bu çalışmalarda, ifade edilmektedir. Buradan hareketle, bu araştırmanın sonuçlarından da anlaşılacağı üzere, çalışanların iş stresi gibi olumsuz bir duygu yaşaması durumunda, olumsuz iş çıktılarının ortaya çıkmasının psikolojik sermaye düzeyinin düşük veya yüksek olmasına bağlı olarak şekillendiği belirlenmiştir.

Bu sonuçlar kapsamında, araştırmanın iki önemli teorik katkısı bulunmaktadır. Bu katkılardan ilki, iş özellikleri kuramı bağlamında, işten ayrılma niyetinin öncüllerinden birisi olan stresin etkisinin belirlenmiş olmasıdır. Bir diğer teorik katkı ise, ulusal alan yazında psikolojik sermayenin iş stresini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki rolünün belirlenmesine ilişkin ilk çalışma olmasıdır.

Bu sonuçlar kapsamında, yöneticilerin çalışanların stres düzeyinin azaltılması için bazı çalışmaların yapması gerekmektedir. Bunlardan ilki, role ilişkin belirsizliklerin, çatışmaların azaltılmasına ilişkin insan kaynakları uygulamalarının gözden geçirilmesidir. Görev tanımlarının, iş akışlarının ve iş gereklerinin yapıldığı iş analizlerinin tamamlanması gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların stresle baş edebilmeleri için stres yönetimi kurslarına katılmalarının sağlanması gerekmektedir. Çalışma koşullarından kaynaklanan zorlukların azaltılması için tedbirler alınmalıdır. Ayrıca, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmak amacıyla, iş tatmini artıracak terfi, ücret ve ödüllendirme yöntemlerine başvurulabilir. Psikolojik sermaye düzeyinin iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde düzenleyici etkisi olduğu yönündeki bulgudan hareketle, çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin artırılabilmesi için bazı çalışmalar da yapılabilir. Çalışanların yeteneklerine ve yeterliliklerine uygun işlerde istihdam edilmesi, kariyer yollarının tanımlanması, iyi tasarlanmış performans değerlendirme sisteminin kurulması, kişi-iş-örgüt uyumunun sağlanması psikolojik sermaye düzeyine ilişkin algısını olumlu olarak etkiyeceği değerlendirilmektedir.

Bu araştırmanın bulgularının değerlendirilmesinde bazı kısıtlar söz konusudur. Bu kısıtlardan ilki, örnekleme ilişkindir. Elde edilen sonuçlar, özel güvenlik görevlileri bağlamında ele alınmış olup, başka örneklem gruplarına göre değişiklik gösterebilir. Bir diğer kısıt ise, veriler belirtilen ölçeklerle eş zamanlı olarak toplanmış ve sosyal beğenirlik etkisi göz ardı edilmiştir. Bu durum, ortak yöntem varyansına neden olabilmektedir. Araştırmanın son kısıtı ise, çalışanların iş stresi yaşayıp yaşamadıklarına odaklanılmış olması, iş stresinin kaynakları ve iş stresine neden olan faktörlerin ele alınmamasıdır. Bu nedenle, çalışanların stres yaşamalarına hangi faktörlerin neden olduğunun, bunların hangisinin veya hangilerinin stresi düzeyini daha fazla yükselteceği, stresin işten ayrılma niyeti dışında performans, verimlilik, tatmin gibi iş çıktılarıyla ilişkisinin belirleneceği çalışmaların yapılması daha genellenebilir sonuçların elde edilmesine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte, örgütsel ve sosyal desteğin, özerklik, özyeterlilik, örgüt iklimi gibi değişkenlerin iş stresi ve iş çıktıları üzerindeki etkisinin araştırılmasının alan yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

6. KAYNAKÇA

Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *32*(2), 128-138.

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. SAGE: Newbury Park CA.

Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, *49*(2), 155–173.

Arshadi, Nasrin, & Hojat D. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *84*, 706-710.

Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, *48*(5), 677-693.

Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, *36*(2), 430-452.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, *22*(2), 127-152.

Bagozzi, R. P., & Youjae, Yi (1998). On the evaluation of structural equation models. *Academy of Marketing Science, 16*(1), 74-94.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328.

Bande, B., Fernández-Ferrín, P., Varela, J. A., & Jaramillo, F. (2015). Emotions and salesperson propensity to leave: The effects of emotional intelligence and resilience. *Industrial Marketing Management*, *44*, 142-153.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, *84*(2), 191-215.

Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, *42*(3), 742-768.

Bateman, C. (2015). *Does psychological capital moderate the degree of stress and turnover intention associated with experienced workplace incivility?: an exploration in the South African context* (Doctoral dissertation, University of Cape Town).

Bowman, R. E., Beck, K. D., & Luine, V. N. (2003). Chronic stress effects on memory: sex differences in performance and monoaminergic activity. *Hormones and Behavior*, *43*(1), 48-59.

Bressler, M. (2010). Planning and projecting critical human resource needs: The relationship between hope, optimism, organizational commitment, and turnover intention among US Army reserve soldiers. *Journal of Behavioral Studies in Business*, *2*, 1-12.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, *21*(2), 230-258.

Carver, C. S. ve Scheier, M. S. (2002). Optimism. *Handbook of Positive Psychology*. (ss. 231–243). Editörler: C. R. Snyder ve S. J. Lopez. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, *31*(8), 1327-1345.

Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, *31*(8), 1327-1345.

Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *21*(2), 89-97.

Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1990). Personality: Another'hidden factor'is stress research. *Psychological Inquiry*, *1*(1), 22-24.

Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, *11*(1), 55-70.

Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, *45*(1), 121-137.

Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, *2*(2), 105-113.

Dollard, M., Winefield, H. R., & Winefield, A. H. (Eds.). (2003). *Occupational stress in the service professions*. London: Taylor & Francis.

Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *42*(2), 302-318.

Fillion, L.,Tremblay, I., Manon,T., Cote, D., Struthers, C. W., & Dupuis, R. (2007). Job satisfaction and emotional distress among nurses providing palliative care: Empirical evidence for an integra- tive occupational stress-model. *International Journal of Stress Management, 14*(1), 1–25.

Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Sains Humanika*, *64*(1), 33-39.

Fraser, M. W., Galinsky, M. J., & Richman, J. M. (1999). Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social work practice. *Social Work Research*, *23*(3), 131-143.

Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, *17*(2), 235-271.

Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A study on the relationship between resilience and turnover intention: with an emphasis on the mediating roles of job satisfaction and job stress. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*, *86*, 189-200.

Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2019). Stress and turnover intents in international organizations: social support and work–life balance as resources. *The International Journal of Human Resource Management*, *30*(5), 879-901.

Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, *17*(2), 183-211.

Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and Practice*, *18*, 136-143.

Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *21*(1), 91-109.

Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 61-85.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hacıoğlu, C., & Erkuş, A. (2019). Relationshıp between leader-member exchange and innovativeness: Moderating role of psychological capital of employee. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 40-51.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*(2), 159-170.

Han, S. S., Han, J. W., & Choi, E. H. (2015). Effects of nurses' job stress and work-family conflict on turnover intention: Focused on the mediating effect of coping strategies. *Asian Women*, *31*(3), 1-20.

Hao, S., Hong, W., Xu, H., Zhou, L., & Xie, Z. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. *Personality and Individual Differences*, *83*, 65-71.

Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W., & Kacmar, C. (2007). Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes. *The Leadership Quarterly*, *18*(3), 264-280.

Healy, C. M., & McKay, M. F. (2000). Nursing stress: the effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, *31*(3), 681-688.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, *50*(3), 337-421.

House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, *7*(3), 467-505.

Huang, H. C., Liu, L. W., Hsieh, H. H., & Chang, C. M. (2015). Relatıonshıis among physical education teachers'psychological capital, work stress, and creative teaching. *Journal of Baltic Science Education*, *14*(6), 744-752

Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.

Kan, D., & Yu, X. (2016). Occupational stress, work-family conflict and depressive symptoms among Chinese bank employees: The role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *13*(1), 134-144.

Karaırmak, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3*(26), 129-142.

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *12*(1), 652-666.

Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.

Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Law, F. M., & Guo, G. J. (2016). Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, *60*(11), 1257-1277.

Lazarus, R. S. (2003). Does the positive psychology movement have legs?. *Psychological Inquiry*, *14*(2), 93-109.

Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer Publishing Company.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer publishing company.

Leontaridi, R.M. - Melanie E. W., (2002). *Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism*, IZA Discussion, Germany.

Li, X., Kan, D., Liu, L., Shi, M., Wang, Y., Yang, X., ... & Wu, H. (2015). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *12*(3), 2984-3001.

Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, *7*(5), e014894.

Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33*(2), 143–160.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour*. Sixth Edition, New York: McGraw-Hill Inc.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541-572.

Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, New York: Oxford University Press.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin, 131*(6), 803-855.

MacInnis, D. J., & Mello, G. E. (2005). The concept of hope and its relevance to product evaluation and choice. *Journal of Marketing, 69*, 1-14

Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Masten, A.S. ve Coastworth, J. D. (1998). The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children. *American Psychologist, 53*(2), 205-220.

Matsui,T., & Onglatco, M. L. (1992). Career self-efficacy of the relation between occupational stress and strain. *Journal of Vocational Behavior, 41*(1), 79–88.

Mattila, R. R. (2006). *The relationship between burnout, job satisfaction, turnover intention, and organizational commitment in IT workers*. Doctoral dissertation, Capella University

Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2014). Work stress and quality of work life: The mediating role of psychological capital. *Research Journal in Organizational Psychology and Educational Studies (RJOPES)*, *3*(5), 350-358.

Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. MA: Addison-Wesley.

Mosadeghrad, A. (2014). Occupational stress and its consequences: Implicaions for health policy and management. *Leadership in Health Services*, *27*(3) , 224-239.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

O'neill, J. W., & Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, *30*(2), 385-390.

Ocak, M., Güler, M., & Basim, H. N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, *6*(1), 113-130.

Park, S. Y., & Kim, J. S. (2013). A study on the self-efficacy and turnover intention of dental hygienists. *The Korean Journal of Health Service Management*, *7*(4), 23-32.

Perryer, C., Jordan, C., Firns, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, *33*(9), 911-923.

Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, *9*(1), 145-172.

Rehman, N., & Mubashar, T. (2017). Job Stress, Psychological Capital and Turnover Intentions in Employees of Hospitality Industry. *Journal of Behavioural Sciences*, *27*(2), 59-79.

Riolli, L., & Savicki, V. (2003). Optimism and coping as moderators of the relationship between chronic stress and burnout. *Psychological Reports*, *92*(3), 1215-1226.

Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *18*(4), 449-458.

Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *18*(4), 449-458.

Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management journal*, *31*(3), 599-627.

Salam, M. A. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, *4*(3), 203-218.

Saygılı S, 2000. *Strese son*. İstanbul: Türdav Yayınevi.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, *16*(2), 201-228.

Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism.* New York, NY: Pocket Books

Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist. 55*(1): 5-14.

Selye, H. (1973). The Evolution of the Stress Concept: The originator of the concepttracesits development from the discovery in 1936 of the alarm reaction to modern therapeutic applications of syntoxic and catatoxic hormones. *American Scientist*, *61*(6), 692-699.

Seo, Y., & Chung, S. W. (2019). Abusive Supervision, Psychological Capital, and Turnover Intention: Evidence from Factory Workers in China. *Relations Industrielles*, *74*(2), 377-377.

Setar, S. B., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). The moderating role of psychological capital in the relationship between job stress and the outcomes of incivility and job involvement amongst call centre employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, *41*(1), 1-13.

Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, *14*(1), 329-336.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 27-41.

Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies*, *16*(2), 367-380.

Siu, O., Spector, P. E., & Cooper, C. J. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management, 12*(3), 274–288.

Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, *103*, 287-292.

Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. San Diego: Academic press.

Sökmen, A., & Sezgin, A. C. (2017). İş tatmini ve işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi: otel işletmeleri sınır birim. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, *5*(2), 237-250.

Tarhan N, 2002. *Stresi mutluluğa dönüştürmek*. 2. Baskı, İstanbul: Timaş Yayınları.

Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, *46*(2), 259-293.

Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, *55*, 33-40.

Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, *81*, 131-140.

Turunç, Ö. (2015). Iş Stresi-Kaytarma Ilişkisinde Liderin Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştirma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *1*(2), 142-159.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *17*(2), 183-206.

Tuten, T. L., & Neidermeyer, P. E. (2004). Performance, satisfaction and turnover in call centers: The effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*, *57*(1), 26-34.

Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *31*(3), 207-213.

Uğan, Ç., Karakaya, F., & Nayır, Y. (2018). Psikolojik sermayenin işgören performansı ve iş stresine etkisi, *2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiriler Kitabı*, 1468-1475.

Wang, D., Wang, X., & Xia, N. (2018). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. *Safety Science*, *103*, 247-259.

Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *The Academy of Management Journal, 40*(1), 82-111.

Weiss, H. M., Nicholas, J. P., & Daus, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *78*(1), 1-24.

Yalçın, A. ve Ülbeği, İ. D. (2016). *Çalışma Hayatında Yıldırma*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, *11*(1), 6-12.

Youssef-Morgan, C. M., & Craig, L. (2019). 18. Work–life balance, stress and well-being: moderating effects of psychological capital. In *Creating Psychologically Healthy Workplaces* (p. 369). Edward Elgar Publishing.

Yu, M., & Li, J. (2019). Work-family conflict and mental health among Chinese underground coal miners: the moderating role of psychological capital, *Psychology, Health & Medicine*, DOI: 10.1080/13548506.2019.1595686.

Zhao, J., & Zhang, X. C. (2010). Work stress and job burnout: the moderating effects of psychological capital. *Journal of Henan Normal University (Natural Science)*, *38*(3), 139-143.

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN SAHİP OLDUĞU ÖĞRENME STİLLERİNİN ONLARIN ÖĞRETME-ÖĞRENME YÖNTEMLERİ TERCİHLERİNE VE AKADEMİK BAŞARILARINA ETKİSİ: ISPARTA MESLEK YÜKSEKOKULUNDA BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Dinç[1], Nesrin Şalvarcı Türeli [2]

[1] *Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Yalvaç Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu,*

mehmetdinc@isparta.edu.tr

[2] *Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü,*

nesrintureli@isparta.edu.tr

1. GİRİŞ

Eğitim, bireyin sahip olduğu yeteneklerinin öz-gereksinimleri ve toplumun amaçlarına uygun gelişmesini sağlama (Güler vd., 2000: 1), yeni bir davranış tarzı edindirme, geliştirme, öğrenme ve öğrenileni uygulama işine yönelik (Çelikkaya, 2009: 53) bir süreçtir. Toplumlar için oldukça önemli bir role sahip olan eğitim süreci geçmişin kazanımlarını geleceğe taşır, bireyin üretkenliğini teşvik eden yeniden yapılanma ve yatırım stratejilerine dönüşür (Balay, 2004: 78). İnsanlık yaşamı bilginin itici güç haline geldiği, bilginin üretimin hem öznesine hem de nesnesine dönüştüğü ve adını topluma verebilecek bir konum kazandığı "bilgi toplumu" dönemini yaşamaktadır. Bu dönemin rekabet üstünlüğü aracı haline gelmiş bu değerli varlık olan bilgiyi üretme, çeşitlendirme ve yayma süreçlerinin başarısı eğitimden geçmektedir. Çünkü bilgi üretimini gerçekleştiren nitelikli insan gücünün yetişmesini, yetiştirilmesini eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi bireyleri toplum yaşamına, meslekler dünyasına ve hatta ileri eğitime bilgi ve ahlak anlamında hazırlamaktadır (TÜSİAD, 1999: 19).

Günümüzde daha yüksek düzeyde düşünme ve eylem gerektirecek şekilde hem çalışma yaşamının doğasında hem de eğitim yaşamının doğasında hızlı bir dönüşüm yaşanmaktadır. Çalışma yaşamında bu dönüşüm çalışanların cevabı hazır olarak verilmeyen veya belli bir cevabı olmayan sorulara yönelik sorunları çözmeleri için enformasyonu/bilgiyi analiz etmelerini ve yorumlamalarını; olgular, kavramlar ve süreçler arasında bağlantı kurmalarını; işlevsel kapasitelerini ve davranışlarını bütünleştirmelerini; düşüncelerini yeni iş ortamlarına aktarmalarını zorunlu kılmaktadır. Benzer şekilde eğitim yaşamında öğrenenin edilgen kabul edildiği, geleneksel ve öğretmen merkezli öğretme-öğrenme sürecinin ve bu sürecin oluşturduğu sonuçların eleştirilmesinden (Erdoğan, 2012: 22; Henson, 2003: 15) hareketle, öğrenci merkezli eğitim uygulamalarına ve bu uygulamanın meydana getireceği olumlu çıktı ve faydalara odaklanan bir dönüşüm yaşanmaktadır. Eğitimde öğrencilerin bireysel gereksinimlerine vurgu yapan, öğretme-öğrenme sürecinin öğrenenlerin eğitimsel anlamda hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları üzerinden öncelikli hale getirilmesine önem veren bu yeni eğitim anlayışına göre, entelektüel kapasitelerini anlamak için öğrenciler öğrenme temelinde ele alınmalı,

öğrencilere bireysel olarak anlamlı yöntemler üzerinden ve onları uyarıp harekete geçirecek, isteklerine uygun tarzda bilgiler sunulmalıdır. Bu şekilde öğrencilere sunulan eğitimsel bilgi onların öğrenme stilleriyle uyuşacak biçimde tasarlanmalıdır. Bir öğrencinin tercih ettiği öğrenme stili ile ona sunulan öğrenme etkinlikleri arasındaki uyumun artmasıyla o öğrencinin öğrenmesinin de artacağı görüşü literatürde kabul görmüştür. Öğrencilerin öğrenme stillerinin değerini tanımlamak ve önemsemek için bu öğrenme stillerinin nedenlerini araştırmak ve bu stillerin nasıl oluşturulduğunu anlamak önemli olmaktadır (Honey ve Mumford, 1982).

Öğrenme stili tanımlaması ele alınan eğitim politikaları ve uygulamaları üzerinde geniş bir etki gücüne sahiptir. Öğrenme stili teorilerinin bazı savunucularına göre; bir öğrencinin okul ortamında başarılı olamamasının sebebi, öğretim yöntemlerinin öğrenme stili tercihlerine göre kurgulanmasındaki ve farklılaştırılmasındaki eksiklikten kaynaklanır. (Honigsfeld ve Dunn, 2009: 221). Önceki yıllarda yürütülen pek çok çalışma bireylerin belirli bir öğrenme stili tercihine uygun olarak spesifik bir alanda kendini tanımladıklarını ve öğrenme stillerinin, tercih ettikleri öğrenme ortamının ve öğretme-öğrenme yöntemlerinin akademik başarı üzerinde bir etki gösterdiğini ileri sürmüştür (Diaz ve Cartnal, 1999: 135; Bilgin ve Durmuş, 2003: 381; Baş ve Beyhan, 2013: 148; Karataş, 2004; Süral ve Sarıtaş, 2015: 40-41; Otrar, 2006; Koçak, 2007; Bhatti ve Bart, 2013: 4).

Bu araştırmada Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlı Isparta Meslek Yüksekokulu'nda Yönetim ve Organizasyon Bölümü (İşletme Yönetimi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Lojistik Programlarında öğrenim yaşamını sürdüren) öğrencilerinin tercih ettiği öğrenme stilleri, öğrenme ortamları, öğretme-öğrenme yöntemleri ve akademik başarımları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Öğrenci merkezli eğitim anlayışı çerçevesinde öğrenme stillerinin, öğrenenlerin öğrenme ortamı tercihlerinin ve öğretme-öğrenme yöntemleri tercihlerinin hem kendi aralarında hem de öğrenenlerin akademik başarısıyla olan ilişkilerinin nasıl gerçekleştiğini araştırmak alana önemli katkılar sağlayacaktır. Bu sayede öğrenme stilleri kişilik özelliklerinin meslek yüksekokulu yönetim ve organizasyon bölümü öğrencileri arasında nasıl farklılık gösterdiği sorusuna cevap aranacaktır. Bu öğrencilerin bilişsel anlamda güçlü ve zayıf yanları baskın bir öğrenme stili tercihi çerçevesinde tanımlanacak, onların baskın bilişsel alan içerisinde bilgiyi nasıl süreçledikleri açığa çıkarılacaktır. Dolayısıyla bir konuya dayalı ve öznel başarım kapsamında tanımlanmış öğrenme stili boyutlarını tespit etmek öğrenme stili teorilerini anlamada, pedagojik uygulamaların öğrenme stili değerlendirme araçları vasıtasıyla başarıyı nasıl artıracağını anlamada ek bilgiler sunacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal yapısını dört değişken oluşturmaktadır. Çalışmanın bu kısmında araştırmanın konusu olan bu değişkenler ölçüleceği ölçekler temelinde açıklanacak ve ölçeklerin boyutlarına ilişkin önerilen hipotezler sunulacaktır. İlk olarak Grasha ve Reichmann'ın Öğrenme Stilleri Modeli ele alınacak, ardından diğer değişkenler üzerinde durulacaktır.

2.1. ÖĞRENME STİLLERİ

Öğrenme kişinin deneyiminin ürünü olan ve göreceli olarak kalıcı etkiye sahip davranış değişikliği (Demirel, 2008: 10) anlamına gelir ve bir süreç olarak planlama, uygulama ve değerlendirmeyi içeren çeşitli boyutlardan oluşur (Kolb ve Kolb, 2005:). Deneyimsel öğrenme kuramı bakış açısından öğrenme, deneyimin dönüşümü yoluyla bilginin oluşturulduğu bir süreci ifade eder (Arthurs, 2007: 2-7). Öğrenme stili kavramı, eğitim bilimcilerin 1960'lı yıllardan başlayarak öğretim yöntemlerinin öğrencilerin öğrenme biçemleri ve akademik başarımları üzerinde etkiye sahip olduğu iddiasından ortaya çıkmıştır. Bu yıllardan sonra bireylerin öğrenme sürecini etkileyen tutum, motivasyon, kişilik, yetenek, hafıza, algı gibi iç faktörler ve çevre gibi dış faktörler ilgi çektikçe öğrenme stilleri kavramı odaklanılan konular arasında yer almıştır (Oktar-Ergür, 2010: 173).

2.1.1. ÖĞRENME STİLİ TANIMLAMALARI

Literatürde öğrenme stili kavramının tanımlanmasına yönelik çok çeşitli bakış açıları geliştirilmiştir. Canfield'e göre (1992) öğrenme stili; bir öğrencinin bir dersteki veya diğer eğitimsel deneyimde seçtiği, katıldığı ve iyi bir şekilde performans göstermesini teşvik eden eğitimsel öğrenmenin duygusal unsuruna denir. Keefe (1979: 4) öğrenme stilini; bireylerin öğrenme durumlarını nasıl algıladıklarına, onlarla nasıl bir etkileşime girdiklerine ve nasıl bir tepkide bulunduklarına ilişkin bilişsel, duyuşsal ve fizyolojik özelliklerin örüntüsü olarak tanımlamıştır. Gregorc (1984: 52) bakış açısından öğrenme stili; ruhun ve bazı zihinsel niteliklerin göstergesi olan dışsal davranış özellik ve halidir. Ayrıca Gregorc, bireysel yetenekler hakkında ipucu veren gözlenebilen ve diğer bireylerden ayırt edici olan davranışları öğrenme stilleriyle ilişkilendirir. Kolb'a göre (1984) öğrenme stili; bilgiyi alma ve işleme sürecinde kişisel olarak tercih edilen yöntemi ve alışılmış, mutat ve belli bir tarzda bilgi edinmenin benimsenmesini ifade eder. Smith ve Dalton (2005: 6) ise öğrenme stilini; bireylerin her günkü çalışması veya deneyimi vasıtasıyla bilgi ve beceri elde etmede kendine özgü ve alışkanlık haline getirdiği davranışa karşılık gelir. Lawrance (1984: 2) ise öğrenme stilini psikolojik oluşumun şu dört yönünü kapsayan bir kavram olarak görür:

- Zihinsel işlevlerin tercih edilen ve alışkanlığa dayalı örüntüleri anlamında bilişsel stil; bilgiyi işleme, fikir ve yargıların oluşumu.
- Muhtemel bir öğrenme ortamına katılacak olan kişinin bu kararını etkileyen tutumların ve ilgi alanlarının örüntüsü.
- Bir kişinin bilişsel stiline, tutumlarına ve ilgi alanlarına uyumlu öğrenme ortamı arayışı yönündeki ve uyumlu olmayan öğrenme ortamlarından kaçınma yönündeki eğilimi.
- Benzer şekilde, belli bir öğrenme araçlarını kullanma ve diğerlerinden kaçınma yönündeki eğilimi.

James ve Gardner (1995: 20) öğrenme stilini; öğrencilerin öğrenmeye çabaladıkları şeyleri en etkin ve etkili biçimde algıladığı, işlediği, sakladığı ve hatırladığı karmaşık yapıdaki yollar ve koşullar olarak tanımlamıştır. Reichmann (1978) açısından ise öğrenme stili; öğrenme bağlamıyla ilişkili belirli bir davranış ve tutumlar setini ifade eder.

2.1.2. ÖĞRENME STİLİ SINIFLAMALARI

Öğrenme stillerine yönelik birbirinden farklı sınıflandırma çalışmaları yürütülmüştür. Bunlar arasında iki sınıflandırma bu stillerin kıyaslamasında kolaylık sağlayacaktır. Sınıflandırmalardan ilki James ve Gardner'e (1995) aittir. Onlara göre öğrenme stilleri algısal, bilişsel ve duygusal olmak üzere üç boyutta incelenebilir.

Öğrenmenin algısal boyutu; insan organizmasının dış dünyadaki uyaranlara verdiği tepkiyi yansıtan fiziksel ve duyuşsal öğelerden etkilenir. Bu öğeler arasında görsel, işitsel, dokunsal ve devinimsel gibi özellikler sayılabilir. Öğrenme stilleri arasında sayılan The Multi-Modal Paired Associates Öğrenme Testi (MMPALT) algısal öğrenme tercihlerini değerlendirmede kullanılan bir ölçüm aracıdır (James ve Gardner, 1995: 20).

Öğrenmenin bilişsel boyutu; öğrenenlerin bilgiyi algılama, depolama, geri getirme, dönüştürme ve aktarma biçemlerini ifade eder. Bu boyut sağ/sol beyin fonksiyonunu; küresel/analitik yönelimi; alana bağımlılık/alandan bağımsızlık yönelimlerini içerir. Bu boyut dâhilinde Kolb'un Öğrenme Stilleri, McCarthy'nin 4 MAT Sistemi, Gregorc'un Style Delmeator ve Hermans'in Beyin Baskınlık Envanteri gibi alanda kabul görmüş öğrenme stili ölçüm araçları incelenir (James ve Gardner, 1995: 20).

Öğrenmenin Duygusal Boyutu; öğrenmenin gelişimsel sürecini temelde başlatan kişilik özellikleriyle birlikte tüm kişilik yönlerini içerir. Kişilik bir kişinin bilgiyi nasıl elde ettiğine ve bütünleştirdiğine yönelik safhayı oluşturur. Bu boyut kültürün, çevrenin ve deneyimlerin etkisi yanında genetik etkileri de yansıtır. Witkin'in "alana bağımlılık/alandan bağımsızlık modeli" ve Myers-Briggs Tip Göstergesi (MBTI) duygusal boyut altında kişiliği vurgulayan iki öğrenme stilini

temsil eder. Öğrencilerin sınıf ortamındaki etkileşim biçimi, ilgi, duygu ve değer yansıtma biçimi de Grasha – Reichmann Öğrenci Öğrenme Stili Ölçeği aracılığıyla ölçülür ve öğrenmenin duygusal boyutu kapsamında değerlendirilir. Ayrıca Keirsy Temperament Sorter, Honey ve Mumford'un Öğrenme Stilleri Anketi, Verimlilik Çevresel Tercih Anketi, Jackson'un Öğrenme Stilleri, Öğrenme Stilleri Envanteri Güvenirlik Raporu gibi ölçüm araçları da öğrenmenin duygusal boyutuna yönelik geliştirilmiştir (James ve Gardner, 1995: 21).

Öğrenme stillerine yönelik ikinci sınıflandırma Curry (1983: 8) tarafından yapılmıştır. O, bir analoji kullanarak (soğan katmanları şeklinde) öğrenme stillerini üç grup altında kategorilendirmiştir. Önerdiği gruplandırmanın çekirdeğinde "bilişsel kişilik-temelli stiller", çekirdeğin hemen üzerinde ikinci katmanda "bilgi işleme süreçleri temelli stiller" ve en dış katmanda ise "öğrenenlerin öğretim ortamlarına yönelik tercihler temelli stiller" yer almıştır. Curry'nin yapmış olduğu bu kategorilendirmeye bir süre sonra dördüncü bir katmanı Cassidy (2004: 423) önermiştir. Bu dördüncü katman "öğrenenlerin öğrenme sürecinde sosyal tercihleri ve etkileşimleri temelli stil" olarak ifade edilmiştir. Dördüncü katmandaki stilin en canlı örneğini bu çalışmanın öğrenme stilleri olarak tercih ettiği Grasha – Reichmann'ın 1996 yılında oluşturduğu model oluşturur.

Grasha ve Reichmann'ın Öğrenme Stilleri Modeli

Antony Grasha ve Sheryl Hruska-Reichmann'ın geliştirdiği ve literatürde Grasha–Reichmann Öğrenme Stili olarak bilinen model, daha çok kişilik veya psikolojik özelliklerden türetilen diğer öğrenme stilleri modellerinden farklılık gösterir ve öğrencilerin sınıf etkinlikleri ve ortamlarına yönelik geliştirdiği tepkilere odaklanır. Grasha'ya göre insanlar doğuştan tüm ayrıcalıklara sahip olarak doğmaz, ayrıcalıklı özelliklerinin çoğunu bireysel yaşantıları yardımıyla zaman içinde kazanır. İnsanlar bu yöndeki tecrübeleri edinirken çok çeşitli yöntemleri kullanır ve bazıları bu yöntemleri sonraki verilere ulaşmada eklemleme yaparak tercih eder. Grasha ve Reichmann'ın modeli üç boyuta ayrılacak şekilde altı öğrenme stilinden oluşur. Bu model öğrencileri rekabetçi/işbirlikli, kaçınmacı/katılımcı, bağımlı/bağımsız öğrenme stilleri şeklinde değerlendirir. Aşağıda altı öğrenme stili kısaca açıklanacaktır.

Bağımsız Öğrenme Stili: Kendi kendine düşünmekten hoşlanan öğrencinin özelliklerini gösterir. Bu stile sahip öğrenciler kendi başlarına çalışma eğilimlidirler ancak sınıftaki diğer kişilerin fikirlerini dinlemeye de istekli olurlar. Kendileri açısından önemli gördükleri konu ve içeriği öğrenirler, öğrenme yeteneklerine karşı kendilerine güven duyarlar (Reichmann ve Grasha, 1974: 221). Bağımsız stile eğilimli bireyler kendi kendilerine iyi öğrenirler ve girişimcilik becerilerini geliştirmeye çaba gösterirler. Bu yanlarıyla olumlu bir görüntü çizerler. Ancak ekip çalışması yeteneklerinin arzu edilir seviyede olmaması, çevresindeki kişilere danışma ve yardım anında kişilere sormada başarısız olması olumsuz yönlerini temsil eder (Grasha, 1996: 128 veya Bahar ve Bilgin, 2014: 56).

Bağımlı Öğrenme Stili: Çok düşük entelektüel merak gösteren ve sadece gerekli olan konuları öğrenen öğrencilerin özelliğini yansıtır. Bu stile sahip öğrenciler, öğretmenleri ve akranlarını öğrenmeye dair yapının ve desteğin kaynakları olarak algılarlar. Kendilerine rehberlik yapması için otorite profili arayışında olurlar ve bu kişilerce kendilerine ne yapmaları gerektiğinin söylenilmesini isterler (Reichmann ve Grasha, 1974: 221). Kendilerine yardım edilmesi halinde meraklarını gidermeleri ve rehberlikler ile tecrübe edinmeleri bu stile sahip bireylerin olumlu niteliklerini yansıtır. Fakat kendi kendine öğrenme, otoritelerini açığa çıkarıcı yetenek kazanma ve belirsizlikle baş etme konularındaki başarısızlıkları olumsuz yanlarını gösterir (Grasha, 1996:128 veya Bahar ve Bilgin, 2014: 56).

İşbirlikli Öğrenme Stili: Kendi fikirlerini ve yeteneklerini paylaşmak suretiyle en iyi ve en çok öğrenebileceğini hisseden öğrencilerin sahip olduğu stildir. Bu eğilimdeki öğrenciler öğretmenleriyle ve akranlarıyla işbirliği yaparlar ve yardımlaşırlar, birlikte çalışmaktan zevk alırlar. Sınıfı sosyal bir etkileşim ortamı ve konuyu/içeriği öğrenme yeri olarak da görürler (Reichmann ve Grasha, 1974: 221-222). Özellikle tartışma, problem çözme gibi bir konuda çözüme ulaştıran fikirlerin karşılıklı

tartışıldığı öğrenim-öğretim ortamından hoşlanırlar. Takım halinde çalışma becerilerinin yüksek düzeyde olması olumlu yanları iken; diğer kişilere bağımlılık göstermesi ve rekabetçi stile sahip bireyler gibi iyi hazırlanamaması olumsuz yanlarını oluşturur (Grasha, 1996:128 veya Bahar ve Bilgin, 2014: 54).

Rekabetçi Öğrenme Stili: Ders materyallerini sınıftaki diğer arkadaşlarından daha iyi performans göstermek amacıyla öğrenen öğrencilerin sergilediği bir stildir. Bu tür öğrenciler notlar ve öğretmenin ilgisini çekmek gibi sınıftaki ödüller için sınıftaki diğer öğrencilerle kendilerini yarışmak zorunda hissederler. Öğrenciler sınıf ortamını her zaman kazanmak zorunda oldukları bir kazan-kaybet durumu olarak görürler (Reichmann ve Grasha, 1974: 222). Bu öğrenme stilindeki bireylerin motivasyonlarını devam ettirmeleri ve öğrenme için amaçlarının olması olumlu yönleri iken; işbirlikli öğrenme yeteneklerinin ve diğer insanları takdir etme yeteneklerinin az olması olumsuz yönlerini gösterir (Grasha, 1996: 128 veya Bahar ve Bilgin, 2014: 54).

Paylaşımcı Öğrenme Stili: Ders konusunu ve içeriğini öğrenmek isteyen ve sınıfa devam etmekten hoşlanan öğrencilerin özelliğini temsil eder. Bu stile eğilimli öğrenciler, seçmeli ders etkinliklerinde katılımcı olmayı ve sorumluluk almayı tercih ederler (Reichmann ve Grasha, 1974: 222). Bu stile eğilimli bireylerin olumlu yönleri hemen hemen her dersten mümkün olduğunca tecrübe edinmeyi istemeleridir. Olumsuz yönleri ise, kendi gerekliliklerinden daha fazlasını yapma istekleridir (Grasha, 1996:128 veya Bahar ve Bilgin, 2014: 54).

Çekingen Öğrenme Stili: Geleneksel sınıf ortamlarında ders konusunu öğrenmeye ilgisiz olan öğrencilerin özelliğidir. Bu tarz öğrenciler sınıf ortamında öğrencilerle ve öğretmenlerle katılım sağlamazlar. Sınıfta olup bitenlerle ilgilenmezler (Reichmann ve Grasha, 1974: 222). Bu öğrenme stiline sahip bireyler yaşantılarını değiştirmede, ciddi adımlara girişmede endişe ve riskten uzaklaşma yeteneklerinin olması olumlu yönlerini belirtirken; zamanlarını neşeye çevirmelerine rağmen üretkenliklerinin az olması, bazı başarısızlıkları kendilerine ifade edilince performanslarının düşmesi ve olumsuz geribildirimlerinin canlanması olumsuz yönlerini oluşturur (Grasha, 1996: 128 veya Bahar ve Bilgin, 2014: 54).

2.2. Öğretim-Öğrenme Yöntemleri

Öğretim yöntemi, öğretmenin sınıflarda öğrenmeyi gerçekleştirmek amacıyla yaptıkları uygulamalardır ve öğrenmeyi etkinleştirmede bir araçtır. Bu aracın hedefe ulaşması onu kullanma becerisinden geçer (Taşpınar, 2015: 112). Öteden beri eğitimciler öğretilecek konunun iyi bilinmesine ilaveten nasıl öğretileceğinin veya öğretim yönteminin de iyi bilinip uygulanması halinde öğretimin nitelikli hale geleceğini savunmuşlardır. Özellikle öğretme temelliden öğrenme temelli bir eğitim-öğretim anlayışının önem kazandığı günümüzde farklı araç ve öğretim-öğrenme yöntemlerinin uygun seçimi ve uygulaması gereklilik olmuştur.

Öğretim yöntemleri, öğretim amaçlarına ulaşmak için öğretimi gerçekleştiren kişinin öğretim amaçlarını, materyallerini, konuyu, öğretim tekniklerini kullanmasını ve tüm bu noktaları düzenleyebilmesi şekillerini anlatır (Taşpınar, 2015: 18). Öğretme ve öğrenme sürecinde bireyler arası farklılıkların olduğunu kabul etmek gereklidir. Zira bazı öğrenciler öğrenmede gerçeklere ve bilgilere önem verirken bazıları teori ve modeller üzerinden daha iyi öğrenirler. Hakeza bazı bireyler bireysel olarak bazıları ise başkalarıyla etkileşim kurarak öğrenmeyi başarıya dönüştürür. İşte bu tür bireysel farklılıklar öğrenme stilleri yanında özellikle öğrenenlerin tercih ettiği ortamsal özelliklere ve öğretim-öğrenme yöntemlerine odaklanmayı teşvik etmektedir.

Çalışmanın amacına ve tercih edilen ölçüm aracına da uygun olarak öğretim-öğrenme yöntemleri arasında şu dört yöntem öne çıkarılacaktır:

Geleneksel/Öğretmen Merkezli Öğretim-Öğrenme Yöntemi: Öğretim sürecinde daha çok anlatım, soru-cevap gibi klasik metotların ve yazı tahtası, ders kitabı gibi klasik ders araç ve gereçlerinin kullanıldığı öğretim ortamını ifade eder (Akdağ ve Tok, 2008: 29).

Teknoloji Destekli Öğretim-Öğrenme Yöntemi: Öğrencilerin programlı öğrenme araçları ile bilgisayar gibi teknik araçları kullanarak etkileşimde bulunduğu, bilgisayar programları vasıtasıyla öğrenmeyi sağladığı, kendi öğrenme biçimlerini izlemek suretiyle öz-değerlendirmesini yaptığı bir yöntemi temsil eder (Senemoğlu, 1997: 437).

Karşılıklı/Etkileşimli Öğretim-Öğrenme Yöntemi: Öğrencilerin akranlarından veya öğretmenlerinden anında geribildirim alabilecekleri şekilde ortak öğrenme amaçlarına ulaşabilmek için birlikte çalışabilme bağlamını içeren bir öğrenme yöntemidir. Dersler esnasında birlikte ders etkinliklerine katılmak öğrencilerin eleştirel düşünmelerini, diğer öğrencilerle kurulacak etkileşim taleplerini teşvik edeceği için derinlemesine öğrenmelerine de yol açar. Etkileşimli öğrenme hem öğrencilerin kendi aralarında hem de öğrenciler ve öğretenler arasındaki aktif katılımı cesaretlendirir ve bu şekilde tüm öğrenme sürecini olumlu hale dönüştürür (Tlhoale vd., 2014: 1020; Pai, Sears ve Maeda, 2015: 80).

Bağımsız/Kendi Kendine Öğretim-Öğrenme Yöntemi: Öğrenen durumundaki öğrencilerin bir başkasının yardımı olmaksızın öğrenme gereksinimlerini belirlemede, öğrenme hedeflerini oluşturmada, öğrenmeye yönelik insani ve fiziksel kaynakları tanımlamada, uygun öğrenme stratejilerini seçmede ve uygulamada ve nihayetinde öğrenme çıktılarını değerlendirmede girişimde bulundukları süreci ifade eder. Bu yöntemi benimseyen öğreniciler, öğrenmeye daha amaçlı ve motivasyonlu dâhil oldukları için kendilerine öğretecek öğretmenlere bağımlı olanlara göre daha çok şeyi daha iyi bir şekilde öğrenirler (Knowles, 1975: 18, aktaran Fitzgerald, 2003: 19).

2.3. Akademik Başarım

Başarı, istenen sonuca ulaşma, güdülen amaca erişme, isteneni elde etme olarak tanımlanabilir. Eğitim açısından düşündüğümüzde başarı; program hedefleriyle tutarlı davranışlar bütünüdür. (Demirtaş ve Çınar, 2004: 2). Başka deyişle, bir öğrenci programdaki hedef davranışları sergilemesi halinde başarılı sayılabilir. Başarı bu kadar geniş kapsamlı tanımlanmakla birlikte eğitimde başarı denildiğinde genellikle bir öğrenci tarafından okuduğu farklı derslerde geliştirilen bilgi ve becerilerin miktarı anlaşılır. Bu akademik başarımın düzeyi testlerle, ödevlerle veya son sınav sonuçlarıyla ölçülür ve bu ölçümün standartları eğitim kurumlarınca belirlenir ve uygulanır (Nuthana ve Yenagi, 2009: 1136).

Öğrenci başarısını, "Öğrencinin bulunduğu okul, sınıf ve derse göre belirlenmiş sonuçlara ulaşmada göstermiş olduğu ilerleme" olarak, başarısızlığını da, "Öğrencinin gerçek yeteneği ile okuldaki başarısı arasında görülen farklılık olarak" tarif edebiliriz. Bir başka tanımıyla öğrenci başarısı; "Öğrencinin birtakım bilgi ve beceri kazanmayı gerektiren konularda istenilen düzeyde yeterlilik göstermesi ya da kendisine ölçme araçları uygulanan öğrencinin olumlu tepkileriyle ortaya çıkan sonuç" tur (Demirtaş, Çınar, 2004; Arıcı, 2007). Bu açıdan bakıldığında, eğitimin temel öğeleri olan öğrenci, öğretmen, veli ve okul yöneticilerinin "başarı" algılamalarını bilmek birçok eğitim sorununun çözülmesine katkı sağlayabilir. Süreçte yer alan öğelerin başarı kavramına yükledikleri anlamın ortak olması, en azından iletişim sorunlarını ortadan kaldırırken, bu kavrama farklı anlamlar yükleme ve farklı biçimlerde algılama, hedeflere ulaşmama sorununu yaratmaktadır. Öğrenci, öğretmen, veli ve okul yöneticilerinin "başarı" kavramından farklı şeyler algılamaları süreci başarısız kılabilmektedir (Demirtaş ve Çınar, 2004).

Öğrencilerin akademik başarıya karşı tutumlarını belirleyen birçok etken vardır. Bunlar öğretmen, öğrenme stillerine göre hazırlanmış öğrenme çevresi, akran grubu ve anne-baba gibi etkenlerdir. Akademik eğitime ve başarı algısına karşı olumlu tutumu etkileyen bir başka değişken de öğretim biçimidir. Öğretme-öğrenme sürecinin öğrenme biçimlerinin dikkate alınarak düzenlenmesinin eğitsel amaçlara ulaşılması açısından oldukça önemli olduğu, öğretme-öğrenme sürecinin etkililiğinin öğrenenin öğrenme gereksinimini karşılamasına ve öğrenme biçemine göre düzenlenmesine bağlı olduğu göz ardı edilmemelidir (Boydak 2001, Mahiroğlu 1999). Öğrenme

stillerine uygun olarak hazırlanmış öğrenme ortamlarındaki öğrencilerin akademik başarıları başta olmak üzere, derslere yönelik tutum ve motivasyonları da olumlu yönde gelişmektedir.

2.4. Değişkenler Arasındaki Etkileri veya İlişkileri Açıklayan Çalışmalar

Çok farklı öğrenme stillerine uygun düşünmeyi, öğrenmeyi ve başarımı kolaylaştıracak biçimde öğretimin nasıl yapılacağına dair inceleme bazı önemli bulguları açığa çıkaran bir alanı ifade eder hale gelmiştir. Bir bireyin öğrenme stili tercihini göz önüne alarak kurgulanan öğrenme ortamları pedagojik uygulamaların ayrılmaz bir parçası olmuştur. Öğrencilerin akademik başarımları üzerinde bu türde bir öğrenme deneyiminin etkililiği hakkında hala bir tartışma yapılmaktadır. Bazı çalışmalar öğrenme stillerinin ve öğrenme ortamlarının akademik başarıma etkisinin olmadığını belirlemişken (Yılmaz-Soylu ve Akkoyunlu, 2012; Wilson, 2012) birçok çalışma da etkisinin olduğunu ortaya koyan bulgular üretmiştir. Çalışmanın bu başlığı altında Grasha ve Reichmann tarafından geliştirilen öğrenme stillerinin öğrencilerin tercih ettiği öğretme-öğrenme yöntemleri ve akademik başarımları üzerindeki etkisini saptama çabasında olmuş çalışmalara dair bir literatür sunulacaktır.

Karataş (2004), 479 üniversite öğrencisinin öğrenme stilleri ile öğretmenlerinin öğretme stillerinin eşleştirilmesinin akademik başarıları üzerindeki etkisini incelediği çalışmasının sonucunda; öğrencilerin akademik başarı puanları ile öğretim elemanlarının öğretim stilleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ancak, öğrencilerin öğrenme stilleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını bulmuştur. Yine öğretim elemanlarının öğretme stilleri ile öğrencilerin öğrenme stillerinin eşleştirilmesi halinde öğrencilerin akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını da tespit etmiştir.

Güneş (2004); üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerinin öğrenme stilleri ile eğitim görecekleri fakülte, cinsiyet ve akademik başarı değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir ve öğrencilerin öğrenme stilleri ile fakülte, cinsiyet, dil düzeyi ve başarı puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını açığa çıkarmıştır.

Gökdağ (2004) 800 kişiden oluşan ve 6. 7. ve 8. Sınıfta eğitimini sürdüren öğrencilerin katılımcı olduğu çalışmasında Sosyal Bilgiler öğretiminde işbirlikli öğrenme, öğrenme stilleri, akademik başarı ve cinsiyet ilişkilerini araştırmıştır. Araştırmasının sonucunda; işbirlikli öğrenmenin öğrencilerin başarılarını artırdığını, işbirlikli ve geleneksel öğretimin öğrencilerin öğrenme stilleri üzerindeki etkilerinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini ortaya çıkarmıştır.

Cengizhan'ın (2006) yürüttüğü bir çalışmada bilgisayar destekli proje temelli öğretim tasarımlarının bağımsız ve işbirlikli öğrenme stillerine sahip öğrencilerin akademik başarısına ve öğrenmenin kalıcılığına etkisi olup olmadığını incelemiştir. 200 kişilik sınıf öğretmenliği öğrencilerinden elde ettiği verilerin analizi sonucunda, bilgisayar destekli proje tasarımlarının bağımsız ve işbirlikli öğrenme stilleri ile öğrencilerin akademik başarısı ve öğrenmelerin kalıcılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Öğrenme stillerinin temele alınmasıyla akademik başarının ve öğrenmenin kalıcılığının artış gösterdiğini bulmuştur.

Bayır (2007); öğrencilerin öğrenme stillerine göre yapılandırılan öğrenme kontrolünün öğrenci başarısına ve öğrenmenin kalıcılığına etkisini web tabanlı eğitim bazında ele almıştır. 9.sınıf öğrencileri katılımcı olarak seçtiği araştırmasının sonucunda O, öğrenme stillerine uygun yapılandırılan öğrenen kontrolünün öğrenci başarısına etkisinin olmadığını bulmuştur. Ayrıca öğrenme stillerine uygun öğrenen kontrolünün sağlandığı web tabanlı eğitim materyali ile dersi alan öğrenciler ve öğrenme stillerine uygun öğrenen kontrolünün gözetilmediği web tabanlı eğitim materyali ile dersi alan öğrencilerin kalıcılık testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını da saptamıştır.

Koçak (2007); çalışmasında 13 farklı okuldan seçilen 1190 ilköğretim 6. 7. 8. sınıf öğrencilerinin öğrenme stillerinin akademik başarılarına etkisini incelemiştir. Veri toplamak amacıyla Grasha ve Reichman Öğrenme Stilleri Envanteri ve Başarı İzleme ve Değerlendirme Testi

kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bu öğrencilerinin öğrenme stilleri ile akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Süral (2008); çalışmasında sınıf öğretmenliğinde eğitimlerini sürdüren öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile Fen ve Teknoloji dersindeki akademik başarıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada 3.sınıfa devam eden 278 sınıf öğretmeni adayından elde ettiği verilerin analizi sonucunda, genel olarak sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile Fen ve Teknoloji dersindeki akademik başarıları arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur.

Kolay (2008); çalışmasında öğretim stilleri ile öğrenme stillerinin ilköğretim 6. sınıf öğrencilerinin Fen ve Teknoloji dersi başarısına etkisini incelemiştir. 20 okuldan seçilen 25 öğretmen ve 693 kişilik 6. sınıf öğrencisinin oluşturduğu örneklem gurubuyla yapılan bu araştırmanın sonucunda öğretmenlerin öğretim stilleri ile öğrencilerin akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu, ayrıca öğrencilerin öğrenme stilleri ile Fen ve Teknoloji dersi akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

Özer (2008); çalışmasında ilköğretim II. kademe Özbek asıllı Afgan göçmeni öğrenciler ile Türk öğrencilerin öğrenme stillerini akademik başarı ve cinsiyete göre karşılaştırmıştır. Veri toplamak için Grasha ve Reichman Öğrenme Stili Envanterini ve bu öğrencilerin ders notu çizelgelerini kullandığı çalışmasının sonucunda öğrencilerin öğrenme stilleri ile akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişki bulmuş, öğrenme stilleri ile cinsiyet arasında ise anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Tatar, Tüysüz ve İlhan (2008) Kimya Öğretmeni adaylarının öğrenme stillerinin akademik başarılarıyla olan ilişkisini incelemiştir. 112 kişilik Kimya Öğretmeni adayına Grasha ve Reichman Öğrenme Stili Envanteri uygulamış ve çalışmasının sonucunda rekabetçi ve işbirlikli öğrenme stiline sahip öğrencilerin çoğunlukta olduğunu, öğrencilerin akademik başarıları ile katılımcı öğrenme stili arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Tüysüz ve Tatar (2008) öğretmen adaylarının öğrenme stillerinin Kimya dersine yönelik tutum ve başarılarına yönelik etkisini incelemiştir. Grasha ve Reichman Öğrenme Stilleri Envanteri ile Kimya Tutum Ölçeği'ni ölçüm aracı olarak kullandığı ve 186 sınıf öğretmenliği programına kayıtlı öğrenciyi katılımcı olarak seçtiği araştırmasının sonucunda öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile Kimya dersine yönelik tutum ve başarıları arasında anlamlı bir ilişki elde etmiştir.

Alşan (2009) Temel Kimya Labaratuarı dersinde öğretmen adaylarının başarılarına öğrenme stili tercihlerinin etkisini araştırmıştır. 105 öğretmen adayından veri elde etmek üzere Grasha ve Reichman Öğrenme Stilleri Envanteri ile öğrenci notlarını kullanmış ve öğretmen adaylarının tercih ettikleri öğrenme stili ile Kimya dersi başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Şentürk (2010); çalışmasında öğrenme stilleri ile öğretim stillerinin öğrencilerin matematik başarısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Analizleri sonucu, öğrencilerin yarıya yakınının katılımcı öğrenme stiline sahip olduğunu, öğretmenlerin çoğunun uzman-temsilci öğretim stilini kullandığını saptamıştır. Öğrencilerin öğrenme stilleri ile öğretmenlerin öğretim stillerinin matematik başarısı üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Şentürk ve İkikardeş (2011) öğrenme ve öğretme stillerinin 7. sınıf öğrencilerin matematik başarısı üzerine etkisine odaklanmıştır. Araştırmasının sonuçlarına göre, öğrenme ve öğretme stilleri ile 7. sınıf öğrencilerin matematik başarıları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Süral ve Sarıtaş (2015) sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile Fen ve Teknoloji Öğretimi dersindeki akademik başarıları arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Öğrencilerin öğrenme stillerini belirlemek için Grasha ve Reichmann (1974) tarafından geliştirilen 60 maddelik Grasha-Reichmann Öğrenci Öğrenme Stili Ölçeği'ni uygulamıştır. Araştırmacılar, çalışmalarının sonucunda öğrenme stilleri altı alt boyutunun öğretmen adaylarının akademik başarılarıyla da kıyaslanarak anlamlı ve kendi içerisinde tutarlı bulgulara ulaşmıştır.

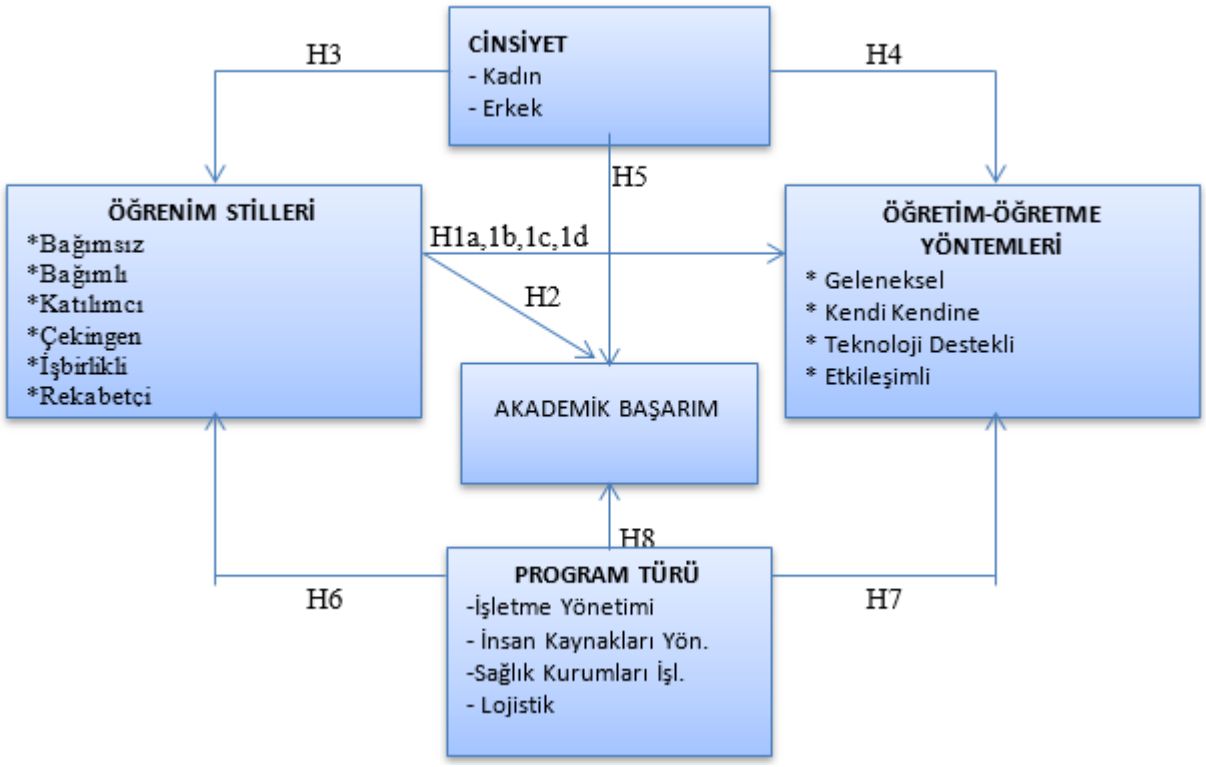
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yöntem başlığı altında araştırmanın modeli, hipotezleri, evren ve örneklemine dair özellikleri, veri toplama araçları ve özellikleri, verilerin elde edilmesi, uygulanması ve analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın genel modeli incelendiğinde "Öğrenme Stillerinin" "Tercih Edilen Öğretim-Öğrenme Yöntemleri" ve "Akademik Başarım" üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu varsayılmaktadır. Buna göre araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde gösterildiği gibi oluşmuştur.

Araştırmaya konu olan her iki ölçek alt boyutlardan oluşmaktadır. Şekil 1'de "Öğrenme Stilleri"ni açıklayan altı faktörün "Öğretim-Öğrenme Tercihleri"ni açıklayan dört faktöre ve "Akademik Başarımı" açıklayan bir faktöre olmak üzere toplam beş faktöre etkisi araştırmanın detaylı modelinde gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Detaylı Modeli

Araştırma kapsamında Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu'nda eğitim ve öğretimini sürdüren Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin onların tercih ettikleri öğretim-öğrenme yöntemleri ve akademik başarımlarına etkisinin olup olmadığını incelemek üzere bir model oluşturulmuştur. Ayrıca bu model kapsamında Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin cinsiyetlerine ve kayıtlı oldukları program türlerine göre öğrenme stilleri, tercih ettikleri öğretim- öğrenme yöntemleri ve akademik başarımları değişkenlerinde farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Oluşturulan modele dayalı olarak test edilecek hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1a: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin tercih ettikleri geleneksel/öğretmen merkezli öğretim-öğrenme yöntemine etkisi vardır.

H1b: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin tercih ettikleri teknoloji destekli öğretim-öğrenme yöntemine etkisi vardır.

H1c: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin tercih ettikleri karşılıklı/etkileşimli öğretim-öğrenme yöntemine etkisi vardır.

H1d: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin tercih ettikleri tek başına/bağımsız öğretim-öğrenme yöntemine etkisi vardır.

H2: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin onların akademik başarısına etkisi vardır.

H3: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin cinsiyetlerine göre tercih ettikleri öğrenme stilleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H4: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin cinsiyetlerine göre tercih ettikleri öğretim-öğrenme yöntemleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H5: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin cinsiyetlerine göre akademik başarıları arasında anlamlı bir fark vardır.

H6: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin tercih ettikleri öğrenme stilleri kayıtlı olduğu program türüne göre farklılaşmaktadır.

H7: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin tercih ettikleri öğretim-öğrenme yöntemleri kayıtlı olduğu program türüne göre farklılaşmaktadır.

H8: Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin akademik başarıları kayıtlı olduğu program türüne göre farklılaşmaktadır.

3.2. Anakütle ve Örneklem

Araştırmada oluşturulan modeli ve öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu bünyesindeki Yönetim ve Organizasyon Bölümü'ne kayıtlı öğrenciler ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Yönetim ve Organizasyon Bölümü'nde öğrenim gören öğrencilere mümkün olduğu oranda ulaşılmaya gayret edildiğinden örneklemeye gidilmemiştir. Böylelikle araştırmaya söz konusu bölümden kendisine ulaşılan 550 ön lisans öğrencisi dâhil edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Veri Kaynakları

Araştırmanın amacına hizmet edecek verilerin toplanması amacı ile çeşitli ölçeklerden yararlanılmıştır. Anket formunda ölçeklerin kullanılabilmesine yönelik literatür derinlemesine araştırılmıştır. Anket formu oluşturulurken değişkenlerin teorik ve uygulama yapısı dikkate alınarak, ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği daha önce test edilmiş anket sorularından oluşturulmasına özen gösterilmiştir.

Öğrencilerin akademik başarı durumları ile ilgili veriler öncelikle öğrencilerin öz-bildirimlerine dayalı olarak toplanmış daha sonra meslek yüksekokulu kayıtlarından kontrol edilmiştir. Ağırlıklı Not Ortalaması (AGNO) olarak ifade edilen akademik başarı durumu, 2016-2017 Akademik Eğitim-Öğretim Yılı güz dönemi sonu itibarıyla öğrencilerin almış oldukları derslerin ağırlıklı not ortalamalarını ifade etmektedir. Öğrencilerin kayıtlı olduğu Isparta Meslek Yüksekokulunda, akademik başarı puanlarının hesaplanmasına esas olan değerlendirme sürecinde bağıl değerlendirme sistemi kullanılmaktadır.

Araştırma için tercih edilen veri toplama aracı Grasha- Reichmann Öğrenme Stili Ölçeği'dir. Altı boyuttan oluşan ve her boyutta on madde yer alan ölçek beşli Likert tipi sorulardan oluşmaktadır. Türkçeye uyarlaması birçok çalışma ile gerçekleştirilen öğrenme stili ölçeği için Sarıtaş ve Süral (2010) tarafından yapılan uyarlama çalışması tercih edilmiştir. Ancak yapılan bu çalışmada orijinali 60 maddeden oluşan ve 6 boyuta ayrılan öğrenme stili ölçeği her bir boyut için 5'er madde kullanılmıştır. Sarıtaş ve Süral'in (2010) uyarlama çalışmalarında tüm ölçek için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,759 olarak belirlenmiştir. Yürütülen bu çalışmanın güvenirlik katsayısı ise 0,716 olarak bulunmuştur. Grasha- Reichmann Öğrenme Stili Ölçeği'ne göre her öğrenme stili "düşük", "orta" ve "yüksek" düzey olmak üzere üç düzeyde gösterilmektedir. Grasha- Reichmann Öğrenme Stili Ölçeği'ne göre alınan puanların ortalamaları üzerinden yapılacak değerlendirme ölçütlerinin sayısal aralık değerleri Tablo 1' de gösterilmiştir.

Tablo 1: Grasha – Reichmann Öğrenme Stilleri Ölçeği Derecelendirilmesi

Öğrenme Stili	Düşük	Orta	Yüksek
Bağımsız	[1,0-2,7]	[2,8-3,8]	[3,9-5,0]
Bağımlı	[1,0-2,9]	[3,0-4,0]	[4,1-5,0]
Katılımcı	[1,0-3,0]	[3,1-4,1]	[4,2-5,0]
Çekingen	[1,0-1,8]	[1,9-3,1]	[3,2-5,0]
İşbirlikli	[1,0-2,7]	[2,8-3,4]	[3,5-5,0]
Rekabetçi	[1,0-1,7]	[1,8-2,8]	[2,9-5,0]

Araştırmada öğretim-öğrenme yöntemlerine Malloy (2007: 45-46) tarafından tez çalışması kapsamında geliştirilen "Öğrenme Tarzları Anketi" nin dört işlevsel alanlarından biri olan ve 15 maddeden oluşan "Öğretim-Öğrenme Yöntemleri Tercihi" alt ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte kişilerin kendi düşüncelerine uygun ve verim alacağını düşündüğü öğretim ve öğrenme yöntemlerine katılma derecelerini belirten bazı ifadeler yer almaktadır. Beşli likert türü (1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum) olan Öğretim-Öğrenme Yöntemleri Tercihi Ölçeği şu 4 alt boyuttan oluşmaktadır: Geleneksel/Öğretmen Merkezli, Teknoloji Destekli, Karşılıklı/Etkileşimli ve Tek Başına/Bağımsız.

Öğretim-Öğrenme Yöntemleri Tercihi Ölçeği'nin güvenilirliğini ve geçerliliğini test eden herhangi bir yerli çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden çalışmada kullanılan bu ölçek "geriye çeviri prosedürü" kullanılarak İngilizce'den Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Öncelikle her iki dili de yetkin olarak kullanabilen iki akademisyen söz konusu ölçeği birbirinden bağımsız olarak İngilizce'den Türkçe'ye çevirmiştir. Sonra her iki çeviride gözlemlenen farklılıklar mukayese edilmiş ve uyumlaştırılmıştır. Bir sonraki adımda Türkçe versiyonu profesyonel bir çevirmen tarafından tekrar ölçeğin orijinal dili olan İngilizce'ye tercüme edilmiştir. Orijinal ve tekrar çevrilmiş İngilizce versiyonları daha sonra karşılaştırılmıştır. Aradaki tüm tutarsızlıklar giderilmiş ve Türkçe versiyonu tüm çevirmenlerce kabul edilmiştir. Son olarak ölçeğin Türkçe versiyonu eğitim bilimleri uzmanlaşmış bir kişi tarafından tekrar gözden geçirilmiş ve küçük değişikliklerle ölçeğe son şekli verilmiştir (Brislin, 1993: 78-79).

Ayrıca anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, program türü, sınıf) belirlemeye yönelik ifadeler de bulunmaktadır.

Verilerin analiz edilmesinde SPSS paket programından yararlanılmıştır. Araştırmada ankete katılanların demografik özelliklerine ait frekansları, keşifsel faktör analizi, güvenilirlik testi, araştırmada öne sürülen hipotezlerin test edilmesi için değişkenler arası etki düzeyini gösteren regresyon analizi, iki grup arasındaki farklılaşmayı gösteren bağımsız örneklem t testi ve ikiden fazla değişkenler arasındaki farklılaşmayı gösteren tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Yönetim ve Organizasyon Bölümü öğrencilerinin hangi öğrenme stilini tercih ettiklerini belirlemek amacıyla ölçekten elde edilen veriler puan ortalamaları alınarak kategorileri

oluşturulmuştur. Yapılan tüm analizlerde kabul edilebilir hata payı (istatistiksel anlamlılık: p değeri) %5 olarak ele alınmıştır.

Tablo 2: Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	Madde Sayısı	α	Çarpıklık	Basıklık
Bağımsız	5	.64	-.442	.863
Çekingen	5	.63	.424	.341
İşbirlikli	5	.64	-.458	.059
Bağımlı	5	.68	-.832	.441
Rekabetçi	5	.72	-.473	.150
Paylaşımcı	5	.63	-.472	.167
Etkileşimli	3	.73	-.420	-.022
Teknoloji Destekli	3	.71	-.445	.027
Geleneksel	5	.64	-.441	.029
Kendi Kendine	3	.77	-.333	-.350
Genel Not Ortalaması	1	-	.450	-.537

Tablo 2'den görülebileceği gibi araştırmada kullanılan tüm değişkenler, yazında genel kabul gören limit olan .60 değerinin üzerinde katsayılar elde etmişlerdir (Nunnally, 1978). Sosyal bilimlerde alfa (α) katsayısının 0,70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir (Hair vd., 1998: 118). Bununla birlikte, keşfedici araştırmalarda alfa (α) katsayısının 0,60'ın üzerinde olması da yeterli kabul edilebilmektedir (Kalaycı, 2005: 405). Ulaşılan tüm bu bilgilerin ışığında tüm ölçeklerin yapısal açıdan geçerli ve güvenilir ölçekler oldukları söylenebilir. Tablo 2'de ayrıca hipotez testlerine geçmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri de araştırılmıştır. Çarpıklık/Basıklık katsayıları incelenerek yapılan analiz neticesinde, Morgan ve arkadaşlarının (2004: 49) önerdiği gibi çarpıklık ve basıklık katsayılarının ±1 aralığında olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan yola çıkılarak araştırmada parametrik teknikler kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bulgular başlığı altında Yönetim ve Organizasyon Bölümü önlisans öğrencilerinden elde edilen verilerin istatistiksel analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve bu bulgulardan çıkarılan yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Yönetim ve Organizasyon Bölümü Öğrencilerinin Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular

Tablo 3'de araştırmaya katılan Yönetim ve Organizasyon Bölümü öğrencilerinin erkeklere (%39,5) oranla büyük çoğunluğunu kadınlar (%60,5) oluşturmaktadır. Katılımcılar yaşları açısından değerlendirildiğinde 18-20 (%60,8) yaş aralığının ağırlığı görülmektedir. Katılımcıların Yönetim ve Organizasyon Bölümü altında öğrenim gördükleri programlara göre dağılımı incelediğinde katılım yoğunluğunun öğrenci sayısı ve şube sayının fazlalığı nedeniyle İşletme Yönetimi programında olduğu (%41,6); İşletme Yönetimi'ni de sırasıyla İnsan Kaynakları Yönetimi (%27,8), Lojistik (%18,2) ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği (%12,4) programlarını takip ettiği görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin (%60)'ı birinci öğretim iken (%40)' ı ikinci öğretim; (%70,7)'si ikinci sınıf iken (%29,3)'ü birinci sınıftır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Yönetim ve Organizasyon Bölümü Ön Lisans Öğrencilerine Ait Kişisel Bilgiler

Cinsiyet	**Frekans(f)**	**Yüzde (%)**
Kadın	333	60,5
Erkek	217	39,5
Yaş		
18-20	334	60,8
21-23	198	35,9
24 ve üzeri	18	3,3
Program Türü		
İşletme Yönetimi	229	41,6
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	68	12,4
İnsan Kaynakları Yönetimi	153	27,8
Lojistik	100	18,2
Öğrenim Türü		
Birinci Öğretim	330	60,0
İkinci Öğretim	220	40,0
Sınıf		
Birinci Sınıf	161	29,3
İkinci Sınıf	389	70,7

Yönetim ve Organizasyon Bölümü Öğrencilerinin Öğrenme Stillerindeki Düzeylerine İlişkin Bulgular

Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stilleri ölçeği kapsamındaki her bir alt boyuttan aldıkları puanların ortalamaları temel alınarak tespit edilen öğrenme stili düzeyleri tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Yönetim ve Organizasyon Bölümü Öğrencilerinin Öğrenme Stilleri Ölçeğinden Aldıkları Puanların Ortalamaları

Öğrenme Stili	**Bağımsız**	**Bağımlı**	**Katılımcı**	**Çekingen**	**İşbirlikli**	**Rekabetçi**
Ortalama	3,84	4,07	3,88	3,52	3,46	3,58
Düzey	Orta	Yüksek	Orta	Yüksek	Orta	Yüksek

Tablo 4'ten de anlaşılacağı üzere Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stilleri ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları hesaplanarak ulaşılan değerler ölçeğin orijinal ölçütlerine göre derecelendirilmiş ve bu şekilde düzeyler belirlenmiştir. Ölçekten çıkarımlanan bulgulara göre Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencileri "bağımsız", "katılımcı" ve "işbirlikli" öğrenme stilini orta düzeyde tercih ederken; "bağımlı", "çekingen" ve "rekabetçi" öğrenme stilini yüksek düzeyde tercih etmişlerdir.

4.2. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında ele alınan bağımsız ve bağımlı değişkenlerin aralarındaki ilişkileri ortaya koyabilmek için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 5'de korelasyon katsayılarının yanısıra değişkenlere ait aritmetik ortalama, standart sapma değerlerine de yer verilmiştir.

Tablo 5'den görülebileceği üzere, çalışmaya katılan yönetim ve organizasyon bölümü ön lisans öğrencilerinde genel not ortalaması 2.61 (SS= .66) aritmetik ortalama ile orta düzeyde sayılabilecek bir seviyededir. Katılımcıların tercih ettikleri öğretme/öğrenme yöntemleri seviyeleri arasında 3.68 (SS= .93) aritmetik ortalama *kendi kendine yöntemi* diğer yöntemlere göre yine yüksek sayılabilecek bir düzeyde gerçekleşmiştir.

Öğrenme stilleri bakımından katılımcılar değerlendirildiğinde; "bağımsız", "katılımcı" ve "işbirlikli" öğrenme stilini orta düzeyde tercih ederken; "bağımlı", "çekingen" ve "rekabetçi" öğrenme stilini yüksek düzeyde tercih etmişlerdir.

Tablo 5'deki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, ön lisans öğrencilerinin genel not ortalamaları ile tercih ettikleri öğretim-öğrenme yöntemlerinden "kendi kendine" arasında pozitif yönlü düşük kuvvet seviyesinde (r= .156, p< .01) anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine ön lisans öğrencilerinin genel not ortalamaları ile öğrenme stillerinden "paylaşımcı" arasında (r= .232, p< .01), "bağımlı" arasında (r= .219, p< .01), "rekabetçi" arasında (r= .144, p< .01) ve "bağımsız" arasında (r= .098, p< .05) pozitif yönlü çok düşük ve düşük kuvvet seviyesinde anlamlı bir ilişki saptanmışken; "çekingen" öğrenme stili arasında (r= -.120, p< .05) ise negatif yönlü ve düşük kuvvet seviyesinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Öğrenme stilleri ile tercih edilen öğretim-öğrenme yöntemleri arasında arasındaki ilişkilere bakıldığında, tüm öğrenme stilleri boyutlarının "etkileşimli, teknoloji destekli ve geleneksel" öğretim-öğrenme yöntemleri ile anlamlı bir ilişki içerisinde bulunduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda "bağımsız" öğrenim stili ile "teknoloji destekli" öğretim-öğrenme yöntemi en yüksek (r= .488, p< .01) korelasyonu göstermektedir. Onları "çekingen" öğrenim stili ile "etkileşimli" öğretim-öğrenme yöntemi (r= .486, p< .01) takip etmektedir.

Tablo 5: Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Bağımsız	3.84	.54	(.64)										
2. Çekingen	3.52	.62	.187**	(.63)									
3. İşbirlikli	3.46	.75	.225**	.336**	(.64)								
4. Bağımlı	4.07	.55	.357**	.032	.268**	(.68)							
5. Rekabetçi	3.58	.79	.264**	.102*	.256**	.377**	(.72)						
6. Paylaşımcı	3.88	.66	.426**	.102*	.236**	.514**	.485**	(.63)					
7. Etkileşimli	3.45	.89	.287**	.486**	.442**	.110**	.209**	.126**	(.73)				
8. Teknoloji Destekli	3.66	.85	.488**	.454**	.287**	.141**	.195**	.153**	.382**	(.71)			
9. Geleneksel	3.41	.87	.377**	.208**	.205**	.430**	.333**	.422**	.260**	.260**	(.76)		
10. Kendi Kendine	3.68	.93	.306**	.087	-.020	.219**	.202**	.293**	.247**	.247**	.275**	(75)	
11. Genel Not Ortalaması	2,61	.67	.098*	-,120*	.019	.219**	.144**	.232**	.020	.020	.094*	.156**	(-)

*p<.05, ** p< .01, Parantez içerisindeki değerler boyutların güvenilirlik katsayılarını göstermektedir, N= 550.

4.3. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 6: Öğretme/Öğrenme Yöntemlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	Geleneksel	Teknoloji Destekli	Karşılıklı	Kendi Kendine
Sorulara çalışmak dersin önemli noktalarına odaklanmamda bana yardım eder.	0,700			
Ödevlerle ilgili açık hedefler ve son teslim tarihleri belirlemeyi tercih ederim	0,662			
Sınıfta anlatılan ders konusunun yapılandırılmış ve kapsamlı biçimde özetlenmiş halini tercih ederim	0,642			
Programlanmış yönergeleri kullanarak öğrenmeyi tercih ederim.	0,637			
Rol oynama ve oyunlarla öğrenmekten hoşlanırım.		0,820		
Küçük gruplarla projeler şeklinde çalışmayı tercih ederim.		0,729		
Seminer/tartışma formatında en iyi şekilde öğrenirim.		0,662		
İnternete girerek öğrenmeyi severim.			0,805	
Bilgisayar destekli programlar kullandığımda en iyi şekilde öğrenirim.			0,763	
Sınıfta görsel-işitsel cihazlar(slaytlar, video-kasetler, filmler vb.) kullanıldığında en iyi şekilde öğrenirim.			0,582	
Kendi başıma projelerle çalışmayı tercih ederim.				0,817
Kendi başıma okuduğumda en iyi şekilde öğrenirim.				0,735

Araştırmada elde edilen verilerin faktör analizi yapılabilmesi için uygunluğu KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi ve Bartlett testi sonuçları değerlendirilerek karar verilmiştir (KMO=0,742; Bartlett Testi x2= 923,8006; $p<0.01$). Bu sonuçlara göre KMO>0,60 olduğu ve Bartlett testi ki-kare değeri anlamlı sonuç verdiği görülmektedir. Araştırmada iki farklı ölçek kullanılmıştır. Ancak öğrenme stilleri ölçeği 30 madde ile ölçülmüş ve kendine has özellikleri gereğince ve literatürdeki birçok çalışmada olduğu gibi faktör analizine tabi tutulmadan her bir boyuttan alınan puan ortalamaları üzerinden düzeylere ayrılmıştır. 14 maddeden oluşan öğrenmede tercih edilen öğretim- öğrenme yöntemleri ile ilişkili madde analiz çözümlenmesi ve varimax faktör analizine döndürme işlemi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda öğretim- öğrenme yöntemi tercihleri ölçeğinde özdeğeri (eigenvalue) 1'den büyük olan 4 faktör elde edilmiştir. Elde edilen faktör sayıları literatürle uyum göstermektedir. Ayrıca bu ölçek için açıklanan toplam varyans oranı sırasıyla %57,119 olarak şekillenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin yer aldığı faktörler ve faktörlerin yük değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırma amacına bağlı olarak Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin tercih ettikleri öğretim-öğrenme yöntemlerine ve akademik başarılarına etkisi basit regresyon analizi ile gerçekleştirilmesine yer verilmiştir. Bu noktadan hareketle araştırma modelinde de gösterildiği gibi öğrenme stilleri ölçeğinin boyutları (Bağımsız, Bağımlı, Katılımcı, Çekingen, İşbirlikli ve Rekabetçi) bağımsız değişken olarak öğretim-öğrenme yöntemleri ölçeğinin boyutları ise (Geleneksel, Teknoloji Destekli, Karşılıklı/Etkileşimli ve Tek Başına/Bağımsız) bağımlı değişken olarak analize dâhil edilmiştir. Bu amaçla bağımsız değişken olarak ele alınan öğrenme stillerinin boyutları sırasıyla bağımlı değişkenlere olan etkisi temelinde aşağıda incelenmiştir.

Tablo 7: Geleneksel Öğretme-Öğrenme Yöntemine Öğrenme Stilleri Boyutlarının Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	t değeri	p değeri
Bağımsız	0,178	3,799	0,000
Bağımlı	0,246	4,985	0,000
Katılımcı	0,157	2,849	0,005
Çekingen	0,108	2,360	0,019
İşbirlikli	0,019	0,417	0,677
Rekabetçi	0,124	2,561	0,011
	R^2=0,305	**F=30,400**	**p= 0,000**

Tablo 7 Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin geleneksel öğretme-öğrenme yöntemine öğrenme stilleri boyutlarının etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarını içermektedir. Tablo 5'te görüldüğü gibi regresyon modeli anlamlı sonuç vermiştir (F=30,400; p=0,000). Bağımsız değişkenlerin (Bağımsız, Bağımlı, Katılımcı, Çekingen, İşbirlikli ve Rekabetçi) bağımlı değişkenin (Geleneksel) varyansını açıklama oranı olarak ele alınan R2 değeri 0,305 olarak hesaplanmıştır. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerden "Bağımsız" (β=0,178; p=0,000), "Bağımlı" (β=0,246; p=0,000), "Katılımcı" (β=0,157; p=0,005), "Çekingen" (β=0,108; p=0,019), "Rekabetçi" (β=0,124; p=0,011) öğrenme stilleri anlamlı bir etki ortaya koymaktadır. Ancak regresyon modelinde gösterilen bağımsız değişkenlerden "İşbirlikli" (β=0,019; p=0,677) öğrenme stili anlamlı sonuç vermemiştir. Bu nedenle araştırmada önerilen H1a hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir.

Tablo 8: Teknoloji Destekli Öğretme-Öğrenme Yöntemine Öğrenme Stilleri Boyutlarının Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	t değeri	p değeri
Bağımsız	0,414	9,249	0,000
Bağımlı	-0,035	-0,745	0,457
Katılımcı	-0,031	-0,581	0,562
Çekingen	0,312	7,136	0,000
İşbirlikli	0,093	2,119	0,035
Rekabetçi	0,058	1,258	0,209
	R^2=0,354	**F=38,470**	**p= 0,000**

Tablo 8 Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin teknoloji destekli öğretme-öğrenme yöntemine öğrenme stilleri boyutlarının etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarını içermektedir. Tablo 8'de görüldüğü gibi regresyon modeli anlamlı sonuç vermiştir (F=38,470; p=0,000). Bağımsız değişkenlerin (Bağımsız, Bağımlı, Katılımcı, Çekingen, İşbirlikli ve Rekabetçi) bağımlı değişkenin (Teknoloji Destekli) varyansını açıklama oranı olarak ele alınan R2 değeri 0,354 olarak hesaplanmıştır. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerden "Bağımsız" (β=0,414; p=0,000), "Çekingen" (β=0,312; p=0,000), "İşbirlikli" (β=0,093; p=0,035) öğrenme stilleri anlamlı bir

etki ortaya koymaktadır. Ancak regresyon modelinde gösterilen bağımsız değişkenlerden "Bağımlı" (β= -0,035; p=0,457), Katılımcı (β= -0,031; p=0,562), ve Rekabetçi (β=0,058; p=0,209) öğrenme stilleri anlamlı sonuç vermediği için H1b hipotezi kısmen desteklenmektedir.

Tablo 9: Karşılıklı/İnteraktif Öğretme-Öğrenme Yöntemine Öğrenme Stilleri Boyutlarının Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	t değeri	p değeri
Bağımsız	0,125	2,775	0,006
Bağımlı	-0,045	-0,943	0,346
Katılımcı	-0,013	-0,245	0,806
Çekingen	0,359	8,185	0,000
İşbirlikli	0,288	6,515	0,000
Rekabetçi	0,087	1,892	0,059
	R^2=0,347	**F=37,632**	**p= 0,000**

Tablo 9 Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin karşılıklı/interaktif öğretme-öğrenme yöntemine öğrenme stilleri boyutlarının etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarını içermektedir. Tablo 7'de görüldüğü gibi regresyon modeli anlamlı sonuç vermiştir (F=37,632; p=0,000). Bağımsız değişkenlerin (Bağımsız, Bağımlı, Katılımcı, Çekingen, İşbirlikli ve Rekabetçi) bağımlı değişkenin (Karşılıklı/İnteraktif) varyansını açıklama oranı olarak ele alınan R2 değeri 0,347 olarak hesaplanmıştır. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerden "Bağımsız" (β=0,125; p=0,006), "Çekingen" (β=0,359; p=0,000), "İşbirlikli" (β=0,288; p=0,000) öğrenme stilleri anlamlı bir etki ortaya koymaktadır. Ancak regresyon modelinde gösterilen bağımsız değişkenlerden "Bağımlı" (β= -0,045; p=-0,943), "Katılımcı" (β= -0,013; p=-0,245), ve "Rekabetçi" (β=0,087; p=0,059) öğrenme stilleri ise anlamlı sonuç vermediği için H1c hipotezi kısmen desteklenmektedir.

Tablo 10: Kendi Kendine/Bağımsız Öğretme-Öğrenme Yöntemine Öğrenme Stilleri Boyutlarının Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	t değeri	p değeri
Bağımsız	0,186	3,564	0,000
Bağımlı	0,057	1,026	0,306
Katılımcı	0,173	2,792	0,005
Çekingen	0,065	1,259	0,209
İşbirlikli	-0,190	-3,684	0,000
Rekabetçi	0,056	1,033	0,302
	R^2=0,125	**F=10,037**	**p= 0,000**

Tablo 10 Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin kendi kendine/bağımsız öğretme-öğrenme yöntemine öğrenme stilleri boyutlarının etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarını içermektedir. Tablo 10'da görüldüğü gibi regresyon modeli anlamlı sonuç vermiştir (F=10,037; p=0,000). Bağımsız değişkenlerin (Bağımsız, Bağımlı, Katılımcı, Çekingen, İşbirlikli ve Rekabetçi) bağımlı değişkenin (Kendi Kendine/Bağımsız) varyansını açıklama oranı olarak ele alınan R2 değeri 0,125 olarak hesaplanmıştır. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerden "Bağımsız" (β=0,186; p=0,000), "Katılımcı" (β=0,173; p=0,005), , "İşbirlikli" (β=-0,190; p=0,000) öğrenme stilleri anlamlı bir etki ortaya koymaktadır. Bu nedenle araştırmada önerilen H2a, H3a, hipotezlerinin desteklendiği söylenebilir. Ancak regresyon modelinde gösterilen bağımsız değişkenlerden "Bağımlı" (β= 0,057; p=0,306), Rekabetçi (β=0,056; p=0,302) ve Çekingen (β=-0,190; p=0,209) öğrenme stilleri anlamlı sonuç vermediği için H1d hipotezi kısmen desteklenmektedir.

Tablo 11: Akademik Başarıya Öğrenme Stilleri Boyutlarının Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	t değeri	p değeri
Bağımsız	0,053	0,905	0,366
Bağımlı	0,139	2,256	0,025
Katılımcı	0,120	1,710	0,088
Çekingen	-0,161	-2,857	0,005
İşbirlikli	0,003	0,053	0,958
Rekabetçi	0,006	0,109	0,914
	R^2=0,094	**F=6,154**	**p= 0,000**

Tablo 11 Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin akademik başarıya öğrenme stilleri boyutlarının etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarını içermektedir. Tablo 9'de görüldüğü gibi regresyon modeli anlamlı sonuç vermiştir (F=6,154; p=0,000). Bağımsız değişkenlerin (Bağımsız, Bağımlı, Katılımcı, Çekingen, İşbirlikli ve Rekabetçi) bağımlı değişkenin (Akademik Başarı) varyansını açıklama oranı olarak ele alınan R2 değeri 0,094 olarak hesaplanmıştır. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerden "Bağımlı" (β=0,139; p=0,025), "çekingen" (β=-0,161; p=0,005) öğrenme stilleri anlamlı bir etki ortaya koymaktadır. Ancak regresyon modelinde gösterilen bağımsız değişkenlerden "Bağımsız" (β= 0,053; p=0,366), "Katılımcı" (β= 0,120; p=0,088), "İşbirlikli" (β= 0,003; p=0,958), ve Rekabetçi (β=0,006; p=0,914) öğrenme stilleri anlamlı sonuç vermemiştir. Bu nedenle araştırmada önerilen H2 hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir.

Tablo 12: Cinsiyete Göre Öğrenme Stillerine Yönelik t Testi Tablosu

		N	Ortalama	t Değeri	Anlamlılık	Ortalama Farklılığı
Bağımsız	Kadın Erkek	324 213	3,8383 3,8441	-0,125	0,901	-0,00586
Bağımlı	Kadın Erkek	325 207	4,1415 3,9700	3,438	0,001	0,17149
Katılımcı	Kadın Erkek	314 201	3,9822 3,7383	4,119	0,000	0,24386
Çekingen	Kadın Erkek	312 199	3,4096 3,7166	-5,245	0,004	-0,30697
İşbirlikli	Kadın Erkek	310 206	3,9310 3,5874	-2,881	0,004	-0,19641
Rekabetçi	Kadın Erkek	321 209	3,5981 3,5589	0,547	0,585	0,03928

Tablo 12 Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 12'ye göre öğrenme stillerinden bağımlı (p=0,001), katılımcı (p=0,000), çekingen (p= 0,004) ve işbirlikli (p=0,004) boyutlarında cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, kadın öğrencilerin bağımlı (ort. = 4,1415), katılımcı (ort. = 3,9822) ve işbirlikli (ort. = 3,9310) öğrenme stillerine ilişkin eğilimlerinin ortalaması erkek öğrencilerin söz konusu öğrenme stillerine ilişkin eğilimlerinin ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla bağımlı, katılımcı ve işbirlikli öğrenme stillerini tercih ettiğini göstermektedir. Erkek öğrencilerin çekingen öğrenme stiline (ort= 3,7166) ilişkin eğilimlerinin ortalaması ise kadın öğrencilerin ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bağımsız (p= 0,901) ve rekabetçi (p= 0,585) öğrenme stillerinin cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H3 hipotezi kısmen kabul edilmektedir.

Tablo 13: Cinsiyete Göre Öğretim- Öğrenme Yöntemlerine Yönelik t Testi Tablosu

		N	Ortalama	t Değeri	Anlamlılık	Ortalama Farklılığı
Geleneksel	Kadın Erkek	324 203	3,9645 3,8682	1,672	0,095	0,09628
Teknoloji Destekli	Kadın Erkek	318 205	3,6132 3,7447	-1,719	0,086	-0,13151
Etkileşimli	Kadın Erkek	326 211	3,3691 3,5782	-2,674	0,008	-0,20908
Kendi Kendine	Kadın Erkek	324 209	3,7315 3,6124	1,434	0,152	0,11904

Tablo 13 Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin Öğretim- Öğrenme Yöntemlerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 13'e göre öğrencilerin tercih ettikleri öğretim- öğrenme yöntemlerinden "Etkileşimli" (p=0,008) boyutunda cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, erkek öğrencilerin etkileşimli (ort. = 3,5782) öğretim-öğrenme yöntemlerine ilişkin eğilimlerinin ortalaması kadın öğrencilerin söz konusu öğretim-öğrenme yöntemlerine ilişkin eğilimlerinin ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden daha fazla etkileşimli öğretim-öğrenme yöntemlerini tercih ettiğini göstermektedir. Geleneksel (p= 0,095), teknoloji destekli (p= 0,086) ve kendi kendine öğretim-öğrenme yöntemlerinin cinsiyete göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bağımsız örneklem t testi sonuçları, H4 hipotezinin kısmen desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 14: Cinsiyete Göre Akademik Başarıya Yönelik t Testi Tablosu

		N	Ortalama	t Değeri	Anlamlılık	Ortalama Farklılığı
GNO	Kadın Erkek	297 168	2,7071 2,4524	4,025	0,000	0,25469

Tablo 14 Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin akademik başarılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarını içermektedir. Tablo 14'e göre öğrencilerin akademik başarılarında (p=0,000) cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, kadın öğrencilerin GNO (ort. = 2,7071) akademik başarıya yönelik ortalaması erkek öğrencilerin söz konusu erkek öğrencilerin ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla akademik başarıya odaklı çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H5 hipotezi kabul edilmektedir

Öğrenme stillerinin öğrencilerin öğrenim gördükleri programa göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15: Ön Lisans Öğrencilerinin Program Türleri ile Öğrenme Stilleri Boyutları Arasındaki Farklılaşma Durumuna İlişkin Anova Tablosu

		N	Ortalama	F	Anlamlılık (P)	Anlamlı Fark
Bağımsız	İşl. Yön. İKY SKİ Loj.	225 149 66 96	3,7280 4,0054 3,9485 3,7750	9,509	0,000	İKY ile İŞL.YÖN ve LOJ.
Bağımlı	İşl. Yön. İKY SKİ Loj.	222 147 66 96	4,0730 4,2354 4,0848 3,8396	10,457	0,000	İKY ile İŞL.YÖN ve LOJ
Katılımcı	İşl. Yön. İKY SKİ Loj.	215 143 65 91	3,8228 4,0056 3,9969 3,6484	6,329	0,000	İKY ile LOJ. İŞL: YÖN ile Loj.
Çekingen	İşl. Yön. İKY SKİ Loj.	215 145 63 87	3,4902 3,4538 3,6127 3,6828	3,311	0,026	LOj ile İKY
İşbirlikli	İşl. Yön. İKY SKİ Loj.	216 142 63 94	3,5824 3,3901 3,3746 3,3872	2,882	0,035	
Rekabetçi	İşl. Yön. İKY SKİ Loj.	219 149 66 95	3,5717 3,6349 3,7788 3,3853	3,564	0,014	SKİ ile LOJ

Tek faktörlü Varyans analizi sonuçlarına göre (tablo 15) Yönetim ve Organizasyon Bölümüne bağlı farklı programlarda eğitimini sürdüren ön lisans öğrencilerinin öğrenme stilleri tercihleri arasında anlamlı bir farklılıkların olduğu görülmektedir. ($F(3,532=9,509, p<05)$); ($F(3,527=10,457, p<05)$); ($F(3,510=6,329, p<05)$); ($F(3,506=3,111, p<05)$). Tukey testi sonuçlarına göre İKY programına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin Bağımlı, Bağımsız, Katılımcı öğrenme stili öğrenme ortalama puanları, İşletme Yönetimi, Lojistik ve Sağlık Kurumları İşletmeciliğine kayıtlı ön lisans öğrencilerinin ortalama puanlarından anlamlı bir biçimde yüksek bulunmuştur. SKİ programına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin Çekingen ve Rekabetçi öğrenme stili öğrenme ortalama puanları, İşletme Yönetimi, Lojistik ve İnsan Kaynakları programına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin ortalama puanlarından anlamlı bir biçimde yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre H6 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 16: Ön Lisans Öğrencilerinin Program Türleri ile Öğretim-Öğrenme Boyutları Arasındaki Farklılaşma Durumuna İlişkin Anova Tablosu

		N	Ortalama	F	Anlamlılık (P)	Anlamlı Fark
Geleneksel	İşl. Yön.	222	3,9223	3,177	0,024	İKY ile LOJ
	İKY	148	3,9966			
	SKİ	66	4,0189			
	Loj.	90	3,7611			
Teknoloji Destekli	İşl. Yön.	219	3,5601	2,381	0,069	
	İKY	148	3,6869			
	SKİ	64	3,8229			
	Loj.	91	3,7729			
Karşılıklı/Etkileşimli	İşl. Yön.	225	3,5067	1,295	0,275	
	İKY	151	3,3974			
	SKİ	66	3,2929			
	Loj.	94	3,5106			
Tek Başına/Bağımsız	İşl. Yön.	222	3,6284	2,639	0,049	
	İKY	151	3,8576			
	SKİ	65	3,6846			
	Loj.	94	3,5532			

Tek faktörlü Varyans analizi sonuçlarına göre (tablo 16) Yönetim ve Organizasyon Bölümüne bağlı farklı programlarda eğitimini sürdüren ön lisans öğrencilerinin öğretim-öğrenme yöntemlerinden geleneksel ve tek başına/ bağımsız tercihleri arasında anlamlı bir farklılıkların olduğu görülmektedir (F(3,522=3,177; p<05)); F(3,528=2,639; p<05)).)). Tukey testi sonuçlarına göre SKİ programına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin geleneksel/ öğretme merkezli öğretim-öğrenme yöntemi ortalama puanları İşletme Yönetimi, Lojistik ve İKY programlarına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin ortalama puanlarından anlamlı bir biçimde yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre H7 hipotezi desteklenmektedir.

Ön lisans öğrencileri akademik başarılarının öğrenim gördükleri programa göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Ön Lisans Öğrencilerinin Program Türleri ile Akademik Başarıları Arasındaki Farklılaşma Durumuna İlişkin Anova Tablosu

		N	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Akademik Başarı	İşl. Yön.	164	2,5915	2,345	0,072
	İKY	143	2,5944		
	SKİ	65	2,8154		
	Loj.	92	2,5543		

Tek faktörlü Varyans analizi sonuçlarına göre (tablo 17) Yönetim ve Organizasyon Bölümüne bağlı farklı programlarda eğitimini sürdüren ön lisans öğrencilerinin akademik başarılarının arasında anlamlı bir farklılıkların olmadığı görülmektedir (F(3,460=2,345; p>05)). Başka bir ifade ile ön lisans öğrencilerinin program türleri açısından akademik başarıları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlara göre araştırmanın H8 hipotezi desteklenmemiştir. Ön lisans öğrencilerinin program türlerine göre akademik başarı puanlarına bakıldığında en başarılı program türünün Sağlık Kurumları İşletmeciliği (ort=2,8154), en başarısız programın ise Lojistik programı olduğu (ort=2,5543) görülmektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Mesleki eğitim, bireyin geleceğini planlarken kendi hayal ve istekleri ile yeteneklerinin ekonomik ve duygusal ihtiyaçlarının toplumun içinde bulunduğu teknolojik ve ekonomik sürece bağlı olarak harekete geçirme, öğretme/öğrenme, eyleme dönüştürme, davranış haline getirme, öğrenme ve öğrenileni uygulama ve ileride ekonomik getiri elde etme amacına yönelik bir süreçtir. Bu nedenle eğitim sürecinin, öğrencilerin öğrenme stillerinin, tercih ettikleri öğretim-öğrenme yöntemlerinin ve akademik başarılarının nedenlerinin araştırılarak bu nedenlere uygun planlama ve yürütme çalışmalarının yapılması önem arz eder.

Öğrenme stili hakkında yapılan çalışmalar, öğrencilerin akademik başarılarının öğrenme stillerinin doğru seçilmesiyle ilintili olduğunu ileri sürmektedir. Bu araştırmada Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlı Isparta Meslek Yüksekokulu'nda Yönetim ve Organizasyon Bölümü (İşletme Yönetimi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Lojistik Programlarında öğrenim yaşamını sürdüren) öğrencilerinin tercih ettiği öğrenme stillerinin, onların öğretme-öğrenme yöntemleri ve akademik başarımlarına olan etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Ayrıca meslek yüksekokulu yönetim ve organizasyon bölümü öğrencilerinin öğrenme stilleri, tercih ettikleri öğretim-öğrenme yöntemleri ve akademik başarılarının kayıtlı oldukları programlar bazında (İşletme Yönetimi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Lojistik) farklılık gösterip göstermediğini açığa çıkarmak bu araştırmanın bir diğer amacını oluşturmuştur.

Araştırmanın birinci amacına bağlı olarak öncelikle Yönetim ve Organizasyon Bölümü ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin tercih ettikleri öğretim-öğrenme yöntemlerine ve akademik başarılarına etkisini tespit edebilmek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken olarak öğrenme stilleri ölçeğinin boyutları *(bağımsız, bağımlı, katılımcı, çekingen, işbirlikli ve rekabetçi);* bağımlı değişken olarak da öğretim- öğrenme yöntemleri ölçeğinin boyutları *(geleneksel, teknoloji destekli, karşılıklı/etkileşimli ve tek başına/bağımsız)* ve akademik başarılarının göstergesi olan genel not ortalamaları analize dâhil edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre; geleneksel öğretme-öğrenme yöntemine öğrenme stilleri boyutlarının etkisinin bağımsız değişkenlerden; *bağımlı, bağımsız, katılımcı, çekingen ve rekabetçi* öğrenme stillerine anlamlı bir etkisi tespit edilirken *işbirlikli* öğrenme stili anlamlı bir sonuç vermemiştir. Teknoloji destekli öğretme-öğrenme yöntemine öğrenme stilleri boyutlarının etkisinin; *bağımsız, çekingen, işbirlikli* öğrenme stillerine anlamlı bir etkisi tespit edilirken *bağımlı, katılımcı ve rekabetçi* öğrenme stilleri anlamlı sonuç vermediği görülmüştür. Karşılıklı/interaktif öğretme-öğrenme yöntemine öğrenme stilleri boyutlarının etkisinin; *bağımsız, çekingen, işbirlikli* öğrenme stilleri anlamlı bir etki ortaya koyarken *bağımlı, katılımcı ve rekabetçi* öğrenme stillerinin anlamlı bir sonuş vermediği tespit edilmiştir. Kendi kendine/bağımsız öğretme-öğrenme yöntemine öğrenme stilleri boyutlarının etkisinin; *bağımsız, katılımcı, işbirlikli* öğrenme stilleri anlamlı bir etki ortaya koyarken, *bağımlı, rekabetçi* öğrenme stillerinin anlamlı sonuç vermediği. Akademik başarıya öğrenme stilleri boyutlarının etkisinin; *bağımlı ve çekingen* öğrenme stilleri anlamlı bir etki, *bağımsız, katılımcı, işbirlikli ve rekabetçi* öğrenme stilleri anlamlı sonuç vermediği.

Öğrenme stillerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi analizi sonuçlarına göre; öğrenme stillerinden *bağımlı, katılımcı, çekingen ve işbirlikli* boyutlarında cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu; kadın öğrencilerin *bağımlı, katılımcı ve işbirlikli* öğrenme stillerine ilişkin eğilimlerinin ortalaması erkek öğrencilerin söz konusu öğrenme stillerine ilişkin eğilimlerinin ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla bağımlı, katılımcı ve işbirlikli öğrenme stillerini tercih ettiği ifade edilebilir. Erkek öğrencilerin ise, çekingen öğrenme stiline ilişkin eğilimleri kadın öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır. *Bağımsız ve rekabetçi* öğrenme stillerinin cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Öğretim- Öğrenme Yöntemlerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin analiz edildiği t testi sonuçlarına göre *etkileşimli* boyutunda erkek öğrencilerin eğilimlerinin ortalaması kadın öğrencilerin ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden daha fazla etkileşimli öğretim-öğrenme yöntemlerini tercih ettiğini göstermektedir. *Geleneksel, teknoloji destekli ve kendi kendine öğretim-öğrenme* yöntemlerinin cinsiyete göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Akademik başarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini gösteren t testi sonuçlarına göre kadın öğrencilerin akademik başarıya yönelik ortalaması erkek öğrencilerin söz konusu erkek öğrencilerin ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla akademik başarıya odaklı çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir.

Öğrenme stillerinin program türlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılanTukey testi sonuçlarına göre İKY programına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin *bağımlı, bağımsız, katılımcı öğrenme stili* öğrenme ortalama puanları, İşletme Yönetimi, Lojistik ve Sağlık Kurumları İşletmeciliğine kayıtlı ön lisans öğrencilerinin ortalama puanlarından anlamlı bir biçimde yüksek bulunmuştur. SKİ programına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin *çekingen ve rekabetçi* öğrenme stili öğrenme ortalama puanları, İşletme Yönetimi, Lojistik ve İnsan Kaynakları programına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin ortalama puanlarından anlamlı bir biçimde yüksek bulunmuştur.

Farklı programlarda eğitimini sürdüren ön lisans öğrencilerinin öğretim-öğrenme yöntemlerinden geleneksel ve tek başına/ bağımsız tercihleri Tukey testi sonuçlarına göre SKİ programına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin geleneksel/ öğretme merkezli öğretim-öğrenme yöntemi ortalama puanları İşletme Yönetimi, Lojistik ve İKY programlarına kayıtlı ön lisans öğrencilerinin ortalama puanlarından anlamlı bir biçimde yüksek bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerinin akademik başarıları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ön lisans öğrencilerinin program türlerine göre akademik başarı puanlarına bakıldığında en başarılı program türünün Sağlık Kurumları İşletmeciliği (ort=2,8154), en başarısız programın ise Lojistik programı olduğu (ort=2,5543) görülmektedir.

6. KAYNAKÇA

Akdağ, M. & Tok, H. (2008). Geleneksel öğretim ile powerpoint sunum destekli öğretimin öğrenci erişişine etkisi. ***Eğitim ve Bilim***, 33(147), 26-34.

Alşan, E. U. (2009). Temel kimya laboratuvarındersinde öğretmen adaylarının başarılarına öğrenme stili tercihlerinin etkisi. ***Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)***, 3(1), 117-133.

Arıcı, İ. (2007). İlköğretim din kültürü ve ahlak bilgisi dersinde öğrenci başarısını etkileyen faktörler (Ankara örneği). ***Yayımlanmamış Doktora Tezi***, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Arthurs, J. B. (2007). A juggling act in the classroom: managing different learning styles. **Teach Learn Nursing**, 2(1), 2-7.

Bahar, & Bilgin, (2014).

Balay, R. (2004). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. ***Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi***, 37(2), 61-83.

Baş, G. & Beyhan, Ö. (2013). Öğrenme stillerine dayalı öğretimin akademik başarı, kalıcılık ve İngilizce dersine yönelik tutumlara etkileri. ***Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi***, 46(2), 133-158.

Bayır, E. A. (2007). Öğrenme stillerine göreyapılandırılan öğrenen kontrolünün öğrenci başarısına ve öğrenmenin kalıcılığına etkisinin incelenmesi. ***Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi***, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Bhatti, R. & Bart, W. M. (2013). On the effect of learning style on scholastic achievement. ***Current Issues in Education, 16(2), 1-6.***

Bilgin, İ. & Durmuş, S. (2003). Öğrenme stilleri ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. ***Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri***, 3(2), 381-400.

Boydak, A. (2001). ***Öğrenme stilleri***. Beyaz Yayıncılık, İstanbul.

Canfield, A. (1992). Canfield learning styles inventory manual. ***Western Psychological Services***. Los Angeles.

Cassidy, S. (2004). Learning styles: An overview of theories models and measures. ***Educational Psychology***, 24(4), 419-444.

Cengizhan, S. (2006). Bilgisayar destekli ve proje temelli öğretim tasarımlarının bağımsız ve işbirlikli öğrenme stillerine sahip öğencilerin akademik başarısına ve öğrenme kalıcılığına etkisinin incelenmesi. ***Yayımlanmamış Doktora Tezi***, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Curry, L. (1983). ***Learning styles in continuing medical education***. Canadian Medical Association, Ottawa.

Demirtaş, H. & Çınar, İ. (2004). Yönetici, öğretmen, veli ve öğrencilerin başarı algısı ve eğitime ilişkin görüşleri. ***XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı (06-09 Temmuz 2004) Bildiri***, (Ed.: Pegem Akademi) Malatya: Malatya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, s. 1-14.

Diaz, D. P. & Cartnal, R. B. (1999). Students' learning styles in two classes. ***College Teaching***, 47(4), 130-136.

Erdoğan, İ. (2012). Proje tabanlı öğrenme yaklaşımının öğrenme ortamı ile algılara ve başarıya etkisi. ***Sakarya University Journal of Education***, 2(3), .

Fitzgerald, C. T. (2003). Self-directed and collaborative online learning: Learning style and performance.

Gökdağ, M. (2004). Sosyal bilgiler öğretiminde işbirlikli öğrenme, öğrenme stilleri, akademik başarı ve cinsiyet ilişkileri. ***Yayımlanmamış Doktora Tezi***, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Grasha, A. F. (1996). ***Teaching with style: A practical guide to enhancing learning by understanding teaching and learning styles***. Pittsburg: Allianca Publishers.

Gregorc, A. F. (1984). Styles as a symptom: A phenomenological perspective. ***Theory Practice***, 23, 51-55.

Güneş, C. (2004). Learning style preferences of preparatory school students at Gazi University. A Thesis Submitted to the Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.

Henson, K. T. (2003). Foundations for learner-centered education: A knowledged base. ***Education***, 5(12), .

Honey, R. & Mumford, A. (1982). ***The manual of learning opportunities***. Peter Honey, Maidenhead.

Honigsfeld, A. & Dunn, R. (2009). Learning-style responsive approaches for teaching typically performing and at-risk adolescents. ***The Clearing House***, 82(5), 220-224.

James, W. B. & Gardner, D. L. (1995). Learning styles. ***New Directions for Adult and Continuing Education***, 67, 19-31.

Karataş, E. (2004). Bilgisayara giriş dersini veren öğretmenlerin öğretme stilleri ile dersi alan öğrencilerin öğrenme stillerinin eşleştirilmesinin öğrenci başarısı üzerindeki etkisi. ***Unpublished Master's Thesis,*** Gazi University Institute of Education Sciences, Ankara.

Keefe, J. W. (1979). Learning styles on overview. İçinde Keefe, J. W. (Ed.). ***Student Learning Styles: Diagnosing and Prescribing Programs.*** NASSP, Reston.

Koçak, T. (2007). İlköğretim 6. 7. 8. sınıf öğrencilerinin öğrenme stilleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. ***Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi***, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Kolay, B. (2008). Öğretim stillerinin farklı öğrenme stillerine sahip 6. sınıf öğrencilerinin fen ve teknoloji dersi başarısı arasındaki ilişki. ***Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi***, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Kolb, D. A. (1984). ***Experiantal Learning***. Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Kolb, A. Y. & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: enhancing experiential learning in higher education. **Academy of Management Learning and Education**, 4(2), 193-212.

Lawrance, G. (1984). A synthesis of learning style research involving the MBTI. ***Journal of Psychological Type***, 8, 2-15.

Mahiroğlu, A. (1999). Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğrenme stilleri. ***IV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı***, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Malloy, H. D. (2007). The relationship of learning style, academic achievement and psychological type of baccalaureate nursing students. ***Unpublished PhD Thesis, Faculty of the Graduate School of Saint Louis University.***

Nuthana, P. & Yenagi, G. V. (2009). Influence of study habits, self-concept on academic achievement of boys and girls. ***Karnataka Journal of Agricultural Science***, 22(5), 1135-1138.

Oktar-Ergür, D. (2010). Hazırlık sınıfı öğrencilerinin kişisel özelliklerinin öğrenme stillerine etkisi ve öğrenme süreçlerine yansıması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39, 173-184.

Otrar, M. (2006). Öğrenme stilleri ile yetenekler, akademik başarı ve ÖSS başarısı arasındaki ilişki. ***Yayımlanmamış Doktora Tezi***, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Özer, A (2008). İlköğretim ikinci kademe Özbek asıllı Afgan göçmeni öğrencileri ile Türk öğrencilerin öğrenme stillerinin akademik başarı ve cinsiyete göre karşılaştırılması. ***Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi***, Yıldız Üniversitesi, İstanbul.

Pai, H. H., Sears, D. A. & Maeda, V. (2015). Effects of small-group learning on transfer: A meta-analysis. ***Educational Psychology Review***, 27, 79-102.

Reichman, S. (1978, September). Learning styles: Their role in teaching evaluation and course design. **Paper presented at the 86th annual meeting of the American Psychological Association**, Toronto.

Senemoğlu, N. (1997). ***Gelişim ve öğrenme: Kuramdan uygulamaya***. Ankara: Spot Matbaacılık.

Smith, P. J. & Dalton, J. (2005). Getting to Grips with learning styles. Available from http://johnwatsonsite.com/share-Eng/sıc/Getting-to-Grips.

Süral, S. & Sarıtaş, E. (2015). Sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının fen ve teknoloji öğretimi dersindeki öğrenme stilleri ile akademik başarıları arasındaki ilişki. ***Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi***, 1, 31-44.

Şentürk, F. (2010). 7. Sınıf öğrencilerinin öğrenme stilleri ile matematik öğretmenlerinin öğretme stillerinin öğrencilerin matematik dersi başarısı üzerine etkisi. ***Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi***, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.

Şentürk, F. (2011). The effect of learning and teaching styles on the 7th grade students' mathematical success. ***Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)***, 5(1), 250-276.

Taşpınar, M. (2015). ***Kuramdan uygulamaya öğretim ilke ve yöntemleri***. Ankara: Nobel Yayınları

Tatar, E., Tüysüz, C. & İlhan, N. (2008). Kimya öğretmeni adaylarının öğrenme stillerinin akademik başarılarıyla ilişkisi. ***Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi***, 185-192.

Tlhoale, M., Hofman, A., Winnips, K. & Beetsma, Y, (2014). The impact of interactive engagement methods on students' academic achievement. ***Higher Education Research & Development***, 33(5), 1020-1033.

TÜSİAD, (1999). Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması. ***Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği. (Rapor No: TY/184/1999).***

Tüysüz, C. & Tatar, E. (2008). Öğretmen adaylarının öğrenme stillerinin kimya dersine yönelik tutum ve başarılarına etkisi. ***Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi***, 5(9), 97-107.

Wilson, L. E. (2012). An assessment of learning outcomes based on a comparison of active learning and traditional lecture pedagogical styles in a legal environment classroom. ***Southern Journal of Business and Ethic***s, 4, 101-110.

Yılmaz – Soylu, M. & Akkoyunlu, B. (2002). The effect of learning styles on achievement in different learning environments. ***The Turkish Online Journal of Educational Technology***, 8(4), 43-50.

TEKNOSTRES VE VERİMLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Onur Başar Özbozkurt

Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi

onurozbozkurt@tarsus.edu.tr

1. GİRİŞ

İş yaşantısında bireyler, organizasyonlardaki ileri ve yenilikçi bilgi teknolojisine entegre edilerek, her geçen gün daha karmaşık hâle gelen kurumsal çalışma ortamlarıyla karşı karşıya kalmakta (Wang, Daneshvar Kakhki ve Uppala, 2017: 1) ve bilgi teknolojisinin bireyler üzerinde teknostrese neden olduğu belirtilmektedir (Sellberg ve Susi, 2013: 187). Bu bağlamda teknostres, bilginin hızla yayıldığı günümüz dünyasında, bireye aşırı bilgi yüklenmesi durumunda ortaya çıkan bir stres türü olarak tanımlanmaktadır (Chiappetta (2017: 2). Benzer olarak teknostres, organizasyonların her geçen gün bilgi ve iletişim teknolojisine bağımlı olması sebebiyle ortaya çıkan teknolojik karmaşıklık ve değişimlere bireyin; fiziksel, davranışsal ve psikolojik olarak uyum sağlayamaması olarak ifade edilmektedir (Shahrabi, Ghiasi ve Limooni, 2015: 518; Khan, Rehman ve Rehman, 2016: 10; Atanasoff ve Venable, 2017: 327). Bu çerçevede, teknostresin, tekno iş yükü, tekno belirsizlik ve tekno karmaşıklık olmak üzere üç temel alt boyutu olduğu görülmekte (Tarafdar, Pullins ve Ragu-Nathan, 2015: 106) olup; tekno iş yükü, iş görenlerin daha hızlı ve daha fazla çalışmasını; tekno belirsizlik, iş görenlerin organizasyonda kullandıkları teknolojinin sürekli olarak değişmesinden kaynaklı ortaya çıkan belirsizliği; tekno karmaşıklık ise organizasyonlar tarafından kullanılan bilgi teknolojilerinin karmaşıklığı nedeniyle bireylerin teknoloji becerileri açısından kendilerini yetersiz görmesi olarak ifade edilmektedir (Ioannou, 2018: 19-20).

Diğer taraftan, iş gören verimliliği, organizasyonların, günümüz dünyasında rekabet edebilmesi ve ayakta kalabilmesi için kritik bir unsur olma niteliği taşımakta (Wei ve Taormina, 2011: 56) olup; organizasyonlarda iş görenlerin sahip olduğu sorumluluklar ve bilgi teknolojisinin yenilenmesinden kaynaklı olarak oluşan teknostres, etkililik ve etkinliği içeren performans ölçütü olan verimliliği (Bhatti ve Qureshi, 2007: 57) olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Park ve Cho, 2016: 66). Bu hususlardan hareketle, ilgili yabancı literatür incelendiğinde iş yaşantısında deneyimlenen teknostres düzeyinin verimlilik ile ilişkisinin incelenmesini temel alan birkaç çalışma yer alsa da, Türkçe literatür tarandığında herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Buradan hareketle, bu çalışma, ilgili literatürde açıkça görülen eksikliğin giderilerek hem literatüre hem de teknostresin verimlilik ile olan ilişkisinin ortaya çıkarılarak işletme yöneticilerine yol göstermesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, teknolojinin yoğun olarak kullanılmasını gerektiren dört farklı orta ölçekli işletmede istihdam eden 300 katılımcıdan elde edilen veriler, "SPSS 25.0" nicel analiz programı vasıtasıyla analiz edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Teknostres ve Verimlilik

Bilgi teknolojisi, organizasyonlar ve organizasyonel faaliyetler açısından hayati öneme sahip olmakla birlikte, bilgi teknolojisinin en iyi seviyeye çıkarılması, organizasyondaki iş görenler üzerinde teknostrese neden olabilmektedir (Park ve Cho, 2016: 66). Bu açıdan, Şahin ve Çoklar (2009: 1438) tekno stresi, genellikle teknolojiyi kullanan bireylerde ortaya çıkan tüm olumsuz etkilerin toplamı olarak tanımlamaktadır. Arnetz ve Wiholm (1997: 36) teknostresi, iş yerinde yoğun bir şekilde

bilgisayar kullanan bireylerde gözlenen zihinsel ve psikolojik uyarılma durumu olarak vurgulamaktadır. Wang, Shu ve Tu (2008: 3004) teknostresi, bireyin bilgisayar teknolojisini doğrudan veya dolaylı olarak öğrenir ve kullanırken, psikolojik ve duygusal isteksizlikten kaynaklı olarak bilgisayar teknolojisini daha fazla öğrenmeyi ve kullanmayı reddetmesiyle oluşan korku, gerginlik ve kaygının bir yansıması olarak tanımlamaktadır. Ahmad, Amin ve İsmail (2014: 53), bireyin yeni bir bilgisayar teknolojisiyle sağlıklı bir şekilde başa çıkamaması sebebiyle teknostresi, modern bir adaptasyon hastalığı olarak ifade etmektedir. Tarafdar, Pullins ve Ragu-Nathan (2011: 3)'a göre teknostres, bireylerin bilgi sistemlerini kullanmasının bir sonucu olarak maruz kaldıkları stresin örgütsel açıdan tanımlanmasını belirtmektedir. Atanasoff ve Venable (2017: 327) ise teknostresi, örgütlerin giderek bilgi ve iletişim teknolojisine bağımlı olmasından kaynaklı artan teknolojik karmaşıklık ve değişimlere cevap olarak bireyin fiziksel, davranışsal ve psikolojik zorlanması olarak dikkat çekmektedir.

Shahrabi vd. (2015: 518) teknostresi, birey ve ileri teknoloji arasındaki uyumun sağlanamaması sebebiyle olumsuz bir psikolojik ve fiziksel bağlantı olarak adlandırmakta olup; bu bağlantıların, teknolojinin hızla değişmesi, uygun iş gören eğitimi eksikliği, artan iş yükü, teknolojilerin standardizasyon eksikliği ile donanım ve yazılımın güvenilmezliği gibi unsurların tümü veya bir kısmından kaynaklandığını ifade etmektedir. Benzer bir şekilde, Khan vd. (2016: 10) teknostresin, birey ve teknoloji arasındaki uyumun zayıf olması nedeniyle ortaya çıktığını ve bireyin, teknoloji ortamına adapte edilmesiyle önlenebildiğini vurgulamaktadır. Bu açıdan, Tarafdar vd. (2015: 106)'ye göre teknostres, tekno iş yükü, tekno karmaşıklık ve tekno belirsizlik alt boyutlarını içermekte olup; tekno iş yükü, iş görenlere uygulamada birden fazla görevin ve teknik problemlere ilişkin bilginin yüklenmesi; tekno karmaşıklık, sürekli yeniden öğrenmeyi ve bu bağlamda oluşan ilgili teknik sorunları; tekno belirsizlik ise bilgi sisteminin sıklıkla güncellenmesi doğrultusunda ortaya çıkan belirsizliği ifade etmektedir. Benzer bir şekilde Ioannou (2018: 19-20) tekno iş yükünü, iş görenlerin daha hızlı ve daha fazla çalışması; tekno karmaşıklığı, iş yerinde kullanılan bilgi sistemlerinin karmaşıklığı nedeniyle bireylerin teknoloji becerileri açısından kendilerini yetersiz görmesi; tekno belirsizliği ise iş görenlerin, organizasyonda kullandıkları teknolojilerin sürekli olarak değişmesi ve yükseltilmesinden dolayı kendilerini rahatsız hissetmesi olarak belirtmektedir. Park ve Cho (2016: 67) ise tekno iş yükünü, bireylerin sorumlu oldukları birden fazla görevi daha hızlı yerine getirirken hissettiği olumsuz durum; tekno karmaşıklığı, yeni teknolojinin ortaya çıkmasıyla birlikte, teknolojik gelişme ile bireylerin yetenekleri arasındaki farktan dolayı, çeşitli öğrenmelerle, teknolojiyi anlamak için zaman ve çabaya başvurduğunda ortaya çıkan psikolojik süreç; tekno belirsizliği, teknolojinin sürekli olarak değişmesi ve gelişmesi sebebiyle bireyin kendisini belirsizlik içerisinde tedirgin hissetmesi olarak vurgulamaktadır.

Diğer taraftan, iş gören verimliliği ise, insan kaynakları yönetimi için olduğu kadar, genel organizasyon performansı için de önem arz etmekte olup; verimlilik, organizasyonların, günümüz dünyasında rekabet edebilmesi ve ayakta kalabilmesi için kritik bir unsur olma niteliği taşımaktadır (Wei ve Taormina, 2011: 56). Farklı bir ifadeyle, iş gören verimliliğini artırmanın organizasyonlar için kritik öneme sahip olmasının sebebi, yüksek düzeyde verimli çalışabilen iş görenlerin, genel organizasyon performasını etkileyebilmesi olarak dikkat çekmektedir (Hanaysha, 2016: 164). Bu bağlamda, verimlilik, hem etkililiği hem de etkinliği içeren bir performans ölçütü olarak tanımlanmaktadır (Bhatti ve Qureshi, 2007: 57). Ek olarak, Singh ve Mohanty (2012: 88) iş gören verimliliğini, bireyin organizasyon içerisinde görevini yerine getirirken gösterdiği performans sonucunda ortaya çıkan "girdi" ile "çıktı" arasındaki ilişki olarak ifade etmekte ve verimliliğin "kazanç ve kâr" getirisinde bulunduğunu vurgulamaktadır.

Bu hususlardan hareketle, organizasyonlarda iş görenlerin sahip olduğu sorumluluklar ve bilgi teknolojisinin yenilenmesinden kaynaklı olarak oluşan teknostres, verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Farklı bir ifadeyle, teknostresin, bireylerin görevlerini yerine getirirken, verimliliklerini düşürebilmesi sebebiyle kritik bir problem alanı oluşturduğu ve bu durumun, gerçekleştirilen görevlere ilişkin hataların artmasına, bireyin sıklıkla işten uzaklaşmak ve bireyin iş pozisyonunu değiştirmek istemesine sebep olabildiği görülmektedir (Park ve Cho, 2016: 66-69). Bu açıdan, teknoloji kaynaklı stresin verimlilik üzerindeki etkisini ele alan yalnızca birkaç çalışmanın

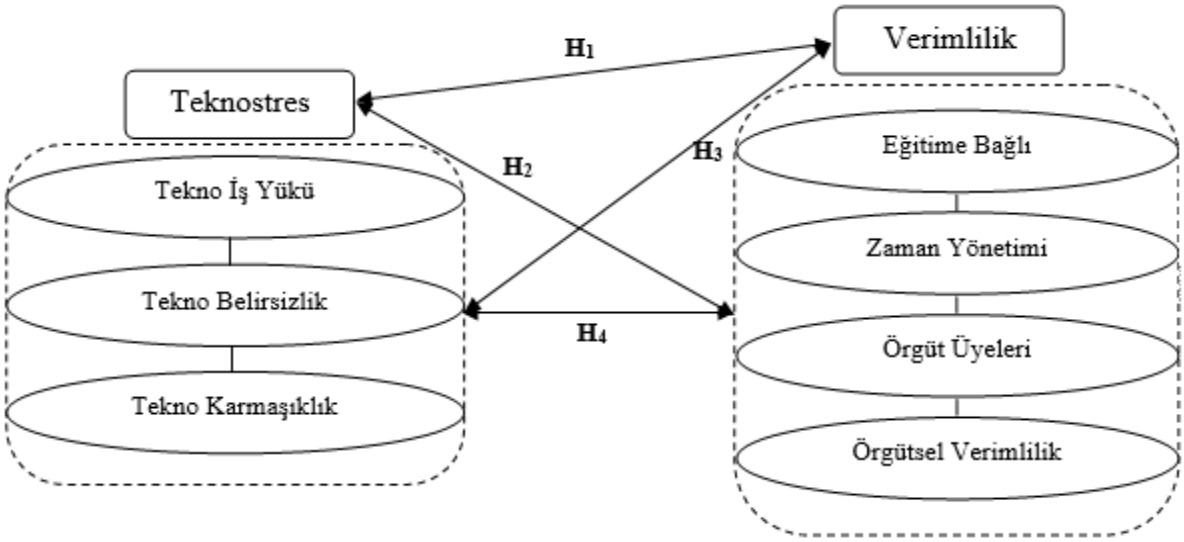
bulunduğu görülmekle birlikte, Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan (2005; 2007; 2008)'ın gerçekleştirmiş oldukları çalışmalar dikkat çekmekte olup, teknostresi oluşturan alt boyutlar olan tekno-iş yükü, tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizliğin, bireylerin verimlilikleri üzerinde önemli bir etkisinin bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Alam (2016: 68) ise, teknostresin verimlilik üzerindeki etkisini havacılık endüstrisi açısından ele alarak ilgili endüstride faaliyette bulunan iş görenlerin deneyimledikleri teknostresin, verimlilikleri üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çerçevede, teknostresin verimlilik ile ilişkisini incelemek suretiyle oluşturulmuş olan hipotezlere ve araştırma modeline aşağıda yer verilmiştir (Bkz. Şekil 1).

H_1:Teknostres ve iş gücü verimliliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_2:Teknostres ve iş gücü verimliliğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_3: İş gücü verimliliği ve teknostresin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_4: Teknostres alt boyutları ile iş gücü verimliliğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.



Şekil 1. Araştırma modeli

3. AMAÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

İş yaşantısında iş görenler tarafından deneyimlenen teknostres düzeyinin verimlilik ile ilişkisinin incelenmesini temel alan yalnızca birkaç çalışmanın yabancı literatürde yer alması, Türkçe literatür incelendiğinde ise herhangi bir çalışmaya rastlanılamamış olunmasından hareketle bu çalışma, ilgili literatürde açıkça görülen eksikliğin giderilerek hem literatüre hem de teknostresin verimlilik ile olan ilişkisinin ortaya çıkarılarak işletme yöneticilerine yol göstermesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.2. Örneklem

Bu araştırmada, iş görenlerin deneyimlediği teknostres ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi doğrultusunda, Mersin ilinde, teknolojiden yoğun olarak faydalanan dört farklı orta ölçekli işletmede tesadüfi olarak seçilmiş 323 iş görene anket formu ulaştırılmış, 308 iş görenden geri dönüş sağlanmıştır. Normal değere uymayan uç değerler, analize dâhil edilmemiş olup, 300 katılımcıdan elde edilen veriler, analize tabi tutulmuştur.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Bu araştırma çerçevesinde, Tarafdar vd. (2007: 314-315) 'nin literatüre kazandırmış olduğu, Alam (2016: 68-69) tarafından ise geliştirilen teknostres ölçeğinin Türkçe uyarlamasını gerçekleştiren Türen, Erdem ve Kalkın (2010: 10-11)'a ait "İş Yerinde Teknostres Ölçeği" nden faydalanılmıştır. İş görenlerin verimlilik algısını ölçmek için ise Saldamlı (2014: 203-204)'nın, Çağıl (2007)'dan yararlanarak oluşturduğu "İş Gücü Verimliliği Ölçeği" kullanılmıştır. Buradan hareketle, ilgili ölçeklerden faydalanmak suretiyle anket formu oluşturularak uygulanmıştır. Elde edilmiş olan veriler ise "SPSS 25.0" nicel analiz programı ile analize tabi tutulmuştur.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Gerçekleştirilen bu çalışma kapsamında, teknostres ile verimliliğe ilişkin anket formlarının geçerlik ve güvenirlik düzeylerinin bu çalışma için yeterli olup olmadığını incelemek suretiyle Cronbach Alpha (α) Güvenilirlik Ölçütü'nden faydalanılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, 0,80 ve 0,90 arasındaki Cronbach Alpha değerlerinin, çalışmanın güvenirliği için oldukça yüksek olduğu sonucu görülmektedir (Cronbach ve Snow, 1977; Schau, Stevens, Dauphinee ve Vecchio, 1995; Büyüköztürk, 2002; Kılıç, 2016). Bu çerçevede, araştırma doğrultusunda kullanılmış olan ölçekler ve ölçek maddelerine ilişkin güvenirlik katsayısını ifade eden değerler, Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin güvenirliği

Ölçekler	Güvenirlik
Teknostres	,871
Tekno İş Yükü	,861
Tekno Belirsizlik	,859
Tekno Karmaşıklık	,864
Verimlilik	,815
Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı	,808
Zaman Yönetimi Verimlilik Algısı	,772
Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi	,768
Örgütsel Verimlilik Algısı	,784

Tablo 1'den hareketle, faydalanılmış olan teknostres ölçeğinin güvenirlik katsayısının ,871; alt boyutları olan "Tekno İş Yükü"nün ,861, "Tekno Belirsizlik"in ,859, "Tekno Karmaşıklık"ın ise ,864 olduğu görülmüştür. Ayrıca verimlilik ölçeğinin ,815; alt boyutları olan "Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı"nın ,808, "Zaman Yönetimi Verimlilik Algısı"nın ,772, "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi"nin ,768 ve "Örgütsel Verimlilik Algısı"nın ,784 olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, bu çalışmada faydalanılmış olan ölçeklerin güvenirliği ve geçerliğinin oldukça yüksek olduğu dikkat çekmiştir. Diğer taraftan, araştırmaya dâhil olan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların 167'si (%55,7) 20-35 yaş aralığında iken, 133'ünün (%44,3) 36-54 yaş aralığındaki bireylerden oluştuğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların 136'sı (%45,3) kadın bireylerden; 164'ünün (%54,7) erkek bireylerden oluştuğu tespit edilmiştir. Ek olarak, katılımcıların 188'i (%62,7) evli; 112'si (%37,3) ise bekâr bireylerdir. Araştırma kapsamındaki katılımcılardan 106'sının (%35,3) ilköğretim-lise eğitim; 194'ünün (%64,7) lisans-lisansüstü eğitim grubunda yer aldığı dikkat çekmiştir. Diğer taraftan, katılımcıların 203'ü (%62,7) 1-15 yıl; 97'si (%37,3) ise 16-30 yıl çalışma süresine sahip olduğu görülmüş ve katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bulgular, Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	20-35 yaş	167	55,7
	36-54 yaş	133	44,3
	Toplam	**300**	**100,0**
Cinsiyet	Kadın	136	45,3
	Erkek	164	54,7
	Toplam	**300**	**100,0**
Medeni Durum	Evli	188	62,7
	Bekâr	112	37,3
	Toplam	**300**	**100,0**
Eğitim Durumu	İlköğretim- Lise	106	35,3
	Lisans- Lisansüstü	194	64,7
	Toplam	**300**	**100,0**
Çalışma Süresi	1-15 yıl	203	62,7
	16-30 yıl	97	37,3
	Toplam	**300**	**100,0**

Ayrıca, gerçekleştirilen araştırma doğrultusunda teknostres ölçeği ve alt boyutlarının, verimlilik ölçeği ile alt boyutları arasındaki ilişkisini incelemek suretiyle Korelasyon Analizi'nden faydalanılmış olup; elde edilen bulgular, Tablo 3'te ifade edilmiştir.

Tablo 3. Teknostres ile verimlilik arasındaki ilişki

Boyutlar		Tekno İş Yükü	Tekno Belirsizlik	Tekno Karmaşıklık	Tekno stres	Eğitime Bağlı	Zaman Yönetimi	Örgüt Üyeleri	Örgütsel Verimlilik	Verimlilik
Tekno İş Yükü	r	1								
	p									
Tekno Belirsizlik	r	,542**	1							
	p	,000								
Tekno Karmaşıklık	r	,448**	,458**	1						
	p	,000	,000							
Tekno stres	r	,831**	,828**	,768**	1					
	p	,000	,000	, 000						
Eğitime Bağlı	r	,178**	,221**	,223**	,255**	1				
	p	,000	,000	,000	,000					
Zaman Yönetimi	r	,128*	,219**	,132*	,197**	,374**	1			
	p	,027	,000	,022	,001	,000				
Örgüt Üyeleri	r	,065	-,012	,038	,038	,229**	,402**	1		
	p	,258	,833	,514	,515	,000	,000			
Örgütsel Verimlilik	r	,226**	,157**	,145*	,219**	,231**	,299**	,451**	1	
	p	,000	,006	,012	,000	,000	,000	,000		
Verimlilik	r	,208**	,198**	,183**	,243**	,617**	,726**	,762**	,716**	1
	p	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon 0,05düzeyinde anlamlıdır.

Bu çerçevede, ölçeklerin arasındaki ilişki incelendiğinde, teknostres ile verimlilik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin (H_1) var olduğu dikkat çekmiştir (p=,000; p<,01). Ayrıca teknostresin, verimliliğin alt boyutları olan (H_2) "Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı" (p=,000; p<,01), "Zaman Yönetimi Verimlilik Algısı" (p=,001; p<,01), "Örgütsel Verimlilik Algısı" (p=,000; p<,01) ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmış; ancak, "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" alt boyutu ile pozitif yönde bir ilişkisinin bulunmadığı (p=,515; p>,05) görülmüştür. Diğer taraftan, H_3 ve H_4 kapsamında teknostresin bir alt boyutu olan "Tekno İş Yükü"nün, verimlilik (p=,000; p<,01) verimliliğin alt boyutları olan "Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı"

(p=,000; p<,01), "Zaman Yönetimi Verimlilik Algısı" (p=,027; p<,05) ve "Örgütsel Verimlilik Algısı" (p=,000; p<,01) ile arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucu ortaya çıkmış; ancak, "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" alt boyutu ile arasında pozitif bir yönde ilişki tespit edilememiştir (p=,258; p>,05). Benzer bir şekilde, "Tekno Belirsizlik" alt boyutunun verimlilik ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu (p=,001; p<,01) ve "Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı" (p=,000; p<,01), "Zaman Yönetimi Verimlilik Algısı" (p=,000; p<,01), "Örgütsel Verimlilik Algısı" (p=,006; p<,01) alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir farklılığın bulunduğu dikkat çekmiştir. Ancak, "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" alt boyutu ile her ne kadar bir ilişkinin var olduğu tespit edilse de, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (p=,833; p>,05). Ayrıca, teknostresin son alt boyutu olan "Tekno Karmaşıklık" boyutunun ise verimlilik (p=,001; p<,01) ve verimliliğin "Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı" (p=,000; p<,01), "Zaman Yönetimi Verimlilik Algısı" (p=,022; p<,05), "Örgütsel Verimlilik Algısı" (p=,012; p<,05) alt boyutları ile arasında istatistikî anlamda pozitif yönde bir ilişkisinin var olduğu ortaya çıkmış; ancak, "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" alt boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p=,514; p>,05). Buradan hareketle, H_1 ve H_3 hipotezinin kabul edildiği; H_2 ve H_4 hipotezlerinin ise "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" alt boyutu sebebiyle kısmen kabul edildiği dikkat çekmiştir. Diğer taraftan, teknostres ile verimliliğin, katılımcıların yaşı ile arasındaki ilişkisinin tespit edilmesi noktasında T Testi Analizi'nden yararlanılmış olup; analiz sonucuna Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Teknostres ve verimliliğin yaş etmeni ile arasındaki ilişki

Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	p
Teknostres	20-35 yaş	167	3,614	,7766	,004
	36-54 yaş	133	3,348	,8236	
	Toplam	**300**			
Tekno İş Yükü	20-35 yaş	167	3,350	,9806	,057
	36-54 yaş	133	3,118	1,121	
	Toplam	**300**			
Tekno Belirsizlik	20-35 yaş	167	3,862	1,011	,012
	36-54 yaş	133	3,567	,9938	
	Toplam	**300**			
Tekno Karmaşıklık	20-35 yaş	167	3,629	,8766	,011
	36-54 yaş	133	3,357	,9648	
	Toplam	**300**			
	20-35 yaş	167	3,571	,5364	,053
Verimlilik	36-54 yaş	133	3,437	,6556	
	Toplam	**300**			
Eğitime Bağlı	20-35 yaş	167	3,649	,7126	,056
	36-54 yaş	133	3,482	,7917	
	Toplam	**300**			
Zaman Yönetimi	20-35 yaş	167	3,548	,7755	,030
	36-54 yaş	133	3,342	,8540	
	Toplam	**300**			
	20-35 yaş	167	3,429	,9096	,687
Örgüt Üyeleri	36-54 yaş	133	3,386	,9337	
	Toplam	**300**			
Örgütsel Verimlilik	20-35 yaş	167	3,656	,8450	,245
	36-54 yaş	133	3,538	,8996	
	Toplam	**300**			

Tablo 4 incelendiğinde, teknostresin (t=2,872) yaş unsuru ile arasında istatistiksel olarak pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu (p=,004; p<,01) ve 20-35 yaş aralığındaki katılımcıların ($\bar{X}$=3,614) teknostres düzeyinin, 36-54 yaş aralığındaki ($\bar{X}$=3,348) katılımcılara kıyasla daha yüksek

olduğu görülmüştür. Ayrıca, "Tekno Belirsizlik" (p=,012; p<,05) ve "Tekno Karmaşıklık" (p=,011; p<,05) alt boyutlarının, yaş unsuru ile arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu göze çarpmakta olup; 20-35 yaş aralığındaki katılımcılarda "Tekno Belirsizlik" ($\bar{X}$=3,862) ve "Tekno Karmaşıklık" ($\bar{X}$=3,629) düzeylerinin, 36-54 yaş aralığındaki bireylere göre daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($\bar{X}$=3,567; $\bar{X}$=3,357). Ancak, "Tekno İş Yükü" alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p=,057; p>,05). Diğer taraftan, verimliliğin (t=1,939) ise her ne kadar yaş unsuru ile arasında bir ilişki görülse de, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık içermediği ortaya çıkmıştır (p=,053; p>,05). Benzer olarak, verimliliğin alt boyutları olan "Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı" (p=,056; p>,05), "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" (p=,687; p>,05) ve "Örgütsel Verimlilik Algısı"nın (p=,245; p>,05) da, yaş unsuru ile arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı dikkat çekmiştir. Ancak, verimliliğin diğer bir alt boyutu olan "Zaman Yönetimi"nde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın var olduğu (p=,030; p<,05) tespit edilmiş ve 20-35 yaş aralığındaki katılımcıların ($\bar{X}$=3,548) ilgili düzeyinin, 36-54 yaş aralığındaki ($\bar{X}$=3,342) katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, diğer bir demografik unsur olan cinsiyetin, teknostres ile motivasyon arasındaki ilişkisini incelemek suretiyle gerçekleştirilen analiz sonucuna, Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Teknostres ve verimliliğin cinsiyet etmeni ile arasındaki ilişki

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	p
Teknostres	Kadın	136	3,556	,7922	,238
	Erkek	164	3,445	,8213	
	Toplam	**300**			
Tekno İş Yükü	Kadın	136	3,275	1,050	,686
	Erkek	164	3,226	1,052	
	Toplam	**300**			
Tekno Belirsizlik	Kadın	136	3,798	1,001	,304
	Erkek	164	3,677	1,021	
	Toplam	**300**			
Tekno Karmaşıklık	Kadın	136	3,597	,9140	,135
	Erkek	164	3,437	,9308	
	Toplam	**300**			
	Kadın	136	3,483	,6009	,453
Verimlilik	Erkek	164	3,535	,5906	
	Toplam	**300**			
Eğitime Bağlı	Kadın	136	3,566	,7888	,844
	Erkek	164	3,583	,7224	
	Toplam	**300**			
Zaman Yönetimi	Kadın	136	3,390	,8496	,192
	Erkek	164	3,513	,7858	
	Toplam	**300**			
	Kadın	136	3,373	,9279	,521
Örgüt Üyeleri	Erkek	164	3,441	,9133	
	Toplam	**300**			
Örgütsel Verimlilik	Kadın	136	3,605	,9235	,986
	Erkek	164	3,604	,8261	
	Toplam	**300**			

Buradan hareketle, teknostres (t= 1,183; p=,238; p>,05) ve alt boyutlarının ("Tekno İş Yükü" (p=,686; p>,05), "Tekno Belirsizlik" (p=,304; p>,05), "Tekno Karmaşıklık" (p=,135; p>,05)) cinsiyet ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı dikkat çekmiştir. Benzer bir şekilde, verimlilik (t= -,751; p=,453; p>,05) ve alt boyutlarının ("Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı" (p=,844; p>,05), "Zaman Yönetimi" (p=,192; p>,05), "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" (p=,521; p>,05), "Örgütsel Verimlilik Algısı" (p=,986; p>,05)) da cinsiyet ile arasında istatistikî olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin var olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan, araştırmaya dâhil olan katılımcıların medeni durumlarının teknostres ve verimlilik ile arasındaki ilişkinin var olup olmadığını belirlemek suretiyle gerçekleştirilmiş olan analiz sonucuna Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Teknostres ve verimliliğin medeni durum etmeni ile arasındaki ilişki

Boyutlar	Medeni Durum	N	X̄	Ss	p
Teknostres	Evli	188	3,520	,8056	,495
	Bekâr	112	3,455	,8124	
	Toplam	**300**			
Tekno İş Yükü	Evli	188	3,303	1,072	,239
	Bekâr	112	3,155	1,009	
	Toplam	**300**			
Tekno Belirsizlik	Evli	188	3,734	1,001	,958
	Bekâr	112	3,727	1,035	
	Toplam	**300**			
Tekno Karmaşıklık	Evli	188	3,525	,9462	,695
	Bekâr	112	3,482	,8922	
	Toplam	**300**			
	Evli	188	3,533	,6116	,419
Verimlilik	Bekâr	112	3,475	,5665	
	Toplam	**300**			
Eğitime Bağlı	Evli	188	3,602	,7869	,432
	Bekâr	112	3,531	,6908	
	Toplam	**300**			
Zaman Yönetimi	Evli	188	3,527	,8189	,053
	Bekâr	112	3,339	,8017	
	Toplam	**300**			
	Evli	188	3,398	,9669	,788
Örgüt Üyeleri	Bekâr	112	3,428	,8364	
	Toplam	**300**			
Örgütsel Verimlilik	Evli	188	3,604	,8810	,997
	Bekâr	112	3,604	,8554	
	Toplam	**300**			

Bu bağlamda, teknostres (t= ,683; p=,495; p>,05) ve alt boyutlarının ("Tekno İş Yükü" (p=,239; p>,05), "Tekno Belirsizlik" (p=,958; p>,05), "Tekno Karmaşıklık" (p=,695; p>,05)) araştırmaya dâhil olan katılımcıların medeni durumu ile arasında istatistikî olarak anlamlı bir

farklılığın var olmadığı tespit edilmiş olup; verimlilik (t=,809; p=,453; p>,05) ve alt boyutlarının ("Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı" (p=,432; p>,05), "Zaman Yönetimi Verimlilik Algısı" (p=,053; p>,05), "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" (p=,788; p>,05), "Örgütsel Verimlilik Algısı" (p=,997; p>,05)) da medeni durum ile arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Ayrıca, katılımcıların eğitim durumunun, teknostres ile verimlilik ile arasındaki ilişkinin incelenmesi bağlamında gerçekleştirilen analiz sonucu ise Tablo 7'de ifade edilmiştir.

Tablo 7. Teknostres ve verimliliğin eğitim durumu etmeni ile arasındaki ilişki

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	X̄	Ss	p
Teknostres	İlköğretim- Lise	106	3,586	,7316	,152
	Lisans- Lisansüstü	194	3,446	,8436	
	Toplam	**300**			
Tekno İş Yükü	İlköğretim- Lise	106	3,367	1,011	,144
	Lisans- Lisansüstü	194	3,182	1,067	
	Toplam	**300**			
Tekno Belirsizlik	İlköğretim- Lise	106	3,811	,9429	,315
	Lisans- Lisansüstü	194	3,688	1,048	
	Toplam	**300**			
Tekno Karmaşıklık	İlköğretim- Lise	106	3,581	,8401	,321
	Lisans- Lisansüstü	194	3,470	,9683	
	Toplam	**300**			
	İlköğretim- Lise	106	3,429	,6248	,075
Verimlilik	Lisans- Lisansüstü	194	3,557	,5745	
	Toplam	**300**			
Eğitime Bağlı	İlköğretim- Lise	106	3,441	,7817	,023
	Lisans- Lisansüstü	194	3,648	,7270	
	Toplam	**300**			
Zaman Yönetimi	İlköğretim- Lise	106	3,334	,8661	,053
	Lisans- Lisansüstü	194	3,524	,7818	
	Toplam	**300**			
	İlköğretim- Lise	106	3,235	,9026	,015
Örgüt Üyeleri	Lisans- Lisansüstü	194	3,505	,9163	
	Toplam	**300**			
Örgütsel Verimlilik	İlköğretim- Lise	106	3,704	,9018	,142
	Lisans- Lisansüstü	194	3,549	,8497	
	Toplam	**300**			

Tablo 7 incelendiğinde, , teknostres (t= 1,437; p=,152; p>,05) ve alt boyutlarının ("Tekno İş Yükü" (p=,144; p>,05), "Tekno Belirsizlik" (p=,315; p>,05), "Tekno Karmaşıklık" (p=,321; p>,05)) araştırmaya dâhil olan katılımcıların eğitim durumu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın var olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer bir şekilde, verimlilik (t= -1,789; p=,075; p>,05) ve verimliliğin "Zaman Yönetimi Verimlilik Algısı" (p=,053; p>,05) ile "Örgütsel Verimlilik

Algısı" (p=,142; p>,05) alt boyutlarında da istatistikî olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak, verimliliğin diğer alt boyutları olan "Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı" (p=,023; p<,05) ve "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" (p=,015; p<,05) alt boyutlarında, katılımcıların eğitim durumu ile arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, ilköğretim-lise eğitim grubunda yer alan katılımcıların "Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı" ($\bar{X}$=3,441) düzeyinin, lisans ve lisansüstü bireylere kıyasla ($\bar{X}$=3,648) daha düşük olduğu görülmüştür. Benzer olarak, ilköğretim-lise eğitim grubunda yer alan bireylerin "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" düzeyinin ($\bar{X}$=3,235) ise lisans ve lisansüstü bireylere göre ($\bar{X}$=3,505) daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan, araştırma kapsamında yer alan katılımcıların çalışma süresinin teknostres ve verimlilik ile arasındaki ilişkinin var olup olmadığını incelemek suretiyle gerçekleştirilmiş olan analiz sonucuna, Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8. Teknostres ve verimliliğin çalışma süresi etmeni ile arasındaki ilişki

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	p
Teknostres	1-15 yıl	203	3,532	,7997	,266
	16-30 yıl	97	3,421	,8222	
	Toplam	**300**			
Tekno İş Yükü	1-15 yıl	203	3,252	1,006	,920
	16-30 yıl	97	3,239	1,141	
	Toplam	**300**			
Tekno Belirsizlik	1-15 yıl	203	3,762	1,029	,449
	16-30 yıl	97	3,667	,9794	
	Toplam	**300**			
Tekno Karmaşıklık	1-15 yıl	203	3,582	,8898	,048
	16-30 yıl	97	3,356	,9824	
	Toplam	**300**			
	1-15 yıl	203	3,508	,5817	,876
Verimlilik	16-30 yıl	97	3,519	,6245	
	Toplam	**300**			
Eğitime Bağlı	1-15 yıl	203	3,596	,7543	,466
	16-30 yıl	97	3,532	,7494	
	Toplam	**300**			
Zaman Yönetimi	1-15 yıl	203	3,441	,8114	,239
	16-30 yıl	97	3,490	,8296	
	Toplam	**300**			
	1-15 yıl	203	3,381	,9218	,626
Örgüt Üyeleri	16-30 yıl	97	3,470	,9150	
	Toplam	**300**			
Örgütsel Verimlilik	1-15 yıl	203	3,614	,8759	,077
	16-30 yıl	97	3,584	,8620	
	Toplam	**300**			

Buradan hareketle, katılımcıların çalışma süresinin teknostres (t= 1,116; p=,266; p>,05) ve teknostresin alt boyutları olan "Tekno İş Yükü" (p=,920; p>,05) ve "Tekno Belirsizlik" (p=,449; p>,05) ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin var olmadığı dikkat çekmiş olup; ancak, teknostresin diğer bir alt boyutu olan "Tekno Karmaşıklık" (p=,048; p<,05) ile arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılığın var olduğu ve 1-15 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ilgili düzeyinin ($\bar{X}$=3,582), 16-30 yıl çalışma süresine sahip katılımcılara kıyasla ($\bar{X}$=3,356) daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların çalışma süresinin verimlilik (t= -,156) ile olan ilişkisi incelendiğinde, her ne kadar çalışma süresi ve verimlilik arasında bir ilişki görülmüş olsa da, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık içermediği (p=,876; p>,05) tespit edilmiştir. Benzer olarak, verimliliğin alt boyutlarında ("Eğitime Bağlı Verimlilik Algısı" (p=,466; p>,05), "Zaman Yönetimi Verimlilik Algısı" (p=,239; p>,05), "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" (p=,626; p>,05), "Örgütsel Verimlilik Algısı" (p=,077; p>,05)) da istatistikî olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Teknolojik gelişmelerin dünya genelinde hızlı bir şekilde değişim göstermesi ve yaygınlaşması gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda, organizasyonlar tarafından rekabet avantajının sağlanabilmesi noktasında özellikle bilgi teknolojileri ve insan kaynakları gibi stratejik alanlara önemli yatırımların gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Yaşanan hızlı değişimler sebebiyle teknolojik gelişmelere adapte olmak durumunda olan işletmelerde istihdam eden bireylerde, teknoloji kaynaklı stres kendini gösterebilmektedir. Meydana gelen teknostresin ise özellikle bireylerin verimliliği üzerinde olumsuz yönde etkisi olabilmektedir. Bu çerçevede, iş görenler tarafından deneyimlenen teknostres düzeyinin verimlilik ile ilişkisinin incelenmesi doğrultusunda yalnızca yabancı literatürde birkaç çalışmanın var olması ve Türkçe literatürde, ilgili unsurlara ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanılamamasından hareketle, ilgili literatüre katkı sağlanması ve işletme yöneticilerine yol göstermesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, teknostres ile verimlilik arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu ifade eden H_1 hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan sonuçların yabancı literatürde yer alan çalışmalarla (Tarafdar vd., 2005; 2007; 2008; Hung, Chen ve Lin, 2015; Park ve Cho, 2016; Alam, 2016) benzerlik gösterdiği görülmüştür. Buradan hareketle, bireylerin iş yaşantısında adapte olmak durumunda kaldığı ileri düzey teknolojiye hakim olamaması ve uyum sağlayamaması gibi olumsuzlukların, bireylerin teknostrese maruz kalmasına ve olumsuz yönde etkilenerek daha düşük iş gücü verimliliğine sebep olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan, verimliliğin, teknostres alt boyutları ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu ve H_3 hipotezinin kabul edildiği; ilgili ölçeklerin alt boyutlarının birbiriyle olan ilişkisinde ise "Örgüt Üyelerinin Verimliliğe Etkisi" alt boyutu sebebiyle H_2 ve H_4 hipotezlerinin kısmen kabul edildiği sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca demografik unsurlar incelendiğinde, teknostresin yaş unsuru ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu; ancak, verimliliğin yaş unsuru ile anlamlı bir ilişkisinin var olmadığı dikkat çekmiştir. Ek olarak, teknostres ve verimliliğin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve katılımcıların çalışma süresiyle arasında her ne kadar bir ilişki görülse de, bu ilişkinin istatistikî olarak anlamlı bir farklılık içermediği ortaya çıkmıştır.

Bu hususlardan hareketle, teknostres kavramının günümüzde olduğu üzere, organizasyonların karşı karşıya kaldıkları teknolojik değişimler nedeniyle gelecekte de özel bir öneme sahip olacağı ve varlığını hissettireceği öngörülmektedir. Deneyimlenen bu hızlı değişimlere uyum sağlanması için ise işletme yöneticilerinin hem bireylerin verimliliklerinin artırılması hem de organizasyonel etkililiğin muhafaza edilmesi noktasında teknostresin stratejik açıdan yönetilmesine önem vermesi gerektiği düşünülmektedir. Araştırmacılara ise özellikle teknostres ve verimlilik ilişkisini temel alan araştırmalara ağırlık vererek bu çalışmaya benzer çalışmaların, farklı değişkenler de göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

6. KAYNAKÇA

Alam, M. A. (2016). Techno-stress and Productivity: Survey Evidence from the Aviation Industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62-70.

Atanasoff, L., Venable, M. A. (2017). Technostress: Implications for Adults in the Workforce. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 326-338.

Ahmad, U. N. U., Amin, S. M., Ismail, W. K. W. (2014). Moderating Effect of Technostress Inhibitors on the Relationship Between Technostress Creators and Organisational Commitment. *Sains Humanika*, 67(1).

Arnetz, B. B., Wiholm, C. (1997). Technological Stress: Psychophysiological Symptoms in Modern Offices. *Journal Of Psychosomatic Research*, 43(1), 35-42.

Bhatti, K. K., Qureshi, T. M. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity. *International Review of Business Research Papers*, 3(2), 54-68.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 32, 470-483.

Chiappetta, M. (2017). The Technostress: Definition, Symptoms and Risk Prevention. *Senses and Sciences*, 4(1), 358-361.

Cronbach, L. J., Snow, R. E. (1977). Attitudes and Instructional Methods: A Handbook for Research on Interactions. Irvington.

Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164-178.

Hung, W. H., Chen, K., Lin, C. P. (2015). Does The Proactive Personality Mitigate the Adverse Effect of Technostress on Productivity in the Mobile Environment?. *Telematics and Informatics*, 32(1), 143-157.

Ioannou, A. (2018). Examining the Role of Mindfulness in Mitigating Technostress and its Negative Consequences (Doctoral dissertation, Brunel University London).

Khan, A., Rehman, H., Rehman, D. S. U. (2016). An Empirical Analysis of Correlation Between Technostress and Job Satisfaction: A case of Pakistan. *Pakistan Journal of Information Management & Libraries (PJIM&L)*, 14.

Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.

Park, H.J., Cho, J. S. (2016). The Influence of Information Security Technostress on the Job Satisfaction of Employees. *Journal of Business and Retail Management Research*, 11(1), 66-75.

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information systems research*, 19(4), 417-433.

Saldamlı, A. (2014). Otel İşletmelerinde Öğrenen Örgüt Yapısı ve Verimlilik İlişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(25), 191-210.

Schau, C., Stevens, J., Dauphinee, T. L., Vecchio, A. D. (1995). The Development and Validation of the Survey of Attitudes Toward Statistics. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 868-875.

Sellberg, C., Susi, T. (2013). Technostress in the Office: A Distributed Cognition Perspective on Human–Technology Interaction. *Technology & Work*, 16 (2), 187-201.

Shahrabi, A., Ghiasi, M., Limooni, S. T. (2015). The Dimensions of Technostress Among Academic Librarians of Univesities Medical Sciences in Mazandaran Province. *International Journal of Biology, Pharmacy and Allied Sciences,* 4(11), 516-531.

Singh, R., Mohanty, M. (2012). Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review*, 2(2), 87-92.

Şahin, Y. L., Çoklar, A. N. (2009). Social Networking Users' Views on Technology and the Determination of Technostress Levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences,* 1, 1437–1442.

Tarafdar, M., Pullins, E., Ragu-Nathan, T. S. (2011). Examining Impacts of Technostress on the Professional Salesperson's Performance. Proceedings of the Seventeenth Americas Conference on Information Systems, Detroit, Michigan August 4th-7th 2011.

Tarafdar, M., Pullins, E. B., Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: Negative Effect on Performance and Possible Mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132.

Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B.S., Ragu-Nathan, T.S., and Tu, Q. (2005). Exploring the Impact of Technostress on Productivity, Decision Sciences Institute Annual Meeting, San Francisco, CA, 19-22 November, pp. 13771-13776.

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.

Wang, W., Daneshvar Kakhki, M., Uppala, V. (2017). The Interaction Effect of Technostress and Non-Technological Stress on Employees' Performance, Twenty-third Americas Conference on Information Systems, Boston.

Wang, K., Shu, Q., Tu, Q. (2008). Technostress Under Different Organizational Environments: an Empirical Investigation. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 3002-3013.

Wei, W., Taormina, R. J. (2011). Factors Influencing Work Efficiency in China. *Advances in Applied Sociology,* 1(1), 56-63.

AKADEMİSYENLERİN SAHİP OLDUĞU DEĞERLERİN DERS ANLATIMI/ARAŞTIRMA YAPMA TERCİHLERİNE ETKİLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA[1]

Tuğba Erhan[1]*, İlker Hüseyin Çarıkçı[2], Ali Murat Alparslan[3]

[1,2,3]Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta

tugbaerhan@sdu.edu.tr

Sorumlu Yazar

1. GİRİŞ

İnsan kaynağından en yüksek düzeyde faydalanabilmek, ilk önce onu tanıyabilmek ile mümkündür. Özellikle insanların bireysel değerleri onların kişilik özellikleri hakkında bilgiler sağlayabilmekte ve neyi/neleri elde etmek istedikleri konusuna ışık tutabilmektedir. Bu bağlamda bireysel değerlerin belirlenmesi önemli görülmektedir. Değer kuramının önemli öncü psikologlarından biri olan Rokeach (1973:3), değer kavramının önemini vurgularken; bireylerin davranışlarını açıklama çabası içerisinde olan tüm bilim dallarını birleştirebileceğini ifade etmektedir. Buradan anlaşılabileceği üzere "değer" kavramı farklı disiplinlerin ortak öncelikli çalışma alanını oluşturmaktadır. Örneğin, öz-belirleme teorisinde; Ryan ve Deci (2000: 75), bireylerin farklı şekillerde yeterlik, özerklik ve ilişki kurma ihtiyaçlarını ifade etmelerinin altında yatan olası sebebin bireylerin; birbirinden farklı değerlere sahip olan kültürlerde yaşamasından kaynaklandığını belirtmektedir. Dolayısıyla değer kavramı iyi bir şekilde tanımlanır ve belirlenir ise sosyal psikoloji ve aynı zamanda örgütsel davranış alanlarının üzerinde çalıştığı ve özellikle bireylerin motivasyon kaynaklarını/ihtiyaçlarını kapsayan araştırmalara ışık tutacağına olan inançtan dolayı oldukça önemlidir. Schwartz değerleri, Güç, Başarı, Hazcılık, Geleneksellik, Öz-yönelim, Güvenlik, Evrensellik, Uyarılma, Uyma ve İyilikseverlik olarak adlandırılmaktadır (Schwartz vd. 2001). Akademisyenlerin sahip olduğu değerlerinin belirlenmesi ve bu değerler ile farklılaşan özelliklerinin ortaya konulması, toplumların eğitim açılımlarının ve gelişmelerinin şekillenmesine kakı sağlayabilecektir. Ancak akademisyenler de değerlerine göre yaptıkları işlerde farklılaşmaktadır. Bazı akademisyenler yalnızca ders anlatma veya öğrenci yetiştirme isteğine sahip iken; bazı akademisyenler sadece araştırma yapma ve yeni bilgiler keşfetme eğilimi içerisinde olabilmektedir.

Yeni YÖK misyonu bağlamında üniversitelerin araştırma ve bölgesel kalkınma temaları bağlamında ihtisaslaşma yönelimi; akademisyenlerin de farklı temalar bağlamında bu yönelimlerini destekleyebilecektir. Aynı zamanda akademisyenlerin ders anlatımı ve akademik çalışmalarının her biri özellikle konferans sunumları başta olmak üzere performans niteliği taşımaktadır. Bu performans süreci; sunum teknikleri, iletişim becerileri, alan bilgisine hâkim olma (belirli alanda ustalaşma) gibi bireysel farklılık içeren nitelikleri de kapsamaktadır. Ayrıca akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelerde araştırma yapan ya da ders anlatan grup olarak iki sınıfa ayrılmasının uzmanlaşma süreçlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Her mesleğin her bireye uygun olmadığı gibi her akademisyenin de araştırmacı olma ya da ders anlatma yönelimine sahip olması gerektiği fikri de bu ayrımın yıllardır uygulamaya konmasına engel oluşturmaktadır. Bazı akademisyenler öğrenci

[1] Bu çalışma, Tuğba Erhan tarafından ikinci yazar İlker Hüseyin Çarıkçı ve üçüncü yazar Ali Murat Alparslan danışmanlığında tamamlanan "Akademisyenlerin Motivasyon Kaynaklarının ve Değerlerinin Çoklu Başarı Hedefleri Üzerinde Etkileri" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

yetiştirmeye odaklanırken; bazı akademisyenler öğrenci ile hiçbir etkileşim kurma kaygısı taşımaksızın, sosyal ilişkiler ile fazla zaman kaybetmeden direk olarak araştırmaya yönelmektedir.

Bu çalışmada öğrencilerin hayatlarında yadsınamaz bir etkisi olan, büyük bir çoğunluğunun kariyer planlamalarını ve akademik başarılarını uzun vadede yönlendiren akademisyenler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bunun yanı sıra, bir üniversitenin akademisyenlerinin ders verme ve araştırma yapma olarak sınıflandırılması ve bireysel değerlerini tespit etmek ilgili akademisyenleri doğru yönlendirme/eğitme/planlama adına oldukça önemli bir adım olarak benimsenmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmanın temel problemini, akademisyenlerin ders anlatma ve araştırma yapma konusunda hangi grupta yer aldıklarını ve nedenlerini tespit ederek, bu seçimlerin bireysel değerler ile ilişkilerini incelemek oluşturmaktadır. Bununla birlikte akademisyenlerin temel iki görevi olan eğitim ve araştırma fonksiyonlarının zaman zaman yoğunluk alanlarına göre birbirine tercih edilebildiği bilinmektedir. Akademisyenin hangi fonksiyonu daha fazla önceledığinin, sahip olduğu farklı değerlere göre değişebileceği; bu farklı değerlere göre de akademisyenin eğiliminin farklı olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, akademisyenlerin ders anlatma ve araştırma yapma tercih nedenlerinin; hangi değer yönelimleri ile ilgili olduğunu ortaya koyabilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Değerler Kuramı

Değerler güdüler gibi bireylerin ve toplumların davranış yönelimlerini anlamamıza yardımcı olan oldukça önemli motive ediciler arasında yer almaktadır (Schwartz, 2012: 17). Bireylerin ve toplumların davranışlarını anlamlandıran, başarı ya da başarısızlıklarının sonuçlarını yorumlarken kullanılan, farklı toplulukların bireysel yapılarını ortaya çıkaran, dünya üzerindeki sınırlı kaynakların tüm insanlık için eşit oranda kullanılması bilincini bir şekilde aşılamaya çalışan ya da olumsuz gidişatlar konusunda dönemsel bilgiler edinmemize olanak sağlayan dinamik dönüşümler gösteren ve soyut bilişsel kavramlar olan değerler kısa vadede bireylerin özellikleri uzun vadede toplumların birbirleri için oluşturdukları olası refah ya da tehditleri anlamamıza son derece katkı sağlamaktadır.

Sahip olunan değerlerin önemli bir bölümünü; çocukluk döneminde hangi davranışların istenilir hangilerinin ise istenilmeyen davranışlar olduğunu ebeveynlerimizden, öğretmenlerimizden, arkadaşlarımızdan ve başka bireylerden ediniriz (Robbins ve Judge, 2009: 151). Bem (1970: 16- 17), bu edinim sürecinde değerlerin istenilen duruma ulaşmada araç değil inançların ve tutumların merkezinde olduğu için amaç olarak benimsenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nihai amaçlar ise bireylerin mutluluk, güvenlik, başarı gibi hedefleri elde etmede davranışlarını yönlendiren anlamlı durumlardır (Gutman, 1982: 60). Schwartz (1992: 4); değerleri istenilen hedeflere ulaşmada bireylerin olayları, diğer insanları ve hareketleri değerlendirme sürecinde göreceli önem sırasına sahip soyut inançlar olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak Schwartz değer tiplerini özyönelim (bağımsız düşünce, özgür hareket etme ve keşfetme), uyarılma (korkusuz olma, risk alma ve heyecan elde etme) , hazcılık (zevk ve duygusal doyum), başarı (sosyal standartlara göre kişisel başarılarını yeterlilik aracılığıyla belirleme), güç (sosyal statü, prestij sahibi olma, insanlar ve kaynaklar üzerinde hakimiyet kurma hedefleri), güvenlik (bireysel ve toplumsal uyum, ilişkilerde uyum ve istikrar), uyma (sosyal beklentilere veya normlara karşı gelmekten ve başkalarına zarar verecek/üzecek davranış, tepki ve eğilimlerden uzak durma), geleneksellik (saygı, bağlılık, geleneksel kültürün veya dini esasları ele alan fikirlerinin kabulü gibi soyut unsurlar), iyilikseverlik (sık sık kişisel iletişim halinde oldukları diğer bireylerin refahının korunması ve iyileştirilmesi) olarak belirtilmektedir (1992: 5-12, 1994: 21-22).

Aynı zamanda birçok araştırmada değerler bireylerin tutum ve davranışlarını anlamak için bağımsız değişken, sosyal gruplar ve kesimler arasındaki temel farklılıkları belirlemek için ise bağımlı değişken olarak kullanılmaktadır (Spini, 2003: 4). Değer kuramı teorisi, 10 tane farklı temel değerin evrenselliğini ortaya koyabilmek için kültürlerarası kapsamlı bir araştırma ekseni oluşturmakla beraber bu değerlerin içerdiği çatışma ve uyuşmaların ortaya çıkardığı ilişkileri tanımlamayı da amaçlamaktadır (Schwartz, vd. 2001: 519). Schwartz ve Huismans (1995: 89), bu çatışma ve

uyumların psikolojik ve sosyolojik sonuçlarının özellikle bireyler aynı anda birkaç değer kazanımı çabası içinde olduğunda gerçekleşebileceğini vurgulamıştır. Örneğin başarı değerine sahip bir birey, başka bireylere yardımcı olmayı ikinci plana atabilmekte ve böylelikle iyiliksever olma değeri ile çatışma gösterebilmektedir.

2.2. Schwartz Değer Sınıflandırmaları

Sosyal bilimler içerisinde "değer" kavramı insan davranışını anlamayı hedefleyen diğer tüm disiplinler arasında sosyal analiz elde etmede en anlamlı araştırma alanı olarak ifade edilmektedir (Rokeach, 1979: 1). Bu tanımın çıkış noktasında insan/birey davranışı temel alınmaktadır. Ayrıca Allport (1961: 216) benzer bir şekilde değer tanımını yaparken, bireyin kendi ile ilintili anlamları algılaması ifadesini kullanmaktadır. İnsanların önem ve öncelik sırasına göre farklılık gösteren değerlerin özellikleri aşağıda belirtilmektedir (aktaran; Schwartz, 2012: 3).

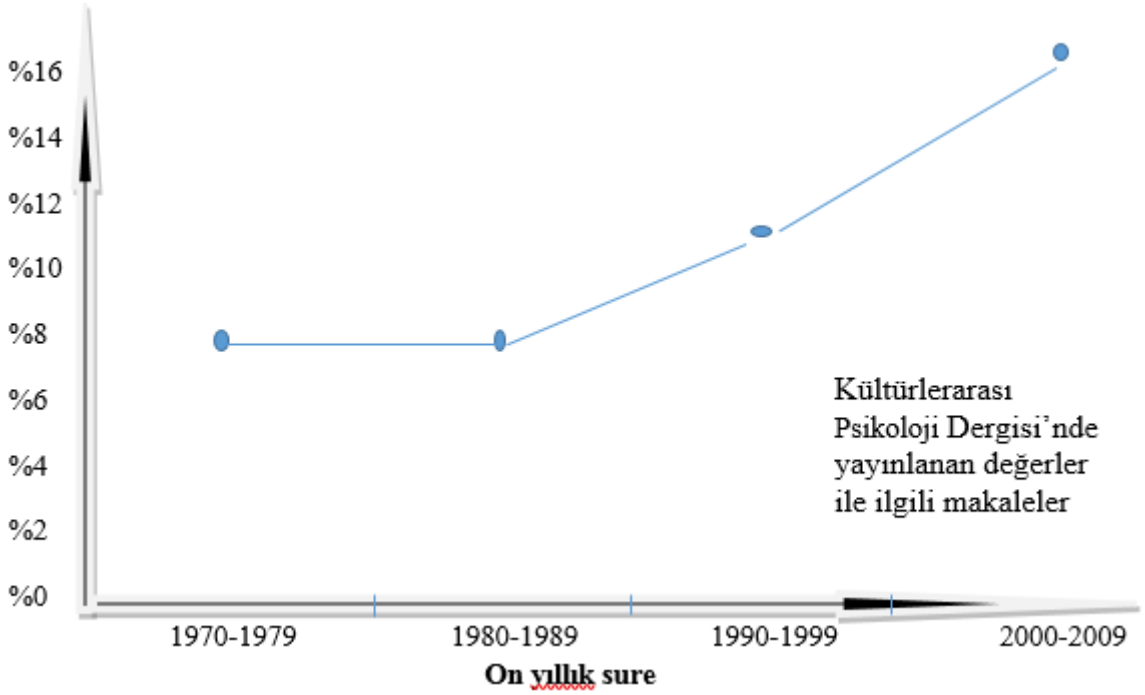
- Değerler duygulanım/duygu ile ayrılmaz bir şekilde bağlantılı inançlardır. Bağımsız olma duygusunun önemli olduğu bir bireyin bağımsızlığı tehdit altında olursa bağımsızlığını koruma altına alamaz ise çaresiz, bağımsızlığını koruyabilir ise mutlu hissetmektedir.
- Değerler davranışları motive eden istenilen hedeflerdir. Sosyal düzen, adalet ve yardımseverlik değerlerine önem veren bireyler bu hedeflerin takibi ile motive olurlar.
- Değerler bazı hareketler ve durumlardan üstündür. Örneğin bağlılık, dürüstlük değerleri iş hayatı, okul hayatı, arkadaşlar ya da tanımadığımız diğer bireylere davranışlarımızda önem taşıyor olabilir ve bu özellik değerleri belirli bir duruma ya da olaya karşı verilen normlar ve tutumlardan ayırt eder.
- Değerler belirli standartlara ve kriterlere bağlıdır. Değerler insanların, hareketlerin, kuralların, olayların seçimi ve değerlendirilmesine yol gösterirler. İnsanlar sahip oldukları değerler sayesinde kendileri için iyi ya da kötü olana karar verebilirler.
- Değerler önem sırasına göre sıralanmaktadır. Bireylerin değerleri onların karakterlerini ortaya koyan düzenli öncelikleri içermektedir.
- Çoklu değerler arasındaki göreceli önem sırası bireylerin hareketlerine yön verir. Herhangi bir tutum ya da davranışın birden fazla değer üzerine etkisi söz konusudur.

Bu özellikler göz önünde bulundurulduğunda bireylerin sahip oldukları değerlerin farkında olması ve bu değerleri benimsemesi içinde bulunduğu toplumu daha iyi algılayabilmesine kolaylık sağlayabilmektedir. Evrensel değerlerin bireylerin evrensel gereksinimlerinden ortaya çıktığını gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Sosyalleşme ve bilişsel gelişim aracılığıyla bireyler bu gereksinimleri bilinçli hedefler ve değerler olarak yansıtmayı öğrenirler. Ayrıca bu hedefleri ve değerleri bireysel olarak iletişime geçmek için kullanırlar bu evrenselliğin doğal sonucu olarak da bireyler bu hedef ve değerlere farklı derecelerde önem yüklerler. Değerlere yüklenen bu önem bireylerarası, toplumlararası ve ülkelerarası değişikliklere ve sıralamalara sahip olabilmektedir. Hofstede'in 40 ülkeden topladığı verilere göre Amerika yüksek bireyselcilik gösteren değerlere sahip bir toplum olarak ortaya çıkmaktadır (Hofstede, 1980: 157). Bireyselcilik beraberinde "ben" kavramını "biz" kavramına tercih etmenin bir göstergesi olabilmektedir. Dolayısıyla dünyadaki gelişmiş ülkelerin bireyselcilik yerine toplulukçu olması gelişmekte olan ülkelere de destek sağlayabilecektir. Schwartz (1992: 5-12, 1994: 21- 22), değer sınıflandırmalarını üç tane evrensel ihtiyaç etrafında birleşen on ayrı boyut olduğunu ileri sürmektedir. Motivasyonel temel değer tipleri diye isimlendirilen bu boyutlar özyönelim, uyarılma, hazcılık, başarı, güç, güvenlik, uyma, geleneksellik, iyilikseverlik olarak ifade edilmektedir. Bu boyutlardan uyma değer tipinin toplulukların sorunsuz etkileşimi ve hayatta kalması ön şartından doğduğu ve bireylerin diğer bireyleri incitecek davranış ve tepkilerden kaçındığı örneği verilmektedir (Schwartz, 1994: 21). Schwartz (1992: 5), bu on ayrı değer tipine ek olarak diğer bir evrensel gereksinimi "maneviyat (spirituality)", hayatta anlam arama şeklinde belirtmiştir. Belirtilen bu değerlere bireyler aynı anda sahip olma isteği ve takibi içinde olabilmektedir. Değerlerde meydana gelebilen bu çatışma veya uyum iki farklı değerin birbiri ile eş zamanlı oluşabilmektedir. Başarı değeri yüksek olan bireylerin iyilikseverlik değeri uyum halinde olamayabilir

diğer bir ifade ile bu iki temel değer kişilik özellikleri ile farklılaşabilmektedir (Schwartz, 1994: 23). Schwartz'ın 20 farklı ülke ile yürüttüğü çalışmasında aynı anda takip edilen bazı hedeflerin uyumlulukları bazılarının ise çatışma gösterdiği ortaya çıkmıştır. Güç ve başarı değerlerinin her ikisi de sosyal saygınlık ve üstünlük ifade ettiği için, başarı ve hazcılık değerlerinin her ikisi de bireyin kendi mutluluğunu sağladığı için, hazcılık ve uyarılma değerlerinin her ikisi de bireyin duygusal olarak harekete geçme isteğine neden olduğu için, uyarılma ve özyönelim değerlerinin her ikisi de ustalık hedefleri ve değişime açıklık boyutu için içsel motivasyon sağlamaları, özyönelim ve evrensellik değerlerinin her ikisi de bireylerin kendi yargılarına ve değerlendirmelerine güvenme aynı zamanda diğer milletlerin varlığından memnun olmayı sağladığı için, evrensellik ve iyilikseverlik değerlerinin her ikisi de diğer bireylere destek olma, onların refahını düşünme ve bencil duygulardan arınmayı ifade ettiği için, uyum ve güvenlik değerleri ise ilişkilerde nizamın ve uyumun korunmasını ifade ettiği için, güvenlik ve güç değerlerinin her ikisi de sosyal ilişkilerin ve kaynakların kontrolünün sağlanması ile belirsizliklerin sebep olabileceği tehditlerden uzak durmayı ifade ettiği için birbirileri ile uyum gösteren değerlerdir (Schwartz, 1992: 15). Birbirleri ile çatışan değerler ise özyönelim ve uyarılma değerleri ile uyum, geleneksellik, güvenlik değerleri arasında bireylerin kendi fikir ve düşünceleri ile hareket etmesi, gerektiği yerlerde değişiklikten yana olması, geleneklerin korunması ve tek düzeliği ile çatışmaktadır. Evrensellik ve iyilikseverlik değerlerinin başarı ve güç değerleri ile diğer bireylerin refahını düşünmek, eşit olanaklara sahip olmalarından yana olmak bireysel başarı ve diğer insanlar üzerinde hâkimiyet kurma değeri ile çatışma göstermektedir. Bu çatışan değerlere ek olarak hazcılık ve geleneksellik ile uyum değerlerinin, maneviyat ile hazcılık, güç ve başarı değerlerinin birbiri ile çatışması örnek gösterilmektedir (Schwartz, 1992: 15). Ayrıca başarı, güç, hazcılık, uyarılma, özyönelim bireylerin kişisel ilgilerini ve karakteristik özelliklerini nasıl ifade ettiklerini açıklamaya çalışırken; güvenlik, uyma, geleneksellik, evrensellik, iyilikseverlik ise bireylerin diğer bireyler ile sosyal bir şekilde nasıl bağ kurduğunu ve kişisel ilgi alanlarının toplumdan nasıl etkilendiğini açıklığa kavuşturmaya çalışan değer tipleri olarak belirtilmektedir (Schwartz, 2012: 13- 14).

Değerler konusunun kişilik psikolojisi, eğitim, örgütsel teori, sosyoloji, felsefe ve kültürlerarası çalışmaların araştırma konusu olmasındaki artış giderek devam etmektedir (Dobewall ve Rudnev, 2014: 46). Bu artışın sebebi olarak sözü edilen disiplinlerinin ortak noktalarının birey davranışlarının nedenlerini anlamaya yönelik olması düşünülebilir. Schwartz'ın değerler modeli çembersel sıralamalı yapısının içerisinde motivasyonel olarak benzerlik ve farklılık gösteren değer tipleri arasında süreklilik içermektedir. Bu süreklilik 27 ülkeden toplam 10.857 örneklem ile yapılan çalışmada da istatistiksel olarak doğrulanmaktadır (Schwartz ve Boehnke, 2004: 253).

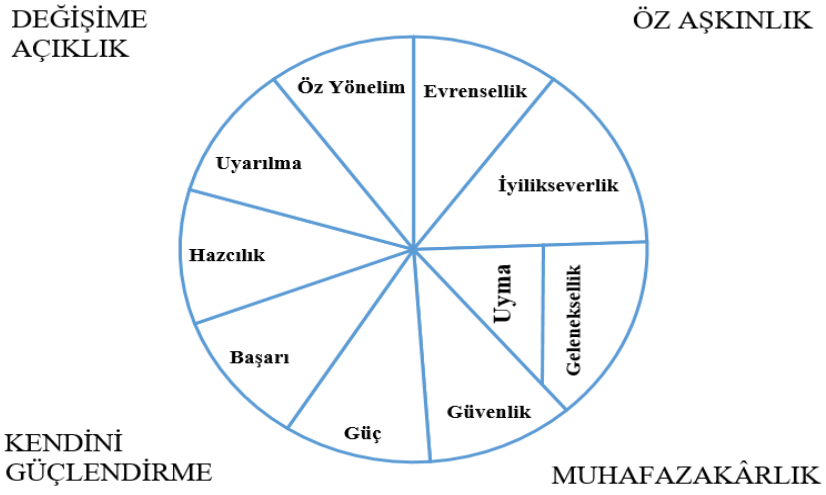
Geçen yirmi yıllık süreçte hem bireysel hem de ulusal boyutlarda değerler ile ilgili çalışmalara olan ilgi düzeyinde büyük ölçüde artış görülmektedir. Değerlerin kültürleri anlama ve kültürlerarası araştırmaların odak noktası olmasında önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Kültürlerarası Psikoloji Dergisi'nde (Journal of Crosscultural Psychology-JCCP) direk olarak değerler ile ilgili makale sayısı 1970 ve 1980'li yıllarda %8 'den daha az iken takip eden 10 yılda bu sayı hemen hemen iki katına ulaşmış ve 2007 ile 2009 yılları arasında bu oran %20'leri aşmıştır (Knafo, Roccas ve Sagiv, 2011: 178). Şekil 1 değer çalışmalarının artış grafiğini belirtmektedir.



Şekil 1: Değer çalışmaları artış oranları

Kaynak: (Knafo, Roccas ve Sagiv, 2011: 180)

Değerlerin sınıflandırılması ile ilgili olarak en çok kullanılan ve Şekil 2'de Schwartz ve arkadaşlarının 2001 yılında geliştirdikleri Portre Değerler Anketi'nin (Portrait Values Questionnaire) boyutları görülmektedir. Bu boyutlar değişime açıklık (openness to change), muhafazakârlık (conservation), kendini güçlendirme (self-enhancement) ve özaşkınlık (self-transcendence) şeklinde ifade edilmektedir.



Şekil 2: Schwartz'ın çembersel değer modeli

Kaynak: (Schwartz ve Huismans, 1995: 91)

Şekil 2'de yer alan dört motivasyonel değer boyutları incelendiğinde iyilikseverlik değer tipi özaşkınlık (self-transcendence) boyutunda yer almaktadır. Bu değer kategorisine önem veren bireyler,

sık sık kişisel iletişim halinde oldukları diğer bireylerin refahının korunması ve iyileştirilmesini hedeflemektedir (Schwartz, 1994: 22). Schwartz (1992: 29), iyilikseverlik değer tanımlaması içerisinde yardımseverlik, dürüstlük, bağışlayıcılık, sadakat, sorumluluk sahibi olma, manevi bir hayat, gerçek dostluk, olgun sevgi, hayatta anlam arama gibi anahtar değerleri içerdiğini belirtmiştir. İyilikseverlik ve uyma değerleri işbirliği ve dayanışma sağlayarak sosyal ilişkilere katkı sağlama yönünde ilerlemektedir. Ayrıca iyilikseverlik değerleri bu tür davranışlara içselleştirilmiş motivasyonel bir zemin hazırlarken, aksine uyma değerlerine sahip olan bireyler bu işbirlikçi davranışlarda olumsuz olabilecek sonuçlardan kaçınmayı tercih etmektedir. Ancak her ikisi de ayrı ya da birlikte yardımsever davranışların oluşmasını motive eden özellikler içermektedir (Schwartz, 2012:7). Bu özelliklere en çok kadınların sahip olacağı öngörüsü bir başka deyişle diğerlerini yetiştirme, bakma, büyütme motivasyonu erkeklere oranla kadınlarda daha önemli bir rol oynadığı için iyilikseverlik değer yönelimi evrensel olarak cinsiyet ayrımı çalışmalarında bu değerin kadınlarda yüksek olduğunu ortaya koyma eğilimindedir (Schwartz ve Rubel, 2005: 1023; Prince- Gibson ve Schwartz,1998: 55). Schwartz ve Bardi (2001: 281); kültürlerarası değer hiyerarşisini karşılaştırmayı hedefledikleri araştırmalarında; iyilikseverlik değerinin birinci sırada en çok önem verilen değer tipi olduğu sonucuna varmaktadır. Bu değer tipini sırasıyla özyönelim ve evrensellik değerleri izlemektedir. Evrensellik değer tipi de iyilikseverlik gibi özaşkınlık boyutunda yer almaktadır. Bu değer tipinin önemli olduğunu benimseyen bireyler için tüm insanların ve doğanın refahını koruma ve anlayış, takdir etme, tolerans gösterme gibi özelliklere sahip olma ön plandadır (Schwartz: 1994: 22). Aynı zamanda çevreyi koruma, doğaya uyum sağlama, güzellikler dünyası, geniş görüşlü olmak, sosyal onay, bilgelik, eşitlik, barış içinde bir dünya, iç huzur gibi değerleri yansıtmaktadır (Schwartz, 1992: 29). Evrensellik bireylerin ya da toplumların hayatta kalabilme ihtiyacından meydana gelmiş olan bir değer olmakla birlikte; bireylerin ya da toplumların dünyadaki diğer toplumların varlığını kabullenme ve onlara adaletli bir şekilde davranma, var olan doğal kaynakların tüm insanlık için kullanılması gerektiği gibi konuların önemini de vurgulamaktadır (Schwartz, 2012: 7). Güç değer tipi kendini güçlendirme (self-enhancement) boyutunda yer almaktadır. Bu değer tipi yöneliminde olan bireyler sosyal statü, prestij sahibi olma, insanlar ve kaynaklar üzerinde hakimiyet kurma hedeflerini önemsemektedir (Schwartz: 1994: 22). Sosyal güç, otorite, zenginlik, toplumda imajını koruma, sosyal tanınma gibi değerleri içermektedir (Schwartz, 1992: 29). Güç değerlerinin beslendiği motivasyonel kaynaklar bireylerin baskın olma, kontrol altına alma gibi ihtiyaçlarının yansımalarıdır. Bu değerler başarı değerleri gibi sosyal saygınlığın ve sosyal üstünlüğün önemine odaklanmaktadır ancak başarı değerleri somut bir şekilde başarı gerektiren durumlarda performans gösterebilme güdüsünü belirtirken güç değer yönelimleri otorite, zenginlik gibi özelliklerin elde edilmesi ya da var olan baskın gücü elinde bulunduran statünün korunmasını belirtmektedir (Schwartz, 2012: 5-6; Schwartz, 1996: 123). Prince- Gibson ve Schwartz (1998: 54- 55); erkeklerin kadınlara göre gücü ve gücün getirdiği fırsatları çok daha fazla önemsemekte olduklarını belirtmektedir. Dolayısıyla bu öngörü ile cinsiyet ve güç motivasyonel değer tipi arasında ilişki ile ilgili çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalar ile güç değerinin diğer değerlere oranla daha az önemli olduğu uluslar için de farklı bir değer değişimi oluşturabilir (Schwartz ve Bardi, 2001: 272). Kendini güçlendirme boyutunda yer alan diğer bir değer tipi de başarıdır. Başarı yönelimine önem veren bireyler sosyal standartlara göre kişisel başarılarını yeterlilik aracılığıyla belirleme özelliğine sahiptirler (Schwartz: 1994: 22). Bu bireyler veya topluluklar başarılı, yeterlik sahibi, hırslı, etkin, zeki gibi kelimeler ile sınıflandırılır (Schwartz, 1992: 29). Rekabet ortamı bireylerin her zaman daha iyi performans sergilemelerini gerektirdiği için var olmanın, hayatta kalabilmenin önemli bir göstergesidir. Yeterliğini kanıtlamak ve sosyal toplumun takdirini kazanmak bireylerin ve toplulukların elde etmek istediği değerler arasında yer almaktadır (Schwartz, 2012: 5). Özellikle batı toplumlarının spor alanındaki başarılarına bakıldığında erkeklerin bu bireysel başarılarını ve yeterliklerini kanıtlamayı değerlerinin öncelik sıralamalarının en başına koydukları görülmektedir (Prince- Gibson ve Schwartz, 1998: 55). Başarı değeri mikro düzeyde bireylerin, yaşadığı rekabetçi toplumda belirli kişilik özellikleri ve yeterlikleri ile beğenirlik kazanma; makro düzeyde tüm dünyanın sempati duyduğu, onayladığı evrensel normlar ışığında kabul görme olarak da belirtilebilir. Schwartz'ın değişime açıklık (openness to change) olarak isimlendirdiği boyutta yer alan uyarılma değer tipi hayat akışındaki heyecan, yenilik ve mücadele etmeyi ifade etmektedir (Schwartz, 1994: 22). Bu değer tipine yönelen bireyler korkusuz olma özelliğinin yanı sıra

farklı ve heyecan verici hayatların peşinde koşma eğilimi göstermektedir (Schwartz, 1992: 29). Uyarılma değer tipi risk almayı ve değişik maceraları tecrübe etme eğilimlerini desteklemektedir ve özellikle erkekler kadınlara göre bu değer tipini takip etme konusunda daha önceliklidir (Prince-Gibson ve Schwartz, 1998: 55). Beş büyük kişilik özelliği ile değerler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı hedefleyen araştırma sonuçlarına göre; dışa dönük kişilik özelliğine sahip olma ile uyarılma değerleri arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Dışa dönüklük özelliği yüksek olan bireylerin belirgin göstergeleri arasında sosyal olma, konuşkanlık ve öz güven sahibi olmaları yer almaktadır ve bu etkileşimi arttıran kişilik yapıları yeniliklere oldukça açık, geleneksellikten uzak değer tipolojileri ile örtüşmektedir (Roccas, vd., 2002: 792). Değerlerin davranışlara karşı olumlu ya da olumsuz değerlendirmeler yüklediği de düşünülmektedir. Örneğin; uyarılma değeri yüksek, güvenlik değeri düşük bireyler çeşitli spor aktivitelerine karşı olumlu yaklaşımlar geliştirebilmektedir. Bu aktiviteler genellikle hayati tehlikesi olan faaliyetleri içermektedir (Schwartz, 2012: 16). Özyönelim değişime açıklık boyutunda yer almaktadır. Bu değer tipindeki bireyler bağımsız düşünceye sahip olma ve özgür hareket etme, seçme, ortaya koyma ve keşfetmenin önemli olduğu fikrine sahiptirler (Schwartz, 1994: 22). Aynı zamanda meraklı, yaratıcı, özgür, kendi hedeflerini belirleyen, bağımsız ve kendine saygısı olan bireylerin değer tiplerini yansıtmaktadır (Schwartz, 1992: 28- 29). Bu değer tipindeki davranışlar içsel motivasyon sonucu şekillenmektedir ve bireyler diğer bireylere zarar vermeden kişisel ihtiyaçlarını gidermek için çaba göstermektedir. Bu durum aile yapılarına göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; aile bireylerinin sayısının artması ile özyönelim değerlerinin önemini uyma değerleri alabilmektedir. Kalabalık ailelerde ebeveynler/aile büyükleri düzeni sağlamak için aile üyelerinin kendilerine özgü ilgi ve yetilerini ortaya çıkarmak yerine uymacı davranışı güçlendirme eğilimine yönelmektedir (Schwartz, 2012: 15). Muhafazakârlık boyutunda yer alan uyma değer tipi sosyal beklentilere veya normlara karşı gelmekten ve başkalarına zarar verecek/üzecek davranış, tepki ve eğilimlerden uzak durma özelliklerine sahip olmayı vurgulamaktadır (Schwartz, 1994: 22). Bu değer tipine sahip olan bireyler için itaatkarlık, ebeveynleri ve yaşlıları onurlandırma, kibarlık, kendini kontrol etme gibi unsurlar önem taşımaktadır (Schwartz, 1992: 29). Bir başka deyişle; bireyin sıklıkla etkileşim içerisinde olduğu ebeveynler, öğretmenler, yöneticiler gibi somut göstergelerin etkilerini kapsamaktadır (Schwartz, 1992: 40). Schwartz'ın değerler ölçeğinin uyma boyutundaki maddelerden yararlanılarak hazırlanmış olan ve mimarlık bölümünde eğitim gören Çinli lisans/yüksek lisans öğrencileri ile yapılan bir çalışma, uyma değeri yüksek olan bireylerin tükenmişlik sendromu yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Çinli öğrencilerin küçük yaşlarda aldıkları Konfüçyüs öğretilerinin içerisinde yer alan toplumsal normlara uyum gösterme anlayışı, bu öğrencilerin üniversite hayatlarının başlaması ve özellikle bireysel üretkenlik gerektiren mimarlık, sanat, felsefe gibi disiplinlerde eğitim almaları ile çatışma göstermektedir. Bireysel düşünmeye yönlenme, değişik tasarımlar oluşturma, özgün fikirler geliştirme, uyma değeri yüksek olan bireylerde az rastlanan durumlar olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu bireyler otoriteye bağlı hissetmekte ve yaptıkları tasarımlarda öğretmenlerinin, eğitmenlerinin ya da arkadaşlarının eleştirileri doğrultusunda eserlerini şekillendirmektedir (Jia, vd., 2009: 294). Geleneksellik değeri de muhafazakârlık boyutunda yer almaktadır. Geleneksellik değer yönelimleri arasında saygı, bağlılık, geleneksel kültürün veya dini esasları ele alan fikirlerinin kabulü gibi soyut unsurlar oluşturmaktadır (Schwartz, 1994: 22). Bununla birlikte Schwartz (1992: 22), hayatta kendi payına düşeni kabullenme, bağlılık, alçakgönüllük, geleneklere saygı, ılımlı olmak, önyargısız olma gibi özellikleri de belirtmektedir. Ancak değerlerin birbirleri ile çatışan ve uyum gösteren dinamik döngüsel yapısı göz önünde bulundurulduğunda geleneksellik değerleri ile uyarılma değerleri birbirleri ile çatışma durumundadır. Bu çatışma, geçmişten gelen bireysel ve zaman zaman dini gelenekleri kabullenme değerine sahip bireylerin yeniliklere uyum sağlama, zorluklar karşısında mücadele etme arzusu gibi özelliklerini baskılayabilmektedir (Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999: 52). Bunula birlikte geleneksellik değeri uyma değeri ile uyum halindedir. Her iki değer de dışsal beklentilere (sosyal normlar, toplumsal uyum) karşı gösterilen davranışları motive etmektedir. Başka bir ifade ile geleneksellik ve uyma değerleri toplumların geneline yayılmış ve kabul edilmiş kurallara bağlılığı ifade etmektedir. Bu değerleri yüksek toplumlar geleneksel normların dışına çıkmayı ve değişimden kaçınmayı tercih etmektedir. Değerler ile yaş değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise; gençlerin geleneksellik, güvenlik ve uyma değerlerine; hazcılık, uyarılma, özyönelim ve evrensellik değerlerine göre daha az önem verdiği

belirtilmektedir (Schwartz, 2005: 4- 6). Muhafazakârlık boyutunda yer alan diğer bir değer tipi de güvenliktir. Schwartz güvenlik değerini bireysel ve toplumsal olarak iki ayrı yapıda ifade etmektedir (Schwartz, 1992: 9). Güvenlik değerinin bu ayrımını gösteren bazı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalardan biri göçmenliğin İtalya, İspanya ve Almanya'daki bireysel ve toplumsal güvenlik değeri ile ilgili algıların incelenmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucu bu ülkelerde yaşayan vatandaşların, göçmenleri toplumsal güvenlik değeri ve düzen açısından olumsuz olarak algılaması yönünde olmakla beraber bireysel güvenliklere zarar vermeyeği algısını da ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla toplumsal güvenlik değeri yüksek olan bu ülkeler göçmenleri kendi bireysel güvenlikleri açısından tehdit olarak görmemektedir (Vecchione, vd., 2012: 359).

Muhafazakârlık değer yönelimine sahip bireyler için bireyin kendisinin, ilişkilerinin, toplumun istikrarı, güvenliği ve uyum içinde olması önem taşımaktadır (Schwartz, 1994: 29). Temizlik, ulusal güvenlik, beğenilerin karşılıklı etkileşimi, sosyal düzen, aile güvenliği, bağlanma hissi, sağlık gibi unsurlardan söz etmektedir (Schwartz, 1992: 22). Güvenlik değerine oldukça yakın bir değer olan güç değeri de strese sebep olacak olaylardan kaçınma, kaynakları ve sosyal ilişkileri kontrol altına alarak belirsizliklerin sebep olabileceği tehditlerin üstesinden gelme şeklinde ifade edilmektedir (Schwartz, 1996: 124). Ayrıca güvenlik ve uyma değerlerine önem veren toplumlar sosyal düzenin sağlanması ve kontrolü, uyum içinde yaşama gibi önceliklere sahip olmaktadır (Schwartz, 1992: 131). Schwartz (1994: 22)'a göre değişime açıklık boyutunda yer alan hazcılık genel olarak hayattan zevk alma, duyumsal doyum arayışını hedefleyen bireylerin önemsediği bir değer tipidir. Hazcılık değer tipi hem özgenişletim hem de değişime açıklık boyutlarında yer almaktadır. Schwartz ve Sagie (2000: 472-475); değerler ile sosyoekonomik gelişim ve demokratikleşme arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında sosyoekonomik düzeyin artması ve demokrasi ile yönetilen toplumlarda hazcılık değerinin de arttığını ortaya koymuşlardır bir başka ifade ile toplumun zenginlik düzeyinin artması ile hayattan daha çok zevk alacakları olgulara karşı yönelimleri de artmaktadır aynı zamanda başkalarının yaşam alanlarına zarar vermeden özgürce yaşamak isteği değer önceliklerini oluşturmaktadır**.** Bireyin kendisinin mutluluğuna ve zevklerine odaklandığı bu değer tipi takibi içinde olan çalışanlar iş hayatlarında etik olmayan kararlar verme eğilimi göstermektedir (Mumford, vd., 2003: 144). Özellikle örgütlerin başarı elde etmelerinde çalışanlarının yüksek düzeyde beklenmese de belirli bir düzeyde fedakârlık göstermesi gerektirmektedir dolayısıyla çalışanlarının evrensellik, iyilikseverlik değer tiplerine ek olarak hazcılık değerine sahip olan bireyler ile çalışması önem taşımaktadır çünkü hazcılık değeri aynı zamanda değişime açıklık boyutunda yer almasından dolayı örgütsel değişimin ve güncel gelişimlerin takibi açısından destek sağlayabilecektir (Koivula, 2008: 46). Genel olarak değerler güdüler gibi bireylerin ve toplumların davranış yönelimlerini anlamamıza yardımcı olan oldukça önemli motive ediciler arasında yer almaktadır (Schwartz, 2012:17). Bireylerin ve toplumların davranışlarını anlamlandıran, başarı ya da başarısızlıklarının sonuçlarını yorumlarken kullanılan, farklı toplulukların bireysel yapılarını ortaya çıkaran, dünya üzerindeki sınırlı kaynakların tüm insanlık için eşit oranda kullanılması bilincini bir şekilde aşılamaya çalışan yada olumsuz gidişatlar konusunda dönemsel bilgiler edinmemize olanak sağlayan dinamik dönüşümler gösteren ve soyut bilişsel kavramlar olan değerler kısa vadede bireylerin özellikleri uzun vadede toplumların birbileri için oluşturdukları olası refah ya da tehditleri anlamamıza son derece katkı sağlamaktadır. Bütün bu sözü edilen görece sebeplerin ışığında değerler ile ilgili her dönem düzenli çalışmaların yapılması bireylere ve toplumlara bir ayna vazifesi görebilecektir. Bu sayede bireyler ve toplumlar yükselen ya da düşen değerlerine sahip çıkabilecek, diğer bireylere ya da toplumlara zarar/fayda sağlayıp sağlayamadıkları konusunda bilgi sahibi olabileceklerdir. Bilişsel soyut değerlerin dünyanın sınırlı kaynaklarının tükenmesinden başlayıp toplumların yozlaşarak yok olabilmesine kadar ilerleyebilecek süreçlerin önceden habercisi olabilecek değerler konusu bilinçli literatür araştırmaları ve geniş örneklemler sonrasında değişimsel sonuçlar hakkında kültürlerarası bilgiler sunmaya devam etmekle tüm insanlığa yararlı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde yapılan araştırmanın amacı, modeli, evreni, örneklemi ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Üniversitelerde görev yapan akademik personelin sürekli bir gelişim ve ilerleme içerisinde olması zorunluluğu ile birlikte ders anlatma ve öğrenci yetiştirme gibi birbirleri ile çoğu zaman iç içe geçmiş görevlerinin de olması araştırmada akademisyenlerin iki grupta incelenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada katılımcıların ders anlatımı mı yoksa araştırma yapma yönelimine mi sahip olduklarını belirlemek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmış ve elde edilen bulgular bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Akademisyenler üzerine yapılan bu araştırmada, kavramsal çerçevede yer alan ve araştırmanın amacına uygun bir şekilde ayrımı yapılan iki kategori incelenmiştir. Bu kategoriler öğretim üyelerinin (doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör) ders anlatımı (öğrencilere hitabet, öğrenciler ile etkileşim, geniş kapsamlı kaynakları dâhil ederek bilgi aktarımı) veya araştırma yapma yönelimleridir (akademik yayınlar, bildiriler, güncel araştırmalar, yeni buluşlar).

Yapılan araştırmada öğretim üyelerine akademik hayatlarında ders anlatımına mı, araştırma yapmaya mı daha çok önem verdikleri sorulmuştur. Daha sonra öğretim üyeleri iki gruba ayrılsa hangi grupta yer almak istedikleri ve bunun nedenlerini ifade etmeleri istenmiştir. Son olarak ders anlatmak isteyen veya araştırma yapmak isteyen öğretim üyelerinin bireysel değerlerini belirlemek amacıyla Schwartz'ın Portre Değerler Ölçeğinde yer alan 10 değer boyutunu içeren bir renkli tablo katılımcılara sunulmuştur. Katılımcılardan bu tablo üzerinde yer alan 10 bireysel değerden kendilerine en yakın 3 bireysel değeri seçmeleri istenmiştir. Her bir bireysel değer tanımlamaları ile birlikte detaylı bir şekilde akademisyenlere anlatılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2016- 2017 eğitim öğretim yılında Süleyman Demirel Üniversitesi'nin Sosyal, Fen ve Sağlık Bilimleri alanlarında görev yapan profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi kadrolarındaki öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde yargısal örneklem seçim tekniklerinden olan amaçsal örneklem seçim tekniği kullanılmıştır. Amaçsal örneklemede araştırmacı, evreni temsil ettiğini ve evrenin tipik bir örneği olduğunu düşündüğü bir alt grubu örneklem olarak seçmektedir (Lin, 1976: 158).

Bu araştırmada değişkenler arasındaki farklar ve kategoriler ortaya çıkana kadar amaçsal örnekleme yapılmaya devam edilmiş son durumda 30 akademisyen ile çalışma tamamlanmıştır. Akademisyenlerin cinsiyet, unvan ve alan dağılımları Tablo 1'de belirtilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan akademisyenlerin 14'ü kadın, 16'sı erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmada ağırlıklı olarak doktor öğretim üyeleri seçilmiştir. Bu kadroda bulunan öğretim üyelerinin önünde doçent olmak gibi önemli bir aşamanın daha var olması ve bu süreçte ders anlatma ya da araştırma yapma tercihlerinin daha belirgin olabileceği düşüncesi örneklemi amaçlı seçmeye sebep olmuştur. Aynı zamanda profesör unvanının bilimsel olarak belirli bir araştırma ve ders anlatma süresinin tamamlandığının göstergesi olmasından dolayı doktor öğretim üyelerine ulaşılmak amaçlanmıştır.

Tablo 1: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin dağılımları

Demografik Özellikler	Kategori	N
Cinsiyet	Kadın	14
	Erkek	16
Unvan	Prof. Dr.	9
	Doç.Dr.	6
	Doktor öğretim üyesi	15
Alan	Fen Bilimleri	13
	Sağlık Bilimleri	7
	Sosyal Bilimler	10

3.3. Veri Toplama Araçları ve Kullanılan Yöntemler

Araştırmada kullanılacak verilerin toplanması amacıyla, literatürden elde edilen bilgiler doğrultusunda açık ve kapalı uçlu sorular oluşturulmuştur. Öncelikle akademisyenlerin ders anlatımı veya akademik araştırma yapma yönelimlerini belirlemek amacıyla "Akademik hayatınızda hangi yönünüzün daha iyi olmasına önem verdiniz/veriyorsunuz? (Akademik yayınlar/ Ders Anlatımı); Akademisyenler bu iki alana göre sınıflandırılsa hangi alanda yer almak istersiniz?; Neden Ders anlatımı ya da Araştırma Yapma alanında yer almak istiyorsunuz?" gibi sorular akademisyenlere yöneltilmiştir.

Aynı zamanda ders anlatımına veya araştırma yapmaya yönelen akademisyenlerin bireysel değerlerinin ne olduğunu; ders anlatımı/ araştırma yapma yönelimlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla Schwartz'ın Portre Değerler Ölçeğinde yer alan bireysel değerler boyutlarından faydalanılmıştır (Schwartz vd., 2001). Akademisyenlere soru formuna ek olarak sunulan ve 10 temel değeri içeren tablo ile ilgili seçimlerin anlaşılabilir olması için her bir değeri açıklayan ifadelere de yer verilmiştir. Bu temel değerleri içeren araştırma Portre Değerler Ölçeği olarak Demirutku ve Sümer (2010) tarafından "Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler Anketinin Türkçe Uyarlaması" isimli çalışmada gerçekleştirilmiştir.

Bu boyutlar eşitlik, doğayla uyum, estetik, içsel uyumluluk, sosyal adalet gibi özellikleri kapsayan evrensellik değeri; dostluk, yardımseverlik, maneviyat, sevgi, dürüstlük gibi özellikleri kapsayan iyilikseverlik değeri; öz disiplin, yaşlılara saygı, nezaket gibi özellikleri kapsayan uyma değeri; alçakgönüllü olma, dindarlık, geleneklere saygılı olma, kaderi benimseme gibi özellikleri kapsayan geleneksellik değeri; aidiyet hissi, milli güvenlik, toplum düzeni, aile güvenliği gibi özellikleri kapsayan güvenlik değeri; sosyal takdir, sosyal güç, otorite, toplumsal imajın korunması gibi özellikleri kapsayan güç değeri; itibar, başarı, yetenek, zekâ gibi özellikleri kapsayan başarı değeri; haz elde etme, eğlenme gibi özellikleri kapsayan hazcılık değeri; yaşamdaki çeşitlilik, yaşama sevinci gibi özellikleri kapsayan uyarılma değeri; merak, yaratıcılık, öz saygı, özgürlük gibi özellikleri kapsayan öz-yönelim değeri olarak ifade edilmektedir.

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, aşağıda başlıklar halinde verilmiştir.

4.1. Araştırma ve Ders Anlatımına Yönelen Akademisyenler

Nitel araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde, frekans analizi yöntemi kullanılmıştır. Buna göre 22 öğretim üyesi (%73) araştırma yapmak isteyen grupta yer alırken 8 öğretim üyesi (%27) ders anlatan grupta olma yönünde tercih yapmıştır. Tablo 2'de araştırma ve ders anlatan grupta yer almak isteyen öğretim üyelerinin dağılımları mevcuttur. Bu bulgulara göre Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim üyelerinin çoğunluğunun araştırma grubunda yer almak istediği de tespit edilmiştir. Araştırma grubunun fazla olması hem üniversite için hem de öğrencilere yeni ve güncel ders materyalleri sağlaması açısından da önemli görülmektedir.

Ayrıca araştırma grubundaki öğretim üyeleri dünyada olup biten en son çalışmaların bulgularını ülkemizdeki diğer bilim insanları ile paylaşma ya da yeni projeler üretme açısından da katkı sağlayabilecektir. Ancak profesörlerin çoğunluğunun ders anlatan grupta yer almak istememeleri dikkat çekmektedir (Tablo 2). Bu durum üniversitenin en üst akademik kadrosunda yer alan ve belirli bilgi birikimi/tecrübesine sahip olan profesörlerin daha fazla öğrenciler ile buluşmak istememesini ifade etmektedir.

Tablo 2: Araştırma ve ders anlatımına yönelen öğretim üyelerinin dağılımları

Unvanlar	Prof.	Doç.Dr.	Dr. Öğr. Üyesi
Araştırma Yapmak İsteyen Öğretim Üyesi	8	4	10
Ders Anlatmak İsteyen Öğretim Üyesi	1	2	5

Günümüzde üniversite tercihi yapma aşamasında olan öğrencilerin büyük bir çoğunluğu gitmek istedikleri üniversitelerdeki akademik kadroları incelemektedir. Profesör sayısı teorik olarak fazla olanlar da tercih sebepleri arasında yer alabilmektedir. Ancak öğrenciler bu seçimleri sonrasında derslerinde bu öğretim üyelerini beklentileri doğrultusunda göremeyebilmekte ya da ulaşamayabilmektedir. Üniversitelerin bünyesinde aynı zamanda araştırma hastanelerinin de bulunduğu göz önüne alındığında aynı durumun bu hastaneleri tercih etmiş hastalar için de geçerli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırma hastanesinde görev yapan bir hekimin hasta yoğunluğu fazla olduğu zamanlarda ders anlatma yönelimi ile araştırma yapma ilgisi/merakı çatışabilmektedir. Dolayısıyla öğretim üyelerinin ders anlatma veya araştırma yapma yönelimlerine göre üniversite ayrımlarının yapılması bu çatışmayı ortadan kaldırabilecektir.

4.2. Araştırma/Ders Anlatımına Yönelen Akademisyenlerin Değer Dağılımları ve Tercihlerinin Nedenleri

Araştırmanın bu bölümünde akademisyenlerin sahip olduğu temel değerler ve araştırma ya da ders anlatımı yönelimlerinin hangisinin öncelikli olduğunun nedenleri incelenmektedir. Tablo 3'te yer alan araştırma yapmak isteyen öğretim üyelerinin bireysel değer seçimlerine bakıldığında en yüksek frekansa evrensellik değerinin (f =18) sahip olduğu görülmektedir. Hemen ardından en yüksek olarak ifade edilen değerler ise sırası ile öz-yönelim (f =17) ve iyilikseverlik (f =8) değerleridir. En düşük ifade edilen değerler ise sırası ile geleneksellik (f =2), hazcılık (f =3) ve uyarılma (f =3) değerleridir. Güç değeri ise öğretim üyelerinin araştırma yapmaya yönelmelerini etkilememektedir.

Ders anlatmak isteyen öğretim üyelerinin bireysel değer sıralamalarına bakıldığında iyilikseverlik (f =7) değerinin en yüksek düzeyde ifade edildiği görülmektedir. İkinci sırada evrensellik (f =6) ve üçüncü sırada ise güvenlik (f =5) değeri yer almaktadır. Öz-yönelim, uyma, hazcılık ve başarı değerlerinin etkisi ders anlatmak isteyen öğretim üyeleri tarafından öncelik sırasında yer almamaktadır. Buna ek olarak geleneksellik, uyarılma ve güç değerlerinin ders anlatma tercihleri üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. İyilikseverlik değeri akademik araştırma yapmak isteyen öğretim üyelerinde 3.sırada ifade edilirken; ders anlatmak isteyen öğretim üyelerinin bireysel değer sıralamalarında ilk sırada yer almaktadır. Buna göre hedefinde öğrenci yetiştirmek olan öğretim üyeleri için öğrencilerin sadece mesleki alanda değil hayatları için de anlam kazandırmak isteği yer almaktadır. Mesleki gelişimlerini tamamlayan öğrencilerin bu öğretileri onlara anlamlı bir hayat sürmeleri açısından da katkı sağlayabilecektir. Dolayısıyla ders anlatma odaklı öğretim üyelerinin öğrencilerinin hayat boyu gelişimlerine destek olmak istedikleri düşünülmektedir. Bir başka ifade ile öğrencilerinin başarılarında rol model oluşturma istekleri bu grupta yer alan öğretim üyelerinin öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır.

Tablo 3: Araştırma yapmak isteyen veya ders anlatmak isteyen öğretim üyelerinin bireysel değer sıralaması

Araştırma Yapmak İsteyen Öğretim Üyelerinin Bireysel Değer Sıralaması	*f*	%	Ders Anlatmak İsteyen Öğretim Üyelerinin Bireysel Değer Sıralaması	*f*	%
Evrensellik	**18**	**27**	**İyilikseverlik**	**7**	**29**
Öz-yönelim	**17**	**26**	**Evrensellik**	**6**	**25**
İyilikseverlik	**8**	**12**	**Güvenlik**	**5**	**21**
Güvenlik	6	9	Öz-yönelim	2	8
Başarı	5	8	Uyma	2	8
Uyma	4	6	Hazcılık	1	4
Uyarılma	3	5	Başarı	1	4
Hazcılık	3	5	Geleneksellik	0	0
Geleneksellik	2	3	Uyarılma	0	0
Güç	0	0	Güç	0	0

Araştırma yapmaya yönelen öğretim üyelerinin bireysel değerlerinin evrensellik, öz-yönelim ve iyilikseverlik, ders anlatma grubunda yer almak isteyen öğretim üyelerinin bireysel değerlerinin ise iyilikseverlik, evrensellik ve güvenlik olduğu ifade edilmektedir. Bu bulgulara göre; özellikle evrensellik değerinin her iki grupta da var olması öğretim üyelerinin değişime açıklık yönelimini ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla araştırma grubunda yer almak isteyen ya da ders anlatma grubunda yer almak isteyen öğretim üyeleri diğer bireylere destek olma, diğerlerinin de refahını düşünme gibi özellikler taşıyarak gerek araştırma gerekse yeni kaynakları ders ortamına taşıyarak hem bilim insanlarına hem de öğrencilerine katma değer sağlamayı prensip edindikleri görülmektedir.

Ders anlatma grubunda olmak isteyen öğretim üyelerinin güvenlik (f=5) değerine sahip olması öğrenci yetiştirmek isteği ile öğrencilerle etkileşim içerisinde olma isteği ile uyum göstermektedir. Bu grupta bulunan öğretim üyeleri öğrenci-öğretim üyesi arasındaki etkileşimi tehdit edebilecek ortamların oluşmasından endişe duymaktadır. Bundan dolayı güvenlik değerlerini ön planda tutabilmektedir. Bu sonuç güvenlik değerini tanımlayan "sosyal etkileşime zarar verebilecek etkenlerden uzak durma" tanımlaması ile bağdaşmaktadır.

Tablo 4: Araştırma yapmak isteyen öğretim üyesi olmanın tercih nedenleri

Araştırma Yapan Öğretim Üyesi Olma Tercihleri	*f*
Günceli Takip Etmek	**8**
Yenilikçi ve Gelişmelere Açık Yaklaşım	**8**
Araştırma Yapmayı Sevmek(proje, makale, kitap vb.)	7
Yeni ve Gelişmiş Yöntemleri Uygulama	6
Üniversite ve Ülke Gelişimi	5
Araştırma İlgisi/Merakı	4
Büyük Kitlelere Ulaşabilmek	4
Alandaki Bilim İnsanları ile Tanışmak	2

Tablo 4 incelendiğinde öğretim üyelerinin araştırma yapma tercihlerine bakıldığında günceli takip etmek (*f* =8) ve yenilikçi ve gelişimlere açık yaklaşım (*f* =8) ifadelerinin en yüksek frekansa sahip olduğu görülmektedir. En düşük ise alandaki bilim insanları ile tanışmak (*f* =2) ifadesi şeklinde belirtilmektedir. Araştırma yapmak isteyen grupta olmayı tercih eden öğretim üyelerinin, yenilikçi ve gelişmelere açık yaklaşımlara sahip olmaları güncel bilgileri hem kendi alanlarındaki diğer araştırmalara katkı sağlaması hem de diğer araştırmalara ışık tutacak bulguların sayılarının arttırılması için önemli bir rol üstlenmelerine sebep olmaktadır.

Tablo 5: Ders anlatmayı isteyen öğretim üyesi olmanın tercih nedenleri

Ders Anlatan Öğretim Üyesi Olma Tercihleri
Bilgi/Deneyim Aktarmayı Sevmek
Öğrenciler ile Etkileşim İçinde Olmak
Öğrenci Yetiştirmek
Kuşakların Değişimi Takip Edebilmek

Tablo 5'te ders anlatan akademisyen olma tercih sebeplerine bakıldığında bilgi/deneyim aktarmayı sevmenin (f =5) en yüksek ifade edilen sebep olduğu görülmektedir. Daha sonra öğrenciler ile etkileşim içinde olma (f =4) ve öğrenci yetiştirme (f =4) gibi sebepler ifade edilmektedir. Öğretim üyelerinin ders anlatmayı tercih sebeplerini kuşakların değişimini takip etmek neredeyse etkilememektedir. Bu grupta yer alan öğretim üyeleri çoğunlukla kapsamlı ders anlatımına ve öğrenci yetiştirmeye odaklanmaktadır. Bireysel gelişimlerini sağlamak amacıyla elde ettikleri bilgileri ve tecrübeleri paylaşma yönelimleri ağır basmaktadır. Ancak bu aşamada araştırma grubunda yer alan öğretim üyelerinin desteği önemli rol oynamaktadır. Yeni ve güncel araştırmaları öğrencilere ulaştırma konusunda iyi bir hitabet yetisi ile birlikte oluşturdukları etkileşimin sonucunda da öğrencilerin gelecekteki meslekleri için oldukça önemli birikimler elde edebilecekleri düşünülmektedir.

5. SONUÇ

Değişen dünya, artan nüfus ve azalan ya da kirlenen doğal kaynaklar göz önünde bulundurulduğunda artık akla ilk gelen soru "gelecek nesillere nasıl daha iyi bir dünya bırakabilineceği" şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Dünyayı daha iyi bir yer haline getirebilme çabası bireyden bireye, toplumdan topluma hatta meslek gruplarına göre de farklılaşabilmektedir. Bu sebepten dolayıdır ki, insanlık her geçen gün bilim adına birçok gelişme ile yenilenmekte ve daha iyi yaşama şartlarına sahip olma konusunda ilerleme kaydedebilmektedir. Ancak bu yenilik ve ilerlemelerin meydana gelebilmesi ve sürdürülebilir olabilmesi aynı zamanda toplumları oluşturan bireylerin sahip oldukları ve evrensel oldukları öne sürülen "değerlere" göre şekillenebilmektedir. Dolayısıyla her bir bireyin çevresinde gerçekleşen olaylara gösterdikleri tepki farklı olabilmektedir. Bu farklılıklar bireylerin sahip oldukları temel değerlerden veya hedeflerden kaynaklanabilmektedir. Bir toplumu meydana getiren çeşitli meslek gruplarının oluşmasında bireylerin aldıkları eğitim temellerinin önemi göz önüne bulundurulduğunda ilköğretimden yükseköğretim kademesine kadar tüm süreçlerde yer alan eğitimcilerin sahip olduğu değerlerin incelenmesi önem taşımaktadır. Buradan yola çıkarak özellikle üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin hem ders anlatma ve bilgilerini aktarma aracılığıyla gelecek nesillere örnek olması hem de araştırma ve yenilikleri takip etme adına ülke gelişimine katkı sağlaması gibi büyük görevler üstlendiği düşünülmektedir.

Üniversitelerde görev yapan akademik personelin birbirinden farklı hedefleri olduğu ve bu hedeflerin bazı bireysel değerler doğrultusunda değişiklik gösterebileceği öne sürülmektedir. Diğer bir deyişle, her bir akademisyen farklı bir bakış açısı ile araştırmalarını ve akademik ilerleyişlerini takip edebilmektedir. Bu bağlamda, akademisyenlerin bir bölümü sürekli araştırma yapmayı, yeni kavramlar ya da buluşlar ortaya koymayı görev olarak benimserken; diğer bir bölümü ders anlatmanın öncelikli görevi olduğunu bunun yanı sıra, öğrencilere hitabet ya da iletişim yönleri ile var olmayı benimseyebilmektedir. Sözü edilen farklılıktan yola çıkılarak gerçekleştirilen bu araştırmada, bir grup akademisyen araştırma yapan grupta yer almayı tercih ederken, diğer grup akademisyenin ders anlatan grupta olmayı tercih ettikleri ortaya koyulmaktadır. Araştırma yapmayı tercih eden akademisyenlerin (profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi) bireysel değerleri en yüksek evrensellik olarak ifade edilmektedir. Evrensellik değerini sırasıyla öz-yönelim ve iyilikseverlik değerleri takip etmektedir.

Araştırma grubunda yer alan akademisyenlerin, ilk olarak evrensellik değerini benimsemesi hem kendi gelişimlerine hem de diğer bireylere katkı sağlamayı öncelikli hedef olarak belirledikleri şeklinde düşünülmektedir. Ayrıca bu akademisyenlerin gündemini güncel araştırmaların takibi ve yeniliklere karşı olan ilgileri oluşturmaktadır. Bu ilgi/merak aracılığı ile yeni araştırmaların

başlangıcına zemin oluşturmayı hedefledikleri görülmektedir. Araştırma yapmak tüm yönleriyle alanına hâkim olmayı istemeyi ifade ettiğinden dolayı bu grupta yer alan akademisyenler özellikle bir alanda uzmanlaşmayı da hedeflemektedir. Ancak bu durumda araştırma yapmayı tercih eden akademisyenlerin kendilerini toplumun diğer bireylerinden ayrıştırma eğilimine sahip oldukları da görülmektedir. Bu akademisyen grubu içerisinde yer alan bilim insanları tıpkı 1921'de Nobel Fizik Ödülü'nü kazanmış olan Albert Einstein gibi öğrenciler ile etkileşim kurma ya da ders anlatmaktan olabildiğince kaçınmış ve kendilerini yalnızca araştırmaya adamışlardır (Özemre, 2005: 129-134). Bu durumda gerek eğitim alma gerekse tedavi olma için alanında uzmanlaşmış usta öğretim üyelerine ulaşmanın bir ülkede yaşayan her bir vatandaşın hakkı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, evrensellik değerinin önemi tüm dünya ülkeleri tarafından oldukça iyi analiz edilmelidir. Örneğin buzulların erimesinin, küresel ısınmanın, su kaynaklarının azalmasının yakın gelecekte olmasa da uzun vadede tüm dünyayı etkileyeceği gerçeğini önemsemek gerekmektedir. Değerler konusu bu anlamda bireylerin ve toplulukların davranışlarının sebeplerini anlama doğrultusunda hedefler ile de bağdaşmaktadır. Değerler tanımlanırken anlamlı olanın peşinden koşma hedefini de içermekte olabileceğinden yola çıkılarak bireyler ya da toplumlar hayatlarını sadece kendi refahları için yaşama hedefi peşinde koştukları zaman söz konusu anlamlı olanı elde etme gerçeği ortadan kaybolabilecek ve yalnızca kendi refah seviyesinin artması konusunda kaygı taşıyan bireylerin ya da toplumların sözde değerleri de zamanla yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kalabilecektir.

Ders anlatma grubunda yer almak isteyen akademisyenlerin en yüksek bireysel değerinin ise; iyilikseverlik olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bakıldığında iyilikseverlik değerinin öncelikli hedefi "öğrenci yetiştirmek" olan akademisyenler için uyumlu olduğu düşünülmektedir. Bu grupta yer alan akademisyenler öğrenciler ile etkileşim içerisinde olmayı aynı zamanda öğrencileri ile bilgi/tecrübe birikimlerini paylaşmayı istemektedir. Böylece bu aktarımlar sonucunda elde ettikleri bilgileri sayesinde gelecekte yetkin bireyler olmalarının yanı sıra anlamlı hayatlara da sahip bireyler olacakları düşünülmektedir. İyilikseverlik değerinin sağduyulu bireyler yetiştirmeyi ifade ettiği düşünüldüğünde önem sırası farklı olsa da hem araştırma (yenilikleri takip etme/yayın yapma) hem de ders anlatmayı tercih eden akademisyenler için ortak bir değer olduğu tespit edilmiştir.

Yaşadıkları toplumdan kendilerini ayırma ve araştırmaya odaklanan akademisyenlerin aksine akademik kariyerlerini öğrenci yetiştirme üzerine inşa etmiş bilim insanları da bulunmaktadır. Bu duruma örnek bir bilim adamı olarak, yalnızca öğrenci yetiştirmeyi ve ders kitapları yazmayı tercih etmiş aynı zamanda Türk Fizik Derneği'nin kurucusu ve Atom Enerjisi Komisyonu ile Çekmece Nükleer Araştırma ve Eğitim Merkezi'nin kurulmasının öncüsü olan Fâhir Yeniçay (1902-1988) gösterilebilir. Ancak bu öğrenci merkezli derinlemesine yaklaşım günümüzde beraberinde bazı sorunlara da sebep olmaktadır. Özellikle iyi bir akademisyenin seçilme kıstaslarının en önemli göstergelerinden biri olan SCI ya da SSCI yayınlarının sayısının fazla olmasıdır. Başka bir ifade ile ders anlatırken öğrencileri kendisine hayran bırakan ve onlara sağduyu ile başarılı bir rol model oluşturan binlerce akademisyen bu yayınlara yeterli sayıda sahip olamaması yüzünden başarısız ya da mesleki bilgi donanımı eksik olarak algılanmaktadır. Bu bağlamda akademik ve mesleki başarının tek göstergesinin sözü edilen yayınlardan oluşması performans gösterme kaygısını da tetiklemektedir (Özemre, 2005: 129-134). Dolayısıyla özünde öğrenci yetiştirmek isteyen akademisyenlerin sadece bu göstergeleri elde edebilmek için onlarca yayın yapmak zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca "güvenlik" değeri ders anlatmayı tercih eden akademisyenler için önemli görülmektedir. Güvenlik değeri sosyal etkileşime, toplumun refahına tehdit oluşturabilecek olaylardan kaçınmak isteğini ifade etmektedir. Bu grupta yer alan akademisyenler ders anlatmayı tercih etmekle aslında sosyal ihtiyaçlarını da ön planda tutmaktadır. Bu akademisyenlerin sosyal ihtiyaçlarını öğrenciler ile etkileşimleri/paylaşımları sonucu elde ettikleri de söylenebilir. Bu bağlamda aynı zamanda, öğrencilerinin gelecek kaygılarını da paylaşmaktadır. Bu sebeple güvenlik değeri ders anlatma grubunda yer alan akademisyenler için önem taşımaktadır.

Tüm bu değerlerin yanı sıra araştırma yapmak ve ders anlatmak isteyen akademisyenlerin ayrımının da yapılması üniversitelerin kalkınması açısından önem teşkil etmektedir. Öte yandan tüm bu kalkınma sürecinde bireysel değerlerin zaman zaman değişiklik göstermekle beraber kaybolup yozlaşmaması da gelecekte var olmak isteyen toplumların önem vermesi gereken bir olgu olarak

karşımıza çıkmaktadır. Bu varoluşun önemini değerler konusunda yapılan araştırmaların artışı ile de görmek mümkündür. Bu araştırmalar evrensel düzeyde kültürlerarası birçok ülkeden katılımcı ile zaman zaman yapılmaktadır. Sürekli değişen dünya barışı politikalarının etik hale gelmesine destek olan iyilikseverlik ve evrensellik değerlerinin kaybedilmemesi gereken değerler olduğu unutulmamalıdır. Bu değerlerin barışçıl bir dünyanın sürdürülebilirliği açısından hayati önem taşıdığı düşünülmektedir.

6. KAYNAKÇA

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. Free press.

Allport, G. W., (1961), Values and Our Youth, Teachers College Record, 63 (3), 211-219.

Bem, D. J. (1970). Beliefs, Attitudes, and Human Affairs, Belmont, CA: Brooks/Cole.

Demirutku, K., & Sümer, N. (2010). Temel değerlerin ölçümü: Portre değerler anketi'nin türkçe uyarlaması. Türk Psikoloji Yazıları, 13(25), 17-25.

Dobewall, H., & Rudnev, M. (2014). Common and unique features of Schwartz's and Inglehart's value theories at the country and individual levels. Cross-Cultural Research, 48(1), 45-77.

Gutman, J., (1982), A Means- End Chain Model Based on Consumer Categorization Processes, Journal of Marketing, 46 (2), 60- 72.

Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. International Studies of Management & Organization, 10(4), 15-41.

Jia, Y. A., Rowlinson, S., Kvan, T., Lingard, H. C., & Yip, B. (2009). Burnout among Hong Kong Chinese architecture students: the paradoxical effect of Confucian conformity values. Construction Management and Economics, 27(3), 287-298.

Knafo, A., Roccas, S., & Sagiv, L. (2011). The value of values in cross-cultural research: A special issue in honor of Shalom Schwartz. Journal of Cross-Cultural Psychology, 42 (2), 178- 185.

Koivula, N. (2008). Basic Human Values in the Workplace, Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki.

Lin, N. (1976). Foundations of social research. McGraw-Hill Companies.

Mumford, M. D., Helton, W. B., Decker, B. P., Connelly, M. S., & Van Doorn, J. R. (2003). Values and beliefs related to ethical decisions. Teaching Business Ethics, 7(2), 139-170.

Özemre, A. Y. (2005). Fiziksel realite meselesine giriş. Açılım Kitap.

Prince-Gibson, E., & Schwartz, S. H. (1998). Value priorities and gender. Social psychology quarterly, 49-67.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2009). Organizational Behavior, New Jersey: Pearson Education International.

Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. Personality and social psychology bulletin, 28(6), 789-801.

Rokeach, M. (1979). Understanding Human Values Individual and Societal. New York: Free Press.

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkis, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. Applied Psychology: An International Review, 48, 49-71.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American psychologist, 55(1), 68-78.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In Advances in experimental social psychology (Vol. 25, pp. 1-65). Academic Press.

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. Journal of social issues, 50(4), 19-45.

Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. In C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna (Eds.), The psychology of values: The Ontario Symposium (Vol. 8, pp. 1-24). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Schwartz, S. H. (2005). Basic Human Values: An Overview, The Hebrew University of Jerusalem. Basic Human Values: Theory, Methods, and Applications, 1- 19.

Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. Online readings in Psychology and Culture, 2(1), 1- 20.

Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. Journal of cross-cultural Psychology, 32(3), 268-290.

Schwartz, S. H., & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. Journal of research in personality, 38(3), 230-255.

Schwartz, S. H., & Huismans, S. (1995). Value priorities and religiosity in four Western religions. Social Psychology Quarterly. 58 (2), 88- 107.

Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies. *Journal of personality and social psychology*, *89*(6), 1010- 1028.

Schwartz, S. H., & Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: A cross-national study. Journal of cross-cultural psychology, 31(4), 465-497.

Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. Journal of cross-cultural psychology, 32(5), 519-542.

Spini, D. (2003). Measurement equivalence of 10 value types from the Schwartz value survey across 21 countries. Journal of cross-cultural psychology, 34(1), 3-23.

Vecchione, M., Caprara, G., Schoen, H., Castro, J. L. G., & Schwartz, S. H. (2012). The role of personal values and basic traits in perceptions of the consequences of immigration: A three-nation study. British Journal of Psychology, 103(3), 359-377.

DUYGUSAL ZEKÂ İLE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE POLİTİK YETİNİN ROLÜ[2]

Ümit Kösem[1*], Tahsin Akçakanat[2]

[1]Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta

umitkosem@gmail.com

[2]Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF

tahsinakcakanat@sdu.edu.tr

Sorumlu Yazar

1. GİRİŞ

Son yıllarda teknolojinin büyük bir hızla gelişme göstermesi ve globalleşme ile dünya sınırları ortadan kalkmış durumdadır. Bu sayede insanlar bilgiye kolay erişim sağlayabilmektedir. Dünyada meydana gelen her yenilik ile insanlar doğrudan iletişime geçerek farklılıkları ayırt etme imkânı bulmaktadırlar. Hızlı değişim başta örgütler olmak üzere birçok yapıyı etkilemektedir. İşte bu değişim sürecinin en önemli unsurlarının başında değişimi yakalamak, ayak uydurmak, sürekliliği sağlamak ve başarı elde etmek gelmektedir. Örgütlerin başarısında insan kaynakları kilit rol oynamaktadır. Belirli hedeflere ulaşabilmek için örgütler bünyelerinde bulundurdukları bireylerin işlerinde devam etmelerini sağlamalıdır. Bunun için iş tatmininin bireylerde mevcut olması ve birtakım yapılarla desteklenmesi zorunluluk haline gelmektedir. Ayrıca örgütler çalıştırmak istedikleri bireylerden, yüksek zekâ ile birlikte duygusal zekâ, yetenek, beceri, ilm-i siyaset, uyum ve kişilerarası etkililik gibi sosyal ve kişisel becerileriler de beklemektedirler. Tam bu durumda bilgi ve beceriyi birleştiren söz konusu becerileri de kapsayan politik yeti kavramı devreye girmektedir.

Öğretmenlik, şartları gereği oldukça zor mesleklerden birisidir. Oldukça yoğun ve stresli olması öğretmenleri bu karmaşık ortamdan uzaklaşmaya ya da memnuniyetsizliğe itmektedir. Böyle bir durumda öğretmenlerin o anki ruh hallerine göre hareket etmelerinin önüne geçmek ve duyguları ile hareket etmelerini sağlamak çok önem arz etmektedir. Duygularını kontrol edip, yönetebilen kişiler örgüt içerinde ve sosyal çevrelerinde başarıyı sağlayabileceklerdir.

Araştırmacılar ve örgüt yöneticileri için insan başlı başına bir güç unsurudur. Mevcut gücü doğru kullanıp gerekli yerlere kanalize edebilen örgütler hızlı değişim karşısında başarıyı yakalayabileceklerdir. Politik yeti, çalışanların işlerine karşı olan olumsuz duygularını tersine çevirebilen bir yapıya sahiptir. Böylelikle örgütlerin politik yetisi gelişmiş çalışanlar ile ortak amaçlar doğrultusunda birleşmeleri gerekmektedir. Çalışanların iş tatminlerinin sağlanması ile iş ortamında oluşacak olan sinerji, örgütlere güç olarak geri dönebilmektedir.

Araştırmacıların daha önceki yıllarda duyguların iş ile karıştırılmaması ve duyguların çalışma hayatında yerinin olmadığına dair görüşleri bulunmaktaydı. Son yıllarda yapılan çalışmalarda; duyguların kullanılması ve yönetilmesinin başarı, stresin azaltılması, uyum, verimlilik ve performans gibi birçok kavram ile ilişki içerisinde olduğu ortaya konulmuştur. Buradan hareketle insanları duygudan hariç bir varlık olarak görmek ve insanların mekanik bir yapı olmalarını beklemek mümkün olmamaktadır. İnsanda göz ile görülebilen beş duyu organı mevcut iken iç aleminde batıni duygular olarak ifade edilen gizli duygu ve hisler bulunmaktadır. Karmaşık bir yapıya sahip olan insan, zahiri

[2] Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT danışmanlığında Ümit KÖSEM tarafından hazırlanan Yüksek Lisans Tezinden türetilmiştir.

ve batıni duygularını kontrol ederek bir bütün halinde hepsini yönetebilmesi durumunda varlığını en iyi şekilde devam ettirebilecektir.

Bu çalışmanın temel amacı Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin politik yetilerinin, duygusal zekâ ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün tespit edilmesidir. Öğretmenlerin sahip oldukları duygusal zekâları onların örgüt ve okul ortamlarında başta öğrencileri, meslektaşları ve idarecileri ile olan sosyal ilişkilerini ve bağlantılarını güçlendireceği düşünülmektedir. Sosyal becerileri, kişilerarası ilişkiler ve bağlantıları güçlenen öğretmenlerin işe olan bağlılıklarının da artmasına dolayısıyla da iş tatminlerinin artmasına sebep olacağı söylenebilir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Politik Yeti

1900 yılların başlarında politik yeti kavramın temellerini girişimci Dale Carnegie ve Psikolog E. L. Thorndike atmışlardır. 1920'de Thorndike, insanları anlama ve buna bağlı olarak davranışlarını düzenlemeye yönelik olan "sosyal zekâ" kavramını ortaya atmıştır. 1936'da ise Carnegie, kurslar açarak insan ilişkilerinde etkililik, başkaları ile birlikte ve başkaları üzerinden çalışmanın yollarını anlatmıştır. İşte bu yapılan çalışmalar ile politik yetinin temelleri atılmış ve önemi ortaya konmuştur (Atay, 2009a: 7).

Birçok akademisyen tarafından örgütlerin politik arenalar olduğu görüşü kabul edilmektedir. Örgütlerin başarılı olabilmesi için bireylerin sadece performans ve etkililikleri ile birlikte yüksek zekâya sahip olması ve çok çalışmaları yeterli değildir. Bunlarla birlikte bulunduğu çevreyi anlayabilen, samimi ve içten görünümleri ile diğerleri ile iyi ilişkiler kurabilen, başka insanları etkileyebilen, yani politik yetiye sahip bireyler örgütlerde başarıyı sağlamaktadır. (Atay, 2009a: 7; Ferris vd., 2005: 127). Politik yeti kavramını ilk kullananlardan olan Pfeffer örgütlerde başarıyı yakalamak için politik yetiye sahip olunması gerekliliğinden söz etmektedir (Pfeffer, 1981: 370).

Politik yeti kavramı, politik amaçların uğrunda gerekli enerjiyi ortaya koyabilmek olarak tanımlanmıştır (Atay, 2009b: 892). Politik yeti, işyerinde başkalarını etkin bir şekilde anlama yeteneği ve bu bilgileri başkalarını kişisel veya kurumsal hedeflerini geliştirecek şekilde davranma konusunda etkilemek için kullanma olarak tanımlanmaktadır (Ahearn vd., 2004: 311). Ayrıca, örgütlerde başkalarını anlama ve sahip olunan bilgiyi onların örgütsel ve bireysel hedeflerini geliştirmeye yönelik etkileme ya da aktif hale getirmek amacıyla kullanma becerisinin "politik yeti" kavramı ile tanımlandığı ifade edilmektedir. Politik yetisi düzeyi yüksek bireyler değişen ve farklı durumlar karşısında sahip oldukları uyumlaştırma kapasiteleri ile sosyal beceri ve davranışlarını birleştirirler. Bu durumda içten görünerek, destek ve güven telkini ile başkalarının tepkilerine etki ederler. Politik yeti sahibi bireyler, başka kişilerin ilgilerini çekerek onların kendilerini rahat hissetmelerini sağlamaktadırlar. Ayrıca bireysel olarak güven ve sakin bir özgüven duygusu da yaymaktadırlar (Ferris vd., 2007: 291-292).

Çoğu büyük çaba ve gayretler ile elde edilip desteklenen iktidar ve örgütler politik yetersizlik nedeniyle başarısız olurlar. Bundan dolayı bireylerin özel yaşamlarında ve çalışma hayatlarında politik yeti, başarıya ulaşabilmek için önem taşımaktadır. Araştırmacılar genel olarak politik yeti ile sağduyunun, yönetim performansı ve başarısında çok önemli bir yardımcı olduğunu öne sürmektedirler. Ferris ve arkadaşları politik yetiyi, sosyal farkındalığı iyi iletişim kurma becerisiyle birleştiren kişiler arası bir tarz olarak görmüşlerdir. Bu yetiyi uygulayan kişiler başkalarına, güvenli, samimi, ilham veren, ilgi çekici bir davranış sergilerler. Ayrıca politik yetisi yüksek olan kişiler, kişilerarası etkileşimlerde en iyi durumdadırlar ve başkalarıyla birlikte çalışarak iş başarısı için gerekli olan sosyal durumları da geliştirirler (Perrewé vd., 2000: 116-117).

Politik yetiye sahip olan bireylerin en önemli özelliklerinden birisi de farklı durum ve kişilere karşı esnek bir davranış sergileyebilmeleridir. Diğer bireyler üzerinde kolay ve iyi etkiler bırakarak ilişki ağı kurabilme imkânı tanıması, esnek davranabilme yeteneğinin bireylere en büyük katkılarındandır. Oluşacak ilişki ağı ile birlikte yükselme, terfi, ücret artışı gibi kariyer başarısı elde etme ihtimalini arttıran bir etki yapabilmektedir (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017: 791).

Politik yeti ile ilgili araştırmalar ışığında Ferris ve arkadaşları, 1999 yılında yapmış oldukları çalışma ile bir ölçek geliştirmişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda politik yeti "sosyal beceriler" ve "kişilerarası etki" kavramları ile açıklanmıştır. Daha sonralarında 2005 yılında Ferris ve arkadaşları politik yetiyi, "İşyerinde başkalarını etkili bir şekilde anlama ve bu bilgileri başkalarının kişisel ve örgüt ile ilişkili hedeflerini geliştirecek şekilde hareket etmelerini sağlamak için kullanma becerisi" olarak tanımlamışlardır. Bu çalışma sonucunda politik yetinin dört boyutu üzerine durulmuştur. Sözü edilen boyutlar network yeteneği (networking ability), kişilerarası etki (interpersonal influence), sosyal beceriklilik (social astuteness) ve içtenliktir (apparent sincerity) (Atay, 2009b: 892).

Sosyal Beceriklilik: Politik yetiye sahip olan kişiler, sosyal etkileşimleri kolay bir şekilde kavrayarak kendilerinin ve başkalarının davranışlarını başarılı bir şekilde yorumlayabilmektedirler. Bu kişiler güçlü bir muhakeme yeteneği ile birlikte bireysel farkındalık sahibidirler. Ayrıca sosyal beceri sahibi kişiler başkaları ile yaptıkları alışverişlerinde çok yetenekli ve marifetli olarak görünmektedirler. (Atay, 2009a: 10).

Kişilerarası Etki: Politik olarak yetenekli kişiler, etraflarında olan olaylar üzerinde güçlü etkileri olan, ince ve ikna edici bir kişilik tarzları vardır. Bununla birlikte, kişilerarası etki düzeyi yüksek olan bireyler, diğerlerinden gelen belirli tepkileri ortaya çıkarmak için davranışlarını her duruma uygun şekilde uyarlama ve ayarlama yeteneğine sahiptir (Ferris vd., 2005: 129).

Network Yeteneği: Politik yetisi güçlü olan kişiler, farklı temasları ve insan ağlarını tanımlayarak geliştirme konusunda yetenek sahibidirler. Bu yeteneğe sahip kişiler, kişisel ve örgütsel kazanç elde etmek için değerli ve gerekli gördükleri bağlantıları ellerinde tutma eğilimindedirler. Bu ince tarzları dolayısıyla bu yetenek sahibi kişiler kolayca arkadaşlık kurabilmekte ayrıca güçlü, yararlı ortaklıklar ve koalisyonları geliştirebilmektedirler. Ayrıca bu yetenek kişilerin, fırsatları oluşturma ve fırsatlardan yararlanma konusunda iyi konumlanmalarını sağlar (Ferris vd., 2007: 292).

İçtenlik: Politik olarak yetenekli kişiler, yüksek düzeyde, dürüst, güvenilir, gerçekçi ve içten görünmektedirler. Bu kimseler dürüst ve açık sözlü olup aynı zamanda dobradırlar. Bu boyut, etki girişimlerinin başarıya ulaşması için çok önemli olup yapılan davranışın algılanan niyetleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Algılanan niyetler ve dürtüler önemlidir. Çünkü davranışların etiketlenmesine ve farklı yorumların ortaya çıkmasına sebep olduğu savunulmaktadır (Ferris vd., 2007: 293).

2.2. Duygusal Zekâ

Duygusal zekânın İngilizcedeki karşılığı "Emotional Intelligence" ın kısaltılmış hali olan EI olarak bahsi geçerken aynı zamanda literatürde yaygın bir şekilde kullanılan hali "EQ" (Emotional Quotient) kısaltmasıdır. Duygusal zekânın ne olduğunun anlaşılması için ne olmadığının tartışılması gerekmektedir. Duygusal zekâ her şeyden evvel zekânın karşıtı olmayıp duyguların problemlerin çözülmesi ve daha etkin bir hayat sürme için kullanabilme yeteneğidir. Duygusal zekâ ruhsal olan üç durumun birleşimidir; biliş, zekâ ve duygudur. Duygusal zekânın olmadığı bir zekâ ya da entelektüel zekânın olmadığı bir duygusal zekâ problemlerin çözümünün yalnızca bir kısmını oluşturur. Daha akılcı düşünebilmek için duygulardan gelen sinyallere ve sezgilerimize; duygularımızı daha etkin olarak kullanmak için de aklın hâkim olduğu bir beyine ihtiyaç vardır. Diğer bir ifade ile beynimizin ve kalbimizin ancak birlikte çalışması koşuluyla etkili bir hayat sürdürebiliriz (Yaylacı, 2006: 49).

İlk olarak duygusal zekâ sadece iyi davranmak anlamına gelmez. İkinci olarak hisleri başıboş bırakmak yani içini boşaltmak anlamına gelmez. Aksine hisleri uygun ve etkili bir biçimde ifade edilecek şekilde yöneterek, insanların ortak gayeler doğrultusunda birlikte ve uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlamak demektir. Son olarak duygusal zekâ düzeyimiz kalıtımla tayin edilmediği gibi, gelişmesi de çocukluğun ilk dönemlerinde gerçekleşmemektedir. IQ seviyesi on üç ile on dokuz yaşlarından sonra çok fazla değişiklik göstermezken tam tersi olarak duygusal zekâ, insanlar yaşamayı sürdürerek deneyimlerden dersler çıkardıkça gelişmeye devam eder. Böylece duygusal zekânın öğrenilme ihtimali çok daha fazladır (Goleman, 2018: 13-14).

İlk kez sosyal zekâ kuramı ile duygusal zekânın gelişiminin temellerini atan kişinin Thorndike'nin olduğu kabul edilmektedir. Thorndike sıradan ve pratik amaçlar için sosyal zekâ, soyut

zekâ ve mekanik zekâ olmak üzere 3 zekâ faaliyeti olduğunu söylemiştir. Sosyal zekâ kadın, erkek, çocuk ve genç olmak üzere bütün insanları anlama ve yönetme yeteneği ile birlikte insan ilişkilerinde akıllıca davranma anlamına gelmektedir (Thorndike, 1920).

Salovey ve Mayer duygusal zekâyı, kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını izleyebilmesi, bunlar arasında ayrım yapabilmesi ve bu bilgileri kişinin düşünce ve eylemlerini yönlendirmek için kullanma becerisini içeren sosyal zekânın bir alt kümesi olarak tanımlamaktadır. (Salovey ve Mayer, 1990: 190). Bar-On duygusal zekayı, bireylerin günlük taleplerle başa çıkabilmelerini sağlayan kişisel ve sosyal yaşamlarında daha etkili olmalarını destekleyen bir dizi duygusal ve sosyal yetenek, beceri ve yetkinlikler olarak tanımlamıştır (Bar-On vd., 2003: 1790).

Goleman (1998) duygusal zekâ için kendimizin ve başkalarının hislerini tanımak, kendimizi motive etmek, iç dünyamızdaki ve başkaları ile olan ilişkilerimizde duyguları iyi yönetebilme yeteneğine sahip olmak olarak tanımlamaktadır. Duygusal zekâ akademik zekâdan, yani salt bilişsel yeteneklerden farklı olarak onu tanımlayan yetenekleri ifade etmektedir. İş hayatında akademik olarak zeki fakat duygusal zekâ yoksunluğu olan birçok insan, IQ' ları düşük lakin duygusal zekâ düzeyleri yüksek olan insanların emrinde çalışmaktadır.

Birbirinden farklı olan bu iki zekâ çeşidi, entelektüel ve duygusal beynin farklı bölümlerinin etkinliğini ifade etmektedir. Entelektüel zekâ, beynin en üst kısmında yer tutan ve daha yakın bir zamanda evrimleşmiş olan tabakaların faaliyetlerine dayanmaktadır. Duygusal zekâ, entelektüel merkezler ile uyumlu bir şekilde çalışan beynin daha alt kısımlarındaki, daha eskilere dayanan alt kortekste yer alan duygu merkezleri ile ilgilidir (Goleman, 2018: 389).

Wong ve Law (2004) duygusal zekâyı, 4 alt boyutta tanımlamışlardır. WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale) olarak adlandırılan duygusal zekâ ölçeğini geliştirmişlerdir. Modelin boyutları kısaca şu şekilde açıklanmıştır (Wong ve Law, 2002: 246; Wong vd., 2004: 536-537):

Kendi Duygularını Değerlendirme: Bu, kişinin derin duygularını anlama yeteneği ve bu duyguları doğal olarak ifade edebilme becerisiyle ilgilidir. Bu alanda yüksek yetenek sahibi olan kişiler duygularını birçok insandan önce anlarlar ve kabul ederler.

Başkasının Duygularını Değerlendirme: Bu, bir kişinin etrafında bulunan insanların duygularını algılama ve anlama yeteneği ile ilgili olan alandır. Bu konuda yüksek kabiliyeti olan kişiler başkalarının zihinlerini okumakla birlikte onların duygularına karşıda çok hassas olurlar.

Duyguların Düzenlemesi: Bu, insanların psikolojik sıkıntıdan daha hızlı bir şekilde iyileşmesini sağlayacak olan duygularını düzenleme yeteneği ile ilgilidir. Bu açıdan yüksek yeteneği olan bir kişi, aşırı ruh halleri olduğunda davranışlarını kontrol altında tutabilir.

Duyguların Kullanılması: Bu, kişilerin kendi duygularını yapıcı etkinliklere ve kişisel performansa yönlendirerek kullanma yetenekleriyle ilgilidir. Bu konuda yüksek yetenekli kişiler olumlu duygularını korurlar. Bu kişiler iş yerlerinde ya da kişisel hayatlarında performansı arttırmak için duygularını en uygun ve iyi şekilde kullanırlar

2.3. İş Tatmini

Bireylerin işlerinde geçirdikleri zaman süresi hayatlarının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Bireylerin işlerinde yaşadıkları tatmin başta kendileri olmak üzere, bulundukları örgüt ve toplum için önemli sonuçlara sebep olmaktadır. Çalışan kişilerin hayatları boyunca karşılaştıkları olay ve durumlar sonucunda ortaya çıkan sevinç, hüzün ve mutluluk gibi duygular onların işlerine ya da işletmelerine karşı belirli bir tutum oluşturmalarına sebep olacaktır. İş tatmini, kişinin işine karşı gösterdiği genel tutumlardır. Buradan hareketle, iş tatmini, "bireylerin işlerinde elde ettikleri tecrübe sonucunda meydana gelen olumlu ruh hali" olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2007: 97-98).

İş tatmini kavramı 1920'lerde ortaya atılmış olup çalışanların işlerine ait duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanmaktadır. 1930-1940'lı yıllarda önemi anlaşılmıştır. Kişinin ruh ve fizik sağlığını etkilemesinden dolayı yaşam tatmini ile ilişkisinin bulunması, iş tatminini önemli bir hale

getirmektedir. Ayrıca iş tatmininin önemli olmasının diğer bir sebebi üretkenlik ile ilgili olmasıdır. Üretkenlik ile iş tatmini arasında doğrudan bir ilişkinin varlığından söz edilememesine rağmen tatminsizliğin meydana getirdiği dolaylı etkiler (stres ve grup uyumu gibi) konuyu önemli hale getirmektedir (Gedik vd., 2009: 1).

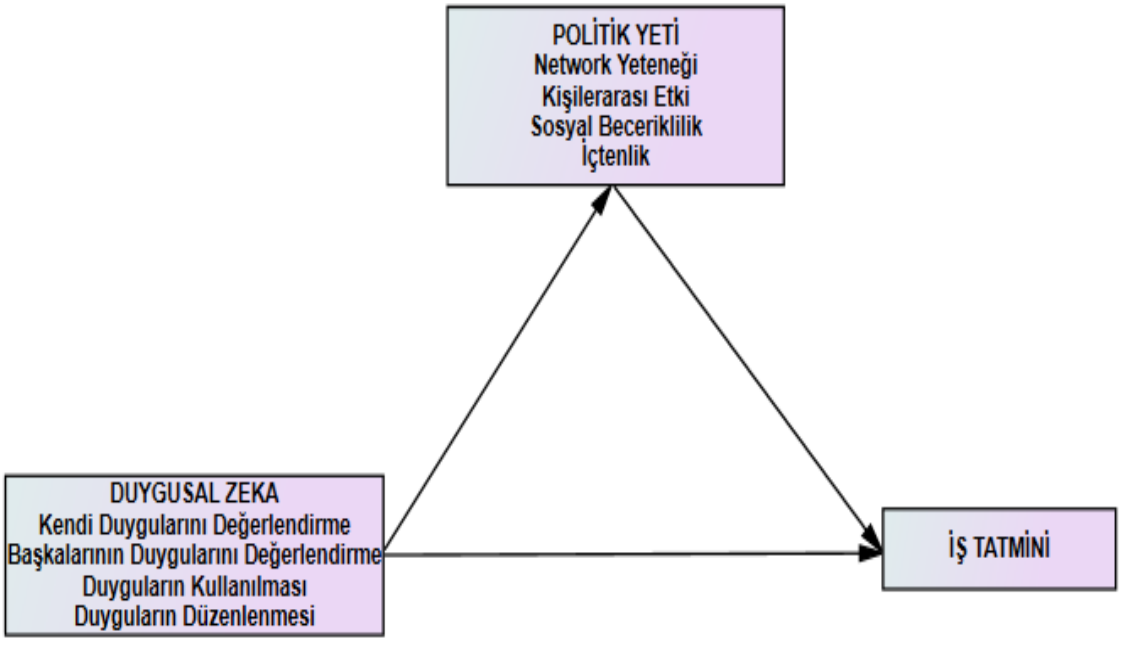
İş tatmini, "çalışanın işinden elde ettiği maddi fayda ve kişinin birlikte çalışmaktan zevk aldığı arkadaşları ile bir ürün veya eser ortaya koymalarının meydana getirdiği mutluluk" olarak tanımlanabilir. Çalışan kişi somut olarak ortaya koyduğu eseri görmesi halinde onunla gurur duymakta ve bu ona tatmin kaynağı olmaktadır. Böylece iş tatmini, çalışanların beden ve zihin sağlıklarıyla birlikte bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının belirtileridir (Şimşek vd., 2014: 165).

Bir çalışan iş hayatına atılıp çalışmaya başlamasıyla birlikte, işinden başta ücret olmak üzere bazı beklentilerini karşılamak ister. Her insanın işinden beklentileri önem sırasına göre değişiklik göstermektedir. Bu yönden bakıldığında iş tatmini, kişinin işinin önemli bulduğu ihtiyaçlarının ne kadarını karşıladığı ile ilişkilidir. İş tatmini, işe karşı olan duygusal tepkidir. Bundan dolayı iş tatmininin açık bir şekilde gözlemi yapılamaz. Ayrıca iş tatmini, beklentilerin ne kadarının karşılandığı ile ilgilidir. Kişi yaptığı işin karşılığı olarak beklentisini karşılayan ücreti almasına rağmen aynı işte daha az çalışarak yüksek ücret alanların olduğunu bilmesi tatminsizliğe sebep olmaktadır. Bundan dolayı, bireysel tatmin yalnızca kişisel beklentiler ile sınırlı kalmayıp, çevresel ilişkiler ile de desteklenmektedir (Erdoğan, 1996: 232).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Günümüz eğitim örgütlerinde iş ortamlarında uyum sağlamak, birlikte hareket etmek, işinde başarılı olmak ve işinden memnun olmayı sağlayacak birçok etken bulunmaktadır. Her bir eğitim kurumu aynı zamanda birer politik örgüttür. Bu araştırmanın amacı Isparta ilinde görev yapan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ ile iş tatmini arasındaki ilişkide politik yetinin aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmaya ait model Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın modeli

3.2. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezler

Duygusal Zekâ ile İş Tatmini İlişkisi

Duygusal zekâ ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamada Weiss ve Cropanzano tarafında geliştirilen Duygusal Olaylar Teorisinden yararlanılabilir. Duygusal Olaylar Teorisi duyguların ve modların bireyin davranışları üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Teoriye göre, bireylerin geçmişte yaşamış oldukları ve etkilendikleri duygusal deneyimler bugünkü örgütsel davranışlarına etki etmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 45). Kişilerin geçmişte yaşamış oldukları farklı niteliğe sahip (pozitif ya da negatif) olaylar bugünkü iş hayatında duygusal birtakım tepkilere sebep olmaktadır. Böylece teori örgütsel davranış araştırmacılarının, bireylerin deneyimlerine ve zihinsel değerlendirmelerine dikkatini çekmiştir (Özdevecioğlu, 2004: 184).

Duygusal Olaylar Teorisi, mutlaka çok eskiden yaşanan duygusal olaylar ile ilgili olmayıp gün içerisinde yaşanan bir olayın da kişinin o günün geri kalanında ki davranışlarını etkilediğini ifade etmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996:45). Buradan hareketle bireyin örgütsel yaşamlarındaki davranışlarının altında, kişisel özellikleri ve örgütün özellikleri haricinde yaşadığı duygusal olayların da etkisi bulunmaktadır. O halde bireylerin iş tatminlerinde ve örgütü içi adalet algılarında, o gün yaşadığı ya da geçmişte yaşadıkları olayların etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla iş tatminin duygusal tepkiler içermesi, duygusal zekâ ile olan ilişkisini açıklamaktadır. Duygusal kontrolü sağlayıp yönetebilen bireylerin davranışları, işten kaynaklanacak olumsuz tutumların giderilmesine yardımcı olacağı söylenebilir.

Politik Yeti ile İş Tatmini İlişkisi

Politik yeti ile duygusal zekâ kendi tanımlarında bazı benzerlikleri paylaşmaktadır. Mesela, duygusal zekânın "duygusal kimlik" boyutu (yani başkalarının duygularını tanımlama ve anlama yeteneği) ile politik yetinin "sosyal beceriklilik" boyutu (yani, sosyal durumların kesin bir şekilde anlaşılmasına) birbirine benzer. Ayrıca, duygusal zekânın "duygusal kontrol" boyutu ile (yani olumlu ve olumsuz duyguları yönetme yeteneği), politik yetinin "kişilerarası etki" boyutu bazı yönleri ile benzemektedir. Bu benzerliklere rağmen, iki yapı arasında önemli bir kavramsal fark vardır. Duygusal zekâ ile ilgili bir dizi yetenek, insanların duygusal yönden zekice davranma eğilimlerini gösterirken politik yetide ki davranış, hedefe yönelik bir etkinliği temsil eder. Bu haliyle, duygusal zekâ içsel olarak motive olmuş gibi görünürken politik yeti ise dıştan gelen uyarılarla (iş ve kariyer başarısı) motive olmuş görünmektedir. Bu nedenle, duygusal zekâ ve politik yeti ortak bir kavramsal alanı paylaşsa da farklı motivasyon kaynakları tarafından yönetilebilirler. Dahası, politik yeti diğer etki yeterliliklerini içermek için duygusal düzenlemenin ve kontrolün ötesine uzanır (Semadar vd., 2006: 456).

Duygusal Zekâ, Politik Yeti ve İş Tatmini İlişkisi

Duygusal zekâları yüksek olan bireyler, başkalarının duygularını algılama ve anlama yeteneklerinden dolayı daha fazla politik yetiye sahiptirler. Tam zamanlı çalışanlarla yapılan çalışmada Meisler (2013) duygusal zekâ ile politik yeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yaptığı çalışma ile politik yetinin ve dört alt boyutunun, duygusal zekânın dört alt boyutu ile iş tatmini ilişkisinde yapısal eşitlik modellemesine göre aracılık rolünün olduğu sonucunu elde etmiştir. Mevcut çalışmadan yola çıkılarak duygusal zekâ ile işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı ilişkisinde politik yetinin aracılık rolünün araştırılabileceğini ifade etmiştir. (Meisler, 2013)

Araştırmanın modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

H: Duygusal zekânın **a)** Kendi duygularını değerlendirme **b)** Başkalarının duygularını değerlendirme **c)** Duyguların kullanılması **d)** Duyguların düzenlenmesi boyutları ile iş tatmini ilişkisinde, politik yetinin **i)** Network yeteneği **ii)** Kişilerarası etki **iii)** Sosyal beceriklilik **iv)** İçtenlik boyutlarının aracılık etkisi vardır

3.3. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni 2018-2019 eğitim öğretim yılında Isparta ilinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı 29 anaokulu, 160 ilkokul, 133 orta okul ve 79 lisede görev yapan toplam 6.552 Milli Eğitim öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada kolayda örneklem tekniği kullanılmıştır. Gerekli resmi izinler alınarak eğitim öğretimi aksatmamak kaydıyla Eğitim-Öğretim dönemi içinde ve seminer dönemlerinde okullara gidilerek elden verilen anket formaları gönüllülük esasına dayalı olarak doldurulması istenmiştir.

Sosyal bilim araştırmaları için %95 güven aralığında 6.500-7000 arasındaki evrenlerde kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüğü 363-364 olmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 130; Altunışık vd., 2010: 135). Dağıtılan yaklaşık 526 anket formunun tamamı elden teslim alınarak 27 adet form verilen cevapların uygun olmayacağı kanaatinden dolayı çalışmadan çıkarılmıştır. Geriye kalan 499 adet anket formu çalışmaya dahil edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. Politik Yeti Envanteri

Araştırmada 2005 yılında Ferris ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş Politik Yeti Envanteri kullanılmıştır. Ferris ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada 40 maddelik bir ölçek elde edilmiş olup yapılan madde analizleri sonucunda bazı maddeler elenerek geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonunda 18 maddelik ölçek oluşturulmuştur. Atay (2009) ölçeği Türkçeye uyarlayarak işletmeler üzerinde güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını yapmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayı değerini 0.863 olarak bulmuştur. Özdemir 'de eğitim örgütlerinde yapmış olduğu çalışma ile politik yeti envanterinin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmiştir. Yapılan analizler ile politik yeti envanterinin Türkçe formunun eğitim örgütlerinde uygulanabilir durumda olduğuna karar verilmiştir (Özdemir, 2015). Politik yeti ölçeği network yeteneği (6 madde), kişilerarası etki (4 madde), sosyal beceriklilik (5 madde), içtenlik (3 madde) olmak üzere 4 temel boyuttan oluşmaktadır (Atay, 2009b: 892; Atay, 2009a: 23). Ölçek 7'li Likert tipinde olup 1 "kesinlikle katılmıyorum" ile 7 "kesinlikle katılıyorum" şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır.

3.4.2. Duygusal Zekâ Ölçeği

Araştırmada Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen Deniz (2012: 54-55)'in Türkçeye çevirip geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapmış olduğu 4 boyut ve 16 maddelik Duygusal Zekâ Ölçeği kullanılmıştır. Duygusal Zekâ Ölçeği 5'li Likert tipindeki olup kendi duygularını değerlendirme (4 madde), başkalarının duygularını değerlendirme (4 madde), duyguların kullanılması (4 madde), duyguların düzenlenmesi (4 madde) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin puanlanmasında 1 "kesinlikle katılmıyorum", 5 ise "kesinlikle katılıyorum "anlamına gelmektedir. Ayrıca ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır.

3.4.3. İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş 5 maddelik İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. İş Tatmini Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması Basım ve Şeşen (2009) tarafından yapılmıştır. Çetin ve Basım (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.79 olarak ölçülmüştür. Geçerliliğini Ölçmek için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) ise iyi uyum değerleri elde edilmiştir ($(X^2/df = 2.37$, RMSEA=0.048, TLI=.97, CFI=0.97) (Çetin ve Basım, 2011: 86-87). Ölçek 5'li Likert tipinde olup maddeler puanlanırken 1 "kesinlikle katılmıyorum", 5 ise "kesinlikle katılıyorum "anlamına gelmektedir. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ait cinsiyet, yaş, çalışma yılı, eğitim durumu ve medeni durumla ilgili frekans ve yüzde değerleri Tablo 1'de verilmiştir. Milli Eğitime bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin katıldığı çalışmada 354 (%64.9) erkek ve 175 (%35.1) kadın bulunmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşları 24 ile 60 arasında değişmekte olup 24-29 yaş aralığında 81 (%16.2), 30-35 yaşları aralığında 102 (%20.4), 36-41 yaş aralığında 142 (%28.5), 42-47 yaş aralığında 95 (%19.0), 48-53 yaş aralığında 51 (%10.2), 54 ve üzeri yaş aralığında ise 28 (%5.7) öğretmen bulunmaktadır. Öğretmenlerin bulundukları kurumda çalışma süreleri 1 yıl ile 38 yılları arasında değişmekte olup 1-5 yılları arasında 99 (%19.9), 6-10 yılları arasında 81 (%16.2), 11-15 yılları arasında 86 (%17.2), 16-20 yılları arasında 124 (%24.9), 21-25 yılları arasında 52 (%10.4), 26 ve daha uzun süre için 57 (%11.4) öğretmen bulunmaktadır. Çalışmadaki öğretmenlerin eğitim durumları için önlisans mezunu 6 (%1.2), lisans mezunu 402 (%80.6), yüksek lisans mezunu olarak 89 (%17.8) ve doktora 2 (%0.4) adet öğretmen bulunmaktadır. Medeni durumları için bakıldığında öğretmenlerin 423'ü (%84.8) evli olup, 76'sı (%15.2) bekardır.

Tablo 1: Demografik bulgular ve frekans dağılımı

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	175	35.1
	Erkek	354	64.9
	Toplam	499	100
Yaş	24-29	81	16.2
	30-35	102	20.4
	36-41	142	28.5
	42-47	95	19.0
	48-53	51	10.2
	54 ve üzeri	28	5.7
	Toplam	499	100
Çalışma Yılı	1-5	99	19.9
	6-10	81	16.2
	11-15	86	17.2
	16-20	124	24.9
	21-25	52	10.4
	26 ve üzeri	57	11.4
	Toplam	499	100
Eğitim Durumu	Önlisans	6	1.2
	Lisans	402	80.6
	Yüksek Lisans	89	17.8
	Doktora	2	0.4
	Toplam	499	100
Medeni Durum	Evli	423	84.8
	Bekar	76	15.2
	Toplam	499	100

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu bölümde verilerin geçerliliğini belirlemek için DFA ve güvenilirlik düzeylerinin tespiti için iç tutarlılık güvenilirlik katsayısına ait analiz sonuçları bulunmaktadır.

DFA araştırmanın yapıldığı örneklem ile daha önce keşfedilen daha az faktör altındaki bir araya getirilmiş yapıların uyumlu olup olmadığını test etmek için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 57). Yeni bir ölçek geliştirmede ve geçerliliği sağlamada ya da daha önce belirlenmiş olan ve kurgulanan bir yapının doğrulanması için DFA kullanılmaktadır. DFA, yapısal eşitlik modellemesinin özel bir uygulama alanı olarak görülüp ölçüm modeli ile de tipik bir DFA olarak değerlendirilmektedir

(Bayram, 2010: 42). Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının yapısal eşitlik modeline göre uyumluluğunu belirlemek için uyum değerlerinin de uygun olması gerekmektedir. Bu kapsamda araştırmada temel alınan uyum iyiliği değerlerine ilişkin katsayılar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Uyum değerleri

İndeks Adı	Açıklama	Normal Değer	Kabul Değeri
X^2/df	Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranını	$0 \leq X^2/df \leq 3$	$3 \leq X^2/df \leq 5$
RMSEA	Tahmin hataların ortalamasının karekökü	.00 ≤RMSEA < .05	.05 ≤ RMSEA ≤ .08
GFI	İyilik uyum indeksi	.90 ≤ GFI ≤ 1.00	.85 ≤ GFI < .90
AGFI	Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi	.90 ≤ AGFI ≤ 1.00	.85 ≤ AGFI < .90
CFI	Karşılaştırmalı uyum indeksi	.97 < CFI ≤ 1.00	.95≤ CFI ≤.97
NFI	Normlaştırılmış uyum indeksi	.95 < NFI ≤ 1.00	.90 ≤ NFI ≤ .95
NNFI	Normlaştırılmamış uyum indeksi	.95 < NNFI ≤ 1.00	.90 ≤ NNFI ≤ .95

Kaynak: (Seçer, 2015: 190)

Araştırmada kullanılan veri toplama araçların yapısal geçerliliklerini sınamak maksadıyla, Lisrel 8.80 programı kullanılarak DFA gerçekleştirilmiştir. DFA sonuçları Tablo 3'de görülebilir.

Tablo 3: Ölçeklere ait uyum iyiliği değerleri

Model	#	χ^2/df	CFI	NFI	NNFI	GFI	AGFI	RMSEA
Politik Yeti	18	3.39	.97	.95	.96	.91	.88	.069
Duygusal Zekâ	16	2.08	.98	.97	.98	.95	.93	.047
İş Tatmini	5	3.6	.99	.99	.98	.99	.96	.072

Tablo 3'de ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, 3 ölçeğinde yapısal olarak geçerli olduğu sonucu elde edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini ölçmek için iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Burada iç tutarlılık güvenilirlik katsayılarına bakılarak değerlendirme yapılmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Tablo 4'de verilen değerlere göre yorumlaması yapılmaktadır.

Tablo 4: İç tutarlılık (α) güvenilirlik katsayının aldığı değerler

Ölçeğin Güvenilirlik Yorumu	Güvenilir Değil	Düşük Derecede Güvenilir	Oldukça Güvenilir	Yüksek Derecede Güvenilir
α değeri	0.00 ≤ α < 0.40	0.40 ≤ α < 0.60	0.60 ≤ α < 0.90	0.90 ≤ α ≤ 1.00

Kaynak: (Can, 2013: 343)

Ölçeklere ilişkin iç tutarlılık katsayısı değerleri Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: Ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlik katsayı değerleri

Değişkenler	Boyutları	Soru Sayısı	İç Tutarlılık Katsayısı Değerleri
Politik Yeti	Politik Yeti	18	0.889
	Network Yeteneği	6	0.780
	Kişilerarası Etki	4	0.709
	Sosyal Beceriklilik	5	0.792
	İçtenlik	3	0.750
Duygusal Zekâ	Duygusal Zekâ	16	0.877
	Kendi Duygularını Değerlendirme	4	0.838
	Başkalarının duygularını Değerlendirme	4	0.807
	Duyguların Kullanılması	4	0.775
	Duyguların Düzenlenmesi	4	0.852
İş Tatmini	İş Tatmini	5	0.869

Tablo 5'de görüldüğü üzere Politik Yeti Envanterinin 18 maddelik geneline ve 4 alt boyutuna ait iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı değerleri oldukça güvenilir olarak bulunmuştur. Aynı durum Duygusal Zekâ ölçeği geneli ve 4 alt boyutu içinde geçerlidir. İş Tatmini ölçeği içinde oldukça güvenilir olduğu sonucu elde edilmiştir.

4.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

İki değişken arasındaki ilişki korelasyon ile ifade edilmektedir. Değişkenler arasında ilişki olması neden-sonuç ilişkisinin de olduğu anlamına gelmemektedir. İlişki miktarını gösteren değer korelasyon katsayısı ile belirtilmektedir. İlişki katsayısı "r" harfi ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısı, değişkenler arası ilişki yönü ve bu ilişkinin derecesi hakkında bilgiler vermektedir. Korelasyon katsayısı değeri -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Bu değerin +1 değerine yakınlaşmasıyla ilişkinin şiddetinin pozitif yönlü arttığı, 0 değerine yakın olmasıyla da değişkenler arası ilişkinin azaldığı ve -1 değerine yakınlaşması ile de değişkenler arası ilişkinin negatif yönlü arttığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 259-260). Aşağıdaki Tablo 6'da korelasyon katsayılarının nasıl yorumlanması gerektiği gösterilmiştir.

Tablo 6: Korelasyon katsayısının değer aralığı ve yorumlanması

	Negatif (-)			Pozitif (+)		
	Yüksek	**Orta**	**Düşük**	**Düşük**	**Orta**	**Yüksek**
r katsayısı	$-1 \leq r \leq 0.7$	$-0.7 \leq r \leq -0.3$	$-0.3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0.3$	$0.3 \leq r \leq 0.7$	$0.7 \leq r \leq +1$

Politik yeti ve boyutları, duygusal zekâ ve boyutları ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlar Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7'deki korelasyon analizi sonuçlarına göre politik yeti ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.01$ ve $p<0.05$). Politik yeti ve alt boyutları ile iş tatmini arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Yine duygusal zekâ ve alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.01$).

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu belirlenen (korelasyon analizi ile) bağımsız değişken veya bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin bir model aracılığıyla açıklanmasıdır. Yani, regresyon değişkenler arasındaki neden- sonuç ilişkisini inceler. Regresyon analizinin amaçlarından biri bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki

ilişkinin regresyon denklemi ile açıklanması, bağımlı değişken üzerinde gözlenen değişimin ne kadarını bağımsız değişkenin açıkladığının belirlenmesi, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki değişimin anlamlı olup olmadığının ve önemlilik derecesinin ortaya koyulmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 267).

Tablo 7: Değişkenlere ait ortalama, standart sapma değerleri ve korelasyon katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Politik Yeti	5.45	.668	(.88)										
2.Network Yeteneği	5.20	.884	.893**	(.78)									
3.Kişilerarası Etki	5.48	.813	.830**	.682**	(.70)								
4.Sosyal Beceriklilik	5.30	.843	.831**	.604**	.552**	(.79)							
5.İçtenlik	6.18	.640	.566**	.349**	.410**	.405**	(.75)						
6.Duygusal Zekâ	3.94	.447	.563**	.437**	.418**	.579**	.341**	(.87)					
7.Kendi Duygularını Değerlendirme	4.18	.495	.396**	.246**	.273**	.442**	.366**	.696**	(.83)				
8.Başkalarının Duygularını Değerlendirme	3.93	.564	.546**	.380**	.403**	.599**	.374**	.731**	.489**	(.80)			
9.Duyguların Kullanılması	3.91	.615	.477**	.416**	.358**	.451**	.245**	.785**	.420**	.429**	(.77)		
10.Duyguların Düzenlenmesi	3.73	.731	.287**	.260**	.225**	.276**	.091*	.752**	.294**	.325**	.464**	(.85)	
11.İş Tatmini	3.83	.806	.295**	.305**	.265**	.179**	.163**	.363**	.254**	.236**	.317**	.267**	(.86)

*p<.05 düzeyinde Pearson Korelasyonu anlamlı **p<.01 düzeyinde Pearson Korelasyon anlamlı. Parantez içindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

Çoklu regresyon analizi aralarında ilişki olduğu belirlenen en az üç değişkenden birinin bağımlı değişken ve en az ikisinin bağımsız değişken olarak atanması ile aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlikler ile açıklanmasıdır (Seçer, 2015: 142).

Aracılık etki analizi; bağımsız X değişkenin bağımlı değişken olan Y'ye etkisine aracılık eden bağlantı mekanizmasına ilişkin araştırmaya ait hipotezlerin test edilmesi için kullanılmaktadır. Aracı değişken olarak adlandırılan M, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde meydana getirdiği değişimi açıklamaya yardım etmektedir. Diğer bir ifadeyle aracı değişken iki değişken arasındaki ilişkinin neden ve nasıl meydana geldiğinin anlaşılmasını sağlayan bir değişkendir. Aracılık etkisinin ispatı için iki tane temel yaklaşım mevcuttur. Bunlardan ilki geleneksel olan Baron ve Kenny'nin nedensellik yaklaşımıdır. İkincisi ise çağdaş yaklaşım olan Bootstrap tekniğidir. Birinci yaklaşım oldukça popüler olmakla birlikte uzun zamandır kullanılan bir yaklaşımdır. Ancak son yıllarda geleneksel yaklaşıma ciddi eleştiriler getirilmiş ve aracılık modelinin analiz edilmesinde çağdaş yaklaşım olan Bootstrap tekniğinin kullanılmasının daha geçerli ve güvenilir sonuçların elde edilmesine olanak tanıdığı öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019).

Çalışmada değişkenler arasındaki aracılık etkisinin araştırılmasında çağdaş yaklaşım olan Bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Tam Standardize etki büyüklüğü (K^2) yorumlanırken genellikle $K^2 = .01$'e yakın ise düşük etki, $K^2 = .09$'a yakın ise orta etki, $K^2 = .25$'e yakın ise yüksek etki olarak değerlendirilmektedir (Preacher ve Kelley, 2011: 107). Araştırmanın bundan sonraki kısmında hipotezlerin test edilmesi sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 8: Kendi duygularını değerlendirme ile iş tatminin ilişkisinde network yeteneğinin aracılık etkisi

		Sonuç Değişkenleri				
		M (Network Yeteneği)			Y (İş Tatmini)	
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Kendi Duygularını Değerlendirme)	*a*	.438***	.077	*c'*	.309***	.070
M (Network Yeteneği)	-	-	-	*b*	.234***	.039
Sabit	i_M	3.368***	.327	i_Y	1.316***	.316
		$R^2 = .060$			$R^2 = .126$	
		F(1;497)=31.962; p<.001			F(2;496)=35.998; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Öğretmenlerin; duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde, politik yetinin alt boyutlarından olan network yeteneğinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, geleneksel yöntem olan Baron ve Kenny'nin (1986) yönteminden ve Sobel testinden daha güvenililir sonuçlara sahip olduğu öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019: 65). Analizler, Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Makro eklentisi kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde Bootstrap tekniği kullanılarak 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Aracılık etkisinin belirlenmesi için Bootstrap tekniği ile yapılan analizlerde, araştırma hipotezinin desteklenmesini sağlamak amacıyla analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin 0 (sıfır) değerlerini kapsamaması gerekmektedir. Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir. Kendi duygularını değerlendirmenin iş tatmini üzerinde dolaylı etkisinin olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralığına göre tespit edilmiştir. Buna göre kendi duygularını değerlendirme boyutunun, iş tatmini üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da network yeteneğinin kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (b= .103, %95 BCA CI [.056, .159]). Bootstrap analizi sonucunda düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .063 olup bu değerin orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{ai} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9: Başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde network yeteneğinin aracılık etkisi

		Sonuç Değişkenleri				
		M (Network Yeteneği)			Y (İş Tatmini)	
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Başkalarının Duygularını Değerlendirme)	*a*	.595***	.065	*c'*	.201**	.065
M (Network Yeteneği)	-	-	-	*b*	.228***	.041
Sabit	i_M	2.861***	.258	i_Y	1.852***	.268
		$R^2 = .144$			$R^2 = .109$	
		F(1;497) =83.714; p<.001			F(2;496) =30.545; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde network yeteneğinin aracılık rolünü belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralığına göre tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre başkalarının duygularını değerlendirmenin, iş tatmini üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, böylece network yeteneğinin başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (b= .1336, %95 BCA CI [.081, .200]). Yapılan Bootstrap analizi sonucuna göre düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2)

.095 olup bu değerin orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{bi} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 10: Duyguların kullanılması ile iş tatmini ilişkisinde network yeteneğinin aracılık etkisi

	Sonuç Değişkenleri					
	M (Network Yeteneği)			Y (İş Tatmini)		
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Duyguların Kullanılması)	*a*	.597***	.058	*c'*	.301***	.060
M (Network Yeteneği)	-	-	-	*b*	.190***	.041
Sabit	i_M	2.863***	.232	i_Y	1.663***	.247
		$R^2 = .172$			$R^2 = .136$	
		F(1;497)=103.794; p<.001			F(2;496) =39.173; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Tablo 10'da duyguların kullanılması ile iş tatmini ilişkisinde network yeteneğinin aracılık rolünü belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin durumu Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralığı değerlerine göre belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre duyguların kullanılmasının, iş tatmini üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, böylece network yeteneğinin duyguların kullanılması ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (b= .114, %95 BCA CI [.063, .169]). Bootstrap analizi sonucuna göre düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .086 olduğundan dolayı bu değerin orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın H_{ci} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 11: Duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini ilişkisinde network yeteneğinin aracılık etkisi

	Sonuç Değişkenleri					
	M (Network Yeteneği)			Y (İş Tatmini)		
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Duyguların Düzenlenmesi)	*a*	.314***	.052	*c'*	.222***	.047
M (Network Yeteneği)	-	-	-	*b*	.229***	.039
Sabit	i_M	4.033***	.199	i_Y	1.807***	.237
		$R^2 = .067$			$R^2 = .130$	
		F(1;497)=35.897; p<.001			F(2;496) =37.315; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini ilişkisinde, network yeteneğinin aracılık rolüne ait regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre duyguların düzenlenmesinin, iş tatmini üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, böylece network yeteneğinin duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (b= .072, %95 BCA CI [.042, .108]). Bootstrap analizi sonucuna göre düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .065 olduğundan dolayı bu değerin orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{di} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 12: Kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde, kişilerarası etkinin aracılık etkisi

	Sonuç Değişkenleri					
	M (Kişilerarası Etki)			Y (İş Tatmini)		
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Kendi Duygularını Değerlendirme)	a	.448***	.070	*c'*	.318***	.071
M (Kişilerarası Etki)	-	-	-	*b*	.209***	.043
Sabit	i_M	3.607***	.298	i_Y	1.350***	.331
		$R^2 = .074$			$R^2 = .105$	
		F(1;497) =40.052; p<.001			F(2;496) =29.359; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde, kişilerarası etkinin aracılık rolüne ait regresyon analizi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir. Kendi duygularını değerlendirmenin, iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da kişilerarası etkinin, duygularını değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (b= .094, %95 BCA CI [.048, .142]). Yapılan Bootstrap analizi sonucuna göre düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .057 olduğundan dolayı bu değerin orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{aii} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 13: Başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde, kişilerarası etkinin aracılık etkisi

		Sonuç Değişkenleri				
		M (Kişilerarası Etki)			Y (İş Tatmini)	
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Başkalarının Duygularını Değerlendirme)	*a*	.580***	.060	*c'*	.220**	.067
M (Kişilerarası Etki)	-	-	-	*b*	.201***	.046
Sabit	i_M	3.197***	.235	i_Y	1.862***	.285
		$R^2 = .162$			$R^2 = .090$	
		F(1;497) =96.180; p<.001			F(2;496) =24.612; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(b) raporlanmıştır.

Tablo 13'de başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde, kişilerarası etkinin aracılık rolüne ait regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Başkalarının duygularını değerlendirmenin, iş tatmini üzerine dolaylı etkisi anlamlı olup böylece kişilerarası etkinin, kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir (b= .117, %95 BCA CI [.061, .180]). Bootstrap analizi sonucuna göre düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .081 olduğundan dolayı bu değerin orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{bii} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 14: Duyguların kullanılması ile iş tatmini ilişkisinde, kişilerarası etkinin aracılık etkisi

		Sonuç Değişkenleri				
		M (Kişilerarası Etki)			Y (İş Tatmini)	
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Duyguların Kullanılması)	*a*	.473***	.055	*c'*	.333***	.059
M (Kişilerarası Etki)	-	-	-	*b*	.172***	.044
Sabit	i_M	3.627***	.220	i_Y	1.582***	.271
		$R^2 = .128$			$R^2 = .126$	
		F(1;497) =73.118; p<.001			F(2;496) =35.990; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Tablo 14'de duyguların kullanılması ile iş tatmini ilişkisinde, kişilerarası etkinin aracılık rolüne ait regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Duyguların kullanılması ile iş tatmini arasındaki dolaylı etkinin anlamlı olmasından dolayı kişilerarası etkinin, duyguların kullanılması ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir (b= .081, %95 BCA CI [.036, .132]). Bootstrap analizi sonucuna göre düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .062 olup bu değerin orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{cii} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 15: Duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini ilişkisinde, kişilerarası etkinin boyutunun aracılık etkisi

	Sonuç Değişkenleri					
	M (Kişilerarası Etki)			Y (İş Tatmini)		
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Duyguların Düzenlenmesi)	*a*	.250***	.048	*c'*	.241***	.047
M (Kişilerarası Etki)	-	-	-	*b*	.214***	.042
Sabit	i_M	4.546***	.185	i_Y	1.76***	.263
		$R^2 = .050$			$R^2 = .115$	
	F(1;497) =26.600 ; p<.001			F(2;496) =32.476; p<.001		

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Tablo 15'de kişilerarası etki boyutunun, duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini ilişkisinde aracılık rolünü belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Duyguların düzenlenmesinin iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamlı olduğu bu yüzden de kişilerarası etkinin, duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (b= .053, %95 BCA CI [.025, .089]). Bootstrap analizi sonucuna göre düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .048 olup bu değerin düşük değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{dii} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 16: Kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde, sosyal becerikliliğin aracılık etkisi

	Sonuç Değişkenleri					
	M (Sosyal Beceriklilik)			Y (İş Tatmini)		
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Kendi Duygularını Değerlendirme)	*a*	.751***	.068	*c'*	.352***	.078
M (Sosyal Beceriklilik)	-	-	-	*b*	.079	.046
Sabit	i_M	2.158***	.288	i_Y	1.936***	.313
		$R^2 = .195$			$R^2 = .069$	
	F(1;497) =120.504 ; p<.001			F(2;496) =18.630; p<.001		

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Tablo 16'da kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde, sosyal becerikliliğin aracılık rolünü belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin durumu Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralığı değerlerine göre belirlenmiştir. Kendi duygularını değerlendirmenin iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamsız olduğu, böylelikle kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal becerikliliğin aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir (b= .059, %95 BCA CI [-.010, .131]). Düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI). Bootstrap analizi sonuçlarına göre 0 (sıfır) değerini kapsamaktadır. Elde edilen sonuçlar ışığında H_{aiii} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 17: Başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde, sosyal becerikliliğin aracılık etkisi

	Sonuç Değişkenleri					
	M (Sosyal Beceriklilik)			Y (İş Tatmini)		
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Başkalarının Duygularını Değerlendirme)	*a*	.895***	.053	*c'*	.287***	.077
M (Sosyal Beceriklilik)	-	-	-	*b*	.056	.052
Sabit	i_M	1.782***	.213	i_Y	2.407***	.264
		$R^2 = .358$			$R^2 = .057$	
	F(1;497) =277.453 ; p<.001			F(2;496) =15.236 ; p<.001		

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Tablo 17'de başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde, sosyal becerikliliğin aracılık etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Başkalarının duygularını değerlendirmenin iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamsız olduğu dolayısıyla sosyal becerikliliğin, başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunmadığı sonucu elde edilmiştir (b= .050, %95 BCA CI [-.038, .140]). Düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) Bootstrap analizi sonuçlarına göre 0 (sıfır) değerini kapsamaktadır. Elde edilen sonuçlar ışığında H_{biii} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 18: Duyguların kullanılması ile iş tatmini ilişkisinde, sosyal becerikliliğin aracılık etkisi

		Sonuç Değişkenleri				
		M (Sosyal Beceriklilik)			**Y (İş Tatmini)**	
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Duyguların Kullanılması)	*a*	.619***	.054	*c'*	.388***	.062
M (Sosyal Beceriklilik)	-	-	-	*b*	.043	.045
Sabit	i_M	2.88***	.217	i_Y	2.084***	.257
		$R^2 = .203$			$R^2 = .101$	
		F(1;497) =127.195 ; p<.001			F(2;496) =28.133 ; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Duyguların kullanılması ile iş tatmini ilişkisinde, sosyal becerikliliğin aracılık rolünü belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 18'de verilmiştir. Duyguların kullanılmasının iş tatmini üzerine dolaylı etkinin anlamsız olduğu, dolayısıyla sosyal beceriklilik boyutunun, duyguların kullanılması ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunmadığı sonucu elde edilmiştir (b= .026, %95 BCA CI [-.030, .085]). Düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) bootstrap analizi sonuçlarına göre 0 (sıfır) değerini kapsamaktadır. Elde edilen sonuçlar ışığında H_{cii} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 19: Duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini ilişkisinde, sosyal becerikliliğin aracılık etkisi

		Sonuç Değişkenleri				
		M (Sosyal Beceriklilik)			**Y (İş Tatmini)**	
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Duyguların Düzenlenmesi)	*a*	.318***	.049	*c'*	.260***	.050
M (Sosyal Beceriklilik)	-	-	-	*b*	.108*	.042
Sabit	i_M	4.115***	.189	i_Y	2.286***	.251
		$R^2 = .076$			$R^2 = .083$	
		F(1;497) =41.038 ; p<.001			F(2;496) =22.577 ; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Tablo 19'da duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini ilişkisinde, sosyal becerikliliğin aracılık rolüne ait regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Duyguların düzenlenmesi boyutunun iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamlı olmasından dolayı sosyal becerikliliğin, duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir (b= .034, %95 BCA CI [.007, .070]). Bootstrap analizi sonucuna göre düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .031 olup bu değerin düşük değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{dii} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 20: Kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde içtenliğin aracılık etkisi

		Sonuç Değişkenleri				
		M (İçtenlik)			Y (İş Tatmini)	
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Kendi Duygularını Değerlendirme)	*a*	.472***	.053	*c'*	.364***	.075
M (İçtenlik)	-	-	-	*b*	.102	.058
Sabit	i_M	4.206***	.227	i_Y	1.678***	.385
		$R^2 = .134$			$R^2 = .070$	
		F(1;497) =77.017 ; p<.001			F(2;496) =18.671 ; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

İçtenlik boyutunun, kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde aracılık rolünün belirlenmesi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 20'de verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kendi duygularını değerlendirmenin iş tatmini üzerine dolaylı etkisi anlamsız olup böylece içtenliğin, kendi duygularını değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir (b= .048, %95 BCA CI [-.010, .113]). Düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) Bootstrap analizi sonuçlarına göre 0 (sıfır) değerini kapsamaktadır. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{aiv} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 21: Başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde içtenliğin aracılık etkisi

		Sonuç Değişkenleri				
		M (İçtenlik)			Y (İş Tatmini)	
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Başkalarının Duygularını Değerlendirme)	*a*	.425***	.047	*c'*	.29***	.067
M (İçtenlik)	-	-	-	*b*	.109	.059
Sabit	i_M	4.514***	.187	i_Y	2.012***	.363
		$R^2 = .140$			$R^2 = .062$	
		F(1;497) =81.000 ; p<.001			F(2;496) =16.442 ; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

İçtenlik boyutunun, başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini ilişkisinde aracılık rolünün belirlenmesi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 21'de verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre başkalarının duygularını değerlendirmenin iş tatmini üzerine dolaylı etkisi anlamsız olup böylece içtenliğin, başkalarının duygularını değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir (b= .046, %95 BCA CI [-.008, .109]). Düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) Bootstrap analizi sonuçlarına göre 0 (sıfır) değerini kapsamaktadır. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{biv} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 22: Duyguların kullanılması ile iş tatmini ilişkisinde, içtenliğin aracılık etkisi

		Sonuç Değişkenleri				
		M (İçtenlik)			Y (İş Tatmini)	
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Duyguların Kullanılması)	*a*	.254***	.045	*c'*	.385***	.057
M (İçtenlik)	-	-	-	*b*	.114*	.055
Sabit	i_M	5.19***	.179	i_Y	1.613***	.360
		$R^2 = .060$			$R^2 = .108$	
		F(1;497) =31.665 ; p<.001			F(2;496) =30.045 ; p<.001	

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

Tablo 22'de duyguların kullanılması ile iş tatmini ilişkisinde, içtenliğin aracılık rolüne ait regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Duyguların kullanılmasının iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamsız olmasından dolayı içtenliğin, duyguların kullanılması ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir (b= .029, %95 BCA CI [.-0004, .065]). Bootstrap analizi

sonucuna göre düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamaktadır. Bu sonuçlara doğrultusunda araştırmanın H_{civ} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 23: Duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini ilişkisinde, içtenliğin aracılık etkisi

	Sonuç Değişkenleri					
	M (İçtenlik)			Y (İş Tatmini)		
Tahmin Değişkenleri		*b*	*S.H.*		*b*	*S.H.*
X (Duyguların Düzenlenmesi)	*a*	.079*	.039	*c'*	.280***	.047
M (İçtenlik)	-	-	-	*b*	.176**	.054
Sabit	i_M	5.888***	.148	i_Y	1.613***	.360
		$R^2 = .008$			$R^2 = .090$	
	F(1;497) =4.161 ; p<.05			F(2;496) =24.801 ; p<.001		

Not * p<.05, ** p<.01, *** p<.001: *S.H.*: Standart hata. Standardize Edilmemiş beta katsayıları(*b*) raporlanmıştır.

İçtenliğin, duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini ilişkisinde aracılık rolünün belirlenmesi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 23'de verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre duyguların düzenlenmesinin iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamlı olmasından dolayı içtenliğin, duyguların düzenlenmesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir (b= .014, %95 BCA CI [.0001, .035]). Düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) Bootstrap analizi sonuçlarına göre 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .012 olup bu değerin düşük değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın H_{div} hipotezi desteklenmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde çalışma modeline göre iş tatmini bağımlı değişken, duygusal zekâ bağımsız değişken ve politik yeti aracı değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmanın bu kısmında araştırmada ulaşılan bulgular tartışılmıştır.

Öncelikle politik yetiye ait sonuçlar incelendiğinde katılımcıların toplam politik yeti puanlarının yüksek çıktığı görülmektedir. Genel olarak katılımcıların politik yeti boyutlarından elde ettikleri puanların ortalamalarına bakıldığında yüksekten düşüğe doğru içtenlik, kişilerarası etki, sosyal beceriklilik ve network yeteneği şeklinde sıralanmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalarda benzer sonuçların mevcut olduğu görülmüştür (Ferris vd., 2005: 137; Banister ve Meriac, 2015: 783). Araştırmaya göre öğretmenler politik yetinin diğer boyutlarına göre içtenlik boyutuna daha duyarlıdırlar. Bu durum öğretmenlerin içten, samimi, dürüst olarak görünmeye ayrıca başkaları üzerinde güven ve inanç uyandırmaya önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir. Bundan dolayı öğretmenlerin; idarecileri, öğrencileri, çalışanları ve velileri etkileme bakımından daha başarılı olma olasılıkları yüksek olarak değerlendirilebilir. Uğurlu ve Bostancı (2017: 4065)'nın öğretmelerin politik yeti düzeylerinin belirlenmesine yönelik yaptıkları çalışma ile bu çalışma arasında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Politik yeti becerisini kullanan kişiler hoş ve ilgi çekici bir şekilde davranarak diğer insanlar üzerinde içtenlik, samimiyet ve güven duygusu uyandırabilmektedirler (Perrewé vd., 2000:116).

Katılımcıların toplam duygusal zekâ puanları oldukça yüksek bulunmuştur. Sonuçlara göre öğretmenlerin yüksek duygusal zekaya sahip oldukları söylenebilir. Katılımcıların duygusal zekânın alt boyutlarında elde ettikleri puan ortalamaları incelendiğinde, en yüksek puanın kendi duygularını değerlendirme boyutunda olduğu görülmektedir. Kendi duygularını değerlendirme boyutundan sonra sırasıyla başkalarının duygularını değerlendirme, duyguların kullanılması ve duyguların düzenlenmesi boyutları gelmektedir. Bu bulgular öğretmenlerin kendi duygularını tanıma noktasında iyi olduklarını göstermektedir. Atilla (2012: 101) ve Sudak (2011: 60)'ın yaptıkları çalışmalarda en yüksek ortalamanın kendi duygularını değerlendirme boyutundan elde edildiği görülmüştür. Araştırmanın bu kısmı için, ilgili çalışmalar ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilir. Goleman'ın modelinde özbilinç olarak bahsi geçen ve kendi duygularını değerlendirme ile örtüşen kavrama göre; öz bilinç, kendini ölçüp biçme ve düşünceli olma eğilimidir. Öz bilinç sahibi bireyler kendilerini ölçüp biçerek düşünceli olma eğilimleri gösterirler. Bu yetenek sahipleri olaylara anlık tepkiler vermek yerine, genellikle

düşünerek, sakin ve kendi başlarına değerlendirip öyle tepki verirler (Goleman vd., 2003: 51). Bu durunda öğretmenlik mesleğinin bir gereği olarak öğretmenlerin; öğrenciler, öğretmen ve veliler ile sürekli etkileşim içerisinde bulunurken sakin, ani çıkışlar yapmadan ve akl-ı selim davranarak süreci daha sağlıklı yönetebilecekleri söylenebilir.

Katılım sağlayan öğretmenlerin iş tatmini ortalamaları oldukça yüksek bir değere sahiptir. İş tatmini puanlarında görülen yüksek değerler öğretmelerin genel anlamda öğretmenlik mesleğinden memnun olduklarına işaret etmektedir.

Araştırmada korelasyon analizi ile değişkenler arasında oluşan ilişkinin varlığı ve yönü tespit edilmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin politik yeti ve alt boyutları, duygusal zekâ ve alt boyutları, iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Banister ve Meriac (2015: 783) yaptıkları araştırmada mevcut çalışma ile benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Elde edilen ilişkiler aynı zamanda değişkenler arası etki ve etkileşimin varlığını haber vermektedir. Böylece değişkenlerin birbirine etkisini ortaya koymak için etki (regresyon) analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın hipotezinin desteklenip desteklenmediğini belirlemek için bootstrap analiz yöntemi kullanılarak regresyon analizi uygulanmıştır. Politik yetinin alt boyutlarının, duygusal zekanın alt boyutları ile iş tatmini arasında aracılık rolünün varlığı belirlenmeye çalışılmıştır. Öncelikle network yeteneği ve kişilerarası etki boyutlarının, duygusal zekânın alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolüne ait sonuçlar incelenmiştir. Network yeteneği, iş tatmini ile duygusal zekânın tüm boyutları arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir. Araştırmada network yeteneğinin aracı değişken sonuçlarına göre, en yüksek etki büyüklüğünün başkalarının duygularını değerlendirme boyutu ve en düşük etki büyüklüğünün kendi duygularını değerlendirme boyutlarında olduğu görülmektedir. İkinci olarak kişilerarası etki boyutunun, duygusal zekânın alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin sonuçlar incelenmiştir. Kişilerarası etki boyutunun, duygusal zekânın tüm alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Aracılık etkisi sonuçlarına bakıldığında, aynı şekilde en yüksek etki büyüklüğünün başkalarının duygularını değerlendirme boyutunda olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenler, başkalarının neler hissettiklerini güçlü bir şekilde sezinleyebilmektedirler. Bu da onların yönetim ile ilişkilerinde akıllıca davranmalarını sağlayarak, kuvvetli bağlar kurmalarına olanak sağlamaktadır. Bağları kuvvetlenen öğretmenlerin işlerine adanmaları ile iş tatminlerinin de artacağı söylenebilir. Başkalarının duygularını değerlendirme, Goleman'ın modelinde empati kavramına karşılık gelmektedir. Empatide başkalarının duygularını okuyabilme becerisi gerekmektedir. Üst düzey bir empati ise başkalarının dile getirilmemiş olan endişe ve hislerini sezip onlara karşılık vermeyi kapsamaktadır. En üst düzey empati ise başka birilerinin hislerinin altında yatan sorun ve endişeleri anlamayı gerektirmektedir (Goleman, 2018: 170). Öğretmenlerin empatik düşünme va davranma eğilimlerinin artması, başta öğrenciler, meslektaşları ve okul idaresi ile olan bağlarının güçlenmesine ve böylece iş tatmin düzeylerinin de yükselmesinde etkili olacağı söylenebilir.

Araştırmada ayrıca duygusal zekâ alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal beceriklilik ve içtenlik boyutlarının aracılık etkisi de incelenmiştir. Her iki aracı değişkenin sadece duyguların düzenlenmesi boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettikleri tespit edilmiştir. Pek çok meslek dalına bakıldığında, duyguların düzenlenmesi ve kontrol edilmesi en önemli gerekliliklerden sayılmaktadır. Oldukça yoğun ve stresli meslek olan öğretmenlikte, zor durumlar ile başa çıkma ve olumsuz duyguları kontrol edebilme becerisi gerekmektedir. Nitekim araştırmada öğretmenlerin, mesleklerinin temel gereksinimlerinden biri olan duygularını kontrol etmeye öncelik verdikleri söylenebilir. Çünkü çevreleri ile olan etkileşimlerinde karşılaştıkları olumsuzluklara karşı duyguların kontrolü ve duyguların yönünün pozitife çevrilmesi, sosyal ilişkilerinin artmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca olumsuz duygulardan sıyrılıp olumlu ruh haline bürünen öğretmenlerin başkalarını olduğu gibi kabul ederek onlara karşı içten davranmaları muhtemel görünmektedir. Bunun sonucu olarak öğretmenlerin, arkadaşları ile oluşturdukları iyi ilişkiler ve sinerjiden dolayı iş tatminlerinin de artacağı şeklinde bir sonuca varılabilir.

Literatürde duygusal zekâ ile iş tatmini ilişkisinde, politik yetinin aracılık rolünü inceleyen çok az çalışma bulunmaktadır. Bunlardan biri olan Vigoda-Gadot ve Meisler (2010)'in kamu kurumlarında çalışanlar üzerindeki araştırmalarında, duygusal zekâ ile iş tatmini arasında politik

yetinin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmacıların yaptıkları çalışmanın genel duygusal zekâ ve politik yeti ortalamalarının üzerinden gerçekleşmesi araştırmanın kısıtlarındandır. Meisler (2013) İsrailli bir finans kuruluşunda yapısal eşitlik modellenmesini kullanarak yapmış olduğu çalışmada, duygusal zekâ alt boyutları ile iş tatmini ilişkisinde, politik yetinin ve alt boyutlarının tam aracılık rolünün olduğunu belirlemiştir. Ayrıca yüksek duygusal zekâya sahip olan çalışanların, başkalarının duygularını algılama ve anlama yeteneklerinden dolayı daha fazla politik yetiye sahip olduklarını ifade etmiştir.

Araştırmacılara göre duygusal zekâ ile politik yeti kavramlarının bazı örtüşen noktaları olsa da, bu yapıların kavramsal olarak da farklı olduğu belirtilmektedir. Duygusal zekâ ağırlıklı olarak kişilerarası ilişkilerin duygusal temelli yönlerine odaklanırken, politik yeti duyguların ötesine geçen bilgi ve becerinin birleşmesi olarak kabul edilir. Bu haliyle, duygusal zekâ içsel olarak motive olmuş gibi görünürken politik yeti ise dıştan gelen uyarılarla (iş ve kariyer başarısı) motive olmuş görünmektedir. Bu nedenle, duygusal zekâ ve politik yeti ortak bir kavramsal alanı paylaşsa da farklı motivasyon kaynakları tarafından yönetilebilmektedir (Semadar vd., 2006: 456).

Sonuç olarak öğretmelerin iş tatminlerinin arttırılmasında duygusal zekâ boyutları ile politik yeti boyutlarının göz ardı edilmemesi gerektiği bu çalışmanın sonuçlarından biridir. Literatürde değişkenleri alt boyutları ile inceleyen çalışma sayısının neredeyse yok denecek kadar az olması bu çalışmanın katkılarından birisi olarak görülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar, taşıdığı sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı evrenin tamamına ulaşılamayacağı için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örnek büyüklüğü Isparta ilinde görev yapan resmi okullardaki öğretmenleri kapsamaktadır. Katılımcıların anketlere sağlıklı ve samimi cevap verebilmeleri için bir kısım anket formları eğitim öğretim dönemi içinde öğretmenlerin iş yüklerinin yani; sınav haftası, proje hazırlama, dönem sonu hazırlıklarının az olduğu zaman dilimlerinde yapılmaya çalışılmıştır. Bir kısım anket formu ise Milli Eğitim seminer dönemi içerisinde yapılmıştır. Anketler öğretmenlere doğrudan ulaştırılarak doldurulan formlar elden teslim alınmak suretiyle güvenilirlik arttırılmaya çalışılmıştır. Çalışma sonuçlarının tüm ülkeye genellenmemesi gerekmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın koordinasyonu ile okullarda öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin yükseltilmesine yönelik hizmet içi eğitimler ve belirli periyotlar ile seminerlerin verilmesi uygulamacılara önerilmektedir. Bu eğitimin öğretmenlerin politik yeti düzeylerinin artmasına, doğru orantılı olarak da iş memnuniyetinin yükselmesine etki edeceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin politik yeti düzeylerinin yükselmesiyle, karşı karşıya kalacakları tüm durumlarda doğru taktik ve stratejileri de kullanabileceği düşünülmektedir. Böylelikle de öğretmenlerin etkilemek istedikleri kişiler üzerinde de uygulayacakları doğru taktikler sayesinde başarılı olacakları söylenebilir.

Milli eğitim Bakanlığı'nın, okul idarecileri için duygusal zekâ düzeylerinin attırılmasına dair yapacakları eğitim program ve çalışmaları okul idarecileri ile öğretmenler ve veliler arandaki bağlantının güçlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir

Araştırmacıların, gelecek çalışmalar için duygusal zekâ alt boyutları ile iş performansı, kariyer başarısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerin alt boyutları ile birlikte politik yetinin tüm alt boyutlarının aracılık ya da düzenleyicilik etkisi üzerine yapacakları çalışmaların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada okul ayırımı yapılmadan tüm öğretmenler değerlendirmeye alınmıştır. Yapılacak sonraki çalışmalarda farklı okul türlerinde (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lisede) görev yapan öğretmelerin kıyaslanması da önerilmektedir. Ayrıca özel okullarda görevli öğretmenler ile çalışma yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmacılara politik yeti ile *karanlık üçlü* olarak isimlendirilen narsizm, makyavelizm ve psikopati gibi kişilik özellikleri ile birlikte çalışabilecekleri önerilmektedir. Araştırmanın ulaştığı sonuçların doğrulanması amacıyla okul yöneticilerinin ve özel şirket çalışanlarının örneklem olarak belirlenmesi önerilmektedir. Ayrıca gelecek çalışmalarda daha büyük kitleye sahip örneklemler ile farklı illerde çalışmaların yapılması araştırmanın değerlendirilmesi açısından daha sağlıklı sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, daha sonra yapılacak çalışmalarda politik yeti ile duygusal zekâ arasındaki ilişkide nitel araştırma deseninin kullanılması literatüre katkı sağlayacaktır.

6. KAYNAKÇA

Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C., & Ammeter, A. P. (2004). Leader political skill and team performance. Journal of Management, *30*(3), 309-327

Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2017). Proaktif kişiliğin politik beceri üzerine etkisi. Business & Management Studies: An İnternational Journal, *5*(3), 786-807.

Atay, S. (2009a). İş yaşamında politik yeti. İstanbul: Namar Yayınları

Atay, S. (2009b). Politik yeti envanterinin türkiye'de test edilmesi. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (s. 891-896). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları

Banister, C. M., & Meriac, J. P. (2015). Political skill and work attitudes: A comparison of multiple social effectiveness constructs. The Journal of Psychology, *149*(8), 775-795.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. Jorurnal of Personality and Social Psychology, 1173-1182.

Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. L., & Bechara, A. (2003). Exploring the neurological substrate of emotional and social intelligence. *Brain, 126*, 1790-1800.

Bayram, N. (2010). Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları. İstanbul: Ezgi Kitabevi.

Can, A. (2013). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Ankara: Pegem Akademi.

Çetin, F., & Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 79-94.

Demir, N. (2007). Örgüt kültürü ve iş tatmini. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul: Avcıol Basım.

Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. Journal of Management, *31*(1), 126-152

Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brour, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. Journal of Management, *33*(3), 290-320.

Gedik, T., Akyüz, K. C., & Batu, C. (2009). Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği). Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, *9*(1), 1-11.

Goleman, D. (2018). İş başında duygusal zekâ. (H. Balkara, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.

Gürbüz, S. (2019). Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1975). Development of the job diagnaostic survey. Jornal of Applied Psychology, 159-170.

Meisler, G. (2013). Exploring emotional intelligence, political skill, and job satisfaction. Employee Relations, *36*(3), 280-293.

Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.

Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, *59*(3), 181-202.

Perrewé, P. L., Ferris, G. R., Frink, D. D., & Anthony, W. P. (2000). Political skill: An antidote for workplace stressors. Adbdemy of Management Executive., *14*(3), 115-122.

Pfeffer, J. (1981). Power in organization. Boston: Pitman.

Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 93-115.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. İmagination, Cognition and Personality, *9*(3), 185-212.

Seçer, İ. (2015). SPSS ve lisrel ile pratik veri analizi ve raporlaştırma. Ankara: Anı Yayıncılık.

Semadar, A., Robins, G., & Ferris, G. R. (2006). Comparing the validity of multiple social effectiveness constructs in the prediction of managerial job performance. Journal of Organizational Behaviour, 443-461.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2014). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Konya: Eğitim Yayınevi.

Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. Professor of Educational Psychology, 227-235.

Uğurlu, E., & Bostancı, A. B. (2017). Öğretmenlerin politik yetenekleri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki. International Journal of Human Sciences, *14*(4), 4050-4064.

Vigoda-Gadot, E., & Meisler, G. (2010). Emotions in management and the management of emotions: The impact of emotional intelligence and organizational Politics on public sector employees. Public Administration Review, 72-86.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoreticel discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. Research in Organisational Behavior, *18*, 1-79.

Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance: An exploratory study. The Leadership Quarterly, *13*, 243-274.

Wong, C.-S., Law, K. S., & Wong, P.-M. (2004). Development and validation of a forced choice emotional intelligence measure for chinese respondents in hong kong. Asia Pacific Journal of Management, 535-559.

Yaylacı, G. Ö. (2006). Kariyer yaşamında duygusal zekâ ve iletişim yeteneği. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Özgür Davras

1. GİRİŞ

Yoğun bir işgücü ihtiyacına bağlı olan otel işletmelerinde, çalışanların hizmet üretim sürecinde ürünün bir parçası haline gelmelerinden dolayı sunulan hizmet kalitesinin belirleyicisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle otel işletmelerinde çalışanların işinden memnun olmaması ve iş yerine karşı bağlılık göstermemesi performanslarını ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkileyerek müşteri memnuniyetsizliğine yol açabilir. Çalışanların otel işletmeleri için büyük önem taşımasına rağmen, araştırmalar turizm sektörünün mevsimsellik özellik göstermesi, stresli işleri kapsaması, aile yaşamı ile uyumlu olmaması, ücretlerin yetersiz olması, yöneticilerin astlarına yönelik olumsuz davranışları ve olumsuz çalışma koşullarının, çalışanların turizm sektöründe çalışmalarını ve kariyer planlamalarını olumsuz yönde etkilediğini (Kuşluvan & Kuşluvan, 2000) ve turizm sektörüne karşı güçlü bir bağlılıklarının olmadığını ortaya koydu (Richardson, 2009). Bu sonuçlar da otel işletmelerinde çalışanların işe devamsızlıklarının ve işletmelerde işgücü devir hızının yükselmesine sebep olmaktadır. Otel işletmelerinin çalışanlarından yüksek verimlilik alarak müşteri memnuniyeti sağlayabilmeleri ve işgücü devir hızı oranlarını düşürebilmeleri için çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık kavramları son derece önem arz etmektedir.

Çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın otel işletmeleri için öneminden dolayı alanyazında yoğun bir şekilde ele alınmıştır. Her iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara göre, örgütsel bağlılığın memnuniyet üzerinde etkileri olsa da (Namasivayam & Zhao, 2007; Kuruüzüm, İpekçi & Irmak, 2009), araştırmaların büyük bir çoğunluğu çoğunluğu (Currivan, 1999; Testa, 2001; Silva, 2006; Yang, 2008; Kim & Brymer, 2011; Eslami & Gharakhani, 2012) çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu/olumsuz etkileme gücüne sahip olduğunu, başka bir ifadeyle çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılığının öncüsü olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmaların birçoğunda da çalışan memnuniyeti iş tatmini kavramı altında ele alınmış ve tek boyutlu veya iki boyutlu (içsel tatmin ve dışsal tamin) olarak örgütsel bağlılık (tek boyutlu veya üç boyutlu) ile ilişkileri incelenmiştir. Fakat iş tatmini ve çalışan memnuniyeti kavramları bazı yönleri ile birbirinden ayrılmaktadır. İş tatmini daha çok işletmelerin maddi ve manevi varlıklarının tamamına gönderme yaparken, çalışan memnuniyeti ise çoğunlukla işletme çalışanlarının memnuniyetlerine ilişkin ortamın sağlanması ve bu doğrultuda imkânların geliştirilmesine yönelik bir yapıyı kapsamaktadır (Şahin, Bacak & Güner, 2015). Bu noktada bu araştırmanın alanyazındaki diğer çalışmalardan farkı, çalışanların memnuniyetini etkileyen faktörler ile örgütsel bağlılığın alt boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenecek olmasıdır.

Bu doğrultuda araştırmada, çalışan memnuniyetini belirleyen her bir faktörün örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Hangi faktörün bağlılığı artırdığı veya hangi faktörün bağlılığı azalttığının bilinmesiyle, otel işletmeleri hem daha yüksek çalışan memnuniyeti sağlayabilecek hem de kurumlarına bağlı olan çalışan sayısını artırabilecektir. Bunun sonucunda da, yüksek müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesinin yanı sıra, çalışanların işe devamsızlık oranları ile işletmenin işgücü devir hızı oranlarının düşmesine katkı sağlayacaktır.

2. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ

2.1. Çalışan Memnuniyeti Kavramı

Hizmet sektörünün vazgeçilmez unsurlarından biri olan otel işletmelerinde hizmetlerin nerdeyse tamamı çalışanlar tarafından sağlanmaktadır (İbiş & Batman, 2017). Müşteri ile çalışanın iç içe ve yüz yüze olduğu otel işletmelerinde, çalıştığı kurumdan ve işinden memnun olmayan çalışanların müşterilere kaliteli hizmet sunması mümkün olmaması (Akıncı, 2002) sebebiyle müşteri memnuniyetsizliği de kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla müşteri memnuniyeti ile çalışan memnuniyeti arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu (Örücü & Esenkal, 2005) veya başka bir ifadeyle otel işletmelerinin daha kaliteli hizmet sunarak yüksek müşteri memnuniyeti sağlayabilmeleri çalışanların işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmalarına bağlı olduğu söylenebilir.

Turizm sektöründe otel işletmelerin rekabet avantajı sağlayabilmeleri için sahip olduğu kaynakları doğru bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. Emek-yoğun özellik gösteren otel işletmelerinin en önemli kaynaklarından birisi de çalışanlardır ve çalışanların yüksek performans göstererek hizmet kalitesini artırmaları da iş ve iş yerinden yeterince memnun olmalarına bağlıdır (Toker, 2007). Dolayısıyla çalışan memnuniyeti otel işletmeleri için büyük önem arz etmektedir. Otel işletmeleri çalışan memnuniyetine gereken özeni göstermeli ve öncelikli olarak çalışanlarını memnun etmelidirler. Bu doğrultuda çalışanlarının memnuniyet düzeylerini belli aralıklarla ölçerek, çalışanlarının memnuniyetini etkileyen faktörleri belirlemelidirler.

Çalışan memnuniyeti alanyazında iş tatmini veya iş doyumu bağlıkları altında ele alınmış ve farklı araştırmacılar tarafından farklı tanımlar geliştirilmiştir. Çalışan memnuniyetini (Locke, 1976), iş veya iş yerini değerlendirmeleri sonucu oluşan keyifli veya olumlu duygusal durum olarak tanımlamıştır. Kavram ile yapılan diğer tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- Çalışanların beklentileri ile algılarının karşılaştırmalarının sonucudur (Özgen, Öztürk & Yalçın, 2002: 329)
- Çalışanın işi ile ilgili olumu veya olumsuz hislerinin düzeyi ve çalışanların karşılanmış psikolojik ihtiyaçlarının derecesidir. (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1994: 147)
- Bir çalışanın işinden elde ettiği duygularının, beklentileriyle ve değerleriyle uyum sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı olumlu duygudur (Barutçugil, 2004:389).
- Çalışanın iş yerinden elde ettiği kazanç ve birlikte çalışmaktan keyif aldığı çalışma arkadaşları ile yaşadığı mutluluktur (Şimşek, Akgemci & Çelik, 2001:136).
- İşin farklı boyutlarına karşı çalışan tarafından verilen hissi tepkidir. Burada çalışan işin herhangi bir yönünden memnun kalırken, aynı işin diğer yönlerinden memnun kalmayabilir (Kınıcki ve Kretiner, 2009: 159).

Çalışan memnuniyeti kısaca çalışanların iş ve işin sağladığı maddi ve manevi imkânlara ilişkin algısıdır. Bu algıya çalışanın verdiği tepki, çalışanın memnuniyet düzeyini ve boyutlarını belirler. Başka bir ifadeyle çalışan memnuniyeti, çalışanın işe, örgütsel normlara, değerlere ve iş koşullarına ilişkin geliştirdiği içsel tepkinin sonucunda ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2014:158). Luthans (1995: 126) çalışan memnuniyetinin üç önemli boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Bunlardan ilki, çalışanın işe karşı verdiği hissi tepkidir. İkincisi çalışanın beklentilerinin ne ölçüde karşılandığının belirlenmesidir. Üçüncüsü ise işin doğası, terfi, ücret, müdür ve iş arkadaşları faktörlerinin çalışan memnuniyetini belirlemesidir.

Hackman ve Oldman (1975) tarafından ortaya koyulan "İş Özellikleri Kuramı"nda; çalışan memnuniyetinin elde edilmesinde işin beş temel özelliğinin bulunması gerektiği belirtilmektedir (Keser, 2009: 99). Bunlar:

- İşin gerektirdiği yetenek çeşitliliği
- İşle özdeşleşme
- İşin doğası

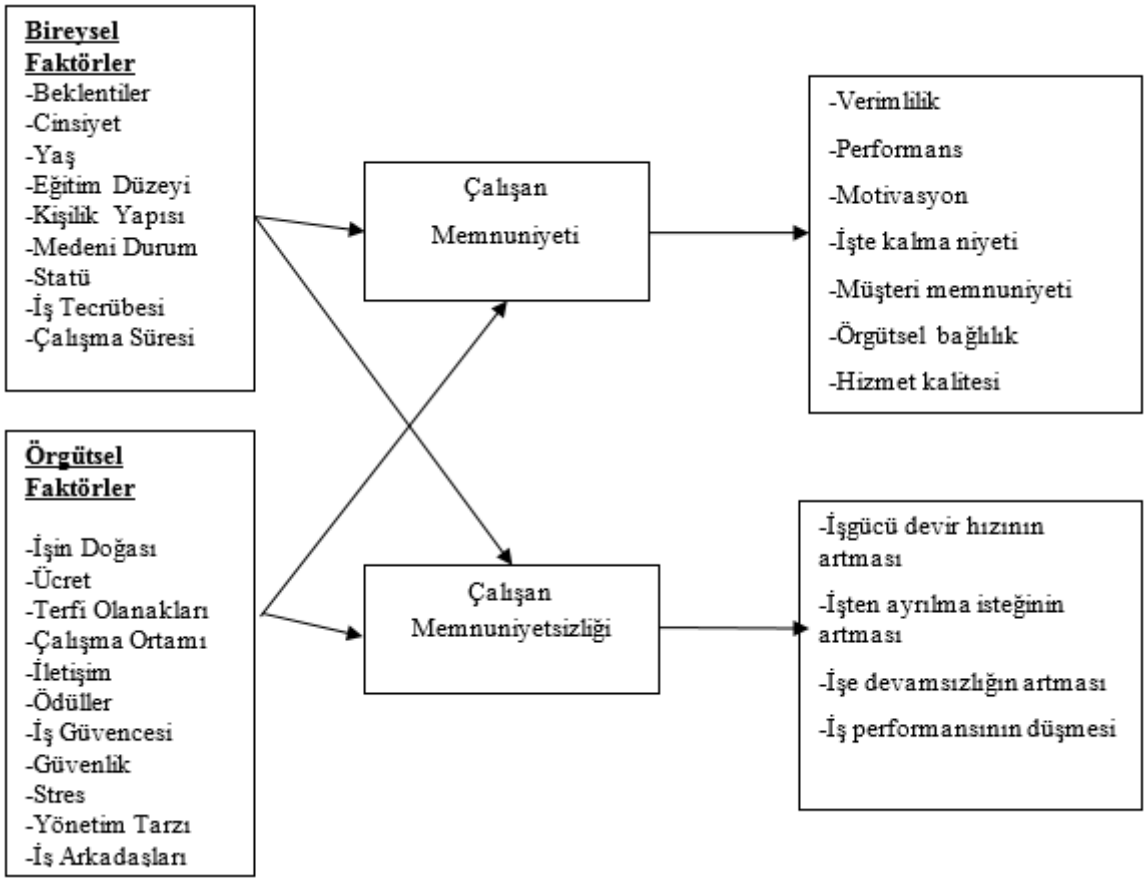
- Çalışana tanınan özerklik
- Çalışanın performansı ile ilgili geri bildirim

Görüldüğü gibi alanyazında farklı araştırmacılar tarafından farklı tanımlar yapılmıştır. Bu farklı tanımların ortak noktası; çalışan memnuniyetinin, çalışan tarafından işine veya işyerine karşı duygusal bir tepki vermesidir. Başka bir ifadeyle çalışanın zihinsel içerik ve süreçlerine yönelik kavramsal bir tanımlama eylemidir (Locke, 1976). Tüm bu açıklamalar doğrultusunda çalışan memnuniyetinin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Üngören, Doğan, Özmen & Tekin, 2010).

- Çalışan memnuniyeti, iş ve işyerine karşı verilen duygusal bir tepki olduğundan soyut bir özellik gösterir. Dolayısıyla görülemez, sadece hissedilebilir ya da ifade edilebilir.
- Çalışan memnuniyeti değerlerin bir fonksiyonudur. Bir çalışanın değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusu ve bu arzusunu gerçekleştirme derecesi çalışan memnuniyetini belirler.
- Çalışan memnuniyeti çalışan ihtiyaç veya beklentilerinin ne kadar karşılandığı ya da ne kadar aşıldığının belirlenmesi ile ilgilidir.
- Çalışan memnuniyeti iş ile alakalı farklı faktörleri temsil eder. Çalışan, işin bir boyutundan memnun olurken, diğer boyutundan memnun olmayabilir. Dolayısıyla çalışan memnuniyetini belirleyen faktörlerin belirlenmesi ve her bir boyutun memnuniyet üzerindeki etkisinin tespit edilmesi gerekir.
- Her bir çalışanın önem verdiği değerler birbirinden farklı olabilir. Dolayısıyla farklı statüdeki çalışanların memnuniyet dereceleri farklılık gösterebilir.
- Çalışan memnuniyeti süreklilik göstermez. Belli bir zaman dilimi içinde memnun olan bir çalışan farklı bir zaman dilimi içinde memnun olmayabilir.

2.2. Çalışan Memnuniyetini Etkileyen Faktörler

Örgütler için büyük önem taşıyan çalışan memnuniyetini belirleyen birçok etken vardır. Alanyazında, çalışan memnuniyeti belirleyen etkenlerin ortaya koyulmasına yönelik yapılan çalışmalara göre, çalışan memnuniyetine etki eden faktörler genel olarak iki grupta toplanmaktadır (Şekil 1). Birincisi çalışanın kendi özelliklerini oluşturan kişisel faktörlerdir. İkincisi ise işin kendisi veya iş ortamı ile ilgili etkenlerin neden olduğu örgütsel faktörlerdir (Kuşluvan, 2009).



Şekil 1. Çalışan memnuniyetine ya da memnuniyetsizliğine etki eden faktörler ve sonuçları (Özkalp ve Kırel 2010, s. 114)

2.2.1. Bireysel Faktörler

Örgütten kaynaklanmayan ve çalışanlar arasında farklılık gösteren kişisel faktörlerdir. Çalışanın kişilik yapısı, işinden ve işyerinden beklentileri, çalıştığı kurumdaki statüsü, işyerindeki çalışma süresi, iş tecrübesi ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik özellikleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin çalışan memnuniyetini etkilediğine yönelik araştırmalar mevcuttur.

Çalışanların kişilik yapıları ile memnuniyetleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda çalışan memnuniyetinin kişiliğin boyutlarından etkilendiği tespit edilmiştir. Örneğin dışadönük kişiliğe sahip olan çalışanların daha memnun oldukları ortaya koyulmuştur (Telman & Ünsal, 2004: 61-62). Benzer şekilde çalışanın hırslı veya kanaatkâr olması, karamsar veya iyimser olması gibi kişiliğe ait özellikler çalışan memnuniyetini etkilemektedir (Arslan, 2009).

Her bir örgütün belli hedef ve amaçlarının olduğu gibi çalışanların da örgütten beklentileri bulunmaktadır. Çalışanların bu beklentileri de memnuniyetlerine etki etmektedir. Çalışanın beklentilerinin karşılanması durumunda, çalışan işi ile ilgili olumlu düşüncelere sahip olacak ve bu durumda da memnuniyetin oluşması da kaçınılmaz olacaktır (Özgen vd., 2002: 329).

Çalışanların işletmedeki statüleri de memnuniyetlerini etkileyen faktörlerden biridir. Çalışanların çalıştığı statüsü arttıkça iş memnuniyet seviyeleri de artmaktadır (Kuşluvan, 2009). Mesleki açıdan daha üst düzeyde olduklarından dolayı, bu tür çalışanların ücretleri daha yüksek ve çalışma koşulları daha iyi olduğundan, mesleki açıdan daha üst düzeydeki çalışanların daha alt düzeydeki çalışanlara göre memnuniyet seviyeleri daha yüksektir (Erdoğan, 1996: 256). Milli Eğitim Bakanlığının merkez örgütünde yapılan bir çalışmada da, üst yönetimdeki çalışanlar, alt seviyedeki çalışanlara göre işinden daha memnun oldukları tespit edilmiştir (Başaran, 2000: 222).

Çalışma süresi ile iş tecrübesi çalışan memnuniyetine etki etmektedir. İş hayatına yeni başlayan çalışanın, deneyimi az ve beklentileri gerçekçi olmamasından dolayı, bu tür çalışanlar hızla terfi alacağını ve çalışma koşullarının üst düzeyini hayal eder. Fakat zamanla işin gerçeklerinin farkına varır ve bu durum çalışanda memnuniyetsizlik yaratabilir. (Erdoğan, 1996: 234-235). Öcal (2011) çalışmasında, deneyimi az olan çalışanların deneyimi fazla olan çalışanlardan daha memnun olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışma süresi değişkenine göre, turizm alanında yapılan bir çalışmada memnuniyetinin en fazla altı aydan az süredir çalışan iş görenlerde olduğu tespit edilmiştir. Altı aydan fazla çalışan iş görenlerde memnuniyet seviyesi düşmekte en çok işten ayrılmalar bu dönemde olmaktadır (Telman & Ünsal, 2004: 58). Bozkurt & Bozkurt (2008) ise işe yeni başlayan (1-5 yıl) çalışanların memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu, ilerleyen zamanlarda (6-10 yıl) memnuniyet düzeyinin yükseldiğini ve yaş ile iş deneyiminin artması ile uyumun artması ve bunun sonucunda işletmede kıdemli çalışanlarda (11 yıl ve üstü) memnuniyetin tekrar yükseldiğini ortaya koymuştur.

Çalışan memnuniyeti etkileyen faktörler arasında çalışanın demografik özellikleri de yer almaktadır. Yaş değişkeni ile memnuniyet arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar, memnuniyet ile yaş arasında farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Toker (2007) yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha memnun olduğunu belirlerken, bunun aksine Lam, Zhang & Baum (2001) ise iş arkadaşları boyutundan 21-25 yaş grubunun; terfi, amirler ve işin doğası boyutlarında 50 yaş üstü çalışanların daha memnun olduğunu tespit etmişlerdir. Arslan (2009) yaş ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı ilişki bulamamıştır.

Çalışanların cinsiyetleri ile memnuniyetleri arasındaki ilişkileri ele alan araştırma sonuçları çelişkili sonuçlar ortaya koymuştur. Örneğin Anleu ve Mack (2009) işin doğası, işin yapısı, işin çeşitliliği ve işin sorumluluk boyutlarında; Davras ve Gülmez (2013) iş arkadaşları, yönetim tarzı ve ek imkânlar boyutlarında kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha memnun olduklarını tespit etmelerine rağmen Arslan (2009) iş arkadaşları boyutunda erkelerin daha memnun olduklarını tespit etmiştir. Toker (2007) ve Kaya (2007) ise memnuniyetin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Memnuniyeti etkileyen bireysel faktörlerden biri de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi faktöründe genel görüş, çalışanın eğitim düzeyi ile memnuniyet arasında doğrusal yönlü bir ilişkinin olduğu yönündedir. (Telman & Ünsal, 2004: 59). Buna göre, daha yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanlar daha iyi şartlarda ve statüde iş bulabildiklerinden memnuniyetleri de daha yüksek seviyede olmaktadır (Demir, 2007: 121-122). Ancak yapılan araştırmalar bu durumun her zaman gerçekleşmediğini ortaya koymuştur. Örneğin, Davras ve Gülmez (2013) iş arkadaşları, yönetim tarzı ve ek imkânlar boyutlarında eğitim düzeyi düşük olanların memnuniyet seviyelerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Toker (2007) ve Kaya (2007)'da eğitim seviyesi düşük olan çalışanların daha memnun olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Medeni hal değişkenine göre yapılan araştırma sonuçları genellikle evli çalışanların bekâr çalışanlara göre işlerinden daha memnun oldukları görülmektedir. Bunun sebebi evlilerin bekârlara göre yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olması ve bunun iş yaşamına yansıdığı yönündedir veya evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Telman & Ünsal, 2004: 59). Kaya (2007) ve Öcal (2011) bu görüşü destekleyen sonuçlar bulmasına rağmen, Toker (2007) ve Arslan (2009) istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulamamıştır.

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışan memnuniyetini etkileyen örgütsel faktörler işin kendisi, örgütsel yapı ve işleyişinden kaynaklanan faktörlerdir (Tutar, 2014:159). Bu faktörler işin doğası (niteliği), ücret ve sosyal haklar, terfi olanakları, çalışma koşulları, iletişim, performans temelli ödüller, iş güvencesi, yönetim tarzı (amirler, müdürler) ve çalışma arkadaşları olarak sıralanabilir.

İşin doğası çalışan memnuniyeti açısından önem taşımaktadır. Yapılan işin ilgi çekici olması, işi yaparken çalışanın kendisini olumlu hissetmesi, işin sıkıcı ve monoton olmaması, işin çalışan tarafından keyif verici bir şekilde algılanması çalışanın işine yönelik olumlu bir tutum göstermesi ve bunun sonucunda da memnuniyetin ortaya çıkması yüksek ihtimal olacaktır (Özkalp ve Kırel,

2010:115). Diğer taraftan işin çalışana özerklik tanıması memnuniyeti artıran unsurdur. Çalışanlar fikir ve görüşlerinin alındığı ve üretim sürecine dahil edildiği algısını hissedecek ve buna paralel olarak ta memnuniyet seviyesi yükselecektir. (Keser, 2009:106).

Ücret ve sosyal haklar bir çalışanı işletmeye bağlayan bir ekonomik teşvik aracıdır (Mucuk, 1993: 284). En temel çalışma amaçlarından biri olan ücret, çalışanların yaşam standardını belirlemesinde en önemli faktördür. Dolayısıyla iş hayatına yeni başlayacak veya işini değiştirecek olan çalışanların öncelikle aradıkları koşullardan birisi "iyi ücret" olmaktadır. İyi bir geliri olan insanların yaşam standart kalitesi de yüksek olmaktadır. Dolayısıyla ücret, çalışan memnuniyetini etkileyen unsurların başında gelmektedir (Keser, 2009:103).

Terfi olanakları da çalışan memnuniyetini belirleyen güçlü faktörlerden biridir. Birçok çalışanın iş hayatında kariyer planları vardır. Bu çalışanlar işlerinde hep aynı statüde kalmak istemezler ve iş hayatlarında kariyerlerini geliştirmeyi, yukarılara doğru ilerlemeyi hedeflemektedirler (Bingöl, 2006:513). Terfi alan çalışanın işindeki sorumluluğu, yetkisi ve ücreti arttığından memnuniyet düzeyi de artacaktır. Bu noktada işletme adaletli bir terfi sistemi oluşturması gerekmektedir. Çünkü çalışanlar terfi alabilmek için diğer iş arkadaşlarıyla rekabet halindedir. Adil ve şeffaf terfi sisteminin olması, terfilerin adaletli yapılması, çalışanların iş memnuniyetlerini de artıracaktır (Aksu ve Aktaş, 2005).

Çalışma koşulları çalışan memnuniyetsizliğine neden olan başlıca faktörlerden biridir. Çalışanın iş ortamında kendini iyi hem memnuniyet hem de sağlığı açısından önemlidir. Örneğin bireyin çalıştığı işyerinde personel kullanım alanlarının temiz olması, personele çıkan yemeklerin hijyenik ve lezzetli olması gibi etkenler çalışanın memnuniyet düzeyini olumlu yönde etkileyecektir (Keser, 2009: 108). Çalışma şartları işletme tarafından çalışanlara sunulan her türlü fiziki, ekonomik ve psiko-sosyal şartlar ve imkânlardır. Sağlık hizmetleri, mesai süreleri, personel lojmanları ve servisleri, personel yemekleri, personel soyunma ve kullanım alanları, mesleki eğitim ve sosyal faaliyetleri gibi iş yaşamının bütün yönlerini bu kavram içinde yer almaktadır (Eroğlu, 2006: 507).

İşletmelerde kurulacak sağlıklı iletişim ortamı da çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkileyecektir. İşyerinde sağlıklı bir iletişim sağlanamadıkça işler istendiği gibi olmayacak, işletme içi motivasyon zayıflayacak, çeşitli olumsuzluklar yaşanacak ve çalışanların memnuniyet düzeylerinde azalmalar olacaktır (Demir, 2007: 147). Dolayıyla etkili bir iletişim sistemi ile işletme çalışanları kendilerini ve iş arkadaşlarını daha iyi tanıyabilecek, üstlerinin kendisinden ne istediğini anlayabilecek ve kendi amaçları ile işletmenin amaçlarını uyumlu hale getirebilecek ve nihayetinde iş memnuniyeti sağlamaları mümkün olabilecektir.

Çalışanların performansları doğrultusunda adil bir sistem dahilinde ödüllendirilmesi de çalışan memnuniyetini artıran etkenlerden biridir. Adaletli bir sistem ile hak eden çalışanların ödüllendirilmesi çalışanların memnuniyet düzeyleri artacaktır. Aksine hak etmeyenin ödüllendirilmesi de, çalışanların işletmeye ve yönetime karşı güvenin sarsılmasına neden olacak ve bu durumda çalışan memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilecektir (Erdoğan, 1996: 240).

İş güvencesinin olması çalışanlar için ayrı bir memnuniyet faktörüdür. Uzun yıllar aynı işletmede çalışabileceğini düşünen ve geleceğe yönelik belirsizlik ve endişeleri olmayan çalışanların iş memnuniyet düzeylerinde artış olacaktır (Telman & Ünsal, 47).

Yöneticilerin yönetim tarzı, çalışanların iş memnuniyetini belirlemesinde önemlidir. Üst yönetimden ziyade çalışanların birinci derecedeki şef veya müdürlerin yönetim tarzı, tutum ve davranışları çalışan memnuniyetini etkilemektedir. Bu yöneticilerin çalışanlara objektif olması, problemleriyle ilgilenmesi, iletişim kurması, işleri ile ilgili yönlendirici tavsiyelerde bulunması, çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkileyecektir (Kuşluvan, 2009).

Bir çalışanın hayatının önemli bir kısmını iş arkadaşları ile geçirdiği düşünülürse çalışanın iş arkadaşları ile ilişkisinin olumlu veya olumsuz olması da iş memnuniyetini etkileyecektir (Keser, 2009: 110-111). İş ortamındaki iş arkadaşları arasındaki sosyal etkileşimler ve yardımlaşmalar çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir. (Özkalp ve Kırel, 2010: 117). Günlük hayatının üç te

birini işyerinde geçiren çalışanların iş arkadaşları ile anlaşması, uyumlu olması da memnuniyeti artıran bir faktördür. (Kuşluvan, 2009).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Yoğun rekabetin yaşandığı sektörlerde örgütlerin rekabet edebilmeleri ve faaliyetlerini devam ettirebilmeleri, çalışanlarının sahip olduğu bilgi ve deneyimlerini işlerine yoğunlaştırmaları ile yakından ilişkilidir. Fakat çalışanların sahip olduğu bilgi birikimleri ve deneyimleri, örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmeleri için yeterli değildir. Örgütlerin daha kaliteli bir hizmet sunabilmeleri ve daha güçlü bir şekilde büyümeleri çalışanlarının örgüte güçlü duygular beslemesine bağlı olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların bilgi ve deneyimleri kadar örgütsel bağlılık olarak nitelendirilen, "işe ve çalışma ortamına ilişkin olumlu tutumlara" sahip olması gerekmektedir (Hoş & Oksay, 2015). Bu tutumları sebebiyle, çalışanların örgütteki performanslarını, verimliliklerini ve işe devam etme veya işten ayrılma gibi düşüncelerini kapsamasından dolayı (Mowday, Porter & Steers, 1982: 19), örgütsel bağlılığın tüm işletmeler için oldukça önemli bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel bağlılık öneminden dolayı alanyazında yoğun bir şekilde ele alınmış fakat kavram ile ilgili birlik ve anlam bütünlüğü sağlanamamasından dolayı farklı şekillerde tanımlanmış ve ölçüşmüştür. Örneğin, örgütsel bağlılığı Mowday vd. (1979:311, aktaran Boylu, Pelit & Güçer, 2007), çalışanların çalıştıkları işletmenin amaç ve değerlerini ruhen ve kalben kabul etmeleri, bu hedeflere ulaşabilmek için yoğun çaba sarf etme isteği ve işletmenin sürekli bir çalışanı olarak kalmak için duydukları güçlü bir arzu şeklinde tanımlamışlardır. O'Reilley ve Chatman (1986), çalışanın örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlılık, Bai, Brewer, Sammons ve Swerdlow (2006), çalışanın örgütün özelliklerini veya değerlerini benimsemesi ve örgütle arasında kurduğu bağı algılama derecesi olarak belirtmişlerdir. Hall vd. (1970) örgüt hedefleri ile çalışanın hedeflerinin daha çok bütünleşmesi ve uygun duruma gelme süreci; Sheldon (1971) çalışanın çalıştığı kuruma bağlanması ve kuruma önem vermesi yönündeki tutumu; Buchanan (1974) örgütün amaç ve değerlerine çalışanın duygusal olarak bağlanması olarak tanımlamışlardır (Güçlü, 2006: 6). Örgütsel bağlılık, örgüt içinde insan davranışını anlama, açıklama, tahminde bulunma ve kontrol etme etkinliklerinin tümüdür. Porter, Steers ve Mowday (1974) örgütsel bağlılığı bir çalışanın örgütle özdeşleşerek örgüte katılım göstermesi olarak tanımlayarak, bu katılımın üç farklı düzeyde olabileceğini belirtmişlerdir. Bunlar: (1) kurumun amaç ve değerlerini güçlü bir inanç göstererek kabul etme, (2) kurum faaliyetleri için çaba gösterme isteği ve (3) örgüt üyeliğini sürdürmek için kesin isteklilik. Araştırmacılar bu nedenle, bir örgütün amaçlarına son derece bağlı olan ve bu amaçlara yönelik çok fazla enerji harcamayı isteyen çalışanların, örgütün böyle yüksek değerli hedeflerin gerçekleştirilmesine yardımcı olma çabası içinde kalma eğiliminde olacağını ileri sürmüşlerdir.

Her ne kadar alanyazında örgütsel bağlılık kavramına yapılan tanımlar farklılık gösterse de, bağlılığın tutumsal veya davranışsal bir esasa dayandığı konusunda araştırmacılar ortak görüş bildirmektedir (Liou & Nyhan, 1994). Başka bir ifadeyle çalışanlar tutumsal veya davranışsal bir nedenle örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler (Boylu vd., 2007). Örgütsel davranış ile ilgili yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu da, çalışanların örgütteki davranışlarını açıklama amacı ile yapıldığı görülmektedir (Mowday vd., 1982: 19). Örgütsel etkinliğin belirleyici olarak tanımlanan (Liou & Nyhan, 1994), örgütsel bağlılık, örgüt-çalışan uyumuna bağlı olarak gerçekleşmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi, çalışanın hedef ve değerleri ile çalıştığı kurumun hedef ve değerleri arasındaki uyum düzeyi ile doğru orantılıdır (Korkmaz & Erdoğan, 2014). Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, çalışanların iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven ve iş performansı daha yüksek olmasının yanı sıra (Korkmaz & Erdoğan, 2014), işe devamsızlık ve işgücü devir hızı da düşük olmaktadır (Fulford, 2005).

3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler araştırmacılar tarafından farklı şekillere sınıflandırılmıştır. Örneğin, Mowday vd. (1982) kişisel özellikler, iş özellikleri, iş deneyimi, yapısal özellikler olarak; Schwenk (1986), çalışanın geçmiş iş deneyimi, kişisel özellikler ve örgütsel özellikler olarak; Nijhof, De Jong ve Beukhof (1998) kişisel özellikler, örgütsel özellikler ve yönetsel özellikler olarak sınıflandırmışlardır. Alanyazında örgütsel bağlılığı etki eden faktörler genel olarak kişisel, örgütsel ve yönetsel faktörler olmak üzere üç ana başlık altında ele alınmıştır.

Kişisel faktörler, demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi) ile iş ve çalışma hayatına ilişkin özellikler (çalışanın kendini işe vermesi, kendine güveni, duygusal olması, dışadönük olması, katılımcı değerler, çıkarcı değerler) olmak üzere iki alt başlık altında ele alınmaktadır (Boylu vd., 2007). Bu faktörlerin, örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilerini incelemeye yönelik yapılan araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Örneğin, Güçlü (2006) cinsiyetin bağlılık üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymasına rağmen Arslan (2017) ve Boylu vd. (2007) cinsiyetin bağlılık üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde yaşın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğunu tespit eden çalışmaların (Meyer & Allen, 1984; Günlü, Aksaraylı & Perçin, 2010; Arslan, 2017) yanı sıra, etkisinin olmadığını ortaya koyan çalışmalar da (Güçlü, 2006; Yew, 2007; Boylu vd., 2007) mevcuttur. Arslan (2017) eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin negatif yönlü (eğitim düzeyi arttıkça bağlılığın azaldığını); Lam ve Zhang (2003) ise pozitif yönlü (eğitim düzeyi arttıkça bağlılığın da arttığını) olduğunu tespit etti. Güçlü (2006) ise eğitim düzeyinin bağlılık üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu belirlemiştir. Çalışma süresinin de (Meyer ve Allen, 1984; Oliver, 1990; Boylu vd., 2007; Arslan, 2017) örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olmasına rağmen, Güçlü (2006) çalışma süresinin bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koydu. Diğer faktörlerden gelirin (Yew, 2007; Arslan, 2017), medeni durum ve ünvanın (Boylu vd., 2007) örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel faktörler, çalışanların örgüt içindeki görev ve sorumluluklarından kaynaklanmakta olan durumlarını ifade etmektedir. Bu faktörler iş yükü, işin nitelikleri, işin doğası, ast-üst ilişkileri, rol çatışması ve rol belirsizliği şeklinde sıralanabilir (Arslan, 2017: 52). Bu etkenlerin yanında, monotonluk, stres, çalışma koşulları, sahiplik durumu, faaliyet dönemi ve müşteri ilişkiler faktörleri de bulunmaktadır (Güçlü, 2006). Currivan (1999) örgütsel bağlılık ile aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması arasında olumsuz yönde; amirler ve ücret arasında olumlu yönde ilişkilerin olduğunu tespit etmiştir. Lam ve Zhang (2003) ise işin niteliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Yönetsel faktörler ise ücret, terfi sistemi, statü ve çalışanlara sunulan ek imkânlar olarak sınıflandırılabilir (Arslan, 2017: 54). Bu faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar mevcuttur. Örneğin, Currivan (1999), Lam ve Zhang 2003) ücret ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Boylu vd. (2007) ile Arslan (2017) statünün, Silva (2006) terfinin, Oliver (1990) de ek imkanların örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu tespit etti.

3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Alanyazında yoğun bir şekilde ele alınan örgütsel bağlılığa yönelik yaklaşımlar iki farklı açıdan ele alınmıştır. Biri, örgütsel bağlılığı davranışsal açıdan incelerken, diğeri tutumsal açıdan incelemiştir. Tutumsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, çalışan ve örgüt arasındaki bağın özelliğini ve kalitesini yansıtan bir durum olarak ele alınmaktadır (Güçlü, 2006:8). Bu yaklaşımda, çalışanların örgüt hakkındaki görüş ve düşünceleri üzerinde odaklanılır. Çalışanların kendi hedef ve değerleri ile örgütün hedef ve değerleri uyumlu olduğu varsayılır (Meyer ve Allen, 1991: 61). Davranışsal yaklaşım açısından örgütsel bağlılık, çalışanların sadece örgüte değil aynı zamanda kendi işlerine de bağlılık duygusu geliştirdikleri bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu iki yaklaşım arasındaki farklılık, araştırmacıların örgütsel bağlılığı davranış veya tutum olarak ele almalarından kaynaklanmaktadır (Güçlü, 2006: 9).

3.3.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılığı bir davranış olarak ele alan davranışsal bağlılık, çalışanların geçmiş dönemdeki davranışlarından dolayı çalıştıkları kuruma bağlı kalma sürelerini kapsar (Mowday vd., 1982: 25). Bu yaklaşım, çalışanın sadece örgüte değil aynı zamanda kendi faaliyetlerine bağlılık duygusu geliştirdikleri süreçle ilgilidir (Liou & Nyhan, 1994). Diğer bir ifadeyle davranışsal yaklaşım, örgütten ziyade çalışanın davranışlarına odaklanmaktadır. Çalışan bir davranışta bulunduktan sonra, bazı faktörler nedeniyle aynı davranışını sürdürerek örgüte bağlanmaktadır. Zamanla bu davranışa uygun tutumlar geliştirmekte olup, bu durum da bu davranışın tekrarlanma olasılığını artırmaktadır (Boylu, 2007).

Davranışsal bağlılıkta, çalışan kurumla ilişkilerinden daha çok kendi dünyasında geliştirdiği davranış şeklini devam ettirme isteği ön planda olduğundan, çalışan kendi içinde geliştirdiği davranışına uygun tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını artırır. Bu konuda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır (Arslan, 2017:56).

a) **Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı:** Yatırımlar veya yan bahisler olarak ifade edilen bir düşünceye dayandırılarak geliştirilen bu yaklaşıma göre, çalışan çalıştığı kuruma zamanını, bilgisini ve becerilerini sunarak bir "yan bahis"'e girmektedir. Çalışan bunun karşılığından kurumdan bir takım çıkarlar (terfi, ücret, sosyal güvence gibi) sağlamaktadır. Ancak bu çıkarları elde edebilmesi için sunmuş olduğu değerleri (zaman, bilgi ve beceri) tutarlı bir şekilde sürdürmesi gerekmektedir. Dolayısıyla çalışanın kuruma yapmış olduğu yatırımlar karşılığında örgüte bağlılık geliştireceği ifade edilmektedir (Liou & Nyhan, 1994). Bu yaklaşıma göre, çalışanlar çalıştıkları kuruma herhangi bir duygusal bağlılık hissetmemekte, fakat kuruma bağlanmadıkları takdirde elde edecekleri kazanımları kaybedeceklerini düşündüklerinden kurumlarına bağlanmakta ve çalışmaya devam etmektedirler (Becker, 1960, aktaran Arslan, 2017:56).
b) **Salancik Yaklaşımı:** Örgütsel bağlılığın boyutları olduğunu öne süren bu yaklaşıma göre bağlılık, çalışanların tutumları ile davranışları arasındaki uyuma bağlı olmaktadır. Çalışanın davranışı ile tutumu uyumsuz olduğunda çalışan gerilim ve strese girecek, uyumlu olursa bağlılık oluşacaktır (Arslan, 2017:56).

3.3.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

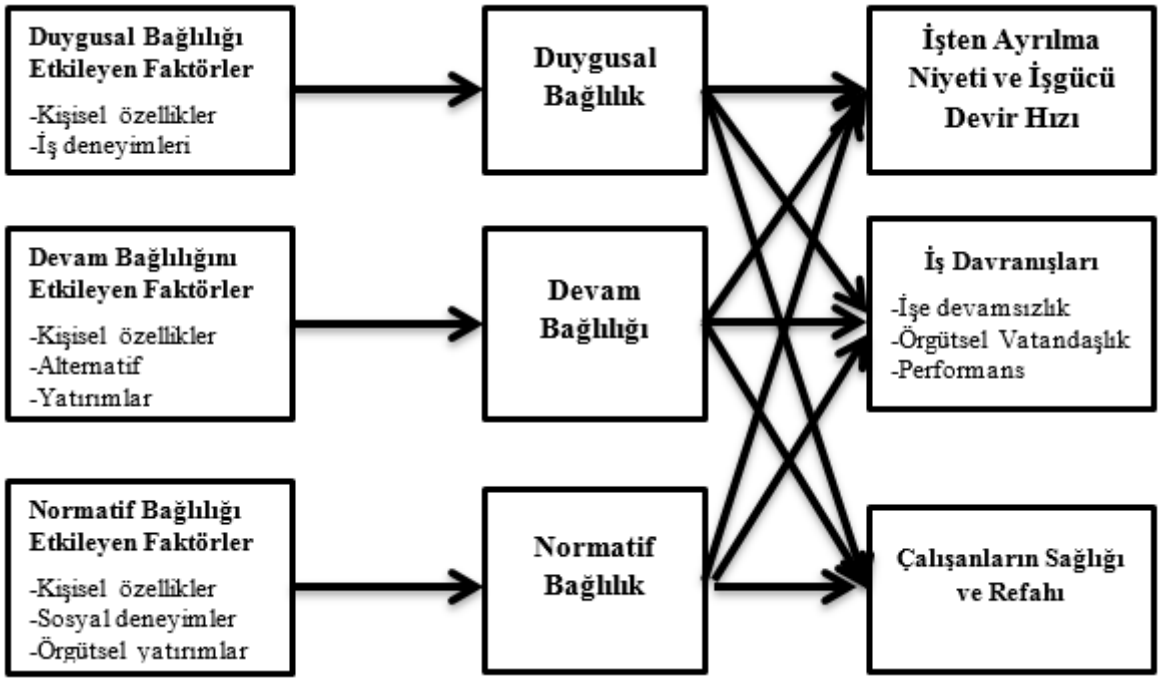
Bu yaklaşım, çalışan ile örgüt arasındaki bağlılığın niteliğini ve kalitesini yansıtan bir tutum olarak ele alır. Buna göre, çalışan örgütün amaç ve değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder, örgüt faaliyetleri için güçlü bir çaba sarf etme isteği ve örgüte üyeliğini sürdürmek için güçlü bir isteği olur (Liou & Nyhan, 1994). Tutumsal yaklaşım, çalışanın çalıştığı kurumla bütünleşmesini ele aldığından çalışanın kurumu ile olan ilişkilerine odaklanır. Buna göre çalışanın kendi hedef ve değerleri ile kurumun hedef ve değerlerinin uyuşması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında tutumsal davranış üç bileşenden oluşmaktadır: (1) kurum amaç ve değerleriyle özdeşleşme (çalışanların çalıştıkları örgütün kültürünü benimsemeleri), (2) kurumsal faaliyetlere yüksek katılım gösterme (çalışanların örgütteki tüm faaliyetlerde söz hakkının olması), (3) kuruma sadakatle bağlanma (çalışanların örgütü ailesi gibi görmesi). (Boylu vd., 2007). Tutumsal bağlılık yaklaşımda dört farklı yaklaşım vardir:

a) **Etzioni Yaklaşımı:** Bu yaklaşım, örgütsel bağlılık yerine "örgütsel katılım" kavramını benimsemiş ve çalışanları örgüte katılım düzeylerine göre üç farklı kategoride sınıflandırmaktadır: (1) yabancılaştırıcı katılım (çalışanların kuruma karşı güçlü bir şekilde olumsuz yaklaşımı), (2) nötr-hesapçı katılım (çalışanların kuruma karşı olumlu veya daha düşük olumsuz yaklaşımı), (3) ahlaki katılım (çalışanların kuruma karşı güçlü bir şekilde olumlu yaklaşımı) (Arslan, 2017:57).
b) **Kanter Yaklaşımı:** Örgütsel bağlılık çalışanları ve kurumun hedeflerinin uyuşmasını ifade etmektedir. Bu yaklaşım, bağlılığın çalışanların farklı davranışlarından etkilenmesi sonucunda farklı kategorilere ayrılabileceğinden örgütsel bağlılığı; devam bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç boyutta ele almaktadır. Devam bağımlılığı, çalışanın kurumu benimsemesi ve kuruma üyeliğini devam

ettirmesi gerekmektedir. Çalışanların işten ayrılma maliyetlerinin yüksek olması ve bazı sıkıntılar yaratacak olmasından dolayı, çalışanın fedakârlıkta bulunması ve kurumdan ayrılmayarak çalışmaya devam edeceği görüşü benimsenmiştir (Kanter, 1968; aktaran Güçlü, 2006:11). Burada çalışanın kendi özverisi veya kurumdan elde ettiği kazanımları önem arz etmektedir (Arslan, 2017: 57-58). Birlik bağımlılığı, çalışanın kendini bir gruba ait ve gruptaki kişilere bağlı hissetmesi durumudur. Burada önemli nokta ise çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiler ve çalışan daha önce oluşturduğu sosyal bağları terk ederek, kurumda yeni sosyal bağlar kurması ile oluşmaktadır (Güçlü, 2006:11). Kontrol bağlılığında ise çalışan davranışlarının kurumun norm ve değerleriyle örtüşmesidir (Arslan, 2017: 57-58). Başka bir ifadeyle çalışan kurum faaliyetlerinde örgütün norm ve değerlerine uygun davranış göstermesi durumunda, bu norm ve değerleri temsil ettiklerine inandıklarında kontrol bağlılık oluşmaktadır (Kanter, 1968: 499; aktaran Güçlü, 2006:11).

c) **O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı:** Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, çalışan ve kurum arasındaki psikolojik bağdır. Bu psikolojik bağlılık çalışanın işe sarılması, kuruma sadakat göstermesi ve kurumun değerlerine inanmasını kapsamaktadır. Araştırmacılar bu açıdan psikolojik bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutu olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (O'Reilly & Chatman, 1986). Uyum bağlılığında; bazı çalışanlar, çalıştıkları kurumu yüzeysel olarak bağlılık gösterir. Bu tür çalışanlar kuruma kalben bağlanmaktan ziyade, uyumlu hareket ederek bazı ödüller kazanmayı tercih ederler. Bu durum burada "uyum olarak nitelendirilmektedir. Özdeşleşmede, çalışanların kuruma yakın olma isteği söz konusudur. Burada çalışanlar kendini bir kuruma ait hisseder ve kendi değerlerini kurum değerlerine göre ayarlamaz. İçselleştirme boyutunda ise çalışanlar kendi değerleri ile kurumun değerlerini uyumlu görmektedir (Güçlü, 2006: 13-14).

d) **Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı**: Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta gruplandırmıştır (Şekil 2). Duygusal bağlılık örgüte ait olma isteğine, devam bağımlılığı örgüt üyeliğine devam etme zorunluluğu (ayrılmanın maliyetli olacağına inanma sebebiyle), normatif bağımlılık ise örgüte zorunlu olma duygusunu ifade etmektedir.



Şekil 2.Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli (Meyer ve Allen, 1991)

Duygusal bağlılık: Çalışanın çalıştığı kurumun amaç ve değerlerini kalben ve ruhen benimsemesi, başka bir ifadeyle örgütle özdeşleşerek örgüte katılması ve çalışanın örgütle arasında güçlü bir duygusal bağ kurulmasını ifade etmektedir (Meyer & Allen, 1991). Başka bir ifadeyle, çalışanın kurumla güçlü bir bağ kurarak kendisini tanımlaması, kurum içinde yer almaktan ve çalıştığı kurumun bir parçası olmaktan mutluluk duymasıdır (Korkmaz & Erdoğan, 2014). Çalıştıkları kuruma karşı güçlü bir duygusal bağlılık hisseden çalışanlar kurumlarında çalışmaya devam etmektedir. Kendilerini kurumun bir parçası olarak gören çalışanlar için kurum, büyük bir anlam ve öneme sahiptir. Duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, kurum içinde yer almaktan büyük bir mutluluk duymakta olup, kurumun çıkarları için daha özverili çalışırlar. Bundan dolayı örgütler için duygusal bağlılık, gerçekleşmesi en çok istenen ve çalışanlara en çok adapte edilmek istenen bağlılık türü olarak görülmektedir (Yew, 2007). Çünkü duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanın daha sonra kuruma sadakatle bağlanacağı ve bunun sonucunda da normatif bağlılığın oluşacağı vurgulanmaktadır (Emhan ve Gök, 2011).

Devam bağımlılığı: Çalışanın, çalıştığı kurumdan ayrılmasının neden olacağı olumsuz sonuçların farkında olması (Korkmaz & Erdoğan, 2014) ve kendisini zorunlu hissederek çalışmaya devam etmesi durumudur (Yew, 2007). Başka bir ifadeyle çalışanın çalıştığı kurumdan ayrılması durumunda maaş, prim, tazminat, emeklilik hakları, sosyal güvence gibi olanaklardan vazgeçme maliyetinin farkında olması veya iş imkânlarının çok kısıtlı olması gibi sebeplerden dolayı kurumda çalışmaya devam etmesi olayıdır (Arslan, 2017). Devam bağlılığına sahip olan çalışanda, kurumdan ayrılması durumunda daha az seçeneği olacağı düşüncesi hâkimdir. Karşılaşılan en kötü sonuç çalışanın işsiz kalmasıdır. Devam bağlılığını etkileyen faktörler yetenek, eğitim, yer değiştirme, bireysel yatırım, emeklilik primi, çalışan yaşı ve çalışanın karşılaştığı seçenekler olarak sıralanabilir (Hoş & Oksay, 2015).

Normatif Bağımlılık: Çalışanın kuruma olan sadakatinde kendisini zorunlu hissetmesidir. Bu his örgüt üyelerinin ve örgüt kültürünün baskısı sonucunda oluşmaktadır. Bu zorunlu bağlılık, çalışanın kendisini kuruma borçlu hissetmesi sonucunda oluşan bağlılıktır (Hoş & Oksay, 2015). Zorunlu bağlılık çıkar ilişkisine dayalı olmayıp, çalışanlar kuruma karşı sorumluluğu, yükümlülüğü ve borçlu olduklarına inandıkları için kurumda çalışmaya devam ederler (Arslan, 2017).

4. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Örgütsel bağlılığın çalışanların örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven ve iş performansı düzeylerini artırması (Korkmaz & Erdoğan, 2014) ve işe devamsızlık ile işgücü devir hızını azaltması (Fulford, 2005); diğer taraftan çalışan memnuniyetinin işletmelerin finansal performansları ile müşteri memnuniyetinin ardındaki önemli itici güç olmasından (Chi ve Gürsoy, 2009) dolayı, her iki kavram arasındaki ilişkiler bir şekilde ele alınmıştır. Çalışan memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen yüzlerce çalışma, her iki kavram arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve doğrusal bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur (Fulford, 2005; Zopiatis, Constanti & Theocharous, 2014). Bu araştırmalardan bazıları (Namasivayam & Zhao, 2007; Kuruüzüm vd., 2009) örgütsel bağlılığın çalışan memnuniyetini etkilediğini ortaya koymasına rağmen, büyük bir çoğunluğu (Currivan, 1999; Testa, 2001; Silva, 2006; Yang, 2008; Kim ve Brymer, 2011; Eslami ve Gharakhani, 2012) örgütsel bağlılığın çalışan memnuniyetinin bir sonucu olduğunu tespit etmiştir. Başka bir ifadeyle bazı çalışmalar örgütsel bağlılığın çalışan memnuniyetine neden olduğunu, bazı araştırmalar ise çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılığın öncüsü olduğunu ortaya koymuştur. Çalışan memnuniyetinin bağlılığın öncüsü olarak ele alan araştırmalarda her iki kavram arasındaki ilişkileri farklı yönleriyle ele almışlardır. Çalışan memnuniyetini çok boyutlu, örgütsel bağlılığı tek boyutlu değişken olarak veya memnuniyeti tek boyutlu bağlılığı çok boyutlu olarak model oluşturmuşlar ve memnuniyetin bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Örneğin, Silva (2006) dokuz boyutlu çalışan memnuniyetinin tek boyutlu örgütsel bağlılık; Kuruüzüm vd. (2009) tek boyutlu çalışan memnuniyetinin üç boyutlu örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmışlardır.

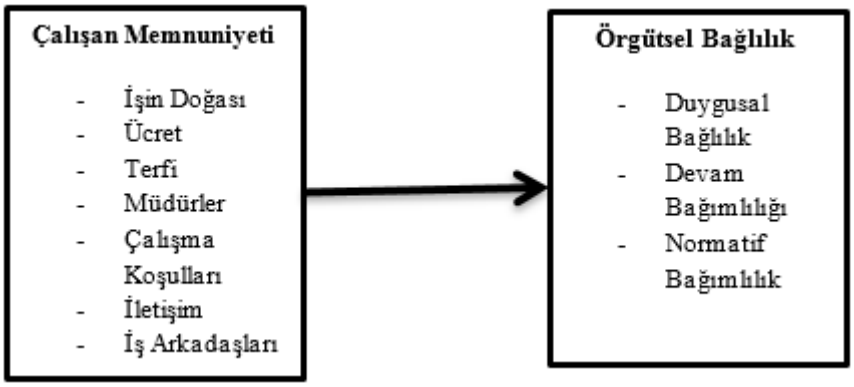
Üretilen ürünlerin büyük bir çoğunluğu çalışanlar tarafından sunulan otel işletmeleri için çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık kavramları daha da önem arz etmektedir. Otel çalışanlarının memnuniyetleri ile bağlılık arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalarda alanyazında mevcuttur. Örneğin Silva (2006) çalışan memnuniyetini belirleyen boyutlardan ücret, terfi, amir, ek imkânlar, ödül, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişimin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Yang (2008) çalışan memnuniyetinin duygusal ve devam bağımlılığını etkilediğini tespit ederek memnuniyetin bağlılığı artırmada güçlü bir araç olduğunu tespit etmiştir. Kim ve Brymer (2011) çalışan memnuniyetinin sadece duygusal bağlılık üzerinde etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Günlü, Aksaraylı ve Perçin (2010) otel yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmalarında çalışan memnuniyeti duygusal ve normatif bağlılığı etkilerken, devam bağımlılığı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Eslami ve Gharakhani (2012) hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında çalışan memnuniyetinin duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerinde etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Zopiatis vd. (2014) otel çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmalarında içsel ve dışsal tatmin ile duygusal ve normatif bağlılık arasındaki anlamı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Mete, Zincirkıran, Tiftik, Yalçınsoy ve Pekcan (2015) otel çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, çalışanların memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişler ve çalışanların memnuniyet düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de artacağı sonucuna ulaşmışlardır. Yao, Qui ve Wei (2019) çalışan memnuniyetinin duygusal ve normatif bağlılığı etkilediğini devam bağımlılığını etkilemediğini ortaya koymuştur.

Otel çalışanları üzerinde örgütsel bağlılığın çalışan memnuniyetini etkilediği sonucuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur. İşcan ve Naktiyok (2004) küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların iş memnuniyet seviyelerinin arttığı tespit etmiştir. Namasivayam ve Zhao (2007) duygusal bağlılığın çalışan memnuniyeti üzerinde normatif bağımlılıktan daha fazla güçlü bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Devam bağımlılığının herhangi bir etkisinin olmadığı da belirlemişlerdir. Kuruüzüm vd. (2009) çalışmalarında duygusal ve normatif bağlılığın çalışan memnuniyeti üzerinde etkisinin olduğunu, diğer taraftan devam bağımlılığın herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Turizm sektörünün lokomotifi konumunda olan otel işletmelerinin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri çalışanlarının etkinliği, verimliliği ve üretkenliğine bağlıdır. Otel işletmelerinde çalışanların bilgi, beceri, hal ve hareketleri sunulan hizmet kalitesine etkilediğinden dolayı çalışanlar daha da önem kazanmıştır. Buna bağlı olarak ta otel işletmelerinde çalışanların memnuniyeti ve işletmeye olan bağlılıkları ön plana çıkmaktadır. Çalışan memnuniyetin örgütsel bağlılığın öncüsü olmasından dolayı (Fulford, 2005), memnuniyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin bilinmesiyle otel işletmeleri işletmeye bağlı olan çalışan sayısını artırabilecektir. Bu sayede de otel işletmelerinde hem işe devamsızlık oranlarını hem de işgücü devir hızının azalmasına neden olacaktır. Bu doğrultuda, çalışmanın amacı; otel çalışanlarının iş memnuniyetlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu amaca bağlı olarak araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.



Şekil 3. Araştırmanın modeli

Araştırma modeli doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 1: İşin doğası duygusal bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 2: İşin doğası devam bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 3: İşin doğası normatif bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 4: Ücret duygusal bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 5: Ücret devam bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 6: Ücret normatif bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 7: Terfi duygusal bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 8: Terfi devam bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 9: Terfi normatif bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 10: Müdürler duygusal bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 11: Müdürler devam bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 12: Müdürler normatif bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 13: Çalışma koşulları duygusal bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 14: Çalışma koşulları devam bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 15: Çalışma koşulları normatif bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 16: İletişim duygusal bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 17: İletişim devam bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 18: İletişim normatif bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 19: İş arkadaşları duygusal bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 20: İş arkadaşları devam bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Hipotez 21: İş arkadaşları normatif bağlılığı olumlu yönde etkiler.

5.2. Ölçeklerin Hazırlanması

Gerek çalışan memnuniyeti gerekse örgütsel bağlılığın önemlerinden dolayı alanyazında çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bu araştırmada, otel çalışanların memnuniyet düzeylerini belirlemek için Davras ve Gülmez'in (2013) araştırmasında kullandığı ölçek ile daha kapsamlı olması sebebiyle Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışan

memnuniyet ölçeği 42, örgütsel bağlılık ölçeği ise 20 maddeden oluşmaktadır. Çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik dört soru daha ilave edilerek anket formunun son hali verilmiştir. Çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan maddeler 5'li Likert ölçeği (1:Kesinlikle katılmıyorum …….. 5:Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür. Çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik oluşturulan soruların biri açık uçlu diğer üçü kapalı uçlu olarak anket formunda yer almıştır.

5.3. Örnekleme Süreci, Veri Toplama ve Verilerin Analizi

Araştırmanın evrenini, Kuşadası turizm merkezinde faaliyet göstermekte beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Özellikle beş yıldızlı otel işletmelerinin seçilmesinin nedeni, sektörde genel olarak bu işletmelerin zincir işletme olmaları ve yüksek sayıda çalışan istihdam etmeleri nedeniyle çalışanlarına memnuniyet ve bağlılıklarına önem vermeleridir. Aydın İl Kültür ve Turizm Müdürlüğünün web sayfasından alınan verilere göre Kuşadası'nda 10 tane beş yıldızlı otel faaliyet göstermektedir. Bu 10 otel işletmesi ile yapılan sözlü görüşmeler sonucunda üç otel işletmesi araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Her bir otel işletmesine 200 olmak üzere toplam 600 anket bırakılmış olup, 297 tanesinin geri dönüşü olmuştur. Fakat 23 tanesinde yeterli veri olmaması ve katılımcıların bilinçsizce doldurduğu anlaşıldığı için değerlendirmeye alınmamış olup, geriye kalan 264 anket değerlendirilmiştir.

Elde edilen veriler doğrultusunda, ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla AMOS 22.0 istatistiki paket programı ile birinci düzey doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) gerçekleştirilmiştir. Daha sonra SPSS 22.0 paket programı ile ölçeklerin güvenilirliğini ve araştırmaya katılan çalışanların kişisel özellikleri belirlenmiştir. En son aşamada araştırmanın hipotezlerini test etmek amacı ile yapısal eşitlik modellemesi kurulmuş ve hipotezler yol analizi ile test edilmiştir.

5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Testi

Çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla AMOS 22 paket programı yardımıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri boyutlar arasında inceleneceğinden dolayı, her iki ölçeğe de birinci düzey DFA uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda, elde edilen uyum değerleri kabul edilebilir değerler arasında olmadığından analiz çıktılarının önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeklerde Yapılan Modifikasyonlar

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayısı	Çıkarılan İfade Sayısı
Çalışan Memnuniyeti Ölçeği	İşin Doğası	5	-
	Ücret	6	3
	Terfi	5	2
	Müdürler	6	1
	Çalışma Koşulları	7	3
	İletişim	4	2
	İş Arkadaşları	6	1
	Ödül	3	3
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	7	-
	Devam Bağlılığı	7	3
	Normatif Bağlılık	6	1

Çalışan memnuniyeti ölçeğinde yer alan ödül boyutuna ait ifadeler ölçeğin yapısına uyum sağlayamadığından dolayı, ödül boyutu modelden çıkartılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutları

aynen korunmuş olup, her iki ölçekten toplam 19 madde çıkartılmıştır. Her iki ölçekle ilgili yapılan modifikasyonlar sonucunda, modelin ürettiği uyum değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Uyum Değerleri

	x^2	df	x^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Çalışan Memnuniyet Ölçeği (Birinci Düzey)	582,727	300	1,942	,861	,903	,061
Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Birinci Düzey)	218,743	94	2,327	,906	,941	,072
İyi Uyum Değerleri*			≤ 3	> 0,90	> 0,97	< 0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*			≤ 5	> 0,85	> 0,90	< 0,08

*Kaynak: Joreskog & Sarbom (1993); Kline (1998); Anderson & Gerbing (1984)

Birinci düzey DFA sonucunda elde edilen memnuniyet (X^2/df= 1,94; RMSEA= ,061; CFI= ,903; GFI= ,861) ve bağlılık (X^2/df= 2,33; RMSEA= ,072; CFI= ,941; GFI= ,906) ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığından her iki ölçeğinde yapı geçerliliği sağlanmıştır. Yapı geçerliliği sağlanan çalışan memnuniyet ölçeği boyutlarına ait maddelerin faktör yükleri, ortalamaları ve güvenilirlik katsayıları Tablo 3'te; örgütsel bağlılık ölçeği boyutlarına ait maddelerin faktör yükleri, ortalamaları ve güvenilirlik katsayıları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 3. Çalışan Memnuniyeti Boyutlarına Ait Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Katsayıları

Boyutlar	İfadeler	Kod	Faktör Yükü	Ort.	Güvenilirlik Katsayısı
İşin Doğası (İD)	Yaptığım iş beni tatmin etmektedir	İD1	,866	3,70	,863
	Yaptığım işten zevk alıyorum	İD2	,851		
	Çalışma koşulları genel olarak iyidir	İD3	,626		
	İşim genel olarak iyidir	İD4	,769		
	Yaptığım işle gurur duyarım	İD5	,619		
Ücret (U)	Diğer otellere göre ücretlerimiz daha iyidir.	U3	,567	3,16	,613
	Otel fazla yaptığım mesai ücretlerini öder.	U4	,571		
	Otelde düzenli olarak ücretlere zam yapılmaktadır	U5	,625		
Terfi (T)	Otelde terfi olanakları her zaman vardır.	T3	,692	3,42	,706
	Otelde kendimi geliştirmek için olanaklar vardır	T4	,684		
	Çalıştığım bu otelde terfi alacağıma inanıyorum	T5	,642		
Müdürler (MD)	Müdürüm herkese karşı objektiftir	MD1	,709	4,05	,814
	Müdürüm kişiliğime saygılı davranır	MD2	,685		
	Müdürüm iyi çalışanı takdir eder	MD3	,820		
	Müdürüm iş konusunda bana güvenir	MD4	,677		
	Müdürüm görevimle ilgili sorunlarda yardımcıdır	MD6	,544		
Çalışma Koşulları (ÇK)	Personele çıkan yemekler sağlıklı ve lezzetlidir	ÇK1	,407	3,21	,607
	Otel personele mesleki eğitim vermektedir	ÇK2	,591		
	Otelin sunmuş olduğu sağlık hizmetleri iyidir	ÇK4	,571		
	Lojman temizlik ve rahatlık yönünden çok iyidir	ÇK7	,515		
İletişim (I)	İş ile ilgili sorunlarımı müdürüme iletebiliyorum	I1	,780	3,86	,756
	İş arkadaşlarımla iletişimim çok iyidir	I2	,780		
İş Arkadaşları (İA)	İş arkadaşlarımla arkadaşlık ilişkilerimiz iyidir	İA1	,538	3,72	,850
	İş arkadaşlarım verilen görevleri iyi yaparlar	İA2	,697		
	İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyimiz iyidir	İA3	,682		
	İş arkadaşlarım bana saygılı davranır	İA5	,846		
	İş arkadaşlarım benim düşüncelerime değer verir	İA6	,793		

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Boyutlarına Ait Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Katsayıları

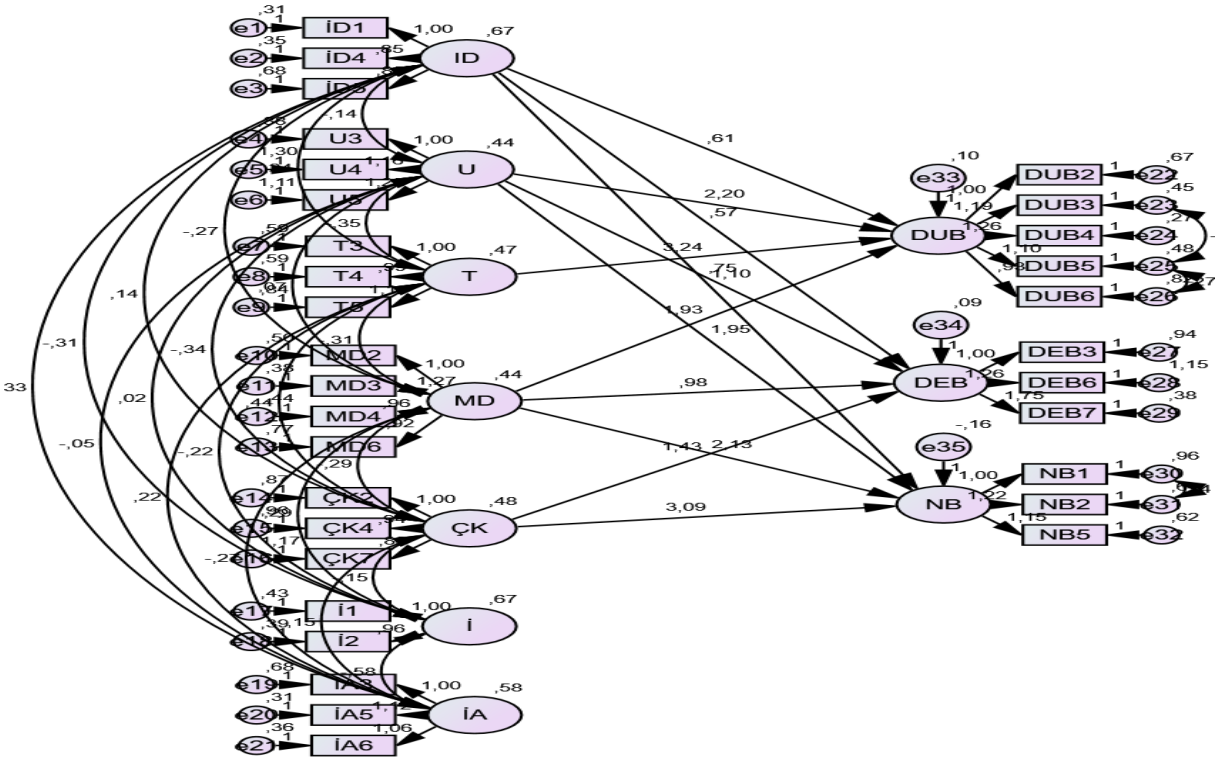
Boyutlar	İfadeler	Kod	Faktör Yükü	Ort.	Güvenilirlik Katsayısı
Duygusal Bağlılık (DUB)	Kariyer hayatımın geri kalanını bu otelde geçirmekten mutluluk duyarım	DUB1	,620	3,35	,882
	Çalıştığım otelin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	DUB2	,715		
	Kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	DUB3	,696		
	Bu otele karşı duygusal bir bağlılık hissediyorum.	DUB4	,746		
	Bu otel benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	DUB5	,731		
	Çalıştığım otele karş güçlü bir bağlılık duygusu hissediyorum	DUB6	,696		
	Çalıştığım otelden, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	DUB7	,653		
Devam Bağımlılığı (DEB)	Şu an bu otelden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar.	DEB2	,521	3,25	,708
	Şu an bu otelde kalmam, bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.	DEB3	,532		
	Başka bir iş ayarlamadan bu otelden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	DEB6	,565		
	Bu otelde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmanın büyük kişisel fedakârlık gerektirmesidir	DEB7	,812		
Normatif Bağlılık (NB)	Çalıştığım otelden şimdi ayrılsam suçluluk hissederdim.	NB1	,650	3,32	,855
	Bu otele çok şey borçluyum.	NB2	,770		
	Bu otelde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissediyorum	NB3	,655		
	Bu otele sadakat göstermem gerekiyor	NB5	,752		
	Bu otelden şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	NB6	,733		

Tablo 3 ve Tablo 4 incelendiğinde, çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait tüm boyutların güvenilirliği sağlanmıştır. Her bir boyutun ortalamalarına bakıldığında, çalışanların en fazla müdürler boyutundan, en az ücret ve çalışma koşulları boyutlarından memnun oldukları görülmektedir. Bağlılık ta ise duygusal bağlılığın daha yüksek olduğu söylenebilir.

6. BULGULAR

Çalışmaya katılan otel çalışanlarının çoğunluğunu % 56'lık oranla erkekler oluşturmaktadır. % 63'ü 21-34 yaş grubu içerisinde yer almaktadır. Eğitim durumları incelendiğinde, % 37'si lise, % 35'i lisans mezunudur. % 39'u yiyecek-içecek, % 27'si önbüro, % 18'i kat hizmetleri ve geri kalan % 16'sı ise muhasebe, güvenlik ve teknik servis departmanlarında çalışmaktadır.

Otel işletmelerinde çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini test etmek amacı ile yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olacak şekilde çalışan memnuniyetini belirleyen faktörler (işin doğası, ücret, terfi, müdürler, çalışma koşulları, iletişim ve iş arkadaşları) bağımsız değişken, örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) bağımlı değişkenler olarak modele dâhil edilmiştir. Oluşturulan yapısal eşitlik modeli ve yol analizi katsayıları Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4'te oluşturulan yapısal eşitlik modelinin iyi uyum değerleri sağlanamadığından dolayı bazı modifikasyonlar yapılmıştır. Çalışan memnuniyeti boyutlarından işin doğasından iki, müdürler boyutundan bir, çalışma koşulları boyutundan bir ve iş arkadaşları boyutundan iki olmak üzere toplam altı madde modelden çıkartılmıştır. Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılıktan iki, devam bağlılığından bir ve normatif bağlılık boyutundan iki olmak üzere toplam beş madde modelden çıkartılmıştır. Modelin daha da iyileştirilmesi için anlamsız çıkan yol analizleri de çıkartılmıştır. Gerçekleştirilen tüm modifikasyonlar sonucunda yapısal modelin iyi uyum değerleri sağlanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	x^2	df	x^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Yapısal Eşitlik Modeli	723,281	428	1,690	,855	,917	,052
İyi Uyum Değerleri*			≤ 3	> 0,90	> 0,97	< 0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*			≤ 5	> 0,85	> 0,90	< 0,08

*Kaynak: Joreskog & Sarbom (1993); Kline (1998); Anderson & Gerbing (1984)

Oluşturulan yapısal eşitlik modeline göre araştırmanın hipotez test sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Araştırmanın Hipotez Test Sonuçları

Hipotezler	Değişkenler		β	S.Hata	C.R	p	Sonuç
Hipotez 1	İşin Doğası	Duygusal Bağlılık	,63	,220	2,761	,006	Kabul
Hipotez 2	İşin Doğası	Devam Bağlılığı	,83	,149	3,832	,000	Kabul
Hipotez 3	İşin Doğası	Normatif Bağlılık	1,18	,301	3,658	,000	Kabul
Hipotez 4	Ücret	Duygusal Bağlılık	1,84	1,020	2,161	,031	Kabul
Hipotez 5	Ücret	Devam Bağlılığı	,87	,310	2,411	,016	Kabul
Hipotez 6	Ücret	Normatif Bağlılık	1,68	,719	2,708	,007	Kabul
Hipotez 7	Terfi	Duygusal Bağlılık	2,80	1,307	2,478	,013	Kabul
Hipotez 8	Terfi	Devam Bağlılığı	-	-	-	p>,05	Red
Hipotez 9	Terfi	Normatif Bağlılık	-	-	-	p>,05	Red
Hipotez 10	Müdürler	Duygusal Bağlılık	1,62	,852	2,264	,024	Kabul
Hipotez 11	Müdürler	Devam Bağlılığı	1,15	,287	3,402	,000	Kabul
Hipotez 12	Müdürler	Normatif Bağlılık	1,85	,633	3,366	,000	Kabul
Hipotez 13	Çalışma Koşulları	Duygusal Bağlılık	-	-	-	p>,05	Red
Hipotez 14	Çalışma Koşulları	Devam Bağlılığı	1,76	,380	3,770	,000	Kabul
Hipotez 15	Çalışma Koşulları	Normatif Bağlılık	2,78	,848	3,637	,000	Kabul
Hipotez 16	İletişim	Duygusal Bağlılık	-	-	-	p>,05	Red
Hipotez 17	İletişim	Devam Bağlılığı	-	-	-	p>,05	Red
Hipotez 18	İletişim	Normatif Bağlılık	-	-	-	p>,05	Red
Hipotez 19	İş Arkadaşları	Duygusal Bağlılık	-	-	-	p>,05	Red
Hipotez 20	İş Arkadaşları	Devam Bağlılığı	-	-	-	p>,05	Red
Hipotez 21	İş Arkadaşları	Normatif Bağlılık	-	-	-	p>,05	Red

Tablo 6'daki değerlere göre standardize edilmiş beta katsayısı anlamlı olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 10, 11, 12, 14 ve 15 nolu hipotezler kabul edilmiş olup, beta katsayısı anlamsız olan 8, 9, 13, 16, 17, 18, 19, 20 ve 21 nolu hipotezler reddedilmiştir. Modele ait elde edilen R^2 değerlerine göre, duygusal bağlılığının % 84'ü işin doğası, ücret, terfi ve müdürler boyutlarıyla; devam bağlılığının % 71'i ve normatif bağlılığının % 75'İ işin doğası, ücret, müdürler ve çalışma koşulları boyutlarıyla açıklanmaktadır.

7. SONUÇ

Bu araştırmada otel işletmelerinde çalışan memnuniyetini belirleyen her bir faktörün duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerindeki etkileri ele alınmış olup, araştırmanın genel sonucu çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç alanyazında kabul gören çalışan memnuniyetin örgütsel bağlılığın öncüsü (Currivan, 1999; Testa, 2001; Silva, 2006; Yang, 2008; Günlü vd., 2013; Kim ve Brymer, 2011; Eslami ve Gharakhani, 2012) olduğu düşüncesini desteklemektedir. Gerçekleştirilen yol analizlerine göre işin doğası, ücret ve müdürler boyutlarının örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan terfi boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olup, devam ve normatif bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı; çalışma koşulları boyutunun devam ve normatif bağlılığı üzerinde anlamlı etkisinin olup, duygusal bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı da ortaya koyulmuştur. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılığın artırılmasında, çalışan memnuniyetini belirleyen faktörlerden işin doğası, ücret, müdürler, çalışma koşulları ve terfi boyutlarının etkili olduğu söylenebilir. Her bir örgütsel bağlılık boyutlarına ait R^2 değerlerinin oldukça yeterli oldukları tespit edilmiştir. Beta katsayılarına göre en büyük etkiyi çalışma koşulları normatif bağlılık, terfi ise duygusal bağlılık üzerinde yapmaktadır. En düşük etki ise işin doğasının duygusal bağlılık üzerindeki etkidir. İş arkadaşları ve iletişim boyutlarının örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu sonuç, Silva'nın (2006) tüm çalışan memnuniyetini belirleyen boyutların örgütsel bağlılık üzerinde etkilerini ortaya koymasından dolayı alanyazınla çelişmektedir. Bu durum da hizmet sektörü olan otel işletmelerinde işlerin oldukça yoğun ve stresli olması, sektörün mevsimsellik özellik göstermesi, turizm sektörüne saygı duyulmaması, turizm işletmelerinde politikaların sürekli değişiyor olması (Günlü vd., 2010),

çalışanların iletişim ve terfi konularından ziyade çalışma koşullarına daha önem vermelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Zaten araştırma sonucu olan işin doğası, ücret ve müdürlerin tüm örgütsel bağlılık üzerinde etkili olması, bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Otel işletmelerinin daha yüksek müşteri memnuniyeti sağlayabilmeleri ve işletmelerindeki işgücü devir hızlarını düşürebilmeleri için çalışanlarını memnun ederek onları işletmeye gönülden bağlamaları gerekmektedir. Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda işletmenin çalışanlarına sunmuş olduğu çalışma koşullarını ve uyguladıkları terfi sistemini aynen devam ettirmeleri gerekmektedir. Benzer şekilde işletmede görev yapan yöneticilerin çalışanlarına karşı olumlu tutum ve davranışlarını sürdürmeleri gerekmektedir. Örgütsel bağlılık boyutları üzerinde diğer memnuniyet boyutlarına göre daha az etkisi bulunan işin doğası ve ücret boyutlarını iyileştirmeleri çalışanların işletmeye bağlılık düzeylerinin artmasına neden olacaktır. Dolayısıyla otel işletmelerinin, iş özellikleri ile ilgili farklı politika ve stratejiler geliştirmeleri ve çalışanların aldıkları maaşlara düzenli olarak güncellemeleri hem çalışanlarının memnuniyetinin artmasına hem de işletmeye olan bağlılıkların güçlenmesinde önemli rol oynayacaktır.

Bu araştırmanın başlıca sınırını Kuşadası bölgesinde faaliyet göstermekte olan beş yıldızlı üç otel çalışanları üzerinde yapılmış olmasıdır. Dolayısıyla çalışma sonuçlarının genellenebilir konusunda bazı sıkıntılar doğuracağı söylenebilir. Çalışmanın turizm sektöründe faaliyet göstermekte olan seyahat acenteleri, yiyecek-içecek, rekreasyon veya ulaştırma işletmeleri gibi farklı turizm işletmelerinde; farklı turizm merkezlerinde ve farklı statüde (şehir otelleri, kaplıca otelleri gibi) faaliyet göstermekte olan otel çalışanlarının da dahil edilerek daha büyük bir örneklem üzerinde uygulanması ile farklı sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca çalışan memnuniyetini belirleyen faktörlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları ile olan ilişkilerin çalışanların demografik özellikleri veya kişilik yapılarına göre karşılaştırılması da alanyazına katkı sağlayacaktır.

8. KAYNAKÇA

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 4, 1-25.

Aksu, A.A. & Aktaş, A. (2005). Job satisfaction of managers in tourism: cases in the Antalya region of Turkey. Managerial Auditing Journal, 20 (5), 479-488.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. 1984. The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-Of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis. Psychometrika, 49(2), 155–173.

Anleu, R.S. & Mack, K. (2009). Gender, judging and job satisfaction. Fem Leg Stud, 17, 79-99.

Arslan, S. (2009). Otel işletmelerinde iş tatminin ölçülmesi ve Lara-Kundu otellerinde bir alan çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.

Arslan, E. (2017). Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydın İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, https://aydin.ktb.gov.tr/TR-177014/konaklama-tesisleri.html. Erişim Tarihi: 22.08.2009.

Bai, B., Brewer, K.P., Sammons, G. & Swerdlow, S. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and internal service quality. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 5(2), 37-54.

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi, Kariyer Yayıncılık: İstanbul.

Başaran, E.İ. (2000). Örgütsel davranış insanın üretim gücü. Feryal Matbaası: Ankara.

Bingöl, D. (2006). İnsan kaynakları yönetimi. Arıkan Basım Yayın: İstanbul.

Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44(511), 55-74.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 1-18.

Chi, C.G. & Gursoy, D. (2009). Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: an emprical examination. International Journal of Hospitality Management, 28(2), 245-253. doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.08.003

Currivan, D.B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. Human Resource Management Review, 9(4), 495-524. doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00031-5

Davras, Ö. & Gülmez, M. (2013). Otel işletmelerinde çalışan memnuniyetine etki eden faktörler: Kemer-Lara-Belek-Side-Alanya bölgelerinde bir çalışma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 24(2), 167-184.

Demir, N. (2007). Örgüt kültürü ve iş tatmini, Türkmen Kitapevi: İstanbul.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde örgütsel davranış. Avcıol Basım-Yayın: İstanbul.

Emhan, A. & Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 51, 157-174.

Eroğlu, F. (2006). Davranış bilimleri. Beta Yayıncılık: İstanbul.

Eslami, J. & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. Journal of Science and Technology, 2(2), 85-91.

Fulford, M.D. (2005). That's not fair! The test of model organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment among hotel employees. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 4(1), 73-84. doi.org/10.1300/J171v04n01_06

Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Eskişehir.

Günlü, E., Aksaraylı, M. & Perçin, Ş.N. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 22(5), 693-717. doi.org/10.1108/09596111011053819

Hoş, C. & Oksay, A. (2013). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(4), 1-24.

İbiş, S. & Batman, O. (2017). Otel işletmelerinde çalışan memnuniyetine etki eden faktörler üzerine bir araştırma. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 5(4), 264-279. doi10.21325/jotags.2017.149

İşcan, F.Ö. & Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımlarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59 (1), 181-201.

Joreskog, K. & Sorbom, D. (1993). Lisrel 8: Structural Equation Modeling With The Simplis Command Language, Chicago, IL: Scientific Software International Inc.

Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminin etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2), 355-372.

Keser, A. (2009). Çalışma psikolojisi. Ekin Basım Yayın Dağıtım: Bursa.

Kınıckı, A. & Kreıtner, R. (2009). Organizational behavior, key concepts, skills & best practices. McGraw-Hill Edition.

Kim, W.G. & Brymer, R.A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. International Journal of Hospitality Management, 30 (4), 1020-1026. doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.008

Kline, R.B. (1998). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, New York: Guilford Press.

Korkmaz, O. & Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. Ege Akademik Bakış, 14(4), 541-557.

Kuruüzüm, A., İpekçi, Ç. & Irmak, S. (2009). Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. Tourism Review, 64(1), 4-16. doi.org/10.1108/16605370910948821

Kuşluvan, S. & Kuşluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism student towards working in the tourism industry in turkey. Tourism Management, 21, 251-269. doi.org/10.1016/S0261-5177(99)00057-6

Kuşluvan, Z. (2009). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış. (Ed. Sabuncuoğlu, Z.), Turizm İşletmelerinde İş Tatmini, Bursa: MKM Yayıncılık.

Lam, T., Zhang, H. & Baum T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. Tourism Management, 22 (2), 157-165.

Lam, T. & Zhang, H.Q. (2003). Job satisfaction and organizational commitment in the Hong Kong fast food industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 15(4), 214-220. doi.org/10.1108/09596110310475667

Liou, K.T. & Nyhan, R.C. (1994). Dimension of organizational commitment in the public sector: an empirical assessment, Public Administration Quarterly, 18(1), 99-118.

Locke, E. A. (1976). Dinature and causes of job satisfaction. Handbook Ofintustrial and Organizational Psycbology. ed, M. D. Dunnette Chicago: R. and McNally.

Luthans, F. (1995). Organizational behavior. Mcgraw-Hill International Editions: New York.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizatinal commitment: some methodological considerations. Journal of Applied Psyschology, 69(3), 372-378. doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89. doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Mete, M., Zincirkıran, M., Tiftik, H., Yalçınsoy, A. ve Pekcan, A. (2015). Personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ve iş memnuniyetini ilişkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi: Turizm sektöründe bir araştırma. Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(11), 137-156.

Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers R.M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. Academic: Newyork.

Mucuk, İ. (1993). Modern işletmecilik. Der Yayınlar: İstanbul.

Namasivayam, K. & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction amon hospitality employees in India. Tourism Managemet, 28(5), 1212-1223. doi.org/10.1016/j.tourman.2006.09.021

Nijhof, W.J., De Jong, M.J. & Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration, Journal of European Industrial Training, 22(6), 243-248. doi.org/10.1108/03090599810224701

Oliver, N. (1990). Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: evidence from the U.K. Human Relations, 43(6), 513-526. doi.org/10.1177/001872679004300602

O'Reilly, C.A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance identification, and internalization on prosocial behavior, Journal of Applied Psychology, 71(3): 492-499.

Öcal, Ö. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi: İstanbul ili Maltepe ilçesi örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Örücü, E. & Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (14), 141-166.

Özgen, H., Öztürk A. & Yalçın, A. (2002). İnsan kaynakları yönetimi, Nobel Kitapevi: Adana.

Özkalp, E. & Kırel, Ç. (2010). Örgütsel davranış. Ekin Yayınevi: Bursa.

Porter, W.L., Steers, M.R. & Mowday, R.T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychollogy, 59(5), 603-609.

Richardson, S. (2009). Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice. International Journal of Hospitality Management, 28 (3), 382-388. doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.006

Schermerhorn, R.J., Hunt, G.J. & Osborn, N.R. (1994). Managing organizational behavior, Fifth Edition. Library of Congress Cataloging in Publication Data: New York.

Schwenk, C.R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action. Academy of Management Review, 11(2), 298-310. doi.org/10.5465/amr.1986.4283106

Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. International Journal Contemporary Hospitality Management, 18 (4), 317-328. doi.org/10.1108/09596110610665320

Şahin, L., Bacak, B. & Güler, M. (2015). Çalışan memnuniyetinin sağlanmasında temel dinamikler: dışsal faktörlerin çalışanların memnuniyet algıları üzerindeki etkilerine yönelik bir alan araştırması. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17(2), 28-44.

Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2001). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

Telman, N. & Ünsal, P. (2004). Çalışan memnuniyeti. Epsilon Yayıncılık: İstanbul.

Testa, M.R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. The Journal of Psychology, 135 (2), 226-236. doi.org/10.1080/00223980109603693

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8 (1), 92-107.

Tutar, H. (2014). Örgütsel psikoloji: endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar. Detay Yayıncılık: Ankara.

Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010) Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi, Yaşar Üniversitesi Dergisi, 17 (5), 2922-2937.

Yang, J.T. (2008). Effects of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. The Service Industries Journal, 28(4), 429-443. doi.org/10.1080/02642060801917430

Yao, T., Qiu, Q. & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: effects of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. International Journal Hospitality Management, 76,1-8. doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018

Yew, T. (2007). Job satisfaction and affective commitment: a study of employees in the tourism industry in Sarawak Malaysia. Sunway Academic Journal, 4, 27-43.

Zopiatis, A., Constanti, P. ve Theocharous, A.L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: evidence from hotel employees in Cyprus. Tourism Management, 41, 129-140. doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013

ÖZEL SAĞLIK PERSONELİ İLE SAĞLIK KURUM VE KURULUŞULARININ ÜÇÜNCÜ KİŞİ OLARAK SORUMLULUĞU VE SONUÇLARI*

Özkan Bilgili

İzmir Demokrasi Üniversitesi, İİBF, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü,

ozkanbilgili@gmail.com

1. GİRİŞ

Sosyal güvenlik mevzuatında, uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası açısından üçüncü kişinin sorumluluğu ayrı ayrı düzenlenmiş bulunmaktadır. Üçüncü kişi sayılanların kasıtları ile sigortalıların malül kalmasına veya ölmesine sebep olmaları halinde sorumluluklarına 5510 sayılı Kanunda ilk defa tüm sigortalı statüleri açısından yer verilmiş bulunmaktadır. Daha önce ise uzun vadeli sigorta kolları açısından konu sadece 1479 sayılı Kanunda düzenlenmişti.

Kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık zararlandırıcı sigorta olayı üçüncü kişinin kusuru ile meydana gelmiş ise belirtilen sigorta kolları kapsamında olan tüm 4/a statüsündeki sigortalılar ile sadece iş kazası ve meslek hastalığı açısından tüm 4/b statüsündeki sigortalılara yapılan/yapılacak ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca üçüncü kişilere rücu edilebilecektir. Belirtelim ki, 4/c statüsündeki sigortalılar hakkında kısa vadeli sigorta hükümleri, 4/b statüsündeki sigortalılar hakkında ise hastalık sigortası hükümleri uygulanmamaktadır.

Genel sağlık sigortası açısından ise, kastı veya suç sayılır bir hareketi veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmali genel sağlık sigortalıları ile bakmakla yükümlü olduğu kimselere Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olan üçüncü kişilere Kurum rücu edebilecektir. Burada sadece sosyal sigortalılar değil bunların dışındaki tüm genel sağlık sigortalılarının da kapsamda olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışmamızda, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan sağlık personelinin üçüncü kişi olarak, meydana gelmesine sebep olabilecekleri sosyal sigorta riskleri ve genel sağlık sigortası uygulama sorunları üzerinde durularak tespit ve önerilerimize yer verilmiştir.

2. SOSYAL SİGORTA UYGULAMASINDA

2.1. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından

Uzun vadeli sigorta kolları bakımından üçüncü kişinin hangi durumlarda ve hangi oranda sorumlu sayılacağı 5510 sayılı Kanunun 39.maddesinde açıklanmıştır. Buna göre, 5510 sayılı Kanunun 39.maddesi birinci fıkrasında; *"Üçüncü bir kişinin **kastı** nedeniyle **malûl** veya **vazife malülü** olan sigortalıya veya **ölümü** halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki **ilk peşin sermaye değerinin yarısı** için Kurumca zarara sebep olan **üçüncü kişilere** rücû edilir."* hükmüne yer verilmiştir.

* Bu çalışma, "Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşları Personeli: İstihdamı ve Sosyal Güvenlikleri" başlıklı doktora tezimden üretilmiş olup, konu ile ilgili son değişikliklerde dikkate alınarak önemli ölçüde güncellenmek suretiyle yeniden düzenlenmiştir.

Belirtelim ki; 1479 sayılı Kanunun mülga 63.maddesi ile benzerlik taşıyan bu hüküm ilk defa hizmet akdi ile çalışan sigortalılar açısından da uygulama alanı bulmuştur. Zira, 5434 sayılı Kanun ve 506 sayılı Kanun uygulamasında uzun vadeli sigorta kolları açısından üçüncü kişiler sorumlu sayılmamışlardı. Bu husus geçmiş dönemde eleştiri konusu olmuş ve hizmet akdi ile çalışan sigortalılar açısından da 1479/63. maddesi benzeri bir düzenleme önerilmişti.[3] 5510 sayılı Kanundaki bu düzenlemede, Anayasa Mahkemesinin 27.03.2002 tarihli ve E:2001/34, K:2002/41 sayılı, 1479/63.maddesindeki "araç sahipleri" ibaresinin iptali kararının[4] dikkate alındığını da söyleyebiliriz.

Kanun hükmünde sigortalılar açısından herhangi bir sınırlamaya gidilmemiş, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan 4/a, 4/b ve 4/c statüsündeki tüm sigortalılar, üçüncü bir kişinin kastı ile yukarıda belirtilen zararlandırıcı sigorta olaylarına maruz kalmaları halinde, Kurum üçüncü kişilere rücu edebileceği ilkesi benimsenmiştir. Örneğin, isteğe bağlı sigortalılar 4/b statüsünde sigortalı sayılmakla birlikte, üçüncü kişi sayılabilecek olan özel sağlık işletmesindeki sağlık personelinin kastı ile malül kalır ise Kurum bağlayacağı aylığın ilk peşin sermaye değerinin yarısı için ilgili sağlık personeline rücu edebilecektir. Burada sözü edilen sigortalılar, pasif sigortalılar değil aktif sigortalılardır. 2018/38 sayılı SGK Genelgesinin 3.Kısım, 10.Bölüm 4.maddesine göre, Kurumdan yaşlılık, malullük, vazife veya harp malullüğü aylığı almakta iken üçüncü bir kişinin kastı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylıkları için peşin sermaye değeri hesabı yapılmayacak, sadece aktif sigortalı iken üçüncü bir kişinin kastı sonucu malul kalan veya ölen sigortalılar için peşin sermaye değeri hesaplanacaktır.

5510 sayılı Kanundaki bu düzenleme 1479 sayılı Kanunun mülga 63.maddesi ile benzerlik taşımakla birlikte aynı değildir. 1479 sayılı Kanunun mülga 63.maddesi ile Kurum, aynı Kanun kapsamında yapmış olduğu *tüm sosyal sigorta yardımlarını* üçüncü kişilere rücu edebilmekteydi. 5510 sayılı Kanunun 39.maddesine göre ise Kurum, uzun vadeli sigorta kollarından bağladığı aylıkların ilk peşin sermaye değerinin yarısını rücu edebilmektedir. Bu ise isabetli bulunmamıştır.[5]

Özel sağlık kurum ve kuruluşunda çalışan sağlık personeli, o sağlık kurum ve kuruluşuna başvuran sigortalının malül kalmasına veya ölmesine *kastı* ile sebep olur ise, 5510 sayılı Kanun uyarınca bağlanacak malüllük aylığının veya ölüm aylığının başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan o sağlık personeline üçüncü kişi olarak rücû edilecektir. Belirtelim ki, Kurumun bu şekilde katlanacağı masrafları üçüncü kişi olarak sağlık personeline ödettirmesinde herhangi bir mahkeme kararı da aranmayacaktır. Kurum kendi yapacağı tespitlere göre işlem yapabilecektir. 2018/38 sayılı SGK Genelgesinin 3.Kısım, 10.Bölüm 4.maddesine göre; 5510 sayılı Kanunun 39. maddesindeki rücu işlemleri üçüncü kişilerin kasıtlı fiilleriyle sınırlandırılmış olduğundan, taksirli veya tedbirsizlik ve dikkatsizlikten ileri gelen bir fiilin oluşması halinde, madde kapsamında rücuya tabi olay olarak değerlendirilmeyecek ve buna ilişkin ayrıca bir araştırma yapılmayacaktır.

Özel sağlık kurum ve kuruluşu personelinin sigortalının malül kalmasına veya ölmesine kastı ile sebep olmuş olması şartı belirleyici olmaktadır. Sağlık personelinin *ihmali* ile zararlandırıcı sigorta olayına sebep olması durumunda ise Kurumca herhangi bir rücu başvurusu olmayacaktır. Oysa, 1479 sayılı Kanunun mülga 63.maddesine göre, üçüncü kişinin *suç sayılır fiili* taksirli suç niteliğinde olsa bile Kurum, bu kişiye karşı rücu hakkını kullanabilmekteydi. Örneğin, üçüncü kişi kasta dayanmayan taksirli eylemi sonucu sigortalının malül kalmasına veya ölümüne neden olmuş ise sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan aylıkların peşin değerinden sorumlu tutulmamaktaydı.[6] Aşağıda görüleceği üzere, genel olarak kusuru ile zararlandırıcı sigorta olayına sebep olan üçüncü kişi sadece kısa vadeli sigorta kolları açısından sorumlu sayılmıştır.

---

[3] KURT, Yavuz: "Ölüm Sigorta Kolu ve 506 sayılı Yasada Hukuk Boşluğu", **Sosyal Güvenlik Dünyası**, Temmuz-Ekim 2002, S:15, s:83-89

[4] 13.11.2002 tarih ve 24935 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

[5] ASLANKÖYLÜ, Resul: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Cilt 2, Bilge Yayınevi, Ankara 2017, s:1438-1439

[6] ASLANKÖYLÜ, Resul: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Cilt 2, Bilge Yayınevi, Ankara 2017, s:1439

2.2. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından

5510 sayılı Kanunun 21.maddesi dördüncü fıkrasında; "İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin **kusuru** nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki **ilk peşin sermaye değerinin yarısı**, zarara sebep olan **üçüncü kişilere** ve **şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara** rücû edilir." hükmüne yer verilmiştir. Kapsamdaki sigortalılar haklarında iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası hükümleri uygulanan sigortalılar olacaktır. Buna göre, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden 4/a ve 4/b statüsündeki sigortalılar kapsamdayken, hastalık sigortası yönünden sadece 4/a statüsündeki sigortalılar kapsamdadır. 4/b statüsündeki sigortalılar hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmazken, 4/c statüsündeki sigortalılar hakkında ise kısa vadeli sigorta hükümlerinin tamamı uygulanmamaktadır.

Özel sağlık kurum ve kuruluşunda çalışan sağlık personelinin, kusuru ile de olsa, 5510 sayılı Kanun kapsamındaki diğer sigortalıların iş kazasına uğramasına veya meslek hastalığına tutulmasına sebep olması çok da karşımıza çıkacak bir durum olarak görünmüyor. Ancak, sağlık çalışanının, özel sağlık kurum veya kuruluşu işyerindeki diğer çalışanların iş kazasına uğramasına sebep olması sözkonusu olabilir.

İş kazası ve meslek hastalığı halinde işverene rücu edilebilecek tutar ilk peşin sermaye değeri olarak kabul edilmişken, üçüncü kişilere ve kusurları halinde bunları çalıştıranlara rücu edilebilecek tutar ise ilk peşin sermaye değerinin yarısı olarak kabul edilmiştir. Bu ayrımı haklı kılan hiçbir neden bulunmadığı gerekçesiyle düzenlemenin adil olmadığı da ileri sürülmüştür.[7] 506 sayılı Kanun döneminde 65 yaşından büyük sigortalılar için rücu davası açılmak üzere peşin sermaye değeri hesaplanması yapılmazken, 5510 sayılı Kanun uygulamasında 65 yaşından büyük sigortalılar için de hesaplama yapılacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı, üçüncü bir kişinin **kusuru** nedeniyle meydana gelmişse de yaptığı/yapacağı ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısını, zarara sebep olan üçüncü kişilere ödettirecektir. Üçüncü kişi hakkında kusursuz sorumluluk esaslarına göre işlem yapılamayacaktır.[8] Kusur aynı zamanda ağır ve hafif ihmali de içeren bir kavram olduğundan üçüncü kişi kusurun her çeşidinden dolayı sorumlu sayılacaktır. Belirtelim ki üçüncü kişi, kötü rastlantılardan, kaçınılmaz dış etkenlerden ve sigortalının kusurundan ötürü sorumlu tutulamayacaktır.[9] 2018/38 sayılı SGK Genelgesinin 4.Kısım, 10.Bölüm 1.maddesi gereğince, meslek hastalığı olaylarında, üçüncü kişilerin sorumluluk halleri aranmaksızın, meslek hastalığı işyerinin çalışma koşullarından ileri gelip işveren olaydan doğrudan sorumlu bulunduğu için, rücuan tazminat davası Kurumca işverene açılacaktır.

Öte yandan, eğer kusurları var ise üçüncü kişileri çalıştıranlara da rücu edilebilecektir. Rücu zarara neden olan gerçek veya tüzel kişilere karşı yapılabilmektedir. Üçüncü kişiler zararı bir iş ilişkisi içindeyken ve çalışma sürelerinde vermiş iseler, zarar onların işverenlerinden de istenebilmektedir. İstihdam edenin sorumluluğu kapsamında kabul edilen bu kural sadece kusurlu istihdam edenler hakkında geçerlidir.[10] Dolayısıyla, sağlık personelinin yanısıra onu istihdam eden özel hastane işletmesi de kusuru var ise sorumlu sayılacaktır.

Üçüncü kişinin kusurunun varlığı ise Kurumca tespit edilecektir. 2016/21 sayılı SGK Genelgesinin (2.5) maddesinde açıklandığı üzere iş kazası ve meslek hastalıkların soruşturulması ve üçüncü kişilerin dahil kusur oranlarının tespiti sosyal güvenlik müfettişlerince yapılmaktadır. Aynı Genelgenin (7.2.2) maddesinde ise, hastalık sigortasından sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik

[7] TUNCAY, A.Can ve EKMEKÇİ, Ö.:Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s:431

[8] Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N.:Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 17.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s:425

[9] ASLANKÖYLÜ, Resul: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Cilt 2, Bilge Yayınevi, Ankara 2017, s:914

[10] SÖZER, A.Nazım:Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 3.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s:197

ödenekleri için üçüncü kişiye kusuru oranında rücu işlemi yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre; hastalık vakalarında yapılacak rücu işlemleri için kusur oranları tespit edilmesi gerektiği hallerde, kamu kurum ve kuruluşlarından veya kolluk kuvvetlerinden Kuruma intikal eden rapor ve tutanaklar ile mahkeme kararlarında belirtilen oranlara göre Kurum ünitelerinin kısa vadeli sigortalar servislerince, tespit edilememesi halinde ise Kurumca yapılan masrafların toplamının sigorta primine esas kazanç tavanı aylık tutarının 3 katından fazla olması durumunda sosyal güvenlik müfettişlerince düzenlenen raporlarda belirtilen kusur oranlarına göre işlem yapılacaktır.

3. GENEL SAĞLIK SİGORTASI UYGULAMASINDA

5754 sayılı Kanunun 46.maddesi ile değişik 5510 sayılı Kanunun 76.maddesi altıncı fıkrasına göre, genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere ***kastı*** veya ***suç sayılır bir hareketi*** veya ***ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması*** ya da ***ihmali*** nedeniyle Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu ***mahkeme kararıyla*** tespit edilen üçüncü kişilere, Kurumun yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir. **Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliğinin**[11] 40.maddesi uyarınca açılacak olan rücuan tazminat davalarında kusur oranları da dikkate alınır. Kurumun diğer mevzuat hükümlerine dayanan rücu veya halefiyet hakkı saklıdır.

Kanun hükmünden anlaşılacağı üzere, üçüncü kişilere, genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olmaları durumunda, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri ödettirilecektir. Ancak, bu ödettirme her durum için sözkonusu olmadığı gibi, mutlaka yargı kararı ile de tespiti gerekmektedir. Kurum doğrudan kendi tespitlerine dayalı olarak işlem yapamamaktadır.

Gerçekten de, üçüncü kişinin, genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlık hizmeti sağlanmasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına, ***kastı*** veya ***suç sayılır bir hareketi*** veya ***ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmali*** sebebiyle neden olduğunun mahkeme kararı ile tespit edilmesi gerekmektedir. Buradaki üçüncü kişinin sorumluluğunun işverenin sorumluluğuna oranla sınırlandırılmış olduğunu söyleyebiliriz.[12]

4. ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN TESPİT VE SORUMLULUĞU

4.1. Üçüncü Kişinin Belirlenmesi

Sosyal sigorta hükümleri kapsamında kastı ile sigortalıların malûl kalmasına veya ölümüne sebep olan, kusuru ile de sigortalıların iş kazasına uğramasına, meslek hastalığına tutulmasına ve hastalanmasına sebep olan üçüncü kişi kimdir ? Genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler için Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olan üçüncü kişiye Kurum yaptığı sağlık hizmeti giderlerini ödettirebilmesi de üçüncü kişinin kim olduğunun tespiti ile mümkün olabilecektir. O halde kimler üçüncü kişi sayılacaktır? Özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan hekim ve diğer sağlık personeli üçüncü kişi sayılacak mıdır ? Bu soruların yanıtlarının bulunması gerekmektedir.

Belirtelim ki; 506 ve 1479 sayılı Kanunlarda üçüncü kişinin tanımına yer verilmemiştir. 5510 sayılı Kanunun 3.maddesinde ise, sosyal sigorta ve genel sağlık sigortasına ilişkin birçok kavram tanımlanmış olmakla birlikte üçüncü kişinin tanımına burada da yer verilmemiştir. Konuya Yargıtay kararları ile açıklık getirilmiştir. Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre Kurum birinci kişi, sigortalı ile ileride hak sahibi niteliği kazanabilecek olan eşi, çocukları ile ana-babası ikinci kişi olup bunların

[11] 18.04.2014 tarih ve 28976 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[12] TUNCAY, A.Can ve EKMEKÇİ, Ö.:Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s:637

dışındaki kişiler üçüncü kişi sayılmaktadır.[13] Nitekim, Yargıtay bir kararında, 506 Sayılı Kanunun 39.maddesi uygulamasında, Kurumun açtığı rücu davasında, kusuruyla yaralanan sigortalının çocuğunu üçüncü kişi saymamıştır.[14] 2016/21 sayılı Kurum Genelgesinin (7.2.2) maddesinde sigortalının eşi üçüncü kişi olarak kabul edilmemiştir. Diğer taraftan, kazaya uğrayan sigortalı ile bunun işvereni dışında kalan ve zarara neden olan tüm kişileri üçüncü kişi sayan görüşler de bulunmaktadır.[15] 2018/38 sayılı SGK Genelgesine göre ise, işverenin sigortalıyı kasten öldürmüş olması durumunda, *olayın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelmemesi halinde*, işveren Kanunun 39. maddesi gereğince üçüncü şahıs olarak kabul edilerek aleyhine rücu davası açılabilecektir.

Üçüncü kişi, sigortalı ile arasında hizmet ilişkisi bulunmayan kişidir. Üçüncü kişi deyimine çalıştıran(diğer işverenler) da çalışan(diğer sigortalılar) da dahildir. Eylem ya da görevin savsanması üçüncü kişi sayılabilen kişi ya da kişilere ait değilse bu madde hükmü uygulanmayacaktır.[16] Belirtelim ki, üçüncü kişinin gerçek ya da tüzel kişi olmasının da bir önemi bulunmamaktadır. Şu halde, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan sağlık personeli de duruma göre üçüncü kişi sayılabilir. Dahası bu üçüncü kişi, Kurumla sözleşme yapmış ya da yapmamış veya yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucuları da olabilir.

Özel sağlık kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen, sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası uygulamasında üçüncü kişi olarak değerlendirebileceğimiz sağlık personelinin tıbbi hatalarının sonucu kimlerin nasıl sorumlu sayılacağı son yıllarda daha da önem kazanmaya başlamıştır. Özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sayısının artması ve genel sağlık sigortası uygulaması ile de genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmeti almak için kamu sağlık tesislerinin yanı sıra özel sağlık tesislerine de başvurmaya başlaması bu önemi bir kat daha arttırmıştır. Bu süreçte ortaya çıkacak olan hukuki uyuşmazlıklar sağlık personelini ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarını doğrudan etkileyeceği gibi idareyi yani, Sağlık Bakanlığı ile SGK'nu da bu hukuki uyuşmazlıklarda taraf yapacak nitelikte görülmektedir.

4.2. Üçüncü Kişinin Sorumluluğunun Belirlenmesi

Yukarıda yer verdiğimiz düzenlemelerde üçüncü kişinin ***kusurundan***, ***kastından*** ve ***suç sayılır hareketinden*** söz edilmektedir. Kusur hukuka uygun olmayan, hukuk düzeninin kınadığı bir irade veya irade noksanıdır.[17] Düzenlemelerdeki ***"kasıt"*** kavramı; ***"kast"*** ve ***"ihmal"*** olarak ikiye ayrılan ***"kusurun"*** ağır şekli olarak hukuka aykırı bir sonucu bilerek ve isteyerek gerçekleştirme anlamını içermektedir. Yani hukuka aykırı sonucun istenmesi halinde kast vardır.[18] 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 21.maddesi birinci fıkrasında, *"Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir."*şeklinde tanımlanmıştır.

Kast da ***"vasıtasız kast"*** ve ***"ihmali kast"*** olarak ikiye ayrılır. Haksız fiili yapan kimse hukuka aykırı sonucu görmüş ve istemişse, kast vasıtasızdır. Hukuka aykırı sonucu doğrudan istememekle birlikte bu sonucun doğması ihtimalini gördüğü halde, buna razı olarak fiili yapmışsa kast

[13] ÇAKMAK, İhsan: Şerhli 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Bağ-Kur Kanunu İle 2926 Sayılı Tarım Bağ-Kur Kanunu, Bilgi Yayınevi, Ankara 2002, s:556; Y. HGK. 21.05.1997, E:1997/10-193, K:1997/451; ÇAKMAK, İhsan:1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Bağ-Kur Kanunu İle 2926 Sayılı Tarım Bağ-Kur Kanunu, Bilge Yayınevi, Ankara 2004, s:559-571; Y.10. HD. E:1997/6615, K:1997/6338; Y. 10. HD. 22.12.1994, E:1994/20628, K:1994/11116; Y.10. HD. 02.06.1997, E:1997/4280, K:1997/4203; YALÇINKAYA, Orhan: Bağ-Kur Kanunu, Turhan Kitabevi, Ankara 2001, s:241-253

[14] Y. 10. HD. 22.09.1997, E:1997/6075, K:1997/6008

[15] GÜZEL, Ali ve OKUR, A.Rıza: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 17.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s:424-425

[16] OZANOĞLU,T.;YALNIZOĞLU,S.;TÜMER,A.:Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, 1.Cilt, Atak Matbaası, Ankara 1974, s:775

[17] KAPLAN, İbrahim: Borçlar Hukuku, Gözden geçirilmiş 6.Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2012, s:169

[18] REİSOĞLU, Safa: Borçlar Hukuku, 22.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s:170

ihtimalidir.[19] Üçüncü kişinin kasdından maksat ise, genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere, Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına bilerek ve isteyerek sebebiyet vermesidir. İhmali kasıt dahi sorumluluk için yeterlidir.

Başka bir tasnifle de kast; failin işlediği suçun maddi unsurları hakkındaki bilgisine göre, ***"doğrudan kast"*** ve ***"olası kast"*** olarak ikiye ayrılarak incelenmektedir. Fail, işlediği suçun maddi unsurlarının bütününü düşünmüş, öngörmüş ve dolayısıyla, bütün bunlar hakkında bilgiye sahip olmuşsa doğrudan kast sözkonusudur.[20] 5237 sayılı Kanunun 21.maddesi ikinci fıkrasında olası kasta ilişkin hükme yer verilmiştir. Buna göre; *"Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır".* Olası kast halinde, bir suçun kanuni tanımındaki maddi unsurların gerçekleşebileceği fail tarafından öngörülmektedir. Doğrudan kasttan farklı olarak olası kast halinde; somut olayda suçun maddi unsurlarının gerçekleşmesi, fail tarafından muhakkak değil, muhtemel addedilmektedir.[21]

Hukuka aykırı sonuç istenmemiş, fakat şartların gerektirdiği tedbirler alınmamak, dikkat ve ihtimam gösterilmemek suretiyle haksız sonucun doğmasına sebep olmuşsa ihmal vardır. İhmalin kıstası objektifliktir. Belli bir olayda ihmalin bulunup bulunmadığını tayin ederken ölçü olarak normal ve tedbirli bir insandan o olayda ve şartlarda beklenen davranışı dikkate almak gerekir. Kanunların ve diğer kuralların emrettiği tedbirlerin alınmamış olması ihmal teşkil eder.[22] Ölçü olarak normal, tedbirli bir insanın göstereceği özen ve dikkat esas alınır.[23] İhmal ise ***"şuurlu ihmal"*** ve ***"şuurlu olmayan ihmal"*** olarak ikiye ayrılır. Hukuka aykırı neticenin meydana gelmesi imkanı önceden görülür, fakat tahakkuk etmeyeceği ümidiyle tedbir alınmaz veya noksan alınır ise şuurlu ihmal vardır. Şuurlu olmayan ihmalde ise, hukuka aykırı netice önceden görülememekle beraber gerekli dikkat sarfedilse idi görülebilir durumdadır.[24]

5510 sayılı Kanunun 76.maddesinde, üçüncü kişinin "***kastı"***ndan başka ***"suç sayılır hareketi"***nden de sözedilmiştir. Ancak suç sayılır hareketin mahkeme kararı ile tespit edilmesi gerekmektedir. Burada suçun türü önem taşımamaktadır. Ceza yasasının suç saydığı herhangi bir eylem, üçüncü kişiyi sorumlu kılacaktır. Suçun kabahat niteliğini taşıması bile sorumluluk için yeterlidir.[25] Üçüncü kişi, eylemi, TCK kapsamında taksirle öldürme veya taksirle yaralama sayıldığında da sorumlu sayılacaktır.[26] Üçüncü kişinin sorumlu sayılacağı bir diğer durum da ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi "***yapmaması"*** veya ***"savsaması"*** dır. Şüphesiz bunun da mahkeme kararıyla tespit edilmesi gerekmektedir.

5. SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN ÖDETTİRME YETKİSİ

Sosyal sigorta hükümleri açısında Kurumun ödettirme yetkisine bir sınır getirilmiştir. Kurum, bağlayacağı aylık ve gelirlerin ilk peşin sermaye değerinin yarısı için zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edecektir. Üçüncü kişinin kasdı veya kusuru ile sebep olduğu bu ödettirme yetkisinin kullanılabilmesi için de mahkeme kararı şartı aranmamaktadır. Kurumun bu kapsamda yaptığı tespitler yeterli sayılmaktadır.

---

[19] OZANOĞLU,T.;YALNIZOĞLU,S.;TÜMER,A.:Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, 1.Cilt, Atak Matbaası, Ankara 1974, s:485; KAPLAN, İbrahim: Borçlar Hukuku, Gözden geçirilmiş 6.Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2012, s:169

[20] ÖZGENÇ, İzzet: Türk Ceza Kanunu Şerhi(Genel Hükümler), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005, s:301

[21] ÖZGENÇ, İzzet: Türk Ceza Kanunu Şerhi(Genel Hükümler), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005, s:302

[22] REİSOĞLU, Safa: Borçlar Hukuku, 22.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s:170

[23] KAPLAN, İbrahim: Borçlar Hukuku, Gözden geçirilmiş 6.Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2012, s:169

[24] OZANOĞLU,T.;YALNIZOĞLU,S.;TÜMER,A.:Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, 1.Cilt, Atak Matbaası, Ankara 1974, s:485-487

[25] GÜZEL, A; OKUR, A.R. ve CANİKLİOĞLU, N.: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 11.Bası, İstanbul 2008, s:352

[26] TUNCAY, A.Can ve EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, Legal Yayınları, İstanbul 2008, s:428

Genel sağlık sigortası kapsamında Kurumun ödettirme yetkisi bakımından ise, üçüncü kişinin kastı veya suç sayılır hareketinin olması veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması veya savsaması tek başına önemli değildir. Kurumun yapmış olduğu sağlık hizmeti giderlerini üçüncü kişiye ödettirebilmesi için, üçüncü kişinin mahkeme kararı ile tespit edilecek olan belirtilen bu sebeplerle genel sağlık sigortalısı ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler için Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına neden olması gerekmektedir. Ödettirme yetkisinin bir sınırı da bulunmamaktadır. Kurum yaptığı sağlık hizmeti giderlerinin tümünü tazmin ettirecektir.

5510 sayılı Kanun kapsamında Kurumun, kusuruyla iş kazası veya meslek hastalığına sebep olan işverenlere yönelik rücu hakkı halefiyet ilkesine dayanmaktadır.[27] Yüksek mahkeme ve öğretideki hakim görüşte bu yöndedir.[28] Kurumun üçüncü kişilere rücu hakkının da halefiyet ilkesine dayandığı ifade edilmektedir.[29] Yüksek mahkemenin ise üçüncü kişinin sorumluluğu bakımından basit rücu hakkını esas aldığı belirtilmektedir.[30] 5510 sayılı Kanunun 93/3.maddesi uyarınca, bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücû davaları, on yıllık zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücû konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar.

6. ÖZEL SAĞLIK KURUM VE KURULUŞLARININ SORUMLULUĞU

6.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanunda, genel sağlık sigortası kapsamında, özel sağlık kurum ve kuruluşları dahil bütün sağlık hizmet sunucularının sorumluluğuna ilişkin olarak özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Oysa, sağlık hizmet sunucuları ve bunların istihdam ettiği sağlık çalışanları da, kendilerine başvuran genel sağlık sigortalılarının tedavi süresinin uzamasına, ***kastı*** veya ***suç sayılır hareketi*** veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi ***yapmaması*** veya ***savsaması*** nedeniyle sebep olabilir. Bu durumda sağlık hizmet sunucuları da üçüncü kişi kapsamında sorumlu sayılabilecektir.

Ancak bu hususun ayrıca düzenlenmesi sağlık hizmet sunucularına yaptıkları işin önemini sürekli hatırlarında tutmalarını sağlayabilir. Böylece hem genel sağlık sigortalılarının tedavilerinde beklenen özen ve ihtimam gösterilmiş olur, hem de Kurumla daha az ihtilafa düşülür. Önümüzdeki dönem sıkça karşılaşacağımız bu sorumluluk halinin ise, üçüncü kişinin sorumluluğu bahsinde değil de daha özel bir hükümle düzenlenmesi anlamlı olacaktır.

Diğer taraftan, 5510 sayılı Kanunun 76.maddesi altıncı fıkrasındaki "üçüncü kişiler" ifadesiyle "sağlık profesyonelleri" ya da "diğerleri" kasdediliyorsa bunun açıkça belirtilmesi gerektiği, "üçüncü kişi" ibaresinin "sağlık profesyonellerini" içermemesinin ise malpaktris(kötü uygulama veya yanlış tedavi) açısından hekim sorumluluğunun oldukça önem arzetmesi nedeniyle vahim bir hata olacağı ifade edilmiştir.[31]

Sağlık hizmet sunumunda çağdaş tıbbi yaklaşım kanıta dayalı tıptır. Kanıta dayalı tıp yaklaşımında hekim, muayene sonucunda edindiği klinik bulguları tetkik tahlil sonuçları ile birlikte değerlendirerek hasta hakkında karar verir. Gerçekten de; sadece muayene sonuçlarına göre bir karar

[27] İşverenin sorumluluğu yönünden Kurumun rücu hakkının halefiyet ilkesine dayanmasına ilişkin tartışmalar için bkz. GÜZEL, Ali ve OKUR, A.Rıza: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 17.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s:403-406

[28] BAYCIK Gaye: "Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2017/1, s:31-70

[29] TUNCAY, A.Can ve EKMEKÇİ, Ö.:Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s:478, 550; CİVAN, O.Ersun: "İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği Ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları", **AÜHFD,** 2015, C:64, S:3, s:531-594

[30] BAYCIK Gaye: "Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2017/1, s:31-70

[31] YILDIRIM, H.Hüseyin: "Genel Sağlık Sigortası (GSS) Kanunu Tasarı Taslağı:Eleştirel Bir Sorgulama", **http://www.absaglik.com/GSS_elestiri.pdf:(Erişim:14.09.2006)**

verilmesi, mevcut olanakların elverdiği tanı araçlarından yararlanılmaması çağdaş yaklaşımda eksiklik olarak görülmekte ve ortaya çıkan olumsuz sonuçlar sebebiyle hekim ve sağlık kuruluşları kusurlu addedilerek cezai ve hukuki yaptırımlara maruz kalmaktadır.[32]

Yargıtayın bir kararında vurgulandığı gibi; *"d***oktor, hastasının zarar görmemesi için, mesleki tüm şartları yerine getirmek, hastanın durumunu tıbbi açıdan zamanında ve gecikmeksizin saptayıp, somut durumun gerektirdiği önlemleri eksiksiz biçimde almak, uygun tedaviyi de yine gecikmeden belirleyip uygulamak zorundadır…** *gerçekten de müvekkil (hasta), mesleki bir iş gören doktor olan vekilden, tedavinin bütün aşamalarında titiz bir ihtimam ve dikkat göstermesini beklemek hakkına sahiptir. Gereken özeni göstermeyen vekil, bk'nun 394/1 maddesi hükmü uyarınca, vekâleti gereği gibi ifa etmemiş sayılmalıdır.*"[33] Şüphesiz sağlık hizmet sunucusu da bu kapsamda sorumlu sayılabilecektir.

Bunun için; *"sağlık mevzuatı gereğince bulundurulması gerekli sağlık personeli ile ilaç ve diğer tıbbi malzemeleri bulundurmadığı, teşhis, tedavi ve rehabilite edici standart tıbbi uygulamayı yapmadığı, mesleki bilgi ve beceri eksikliği veya gerekli tedaviyi vermemesi gibi sebeplerle bu Kanunda sayılan yardımların yapılmasını gerektiren bir halin doğmasına, tedavi süresinin uzamasına veya sigortalının iş göremezlik durumunun artmasına neden olan sağlık hizmet sunucularına Kurumca yapılan yardımların giderleri için rücu edilmesi*" gerektiği hususu isabetli olarak daha önce önerilmiştir.[34]

6.2. Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşu İle Hasta Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği

Hukukumuzda, bağımsız çalışan hekim ile hasta arasındaki sözleşme hekimlik sözleşmesi ya da teşhis ve tedavi sözleşmesi şeklinde adlandırılmaktadır. Bu sözleşmenin iş sözleşmesi, istisna sözleşmesi olduğu yönündeki teorik tartışmalara rağmen genel olarak vekalet sözleşmesi olduğu kabul edilmektedir.[35] Yargıtay kararları da bu yöndedir.[36] Gerçek(doğrudan) bir tedavinin olmadığı salt protez yapımını amaçlayan sözleşmeler ile estetik amaçlı tıbbi müdahalelere ait hekimlik sözleşmeleri ise istisna(eser) sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir.[37]

Özel sağlık kurum ve kuruluşu ile hasta arasındaki ilişki de serbest çalışan bir hekim ve hastası arasındaki hukuki ilişkiye benzemektedir.[38] Yani, hem sağlık kurumuna hem de sağlık kuruluşuna kabul sözleşmelerinin niteliği vekalet sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.[39] Borçlar Hukuku açısından vekalet sözleşmesinden söz edilebilmesi için üç unsurun varlığı gereklidir.[40]

---

[32] http://www.ttb.org.tr/index.php, Erişim:23.09.2006

[33] Y. 13. HD. 07.02.2005, E:2004/12088, K:2005/1728

[34] Özkan BİLGİLİ, Ercan KAHRIMAN, Serdar GÜNAY vd. tarafından "Genel Sağlık Sigortası Kanun Taslağı" üzerine düzenlenen 12.01.2004 tarih ve 2 sayılı Etüd-İnceleme Raporu

[35] AYAN, Mehmet: Tıbbi Müdahalelerden Doğan Hukuki Sorumluluk, Kazancı Yayınları, Ankara 1991, s: 53-56; AŞÇIOĞLU, Çetin: Tıbbi Yardım ve El Atmalardan Doğan Sorumluluklar, Tekışık Ofset, Ankara 1993, s:20; YILMAZ, Battal: Açıklamalı-İçtihatlı Hekimin Hukuki Sorumluluğu, Adalet Yayınevi, Ankara 2007, s:17-24; AKARTEPE, Alpaslan: "Tedavi Sözleşmesinin Hukuki Niteliği", Sağlık Hukuku Sempozyumu, Erzincan 15-16 Mayıs 2006, Yetkin Yayınları, Ankara 2007, s: 13-22

[36] "Hasta ile doktorun meslek ilişkisi vekillik sözleşmesine dayanır. Vekil iş görürken yöneldiği sonucun elde edilmesinden değil, bu sonuca ulaşmak için yaptığı uğraşların özenle görülmemesinden sorumludur…. Titiz bir özen göstermeyen vekil, vekâleti gereği gibi ifa etmemiş sayılır." Y.13.HD. 04.03.1994, E:1994/8557, K:1994/2138; HATIRNAZ, Gültezer: Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu Ve Hasta Hakları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s:31

[37] AYAN, Mehmet: Tıbbi Müdahalelerden Doğan Hukuki Sorumluluk, Kazancı Yayınları, Ankara 1991, s: 53; ÖZAY, Merter: Estetik Amaçlı Tıbbi Müdahalelerde Hekimin Hukuki Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s:39-48; "Estetik ameliyatlarda, ameliyatı yapan doktor, estetik görünüm konusunda belli bir teminat vermiş ise, taraflar arsındaki bu sözleşme, eser sözleşmesidir." Y.13. HD. 05.03.1993, E:1993/131, K:1993/2741(Kazancı Bilgi Bankası)

[38] HATIRNAZ, Gültezer: Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu Ve Hasta Hakları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s:28

[39] Y. HGK. 11.12.2002, E:2002/13-1011, K:2002/1047; SAVAŞ, Halide: Sağlık Çalışanlarının ve Sağlık Kurumlarının Tıbbi Müdahaleden Doğan Sorumlulukları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s:100

[40] Öte yandan özel sağlık kurum ve kuruluşunda çalışan ve tıbbi yardımda bulunan hekim ile hasta arasında Borçlar Kanunu'nun 390.maddesi üçüncü fıkrasında ve 391.maddesi ikinci fıkrasında sözü edilen *ikame vekaletten* kaynaklanan bir

Bunlardan birincisi, sözleşmesinin konusunu "bir iş görmenin teşkil etmesi", ikincisi "iş görmenin zaman kaydına bağlı olmaksızın ve sonucun elde edilmemesi rizikosunu taşımaksızın belli bir yönde yapılması, üçüncüsü ise "tarafların herhangi bir şekilde bağlı olmaksızın sarih ya da zımni olarak bu konuda anlaşmaları"dır.[41]

Belirtelim ki; kamu sağlık tesislerine müracaat eden hasta ile kamu sağlık tesisi arasında, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında olduğu gibi sözleşme ilişkisi kurulmaz. Burada hasta açısından bir kamu hizmetinden yararlanma sözkonusudur. Dolayısıyla buralarda yapılan tıbbi müdahalelerin yol açtığı zararlar için sorumluluk durumu özel hukuk kurallarına göre değil, kamu hukuku kurallarına göre çözümlenir.[42] Buna göre, Anayasanın 129.maddesi beşinci fıkrası uyarınca, kamu sağlık tesisinde görevli memurun kusuru nedeniyle açılacak tazminat davası, kendilerine rücu edilmek kaydı ile idare(Sağlık Bakanlığı, Belediye, Üniversite gibi) aleyhine açılabilecektir.[43] Ancak daha sonra idare, Anayasanın 40.maddesi üçüncü fıkrası hükmünü de dikkate alarak, bu kamu görevlilerine rücu edebilecektir.[44]

6.3. Hukuki Sorumluluk

Özel sağlık kurum ve kuruluşlarının kendilerine başvuran hastalar ile aralarındaki sözleşmeye aykırı hareketleri, kusurları ve bu sebeplerle ortaya çıkan bir zararın varlığı ve nihayet sözleşmenin ihlali ile zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı hukuki sorumluluklarını gerektirmektedir. Özel sağlık kurum ve kuruluşları ile hasta arasındaki sözleşmenin sağlık tesisine ***tam kabul tedavi sözleşmesi*** ve sağlık tesisine ***bölünmüş kabul tedavi sözleşmesi*** olup olmadığına göre hukuki sorumluluğun sonuçları da farklı olmaktadır. Genel olarak sağlık kurum ve kuruluşlarının temel sorumluluğu hastanın tedavisidir.[45] Bundan başka hastane bakımını sağlama, hastayı aydınlatma[46], sadakat ve özen gösterme[47], kayda geçirme, sır saklama[48] gibi yan yükümlülükleri de vardır.[49]

Tam kabul tedavi sözleşmesinde tüm tedavi programını özel sağlık kurum ve kuruluşu tarafından borçlanılmış olmaktadır. Yani, tıbbi tedavi, barındırma ve yedirip içirme gibi tüm edimler sağlık kurum ve kuruluşu tarafından üstlenilmiştir. Hasta, sözleşmeden doğan tüm yükümlülükleri sağlık tesisi işleticisinden isteyecektir.[50] Hekim ya da diğer sağlık personeli, bu tedavi bakımından 818 sayılı Borçlar Kanununun 100.maddesi(6098 sayılı TBK/116.md) uyarınca ifa yardımcısı

---

sözleşme ilişkisinin bulunduğu da belirtilmektedir. Bkz: AŞÇIOĞLU, Çetin: Tıbbi Yardım ve El Atmalardan Doğan Sorumluluklar, Tekışık Ofset, Ankara 1993, s:119-122

[41] ÖZDEMİR, Hayrünnisa: Özel Hukukta Teşhis ve Tedavi Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2004, s:80-81

[42] AYAN, Mehmet: Tıbbi Müdahalelerden Doğan Hukuki Sorumluluk, Kazancı Yayınları, Ankara 1991, s: 46

[43] "Doktorun kamu görevlisi olarak yetkilerini kullanırken işlediği kusurlu eyleminden doğan davanın idare aleyhine açılması gerekmektedir".Y.13. HD. 10.06.2002, E:2002/5171, K:2002/6918(Kazancı Bilgi Bankası)

[44] Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 18.01.2005 tarih ve 1128**(2005/06)** sayılı Genelgesi

[45] "Vekil (özel sağlık kurum ve kuruluşu) vekalet görevine konu işi görürken yöneldiği sonucun elde edilmemesinden sorumlu değildir. Ancak bu sonuca ulaşmak için gösterdiği çabanın, yaptığı işlemlerin, eylemlerin ve davranışların özenli olmayışından doğan zararlardan dolayı sorumludur. Vekilin sorumluluğu genel olarak işçinin sorumluluğuna ilişkin kurallara bağlıdır.Vekil işçi gibi özenle davranmak zorunda olup, en hafif kusurundan bile sorumludur. O nedenle sağlık çalışanı ve hastanenin meslek alanı içinde olan bütün kusurları, hafif de olsa, sorumluluğun unsuru olarak kabul edilmelidir." Y.13. HD. 07.06.2006, E:2006/5518, K:2006/11185; Y.13. HD. 08.07.2005, E:2005/3645, K:205/11796; HATIRNAZ, Gültezer: Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu Ve Hasta Hakları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s:211-215

[46] KÖK, Ahmet Nezih: "İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesine Göre Aydınlatma ve Rıza", 1.Türk Alman Tıp Hukuku Sempozyumu, **KHukA,** 2005/2, s:116-121; ÜNVER, Yener: "Türk Tıp Hukukunda Rıza", 2.Türk-Alman Tıp Hukuku Sempozyumu, **YÜHFD**, 2006, C:III, S:2, s:227-288; ÇELİK, Faik: "Hekimlik Uygulamalarında Aydınlatılmış Onam İhlalleri", 2.Türk-Alman Tıp Hukuku Sempozyumu, **YÜHFD**, 2006, C:III, S:2, s:71-82

[47] BAŞPINAR, Veysel: "Hekimin Özen Borcu", Sağlık Hukuku Sempozyumu, Erzincan 15-16 Mayıs 2006, Yetkin Yayınları, Ankara 2007, s: 23-38

[48] YILDIRIM, Fadıl: "Hekimin Sır Saklama Yükümlülüğü", Sağlık Hukuku Sempozyumu, Erzincan 15-16 Mayıs 2006, Yetkin Yayınları, Ankara 2007, s: 57-64

[49] AYAN, Mehmet: Tıbbi Müdahalelerden Doğan Hukuki Sorumluluk, Kazancı Yayınları, Ankara 1991, s: 149; AŞÇIOĞLU, Çetin: Tıbbi Yardım ve El Atmalardan Doğan Sorumluluklar, Tekışık Ofset, Ankara 1993, s:123-126

[50] HATIRNAZ, Gültezer: Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu Ve Hasta Hakları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s:43

durumundadır. Bu durumlarda sözleşmenin ihlali ile zarar gören hasta sağlık tesisi işleticisine dava açacaktır.[51] Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kimselerin(hastaların) SGK ile sözleşmeli özel sağlık kurum ve kuruluşlarına(sağlık hizmet sunucularına) başvurusu bu kapsamda değerlendirilebilir.

Bölünmüş kabul tedavi sözleşmesinde ise sağlık tesisi işleticici, sadece "hastane bakımını sağlamayı" borçlanmıştır. Hastane bakımı kavramı içerisine, hastanın yatırılması, yedirilip içirilmesi, eşyalarının muhafazası ve diğer yardımcı tıbbi hizmetlerin gerçekleştirilmesi gibi tıbbi tedavi dışındaki her türlü hastane faaliyeti girmektedir. Tıbbi tedavi ise doğrudan doğruya tedavi sözleşmesinin tarafı olan hekim tarafından borçlanılmıştır.[52] Bu durumda sözleşmenin ihlali ile zarara uğrayan hasta duruma göre hem sağlık tesisi hem de hekime karşı dava açabilecektir.[53] Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir.[54] Zira, özel hastane işleteni, öncelikle tacir sıfatıyla basiretli bir tacir gibi davranması gereği yanında, yaptığı hizmetin yaşama hakkını yakından ilgilendiren kamusal nitelik taşıyan sağlık hizmeti olması nedeniyle de hastanın ve özel durumlarda yakınlarının zarar görmemesi için gerekli olan sadakat ve özeni göstermek durumundadır. Bu özen, başta doktor ve diğer yardımcı personeli seçme ve denetleme açısından yüksek oranda gösterilmeli, diğer şartların hazırlanmasında da aynı ilke unutulmamalıdır.[55]

6.4. Ceza Sorumluluğu

Ceza sorumluluğu kural olarak bireylerin sorumluluğudur. Dolayısıyla özel sağlık kurum ve kuruluşunun hekim veya diğer sağlık personelinin hukuka uygun olmayan fiillerinin suç oluşturması durumunda bunlar sorumlu sayılacaklardır. Örneğin; ameliyat sırasında biten oksijen tüpü yerine karbondioksit tüpü bağlanması taksirle adam öldürme suçu sayılmıştır.[56] Hekimin cezai sorumluluğu esasen çok eski zamanlardan beri bulunmaktadır.[57]

Öte yandan, organizasyon kusurunun olduğu hallerde, hastane işleticisinin veya yöneticisinin cezai sorumluluğu da bulunmaktadır.[58] Ancak organizasyon kusur nedeniyle bir kimsenin ölümüne ve yaralanmasına neden olunması halleri için hastanenin tüzel kişi olarak sorumluluğu Türk Ceza Kanunu'nda öngörülmemiştir. Türk Ceza Kanunu istisnai durumlarda tüzel kişiler için ceza hukuku sorumluluğunu kabul etmiştir.[59]

Buna göre, 2537 sayılı TCK'nun 20.maddesi ikinci fıkrasında, " Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır." denilmiştir. Kanunun 60.maddesi birinci ve ikinci fıkralarında da; " Bir kamu kurumunun verdiği izne dayalı olarak faaliyette bulunan özel hukuk tüzel kişisinin organ veya temsilcilerinin iştirakiyle ve bu iznin verdiği yetkinin kötüye kullanılması suretiyle tüzel kişi yararına

---

[51] AYAN, Mehmet: Tıbbi Müdahalelerden Doğan Hukuki Sorumluluk, Kazancı Yayınları, Ankara 1991, s: 151

[52] AYAN, Mehmet: Tıbbi Müdahalelerden Doğan Hukuki Sorumluluk, Kazancı Yayınları, Ankara 1991, s: 151

[53] Son yıllarda hekimler, tıbbi hataları sebebiyle zarara uğrattıkları hastalarının açtığı maddi ve manevi tazminat davaları ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sebeple de, sözkonusu riskleri sigortalama yoluna gitmektedirler. Konu ile ilgili olarak Hazine Müsteşarlığı iki tebliğ yayınlamıştır: 1) Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları(16.03.2006-26110 RG). 2) Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Hekim Mesleki Sorumluluk Sigortası Klozu(21.09.2006-26296 RG).

[54] "…davalı şirket(özel hastane) diğer davalının(hekim) yapacağı doğum ve tedavinin istenen biçimde sonuçlanacağını, bu konudaki tüm olanaklarını sağlayacağını vekaleten kabul etmektedir. Bu durumda davalı doktorun tedavi hatasından da meydana gelse, zarardan dolayı davalı şirket doktorla birlikte sorumludur." Y.4. HD. 07.10.2003, E:2003/1529, K:2003/11279; HATIRNAZ, Gültezer: Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu Ve Hasta Hakları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s:220-221

[55] Y. HGK. 23.06.2004, E:2004/13-291, K:2004/370 (Kazancı Bilgi Bankası)

[56] Y. 2. CD. 05.02.1996, E:1996/268, K:1996/1025 (Kazancı Bilgi Bankası)

[57] Örneğin, Hammurabi kanunlarında, "Şayet hekim, birisine bronz bir neşter ile tehlikeli bir yara açarak onu öldürürse veya onun gözünü harabederse iki eli kesilir." denilmektedir. Bkz: AŞÇIOĞLU, Çetin: Tıbbi Yardım ve El Atmalardan Doğan Sorumluluklar, Tekışık Ofset, Ankara 1993, s:42-48

[58] http://portal.hakanhakeri.com/index.php?option=com_content&task=view&id=36&Itemid=29; Erişim:26.07.2007

[59] http://portal.hakanhakeri.com/index.php?option=com_content&task=view&id=36&Itemid=29; Erişim:26.07.2007

işlenen kasıtlı suçlardan mahkûmiyet halinde, iznin iptaline karar verilir… Müsadere hükümleri, yararına işlenen suçlarda özel hukuk tüzel kişileri hakkında da uygulanır…" denilmiştir. Şu halde, Sağlık Bakanlığı'nca ruhsatlandırılan, faaliyet izin belgesi veya uygunluk belgesi verilen özel sağlık kurum ve kuruluşları temsilcilerinin kasıtlı suçları ile mahkumiyet almaları durumunda verilen ruhsat, faaliyet izin belgesi ya da uygunluk belgesinin de iptaline karar verilebilir.

7. İDARENİN SORUMLULUĞU

7.1. Sağlık Bakanlığının Sorumluluğu

Sağlık Bakanlığı'nın kendisine ait sağlık kurum ve kuruluşlarında verdiği hizmetten dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulması mümkündür. Bu kapsamda idare(Sağlık Bakanlığı), sağlık hizmetlerinin kötü işlemesi, geç işlemesi ve hiç işlememesi gibi hallerde ağır hizmet kusuru işlediği kabul edilerek sorumlu sayılmaktadır.[60] Bu sorumluluk beraberinde tazminat davalarını da getirmektedir. Örneğin Danıştay; "davacının hasta çocuğuna yanlış ilaç enjekte edilmesi sonucu çocuğun kolunun kangren olması ve kesilmesini hizmet kusuru olarak nitelendirmiş ve idareyi maddi ve manevi tazminata mahkûm etmiştir."[61]

Diğer taraftan, özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sağlık çalışanları ile birlikte sorumlu sayılarak tazminata mahkum edildiği bazı durumlarda, Sağlık Bakanlığı da hizmet kurusunun varlığı halinde sorumlu sayılabilecektir. Gerçekten de, Devletin denetim ve gözetiminin sözkonusu olduğu ve insan yaşam ve sağlığıyla ilgili böyle bir hizmetin kusurlu işlemesinden özel hastane sahibi ile birlikte Devletin sorumlu olacağı sözkonusu olabilir.[62] Şu halde, Devlet özel sağlık kurum ve kuruluşlarını denetim görevini yerine getirmediğinde sorumlu sayılabilir.

Ancak, devletin buradaki sorumluğu denetim ve gözetimle sınırlıdır; hastanenin yasa ve yönetmeliklere göre eksikliklerine rağmen izin verilmesinden veya sonradan gerçekleşen noksanlıklardan doğan zararlarda olduğu gibi. Zararın, *"özel hastanenin yasa ve yönetmeliğe uygun çalışmamasından meydana gelmiş"* olması zorunludur. Gerekli araç, gerecin ve personelin(hekim, hemşire vd) bulunmaması veya bulunmakla beraber araç, gereç ve binanın sıhhi ve teknik koşullara uygun olmamasından doğan zararlarda devletin sorumluluğu sözkonusu olabilir.[63]

Danıştay'da bir kararında konuya aynı şekilde yaklaşmış ve "özel bir hastanede guatr rahatsızlığı nedeniyle ameliyat edilen ve aynı günün gecesi fenalaşarak ölen" kişiden dolayı Sağlık Bakanlığı'nı sorumlu bulan yerel mahkeme kararını[64] kısmen onamıştır. Danıştay kararında, ***" Olayda, müteveffa…..'un 17.10.2000 tarihinde özel….Hastanesinde yapılan guatr ameliyatı sonrasında yaşadığı komplikasyon nedeniyle, zamanında ve gereken müdahalenin yapılmaması sonucu hayatını kaybetmesinde, hastane üzerinde denetim ve gözetim görevini yerine getirmeyen ve tespit olunan aykırılıkları gidermek için yasal müeyyideleri kullanma yetkisi bulunmasına karşın, bu yetkilerini kullanmayan davalı idarenin hizmet kusuru bulunduğunda çekişme yoktur"*** diyerek Sağlık Bakanlığı için verilen manevi tazminat tutarlarının bir kısmını onamış bir kısmını da az bularak artırılması için bozmuştur.[65]

---

[60] YILMAZ, Mustafa: "İdarenin Sağlık Hizmetlerinden Doğan Kusur Sorumluluğu", Sağlık Hukuku Sempozyumu, Erzincan 15-16 Mayıs 2006, Yetkin Yayınları, Ankara 2007, s: 135-146

[61] Danıştay 10. D. 08.12.1997, E:1996/2121, K:1997/5476; YILMAZ, Mustafa: "İdarenin Sağlık Hizmetlerinden Doğan Kusur Sorumluluğu", Sağlık Hukuku Sempozyumu, Erzincan 15-16 Mayıs 2006, Yetkin Yayınları, Ankara 2007, s: 135-146; Benzer bir olayda; "Hastanın tedavisi sırasında kolunun kırılmasına ve gerekli önlemleri almayarak sakat kalmasına neden olan idarenin ağır hizmet kusuru vardır" denilmiştir. Danıştay. 10.D. 09.10.1995, E:1994/2110, K:1995/4255; SAVAŞ, Halide: Sağlık Çalışanlarının ve Sağlık Kurumlarının Tıbbi Müdahaleden Doğan Sorumlulukları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s:314-315

[62] AŞÇIOĞLU, Çetin: Tıbbi Yardım ve El Atmalardan Doğan Sorumluluklar, Tekışık Ofset, Ankara 1993, s: 116

[63] AŞÇIOĞLU, Çetin: Tıbbi Yardım ve El Atmalardan Doğan Sorumluluklar, Tekışık Ofset, Ankara 1993, s: 116-117

[64] İstanbul 3.İdare Mahkemesi, 30.12.2003, E:2001/1622, K:2003/1505

[65] Danıştay 10. D. 25.05.2007, E:2004/12187, K:2007/3052

Belirtelim ki; bu durumlarda Sağlık Bakanlığı da İdare Hukuku ilkeleri çerçevesinde özel sağlık kurum ve kuruluşlarını denetlemekle görevli personeline rücu edebilecektir.

7.2. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Sorumluluğu

Danıştay'ın yukarıda yer verdiğimiz kararı ışığında konu ele alındığında önümüzdeki süreçte SGK'nun da benzer sorumluluklarla karşı karşıya kalabileceği söylenebilir. Şöyle ki; SGK Sağlık Uygulama Tebliği ve 5510 sayılı Kanun uygulaması ile genel sağlık sigortalıları ve bakmakla yükümlü oldukları kimseler artık, Kurumla sözleşme yapmış olan sağlık hizmet sunucularından özel sağlık kurum ve kuruluşlarına da(özel hastane, özel tıp merkezi ve özel dal merkezi, özelleşmiş diğer sağlık merkezleri, vb.) başvurmaktadır. Kurum, genel sağlık sigortalılarını sözleşme yaptığı özel sağlık kurum ve kuruluşlarına yönlendirirken, adeta güven telkin etmekte ve kefil olmaktadır.

Öte yandan, Sağlık Bakanlığı ruhsatlandırdığı özel sağlık kurum ve kuruluşlarını denetlerken, Kurum da sözleşme yaptığı özel sağlık hizmet sunucularını denetleyecektir. Bu husus 5510 sayılı Kanunun 78.maddesi dördüncü fıkrasında; *"Kurum, bu Kanunda belirtilen görevleriyle ilgili olarak sağlık hizmeti sunucularının yürüttüğü hizmet ve işlemleri kontrol yetkisine sahiptir. Kurum, bu yetkisini görevlendirdiği personeli vasıtasıyla veya kamu kurumları ve özel kurumlardan hizmet satın almak suretiyle kullanabilir."* şeklinde hüküm altına alınmıştır. Kurum bu denetim görevini, "personeli" ile yapabileceği gibi dışarıdan hizmet alarak da yapabilecektir.[66]

Şu halde, genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olduğu kimselerden bir hastanın Kurumla sözleşmeli özel bir sağlık kurumuna başvurması sonucu uğradığı zarar nedeniyle, o özel sağlık kurumuna ve zarara sebep olduğunu düşündüğü hekime husumet yöneltmesinin yanı sıra, artık denetim ve gözetim görevini yapmayarak hizmet kusuru işlediği iddiası ile Sağlık Bakanlığı'nı ve ayrıca SGK'nu da dava edebilir.

Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanunda değinilen durumlarda Kurumun başvurabileceği bir kanun hükmüne yer verilmemiştir. Yani, kanunda sağlık hizmet sunucularının özel olarak sorumlulukları düzenlenmemiştir. Şu halde, genel sağlık sigortalısı hastanın tedavi süresinin uzamasına ya da başka bir hastalığa sebep olunmasına kusuru ile sağlık hizmet sunucusu sebep olursa Kurumun yapabileceği bir işlem var mıdır? Ya da, sağlık hizmet sunucusu "üçüncü kişi" olarak mı değerlendirilecektir? Dahası, tedavisi uzayan, zarar gören, başka bir hastalığa yakalanan[67] genel sağlık sigortalısı hasta ilgili hekim, özel sağlık kuruluşu ve hatta Sağlık Bakanlığı'nı dava etmesinin yanı sıra, SGK'nu da dava edebilecek midir? SGK genel sağlık sigortalılarının başvuracağı sağlık tesislerini, sağlık hizmeti alma sözleşmesi yaptığı sağlık kurum ve kuruluşları ile sınırlamış ve bunlara yönlendirmiştir. SGK'ye karşı da dava(tam yargı) açılabilecektir.

Oysa, ne 2013 Yılı SGK Sağlık Uygulama Tebliğinde[68] ne de 2017 yılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Özel Sağlık Hizmet Sunucularından Sağlık Hizmeti Satın Alma Sözleşmesi"nde Kuruma, ayrıca katlanacağı masrafları ilgili sözleşmeli özel sağlık hizmet sunucusuna ödetme yetkisi verilmiştir. Örneğin, Tebliğ'in (2.2.2.C) maddesine göre, tanı ve tedaviye yönelik işlem sonrasında hastada komplikasyon ortaya çıkması durumunda, komplikasyona ait sağlık hizmet bedelleri %10 indirimli olarak faturalandırılmaktadır. Sözleşmeye göre ise, buna ilişkin yaptırım sözleşmenin feshi(hem hekimle hem de özel sağlık kurumuyla) ile sınırlıdır. Kurum, suç işleyen hekimin fiilinden dolayı onu istihdam eden sağlık kurumunun sözleşmesini feshettiği gibi, bir başka sağlık kurumu da çalıştırır ise, onun da sözleşmesini feshedecektir.[69]

---

[66] Kurumun genel sağlık sigortası ile ilgili denetim yetkisine ilişkin tartışma için bkz: BİLGİLİ, Özkan: Sosyal Güvenlik Kılavuzu, ASMMMO, Ankara 2006, s:352-353

[67] Örneğin; "özel bir diyaliz merkezine giden ve diyaliz merkezinde tedaviye başlamadan önce Hepatit-C hastalığı bulunmayan 10 kişiye burada virüs bulaştığı tespit edildi", 08.11.2007 Günlü Milliyet Gazetesi

[68] 24.03.2013 tarih ve 28597 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[69] GÜNEY, Tahsin: "Bütün Hastaneler Sigortalının Hizmetine Girdi-Röportaj", **SGK Bülten**, Temmuz 2007, S:4, s:10-11; GÜNEY, Tahsin: "Sözleşmesi Feshedilen Hekim İle Anlaşan Hastanenin De Sözleşmesi Feshedilecek",(Röportajı Yapan: İbrahim ERSOY), http://www.medimagazin.com.tr/index.php**; Erişim:25.06.2007**

Belirtmek gerekir ki; SGK değinilen düzenlemeler dikkate alındığında bu özel sağlık kurum ve kuruluşuna "genel sağlık sigortalısı" için verdiği zarardan dolayı, -uğradığı/katlandığı bu zararı ya da bakım masraflarındaki artışını karşılatmak için- rücuan müracaat edemeyecektir. Ancak, konunun Borçlar Hukukunun genel esasları bakımından incelenmesi germektedir.

8. SONUÇ

5510 sayılı Kanunun 3.maddesinde otuzbir adet kavram tanımlanmıştır ama Kanunun birçok yerinde geçen "üçüncü kişi" deyimi tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan sağlık personeli, genel sağlık sigortası ve sosyal sigorta risklerinin meydana gelmesine üçüncü kişi olarak sebep olabilir. Üçüncü kişi olarak sağlık personeli, kastı ile özel sağlık kurum ve kuruluşuna başvuran sigortalının(hastanın) malül kalmasına veya ölümüne ve kusuru ile de iş kazasına veya hastalığına sebep olur ise Kurumca bağlanacak aylığın veya gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı için o üçüncü kişi sağlık personeline rücu edilecektir. Öte yandan, üçüncü kişi olarak sağlık personelinin mahkeme kararı ile kastı veya suç sayılır hareketiyle genel sağlık sigortalısının(hastanın) tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu tespit edilirse Kurumun yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilecektir. Aynı sonuçlarla üçüncü kişi sayılacak olan özel sağlık kurum ve kuruluşları da karşılaşabilir.

Öte yandan, 5510 sayılı Kanunda sağlık hizmet sunucularının (konumuz bakımından özel sağlık kurum ve kuruluşlarının) sorumluluğuna genel sağlık sigortası uygulamasında ayrı bir düzenleme yapılmak suretiyle yer verilmemiştir. Ancak bu hususun ayrıca düzenlenmesi sağlık hizmet sunucularına yaptıkları işin önemini sürekli hatırlarında tutmalarını sağlayabilir. Böylece, hem genel sağlık sigortalılarının tedavilerinde beklenen özen ve ihtimam gösterilmiş olur, hem de Kurumla daha az ihtilafa düşülür. Önümüzdeki dönem sıkça karşılaşacağımız bu sorumluluk halinin ise, üçüncü kişinin sorumluluğu bahsinde değil de daha özel bir hükümle düzenlenmesi anlamlı olacaktır.

Diğer taraftan, ne 2013 Yılı SGK Sağlık Uygulama Tebliğinde ne de 2017 yılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Özel Sağlık Hizmet Sunucularından Sağlık Hizmeti Satın Alma Sözleşmesi"nde Kuruma, ayrıca katlanacağı masrafları ilgili sözleşmeli özel sağlık kurum ve kuruluşuna ödetme yetkisi verilmiştir. SGK değinilen düzenlemeler dikkate alındığında, bu özel sağlık kurum ve kuruluşuna "genel sağlık sigortalısı" için verdiği zarardan dolayı, -uğradığı/katlandığı bu zararı ya da bakım masraflarındaki artışını karşılatmak için- rücuan müracaat edemeyecektir.

Bunun için 5510 sayılı Kanuna; "Sağlık mevzuatı gereğince bulundurulması gerekli sağlık personeli ile ilaç ve diğer tıbbi malzemeleri bulundurmadığı, teşhis, tedavi ve rehabilite edici standart tıbbi uygulamayı yapmadığı, mesleki bilgi ve beceri eksikliği veya gerekli tedaviyi vermemesi gibi sebeplerle bu Kanunda sayılan yardımların yapılmasını gerektiren bir halin doğmasına, tedavi süresinin uzamasına veya sigortalının iş göremezlik durumunun artmasına neden olan sağlık hizmet sunucularına Kurumca yapılan yardımların giderleri için rücu edilir" şeklinde bir hüküm eklenmelidir.

SGK'nin genel sağlık sigortalıları ve bakmakla yükümlü oldukları kimseler için sağlık hizmetini kamu sağlık kurum ve kuruluşlarının yanı sıra özel sağlık kurum ve kuruluşlarından almaya başlaması önemli sorunları da beraberinde getireceğe benziyor. 5510 sayılı Kanunda özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sorumluluğunun ayrıca düzenlenmemiş olması Sağlık Bakanlığı'nın yanı sıra Kurumu da bazı külfetlerle karşı karşıya bırakabilir.

Gerçekten de, Sağlık Bakanlığı'nın kendisine ait sağlık kurum ve kuruluşlarında verdiği hizmetten dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulması mümkündür. Bu kapsamda idare(Sağlık Bakanlığı), sağlık hizmetlerinin kötü işlemesi, geç işlemesi ve hiç işlememesi gibi hallerde ağır hizmet kusuru işlediği kabul edilerek sorumlu sayılmaktadır. Hatta, özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sağlık çalışanları ile birlikte sorumlu sayılarak tazminata mahkum edildiği bazı durumlarda, Sağlık Bakanlığı da hizmet kurusunun varlığı halinde sorumlu sayılabilecektir. Devletin denetim ve gözetiminin sözkonusu olduğu ve insan yaşam ve sağlığıyla ilgili böyle bir hizmetin kusurlu işlemesinden özel hastane sahibi ile birlikte devlet de sorumlu olabilir. Şu halde, devlet özel sağlık kurum ve kuruluşlarını denetim görevini yerine getirmediğinde sorumlu sayılabilir.

SGK Sağlık Uygulama Tebliği ve 5510 sayılı Kanun uygulaması ile genel sağlık sigortalıları ve bakmakla yükümlü oldukları kimseler artık, Kurumla sözleşme yapmış olan sağlık hizmet sunucularından özel sağlık kurumlarına da(özel hastane özel tıp merkezi ve özel dal merkezi) başvurmaktadır. Kurum, genel sağlık sigortalılarını sözleşme yaptığı özel sağlık kurumlarına yönlendirirken, adeta güven telkin etmekte ve kefil olmaktadır. Şu halde, genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olduğu kimselerden bir hastanın Kurumla sözleşmeli özel bir sağlık kurumuna başvurması sonucu uğradığı zarar nedeniyle, o özel sağlık kurumuna ve zarara sebep olduğunu düşündüğü hekime husumet yöneltmesinin yanı sıra, artık denetim ve gözetim görevini yapmayarak hizmet kusuru işlediği iddiası ile Sağlık Bakanlığı'nı ve ayrıca SGK'nu da dava edebilir.

Bu bakımdan, Kurumun sözleşme yaptığı özel sağlık kurum ve kuruluşlarını denetleme görevini yerine getirmeyi aksatmaması gerekmektedir. Aksi halde, önemli mali külfetlerle karşı karşıya kalabilir. 5510 sayılı Kanunun 78.maddesi dördüncü fıkrasında, "Kurum, bu Kanunda belirtilen görevleriyle ilgili olarak sağlık hizmeti sunucularının yürüttüğü hizmet ve işlemleri kontrol yetkisine sahiptir. Kurum, bu yetkisini görevlendirdiği personeli vasıtasıyla veya kamu kurumları ve özel kurumlardan hizmet satın almak suretiyle kullanabilir." denilmiştir. Bu bakımdan Kurum denetim görevini zamanında ve eksiksiz yerine getirmelidir.

9. KAYNAKÇA

AKARTEPE, Alpaslan: "Tedavi Sözleşmesinin Hukuki Niteliği", Sağlık Hukuku Sempozyumu, Erzincan 15-16 Mayıs 2006, Yetkin Yayınları, Ankara 2007

ASLANKÖYLÜ, Resul: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Cilt 2, Bilge Yayınevi, Ankara 2017

AŞÇIOĞLU, Çetin: Tıbbi Yardım ve El Atmalardan Doğan Sorumluluklar, Tekışık Ofset, Ankara 1993

AYAN, Mehmet: Tıbbi Müdahalelerden Doğan Hukuki Sorumluluk, Kazancı Yayınları, Ankara 1991

BAŞPINAR, Veysel: "Hekimin Özen Borcu", Sağlık Hukuku Sempozyumu, Erzincan 15-16 Mayıs 2006, Yetkin Yayınları, Ankara 2007

BAYCIK Gaye: "Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2017/1

BİLGİLİ, Özkan: Sosyal Güvenlik Kılavuzu, ASMMMO, Ankara 2006

CİVAN, O.Ersun: "İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği Ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları", **AÜHFD,** 2015, C:64, S:3

ÇAKMAK, İhsan: Şerhli 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Bağ-Kur Kanunu İle 2926 Sayılı Tarım Bağ-Kur Kanunu, Bilgi Yayınevi, Ankara 2002

ÇELİK, Faik: "Hekimlik Uygulamalarında Aydınlatılmış Onam İhlalleri", 2.Türk-Alman Tıp Hukuku Sempozyumu, **YÜHFD**, C:III, S:2, 2006

GÜNEY, Tahsin: "Bütün Hastaneler Sigortalının Hizmetine Girdi-Röportaj", **SGK Bülten**, Temmuz 2007

GÜNEY, Tahsin: "Sözleşmesi Feshedilen Hekim İle Anlaşan Hastanenin De Sözleşmesi Feshedilecek",(Röportajı Yapan: İbrahim ERSOY), http://www.medimagazin.com.tr/index.php**; Erişim:25.06.2007**

GÜZEL, A; OKUR, A.R. ve CANİKLİOĞLU, N.: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 11.Bası, İstanbul 2008

GÜZEL, A., OKUR, A.R. ve CANİKLİOĞLU, N.:Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 17.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018

HATIRNAZ, Gültezer: Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu Ve Hasta Hakları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007

KAPLAN, İbrahim: Borçlar Hukuku, Gözden geçirilmiş 6.Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2012

KÖK, Ahmet Nezih: "İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesine Göre Aydınlatma ve Rıza", 1.Türk Alman Tıp Hukuku Sempozyumu, **KHukA,** 2005/2

KURT, Yavuz: "Ölüm Sigorta Kolu ve 506 sayılı Yasada Hukuk Boşluğu", **Sosyal Güvenlik Dünyası**, Temmuz-Ekim 2002

OZANOĞLU,T.;YALNIZOĞLU,S.;TÜMER,A.:Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, 1.Cilt, Atak Matbaası, Ankara 1974

ÖZAY, Merter: Estetik Amaçlı Tıbbi Müdahalelerde Hekimin Hukuki Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara 2006

ÖZDEMİR, Hayrünnisa: Özel Hukukta Teşhis ve Tedavi Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2004

ÖZGENÇ, İzzet: Türk Ceza Kanunu Şerhi(Genel Hükümler), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005

SAVAŞ, Halide: Sağlık Çalışanlarının ve Sağlık Kurumlarının Tıbbi Müdahaleden Doğan Sorumlulukları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007

SÖZER, A.Nazım:Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 3.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017

REİSOĞLU, Safa: Borçlar Hukuku, 22.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2011

TUNCAY, A.Can ve EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, Legal Yayınları, İstanbul 2008

TUNCAY, A.Can ve EKMEKÇİ, Ö.:Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017

ÜNVER, Yener: "Türk Tıp Hukukunda Rıza", 2.Türk-Alman Tıp Hukuku Sempozyumu, **YÜHFD**, 2006, C:III, S:2,

YALÇINKAYA, Orhan: Bağ-Kur Kanunu, Turhan Kitabevi, Ankara 2001

YILDIRIM, H.Hüseyin: "Genel Sağlık Sigortası (GSS) Kanunu Tasarı Taslağı:Eleştirel Bir Sorgulama", http://www.absaglik.com/GSS_elestiri.pdf:(Erişim:14.09.2006)

YILDIRIM, Fadıl: "Hekimin Sır Saklama Yükümlülüğü", Sağlık Hukuku Sempozyumu, Erzincan 15-16 Mayıs 2006, Yetkin Yayınları, Ankara 2007

YILMAZ, Battal: Açıklamalı-İçtihatlı Hekimin Hukuki Sorumluluğu, Adalet Yayınevi, Ankara 2007

YILMAZ, Mustafa: "İdarenin Sağlık Hizmetlerinden Doğan Kusur Sorumluluğu", Sağlık Hukuku Sempozyumu, Erzincan 15-16 Mayıs 2006, Yetkin Yayınları, Ankara 2007

MUHASEBEDE ETİK VE MUHASEBE HATALARI

Murat Genç

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Merkez, Zonguldak

murat.genc@beun.edu.tr

**** Sorumlu Yazar***

1. GİRİŞ

Ülkelerinin refah ölçütü ekonomisiyle eşdeğerdir. Ekonomik anlamda gelişmiş ülkelerin refah düzeylerinin de yüksek olduğu rahatlıklar görülmektedir. Ekonominin temelini ise işletmeler oluşturur. İşletmeler varlıklarını ve sürekliliklerini ortaklarından ve paydaşlarından alır. Tüm işletme paydaşlarının işletmeyle olan ilişkilerini mali tablolar ve muhasebe sistemi ile düzenlediğini söylemek yanlış olmaz. Muhasebe sayesinde işletmenin sahip olduğu varlık ve kaynakların, parasal değerlerinin belirli bir düzen içinde kayıt ve takibi mümkündür. Muhasebe sistemindeki hata ve hilelerin işletmelerin kaderine yön verecek boyutta radikal sonuçlar doğurabileceği yaşanmış örnekler ile de görülmüştür.

Ülkeler hızla değişmekte ve teknolojik gelişmeler her geçen gün artmaktadır. Bu hızlı değişim ve gelişime günümüzdeki tüm firmalar ayak uydurabilmektedir. İş yaşamındaki değişime ve gelişime kolayca adapte olan işletmelerin düzenli yürütülen muhasebe faaliyetlerinin de bunda önemli payı bulunmaktadır.

Ülke ekonomisinin bir bakımdan belirleyicisi olan işletmelerin muhasebesi, gerekli titizlik ve özenin gösterilmesi gereken önemli bir alandır. Bu etik düşüncenin gereğidir. Ülkemizde muhasebe sistemi 3568 sayılı SMMM ve YMM Kanunu'na bağlı bir temel üzerinde yürütülmektedir. Ancak bu kanun ve beraberindeki düzenlemelere rağmen büyük küçük pek çok işletmenin muhasebesinde etik anlayışta sorunlar yaşanmakta ve buna bağlı olarak muhasebe uygulamalarında hatalar ve hileler görülmektedir. Kasıtlı yapılan yanlışlıklar hile, bilinçsizce yapılanlar ise hata kapsamı içindedir. Muhasebe ile uğraşan meslek mensupları bu tür yanlışlıkların sonuçlarının ciddiyetinin bilincinde olmalı ve bu tür yanlışlıklara mahal vermeden mesleği icra etmelidirler.

Muhasebede etik ve hataları bir arada ele alan bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde genel anlamda mesleki etik kavramı ve kuramları özetlenmiş ve iş etiği ve muhasebe mesleğinde etik yaklaşımları ele alınmıştır. İkinci bölümde muhasebede hataları açıklanmış ve hata ile hile kavramları arasındaki fark belirtilerek çalışma sonlandırılmıştır. Muhasebe hilesi kavramı ise çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Zira muhasebede etik ve etik kurallara uyma zorunluluğunun bulunduğu hallerde hile kavramından ve uygulamalarından söz etmek olanaksızdır.

2. ETİK KAVRAMI VE MUHASEBE ETİĞİ

2.1. Etik Kavramı

Dilimizde "etik" olarak adlandırılan kelimenin aslı Yunanca da "ethikos" dur ve anlam olarak alışkanlık ve karakter demektir (Solomon, 1984:3). Etik kavramı, davranışların ve hareketlerin doğru mu yanlış mı olduğunu belirleyen ahlak ilkeleri ve değerlere karşılık gelmektedir. Etik davranış ise bu ahlak ilkelerine göre alınan kararlar ve davranışlar ile oluşmaktadır (Mcshane ve Glinow, 2018:23). Ünal ve Nardalı (2010:7)'nın çalışmasında kişinin ailesi ile ve yaşamı boyunca aldığı eğitim süreçleri ile geliştirdiği değerler sistemi olarak tanımlamaktadır.

Değerler sistemi, terminal ve araçsal değerlerden oluşur. Terminal değerler, bireyin yaşamında ulaşmak istediği hedefler gibi sonuçlar hakkındaki tercihlerini anlatır. Kendine saygı, aile güvencesi,

özgürlük ve mutluluk gibi değerler terminal değerler olarak adlandırılabilir. Araçsal değerler, bireyin hedeflerine ulaşmak için tercih etme durumunda olduğu değerleri anlatır. Önemli araçsal değerler içinde dürüstlük, hayal gücü, bireysel disiplin anlayışı ve azim gibi değerler sayılabilir (Schermerhorn, 2012:59).

Etik kavramı genel anlamıyla değer yargıları, ahlaki standartlar ve davranışlar bütününü biçimlendiren kurallardır. Etik sözcüğü, ahlak sözcüğüyle aynı anlamda kullanılabilir. Etik, doğruyu ve yanlışı ayırt etmede kullanılan insani bir felsefe şeklinde de tanımlanabilmektedir. Buna göre etik, profesyonel bir biçimde doğruyu ve yanlışı veya adil ve adaletsiz olanı ayıran ilkeleri ve kuralları açıklamaktadır (Karacan, 2014:12).

2.2. Etik Kuram ve Yaklaşımları

Kişinin etik anlamda yeterliliğinden söz edebilmek için doğruyu yanlıştan, iyiyi kötüden ayırabilmesi gereklidir. Evrensel hukukun bakış açısı içinde de bu kriter önemlidir. Ancak burada kişiden beklenen, herkesin karşılaştığı ve ne şekilde hareket edeceğini bildiği durumlardan ziyade önceden bilinmeyen ve karar vermenin zor olduğu ikilem durumlarda doğru ile yanlışı birbirinden ayırabilmesi ve etik bir davranış gösterebilmesidir. Bunu başarmak için bireyin etik anlamda belli bir kapasiteye sahip olması beklenir. Bu kapasiteye sahip bir bireyin etik kuramlarını ve bu kuramların zayıf ve güçlü yönlerini bilerek hareket edeceği düşünülür (Ünsal, 2008:3). Dört temel etik yaklaşım ve kuramı bulunmaktadır. Bunlar; faydacılık, haklar, adalet ve bireysellik kuram ve yaklaşımlarıdır.

2.2.1. Faydacılık Kuramı

Faydacılık kuramı, John Stuart Mill ve Jeremy Bentham tarafından 19. yüz yılda ortaya atılmıştır. Faydacılık kuramında karar verici durumunda olan kişi, tüm alternatif kararları etkileri ile birlikte değerlendirmekte ve içlerinden insan için en fazla tatmin sağlayacak olanı tercih etmektedir. Kurama göre doğru hareket, kişinin refah seviyesini en yüksek konuma taşıyan hareketlerdir (Türk, 2004:3).

Faydacı görüş, var olan bir olayın maliyetinin hesaplanmasına dayanmaktadır. Bu görüşe göre maliyet hesaplanırken, olayın getirdiği yararların yanı sıra neden olabileceği zararlar da göz önüne alınır. Bu görüşe göre bir karar, azınlık konumundaki grupların aleyhine olsa bile toplumun ekser çoğunluğunun yararına ise kabul edilmeli ve etik açıdan uygun görülmelidir. Bu görüşte azınlığın hakları yok sayılmaktadır (Sanlı, 2002:206).

Faydacılık kuramı içinde bireysellik ve yararlı olma şeklinde iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bireysellik yaklaşımında doğru olanın kısa dönemli fayda yerine uzun dönemde fayda getiren hareket tarzı olduğuna inanılır (Selimoğlu, 1997:148). Bireysellik yaklaşımına göre kişi, birincil önceliği uzun dönemli bireysel çıkarlarına verir. Eğer herkes bu şekilde kendi fayda ve mutluluğu için hareket ederse toplumunda mutlu olacağı öne sürülür. Buna göre birey uzun dönemli avantaj arayışı ile kendi davranışlarını düzenlemektedir. Örneğin kısa dönemli kazanımlar için yalan söylemek ve hile yapmak doğru değildir. Çünkü herkes böyle yaparsa hiç kimsenin uzun dönemli çıkarlarına ulaşması mümkün olmaz. Ahlakta bireysel yaklaşımın dürüstlüğü doğruluğu artıracağı varsayılır. Ancak iş yaşamında aç gözlülüğe yol açmaktadır. İnsanlar yasaları üst limitlere kadar zorlamakta ve başkalarına karşı bu şekilde üstünlük sağlamaktadır (Schermerhorn, 2012:60). En doğru kararın en fazla fayda getiren karar olduğu düşüncesi ise yararlı olma yaklaşımının temelini oluşturmaktadır (Selimoğlu, 1997:148).

2.2.2. Haklar Kuramı

Haklar kuramında başkalarının aldıkları kararın kişinin temel insani haklarını elinden almaması gerektiği düşünülür. Bu nedenle kişi, bireysel haklarını koruyup devam ettirebilecek kararlar almalıdır (Türk, 2004:5). Başka bir deyişle, insanların birtakım haklarının olduğunu ve aldıkları kararlara saygı duymak gerektiği savunulur (Karacan, 2014:35).

Haklar kuramını savunanlar, çoğunluğun düşündüğünün aksini düşünmektedir. Şöyle ki, eğer bir hareketin faydalı ya da zararlı olarak değerlendirilmesi için çoğunluğun görüşü bir ölçüt olarak kabul edilemez (Selimoğlu, 1997:149). Buna göre insanların pek çok hakları vardır. Doğruyu bilme,

kişisel hareket edebilme ve haklarına zarar verilmemesi ve benzeri haklar bu kapsamdaki haklardır (Türk, 2004:6).

2.2.3. Adalet Kuramı

Adalet kuramının temelini Aristo'nun eşit olanlara eşit olarak, eşit olmayanlara ise eşit olmayarak muameleyi öngören yaklaşımı oluşturmaktadır. Adalet kuramında önemli olan herkese eşit bir şekilde davranılıp davranılmadığıdır (Türk, 2004:7). Adalet kuramı bireylerin karar verirken eşitlik, tarafsızlık ve dürüstlük ilkelerine dayanarak bir yol izlemeleri gerektiğini savunur. Bu kuram uyarınca bireyler içinde bulunulan durum ne olursa olsun karar verirken ayrımcılık yapmamalıdır. Örgütlerde adaletin dört boyutu vardır. Bunlar süreç, dağıtım, etkileşim ve değiştirici adalettir. Süreç adaleti, kuralların ve politikaların bireylere adil uygulanmasını önerir. Dağıtım adaletinde örgütsel sonuçlar bireyler arasında ırk, cinsiyet, yaş ve benzeri hiçbir özelliğine bakılmaksızın adil bir şekilde paylaştırılır. Etkileşim adaleti, bireylerin birbirine saygı göstermesini ve değer vermesini öngörür. Değiştirici adalet, alışverişlerde taraflar arasındaki adaleti anlatır. Örneğin birey bir başkasıyla olan alışverişini istediği bilgiye ulaşarak yapabilmelidir (Schermerhon, 2012:61).

2.3. Muhasebe Etiği ve Kuramları

İşletmelerin topluma yönelik sosyal sorumlulukları ile muhasebe ahlakı arasında önemli bir bağ olduğu düşünülmektedir. Muhasebe, güvenilir veri toplamayı, kaydedip sınıflamayı, anlamlı bir şekilde özetleyip işletmenin iç ve dış kullanıcılarına sunmayı gerektiren bir meslektir (Daştan, 2009:285). İş yaşamının tüm uygulama ve düzenlemelerinin temelinde bulunan tüm etik değerler aynı zamanda muhasebe mesleği için de geçerlidir. İtibar ve güvenin önemli görüldüğü bir meslek olması yönüyle muhasebe, iş ahlakından ayrı düşünülemez. Uluslararası muhasebe mesleği ahlak standartları içinde dürüstlük, objektiflik, mesleki yeterlik ve dikkat, mahremiyet ve gizlilik ile profesyonellik anlayışı sayılabilir. Profesyonellik anlayışı, profesyonel çalışanlar için hem uygulama konusunda hem de ideal olarak hazırlanan bir tür davranış standardıdır (Sanlı, 2012:3).

Muhasebe meslek etiğinde, muhasebenin barındırdığı finansal bilgiden yararlanan dış ve iç kullanıcılara fayda düzeyine dikkate edilmelidir. Muhasebe standartlarının seviyesini koruyabilmek için etik faaliyetlere öncelik verilmelidir. Örneğin sunulan bilginin yetersiz olması durumunda dış ve iç kullanıcılar sağlıklı bilgi edinemeyip doğru kararlar alamayacaklar ve sonuç olarak muhasebeden beklenen fayda sağlanmayacaktır. Muhasebede bilginin güvenilirliğinin ne kadar önemli olduğu, işletmelerin finansal faaliyetlerinin ülke ekonomilerindeki yerine bakılarak anlaşılabilir (Larson, 1996:4).

Muhasebe mesleği çalışanlarının ahlaki davranışlarını şekillendiren başlıca üç husus bulunmaktadır. Bu hususlar; etik olgusu, kanuni düzenlemeler ve seçim hürriyeti gibi haklardır. Muhasebe mesleği çalışanlarının haklarının sınırlarını çizen yasal düzenlemeler ile özgürlükleri arasındaki dengeyi oluşturan sahip oldukları etik değerlerdir (Akdoğan, 2003:29).

Hangi davranışın doğru olduğu konusundaki anlaşmazlıklar ve ikilemlerin ortaya çıkması çoğu kez kaçınılmazdır. Bunu önlemenin yolu ise mesleki etik standartların somut kurallara bağlanarak tanımlanmasından geçmektedir. Mesleki etik değerlerin standartlarını oluşturan teleolojik ve deontolojik olmak üzere başlıca iki yaklaşım bulunmaktadır (Bonu ve Kitindi, 2001:4).

2.3.1. Teleolojik Etik Kuramı

Genel anlamda niçin sorusuna yanıt arayan ve kuralın amacından yola çıkarak açıklamalar getiren teleolojik yaklaşım uyarınca bir davranışın sonuçlarına bakılarak, neticede ahlaki olup olmadığına hükmedilir (Ferel vd., 2011:155).

Bir ahlaki felsefe olarak teleolojik yaklaşım, bir davranışın ahlaka uygun bir biçimde doğru ya da kabul görülebilir olup olmadığına bakarak değerlendirilmesini açıklar. Bu yaklaşım uyarınca bir eylemin tek başına doğru veya yanlış olduğunda ya da iyi veya kötü olduğuna hükmedilemez. Çünkü sadece bir eylemin sonuçlarına bakılarak doğru veya yanlış ya da iyi veya kötü olduğu değerlendirilebilir (Karacan, 2014:80). Faydacılık kuramı kapsamında açıklanan yararlı olma ve bireysellik şeklinde başlıca iki yaklaşım, teolojik etiğin yapıtaşları olarak görülebilir.

2.3.2. Deontolojik Etik Kuramı

Deontolojik etik yaklaşımda, ne olması gerekiyorsa onu sağlamak amaçlanır. Ahlaki sorumluluğun bireysel düzeyde olan şekli mesleki deontoloji ile açıklanmaktadır (Liedekerke vd., 2000:3-4). Deontoloji bilimi, içeriği kısıtlanamayan ve zamanla durağan bir hal almayan değerleri kapsamaktadır. Fransız Muhasebe Uzmanlığı Meslek Birliği Yüksek Konseyi'nin meslek hakkında görevleri belirleyen kanuni düzenlemelerinde bunun örnekleri görülmektedir.

Bu yaklaşımda, felsefede kişilerin hareketlerinin ahlaklı olup olmadığı ile ilgili ödev kavramlarındaki ilişkilere ağırlık verilir. Bu yaklaşım, özel ahlaki yükümlülüklerin dış kısmında bulunan etik ve mantık arasındaki ilişki üzerinde durmaktadır (Akdoğan, 2003:36).

Deontolojik görüş, muhasebede yer alan düzenlemelerin birçoğuna temel oluşturmaktadır. Muhasebede görev bilinci, herhangi bir denetçinin işletmenin faaliyetine devam edebileceği konusundaki düşüncelerini bütün kamu çıkarlarına üstün tutmasını gerektirir (Türk, 2004:60).

2.4. Muhasebe Etiği ile İlgili Ulusal ve Uluslararası Örgütler

Muhasebe etiği konusunda çalışmalar yapan ve standartlar geliştiren kurum ve kuruluşları ulusal ve uluslararası olmak üzere iki ana grupta incelemek mümkündür.

2.4.1. Ulusal Kurum ve Kuruluşlar

Türkiye'de muhasebede meslek etiği oluşturmayı hedefleyen ve değişik zamanlarda farklı düzenlemeleri içeren önemli çalışmalar yapılmıştır. Muhasebe mesleği etiği kuralları üzerine ulusal düzeydeki en önemli düzenlemeler; 3568 sayılı yasa ile TÜRMOB ve SPK'nın yapmış olduğu düzenlemelerde yer almıştır. Yapılan düzenlemeleri; Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın çalışmaları, 3568 Sayılı Kanun kapsamında mesleki etik, TÜRMOB'a (Türkiye Serbest Muhasebesi Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) göre mesleki etik, Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği (TSPB)'ne göre mesleki etik ve Kamu Gözetimi Kurumu (KGK)'nun bağımsız denetçilerin meslek etiği kuralları olmak üzere beş başlık altında toplamak olasıdır (Karacan, 2014:106).

Muhasebe mesleğine yönelik temel ilkeler, Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde (MSUGT) 12 ana başlık altında özetlenmiştir. Bunlar sırasıyla; Sosyal Sorumluluk, Kişilik, İşletmenin Sürekliliği, Dönemsellik, Parayla İfade Edebilme, Maliyet Esası, Tarafsızlık ve Belgelendirme, Tutarlı Olma, Tam Açıklama, İhtiyatlılık, Önemlilik ve Özün Önceliği ilkeleridir. Söz konusu ilkeler içindeki; sosyal sorumluluk, tarafsızlık ve belgelendirme, tutarlılık, tam açıklama ilkeleri MSUGT'ye göre muhasebe mesleğinde etik ile alakalı düzenlemelerdendir (İSMMMO, 2019).

3568 sayılı yasa, meslek etiğini ayrı olarak ele almayıp uyulması zorunlu kurallar olarak düzenlemiştir. Düzenlemenin başlıklarını meslek sırları, yasaklar, ücret, görevle ilgili suçlar ve disiplin cezaları oluşturmaktadır. 3568 sayılı yasa uyarınca ruhsatlandırılmış Serbest Muhasebeci, YMM ve SMMM'lerin sahip olmaları gerekli olan özellikler, sorumluluklar ve yasal davranışlar, 3568 sayılı yasayla ve bu yasaya uyularak çıkarılan yönetmeliklerde belirtilmiştir. TÜRMOB aracılığı ile Ocak 1990 tarih ve 20390 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik'in ikinci bölümünde muhasebe mesleği ile ilgili kurallar yer almaktadır. Muhasebe mesleğindeki etik kuralları da içeren kuralları: dürüst olma, güvenir olma, tarafsız olma, meslek ahlakını önemseme, mesleğinde uzman olma, defter takibi ve finansal tablo oluşturma, muhasebe standart ve prensiplerine riayet, mesleği icra ederken özenli ve titiz olma, işlerinde ve denetimde özgürce hareket edebilme, sır saklayabilme, makul ücretler, kontrol standartları ve muhasebe ilkelerine uyma, öngörü belirtme yasağı, haksız rekabet yasağı, personel temini, dürüst olmayan davranışlar, reklam ve teşvik yasaklarına riayet, ücretlerin azaltılması ve komisyon yasağına uyma, kurallarla bağdaştırılamayacak işlerden kaçınma, diğer meslek çalışanları hakkında konuşmama, denetimde kamu sorumluluğunun bilincinde olma şeklinde özetlenebilir (İSMMMO, 2019). Bu yönetmelik ile muhasebe mesleği mensuplarının meslek ilişkilerinde uymaları gereken etik ilkeler belirtilmiştir. Bu sayede meslek örgütü üyelerinin yüksek seviyede meslekî bilgi sahibi olmaları, sosyal sorumluluk

anlayışı geliştirmeleri, etik değerlere bağlılık göstermeleri, pozitif rekabet yaklaşımı ile rekabet etmeleri ve sonuçta saygın ve güvenilir bir meslek çalışanları kitlesi oluşturulabilecektir. Meslek örgütlerinin çalışanlarının uyması mecburi temel etik ilkeleri kapsamında tarafsızlık, dürüstlük, meslekî açıdan yeterlilik ve işte gösterilen özen, mahremiyete saygı ve mesleki davranış sayılmıştır.

TSPB'nin meslek kuralları, genel itibarıyla IOSCO (Uluslararası Menkul Kıymetler Komisyonları Örgütü) için geliştirilen kuralların adaptasyonu ve çevirisinden müteşekkildir. TSPB'nin meslek kurallarıyla ilgili düzenlemesinde bulunan temel prensipler; genel prensipler, mesleki özen ve titizlik prensibi, şeffaflık prensibi, kaynakları verimli kullanma prensibi, dürüst ve adil davranma prensibi, rekabet ve toplumsal faydayı gözetme prensibi ve kara para aklama ile mücadelede uyulacak prensiplerdir (TSPB, 2019).

KGK tarafından 21/05/2015 tarihli ve 29362 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve ardından 0/11/2017 tarihli ve 30256(M) sayılı Resmi Gazete'de güncellenen "Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar" standardında bağımsız denetçilerinin uymaları gereken temel kurallar; dürüstlük, mesleki açıdan yeterlik ve özen, tarafsızlık, mesleğe uygun davranış ve sır saklama olarak sıralanmıştır (KGK, 2019).

2.4.2. Uluslararası Kurum ve Kuruluşlar

Birleşmiş Milletler tarafından küreselleşmenin, işletmeler ve bireylerin daha fazla kar ve fayda elde etmek için evrensel insani değerleri ve insan haklarını göz ardı edebilecekleri adaletsiz bir ortamı beraberinde getirdiği iddia edilmiştir. Bu çerçevede 2000 yılında bir takım ilkeler üzerinde mutabakata dayalı Küresel Antlaşma İlkeleri benimsenmiştir. Bu prensip anlaşması ile söz konusu adaletsiz ortamda şirket davranışlarında uyulması gereken genel çerçeve çizilmiştir (Özsözgün Çalışkan, 2018:299). Bu kapsamda, insan hakları, iş gücü standartları, çevresel uygulamalar ve ahlaki yozlaşmayı konu alan 10 prensip geliştirilmiştir (UNGC, 2019).

Muhasebe mesleğine yönelik oluşturulmuş başlıca uluslararası kurum ve örgütler arasında INTOSAI, IIA, AICPA ve IFAC sayılabilir.

Orijinal adı The International Organisation of Supreme Audit Institutions (INTOSAI) olan Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Teşkilatı'nın meslek etiği kuralları kapsamında belirlediği bir takım ilkeler bulunmaktadır. Teşkilatın belirlediği ilkeler; dürüstlük, özgürlük, tarafsızlık, çıkar çatışmalarının önlenmesi, mesleki sırların korunması, mesleki uygunluk ve mesleki gelişime açık olma durumu şeklinde özetlenebilir (Kesim, 2005: 275).

İç Denetçiler Enstitüsü (The Institute of Internal Auditors-IIA) tarafından da muhasebe mesleğine yönelik bir takım etik ilkeler geliştirilmiş bulunmaktadır. Etik kuralların oluşturulmasında iç denetim mesleğinde bir etik kültür oluşumunu başlatmak amaçlanmıştır. Etik kuralların dört temel ilkesi bulunmaktadır. Bunlar; tarafsızlık, dürüstlük, mesleki etkinlik ve sır saklamadır. Bu ilkeler doğrultusunda 11 temel kural geliştirilmiştir (Koçberber, 2008:71-73).

Amerikan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Enstitüsü (American Institute of Certified Public Accountants - AICPA) muhasebe mesleğinde meslek ahlakı standartlarını 1966'da yayınlamıştır. 1988'de bu standartlar, enstitünün mesleki davranış yasası ile revize edilmiştir. Bu standart davranış kuralları kapsamında, tüm üye muhasebecilerin uyması gereken davranışlar, prensipler ve meslek ahlakına uymayan davranışlar açıklanmaktadır. AICPA'nın toplumun muhasebe ihtiyaçlarını gören tüm muhasebeciler için geliştirdiği bu kurallar bir bütündür ve zorlayıcı hükümler içermektedir. Profesyonel muhasebe birimleri de enstitü üyelerinin etik mesuliyetlerinin kapsamını genişletme hususunda kılavuzluk görevi üstlenmiştir (Karacan, 2014:98). Kuruluşun altı temel ilke ve on bir etik kuralı bulunmaktadır. İlkeler; dürüstlük, sorumluluk, kamu yararı, tarafsız ve bağımsız olmak, dikkatli çalışma ve kapsamlı ve kaliteli hizmet vermedir. On bir kural şu şekilde sıralanabilir (Yüksel, 2001:239):

1. Bağımsız hareket edebilme,
2. Dürüstlük ve tarafsızlık,
3. Genel standartlar,
4. Belirlenen standartlara uyma,
5. Muhasebe ilkeleri,
6. Müşteri evrakının mahremiyeti,
7. Duruma uygun makul ücretler
8. Müşteri evrakını teslim etmeme, işe almada ayrımcılık, ilke ve kurallara itaatsizlik, finansal tablo hazırlarken ihmalkarlık gibi uygunsuz davranışlardan kaçınma,
9. Satış ve reklam amacıyla yanlış bilgi vermeme, rahatsız etmeme,
10. Makul komisyon ve danışmanlık ücretleri,
11. Mesleğin icra edildiği işletmenin veya ortaklığın isminin hizmetleri tam yansıtması, yanıltıcı isim ve markalar kullanılmamasıdır.

Uluslararası bir üst kuruluş olan IFAC (International Federation of Accountants) mesleğe yönelik etik kuralları belirlemiştir. Söz konusu prensipler toplam 18 bölümden oluşmakta olup; yedi bölümü tüm muhasebecilere hitap etmekte, diğer yedi bölümü de serbest meslek icra eden muhasebecilere yöneliktir. İlkelerin kalan dört bölümü ise bir kuruma bağlı çalışan muhasebecileri ilgilendirmektedir (Pekdemir, 1999:22). Tarafsızlık ve doğruluk, mesleki yeterlilik, ahlaki çatışmalarda uzlaşma, gizlilik, vergi uygulaması, tanıtım ve sınırlar ötesi faaliyetlerde ahlak; tüm muhasebeciler için gerekli etik kuralları olarak sıralanabilir. Bağımsız hareket etmek, mesleki açıdan yeterli olmak, makul düzeyde ücret ve komisyon belirleme, serbest muhasebeciliğe yakışmayan uygulamaların neler olduğu, diğer serbest meslek icra eden muhasebecilerle olan ilişkiler, kamu faydasına yapılan faaliyetler, reklamlar ve teşvik uygulamaları tüm serbest meslek icra eden muhasebecilere uygulanan mesleki kurallardır. İşyerine sadakat, meslektaşlara destek olma, mesleki açıdan yeterli olma ve bilginin sunuşuna ilişkin kurallar bir iş yerine bağlı olarak çalışan muhasebecileri ilgilendiren meslek kuralları olarak ifade edilebilir (İşgüden ve Çabuk, 2006:69).

3. MUHASEBE HATALARI

İşletmeler varlıklarını sürdürmek için organizasyona ihtiyaç duyarlar. Organizasyon; muhasebe, finans, halkla ilişkiler, planlama, üretim, satın alma gibi birimlerden oluşur. Organizasyon birimleri işletmenin amaçlarını göz önünde bulundurarak düzeni sağlayacak biçimde vazifelerini icra etmelidirler. Firmanın kaynak oluşumunu, kullanımını ve finansal bilgilerin üretimini ve gerekli kurum veya kişilere aktarımını sağlayan sistem muhasebedir. Muhasebeci ise işletmenin finansal kayıtlarından sorumlu olan, bu kayıtları sınıflara ayıran, analiz eden, özetleyen ve yorumlayan, çalışma sonuçlarını da yetkililere raporlayan kişilerdir. Muhasebecilerin görevlerini icra ederken uymaları gereken mesleki kurallar bulunmaktadır. Kimi zaman söz konusu kuralların bilinçsiz bir biçimde eksik ya da yanlış yerine getirilmesinden muhasebede hata kavramı ortaya çıkmaktadır.

3.1. Muhasebede Hatanın Tanımı

Hata kelimesi, borçlar kanununda; gerçekle ilgili bilinçsizce yapılan eksiklik veya yanlışlık durumu olarak ifade edilmiştir. Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde ise "bilmeden ve istemeden yapılan kusur, yanlış, yanılgı, yanılma" biçiminde tanımlanmaktadır. Hatayı tanımlarken bilgisizliği de göz önünde bulundurmak gerekecektir, zira bilgisizlik hataya neden olan faktörden birisidir (Eren, 1999:457).

Bağımsız Denetim Standartları hata kavramını yanlışlık kavramı içerisinde ele almıştır. Finansal tabloda yer alan bir kalemin raporlanan tutarı, sınıflandırılması, sunumu veya açıklaması ile aynı kalemin geçerli finansal raporlama çerçevesine göre olması gereken tutarı, sınıflandırılması, sunumu veya açıklaması arasındaki fark yanlışlık olarak ifade edilmiş ve hilenin de tıpkı hata gibi bir yanlışlığı ifade ettiği belirtilmiştir (BDS-450, md.4). Hatadan kaynaklanan yanlışlığın hileden ayırt edilebilmesi için, yanlışlığın;

- Finansal tabloların hazırlanmasında kullanılan bilgilerin toplanmasındaki veya işlenmesindeki bir hatadan,
- Eksik veya yetersiz açıklamalar dahil, bir tutara veya açıklamaya yer verilmemesinden ve -uygun hallerde-belli finansal raporlama çerçevelerindeki açıklama amaçlarının karşılanması için yapılması gereken açıklamaların yapılmamasından,
- Bir durumun göz ardı edilmesi veya açık bir biçimde yanlış yorumlanmasından kaynaklanan yanlış bir muhasebe tahmininden,
- Yönetimin, muhasebe tahminleriyle ilgili olarak denetçi tarafından makul bulunmayan muhakemelerinden veya denetçinin uygun bulmadığı muhasebe politikalarının seçilmesi veya uygulanmasından,
- Bilgilerin uygun olmayan bir şekilde sınıflandırılması, bir araya getirilmesi veya parçalara (alt bölümlere) ayrılmasından ve,
- Gerçeğe uygun sunum çerçevesine uygun olarak hazırlanan finansal tablolarda, finansal tabloların gerçeğe uygun sunumu için bu çerçevenin özellikle zorunlu kıldıklarının dışında bir açıklamaya yer verilmemesinden kaynaklanabileceği belirtilmiştir (BDS-450, A1.)

Muhasebe ilgililerinin kendi iradeleri dışında, istemeden, dikkatsizlik veya deneyimsizlik sonucunda yaptıkları yanlışlar muhasebede hata olarak tanımlanabilir (Ardıç ve Ersol 2007:68-69). Diğer bir ifade ile muhasebe hatası; kanunlara, muhasebe ilkelerine, şirketlerin politikalarına ve var olan diğer kurallara ve ilkelere istemsiz olarak uyum dışı davranılmasıdır. Tanım ve açıklamalara bakıldığında, muhasebe hatalarının oluşmasına neden olan işlemlerde ve olaylarda bilinçli bir amaç veya hareketin olmadığı görülmektedir. Mali işlemlerdeki yanlışlar, genellikle yeterince özen gösterilmemesi sebebiyle oluşmaktadır. Bu durum hataları, muhasebede yapılan hilelerden ayırmamızda oldukça önem taşımaktadır (Kirik, 2007:56).

3.2. Hata Yapılmasının Nedenleri

Muhasebede yapılan hatalar; genel olarak eksik bilgiden, deneyimsizlikten, ihmalden ve dikkatsiz olmaktan dolayı oluşan, istenmeyen bütün özensiz davranışları içermektedir (Özşahin, 2000:88).

Teknolojik gelişmeler ve ekonomilerin güçlenmesi işletmelerin yapısını karmaşıklaştırmıştır. Muhasebenin de içinde bulunduğu bu olgunun doğru bir biçimde oluşturulması gerekmektedir. Bu sebeple muhasebe ilgililerinin kurallara, mevzuatlara ve ilkelere tam anlamıyla hakim olmaları gerekmektedir. Hakkında bilgi sahibi olmadığı bir konuda muhasebe ilgilisinin vereceği bir karar, muhasebede farklı yanlışlıklara sebep olabilmektedir. Muhasebe bölümünde deneyimli ve bilgili bir çalışanın olması, hataların oluşmasını önleyebilmesinin yanı sıra firmanın verimliliğinin artmasına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır. Bunun yanında firmanın bünyesinde çalışan elemanlarını eğitimden geçirmesi, panellere, konferanslara ve seminerlere katılmalarına teşvik etmesi muhasebe hatalarının azaltılması konusunda gerçekleştirilebilecek önlemler arasında yer almaktadır. Ayrıca, iş hayatında yeni olan muhasebe çalışanlarına işe ve iş yerine uyum sağlama süreçleri sırasında eşlik edilerek yardımcı olmak da deneyimsizlik ve eksik bilgi sebebiyle oluşan hataları en aza indirecektir (Koca, 2010:33-37).

Muhasebede işlemlerin doğru bir biçimde gerçekleştirilmesinde deneyim ve bilginin yanı sıra titizlik ve özen de oldukça önemlidir. Gerekeli özenin gösterilmemesi durumunda muhasebe sisteminin akışında bozulmalar ve hatalar meydana gelir. Oluşan hatalar her ay sonunda oluşturulan mizanlarda ya da bu kayıtlardan etkilenen üçüncü kişi ve/veya kurumların uyarıları ile tespit edilmektedir. Sağlıklı işleyen ve gelişmiş olan iç denetim sistemi bulunan işletmelerde ise hatalar kısa bir zamanda içerisinde fark edilir. Böylece büyük neticesi olacak hataların oluşmasına engel olunur (Bayraklı vd., 2012:21).

3.3. Muhasebe Hatalarının Ayrımı

Muhasebede hatalar; içeriği, neticeleri ve bunların etkileri olarak sınıflandırılabilmektedir (Bayraklı vd., 2012:22-24).

Muhasebe hataları içeriklerine göre nitel hatalar ve nicel hatalar olmak üzere iki gruba ayrılır. Sayılamayan, ölçülemeyen, miktarı belirlenemeyen kelimelere nitel manalı kelimeler denir. Muhasebede nitel hatalar usullerin doğru olarak uygulanmaması nedeniyle oluşmaktadır. Buna aynı zamanda usul hataları da denmektedir. Satış faturalarında sıra numaraları ya da seri numaralarının bulunmaması bu hataya örnek gösterilebilir. Muhasebe nitel hatalar hesapların bakiyelerine etki etmez fakat muhasebede nicel anlamda hataların doğmasına sebep olabilir. Nicel anlamlı sözcükler ise sayılabilen, miktarı belirlenebilen ve ölçülebilen sözcüklerdir. Muhasebede nicel hatalar hesap bakiyelerini ve bundan dolayı mali tabloları etkiler. Bu nedenle mali tabloların denetimi sırasında nicel hatalar, nitel hatalara kıyasla fazlasıyla önemlidir (Gürbüz, 1990:62-63).

Muhasebe hataları neticeleri bakımından ise önemli ve önemsiz hatalar olarak ikiye ayrılmaktadır. Meblağ ve miktar bakımından ciddi ve ağır sonuçları olan hatalar, önemli muhasebe hatalarıdır. Bu hatalar tespit edilerek düzeltilmezse bu muhasebe verilerinden faydalananların kararlarını da etkilemektedir. Denetçiler tarafından düzeltilmesine gerek duyulmayan, mali tabloyu kullananları olumlu veya olumsuz bir biçimde etkilemeyen ve herhangi bir hesap bakiyesini etkilemeyen hata türü ise önemsiz hatalardır. Kesin rakamlar ve oranlar muhasebe hatasının önemliliğini belli etmektedir. Hatanın önemli olup olmadığı; denetim esnasında gösterge anlamında oranları incelenen şirkete, inceleme alanına, inceleme konusuna ve denetçiye göre değişebilmektedir (Gürbüz, 1990:62-63).

Muhasebede hataların tesirleri açısından ayrımı üç başlıkta incelenebilir. Bunlar; bilançoya etki eden hatalar, gelir tablosuna etki eden hatalar ve hem bilançoya hem de gelir tablosuna etki eden hatalardır. Muhasebede bilançoya etki eden hatalar, sadece bilançoyu etkileyen hata türüdür. Örneğin sermaye hesabına kaydedilmesi gereken ilgili tutarı, dağıtılmayan karlar hesabına kaydetmek durumunda yapılan hata bilançoya etki etmektedir. Düzeltilmediği zaman gelecek dönemlerde hazırlanacak bilançoları da etkileyecek ve onların da hatalı olmasına neden olabilecektir. Gelir tablosuna etki eden hatalar ise sadece gelir tablosunu etkileyen hata türü olmaktadır. Örneğin faiz gelirlerine kayıt yapmak yerine, dönem satışlarına kayıt yapılması sadece gelir tablosunu etkileyen bir sınıflandırma hatasıdır. Bu hata sonucunda gelir tablosu hatanın yapıldığı dönem için etkilenmektedir. Fakat, sonraki dönemdeki finansal tablolar geçmiş dönemde yapılan bu hatadan etkilenmeyecektir. Bunun nedeni hatanın sadece gelir tablosunda ve dönem hesaplarında meydana gelmiş olmasıdır. Gelir tablosu hesapları hatanın yapıldığı dönemde kapatılmış olacaktır. Hem bilançoya hem de gelir tablosuna etki eden hatalar ise sık karşılaşılan hatalar arasında yer almaktadır. Bu hata biçimi kendi içinde denge sağlamayan ve denge sağlayan hatalar olmak üzere iki kısımda incelenebilmektedir. Denge sağlayamayan hatalarda, yapılan hata hem bilançoyu hem gelir tablosunu etkilemekte ve bu hata düzeltilmedikçe etkisi ortadan kalkmamaktadır. Örneğin amortisman tutarının veya karşılık tutarının yanlış hesaplanması bu durum içinde yer almaktadır. Denge sağlayan hatalar ise bilanço ve gelir tablosunu etkileyen ancak ya dönem içinde ya da düzeltilmez ise daha sonra etkisi ortadan kalkan diğer bir ifade ile kendiliğinden düzelen hatalardır. Gelecek aylara ait gelir ve giderler ile gelir ve gider tahakkukları hesaplarında yapılan hatalar bahsedilen hata ile ilgili olabilecek hesaplardır. Örneğin gelir nakit olarak elde edildikçe daha önce tahakkuk olarak kaydedilmiş hatalı kayıt kendiliğinden düzelmektedir (Güredin, 1994:336-337).

3.4. Muhasebe Hatalarının Türleri

Muhasebe hataları çeşitli biçimlerde sınıflandırılabilmektedir. Burada literatürde en sık rastlanan hata türlerinden bahsedilecektir.

3.4.1. Matematiksel Hatalar

Muhasebede işlemler yapılırken belgeler ya da defterler üzerinde, sayısal hesap yanlışlıklarından dolayı gerçekleşen hatalardır. Örneğin sürekli envanter yöntemini kullanan bir işletmenin, birikmiş amortismanlar hesabına 5000 TL yerine, yanlışlık sebebiyle 7000 TL yazılması matematiksel bir hatadır. Bu hata nedeniyle dönemin sonunda hesaplanan kar daha düşük olacaktır. Bu durum verginin hesaplanmasında da yanlışa sebebiyet verecektir.

Muhasebede yapılan matematiksel hatalar günümüzde bilgisayarlarda kullanılan programlar aracılığıyla minimum düzeye inmiştir. Fakat muhasebede çalışan elemanların bilgisayar programlarına aktarım sırasında yaptıkları hatalar söz konusu olabilmektedir. Oluşan hataların kayıtlarda bulunması çift kayıt sisteminin kullanılması nedeniyle zor olabilmektedir. Ancak muhasebe işlemlerine yönelik belgelerin (Fatura, irsaliye vb.) incelenmesi sonucunda hatalar tespit edilebilmektedir.

Matematiksel hataları kendi içinde sınıflandırmak da olasıdır. Envanter yapılırken oluşan hata, amortismanın hesaplanması sırasında oluşan hata, maaş bordrolarında yapılan hata, katma değer vergisi hesaplamalarında yapılan hata ve yeniden değerleme ile ilgili hata, matematiksel hatalar içerinde yer almaktadır (Irmak vd., 2002:30-33).

3.4.2. Muhasebe Kaydı Esnasında Yapılan Hatalar

Mali nitelikli işlemlerin kaydı sırasında meydana gelen hesaplama hataları ve sayısal yanlışlıklar kayıt esnasında yapılan hatalar içinde yer almaktadır. Bu hatalar; muhasebe tutarlarında yapılan hatalar, muhasebe hesaplarında yapılan hatalar, gelirin ve giderin ters kaydından kaynaklanan hatalar biçiminde sınıflandırılabilir (Bayraklı vd., 2012:26-28).

Muhasebe tutarlarında yapılan hatalar, kayıt edilecek belge tutarlarının bilgisayar programına veya deftere hatalı bir biçimde kaydedilmesinden kaynaklanmaktadır. Yapılan hatada muhasebe hesabı doğru yazılmış, ancak hesabın tutarı yanlışlıkla hatalı kaydedilmiştir. Tutarlarda yapılan bu hatalar genellikle sayılardaki sıfırların eksik ya da fazla kaydedilmesi ve sayıların yerlerinin değiştirilerek yazılması sebebiyle oluşur (Keskin, 2014:15).

Muhasebe hesaplarında yapılan hatalar ise muhasebede işlemlerin veya olayların yanlış biçimde algılanması, muhasebenin kabul edilen ilkeleri ve vergi kanunlarının yanlış bilinmesi nedeniyle, kaydı yapılacak muhasebe hesaplarının, yanlış hesaba kayıt edilmesini ifade etmektedir. Bu hatalar genellikle bilgi eksikliğinden veya tecrübesizlikten kaynaklanmaktadır. Gelir-gider kayıtlarının ters tutulması hatası da borçlar ve alacakların kaydı esnasında bu işlemlerin karıştırılarak kaydedilmesi yolu ile gerçekleşmektedir (Kirik, 2007:48).

3.4.3. Muhasebe Hesaplarının Naklinde Yapılan Hatalar

Nakil hataları, muhasebe çalışanlarının yevmiye defterine doğru kaydedilen muhasebeye konu olay ve işlemin büyük defterlere aktarılması esnasında yaptıkları hesap yanlışlıkları olabildiği gibi bir defterden diğerine veya defterden mizana aktarması esnasında ortaya çıkan hataları da kapsamaktadır (Anuk, 2015:53). Bu tür hatalar, günümüzde bilgisayar kullanımı sayesinde oldukça nadir görülmektedir (Kaval, 2005:64).

3.4.4. Unutulma Hataları

Muhasebede dönemsellik gereği kayıtların işlemin gerçekleştiği dönemde tutulması gerekir. Fakat unutma nedeniyle bir muhasebe işlemi meydana geldiği dönemde veya hiçbir zaman kaydedilmemiş olabilir. Bu tür hatalar, unutma kaynaklı hatalardır (Kaval, 2005:64).

3.4.5. Mükerrer Kayıt Hatası

Muhasebede aynı işlemin birden fazla kayda girmesi durumuna mükerrer kayıt veya tekrar kayıt hatası denmektedir. Örneğin aynı satış işleminin (aynı faturanın) yanlışlıkla iki kez kayıt altına alınması bu tür hata içinde yer almaktadır.

3.4.6. Bilanço Üzerinden Yapılan Hatalar

Bilançolar işletmelerin belli bir dönem içindeki varlıklarının ve bu varlıklar sayesinde kazanılan kaynakları gösteren mali tablolardır. Bilançoların nasıl düzenleneceği konusunda standartlar ve yasal düzenlemeler mevcuttur. Bilanço bilgisi kullanıcılarının bilançoları doğru bir şekilde okuyabilmeleri önemli olup, bilançonun doğru bir biçimde düzenlemesi gerekmektedir. Bilanço düzenlemesinde yapılan hatalar, değerleme ve hesap birleştirme hataları olmak üzere iki grupta incelenebilir.

Değerleme hatalarında bilançoda gösterilen varlıkların ve kaynakların değerleme gününde gerçek değerleri ile gösterilmemesi söz konusu olmaktadır. Bilanço hazırlanırken değerleme

işlemlerinde yapılan yanlışlardan dolayı varlık ve kaynaklar gerçek değerinden farklı bir değer ile bilançoda yer alabilir. Bu durumda bilanço üzerinde, olması gereken ile mevcut durum arasındaki farkı düzeltmek için muhasebe standartları ve ilgili düzenlemelere uygun işlemlerin yapılması gerekmektedir.

Hesapların birleştirme hataları ise işletmelerin yaptığı işlem ve kayıtları Tek Düzen Hesap Planı'na uygun bir şekilde farklı hesaplar ile takip etmesi gerektiği halde bunu yapmayıp sadece bir hesap altında izlemesiyle veya hesapların birbirine takas edilmesiyle ortaya çıkan hatalardır (Okay, 2011:44-46).

3.4.7. Düzeltme Hataları

Muhasebe çalışanlarının fark ettikleri bir kısım hataları düzeltmek için gerçekleştirdikleri işlemler sonucu ortaya çıkan başka hatalar da olmaktadır. Bunun yanında bazen çalışanlar hatalarının görülmesini istemeyip yeni hatalar işleyebilmektedir. Bu tür kasıtla yapılan hatalara telafi edici hatalar da denilmektedir. Bir yönüyle bu hatalar hata olmaktan çok hile olarak değerlendirilebilir (Aksoy, 2006:28).

3.4.8. Vergi Hesaplama Hataları

Vergi incelemeleri devlet açısından önemli bir çalışma alanını oluşturmaktadır. Şirketlerin ödeyecekleri verginin doğru bir biçimde hesaplanması, devletin vergi gelirlerini yakından ilgilendirmektedir. Vergi hesaplamaları esnasında muhtelif muhasebe hataları yapılabilmektedir. Bunların bir kısmı doğrudan ödenen veya ödenecek olan verginin hesaplanması ile ilgili iken bir kısmı da dönem sonundaki karın (dolayısıyla hesaplanacak verginin) yanlış hesaplanması ile ilgilidir. Katma değer vergisi hesaplamalarında gerçekleşen hatalar, giderleri ve maliyetleri artıran harcama hataları, maddi varlık yenileme fonu işlemlerindeki hatalar, amortisman hesabı ve maddi varlık yeniden değer tayininde gerçekleşen hatalar, stopaj işlemlerinde gerçekleşen hatalar, muafiyet ve istisna işlemlerine yönelik hatalar, yedek akçeler ve dağıtılacak kar payının hesaplanması hataları, uzun yıllar süren inşaat ve onarım gibi işlerde gerçekleşen muhasebe hataları bu kapsamda sayılabilir.

3.5. Muhasebe Hatasının Hileden Farkı

Muhasebe hatasının tanımı yapılırken, bağımsız denetim standartlarının hata kavramı tıpkı hile gibi yanlış kavramı içerisinde ele aldığından bahsedilmişti. Bu durumda hatanın tıpkı hile gibi bir yanlışlık olduğu hata ile hilenin aynı biçimde değerlenebileceği düşünülebilir. Oysa ki hata, tıpkı hile gibi, bir yanlışlık olsa da yapılışı itibariyle hileden ayrılmaktadır. Muhasebe hatalarının başlıca nedenlerini dikkatsizlik ve bilgisizlik oluşturmaktadır. Sonuçta, muhasebe hataları irade dışı nedenlerden ötürü ortaya çıkarlar. Ancak hileler kişinin iradesi ile gerçekleşmektedir. Hileyi yapan kişinin bilerek ve isteyerek yapması söz konusudur. Hataları hilelerden ayırabilmek için öncelikle finansal tabloların gerçeğe uygun olmayan bir şekilde oluşturulmasında kastın olup olmadığının belirlenmesi gereklidir. Hatalar, genel olarak çalışanlar tarafından kendi iradeleri dışında yapılan davranışlar iken hileler, işletme yöneticileri, sahip ve/veya ortakları tarafından spesifik amaçlara yönelik yapılan uygulamalardır.

Hata ile hileyi birbirlerinden ayırmayı sağlayan en önemli özellik, finansal tabloların gerçeği yansıtmayan bir biçimde hazırlanmasının sebeplerinin bilinçli bir şekilde yapılıp yapılmadığıdır (Altıntaş ve Yakar, 2010:152). Hilelerin nedenine göre ortaya çıkış aşamaları değişmektedir. Daha az vergi ödemek için başlayan hile süreci, işletmenin zor zamanlarında dış finans kaynaklarının ikna edilmesi için olduğundan daha güçlü bir finans yapısına sahipmiş gibi gösterilmesine kadar uzanabilmektedir (Erol, 2008:18).

Aslında hile de hata da vergi ve muhasebe kurallarının aksine yapılan işlemler olup ve her ikisinin yapılmasında da maddi faktör aynıdır. Ancak, yapılış amacına bakıldığında manevi faktörleri değişmektedir. Maddi açıdan her ikisi de mahzurlu görülmekle birlikte manevi açıdan bakıldığında hatalarda kasıt olmaması, hilelerde kasıt olması bu ikisini birbirinden ayırmaktadır (Gürsoy, 2009).

Genelde hatalar kayıtlarla sınırlıdır ve tespiti oldukça kolaydır. Öte yanda hileler, gerçekleştirilen kayıtlarda ve evraklarda gizli bir şekilde bulunur ve bunların tespiti oldukça zordur (Altındağ, 2001:685).

Hata yapan kişi, sadece bir başkasına zarar vermekte, kendisi bir zarar görmemekle birlikte bir çıkar da elde etmemektedir. Diğer yanda hilede, hile yapan kişinin kendisinin ya da bir başkasının çıkar elde etmesi söz konusudur (Dumanoğlu, 2005:349).

4. SONUÇ

Muhasebe, hayatımızın vazgeçilmezi parayla ilgili tüm mali işlemler ile ilgilenen ve işletmenin faaliyet sonuçlarının üçüncü kişilere sunan bir bilim dalıdır. Muhasebe işlemleri neticesinde elde edilen bilgiler, tüm muhasebe ilgililerine yöneliktir. Muhasebenin ürettiği bilgilerin, alınacak kararlarda ekonomik açıdan direk etkili olduğundan; nitelikli, anlaşılabilir ve doğru olması gerekmektedir. Muhasebenin ürettiği bilgilerin güven veren, ilgili, taraf olmayan ve tutarlılık gösteren bir biçimde olması da ayrıca önemlidir.

Ülkemizde muhasebe eğitimi, bazı özel programlı liselerde ve meslek liselerinde başlayarak, üniversitelerde meslek yüksek okullarında iki yıllık ve iktisadi ve idari bilimler fakültelerinin ilgili dört yıllık bölümlerinde verilmektedir. Muhasebe mesleğinde lise sonrası başlanabilme imkanının yanı sıra üniversiteye devam ettikten sonra da başlanabilmektedir. Gereken staj sürelerini tamamlayan kişiler sınava girebilmekte ve sınav neticesinde başarı gösteren kişiler girdikleri sınavlar ve başarı neticelerine göre çeşitli muhasebecilik ruhsatları alabilmektedirler.

3568 sayılı Kanun'da muhasebe mesleğinde yer alan konuları, meslekte ilerleme basamakları, muhasebe alanında ilerlemenin koşulları ve muhasebe meslek çalışanlarının uymaları zorunlu kural ve ilkeler bulunmaktadır. Ayrıca TÜRMOB muhasebe meslek faaliyetlerini denetlemektedir. Bunun yanı sıra gerekli durumlarda yaptırımlarda bulunabilmektedir. Burada elde edilmek istenen muhasebe mesleğinin toplum genelinde saygı değer bir konumda olmasına ve gelişebilmesine yardımcı olabilmektir.

Günümüzde, iyi bir muhasebeci dendiğinde ilk akla gelen ne yazık ki "vergiyi az ödettiren kişi" tanımlamasıdır. Muhasebe etiği açısından bu tanımlama son derece düşündürücüdür. Meslek etiği kurallarına riayet edilmesi muhasebecinin bağımsızlığı, dürüstlüğü ve doğru bilgi hazırlaması bakımından önem taşımaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının faaliyetlerini sürdürürken meslek ahlakına uymaları, mesleğin itibarlı bir biçimde devam ettirilmesine fayda sağlayacaktır. Meslek ahlakının yer edinmesi açısından yasal düzenlemeler yapılsa da bireylerin ahlaki değerleri ile alakalı olan etik konusu, mesleki faaliyetlerin yerine getirmesinde yasal sorumluluk yanında vicdani sorumluluğu da öne plana çıkarmaktadır. Meslek mensuplarının yasada yer alan boşluklardan yararlanıp mesleki itibarlarını zedeleyen hareketler sergilemeyi engelleyebilecek tek şey gerçek engel "vicdan" duygusudur.

Muhasebe mesleğinde hata ve hile konusu meslek etiği ile ilgili en önemli konudur. Genel olarak hatalar bilinçsiz bir şekilde farkında olmadan irade dışı yapılan eylemleri ifade etmektedir. Muhasebe hataları da ilgilinin isteği dışında gerçekleşen hesap ya da hesaplama hatalarını içerir. Çok değişik tür ve biçimlerde olan hataların özü istemsiz yapılmasına ve fark edildiğinde düzeltilebilmesine dayanmaktadır. Muhasebe hilesi ise bilinç ile yapıldığından ve yapılması ile bir çıkar amacı taşıdığından hatadan ayrılmakta ve muhasebe etiğinin tamamen dışında yer almaktadır. Diğer bir ifade ile muhasebe etiğinin olduğu yerde hata ile karşılaşılabilirken hileye rastlanmayacaktır. Şirket yöneticileri ve/veya sahipleri özellikle ödeyecekleri vergiyi azaltmak için değişik hilelere başvurabilmektedir. Hileler genel olarak yapanın kendi çıkarları ya da kar baskısından dolayı yapılmaktadır. Başarılı bir muhasebecinin mesleğinin sorumlu tuttuğu bilgi birikimin doğru bir biçimde ve eksiksiz olarak yerine getirmesi esastır. Bu nedenle hata yapmayan muhasebeci yoktur ancak hileye başvurmayan muhasebeci vardır.

Muhasebe etiğini sağlamak ve korumak için birçok yönteme başvurulabilir. Öncelikle genel muhasebe ilkeleri, muhasebe ve denetim standartları ve diğer ilgili yasal düzenlemeler gözetilmesi

gereken en öncelikli unsurlar olarak görülmelidir. Eğitim sistemi içerisinde genel değişmez doğruluk, dürüstlük hakkaniyet gibi kişilik unsurları üzerine kalıcı eğitimler verilmelidir. Ayrıca kişi yetiştiği toplum içerisinde de doğruluk ve dürüstlük eğitimi ile desteklenmelidir. Meslek mensubu olurken bilgi ölçmenin yanı sıra mesleki ahlak hakkında staj bitiminde, staj yapılan birimlerden staj yapanın etik yanı ile ilgili görüşler de alınmalıdır. Çıkarılacak kanun ve yönetmeliklerde muhasebe meslek mensuplarının, muhasebe ile ilgili sivil toplum kuruluşlarının ve muhasebe öğretim elemanlarının görüşlerinin alınması hile ve hataların azalmasında etkili olabilecek önlemlerdir. Uygulamaların sonucunda muhasebe meslek etiği ile toplumun çıkarları korunacaktır.

5. KAYNAKÇA

Akdoğan, H. (2003). Muhasebe meslek etiğinin kamuoyunun aydınlatılmasındaki önemine muhasebe meslek mensuplarının yaklaşımları. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Aksoy, T. (2006). Ulusal ve uluslararası etik ilkelere yönelik karşılaştırmalı bir inceleme: muhasebe meslek etiği. Ankara. Yetkin Yayınları.

Altındağ, M. (2001). Vergi ve revizyon rehberi. Ankara, Yaklaşım Yayınları.

Altıntaş, N., & Yakar, N . (2012). Denetimde hata ve hile. Sosyal Bilimler Dergisi, 0 (1), 151-161.

Anuk, S. A. (2015). Muhasebe hata ve hileleri ile muhasebe mesleğinde etik. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ardıç, O., & Ersol E. (2007). Borçlar hukuku. Ankara, Agon Bilgi Akademisi.

Bayraklı, H. H., & Erkan M., Elitaş C. (2012). Muhasebe ve vergi denetiminde muhasebe hata ve hileleri. Bursa, Ekin Basım Yayın.

Bonu, N.S., & Kitindi E.G. (2001). Accounting ethics: a study on professional indenpendence status of accounting firms in Botswana. New Directions for Accounting-Ethics Research, 6.th Symposium on in Ethics in Accounting. Atlanta, 129-147.

Daştan, A. (2009). Etik eğitiminin muhasebe eğitimindeki yeri ve önemi: Türkiye değerlendirmesi. M.Ü. İİBF Dergisi, 26(1), 281–311.

Dumanoğlu, S. (2005). Hata ve hile ayrımı: hile denetimi. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 20(1), 347-358.

Eren, F. (1999). Borçlar hukuku genel hükümler. İstanbul, Beta Yayınları.

Erol, M. (2008). İşletmelerde yaşanan yolsuzluklara hata ve hilelere karşı denetimden beklentiler. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(1), 229-237.

Ferel, O.C., & Fraedrich J., Ferel L. (2011). Business ethics: ethical decision making and cases. USA, South Western Cengage Learning.

Gürbüz, H. (1990). Muhasebe denetimi. İstanbul, Bilim Teknik Yayınevi.

Güredin, Ersin (1994). Denetim. İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.

Gürsoy, H. (2009). Muhasebe hilesi. Yaklaşım Dergisi, 203, 11-48.

Irmak, R., & Kurnaz G., Çağlayan B., Bal B. (2002). Muhasebenin genel esasları muhasebe hata ve hileleri ile bunların tespit yöntemleri ve hesapların denetimi. Ankara, Vergi Denetmenler Derneği Yayınları.

İSMMMO. (2019). Serbest muhasebecilik, SMMM'lik ve YMM'lik meslek ahlak kuralları ile ilgili mecburi meslek kararı, http://www.istanbulsmmmodasi.org.tr/Docs/Mevzuat/3568/3568-MeslekKararMeslekAhlaki.doc, (Erişim Tarihi: 15.06.2019).

İşgüden, B., & Çabuk A. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(16), 59-86.

Karacan, S. (2014). Etik kavramı ve muhasebe meslek etiği. İstanbul, Umuttepe Yayınları.

Kesim, E. (2005). Bir etik davranış ilkesi olarak hesap verebilirlik (hesap verme sorumluluğu). 2.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya.

Keskin, S. (2014). Muhasebe hata ve hileleri karşısında etik tutumlar: meslek mensupları üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

KGK. (2019). Bağımsız denetçiler için etik kurallar, http://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/PDF%20linkleri/standartlar%20ve%20ilke%20kararlar%C4%B1/ET%C4%B0K%20KURALLAR/BA%C4%9EIMSIZ%20DENET%C3%87%C4%B0LER%20%C4%B0%C3%87%C4%B0N%20ET%C4%B0K%20KURALLAR(1).pdf. (Erişim Tarihi: 15.06.2019).

KGK. (2019). Bağımsız denetim standardı-450 Bağımsız denetimin yürütülmesi sırasında belirlenen yanlışlıkların değerlendirilmesi. http://kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/ Duyurular/v2/BDS/BDS_450.pdf (Erişim Tarihi: 15.06.2019).

Kirik, Z. (2007). Muhasebe hata hileleri ile muhasebe mesleğinde etik: Afyon Karahisar'da muhasebeciler üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Koca, N.(2010). Muhasebe denetiminde iç kontrolün hata ve hileleri önlemedeki rolü ve bir alan çalışması. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Koçberber, S. (2008). Dünyada ve Türkiye'de denetim etiği," Sayıştay Dergisi, 68.

Larson, K. D., & Chiappetta, B. (1996). Fundamental accounting principles. University of Texas-Austin.

Liedekerke, V. L., & Gerwen J. V., Cassimon D. (2000). Explorations in financial ethics. Leuven, Peeters Publishers,

Mcshane, S., & Glinow, M. A. V. (2018). Organizational behavior: emerging knowledge, global reality. New York, NY: McGraw-Hill.

Okay, S. (2011). Muhasebe hata ve hilelerinin meslek etiği açısından irdelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Özşahin, G. (2000). Bağımsız denetçinin hata ve hilelere karşı sorumluluğu. Sermaye Piyasası Kurulu Yeterlilik Etüdü, Ankara.

Pekdemir, R. (1999). Vergi muhasebesinin kurallarının finansal raporlama üzerindeki etkileri: ülkemizde finansal kiralamanın raporlanması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1), 49-59.

Sanlı, N. (2002). Muhasebe uygulamalarında bağımsızlık ve etik. XVII. Türkiye Muhasebe Kongresi Muhasebe ve Vergi Denetiminde Yeni Yaklaşımlar, İstanbul. TÜRMOB Yayınları.

Sanlı, N. (2012). Açılış konuşması. I. Uluslararası İş Etiği Kongresi, TURMOB, 21–22 Eylül, Ankara.

Schermerhorn, R. J. (2012). Management. New Jersey, NJ: John Wiley and Sons,

Selimoğlu, S. K. (1997). Muhasebe meslek ahlakı (etik) yaklaşımı, muhasebe mesleğinde yetkiler sorumluluklar ve meslek ahlakı. III. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, Alanya.

Solomon, R. (1984). Morality and good life. New York, NY: McGraw-Hill.

TSPB. (2019). Meslek kuralları düzenlemesi. https://www.tspb.org.tr/wp-content/uploads/2015/07/TSPB_Meslek-Kurallari-Duzenlemesi.pdf. (Erişim Tarihi: 15.06.2019).

Türk, Z. (2004). Muhasebe meslek ahlakı. Adana, Nobel Kitabevi.

UNGC. (2019). United nations global compact. https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles. (Erişim Tarihi: 15.06.2019).

Ünal, A., & Nardalı, S. (2010). İşletme ve pazarlama etiğine giriş. Ankara, Detay Yayıncılık.

Ünsal, A. (2008). İşletmelerde muhasebe yöneticilerinin etiksel karar süreci. KMÜ İİBF Dergisi, 10(14), 401-419.

Yüksel, A. (2001). Muhasebe ve etik. XX.Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, Antalya.

TÜRKİYE'DE DENETİM RAPORU'NDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİMİN İNCELENMESİ

Nigar Özçetin

Bozok Üniversitesi,

nigar.ozcetin@bozok.edu.tr

1. GİRİŞ

Muhasebe bilgi sistemi tarafından üretilen bilgiler; sermayedarlar, rakipler, yöneticiler, bankalar, halk ve devlet gibi bütün kesimleri ilgilendirir ve bu kişiler geleceğe yönelik kararlarını bu bilgiler doğrultusunda verirler. Bundan dolayı bu bilgilerin doğru ve güvenilir olması gerekir. Bunu sağlayacak sistem ise bağımsız denetimdir (Özyürek, 2012, 96).

Denetim; bir işletmenin finansal ve diğer durumlarını ifade eden bilgilerin, önceden belirlenmiş ölçütlere uygunluk derecesini tespit edip, bunları rapor halinde sunmak amacıyla tarafsızca kanıt toplayıp, bu kanıtların değerlendirmesini yapıp, sonuçlarının ilgili kişi ve kurumlara iletilmesini sağlayan bir raporlama sürecidir (Deniz ve Aydın, 2018, 2484).

Bağımsız denetim ise; denetim mesleğini serbest meslek faaliyeti olarak sürdüren, kendi adına veya bir denetim şirketinin ortağı olarak çalışan, denetim yapılan işletmeyle ilgili olarak herhangi bir işçi- işveren ilişkisi olmayan kişiler tarafından yürütülmektedir. Bu denetim faaliyeti işletmenin isteğiyle, bir denetim sözleşmesine uygun olarak ve işletmelerin finansal tablolarının genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygunluk derecesini belirlemek amacıyla yapılmaktadır (Özyürek, 2012, 96).

Kamu denetiminin başlangıcı, Mezopotamya'daki kralların, kâtiplerini yetkilendirerek krallığın ambarlarındaki mal miktarlarını ve ambarlarda çalışan görevlileri denetlemeleri olarak kabul edilmektedir (Bezirci ve Karasioğlu, 2011, 573). Mezopotamya uygarlığının kayıtlarında, finansal işlemleri gösteren rakamlarla beraber bir doğrulama sistemi kullanıldığına kanıt olabilecek işaret ve noktalar bulunmuştur. Bulunan bu işaret ve noktalar, bir kişinin hazırlamış olduğu kayıtların bir başkası tarafından doğrulanma işleminin bundan 5500 yıl öncesine dayandığını göstermektedir (Selimoğlu ve Uzay, 2011, 1). İslam uygarlığının geliştiği dönem olan VII. ve XII. yüzyıllar arasında ise, kamu veya özel farketmeyen muhasebe ve denetim birimlerinin oluşturulduğuna dair yazılı kaynaklar bulunmuştur (Bezirci ve Karasioğlu, 2011, 573-574).

Denetim mesleğinin ortaya çıktığı ilk ülke İngiltere'dir. Denetim alanında İngiltere'de 1900 ve Fransa'da 1942 yılında önemli gelişmeler sağlanmıştır. Diğer Avrupa ülkeleri olan Almanya'da 1896, Yunanistan'da 1950 yıllarında denetimle ilgili ilk adımlar atılmıştır. Türkiye'de ise modern anlamda denetim anlayışı 20. yüzyıl başlarında uygulanmaya başlanmıştır (Kızıl vd., 2015, 194).

Türkiye'de; finansal piyasalarda faaliyet gösteren banka ve diğer mali kuruluşların istekleri doğrultusunda finansal tabloların bağımsız denetimlerinin yapılmasına başlanmıştır. Bağımsız denetim çalışmaları, başlangıçta yurtdışında faaliyet gösteren bağımsız denetim şirketleri tarafından yürütülmüştür. 1970'lerden itibaren ise uluslararası bağımsız denetim şirketlerinin Türkiye'de yerleşmiş üye firmaları tarafından gerçekleştirilmeye başlanmıştır (Bezirci ve Karasioğlu, 2011, 577).

Türkiye'de bağımsız denetim kavramı 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Ticaret Kanunu'yla ilk defa ticaret hukukumuzda yer almıştır (Kızıl vd., 2015, 200). Bağımsız denetim ile ilgili yapılan yasal düzenlemeler; 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, Bankacılık Kanunu, Sigortacılık Kanunu, Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Türkiye Bağımsız Denetim Standartları'dır.

Türkiye'de 2 Kasım 2011 tarihine kadar şirketlerin denetleme görevlerini halka açık şirketler için Sermaye Piyasası Kurumu (SPK); mevduat ve katılım bankaları için Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK); sigorta, finansman ve factoring şirketleri için Hazine Müsteşarlığı ve enerji piyasası şirketleri için Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) yerine getirmiştir (Yaşar, 2013, 472). Bu kuruluşların ayrı ayrı yerine getirmekte olduğu bu görevler, 2 Kasım 2011 tarihinde 660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kabul edilen Yeni Türk Ticaret Kanunu (TTK) ile Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun (KGK) kurulması ile birlikte bu kurum tarafından yerine getirilmeye başlanmıştır (Yaşar, 2015, 84).

KGK, Uluslararası Denetim ve Güvence Standartları Kurulu (IAASB) tarafından oluşturulan Uluslararası Denetim Standartları'nı (UDS), Türkiye Bağımsız Denetim Standartları (BDS) olarak uyarlamıştır (Türedi vd., 2018, 7).

BDS'ler, finansal tabloların denetiminde denetçilerin uyması gereken kuralları göstermektedir. Denetçiler, denetim faaliyetlerini yerine getirirken bu standartlara uymak zorundadırlar. BDS'ler, 100-700 arasında numaralı gruplar halinde yayınlanmıştır.

a) 200- 299 numaralı standartlar, genel ilke ve sorumluluklar ile ilgili standartları içermektedir. Bu standartlar;

- Mesleki eğitim ve yeterlilik standardı
- Bağımsızlık standardı
- Mesleki özen ve titizlik standardıdır.

BDS 200: Bağımsız Denetçinin Genel Amaçları Ve Bağımsız Denetimin Bağımsız Denetim Standartlarına Uygun Olarak Yürütülmesi

BDS 210: Bağımsız Denetim Sözleşmesinin Şartları Üzerinde Anlaşmaya Varılması

BDS 220: Finansal Tabloların Bağımsız Denetiminde Kalite Kontrol

BDS 230: Bağımsız Denetimin Belgelendirilmesi

BDS 240: Finansal Tabloların Bağımsız Denetiminde Bağımsız Denetçinin Hileye İlişkin Sorumlulukları

BDS 250: Finansal Tabloların Bağımsız Denetiminde İlgili Mevzuatın Dikkate Alınması

BDS 260: Üst Yönetimden Sorumlu Olanlarla Kurulacak İletişim

BDS 265: İç Kontrol Eksikliklerinin Üst Yönetimden Sorumlu Olanlara Ve Yönetime Bildirilmesi

b) 300- 699 numaralı standartlar, çalışma alanı standartlarıdır. Bu standartlar;

- Planlama ve gözetim standardı
- İç kontrol sisteminin incelenmesi standardı
- Yeterli kanıt toplama standardı
- Çalışma kağıtlarının hazırlanması standardıdır.

BDS 300: Finansal Tablo Bağımsız Denetiminin Planlanması

BDS 315: İşletmeyi ve Çevresini Tanımak Suretiyle Önemli Yanlışlık Risklerinin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

BDS 320: Bağımsız Denetimin Planlanması ve Yürütülmesinde Önemlilik

BDS 330: Bağımsız Denetçinin Değerlendirilmiş Risklere Karşılık Yapacağı İşler

BDS 450: Bağımsız Denetimin Yürütülmesi Sırasında Belirlenen Yanlışlıkların Değerlendirilmesi

BDS 500: Bağımsız Denetim Kanıtları

BDS 520: Analitik Prosedürler

BDS 530: Bağımsız Denetimde Örnekleme

BDS 570: İşletmenin Sürekliliği

BDS 610: İç Denetçi Çalışmalarının Kullanılması

BDS 620: Uzman Çalışmalarının Kullanılması

c) 700-799 numaralı standartlar ise raporlama standartlarıdır. Bu standartlar;

- Genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygunluk standardı
- Muhasebe ilkelerinde tutarlılık standardı
- Tam açıklama ilkesine uyum standardı
- Görüş bildirme standardıdır.

BDS 700: Finansal Tablolara İlişkin Görüş Oluşturma Ve Raporlama

BDS 705: Bağımsız Denetçi Raporunda Olumlu Görüş Dışında Bir Görüş Verilmesi

BDS 706: Bağımsız Denetçi Raporunda Yer Alan Dikkat Çekilen Hususlar Ve Diğer Hususlar Paragrafları

BDS 710: Önceki Dönemlere Ait Karşılık Gelen Bilgiler Ve Karşılaştırmalı Finansal Tablolar

BDS'ler, finansal raporların hazırlanmasından sunumuna kadar olan döneme yön veren, gerçeği yansıtıp yansıtmadıklarına ilişkin endişeleri en aza indirmeyi amaçlayan standartlardır (Türedi vd., 2018, 8).

KGK tarafından 26.12.2012 tarihinde yayınlanan Bağımsız Denetim Yönetmeliği'ne göre; bağımsız denetim, finansal tablo ve diğer finansal bilgilerin, finansal raporlama standartlarına uygunluğu ve doğruluğu hususunda, makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtlarının elde edilmesi amacıyla, denetim standartlarında öngörülen gerekli bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak defter, kayıt ve belgeler üzerinden denetlenmesi ve değerlendirilerek rapora bağlanması olarak tanımlanmıştır. Bağımsız denetçi ise; Bağımsız denetim yapmak üzere, 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre yeminli mali müşavirlik ya da serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış meslek mensupları arasından Kurum tarafından yetkilendirilen kişileri ifade etmektedir. Denetlenen işletme ise bağımsız denetim yaptırmak üzere bağımsız denetim kuruluşu veya denetim faaliyetini üstlenen bağımsız denetçi ile sözleşme imzalamış olan işletmeler olarak tanımlanmıştır (www.kgk.gov.tr).

Bunların dışında 15 Aralık 2016 tarihinde veya sonrasında yürütülen denetime ilişkin daha fazla şeffaflık sağlanması ve finansal tablo kullanıcılarına finansal tabloların anlaşılmasında ilâve bilgi sağlanması amacıyla yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin başında kilit denetim konularının (6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu uyarınca yapılan bağımsız denetimlerde) denetçi raporunda bildirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır (www.kgk.gov.tr). Yeni denetim raporunda yer alması gereken bilgiler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Yanık ve Karataş, 2017, 6):

- ✓ Görüş
- ✓ Görüşün Dayanağı
- ✓ Kilit Denetim Konuları
- ✓ Yönetimin ve Üst Yönetimden Sorumlu Olanların Finansal Tablolara İlişkin Sorumlulukları
- ✓ Bağımsız Denetçinin Finansal Tabloların Bağımsız Denetimine İlişkin Sorumlulukları
- ✓ Mevzuattan Kaynaklanan Diğer Yükümlülüklere İlişkin Rapor
- ✓ 2017 yılında "Yeni Denetçi Raporu" projesi kapsamında denetim raporunu hazırlanmasında aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır (www.kgk.gov.tr):
- ✓ Üst yönetime bildirilecek konuların arasına ciddi riskler bildirim yükümlülüğü getirilmiştir.
- ✓ Tüm işletmeler için Görüş bölümüne ilk sırada yer verilmesi yükümlülüğü getirilmiştir.

- ✓ Tüm işletmeler için Görüş bölümünün arkasında Görüşün Dayanağı bölümüne yer verilmesi gerekmektedir.
- ✓ Tüm işletmeler için denetimde uyulan etik hükümlerin kaynağının denetçi raporunda belirtilmesi gerekmektedir.
- ✓ Borsada işlem gören işletmeler için denetçinin, denetlediği işletmeden bağımsız bir şekilde denetimi yürüttüğünü ve diğer etik yükümlülüklerini yerine getirdiğini üst yönetimden sorumlu olanlara beyan ettiğinin denetçi raporunda bildirilmesi gerekmektedir.
- ✓ "Denetçinin sorumlulukları" bölümü denetim hakkında ayrıntılı bilgi verecek şekilde genişletilerek kullanıcıların, denetimi ve denetçinin sorumluluklarını daha iyi anlayabilmeleri sağlanacaktır.
- ✓ İşletmenin sürekliliğini devam ettirme kabiliyetine ilişkin ciddi şüphe oluşturabilecek olay veya şartlarla ilgili önemli belirsizliklerin bulunmasına rağmen işletmenin sürekliliği esasının kullanılmasının uygun olması durumunda, bu durumun denetçi raporunda ayrı bir bölüm olarak "İşletmenin Sürekliliğiyle İlgili Önemli Belirsizlik" başlığı altında açıklanması zorunlu hale getirilmiştir.

2016 yılı öncesindeki denetim raporlarında yer alan bilgiler ise aşağıdaki gibidir:

- ✓ Uygun olan muhatap
- ✓ Finansal tablolara ilişkin rapor
- ✓ Yönetimin finansal tablolara ilişkin sorumluluğu
- ✓ Bağımsız denetçinin sorumluluğu
- ✓ Görüş
- ✓ Mevzuattan kaynaklanan diğer yükümlülüklere ilişkin rapor
- ✓ İmza/ Tarih/ Denetçi Adresi

2. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Yatırımcıların bağımsız denetim raporlarından daha fazla bilgi edinme beklentisi içinde olması bağımsız denetim ile ilgili olarak yeni düzenlemelerin kabul edilmesini zorunlu kılmıştır. Bağımsız denetim ile ilgili yapılan yeni düzenlemeler sonucunda, eski denetim raporları ile yeni denetim raporları arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın amacı; denetim raporlarında kabul edilen yeni düzenlemeleri ele almak sureti ile eski ve yeni denetim raporlarını inceleyerek aradaki farklılıkları ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla Akbank T.A.Ş.'nin internet web adresinden elde edilen 2002 ve 2018 yıllarında yayınlamış olduğu denetim raporları incelenmiştir. Uluslararası Denetim Standartlarına göre 15 Aralık 2016 ve sonrasında düzenlenen denetim raporlarında bu yeni düzenlemelerin zorunlu olarak uygulanmasından dolayı 2016 yılı öncesinde ve sonrasında düzenlenen denetim raporlarından 2002 yılı ve 2018 yılı örnek yıllar olarak ele alınmıştır.

Bağımsız denetim, finansal bilgi kullanıcılarının faydalanacakları bilgileri elde etmeleri açısından büyük öneme sahiptir. Bağımsız denetim sonucunda ise denetçiler, denetim raporlarında hangi bilgileri finansal bilgi kullanıcılarına sunacakları konusunda büyük sorumluluk sahibidirler. Bu nedenle, denetçilerin denetim raporlarında sunacakları bilgilerin finansal bilgi kullanıcıları içi faydalı, doğru, güvenilir, şeffaf, açıklayıcı ve anlaşılabilir bilgiler olması konusunda gerekli özeni göstermeleri gerekmektedir. Denetçilere bu konuda yardımcı olmak amacı ile bağımsız denetim konusunda yapılan yeni düzenlemeler, finansal bilgi kullanıcıları açısından denetim raporlarına daha fazla güven duymalarını sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır. Yapılan yeni düzenlemelerin hileli finansal raporlamanın, şirket zararları ve iflaslarının önüne geçilmesi konusunda faydalı olacağı düşünülmektedir.

3. ÇALIŞMANIN BULGULARI

Yapılan çalışmada Akbank T.A.Ş.'nin 2002 ve 2018 yılı bağımsız denetim raporu internet web adresinden elde edilmek suretiyle incelenmiştir.

Akbank T.A.Ş.'nin 2002 yılı Bağımsız Denetim Raporu'nda aşağıdaki bilgiler yer almaktadır:

1. Muhatabın Adı (Uygun Olan Muhatap: Denetlenen İşletme)

''Akbank T.A.Ş. Yönetim Kurulu'na;''

2. Denetlemenin Hangi Yılda Yapıldığı Ve Finansal Tablolara İlişkin Rapor;

''Akbank T.A.Ş.'nin ("Banka") 31 Aralık 2002 tarihi itibariyle hazırlanan konsolide olmayan bilançosu ile aynı tarihte sona eren döneme ait konsolide olmayan gelir tablosu, nakit akım tablosu ve özkaynak değişim tablosunu denetlemekle görevlendirilmiş bulunuyoruz.''

3. Yönetimin Finansal Tablolara İlişkin Sorumluluğu;

''Rapor konusu mali tablolar Banka yönetiminin sorumluluğundadır.''

4. Bağımsız Denetçinin Sorumluluğu;

''Bağımsız denetimi yapan kuruluş olarak üzerimize düşen sorumluluk, denetlenen mali tablolar üzerinde görüş bildirmektir.''

5. Görüş;

''Görüşümüze göre, ilişikteki konsolide olmayan mali tablolar, bütün önemli taraflarıyla, Akbank T.A.Ş.'nin 31 Aralık 2002 tarihi itibariyle mali durumunu ve aynı tarihte sona eren döneme ait faaliyet sonuçları ile nakit akımlarını Bankalar Kanunu'nun 13 üncü maddesi gereğince yürürlükte bulunan düzenlemelerde belirlenen muhasebe ilke ve standartlarına uygun olarak doğru bir biçimde yansıtmaktadır.''

- ✓ Bağımsız denetim faaliyetini yerine getiren bağımsız denetçilerin denetim raporlarında yer alacak görüşleri ile ilgili olarak KGK tarafından Bağımsız Denetim Yönetmeliği Madde 30 ''Denetim Raporu Düzenleme Ve Görüş Bildirme Yükümlülüğü'' yayınlanmıştır. Bu başlık altında denetçiler (www.kgk.gov.tr);

a) Denetim konusu ile ilgili olarak önemli kabul edilebilecek herhangi bir uyumsuzluk veya aykırılık bulunmuyorsa olumlu görüş,

b) Denetim konusunda önemli uyumsuzlukların veya aykırılıkların bulunması ya da denetim kanıtlarının yeterli ve uygun olmaması, ancak bunların genel olarak denetim konularını etkilememesi durumlarında sınırlı olumlu görüş,

c) Denetim kanıtlarının yeterli ve uygun olmasına rağmen, tespit edilen uyumsuzlukların veya aykırılıkların önemli olması ve genel olarak denetim konusunu etkilemesi durumlarında olumsuz görüş,

d) Genel olarak denetim konusunu etkileyen önemli hususlarda denetim görüşüne dayanak olması gereken denetim kanıtının yeterli ve uygun olmaması ya da yeterli kanıt toplanmasına rağmen sonradan görüş oluşturmayı engelleyen belirsizliklerin ortaya çıkması durumlarında görüş bildirmekten kaçınıldığına dair görüş bildireceklerdir.

6. Mevzuattan Kaynaklanan Diğer Yükümlülüklere İlişkin Rapor;

''Denetim, 4389 sayılı Bankalar Kanunu uyarınca yürürlüğe konulan hesap ve kayıt düzeni ile muhasebe standartları ve bağımsız denetim ilkelerine ilişkin düzenlemelere uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeler, bağımsız denetimin, mali tablolarda önemli bir hatanın olup olmadığı konusunda makul bir güvenceyi sağlamak üzere planlanmasını ve yürütülmesini gerektirmektedir. Denetim, mali tablolarda yer alan tutar ve açıklamalara ilişkin bilgi ve verilerin test edilerek incelenmesinin ve doğrulanmasının yanı sıra, uygulanan muhasebe standartlarının ve yönetim tarafından yapılan önemli muhasebe tahminlerinin ve mali tabloların bir bütün olarak sunumunun değerlendirilmesini içermektedir. Gerçekleştirilen denetimin, görüşümüzün oluşturulmasına makul ve yeterli bir dayanak oluşturduğuna inanıyoruz.''

- ✓ Bağımsız Denetim Standardı 250 ''Finansal Tabloların Bağımsız Denetiminde İlgili Mevzuatın Dikkate Alınması'' başlığı altında yer almaktadır. Bu standart, ilgili

mevzuatın denetçi tarafından finansal tabloların denetiminde dikkate alınması ile ilgili sorumluluğunu düzenlemektedir.

- ✓ İşletmelerin faaliyette bulundukları alanlara göre tabi bulundukları mevzuatlar değişmektedir. Bankalar gibi bazı işletmeler sıkı düzenlemelere sahip olan mevzuatlara tabi olabilmektedir. Mevzuat hükümleri, işletmelerin faaliyetlerini yürütürken uymaları gereken kuralları ya da işletme yönetiminin uyması gereken kuralları düzenler. Mevzuat hükümlerine aykırı faaliyetlerde bulunan işletmeler için finansal tablolar üzerinde önemli etkilere neden olan para cezaları, davalar gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.
- ✓ İşletmelerin faaliyetlerini mevzuata uygun bir şekilde yerine getirme sorumluluğu yönetime aittir.
- ✓ Denetçi, yaptığı denetim çalışmasında finansal tablolarda yer alan mevzuata aykırı faaliyetlerinden kaynaklanan önemli yanlışları belirlemekle sorumludur.

7. İmza/ Tarih/ Denetçi Adı/Adresi

''Başaran Nas Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Anonim Şirketi,

A Member Of Pricewaterhousecoopers,

Zeynep Uras, SMMM

Sorumlu Ortak, Başdenetçi

İstanbul, 24 Şubat 2003''

Akbank T.A.Ş.'nin 2018 yılı Bağımsız Denetim Raporu'nda aşağıdaki bilgiler yer almaktadır:

1. Muhatabın adı (Uygun Olan Muhatap: Denetlenen İşletme)

''Akbank T.A.Ş. Genel Kurulu'na;''

2. Denetlemenin Hangi Yılda Yapıldığı Ve Finansal Tablolara İlişkin Rapor;

''Akbank T.A.Ş.'nin ("Banka") 31 Aralık 2018 tarihli konsolide olmayan bilançosu ile aynı tarihte sona eren hesap dönemine ait; konsolide olmayan gelir tablosu, konsolide olmayan özkaynaklarda muhasebeleştirilen gelir gider kalemlerine ilişkin tablo, konsolide olmayan özkaynak değişim tablosu ve konsolide olmayan nakit akış tablosu ile önemli muhasebe politikalarının özeti de dâhil olmak üzere konsolide olmayan finansal tablo dipnotlarından oluşan konsolide olmayan finansal tablolarını denetlemiş bulunuyoruz.''

3. Görüş;

''Görüşümüze göre, aşağıdaki şartlı görüşün dayanağı paragrafında açıklanan hususun konsolide olmayan finansal tablolar üzerindeki etkisi hariç olmak üzere, ilişikteki konsolide olmayan finansal tablolar Banka'nın 31 Aralık 2018 tarihi itibarıyla konsolide olmayan finansal durumunu ve aynı tarihte sona eren hesap dönemine ait konsolide olmayan finansal performansını ve konsolide olmayan nakit akışlarını 1 Kasım 2006 tarihli ve 26333 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Bankaların Muhasebe Uygulamalarına ve Belgelerin Saklanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu tarafından bankaların hesap ve kayıt düzenine ilişkin yayımlanan diğer düzenlemeler ile Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu ("BDDK") genelge ve açıklamaları ve bunlar ile düzenlenmeyen konularda Türkiye Finansal Raporlama Standartları hükümlerini içeren; "BDDK Muhasebe ve Finansal Raporlama Mevzuatı'na" uygun olarak tüm önemli yönleriyle gerçeğe uygun bir biçimde sunmaktadır.''

4. Görüşün Dayanağı;

''Konsolide Olmayan Finansal Tablolara İlişkin Açıklama ve Dipnotlar Beşinci Bölüm II. kısım h.4 (i)'de belirtildiği üzere, Banka yönetimi tarafından ekonomide ve piyasalarda meydana gelebilecek gelişmelerin olası etkileri dikkate alınarak tamamı önceki dönemlerde ayrılmış olan toplam 700.000 Bin TL tutarındaki serbest karşılığın 150.000 TL'lik kısmı, dönem içindeki hareketlerin net tutarı olarak cari yılda iptal edilmiştir. 31 Aralık 2018 tarihi itibarıyla hazırlanan

ilişikteki konsolide olmayan finansal tablolarda yer alan serbest karşılık tutarı 550.000 Bin TL'dir. Yaptığımız bağımsız denetim, BDDK tarafından 2 Nisan 2015 tarihli 29314 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan "Bankaların Bağımsız Denetimi Hakkında Yönetmelik" ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu ("KGK") tarafından yayımlanan Türkiye Denetim Standartları'nın bir parçası olan Bağımsız Denetim Standartları'na ("BDS") uygun olarak yürütülmüştür. Bu standartlar kapsamındaki sorumluluklarımız, raporumuzun "Bağımsız Denetçinin Konsolide Olmayan Finansal Tabloların Bağımsız Denetimine İlişkin Sorumlulukları" bölümünde ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. KGK tarafından yayımlanan Bağımsız Denetçiler için Etik Kurallar ("Etik Kurallar") ile konsolide olmayan finansal tabloların bağımsız denetimiyle ilgili mevzuatta yer alan etik hükümlere uygun olarak Banka'dan bağımsız olduğumuzu beyan ederiz. Etik Kurallar ve mevzuat kapsamındaki etiğe ilişkin diğer sorumluluklar da tarafımızca yerine getirilmiştir. Bağımsız denetim sırasında elde ettiğimiz bağımsız denetim kanıtlarının, şartlı görüşümüzün oluşturulması için yeterli ve uygun bir dayanak oluşturduğuna inanıyoruz.''

- ✓ Görüşün dayanağı paragrafında görüldüğü gibi denetimin Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından 5 Nisan 2015 tarihli 29314 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ''Bankaların Bağımsız Denetimi Hakkında Yönetmelik'' ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından yayımlanan Bağımsız Denetim Standartları'na (BDS) uygun olarak yürütüldüğüne ilişkin bilgilere,
- ✓ Bağımsız denetçilerin görevlerini yerine getirirken ''Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar'' a uygun olarak bankadan bağımsız olarak faaliyetlerini yerine getirdiklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

5. Denetçiler tarafından cari döneme ait finansal tablolarda en çok önem arz eden konular olan kilit denetim konularına yer verilmiştir.

''Kilit denetim konuları, mesleki muhakememize göre cari döneme ait konsolide olmayan finansal tabloların bağımsız denetiminde en çok önem arz eden konulardır. Kilit denetim konuları, bir bütün olarak konsolide olmayan finansal tabloların bağımsız denetimi çerçevesinde ve konsolide olmayan finansal tablolara ilişkin görüşümüzün oluşturulmasında ele alınmış olup, bu konular hakkında ayrı bir görüş bildirmiyoruz. Tarafımızca; Şartlı Görüşün Dayanağı bölümünde açıklanan konuya ilave olarak aşağıda açıklanan konular kilit denetim konuları olarak belirlenmiş ve raporumuzda bildirilmiştir.''

- ✓ Kilit denetim konuları arasında; krediler ve alacaklara ilişkin TFRS 9 çerçevesinde belirlenen değer düşüklüğü, TFRS 9 Finansal Araçlar Standardının ilk kez uygulanması ve Emekli Sandığı Yükümlülüklerinin Değerlemesi konuları ele alınmıştır.
- ✓ Kilit denetim konuları hakkındaki açıklamalar denetçi muhakemesine göre yazıldığından dolayı kilit konuların açıklanması her denetçi için farklılık gösterebilir. Kilit denetim konularının gerçeğe uygun, şirkete özel, kısa, mesleki ve teknik terimlerden uzak olması ve konunun ele alınmasının anlaşılabilir olması için yeterli detayın verilmesi gerekmektedir (KPMG, 5).

6. Yönetimin ve Üst Yönetimden Sorumlu Olanların Konsolide Olmayan Finansal Tablolara İlişkin Sorumlulukları:

''Banka yönetimi; konsolide olmayan finansal tabloların BDDK Muhasebe ve Finansal Raporlama Mevzuatı'na uygun olarak hazırlanmasından, gerçeğe uygun bir biçimde sunumundan ve hata veya hile kaynaklı önemli yanlışlık içermeyecek şekilde hazırlanması için gerekli gördüğü iç kontrolden sorumludur.''

- ✓ Finansal tabloların hazırlanmasından, sunulmasından ve hata veya hileden kaynaklanan önemli yanlışlıkları içermeyecek şekilde hazırlanması için gerekli olan iç kontrollerin uygulanmasından sorumlu olduğuna dair açıklamalar yapılmıştır.

7. İşletmenin Sürekliliği İle İlgili Bilgiler:

''Konsolide olmayan finansal tabloları hazırlarken yönetim; Banka'nın sürekliliğini devam ettirme kabiliyetinin değerlendirilmesinden, gerektiğinde süreklilikle ilgili hususları açıklamaktan ve Banka'yı tasfiye etme ya da ticari faaliyeti sona erdirme niyeti ya da mecburiyeti bulunmadığı sürece işletmenin sürekliliği esasını kullanmaktan sorumludur.''

- ✓ Bağımsız Denetim Standartları 570'de ''İşletmenin Sürekliliği'' ile ilgili konuda düzenleme yapılmıştır. Finansal tabloların hazırlanmasında denetçinin, yönetimin işletmenin sürekliliği esasını kullanmasının uygunluğu ile ilgili olarak yeterli ve uygun denetim kanıtı elde etmesi gerekir. Aynı zamanda elde edilen denetim kanıtlarına dayanarak işletmenin sürekliliğini devam ettirme yeteneği ile ilgili önemli bir belirsizliğin var olup olmadığı konusunda araştırma yapması gerekmektedir. Bu konu ile ilgili olarak yönetimin bankanın sürekliliğini devam ettirmesi ile ilgili sorumluluklarına yer verilmektedir.

8. **''Bağımsız Denetçinin Konsolide Olmayan Finansal Tabloların Bağımsız Denetimine İlişkin Sorumlulukları'' başlığı altında finansal tabloların denetimine ilişkin olarak bağımsız denetçinin sorumluluklarına yer verilmiştir.**

''Bir bağımsız denetimde, biz bağımsız denetçilerin sorumlulukları şunlardır:

Amacımız, bir bütün olarak finansal tabloların hata veya hile kaynaklı önemli yanlışlık içerip içermediğine ilişkin makul güvence elde etmek ve görüşümüzü içeren bir bağımsız denetçi raporu düzenlemektir. BDDK tarafından 2 Nisan 2015 tarihli 29314 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan "Bankaların Bağımsız Denetimi Hakkında Yönetmelik" ve BDS'lere uygun olarak yürütülen bir bağımsız denetim sonucunda verilen makul güvence; yüksek bir güvence seviyesidir ancak, var olan önemli bir yanlışlığın her zaman tespit edileceğini garanti etmez. Yanlışlıklar hata veya hile kaynaklı olabilir. Yanlışlıkların, tek başına veya toplu olarak, finansal tablo kullanıcılarının bu konsolide olmayan tablolara istinaden alacakları ekonomik kararları etkilemesi makul ölçüde bekleniyorsa bu yanlışlıklar önemli olarak kabul edilir. BDDK tarafından 2 Nisan 2015 tarihli 29314 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan "Bankaların Bağımsız Denetimi Hakkında Yönetmelik" ve BDS'lere uygun olarak yürütülen bağımsız denetimin gereği olarak, bağımsız denetim boyunca mesleki muhakememizi kullanmakta ve meslekî şüpheciliğimizi sürdürmekteyiz.''

Bu kapsamda aşağıdaki bilgiler yer almaktadır:

- ✓ Denetimin amacının hata veya hileye dayanan önemli yanlışlık içerip içermediğine ilişkin makul güvence sağlamak amacıyla denetim raporunun düzenlendiği,
- ✓ Bağımsız denetim boyunca mesleki muhakemenin kullanıldığı ve mesleki şüphecilikle hareket edildiği,
- ✓ Hata veya hileye dayanan önemli yanlışlık risklerinin belirlenmeye çalışıldığı ve bunlara yönelik denetim kanıtlarının elde edildiği,

''Konsolide olmayan finansal tablolardaki hata veya hile kaynaklı "önemli yanlışlık" riskleri belirlenmekte ve değerlendirilmekte; bu risklere karşılık veren denetim prosedürleri tasarlanmakta ve uygulanmakta ve görüşümüze dayanak teşkil edecek yeterli ve uygun denetim kanıtı elde edilmektedir. Hile; muvazaa, sahtekârlık, kasıtlı ihmal, gerçeğe aykırı beyan veya iç kontrol ihlali fiillerini içerebildiğinden, hile kaynaklı önemli bir yanlışlığı tespit edememe riski, hata kaynaklı önemli bir yanlışlığı tespit edememe riskinden yüksektir.''

- ✓ Uygun denetim prosedürlerini tasarlamak amacıyla denetimle ilgili iç kontrol değerlendirmelerinin yapıldığı,

''Banka'nın iç kontrolünün etkinliğine ilişkin bir görüş bildirmek amacıyla değil ama duruma uygun denetim prosedürlerini tasarlamak amacıyla denetimle ilgili iç kontrol değerlendirilmektedir.''

- ✓ Yönetim tarafından kullanılan muhasebe politikalarının uygun olup olmaması ve yapılan muhasebe tahminlerine yönelik açıklamaların makul olup olmadığına ilişkin değerlendirmelerin yapıldığı,

''Yönetim tarafından kullanılan muhasebe politikalarının uygunluğu ile yapılan muhasebe tahminleri ile ilgili açıklamaların makul olup olmadığı değerlendirilmektedir.''

- ✓ Bankanın sürekliliğini devam ettirme kabiliyetine ilişkin olay veya şartların olup olmadığıyla ilgili yapılan çalışmalara ilişkin bilgi,

''Elde edilen denetim kanıtlarına dayanarak Banka'nın sürekliliğini devam ettirme kabiliyetine ilişkin ciddi şüphe oluşturabilecek olay veya şartlarla ilgili önemli bir belirsizliğin mevcut olup olmadığı hakkında ve yönetimin işletmenin sürekliliği esasının kullanılmasının uygunluğu hakkında sonuca varılmaktadır. Önemli bir belirsizliğin mevcut olduğu sonucuna varmamız hâlinde, raporumuzda, finansal tablolardaki ilgili açıklamalara dikkat çekmemiz ya da bu açıklamaların yetersiz olması durumunda olumlu görüş dışında bir görüş vermemiz gerekmektedir. Vardığımız sonuçlar, bağımsız denetçi raporu tarihine kadar elde edilen denetim kanıtlarına dayanmaktadır. Bununla birlikte, gelecekteki olay veya şartlar Banka'nın sürekliliğini sona erdirebilir.''

- ✓ Finansal tabloların gerçeği yansıtıp yansıtmadığı ve sunumu, içeriği ile ilgili değerlendirmeleri,

''Konsolide olmayan finansal tabloların açıklamaları dâhil olmak üzere, genel sunumu, yapısı ve içeriği ile bu tabloların, temelini oluşturan işlem ve olayları gerçeğe uygun sunumu sağlayacak şekilde yansıtıp yansıtmadığı değerlendirilmektedir.''

- ✓ İç kontrol eksikliklerinin bildirilmesi ve denetimin kapsamı ve zamanlaması ile ilgili olarak yönetimin bilgilendirildiğine dair bilgi,

''Diğer hususların yanı sıra, denetim sırasında tespit ettiğimiz önemli iç kontrol eksiklikleri dâhil olmak üzere, bağımsız denetimin planlanan kapsamı ve zamanlaması ile önemli denetim bulgularını üst yönetimden sorumlu olanlara bildirmekteyiz.''

- ✓ Denetçi bağımsızlığını etkileyecek olayların yönetime iletildiğine dair bilgi,

''Bağımsızlığa ilişkin etik hükümlere uygunluk sağladığımızı üst yönetimden sorumlu olanlara bildirmiş bulunmaktayız. Ayrıca bağımsızlık üzerinde etkisi olduğu düşünülebilecek tüm ilişkiler ve diğer hususlar ile varsa, ilgili önlemleri üst yönetimden sorumlu olanlara iletmiş bulunmaktayız.''

- ✓ Kilit denetim konuları ile ilgili bilgilerin üst yönetime sunulduğuna dair bilgi,

''Üst yönetimden sorumlu olanlara bildirilen konular arasından, cari döneme ait konsolide olmayan finansal tabloların bağımsız denetiminde en çok önem arz eden konuları yani kilit denetim konularını belirlemekteyiz.''

- ✓ Kilit denetim konuları ile ilgili bilgilerin kamuya açıklanmasının uygun olmayan durumların ortaya çıkması durumunda bu konuların bağımsız denetim raporunda yer almamasına karar verilebileceği ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

''Mevzuatın konunun kamuya açıklanmasına izin vermediği durumlarda veya konuyu kamuya açıklamanın doğuracağı olumsuz sonuçların, kamuya açıklamanın doğuracağı kamu yararını aşacağının makul şekilde beklendiği oldukça istisnai durumlarda, ilgili hususun bağımsız denetçi raporumuzda bildirilmemesine karar verebiliriz.''

9. **Mevzuattan Kaynaklanan Diğer Yükümlülükler:** Bu kapsamda 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na (TTK) göre defter tutma düzeninin sağlanıp sağlanmadığı ve denetim kapsamında istenen açıklamaların yapıldığına ve istenen belgelerin verildiğine ilişkin açıklamalar yapılmıştır.

'' 1. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun ("TTK") 402. Maddesi'nin dördüncü fıkrası uyarınca, Banka'nın 1 Ocak - 31 Aralık 2018 hesap döneminde defter tutma düzeninin, kanun ile Banka esas sözleşmesinin finansal raporlamaya ilişkin hükümlerine uygun olmadığına dair önemli bir hususa rastlanmamıştır.

2. TTK'nın 402. Maddesi'nin dördüncü fıkrası uyarınca, Yönetim Kurulu tarafımıza denetim kapsamında istenen açıklamaları yapmış ve istenen belgeleri vermiştir.''

10. Denetim Firması Adı, Sorumlu Denetçi Adı Soyadı ve İmzası, Adresi ve Tarih belirtilmiştir.

''PwC Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.

Talar Gül, SMMM

Sorumlu Denetçi

İstanbul, 31 Ocak 2019''

Yukarıda belirtildiği gibi 2018 yılı denetim raporunda yer alan bilgiler on madde halinde sıralanmıştır. Bu maddelere bakıldığında finansal bilgi kullanıcılarının ihtiyacı olan finansal bilgilerin yanında denetçinin sorumlulukları, etik kurallara uyum, denetim yapılırken dikkat edilen kurallar, hata veya hileye yönelik denetim risklerinin belirlenmeye çalışılması, denetimle ilgili yapılan iç kontrol değerlendirmeleri, iç kontrol sistemine yönelik eksikliklerin belirlenmesi ve yönetimin bu konuda bilgilendirilmesi, denetimle ilgili yönetime sunulan diğer bilgiler, kilit denetim konuları ve bunların kamuoyuna açıklanması ile ilgili bilgiler gibi konular da ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

4. SONUÇ

Bağımsız denetim faaliyeti, denetimi serbest meslek faaliyeti olarak sürdüren, kendi adına veya bir denetim şirketi ortağı olarak çalışan, denetimi yapılan şirketle işçi-işveren ilişkisi bulunmayan kişiler tarafından yerine getirilmektedir. Bağımsız denetim raporu ise bu kişiler tarafından bağımsız denetim faaliyeti sonucunda düzenlenen ve finansal bilgi kullanıcılarına sunulan rapordur. Bağımsız denetim raporu finansal bilgi kullanıcılarının ihtiyaç duyduğu bilgileri vermesi ve karar vermelerinde yol gösterici olması açısından önemlidir. Bu nedenle bağımsız denetim raporunun içerdiği bilgiler büyük önem taşımaktadır. Bağımsız denetim raporunun içerdiği bilgileri incelemek amacı ile yaptığımız bu çalışmada Akbank T.A.Ş.'nin 2002 ve 2018 yıllarında düzenlenmiş bulunan denetim raporları incelenmiştir. KGK tarafından 26 Aralık 2016 yılı ve sonrasında düzenlenen denetim raporları için birçok yeni düzenleme yapıldığı için örnek denetim raporları olarak 2016 öncesinde ve sonrasındaki denetim raporları ele alınmıştır. Bu iki yıl arasındaki denetim raporlarında açıklanan bilgiler arasındaki farklar belirlenmiştir.

Çalışmanın sonucunda; 2002 yılında düzenlenmiş bulunan bağımsız denetim raporunda; denetlenen işletme adı, denetim yılı, denetimi yapılan finansal tabloların hangileri olduğu, finansal tablolara ilişkin yönetimin sorumlulukları, bağımsız denetçinin sorumlulukları, denetçinin finansal tablolarla ilgili görüşü, mevzuattan kaynaklanan diğer yükümlülükler, denetçi adı, tarih, imza ve yer bilgileri yer almaktadır.

2018 yılında düzenlenen denetim raporunda ise; yukarıdaki bilgilere ek olarak denetçinin finansal tablolara ilişkin görüşünün yanında bu görüşe dayanak olan olayların açıklandığı görüşün dayanağı başlık olarak yer almaktadır. Aynı zamanda denetçiler tarafından cari döneme ait finansal tablolarda en fazla öneme sahip olan konular olan kilit denetim konuları, yönetime ek olarak üst yönetimden sorumlu olanların da finansal tablolara ilişkin sorumlulukları, denetçinin işletmenin sürekliliği esasına dayanarak işletmenin sürekliliğini devam ettirme yeteneğine ilişkin bilgileri sunmasına yönelik sorumlulukları yer almaktadır. Ayrıca Yeni Denetçi Raporu projesi kapsamında yer alan riskleri bildirme, denetimde uyulan etik hükümler, işletmeden bağımsız bir şekilde denetimin yürütüldüğü ve etik hükümlerin yerine getirildiğine ilişkin üst yönetime bilgi verildiği gibi açıklamalara da yer verildiği görülmektedir. Çalışmanın sonucunda da görüldüğü gibi KGK tarafından 2016 ve sonrasında düzenlenen denetim raporlarında açıklanması zorunlu hale getirilen bilgilerin 2018 yılı denetim raporunda yer aldığı görülmektedir. 2002 denetim raporunda yer alan bilgilerden daha geniş olan bu bilgilerden, finansal bilgi kullanıcılarının ihtiyacı olan bilgileri alabilecekleri ve bu bilgilerin finansal kararlarında kullanılırken oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir.

5. KAYNAKÇA

Akbank Faaliyet Raporu, İnternet Aderesi: https://www.akbank.com/tr-tr/Yatirimci-iliskileri/Sayfalar/Faaliyet-Raporlari.aspx (İnternet Erişim: 01. 08. 2019).

Bezirci, M. & F. Karasioğlu (2011), ''Türkiye'de Denetimin Tarihsel Gelişimi'', **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 11 (21), ss: 571-592.

Deniz, G. & Y. Aydın (2018), ''2013-2017 Dönemlerinde Türkiye' De Bağımsız Denetçi Ve Bağımsız Denetim Kuruluşlarının Durumu'', **Socıal Scıences Studıes Journal,** 4 (20), ss: 2483-2494.

Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) , İnternet Adresi: https://www.kgk.gov.tr/ (İnternet Erişim: 01. 08. 2019).

Kızıl, C., V. Akman & H. Korkmaz (2015), ''Marmara Bölgesinde Muhasebe-Denetim Mesleğinin Önemi Üzerine Bir Araştırma'', Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3 (10), ss: 193-211.

KPMG, Bağımsız Denetçi Raporlarının Geleceği, Denetim Komitesi Enstitüsü Serisi 4.

Özyürek, H. (2012). ''Uluslararası Finansal Raporlama Standartları Açısından Bağımsız Denetimin Önemi'', **Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi,** 4 (2), ss: 95-105.

Selimoğlu, S.K. & Ş. Uzay (2011), Muhasebe Denetimi, Gazi Kitabevi, 3. Baskı.

Türedi, H., T. Ala & Ş.M. Tepegöz (2018), ''Uluslararası Denetim Standartları Açısından Kurumsal Yönetim Sürecinin Değerlendirilmesi'', **Muhasebe ve Finansman Dergisi,** Nisan Sayısı, ss: 1-16.

Yanık, S. & M. Karataş (2017), ''Denetim Raporlarının Geleceği: Yeni Düzenlemeler Ve Ülke'', **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Ocak Sayısı, ss: 1-26.

Yaşar, A. (2013), ''Bağımsız Dış Denetim Kuruluşlarına Yönelik Gözetim Ve Denetim Etkinliğinin Bağımsız Dış Denetim Kalitesi İle İlişkisi: Türkiye Değerlendirmesi'', **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 22 (1), ss: 465-480.

Yaşar, A. (2015), ''Olumsuz Denetim Görüşü ve Bağımsız Denetçi Değişikliği Arasındaki İlişki: Borsa İstanbul Sanayi Şirketleri Üzerine Bir Uygulama'', **Muhasebe ve Finansman Dergisi,** Ocak Sayısı, ss: 81-96.

MUHASEBE MESLEK STAJYERLERİNİN MALİ MÜŞAVİRLİK STAJ DÖNEMİNE DAİR DEĞERLENDİRMELERİ

Oğuzhan Çarıkçı[1]*, Bahar Yaman[2]

[1,2]Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta

oguzhancarikci@sdu.edu.tr

**** Sorumlu Yazar***

1. GİRİŞ

Muhasebe mesleğini seçen kişilerin, taşıması ve yerine getirilmesi gereken meslek mensubu olma koşullarının arasında staj yapma zorunluluğu da bulunmaktadır. Staj dönemi meslek adaylarının mesleki bilgi ve tecrübeleri edindiği ve bunları geliştirdiği kritik bir dönemdir. Staj döneminin başarısını ve sonuçlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı; meslek adaylarının staj dönemini genel bir değerlendirmeye tabi tutarak, staj döneminin olumlu-olumsuz yönlerinin, eksikliklerin, beklentilerin ve benzeri unsurların tespit edilmesini sağlamaktır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak olgu bilim (fenomenoloji) yaklaşımı benimsenmiş, görüşmeler nitel araştırma türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Isparta ilinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) stajı yapan 21 stajyer den görüşmeyi kabul eden 15 stajyer oluşturmaktadır.

Teknolojik ilerlemenin ve değişimin çok hızlı olduğu günümüz piyasa şartlarında rekabetçi olabilmek ve bunu sürdürebilir kılmak, kaynakları etkin ve verimli kullanabilmek, hızlı ve doğru kararlar alabilmek için muhasebe bilgi kullanıcılarının ihtiyaç duyduğu muhasebe bilgisi daha önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla ilgili muhasebe bilgisini karşılayan muhasebe meslek mensuplarının da toplum içindeki rolü kayda değer şekilde artmaktadır.

İhtiyaç duyulan muhasebe bilgisinin doğru, güvenilir ve hızlı bir şekilde hazırlanması için işletmelerin muhasebe birimlerinden başlanarak, muhasebe ve vergi danışmanlığını yürüten muhasebe büroları ve bu bilgilerin denetimini gerçekleştiren bürolara kadar nitelikli muhasebe personeli istihdam edilmesi işletmeler için bir gereklilik haline gelmektedir (Kınay, Ciğer ve Koç, 2017).

Profesyonel olarak bu mesleği yapabilmek için yerine getirilmesi gereken önemli şartlardan birisi de mesleki staj yapma zorunluluğudur. Mesleği icra edecek olan adayların meslekle birebir karşılaşmalarının gerçekleştiği bu dönem ileriye dönük katkı sağlayabilecek kritik ve önemli bir dönemdir. Meslek adaylarının staja başlamalarından bitirinceye kadar olan süreç içinde muhasebe meslek odaları ve muhasebe meslek mensupları ile iyi bir sinerji yakalayarak çalışmaları mesleki yeterliliklerini artırabilmelerine imkan sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı stajyerler tarafından staj dönemine dair değerlendirmelerde bulunmalarını sağlayarak ilgili döneme ait çıkarımlarda bulunmaktır. Bu bağlamda ilk olarak muhasebe mesleği ve muhasebe stajı ile ilgili genel bilgiler verilmiştir. Araştırmanın uygulama kısmında Isparta ilinde faaliyet gösteren işletme ve mali müşavirlik bürolarında muhasebe stajı yapan 15 stajyer ile görüşme yapılmıştır. Elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmıştır. Elde edilen bulgular ile analizler yapılarak değerlendirmeler ve öneriler yapılmıştır.

2. MUHASEBE MESLEĞİNDE STAJIN KAPSAMI VE SÜRECİ

Muhasebe genel olarak firmaların, finans, işletmecilik, mali mevzuat ile ilgili işlemlerini yapmak, muhasebe sistemlerini oluşturmak ve geliştirmek, finansal tablolarını ve beyannamelerini genel kabul görmüş ilkelere ve ilgili mevzuata uyarak tasdik etme süreci olarak tanımlanabilir. Bunları gerçekleştiren muhasebe meslek uzmanı ise, muhasebe mesleğinin konu alanı içine giren işlemleri yapan ve çalışan bir serbest meslek erbabı konumundadır (VIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, 1986, s. 92).

Muhasebe süreci, geçmişteki verilerin düzenli, doğru ve eksiksiz bir şekilde sunulmasını ve geleceğe dönük planlamaların oluşturulmasında da etkin ve doğru bir karar verilmesine yardımcı olmaktadır. Başka bir ifade ile muhasebe, şirketlerin faaliyet durumlarına yönelik bilgiler sunarken, şirketlerin gelecek için reel kararları almalarında etkin rol üstlenmektedir. Muhasebenin bütün bu süreçlerinin doğru bir şekilde yapılabilmesi muhasebe faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarının iyi bir eğitim almalarına bağlı olarak gerçekleşmektedir (Karasioğlu ve Duman, 2011). Muhasebe eğitimi muhasebe mesleğine ilişkin bilgi ve becerilerin kazandırıldığı dinamik bir mesleki eğitimdir. Muhasebe mesleğine yönelik bilimsel yeterlilik hem ulusal hem de uluslararası standartlarda düzenlenmektedir (Zaif ve Ayanoğlu, 2007).

Geçmişten günümüze kadar olan süreçte iç ya da dış faaliyetlerinde, kapsamında, hatta ilke ve standartlarında bazı değişmeler yaşansa da muhasebe mesleği halen tüm dünyada önemli bir meslek olarak icra edilmektedir. Çünkü muhasebe meslek mensupları, devlete, topluma, kurum ve kuruluşlara, müşterilerine ve özellikle bir birey olarak kendisine karşı görevleri olan ve bu süreci bir meslek olarak gerçekleştiren kişilerden oluşmaktadır. Muhasebeci icra ettiği mesleği, aldığı eğitim ve uygulamada edindiği mesleki tecrübe ile yasalara ve mesleki odaların belirlediği sınırlar çerçevesine uyarak mesleğe ihtiyaç duyanlara sunmaktadır (Toroslu, 2012, s. 65).

Ülkemizde muhasebe mesleğinin yasal bir düzenleme ile sürdürülmeye başlanması 13 Haziran 1989'da "Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" nun çıkması ile sağlanmıştır. Böylece mesleğin sürdürülmesi ile ilgili karışıklıkların en aza indirilmesi amaçlanmış ve muhasebe mesleği yasal bir unvana kavuşturulmuş (Kutlu, 2008, s. 71). Yasal mevzuat ve hükümleri genel olarak vergi, mesleki faaliyetler, bağımsız denetim ağırlıklı olsa da mesleğin belli ölçülerde sınırlarının belirlenmesini sağlayan önemli bir gelişme olmuştur (Akdoğan, 2003, s. 18).

Serbest Muhasebeci (SM) ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) meslekleri için staj çalışmaları ilk olarak 1992 yılında başlamaktadır. Bu staj çalışmaları üç grup halinde gerçekleştirilmektedir. Bu gruplar, Ticaret Liseleri ile Maliye Meslek Liseleri, Önlisans ve Lisans mezunları olmak üzere üç gruptan oluşmaktadır. Staj süreleri ise Ticaret Lisesi ve Maliye Lisesi mezunları için 6 yıl, Önlisans mezunları için 4 yıl ve Lisans mezunları için ise 2 yıl olarak belirlenmektedir. Stajyerler daha sonrasında ise yeterlilik sınavına tabi tutulmaktadırlar (Güvemli, 2005, s. 26). Fakat 2008 yılında ek bir kanun yönetmeliği düzenlenerek SM, SMMM ve YMM olarak üç sınıflandırma yapılırken bu düzenlemeden sonra Serbest Muhasebecilik ünvanı (mevcut faaliyetlerine devam eden SM'ler hariç tutulmuş, daha sonra kendilerine SMMM'ğe geçiş için sınav hakkı verilmiştir) kaldırılmıştır. Bu düzenlemenin yanında staj süresi de 2 yıldan 3 yıla çıkarılmıştır. Söz konusu düzenlemeler ile 2009 yılı dâhil sonraki yıllarda da meslek adaylardan sadece lisans mezunları SMMM staj sınavına girebilecek ve stajları da 3 yıl sürmektedir. Ülkemizde stajın yürütülmesi TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) tarafından 1993'te faaliyete başlayan TESMER (Temel Eğitim ve Staj Merkezi) tarafından takip edilmekte ve sürdürülmektedir (Kaplanoğlu, 2014, s. 266). Böylelikle Uluslararası Muhasebe Federasyonu (International Federation of Accountants- IFAC) bünyesindeki Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu (International Accounting Education Standards Board-IAESB) tarafından hazırlanmış olan Staj Gereklilik Standardına uyum sağlanmaktadır (Gürdal ve Doğan, 2014).

Ülkemizde SMMM olma şartları aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (http://www.tesmer.org.tr/post/164 , Md.5):

- Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.
- En az 3 yıl staj yapmış olmak.
- Serbest muhasebeci mali müşavirlik stajını kazanmış olmak.
- Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak.

Staj sınavına giriş konuları ve soru dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmektedir (http://www.tesmer.org.tr/post/164):

Tablo 1: Staj Giriş Sınav Konuları ve Soru Dağılımı

STAJA GİRİŞ SINAVI KONULARI ve SORU SAYILARI					
Sınav Konuları			Değerlendirme Oranı	Soru Sayısı	
Genel Kültür ve Yetenek					**30**
	Türkçe		20%	7	
	Matematik			8	
	Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi			5	
	Yabancı Dil			10	
		Almanca *Fransızca* *İngilizce*			
Alan Bilgisi			80%		**100**
	Muhasebe ve Denetim			**58**	
	Finansal Muhasebe			26	
		Finansal Muhasebe *Muhasebe Bilgi Sistemi* *Uluslararası Muhasebe Kuruluşları* *Türkiye Muhasebe Standartları*			
	Maliyet Muhasebesi			8	
	Mali Tablolar Analizi			8	
	Denetim			16	
	Ekonomi ve Maliye			**12**	
	Ekonomi			6	
	Maliye			6	
	Hukuk			**30**	
	Meslek Hukuku			6	
		Meslek Hukuku *Mesleki Değerler ve Etik*			
	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku			6	
	Vergi Hukuku			6	
	Ticaret Hukuku			6	
	Borçlar Hukuku			6	
Toplam Soru Sayısı					**130**

Tablo görüldüğü gibi sınav sorusu 130 adet, bunların 30 adedi Genel Kültür ve Yetenek geri kalan 100 soru ise Alan Bilgisinden oluşmaktadır. Değerlendirmede ise, Genel Kültür ve Yeteneğin %20'si, Alan Bilgisinin ise %80'i dikkate alındığı görülmektedir. Bu durum da sınava giren adayların daha çok Alan Bilgisi bölümüne çalışmaları gerektiğini göstermektedir.

3. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Sadler ve Erasmus (2003) çalışmalarında Güney Afrika'daki muhasebe stajyerlerinin kariyer olarak muhasebe mesleğine bakış açıları, meslek bilgisi, , okullardaki kariyer rehberliği ile ilgili temel problem ve engellerin neler olduğu ve yeterli burs desteğinin sağlanıp sağlanmamasına yönelik anket çalışması yapılmıştır. Sonuç olarak ise, mali müşavirlik ile ilgili bilgi eksikliğinin temel neden olduğunu ve bunun sebebinin okuldaki rehberlik çalışmalarının iyi olmamasından kaynaklandığı belirtilmiştir. İkinci neden ise bursların yetersiz kalmasının ya da bursların bulunmamasından kaynaklandığı açıklanmaktadır. Diğer bir önemli engelin ise stajyerlerin yapacakları işin sınırlı olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Stajyer muhasebecilerin sınava hazırlanma konusunda ise akademik destek programının başlatılması gerektiğini ve bu sayede ise meslek mensupları ile stajyerler arasında bir çalışma alanı oluşturulması, form sitesi kurulması ile profesyonel hocalar ile iletişime geçilebileceği açıklanmaktadır.

Sweeney ve Boyle (2005) stajyerlerin iş tatminini, liderlik ve mentorluk gibi denetleyici eylemlerini ölçmek amacıyla stajyerlere anket çalışması uygulamıştır. Anket sonucuna göre liderlik, mentorluk ve çalışma koşullarının iş doyum düzeyi ile anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir. Ayrıca stajyer muhasebeciler arasında en fazla endişe denetim alanında olduğu, çalışmalarında zamanın yetersiz olduğu ve iş ile ilgili stresi en aza indirmeye yönelik çalışmaların eksik olduğu açıklanmaktadır.

Strbac ve Roodt, (2005) muhasebe mezunlarının belirli psikolojik özelliklerinin stajyerlik dönemindeki başarısının önemli bir belirleyicisi olduğu ileri sürülmektedir. Bu çalışmada akademik performans, belli bir kişilik özellikleri, sınav başarı oranı ve uluslararası, orta sınıftan stajyer muhasebecilerin iş performansı arasındaki ilişki performans ölçütü kullanılarak araştırılmaktadır. Sonuç olarak geliştirilen performans ölçütünün başarılı bir şekilde kullanılabileceği gözükmektedir. Muhasebe mezunlarının yetersiz değerlendirilmesinin ise stajyer ve muhasebeciler için hayal kırıklığına yol açacağı belirtilmektedir.

Uzay (2005) stajyerlerin muhasebe mesleğine başlamadan önce meslekle ilgili beklentileri ve sorunlarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada stajyerlerin meslek odalarından mali tatil, yeni iş olanaklarının yaratılması ve mevzuatın basitleştirilmesi beklenmektedir. Ayrıca meslek mensuplarından da ilgi ve takdir beklenmektedir. Çalışmada stajyer sorunlarına da değinilmiştir ve başlıca stajyer sorunlarının; staj yeri bulamama, ödenen ücretlerin yetersizliği, staj öncesi eğitim programları arasındaki farklılıklar ve yanında staj yapılan meslek mensubunun stajyere yeterince zaman ayırmaması dikkat çekmektedir.

Pierce ve Sweeney (2010) çalışmalarında demografik özelliklerin değişkenlik düzeylerinin etik muhakeme, etik kültürü üzerindeki etkileri incelenmektedir. Çalışma sonucunda demografik özelliklerin etik karar vermede önemli bir ilişki olduğunu gösterilmektedir.

Ay ve Avşaroğlu (2010) çalışmasında muhasebe meslek mensupları ile birlikte mesleki faaliyetleri sürdüren muhasebe personelinin, demografik özelliklere göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklar belirlenmektedir. Sonuca göre erkeklerin duygusal tükenme durumları kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaş değişkenine göre ise duygusal tükenmede anlamlı farklılık izlenirken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı algısının alt boyutlarında yani çalışanın hizmet verdiği kişilere karşı tavır ve duygularında ise farklılığın olmadığı söylenmektedir. Ayrıca çalışanların iş yeri türü, çalışma bölgeleri ve çalışma biçimlerinde de bir farklılaşma tespit edilmektedir. Çalışma bölgelerine bakıldığında, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi ve İç Anadolu Bölgesi'nde çalışanların, Ege Bölgesi'nde çalışanlara oranla duygusal tükenme yaşadıkları belirtilmektedir. Diğer bir önemli bulgu ise, gelir düzeyini düşük gören muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlikte daha fazla tükenme yaşadıkları gözlemlenmektedir.

Fidan ve Subaşı (2014) çalışmada anket yöntemi ile stajyerlerin etik algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Etik algıları değerlendirildiğinde meslek etiği konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıkları sonucuna varılmıştır. Çünkü çoğu etik kurallar hakkında eğitim almadıklarını

açıklamaktadırlar. Adayların dörtte biri staj süresince mesleki etik kurallarına aykırı davranışların olduğunu gözlemlediklerini belirtmişlerdir. Böyle bir davranışı sergileme sebeplerinin ise mükellefi kaçırmamak ve daha çok para kazanma eğilimi olduğunu düşünmektedirler. Etik dışı davranışa yönelten sebepler içinde dini faktörlerin ve siyasi faktörlerin olmadığı açıklanmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmada demografik özellikleri ile etik eğitimi daha önce alıp almadıklarının istatistiki olarak anlamlı farklılık ortaya koyduğu açıklanmaktadır.

Kaplanoğlu (2014) stajyerlerin muhasebe mensuplarından ve meslek örgütlerinden beklentilerinin belirlenmesi ve bu beklentileri karşılayabilecek çözümler önerilmektedir. Stajyerlerin %96'sı lisans mezunu ve %4'ü de yüksek lisans mezunu olduğu belirtilmiştir. Stajyerlerin %97'si yeterlilik eğitimi talep ettiklerini açıklamaktadırlar. Stajyer sorunlarında ise, staj yeri bulamama, stajyerlere ödenen ücretlerin yetersiz olduğu, mevzuatların çok sık değişmesi sebebi ile yeterlilik sınavına çalışma zamanlarının olmamasından, çalışma saatlerinin uzun olmasından, mükellefler ile muhatap olmak istemedikleri belirtilmektedir. Mali müşavirlerinin yeterince zaman ayırıp ilgilendiklerini, kendilerini rakip olarak görmedikleri de açıklanmaktadır. Ayrıca meslek örgütlerinin düzenledikleri eğitime de zamanlarının olmamalarından dolayı katılamadıkları açıklanmaktadır. Staj öncesi eğitim ile staj sırasındaki eğitim arasında farklılığın olup olmaması konusunda da kararsız oldukları belirtilmektedir. Stajyerler meslek örgütlerinden yeni iş olanaklarının yaratılmasını, sürekli mesleki eğitim verilmesini, sınav ve ruhsat ücretlerinin düşürülmesi, staj yeri için meslek mensubu envanterlerinin oluşturulmasını ve mali tatiller ile ilgili düzenleme yapılması gerektiği de belirtilmektedir.

Gürdal ve Doğan (2014) çalışmasında staj süreci, yeterlilik sınavı ve uzaktan eğitim uygulaması hakkında bilgiler verilmiştir. Staj sürecinden sonra ise stajyerler hakkında bilgiler verilmiştir. Staj sürecinin üç yıl olması, stajyerlerin zorunlu eğitim aldıkları, mesleki yeterlilik sınavlarının olduğu açıklanmaktadır.

Erkan ve Yenigün (2015) makalesinde mali müşavirlik staj sınavına girip kazananların sayısı verilmektedir ve mevcut meslek mensupları sayısı ile olması gereken sayıya yönelik bir çalışma yapılmıştır. TÜRMOB'un 2014 verilerine göre 11.113 SM, 79.575 SMMM ve 4.344 YMM bulunmaktadır. Yani toplan 95.032 meslek mensubu vardır. Fakat piyasada mesleği icra edenlerin sayısı ise 400-500.000 dolayında olduğu tahmin edilmektedir. Sınava girip kazanalar ise 2013 yılında 43.352 aday başvurmakta ve sadece 7.958 aday kazanmaktadır.

Demir ve Çiçekay (2015) stajyerlerin mobbinge maruz kalıp kalmamalarını ve mobbinge maruz kalanların nasıl tepkiler verdiklerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonucunda stajyerlerin çoğunun mobbinge maruz kalmadıkları açıklanmaktadır. Fakat stajyerlik sürecinde karşılaştıkları sorunlar bulunmaktadır ve bunları meslek elemanı kimliğine kavuşacak olmaları düşüncesi ile mobbing benzeri davranışlara dayanmakta olduğu belirtilmektedir. Mobbinge maruz kalmamalarının sebebi ise ya akraba yanında ya da tanıdıklarının yanında staj yapmalarının etkisi olduğu düşünülmektedir. Ayrıca meslek odalarının da stajyerlerin sorunlarına değinmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Mobbing ve benzeri olumsuz durumlara karşı meslek odaların bu tür davranışları engellemek adına başvuru merkezleri kurulması gerektiği önerilmektedir. Meslek odalarının sınav kaygısını azaltacak ve stajyerlerin bilgi ve becerilerini artıracak eğitimlerin verilmesi gerektiği de önerilmektedir.

Yazarkan ve Yılmaz (2016) çalışmada stajyerlerin stajyerlik sürecindeki staj ücretleri, staj süresi, yoğun çalışma süreci, staj yeri bulmada karşılaşılan zorluklar gibi sorunlar üzerinde durulmuştur ve çözüm önerileri getirilmiştir. Buna göre staj yapan adayların büyük bir çoğunluğu aldıkları ücretten, çalıştıkları ofisten ve çalışma saatlerinden şikâyetçi oldukları açıklanmaktadır ve sadece stajyer ücreti konusunda düzenlemelerin getirilmesinin yeterli olacağı da belirtilmektedir. Stajyer çalıştırılmasının zorunlu olmaması ve adaylarında mecbur çalışmak zorunda olmaları ücretlerin düşük olmasına yol açmaktadır. Bu olayların önüne geçilmesinin staj ücretlerinin belli bir kısmının kamu kuruluşu bünyesinde oluşturulacak fon ile desteklenmesi mali müşavirleri ve stajyerleri rahatlatacağı önerilmektedir. Staj sürecinin 3 yıl olması da problemin temel kaynağı olduğu, sınavın

her şehirde yapılmaması özellikle maliyet açısından sorun oluşturduğu, zorunlu eğitim setinin pahalı olması gibi nedenlerde mali müşavirlerin stajyer çalıştırmakta etkili faktörler olduğu belirtilmektedir.

Uyar (2016) çalışmasında stajyerlere staj sınavı ve staj süreci ile ilgili anket çalışması yapmıştır. Sonuç olarak ise herhangi bir eğitim ve cinsiyet ayrımı olmaksızın, staj sınavının zor olduğunu ve sınava çok fazla adayın katıldığını belirtmişlerdir. Sınavda sadece alan bilgisi yani muhasebe ve denetim sorularının olması gerektiği, sınava çok fazla adayın katıldığı ve tüm İİBF mezunları ile hukuk mezunlarının sınava girmemesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmaktadır.

4. ARAŞTIRMA SÜRECİNİN AŞAMALARI

Muhasebe mesleği aday adaylarının yapmış oldukları SMMM stajı ile görüşlerinin tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmanın araştırma sürecine ait aşamalar aşağıda belirtilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Muhasebe mesleğini tercih eden SMMM stajyerleri ile görüşmeler yapılmış, meslek adaylarının yapmış oldukları mesleki staj dönemine dair detaylı bir değerlendirme yapmaları sağlanarak; staj döneminin zorlukları, kısıtlılıkları, avantajları, mesleğin gelişim yönleri ve benzeri unsurların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma; "gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak" tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 1999). Araştırmada nitel araştırma tasarımı çerçevesinde fenomenoloji yaklaşımı benimsenmiş, veri toplama yöntemi olarak da nitel araştırma türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntemde araştırmanın temel amacına yönelik olarak oluşturulmuş soruların olduğu bir görüşme formu bulunmaktadır (Creswell, 2013, s.20). Bu bağlamda görüşme yapılan kişinin dilediği kadar detay verebileceği esnek bir görüşme ortamı sağlanmaktadır. Araştırma Ocak ve Mayıs 2019 tarihleri arasında Isparta il ve ilçelerinde yürütülmüştür. Görüşmede kullanılan veri toplama aracı yapılandırılmış açık uçlu 27 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular "Staj dönemine ait değerlendirmeler", "Muhasebe Mesleğine ve faaliyetlere ait değerlendirmeler", şeklinde 2 ana tema ile gruplandırılmıştır. Ayrıca alt temalar oluşturulmuştur. Verilerin toplanmasında yüz yüze görüşme yöntemi benimsenmiş olup, katılımcılara hiçbir şekilde görüşlerini yönlendirici müdahalelerde bulunulmamıştır. Katılımcıların rahat bir şekilde görüşlerini beyan edebilmeleri, etki altında kalmamaları için, görüşmeler işletme ve büro dışında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yaklaşık 40-60 dakika aralığında sürmüş stajyerlerden izin alınarak görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşme yoluyla elde edilen verilerin yazılı ortama aktarılması için bilgisayar programlarından faydalanılmıştır. Verilerin analizi için içerik analizi yöntemi kullanılmış, toplanan veriler üzerinden ilişkili kavramlar, tanımlamalar, benzerlikler belirlenerek veriler yorumlanmaya çalışılmıştır.

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; 2019 yılı itibariyle Isparta il merkezi ve ilçelerinde SMMM lik stajına başlayan veya halen staja devam eden 21 muhasebe stajyerleri, örneklemini ise, görüşme talebini kabul eden 15 muhasebe stajyeri oluşturmaktadır. Bu stajyerlere ait bazı bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Araştırmaya katılan her bir stajyerin birbirinden ayırt edilebilmesi ve ifadelerinin düzgün şekilde aktarılabilmesi için "Stajyer Kodu" şeklinde yapılan görüşmeler kodlanmıştır. Bu kodlama ve katılımcılara ait bazı genel bilgiler Tablo 2'de görülmektedir.

5. BULGULAR VE YORUM

5.1. Demografik Veriler

Araştırmaya katılan stajyerlerin demografik özellikleri Tablo 2 ve Tablo 4'de ve verilmiştir.

Tablo 2: Görüşme Talebini Kabul Eden Stajyerlere Ait Bilgiler

Stajyer Kodu	Kaç Aydır Stajyer	Mezun Olunan Lise Türü	Mezun Olunan Lisans Bölümü	Çalıştığı Büro/Şirket
Stj1/K	36 Ay	Düz Lise	İktisat Bölümü	SMMM Büro
Stj2/K	13 Ay	Anadolu Lisesi	Maliye Bölümü	SMMM Büro
Stj3/E	36 Ay	Düz Lise	İşletme Bölümü	SMMM Büro
Stj4/E	36 Ay	Süper Lise	İşletme Bölümü	SMMM Büro
Stj5/K	14 Ay	Anadolu Ticaret Meslek Lisesi	Sermaye Piyasası	SMMM Büro
Stj6/E	24 Ay	Anadolu Lisesi	İşletme Bölümü	SMMM Büro
Stj7/K	7 Ay	Ticaret Lisesi	İşletme	SMMM Büro
Stj8/K	14 Ay	Kız Meslek Lisesi	İşletme	SMMM Büro
Stj9/E	36 Ay	Anadolu Lisesi	Kamu Yönetimi ve İşletme	SMMM Büro
Stj10/K	25 Ay	Düz Lise	İşletme Bölümü	SMMM Büro
Stj11/E	30 Ay	Özel Lise (Kolej)	İşletme Bölümü	SMMM Büro
Stj12/K	10 Ay	Kız Meslek Lisesi	Muhasebe ve Finansal Yönetim	SMMM Büro
Stj13/E	33 Ay	Düz Lise	İşletme Bölümü	Özel Şirket
Stj14/K	7 Ay	Ticaret Meslek Lisesi	İşletme Bölümü	SMMM Büro
Stj15/E	34 Ay	Ticaret Lisesi	İşletme Bölümü	SMMM Büro

Tablo 2'de görüldüğü gibi görüşme talebini kabul eden Stajyer sayısı 15'dir. Stajyerlerin büyük bir çoğunluğunun tecrübe kazanacak kadar uzun süredir muhasebe stajı yaptığı söylenebilir. Ayrıca stajyerlerden sadece birisi şirkette muhasebe stajı yaparken diğer 14 stajyerin büro personeli olarak stajını devam ettirdiği görülmektedir. 8 kadın, 7 erkek stajyer ile görüşme yapılmıştır.

Tablo 3: Stajyerlerin Görüşme Sırasında Sergiledikleri Tavırlar

SMMM Stajyerinin Kodu	Sergilediği Tavır
Stj1	Yardımsever, istekli
Stj2	Çekingen, sıcakkanlı
Stj3	Telaşlı, öz güveni yüksek, bilgili
Stj4	İyimser, sıcakkanlı, bilgi paylaşımına açık, yardımsever
Stj5	Bilgili, yardımsever
Stj6	İyimser, çekingen, bilgi paylaşımına kapalı
Stj7	Aceleci, eleştirel
Stj8	İyimser, bilgi paylaşımına açık, yardımsever, istekli
Stj9	Sıcakkanlı, bilgi paylaşımına açık,
Stj10	İyimser, sıcakkanlı, yardımsever
Stj11	Soğukkanlı, eleştirel, bilgi paylaşımına kapalı
Stj12	İsteksiz, bilgili
Stj13	Sıcakkanlı, bilgi paylaşımına açık
Stj14	İyimser, bilgi paylaşımına açık
Stj15	Yardımsever, istekli, bilgili

Araştırmaya katılan muhasebe stajyerlerinin görüşmeler esnasında sergiledikleri tutum ve davranışları Tablo 3'de görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun bilgi paylaşımına açık ve yardımsever olduğu söylenebilir.

5.2. Muhasebe Stajyerlerinin Değerlendirmeleri

Katılımcıların staj dönemine dair yapmış oldukları değerlendirmeler gruplandırılmış, ana tema olarak çıkan başlıklar Şekil 1'de gösterilmiştir. Şekilde de görüldüğü gibi stajyerlerin muhasebe mesleğine dair değerlendirmeleri ve staj dönemine ait değerlendirmeleri iki grup olacak şekilde toplanmıştır.



Şekil 1: Muhasebe Stajyerlerinin Staj Dönemine Ait Gruplandırmaları

5.2.1. Muhasebe Mesleğine İlişkin İfadeler

Katılımcılara staj döneminin değerlendirilmesine yönelik sorular sorulmuş ve alınan cevaplar incelendiğinde katılımcıların staj dönemi ile ilgili genel olarak muhasebe mesleği ile ilişki kurulabilecek belirli kavramların üzerinde durdukları tespit edilmiştir.

Meslek Seçimi

Katılımcılara muhasebe mesleğine olan bakış açıları, meslek hakkında bilgilerinin olup olmadığı ve neden bu mesleği tercih ettiklerine dair sorular yöneltilmiştir. Katılımcılardan elde edilen cevapların ilgili kısımları şu şekildedir.

"....meslek aslında çok saygın bir meslek ama toplum bunun farkında değil...", "...mali müşavirlik mesleğine aslında vesile olan bir arkadaşım...", "...yeterli bilgiye sahip değilim..." (Stj1).

"...ağır olduğunu ve çok değerli olduğunun farkındalar ve saygı duyuyorlar…", "...mesleği seçme konusunda kendim karar verdim kimse etkilemedi…" (Stj2)

"...fazla önemsenmeyen bir meslek olarak görünüyor...", "...rahat çalışma ortamının olması...", "...lise bittikten sonra aile yakınlarından birinin SMMM olması bu mesleği seçme kararımda etkili..." (Stj3).

"...işi olmayan yoktur mali müşavirle buna rağmen gerekli saygınlık yok…", "...kadroya yerleşmek zor olduğu için ve abimin de mali müşavir olması bu mesleği seçmemde etkili…", "...mesleği seçmeden önce kısmen yeterli bilgiye sahiptim..." (Stj4).

"...ciddi bir iş yapıyoruz ama ciddiye alınmıyor çok bilindiğini sanmıyorum…", "...lisansta mezun olduğum sermaye piyasası bölümünün iş alanı çok fazla olmadığı için sadece özel sektörde çalışabildiğimiz için mali müşavirlik sınavına girmeyi tercih ettim…", "...meslek hakkında yeterli bilgiye sahip değildim…", "...yer konusunda abim yönlendirdi ama mali müşavir olmam konusunda da yanında çalıştığım mali müşavirim yönlendirdi…." (Stj5).

"...avukat kadar bilgi sahibi olmamızı beklerken toplumumuz ama o kadar itibar görmüyoruz…", "...hayata daha erken atılabilmek için bu mesleği seçtim. Babam etkili oldu…", "...kısmi olarak…", "...lise eğitiminden sonra mali müşavirlik bürosunda işe başladım, daha sonra…" (Stj6).

"...açıkçası önemsemiyorlar işin açıkçası önemsiz görüyorlar... Ülkenin en önemli kaynağı vergi ama kimsenin önem verdiği…", "...ticaret lisesine gidiyorken, okul başkanı ile görüştükten sonra karar verdim…" (Stj7)

"…toplum mali müşavirliğin ne olduğunu daha bilmiyor… maliye ve vergiler aracılığı ile köprü kuran mali müşavirler buna rağmen gerekli önemi görmüyorlar… mali müşavirliğe önem verilmelidir. Çok fazla değer göremiyoruz açıkçası önem verilmeli çünkü bir hata yaparsak ceza ödemek zorunda kalıyoruz, dikkat gerektiren bir iş, sorumluluk alıyoruz ve stresi de çok fazla bir meslek…", "…mesleği kendim istediğim için seçtim…", "…üniversiteyi bitirdikten sonra mali müşavirin yanında çalışmaya başladım…" (Stj8).

"…toplum tarafından bakış açısı önemli bir yerde değildir…", "…Vergi müfettişi olmak istiyordum. KPSS ye girdim yeterli puanı aldım ama alım yapılmayınca ve girdiğim seneye mahsus puanlar 1 yıl geçerli olduğu için aldığım puanda gitti bende mali müşavirliği seçmek zorunda kaldım…" (Stj9).

"…Gerekli önemin verildiğini düşünmüyorum. Bir bakış açısı vardır mali müşavirler çok para kazanıyor. Ne yapıyorlar ki bu kadar para kazanıyorlar. Aslında çok meşakkatli bir iş, önem verilmesi gereken bir meslektir…", "…Meslek hakkında yeterli bilgiye sahip değildim. Bu kadar gerçekten meşakkatli ve ayrıntı gerektiren bir iş olduğunu bilmiyordum…", "…Kimse yönlendirmedi fakat aile büyüğümüz vardı mali müşavir onu örnek alarak başladım…" (Stj10).

"…Gerekli önem tamamıyla verilmiyor oran düşük diyebilirim…", "…İşletme bölümü mezunu olmam ve bu mesleği seviyorum. Tamamen kendim karar verdim…" (Stj11).

"…Toplumun önemli gördüğü ve değer verdiği bir meslektir. Meslekte bana göre eski mali müşavirler daha çok kazanıyordu ama artık yeni mali müşavir olanlar eskiler kadar çok kazanamayacak ve bu mesleğin önü yavaş yavaş kapanıyor…", "…hiç kimse aracı olmadı tamamen kendi yeteneğimin bu yönde olduğunu düşündüm…", "…Lise zamanında karar verdim bu mesleği seçmeye. Çünkü muhasebe bölümü okuyordum, madem okuyorum en ucuna kadar gitmeliyim dedim…" (Stj12).

"…Mali müşavirler toplumda önemli bir yere sahiptir. Bununla alakalı meslek odalarının daha etkin ve verimli çalışmaları gerekir…", "…Bu mesleği de kendim seçtim kimse etkili olmadı…", "…yeterli bilgiye sahiptim… üniversiteyi bitirdikten sonra karar verdim…" (Stj13).

"…Toplum açısından önemli görülmüyor. Aldığımız eğitim ve yaptığımız iş gereği çok fazla önem verilmelidir…", "…Ticaret lisesi okudum ondan sonra meslek yüksekokulunda okudum aslında bu mesleğe bir şekilde hayat itti diyebilirim…", "…üniversite bittikten belli bir süre sonra eşimin ısrarı ile mali müşavir olmaya karar verdim. Eşimde mali müşavir olduğu için bana vesile oldu…" (Stj14).

"…Ülkemizde mali müşavirlik mesleğine bakış açısı önemli bir yerdedir. Fakat meslek mensupları kendi aralarındaki rekabetten dolayı ben bu önemlilik seviyesini düşürdüklerini gözlemliyorum…", "…mali müşavirlik mesleğini seçme sebebim ticaret lisesi mezunu ve işletme fakültesi mezunu olmamdan dolayı staj dönemlerindeki ilgimden dolayı…", "…bu meslek hakkında başlangıçta tabi ki yeterli bilgiye sahip değildim…", "…mesleği seçme kararım üniversite eğitimim sırasındaki zorunlu staj eğitimi dönemimde…" (Stj15).

Katılımcıların ilgili sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde belirli kavramlar üzerinde durdukları tespit edilmiştir. Bu kavramlar Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4: Meslek Seçimi ile İlgili Olan Kavramlar

Tema	Belirtilme Sıklığı (f)
Önemlilik	14
Saygınlık	6
Mesleğin Bilinirliği	5
Mesleki Yeterlilik	1
Sosyal Çevre	3
Kişisel Karar	5
Aile	5
Lise Dönemi	6
Mesleki Avantaj ve Rahatlık	3
Üniversite	4

Tablo incelendiğinde katılımcıların özellikle mesleğe verilen önem konusu üzerinde durdukları ancak toplum içerisin de mesleğe gereken önemin verilmemesinden rahatsız oldukları anlaşılmaktadır. Mesleğin seçiminde etkili unsurlardan birisinin aile önerisi ile tercih edilmesi diğerinin ise arkadaş ve sosyal çevre önerileri olduğu görülmektedir. Katılımcılar ayrıca; mesleğin diğer meslekler ile kıyaslandığında iş yükünün çok fazla olduğu, özellikle muhasebe mesleğinin

devlete katkı sağlayan bir meslek olduğunun (vergi toplama, gelir sağlama, bürokratik işlemlerde aracı olma vb açılardan) ancak mevcut konumları itibariyle gereken ilgi ve alakanın eksikliğinden rahatsız olduklarını dile getirmişlerdir.

Mesleki Yetkinlik ve Planlama

Katılımcılara bu bölümde staj döneminde bilgi ve yeterlilik bakımından hangi seviyede oldukları, staj döneminden sonra planlarının ne olduğu, mesleki staja ve staj dönemine ilişkin önerilerinin neler olduğuna yönelik sorular yöneltilmiş, elde edilen cevaplara ait kısımlar ise aşağıda verilmiştir.

"...Büro açacak kadar yeterli bir bilgiye sahip değilim. Ancak bu..." , "...ruhsat aldıktan sonra ne yapacağıma karar vermedim ama...", "...Ofis açmak istemiyorum. Kesinlikle ofis açmayı düşünmüyorum...", (Stj1).

"...İşi öğrendiğimi düşünmüyorum ve yeterli bilgiye de sahip değilim. Staja ilişkin…", "...Ruhsat aldıktan sonra bir şirkette çalışmayı düşünüyorum daha çok. Farklı bir şehirde...", "...İstiyorum ama buna hazır olduğumu düşünmüyorum. Daha çok tecrübeye sahip olmam gerekiyor. Eğer bir gün ofis açarsam da mali müşavirlik çevre gerektiren bir meslek olduğu için...", "...bilgisi olan ile olmayan arasındaki ayrım için staj sınavının olması gerektiğini düşünüyorum. Fakat staj süresi daha..." (Stj2).

"...ofis açmayı düşünmekteyim…", "...ofis açmak istiyorum ve kendi memleketimde..." , "...Sürecin uzun olması ilişkin bazı problemler..." (Stj3).

"...bu iş hakkında hiç kimse yüzde yüz yeterli bilgiye sahip değildir. Çünkü sürekli gelişen, değişen organik bir yapı diyebiliriz. Hiçbir zaman yeterli bir bilgiye sahip...", "...Ayrı bir ofis açmam çalıştığım yerde devam edeceğim, çünkü..." , "...Süre uzun ama gerekli olduğunu düşünüyorum. stajerlerin özlük haklarına biraz daha sahip çıkılabilirse ya da TÜRMOB a toplanan aidatlardan stajerlere bir yardım, ödenek yapabilirler. Sınav ücretini, dosya masraflarını düşürebilirler. Zaten stajerler çok cüzi miktarlarda çalışıyorlar. Hem sana meslek öğretiyoruz şükret gibi bir durum var zaten ortada bir de bunun üzerine ailesi destek oluyor stajerlere. Ayrıca evli oluyor ya da kendi geçimini sağlamak için maddi durum stajerken çok üst düzeyde olmuyor. Tesmerin sınav, dosya masrafı vs. tesmer uzaktan eğitim setinin fiyatını düşürmesi gerekiyor. Yani tesmerin stajerlerden gelir elde etme düşüncesi olmaması gerekiyor. Ruhsat alınacağı zamanda odalardan para talep ediliyor. Tahminen staj sınavına girmekten ruhsat alama kadar ki süre zarfında..." (Stj4).

"...kendimin bilgisinin iyi düzeyde olduğunu düşünüyorum ve mutlaka…", "...Ruhsat aldıktan sonra bu mesleği yapmayı düşünmüyorum daha çok bağımsız denetim sınavlarına girip denetçi olmak istiyorum. Çünkü insanlarla muhatap olmak çok yoruyor ve her ay aynı şeyleri tekrar…" "...Ofis açmak olabilir ama denetim konusunda olur. Eğer açarsam da büyük şehirlerde açmayı…", "...geçilen süre hem çok uzun hem de sıkıcı bir süreç, bu dönem de yapılacak…" (Stj5).

"...Biraz daha öğrenmem lazım. Yani tamimiyle öğrenmek demek doğru olmaz çünkü yeni mevzuatlar çıkıyor belli bir yerden sonra zaten koptuğumuz noktalarda..." , "...Büromda çalışmaya devam…" , "...Ofis açmayı düşünmüyorum. Zaten…" , "...Staj eğitim türü değiştirilmeli birebir eğitim olabilir bu sözde e-sistem eğitimi olmamalıdır. Bu sistemde sadece harç almak…" (Stj6).

"...Hayır. Çünkü meslek mensubu olduğumda sadece kayıt tutmak, vergileri takip etmek yeterli değildir benim için. Ben şirketin finansal durumunu şirket batıyor mu ne durumlarda bunları da mükellefime söylemek isterim. Gücümün yetebileceği insana ulaşmak isterim. İşin açıkçası benim mükellefimin diğerlerinden farklı olması lazım ne…" , "...büro açmayı veya çalıştığım büroyu devralmayı…", "...yani paramın karşılığı değil benim vicdanımın karşılığı. Özellikle kişisel anlamda eğitilmemiz lazım. Değer yargıları her şeyden çok önemlidir. "Çocuk gözüyle bakmayın o yarının büyüğü gözüyle bakın". Ben böyle düşünüyorum mesela bugün ben stajyer olabilirim dün mesela hiçbir şey değildim sadece çalışandım. Suyu verirken ona göre verilmesi gerektiğini…" (Stj7).

"...Mesleği öğrenmeye çalışıyorum. Zaten bu meslekte her şeyi biliyorum diye bir durum söz konusu değildir. Çünkü herkes sürekli kendini…", "...henüz bir planım yok…", "...Çevrem olmadığı için düşünmüyorum. Belli bir çevrem olsaydı düşünürdüm. Eğer ofis açarsam da kendi memleketimde…", "...Staj süresi kısaltılabilir, staj sınavın her ilde olmasını isterdim çünkü sınava gidip gelmenin maliyeti yüksek. Kurslar verilmelidir oda bünyesinin…" (Stj8).

"...Evet, yeterli olduğunu düşünüyorum… Şuan için belirli bir planım yok… Bilmiyorum. Ofis eğer açarsam da nerede açacağım konusunda hiçbir fikrim yok…" (Stj9).

"…Yeterli bilgiye sahip olduğumu, işi öğrendiğimi düşünüyorum ama tam olarak donanımlı olduğumu düşünmüyorum. Ayrıca benzeri bir…", "…Büro açmak istiyorum, özellikle…", "…Evet ama bunun için bir süre daha çalışmam gerekiyor. Kendi memleketimde yapardım. Çünkü çevre olmadan bu iş olmaz. Fakat işimi seviyorum nerede açarsam…" , "…3 yıl stajın gayet normal bir süre olduğunu düşünüyorum. Maddi açıdan çok zorluyor. Ayrıca sınavlarda çok zor ve bu zorluk birazda olsa…" (Stj10).

"…Tamamıyla düşünmüyorum, sürekli kendimi geliştirmeye çalışıyorum… Kurumsal yerlerde çalışmak istiyorum. Bu konuda da büyük şehirleri tercih… Şuan için düşünmüyorum. Eğer açarsam da kendi memleketimde… Sürenin kısalması gerektiğini düşünüyorum. Hem başlatma hem de yeterlilik sınavlarının olması…" (Stj11).

"…Şuan için yeterli bilgiye sahip olduğumu düşünmüyorum ama staj bitirdiğimde şuan ki durumumdan daha iyi olacağımı düşünüyorum. Mesleki yerlilik zaten zamanla olabilecek bir durum. Şuan için değil ama genel olarak…", "…Ofis açmak isterdim ama bunun için mükellef bulmam gerekiyor. Eğer bulursam açarım. Mükellef bulamazsam bir şirkete…" , "…Staj süresi 5 yıla çıksın ama bunun içinde şöyle bir kanun çıksın belli bir yıldan sonra ücretlerde 2 katına çıksın. Diğer bir önerim ise Tesmer'in interaktif eğitimi…" (Stj12).

"…yeterlilik konusunda iyi olduğumu… Büro ya da özel sektör olması fark etmez, kendimi geliştirip en kısa sürede yeminli mali müşavir olmak istiyorum… Bir zaman sonra evet kendi ofisimi açmak isterim. Kendi memleketimde… Staj süresinin kısalması gerekiyor, mali müşavirlerin stajyerlere daha çok şey öğretmeleri ve maddi anlamda da daha fazla ödeme…" (Stj13).

"…Teknik anlamda eksik bilgim var ama teoride eksik bilgim yok. Meslek yeniliğe açık olduğu için her şeyi tamamen öğrendim diyemeyiz. Zaten tamamen öğrendim…" , "…Büromda çalışmaya devam edeceğim fakat bilirkişi ya da bağımsız denetçi sınavlarına da girmek istiyorum. Çünkü bu meslekleri icra etmek…" , "…Üç yıl daha kısa olmalıdır. Ayrıca yeterlilik sınavının da kaldırılması…" (Stj14).

"…Şu an stajımın son dönemi ve yeterli bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum… Ruhsat aldıktan sonra bu mesleki en iyi şekilde icra etmek planım… Evet, ofis açmak istiyorum. Şu an çalıştığım ilçede… Staj süresinin 3 yıl çok fazla olduğunu…" (Stj15).

Katılımcıların ilgili sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde belirli kavramlar üzerinde durdukları tespit edilmiştir. Bu kavramlar Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5: Mesleki Yetkinlik ve Planlama ile İlgili Olan Kavramlar

Tema	Belirtilme Sıklığı (f)
Yeterlilik	11
Ofis/Büro	10
Ruhsat	4
Şirket	3
Sınav	3
Denetim	2
Sınav Merkezi	2
Staj Süresi	10
Ücret/Maaş	3
Staj Eğitimi	2

Katılımcıların 7'si kendisini mesleği sürdürecek kadar olmasa bile kısmen yeterli gördüklerini ifade etmişlerdir. Diğer 4 katılımcı ise yeterli, 4'ü ise yetersiz bilgiye sahip olduklarını söylemişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun, staj dönemi bitiminde mesleğin sürdürülmesine ilişkin bir plan ya da program yapmış olduğu ancak 4 katılımcının geleceğe yönelik herhangi bir karar vermediği tespit edilmiştir. 10 katılımcı staj bitiminde ofis/büro açmak yani mesleği bağımsız olarak sürdürmeyi istediklerini belirtmişlerdir. Muhasebe mesleği adayı olan katılımcıların özellikle staj süresinin uzun olmasından yana sıkıntı duydukları görülmektedir. Ayrıca bu döneme ilişkin vurgu yapılan başka bir konuda stajyerlerin almış oldukları ücretleri yetersiz gördükleridir. Tablo da görüldüğü gibi muhasebe mesleğinde staj dönemi sonunda denetim mesleğine kayma fikri olanların olduğu da görülmektedir. Stajyerlerin sınav merkezlerinin artırılması, staj dönemi eğitim sisteminin değiştirilmesi ve sınavların zorluk derecesinin azaltılmasına yönelik de önerileri bulunmaktadır.

Mükellef İle İlişki

MUHASEBE MESLEK STAJYERLERİNİN MALİ MÜŞAVİRLİK STAJ DÖNEMİNE DAİR DEĞERLENDİRMELERİ

Katılımcılara aday meslek mensubu olarak muhasebe faaliyetlerini sürdürdükleri staj döneminde mükellefler ile ilişkilerini değerlendirmelerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Katılımcılardan elde edilen cevapların ilgili kısımları şu şekildedir.

"...Büyük bir problem açıkçası ben kendi adıma hiç yaşamadım. Ama mutlaka ufak sıkıntılar çıkıyor. Çünkü insanlar hep kendine öncelik bekliyor bizim sadece bir tane mükellefimiz olmadığı için sıraya koymamız gerekiyor. Sıkıntının..." (Stj1).

"...Benim henüz olmadı. Ama büroda elbette zamanında anlaşmazlıklar olmuştur. Mesela mükelleflere her gidişimde tahakkuk bırakmaya anlatıyorum her defasında da aynı soruları tekrar soruyor anlamıyor. Bu yüzden zorluk çekiyoruz. Karşı taraftan kaynaklı bir durum olduğunu düşünüyorum çünkü sonuçta neyin..." (Stj2).

"...Dönem dönem mümkün, her iki taraftan kaynaklı, ancak..." (Stj3).

"...Mükellefle tahsilat konusunda sıkıntı yaşıyoruz buda karşı tarafla ilgili ve..." (Stj4)

"...Sıkıntı yaşıyoruz tabi ki güvensizlik problemi var. Örneğin faturayı getirip bunu sakın kaybetmeyin diyorlar ya da faturayı zamanında getirmiyorlar yani ayın 24 ünde KDV, beyannameler gitmek zorunda ama mükellef bana faturayı ayın 24'ü akşamı saat 17.00'da getiriyor ya da hiç getirmiyor. Bu yüzden çok alakasız diyaloglar oluyor hatta tartışmaya girdiklerimde oldu. Aslında bunun sebebi küçük görme..." (Stj5).

"...Evet yasal mevzuatların ağırlığından dolayı oluyor. Sürekli insanlara ödeme bildirdiğimiz için bunu izah etmek biraz zor oluyor. İki taraftan da kaynaklı..." (Stj6).

"...Çok fazla olmadı birbirimizi anlamaya çalışıyoruz. Karşınızdaki kişiye insan olarak değer verirseniz onlarda bunun karşılığında..." (Stj7).

"...olmadı. Ama şuan yeni sistemi anlamadıkları için sıkıntılar çıkıyor. Mükellefler her şeyi bilmedikleri için bizlerde ne kadar anlatırsak anlatalım havada kalıyor söylediklerimiz. Açıkçası verginin neden alındığını bile bilmiyorlar bunun nedeni..." (Stj8).

"...mükelleflerle sıkıntılarım oldu. Odamızın bir tarifi var ve odanın tarifesini meslek mensupları uygulamıyor, ekstra yaptığı işlemlerden dolayı para almıyorlar, kendilerini angaryaya boğuyorlar buda mesleki huzursuzluk ve mesleki tatmini azaltıyor. Genel olarak yaptığım her işin karşılığında..." (Stj9).

"...Hayır bir sorun olmadı..." (Stj10).

"....Evet sürekli değil ama zaman zaman anlaşmazlıklar oluyor. Biraz yanlış anlaşmalar var, karşıdaki kişinin eğitim durumundan da kaynaklı..." (Stj11).

"...Çok fazla sıkıntılar oldu. Faturalarını takip etmiyorlar, Z raporlarını eksik getiriyorlar. Bu durumda tamamen mükelleflerin eski usul sisteme ayak uydurmalarından, kendilerini geliştirmemelerinden, mali müşavirlere saygı duymamalarından, düzensiz olmalarından, vergi kavramını bilmemelerinden, bir sorun çıktığında..." (Stj12).

"...Evet zaman zaman oluyor. Sorunun karşılıklı olduğunu düşünüyorum. Çünkü iletişim kopukluğu oluyor..." (Stj13).

"....Yok sıkıntı çekmiyoruz. Kalitemizde belli olduğu için mükelleflerimizde kaliteli kişiler..." (Stj14).

"...Mükellef ile meslek mensubu muhatap olur onun için bir sıkıntı yaşamadım..." (Stj15).

Katılımcıların ilgili sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde belirli kavramlar üzerinde durdukları tespit edilmiştir. Bu kavramlar Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6: Mükellefle Olan İlişkiye Ait Kavramlar

Tema	**Belirtilme Sıklığı (f)**
Vergi ve Ödemeler	5
Anlaşma	3
Tahsilat	4
Talep	2
Sıkıntı	2
Güven	1
Eğitim	3

Katılımcılar genel olarak mükellefleri ile ilişkilerinin iyi olduğunu, herhangi bir sıkıntı yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Ancak özellikle vergi ve ödemelere ilişkin konularda mükelleflerinde konuya hâkim olmamalarından kaynaklı bazı iletişim problemleri yaşadıklarını söylemektedirler. Ayrıca katılımcılar bir diğer sıkıntı yaratan konunun da muhasebe meslek mensuplarının mükelleflerden elde ettikleri gelirin tahsilatı aşamasında ortaya çıktığını belirtmişlerdir.

Teknoloji ve Dijitalleşme

Katılımcılara aday meslek mensubu olarak kendi mesleklerine ilişkin teknoloji kullanımını, e-dönüşüm projelerini, mevzuatı nasıl ve ne derece takip ettikleri ve mesleklerinde dijitalleşmeye nasıl baktıkları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Katılımcılardan elde edilen cevapların ilgili kısımları şu şekildedir.

"...teknolojik gelişmeleri çok fazla takip etmiyorum...", "...e-dönüşüme alışma sürecindeyiz. Odada e-dönüşümlerle ilgili sık sık seminerler oluyor ve bazı seminerlere de katılıyorum. Katılmadığım seminerlerde oluyordur. Seminerleri faydalı görüyorum...", "...mevzuatları sosyal medyadan takip ediyorum...", "...Dijitalleşme bizi zorlamıyor ve kolay adapte oluyoruz. Dijitalleşme iş yükünü azalttığı için hoşumuza...", "...Tesmer'in interaktif eğitim setini gereksiz görüyorum. Nefret ediyorum şu 3 yılda sevmediğim ne diye sorsalar gösterebileceğim tek şey bu interaktif eğitim diyebilirim. Ayrıca bu eğitimi mecburi..." (Stj1).

"...meslekle de ilgili olsa teknolojiyi genel olarak takip etmiyorum... Açıkçası e-dönüşüm konularında da çok bir bilgiye sahip değilim...", "...çıkan mevzuatları takip edebildiğim kadarıyla biliyorum... kanunları mali müşavir takip ediyor bize bilgi veriyor..." , "...dijitalleşme zorlamıyor, açıkçası ben zorlanmadım. Bana göre iş yükünü de hafifletiyor...", "...Tesmer'in eğitim setini saçma buluyorum. Aslında bu çalışma durumumuzdan kaynaklı çünkü sabahtan akşama kadar büroda çalışıyoruz ve eve gittiğimizde eğitimlere vakit ayırmak gerçekten çok zor oluyor. Özellikle yoğun dönemlerde..." (Stj2).

"...teknolojik gelişmeleri mecburen aday meslek mensubu olduğum için takip ediyorum. Zaten...", "...e-dönüşüm vergi kaybı açısından kontrolü sağlıyor. Mükelleflere...", "...mevzuatı internetten GİB'den takip...", "... eğitim seti ile mümkün mertebe ilgilenmeye çalışıyorum, faydalı oluyor..." (Stj3).

"...meslek ile ilgili teknolojiyi takip etmeye çalışıyorum ve...", "...e-dönüşüm bence gerekli, olması gereken bir süreç ama bu süreç mali müşavirleri işlevsiz hale getireceğini düşünmüyorum ben yani...", "...mevzuatı takip çok zor ama mecburen takip ediyorum... vatandaş bunu televizyondan takip ediyor biz daha çok TÜRMOB dan GİB den ve bazı muhasebe form sitelerinden takip ediyoruz...", "...iş yükü artıyor, bu meslek erbapları ve ustaları ile konuştuğunuz zaman 20 yıl öncesinde ilk ayın 15 ine kadar işimizi yapıp sonra işimiz kalmıyordu ay sonuna kadar. Ayrıca denetimler sıklaştı, aylık bildirimler arttı. Eskiden...", "...eğitim setini kısmen yararlı görüyorum. Çünkü internetten bile sorular bulunup cevapları yapılabiliyor. Tesmer eğitim setinin bilgi ölçme fonksiyonu yok..." (Stj4).

"...meslek ile ilgili teknolojik şeyleri kısmen takip etmeye...", "...E- dönüşümler olmalı fakat sistemleri tam geliştirmeden uygulamayı hemen oraya taşıyorlar. Örneğin Defter-Beyan sistemi çıktı platform çok kötü, büyük sorunlar çıkıyor... kaydın silinip tekrar değiştirilme gibi bir durumu söz konusu değil, bu sebepten sanırım böyle... ama bunu da herkes yapamaz çünkü 70 yaşındaki birinin bu açıklamalardan öğrenmesi uygulaması mümkün değil...", "...çıkan mevzuatları çok fazla takip etmiyorum. İşimizle alakalı genel bilgiler varsa onları okuyorum yoksa bugün açıp hangi yasalar çıkmış bakmıyorum...", "...zorlamadı ama kuşak farkından dolayı belli bir kısmını zorladığını düşünüyorum. Mesela bilgisayar kullanımı çok etkin değil çok fazla adapte olamıyorlar bizler mali müşavirimize bu konuda..." , "...Tesmerin interaktif eğitim seti çok kötü. Çünkü çok sıkıcı videoyu ilerletemiyoruz, çok gereksiz bir eğitim aslında bu eğitim çok daha kaliteli yapılabilir. Ses kayıtları..." (Stj5).

"...teknolojik gelişmelerin işimle ilgili olan kısımlarını takip ediyorum ancak...", "...Özünde olması gereken bir şey fakat kurdukları sistemlerde E-dönüşümden ziyade e-eziyet gibi. Sözde e-dönüşüm ama ben bir kaç sefer aynı veriyi bir kaç program kullanarak farklı yerlere giriyorum önceden bir yere giriyorduk ve sonuca ulaşıyorduk. Zamanı harcamıyor...", "...yeni çıkan mevzuatı takip ediyorum. TURMOB dan mail geliyor ya da muhasebe sitelerinden takip ediyoruz...", "...Aslında bizi rahatlatıyor. Fakat yanlış kullanıldığı için zorlamaya başladı. İlgili veri tabanları yok dijitalleşme konusunda, tamam sistemler dijital internet ortamından yapılıyor...", "... eğitim setine ilgisizim. Faydasız olduğunu düşünüyorum. Çünkü bir şey ancak bu kadar kötü anlatılabilir..." (Stj6).

"...teknolojik gelişmeleri takip ediyorum, ancak bununla ilgili bir altyapı oluşturulması iyi...", "...Küçük defterleri e-dönüşüme katmayacaklar, basit usullere karışmayacaklar. En alt tabaka zaten kaçırmıyor

onlar ödüyorlar ayrıca bu sistem dolayısıyla da herkes kapattı bittiler. Güçlü kuvvetli bir insan bu yüzden başkasının yanında emek…e-dönüşüm sistemleri daha iyi oluşturulmalı…", "…etmeye çalışıyorum. TÜRMOB ve GİB den takip ediyorum… dijitalleşme beni zorlamıyor, ama mükellefleri…", "…Tesmer'in çok faydası yok. Bir de bunun üzerine dosya parası, sınav parası, interaktif eğitim parası alıyorlar. Aslında TÜRMOB meslektaşlarına değer vermiyor ayrıca meslektaşlar birbirlerine hiç değer vermiyor. Şöyle bir…" (Stj7).

"…Kendi alanımla ilgili gelişmeleri takip ediyorum ama genel olarak teknolojiyi çok aktif takip etmiyorum…" , "…E-dönüşümler bize oturduğumuz yerden işi yapmamızı sağlaması konusunda çok iyi ama sistemdeki verilerin saklı bir şekilde kalırsa iyi…" , "…mevzuatı takip ediyorum. Zaten programımıza yeni bir gelişme olduğu zaman mail…", "…bu sisteme gelmeden önce ilk başta eğitim verilmeli sistemin işleyişi konusunda daha sonra geçilmeli…" , "…Günü gününe takip ediyorum. Çünkü yüksek lisanstan dolayı staj sürem kısalabilir bu yüzden interaktif eğitimimi de bir an önce bitirmek istiyorum. Eğer aktif dinleyici isek faydası olur interaktif eğitimin. Ben bu eğitimin gerekli olduğunu düşünüyorum. Staj sınavına…" (Stj8).

"…Aday meslek mensubu olarak teknolojik gelişmeleri takip ediyorum. Geçmişimde web programcılığı, grafik tasarımı gibi işlerle çok fazla uğraştığım için ve teknolojiye olan ilgimden dolayı bilişim teknolojileri hakkındaki…", "…Mesleki olarak E-fatura, E-defter, E-irsaliye, E-serbest meslek makbuzu gibi E-Dönüşümlerin kendi ofisimizde olmasını çok istemiştim oldu…" "…Mevzuat gelişmelerini takip ediyorum. Muhasebe web sitesi portallarından ve günlük mail bültenlerinden, sosyal medya meslek gruplarından, günlük resmi gazeteye bakarak…" "…Dijitalleşme meslek mensuplarını zorluyor ama beni çok fazla zorlamıyor. Zorlandığım tek nokta dijitalleşmenin güzel olduğu, fakat dijitalleşmenin uygulayıcı yazısı maliyenin yıllardır süre gelen muhasebe mantığından…", "… interaktif eğitim seti görsel ve ses olarak aslında uyumlu olması ve mesleğin özünü anlamak açısından faydalı olması fakat tüm aday meslek mensupları çok fazla önemini anlamadan bitirme hedefli bu eğitimi bitiriyorlar. Ben günü gününe her ay takip ediyorum fakat sessiz…" (Stj9).

"…takip ediyorum mümkün olduğu kadarıyla…" , "…E-dönüşümleri mümkün olduğu kadarıyla takip etmeye…" "…Mevzuatları mümkün olduğu kadarıyla takip ediyorum. Sosyal medyadan takip…", "…Dijitalleşme beni zorlamıyor. Fakat sistemsel sorunlar var, altyapı zayıf olduğu için uyum sağlanamıyor…", "…Tesmer'in interaktif eğitim setini faydalı görmüyorum. Çünkü staj, ders yeterince vaktimi alıyor. Bu eğitim gerçekten yıldırıcı bir durum hem staj hem interaktif eğitim birlikte olmuyor. Eğer interaktif eğitimi alacaksam…" (Stj10).

"…Evet takip ediyorum çünkü işim gereği zorundayım. Aslında teknolojiye çok fazla bir ilgim…", "…Artık E-dönüşümlere herkesin geçmesi mecburi bu yüzden olması gerektiğini düşünüyorum…", "…Evet takip ediyorum. GİB, İşkur, SGK, muhasebenin kendi sitelerinden…", "…Tabi ki zorluyor çünkü alışılmış bir sistem değişiyor ve bu değişime alışma süreci oluyor, bunlarla ilgili daha çok bilgilendirme, eğitimin verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Zaman zaman odamız…", "…İnteraktif eğitim setini gerekli görüyorum bence eğitimin olması gerekiyor. Ben çok fazla zaman ayıramıyorum bu eğitime bu yüzden faydasının olup olmadığı konusunda bir bilgim yok. Eğer Tesmer…" (Stj11).

"…teknolojik gelişmeleri takip ediyorum. Örnek olarak E-fatura…", "…E-dönüşümlerin faydalı olduğunu düşünüyorum. Defter beyan sistemine geçildi, daha faydalı bir dönüşüm oldu. Ama iyi hazırlanılmadan bu sisteme geçildi bu yüzden herkesin kafasında soru işaretleri var. Mesela önceden işletme defterlerini…", "…Yeni çıkan mevzuatları çok fazla takip etmiyorum ama çok da uzak değilim. Zaten takip etmeye kalkışırsam çok uzun zaman…", "…Dijitalleşme bizi ve meslek mensuplarını zorlamıyor, aksine kolaylaştırıyor. Ama çok fazla dijitalleşme bizim mesleğimizi elimizden alacak. Özellikle 20 yıl sonra mali müşavirin değeri…", "… İnteraktif eğitimin çok gereksiz eğitim olduğunu düşünüyorum. İnsanların bu eğitim sayesinde vakit kaybettiklerini, psikolojilerinin bozulduğunu düşünüyorum. Hayatımda bu kadar kötü bir sistem görmedim. Kesinlikle çok faydasız…" (Stj12).

"…evet takip ediyorum… Teknolojik gelişmelere ayak uydurmak adına teknolojik gelişmelerin faydalı olacağını düşünüyorum…mevzuatı yakinen takip ediyorum ve çoğunlukla resmi gazete…dijital gelişimin beni zorladığını söyleyemem. Açıkçası bu…", "…İlgim çok fazla yoktu ama bu eğitimin faydalı olduğunu düşünüyorum…" (Stj13).

"…teknolojik gelişmeleri takip etmiyorum çünkü sevmiyorum. Bu meslek de en çok zorlandığım şeyin teknoloji olduğunu söyleyebilirim…eski muhasebecilerinde bu konuda zor…" "…Şuan hepsi zor ama gerekli olan bir durum. Çünkü faturası olan çok fazla defterimiz var eskisi gibi kara düzen gitmiyor. Tabi bizi yoruyor ve baya bir zaman alıyor. Bu gidişle kimse basit usulle işletmeyi almayacak…", "…yeni çıkan mevzuatı çok takip etmiyorum. Mali Müşavirimiz her gün aktarıyor bizlere. Zaten devamlı yeni mevzuat çıkıyor…" , "…Evet zorluyor. Çünkü internet ortamı internet gitti mi elimiz kolumuz bağlanıyor. Tabi iyi yönleri de var hiçbir yere gitmiyoruz ama ne kadar kolaylığı varsa bir o kadar da zorluğu var. Ayrıca ileri yaşta ki mali

müşavirlerinde…","… Şuan yeniyim stajyerlikte daha başlamadım ama katkısı olabileceğine inanıyorum. İnteraktif eğitimin yeterlilik sınavına hazırladığını düşünmüyorum…" (Stj14).

"…Teknolojik gelişmeler hayatımız olmazsa olmazı olduğunu düşünüyorum yakından takip…", "…-Dönüşümler tabi ki büyük kolaylıklar getiriyor fakat alt yapı yeterli eğitim çok önemli ayrıca çok hızlı geçiş olduğunu düşünüyorum. Normal iş yükünde işler yetişmezken güncel geçişler yeterince…", "…Mevzuatları takip etmezsek zaten bu meslekte başarılı olamayız. Farklı kaynaklardan takip ediyoruz. Maliye postası – GİB – Sanal Âlemdeki mesleki gruplar…", "…Dijitalleşmenin faydası daha çok zorlama konusu hızlı geçişler…","… Zaman ayırıp dikkatli izlendiğinde mutlaka faydalı olduğu…" (Stj15).

Katılımcıların ilgili sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde belirli kavramlar üzerinde durdukları tespit edilmiştir. Bu kavramlar Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7: Teknoloji, Digitalleşme ve Mevzuat ile İlgili Olan Kavramlar

Tema	Belirtilme Sıklığı (f)
İnteraktif Eğitim Seti	13
Teknoloji Kullanımı	15
Seminer	3
Altyapı	5
İş Yükü	4
GİB	5
TÜRMOB	6
TESMER	7
Denetim	2
Sosyal Medya (facebook, instagram vb)	4
Resmi Gazete	2
Maliye Postası	1
İnternet Sitesi ve Portal	4

İnteraktif Eğitim Seti konusunda katılımcıların genel olarak olumsuz düşünceye sahip oldukları ve bu eğitimi faydalı görmedikleri görülmektedir. Özellikle içerik olarak eğitim programının yetersizliği üzerinde durulurken, eğitim setinin yoğun iş temposunda kullanılamadığı da katılımcılar tarafından fazlasıyla dile getirilmiştir. Tüm katılımcılar teknolojik gelişimin muhasebe mesleğini etkilediği yönünde bir düşünceye sahip olmakta iken çok az katılımcı ise (3 katılımcı) teknolojiyi takip etmedikleri yönünde bir görüş bildirmişlerdir. E-dönüşüm programları katılımcıların büyük bir çoğunluğu tarafından faydalı ve mesleki bir tehdit olarak görülmemektedir. Aksine iş yükünü azalttığı, zaman ve maliyet açısından tasarruf sağladığı söylenmektedir. Ancak altyapı sorunlarının olduğu, yeterince bilgilendirme yapılmadığı ve hızlı geçişlerde sorunlar çıktığı da katılımcılar tarafından belirtilmektedir. Katılımcıların çok azı (2 katılımcı) yeni çıkan mevzuata ilişkin uygulamaları takip etmediğini belirtmişlerdir. Meslekte dijital uygulamaların kullanılması konusunda katılımcıların çok büyük bir kısmı uygulamaları tamamen/kısmen faydalı olarak görmekte, 4 katılımcı ise uygulamaların kendilerini fazlasıyla zorladığını belirtmektedirler. E-dönüşüm ile birlikte vergi ve denetim faaliyetlerinin olumlu yönde etkilendiği belirtilmiştir. Muhasebe meslek adaylarının staj dönemi süresince bağlı bulundukları TESMER'e ilişkin olarak daha fazla beklenti içinde oldukları vermiş oldukları cevaplardan anlaşılmaktadır. Katılımcıların uygulamaları öğrenmek ve takip etmekte kullandıkları yöntemler Tablo 7'de görülmektedir.

5.2.2. Staj Dönemine İlişkin İfadeler

Katılımcılara staj döneminin değerlendirilmesine yönelik sorular sorulmuş ve alınan cevaplar incelendiğinde katılımcıların staj dönemi ile ilgili genel olarak belirli kavramların üzerinde durdukları tespit edilmiştir.

Staj Sınavları

Katılımcılara aday meslek mensubu olarak staj sınavına dair görüşleri, staj dönemine etki eden unsurlar, staj döneminin mesleğe ve mesleki sınavlara katkısı ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Katılımcılardan elde edilen cevapların ilgili kısımları şu şekildedir.

MUHASEBE MESLEK STAJYERLERİNİN MALİ MÜŞAVİRLİK STAJ DÖNEMİNE DAİR DEĞERLENDİRMELERİ

"...*Staj sınavı çok eleyici bir sınav değildi. Herkes çok zor olduğunu söylüyor ama ben öyle düşünmüyorum. Bence geçmiş sorulara bakan herkes bu sınavı geçer...", "...Lisans eğitiminin staj sınavına hiçbir katkısı olmadı diyebilirim ama sadece hukuk derslerinde bana azda olsa fayda sağladı. Staj dönemi boyunca lisans eğitiminin hiçbir katkısının olmaması bence benim okuduğum bölümle alakalı bir durum. Lisans eğitiminin eksikliğinden değil tamamen farklı branşlar...", "...Staj sürecinde yeterlilik sınavı için kendimi hazırladım ve hazırlamaya da devam ediyorum. Herhangi bir kursa gitmedim, kendim..." (Stj1).*

"...Staj sınavında çok zorlanmadım bunda yeni mezun olmamın da etkisi olduğunu düşünüyorum çalışma şekli ile de alakalı olabilir. Ben daha çok soru çözüyorum çıkmış sorulara...", "...Yarı yarıya katkısı olabilir çok fazla katkısı olduğunu düşünmüyorum açıkçası. Dersimize giren hocalardan kaynak olduğunu...", "...Yeterlilik sınavı için staj sürecinde kendimi geliştirmiyorum ama sınava yakın bir zamanda kaynak alıp kendim çalışabilirim ya da dershaneye..." (Stj2).

"...Staj sınavının çok zor olduğunu düşünüyorum. Sonucunda sadece staja başlama sınavı bu yüzden bu kadar zor...", "...Çok fazla katkı sağlamıyor...", "...Yeterlilik sınavı için herhangi bir çalışmam olmadı. Sınav yaklaşınca..." (Stj3).

"...Staj sınavına yeteri kadar çalışılabilir ise çok zor değil ama zorluk derecesinin arttığını söylüyorlar. Önceden girenler yani şöyle ifade edeyim mesleğinde 8. yılı olan bir şahıs eskiye göre zorlaştığını beyan ediyor...", "...Lisans eğitiminde ben dersleri takip etmeye çalışırdım bu sebepten staj sınavını ilk seferde kazandım bu yüzden katkısı olduğunu düşünüyorum. Yeterli değildi..." , "Staj süresince yeterlilik sınavına teorik olarak çalışmadım zaten çalışacak vakit yok çok yoğun bir şekilde çalışıyoruz. Geceleri bile çalışmak zorunda..." (Stj4).

"...Zor ve ağır bir sınavdı bence, çünkü çok bilgi sahibi değildim o yüzden bana zor geldi. Ayrıca 2 şehirde olması da herkesi zorluyor. Belki katılım az olduğu için 2 şehirde...", "...Lisans eğitiminin hiç katkısı olmadı. Sadece 4 yıllık mezun olmak gerekiyor sınava girmek için. Lisans eğitiminin eksikliği teorikten çok uygulamalı olabilir özellikle benim bölümüm borsa olduğu için uygulama olması gerekirdi...", "...Evet geliştiriyorum, eski dönem kayıtlarını inceliyorum kayıtlar, vergilendirmeler nasıl yapılmış bakıyorum. Ayrıca yeterlilik sınavı için eski sınav sorularını çıkarttım bakıyorum. Tabi bunlara çok fazla zaman ayıramıyorum çünkü yoğun..." (Stj5).

"...Herkes zor olduğunu düşünüyor ama ben ilk seferde geçtim. Çok aşırı zor olduğunu düşünmüyorum..." , "...Ben örgün okumadığım için muhakkak katkısı olduğunu düşünüyorum...", "...Evet. Normal büroda çalışmam yeterlilik sınavı için beni hazırlıyor ve etkilide olduğunu düşünüyorum. Çünkü pratik noktasından ilerlediğim için pratikten teorinin nasıl olduğunu çıkartarak..." (Stj6).

"...Zor bir sınavdı önceden bedavaya dağıtmışlar şuan çok...Evet düşünüyorum katkısı olmuştur...kendimi hazırlamaya çalışıyorum. Sürekli bir şeyleri takip ediyorum. Stajda çalışmanın uygulama olarak çalıştığımız için katkısı olacağını düşünüyorum. Mesleğin adaletsizliği var üniversiteden yeni mezun olan kişiler işe başlamadan kendini sınava hazırlıyor..." (Stj7).

"...zor bir sınav. Standart sapmalar çok fazla etkiliyor. Belli bir kotası var zor bir sınav iyi çalışmak gerekiyor. Dosya yaktıran arkadaşlar var. Maddi ve manevi yönden çok..." , "...Tabi ki katkısı olduğunu düşünüyorum. Hatta yeterlilik sınavına da katkısı olabileceğini düşünüyorum. Bu sadece aldığım dersleri kapsıyor. Hukuk mesela okulda çok ayrıntılı görmediğim için ek yardım..." , "...Evet yeterlilik sınavı çalışmalara yavaştan başladım. Tesmer'in eğitimini takip ediyorum ayrıca başka kaynaklardan da zamanı geldiğinde çalışacağım..." (Stj8).

"...Staj sınavı kolay bir sınavdır. İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin çok fazla yönelmemesi, ortalama bir sınava 20.000'e yakın kişinin girip 3.000 kişinin kazanması, fakat bu 20.000 kişinin büyük bir çoğunluğunun AÖF mezunu olması sebebi ile bu kadar kişi kazanıyor. Aslında zor olmayan fakat belli bir maratonla çok kolay kazanılabilecek..." , "...Lisans eğitimimin katkısı olduğunu düşünmüyorum fakat yüksek lisans eğitimimin çok katkısı olduğunu söyleyebilirim..." , "...Geçmiş yıl sınav sorularına bakarak geliştirdim..." (Stj9).

"...Staj sınavı zordu. Biraz daha basite indirgenmiş şekilde sorulabilir..." , "...Lisans eğitimimin katkısı olduğunu düşünmüyorum. Özellikle muhasebenin hiç katkısı olmadı...", "...Evet yeterlilik sınavı için kendimi geliştirdim, staja başladığım yerde değilim..." (Stj10).

"...Staj sınavında çok kişi zorlanıyor ve kalıyor ama bana göre biraz çalışma ile yapılabilecek bir sınav. Bana göre çok zor bir sınav değildi..." , "...Evet, hem staj sınavına hem de staj sürecine katkısı oldu...", "...Hazırlanıyorum ama tamamıyla bitmedi. Staj süreci içerisinde eğitimimi tamamlamayı düşünüyorum..." (Stj11).

"...Bence staj sınavı çok kolay bir sınavdı. Zaten 100 sorudan 50 tanesini yapıp geçebiliyorsun..." , "...Ben direk muhasebe bölümünü bitirdiğim için katkısı olduğunu düşünüyorum. Ama başka bölüm bitirseydim katkısı olacağını düşünmezdim. Çünkü derslerin çok detaylı işlendiğini düşünmüyorum. Bu sınavda detay isteyen bir sınav her şeyi hâkim...", "...hiç hazırlanmıyorum. Yeterlilik sınavı geldiğinde çalışırım..." (Stj12).

"...Kolay bir sınavdı. Sınavın çok zor olduğunu düşünmüyorum...", "...Evet faydası olduğunu düşünüyorum..." (Stj13).

"...Çok zor ve çoğu insanın hakkının yendiğini düşünüyorum. Çünkü her sınavda 4 soru iptal oluyor. Zaten Tesmer ilgilenmiyor...üniversitesi yapıyor sınavı buda sınavı KPSS sorularına dönüştürüyor. Tesmer'de bu durumda...", "...Evet yeterlilik sınavı için gerekli altyapım var ama bu süreçte kendimi daha da geliştirmeyi düşünüyorum. Çünkü son zamana bırakmak istemiyorum..." (Stj14).

"...Staj sınavı tabi ki zor bir sınav test usulü olması bir avantaj ama sıkı bir çalışma döneminde hazırlanmadan geçer not almak...", "...Tabi ki lisans eğitiminin arkasından staj sınavına girmek büyük bir avantaj özellikle sözel derslerde avantaj olduğunu düşünüyorum. Ayrıca sınav alışkanlığımızın olması da bir avantaj strese alışkın olduğumuz için sınavda...", "...Evet bu dönemde farklı odaların açtığı yeterlilik kurslarına katıldım..." (Stj15).

Katılımcıların ilgili sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde belirli kavramlar üzerinde durdukları tespit edilmiştir. Bu kavramlar Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8: Staj Sınavları ve Hazırlığı ile İlgili Olan Kavramlar

Tema	Belirtilme Sıklığı (f)
Zorluk	10
Bölüm/Branş	6
Eğitim	6
Ders/Kurs	3
Tesmer	3

Muhasebe meslek adayı olan katılımcılar staj dönemi başında ve sonunda girecekleri sınavlara ilişkin olarak değerlendirmeler yaptığında, çoğunlukla sınavların zorluk derecesi üzerinde durmuşlar ve sınavların biraz daha kolaylaştırılmasının gerektiğini söylemişlerdir. Staj dönemi yoğunluğunun sınavlarda ki başarı düzeyini olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Aday adaylarının sınav başarısını etkilediğini düşündükleri bir başka konuda staj öncesinde alınan eğitimdir. Muhasebe mesleği ile birebir ilişkili olan branş ve bölümlerden mezun olan öğrenciler sınavlarda daha başarılı olacaklarını düşünmektedir. Tesmer'in ise sınavlara hazırlık ile ilgili olarak adaylara daha fazla eğitim imkânı sunulması beklenmektedir.

Staj Döneminin Etkinliği

Katılımcılara aday meslek mensubu olarak staj döneminin en iyi şekilde geçirilmesi için yapılması gerekenler, staj döneminde almış oldukları eğitime yönelik düşünceleri, staj döneminin yeterlilik düzeylerinin hangi seviyede olduğuna dair sorular yöneltilmiştir. Katılımcılardan elde edilen cevapların ilgili kısımları şu şekildedir.

***"…**Teorik bir şey yapılamaz pratik tamamen. Çünkü herkes herhâlde stajını çalışarak yapmıyor diye düşünüyorum. Ben şu an çalışıyorum ve aynı zamanda stajımı da yapıyorum. Bu süreci ben staj olarak görmedim. Oda elinden geleni yapıyor bence. Kurs, seminer düzenliyor. Mali müşavirimiz sorduğumuz her şeyi anlatıyor...", "...Yardımcı oluyorlar her şekilde. Staj dönemi yeterlilik sınavında sadece muhasebe ile alakalı olan derslerde katkı sağlayacaktır. Bu yüzden bu 3 yıl yeterlilik sınavına katkı sağlayacaktır. Tamamen...", "...Eğitim değil ama her şeyi mali müşavirlerimizden öğrendim. Bana bir şeyler anlatmak için mali müşavirimiz zamanını ayırıyor. Güncel değişiklikler olduğunda haberdar ediyor. Stajyerlerle ilgileniyor mali müşavirimiz ve stajyerlere ayrı bir önem veriyor. Bu mesleği ileride...", "...Eğitimin yetersiz görüyorsam da bu benden kaynaklanır çünkü kendimi yeterli görmüyorum. Aslında eğitimi tamamlamanın staj suresinden..." (Stj1).*

***"…**Eğitimler olabilir ama iş yükü fazla olduğu için buna da vakit yok…", "…Yeterli eğitim aldığımı düşünmüyorum. Herhangi bir…","…Genel değişmeler olduğu zaman bilgilendirme yapıyor. Konferans verdiğinde konferanslara çağırıyor. Mali müşavirimiz gelişimim için katkı sağlıyor tabi ki…", "…Stajda eğitim almıyorum. Zaten staj döneminde öğrendiklerimin yeterlilik sınavında çok faydası olacağını düşünmüyorum çünkü birebir aynı değilmiş staj sürecinde öğrendiklerim ile yeterlilik sınavı. Tabi odanın…" (Stj2).*

MUHASEBE MESLEK STAJYERLERİNİN MALİ MÜŞAVİRLİK STAJ DÖNEMİNE DAİR DEĞERLENDİRMELERİ

"…*Teori ve pratik her zaman birbirinden farklıdır. Bu yüzden çok fazla bir şeyler yapılabileceğini düşünmüyorum...", "...Kendi eğitimimi kendim alabileceğim kanaatindeyim. Çalışırsan...", "...İş sende bitiyor..." "...Staj süresince herhangi bir eğitim almadım ama meslekte uzun zamandır çalıştığım için iş konusunda..." (Stj3).*

"…*Uygulamalı ve pratiksiz bir çözüm olabileceğini düşünmüyorum...", "...Muhakkak oldu ama staj döneminde zaten teorikle yani bilgiyle çok fazla işiniz olmuyor. Pratikte de zaten ruhsatını yeni almış bir mali müşavir yeterli olmuyor hiç bir şekilde. Ruhsatını yeni alan kişilerle de birebir görüşme imkânım oluyor onların bile bir pişme süreci oluyor. Zaten yeni büro açan mali müşavir 2 sene para kazanamaz, işi olmaz o süreçte...", "...Evet katkısı oldu tabi ki. Zaten karşılıklı bir menfaat ilişkisi var ortada o öğretecek ki siz yapacaksınız, onun iş yükü azalacak yani her yerde bu böyledir. Her ne kadar yanına rekabet edecek bir mali müşavir yetiştirmek istemese..." ,"... İş yükünün çok fazla olması..." (Stj4).*

"…*Kurslar açılabilirdi. Aslında biz talep ettik ama açılmadı. Bunun sebebi de katılımcının az olması olabilir çünkü en az 10 kişi istiyorlar…", "…Evet aldığımı düşünüyorum…"," ... Mali müşavirim gerektiği eğitimi veriyor ama belli bir zamanını ayırmıyor işi yaparken gel sende öğren…", "…Evet yetersiz görüyorum, odaların kurs açmamaları ve yeterlilik konusunda da bize ders verilmelidirler. Bu konuda istekte…" (Stj5).*

"…*Tesmer'in interaktif eğitim seti kaldırılabilir. Zaten yapılabilecek başka bir…", "…Hayır. Tesmer'i düşünürsek eğitim verildiğini düşünmüyorum…" , "…Evet, öğretiyor zaten işin içinde olunca kendimiz takıldığımız yerleri sorarak ilerliyoruz, öğreniyoruz. Mali müşavirimizin ilgilenmesi tabi ki bizlerin daha…", "…Kâğıt üstünde olduğu için yetersiz diyebilirim. Bilgi olarak eğitimi…" (Stj6).*

"…*Kurslar verilebilir. Çünkü çalıştığımız için dışarı ile bağlantımız yok bu kurs olsa ve herkes katılım gösterse iletişime geçilebilir. Ayrıca ikili iletişimler bu meslekte çok önemli bu yüzden diksiyon, beden dili kursları açabilirler…" , "…Çok fazla değil…", "…Evet destek oluyor. Zaman ayırıp anlatmıyor ama sorduğum sorular için zaman ayırır. Bazı mali müşavirler bilgisini kıskanır bazıları da kendisinin yetiştirdiği insanın işte ben bunu yetiştirdim. Bir…", "…Kendimi geliştirmeye çalışıyorum çünkü sıkıntı çok çözüm…" (Stj7).*

"…Gerekli eğitimleri veriyorlar bunun dışında sık sık odanın yeni çıkan mevzuatlarla ilgili stajyerlere bilgilendirme toplantısı düzenleyebilirler ya da mail yoluyla bildire bilirler. İş yoğunluğundan…", "…Kendim öğrenmeye ve kendimi geliştirmeye çalışıyorum. Staj süreci boyunca kendimi daha da fazla geliştirebileceğime…", "…Evet gerekli eğitimi veriyor. Özellikle yeni mevzuat çıktığında gelip anlatıyor belli bir zamanını ayırıyor. Örneğin yeni bir sistem olan Defter Beyan sistemini öğretti. Bu sistemin belli bir düzeni yok açıkçası…" (Stj8).

"…Kendim mesleki olarak çalışıp gelişimimi yapıyorum…","…Yeterli eğitim aldığımı düşünüyorum. Sorumluluk aldıkça mesleki yeterlilik artacaktır. Mesleğin hem KDV yönünden, hem Gelir Vergisi Kanunu yönünden, hem Sosyal Güvenlik Hukuku, Ticaret ve İş Hukuku…", "…İş yoğunluğundan dolayı eğitim alamadım. Kendim formlardan, kitaplardan ve eski yapılan uygulamaları izleyerek zamanla sorumluluk…" ,"… Yetersiz olduğunu görüyorum. Yetersiz gördüğüm nokta ise interaktif eğitim sisteminin slayt şeklinde olup mesleği yaparken ve sosyal yaşantım dışında sunumlara vakit ayıramama, bu sunumların SMMM odasında haftalık toplantı ile eğitim verilmesinin daha sağlıklı olacağını…" (Stj9).

"…Hiçbir şey yapılamaz…", "…Yeterli eğitimi aldığımı düşünmüyorum çünkü hala eğitim almaya devam ediyorum...", "...Zaman ayırıyorlar ama iş çok yoğun olduğu dönemlerde zaman ayıramadıkları durumlar oluyor. Bende böyle durumlarda deneme yanılma metodu ile kendim öğrenmeye çalışıyorum…", "…Aldığım eğitimi yetersiz görmüyorum. Tek dezavantajım stajla birlikte eğitime başlamış olmam. Daha önce muhasebe bürosu deneyimim yok. Zaten bizim gibiler bir tık öndeler. Çünkü uygulama…" (Stj10).

"…Gelişim kişiye bağlı herhangi bir beklentim yok…", "…Tamamıyla alamayız büyük bir çoğunluğunu tamamlıyorsunuz…" ,"…evet, mali müşavirim zaman ayırıp işi öğretiyor. Bunu da gelişimime destek amaçlı ve işleri daha iyi öğrenmem açısından yardımcı…", "…Yeterli bir eğitim aldığımı düşünmüyorum. Zaten hiçbir yerde de tamamıyla bir eğitim verildiğini düşünmüyorum. Kendimiz bu eğitim için bir düzen…" (Stj11).

"…Hiçbir beklentim yok. Hiçbir şey yapılamaz. Yanında çalıştığımız mali müşavirimiz iyi ise staj döneminin iyi idare ediyorsun. Mali müşavir kötü ise staj dönemin kötü geçiyor. Türmob'un, odaların eğitim olarak bir katkı sunacağını düşünmüyorum. Çünkü derler…", "…Yeterli eğitim aldığımı düşünüyorum. Çünkü girişken olmak lazım 3 yıl da 5 yıl da staj yapıp girişken olmadıktan sonra çok fazla bir şey öğrenemezsin…" , "…Evet belli bir zaman ayırır ve özellikle yanına çağırıp öğretir. Bunu yapma sebebi de yanında iyi bir eleman yetiştirmek…" (Stj12).

"...Meslek odalarında eğitimler ve seminerler daha fazla olabilir..." , "...Evet iyi bir eğitim aldığımı düşünüyorum..." "...Meslek odalarının bu tarz konularda özellikle kırsak kesimdeki odaların çok fazla etkili olduğunu... düşünmüyorum, kedisi yardımcı..." (Stj13).

"...Hiçbir beklentim yok. Tesmer'in eğitimleri var ama çok faydalı olduğunu sanmıyorum. Benim gelişimime katkı sağlayan..." , "...Daha yeniyim alabileceğimi düşünüyorum. Eşimin mali müşavir olması ve aynı yerde çalışıyor olmamız bana çok fazla katkı...", "...Evet zaman ayırıp kesinlikle yardımcı..." (Stj14).

"...Bu konuda bir eksiklik olduğunu düşünmüyorum zaten staj döneminde uygulamalı olarak çalışıyoruz. Ayrıca İnternet ortamında izlememiz gereken...", "...Staj öncesinde de çalıştığım için yeterli bilgi birikime sahiptim o yüzden..." ,"... Evet gerekli zamanı ayırdığını düşünüyorum. Bizimle neden ilgileniyorsa noktasına gelince..." , "...Aldığım eğitimin yetersiz olduğunu düşünmüyorum..." (Stj15).

Katılımcıların ilgili sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde belirli kavramlar üzerinde durdukları tespit edilmiştir. Bu kavramlar Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9: Staj Döneminin Etkinliği İle İlgili Kavramlar

Tema	Belirtilme Sıklığı (f)
Eğitim/Kurs/Seminer	7
Yeterlilik	12
Mali Müşavir	13
Kişisel	8
İş Yükü	3
İnteraktif Eğitim Seti	2

Katılımcıların neredeyse yarısı (6 aday) staj dönemi esnasında alınan eğitimin, elde edilen bilgi birikiminin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Ancak döneme ilişkin katkının olumlu düzeyde olduğunu düşünen ve belirten katılımcı sayısı (7 aday) daha fazladır. Katılımcılar mesleki yeterliliklerinin arttırılmasına yönelik olarak çeşitli kurslar, paneller, konferanslar, seminerler ve benzeri etkinliklerin daha fazla yapılması gerektiğini belirtmektedir. Staj döneminde istenilen düzeyde eğitim alınamama nedeni olarak iş yükünün çok olması, eğitim programlarının yetersiz olması ve özelliklede katılımcıların isteksiz olması gibi saptamalar meslek adayları tarafından belirtilmiştir. Ancak katılımcıları büyük çoğunluğu eğitim seviyesinin ve kalitesinin arttırılmasına yönelik olarak hiçbir şey yapılamayacağını, beklentilerinin olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca staj dönemi esnasında yanında çalışılan mali müşavirin mesleki faaliyetlerin öğretilmesi hususunda ciddi manada yardımcı olduğu adaylar tarafından belirtmiştir. Adayların sadece 2'si yanında staj yaptıkları meslek mensubu tarafından yeterince desteklenmediğini belirtilmiştir.

Staj Dönemi Sorunlar

Katılımcılara bu bölümde staj döneminde karşılaştıkları sorunlara ve sıkıntı duydukları konulara ilişkin değerlendirmede bulunabilecekleri sorular yöneltilmiştir. Elde edilen cevaplara ait kısımlar ise aşağıda verilmiştir.

"...Staj süresinin 3 yıl olması bana göre az fakat bu süreyi herkes çok buluyor. Ben şu an belki yarı yarıya bir bilgiye sahibim. İşi öğrenmek için staj süresi çok az. Ama diğer insanların tecrübesi varsa belki bu süre uzun geliyor olabilir. Ben kendi..." , "...Staj yeri bulma konusunda hiçbir sorun çekmedim. İlk buraya başvurdum ve burada kaldım..." , "...Ücret ödeniyor. Ücretler konusunda herkes mutsuz cevap verecektir bana göre ücretler yeterli değil ama şöyle düşünmek lazım..." , "...Çalışma arkadaşlarımdan bir tanesi ile yaşadım ama yöneticiler ile asla yaşamadım. Çalışma arkadaşımla yaşadığım tartışma şeklinde değildi. Ben stajyerdim o ise değildi ve herhangi bir eğitim geçmişi yoktu. Sadece muhasebeciydi, çekememezlik demek istemiyorum ama böyle bir sorun oldu. Psikolojik baskı uyguluyordu..." , "...İş yerinde rekabet hiçbir şekilde yok. İş paylaşımı var herkes..." , "...Stajı bırakmayı hiç düşünmedim mesleğime başladığımdan beri çok seviyorum. Hiçbir zaman pişmanlık duymadım. Bu staja başladıktan..." , "...İki stajyer var. Kalabalık biraz ama benim için problem..." , "...Tesmer'in interaktif eğitim setini gereksiz görüyorum. Nefret ediyorum şu 3 yılda sevmediğim ne diye sorsalar gösterebileceğim tek şey bu interaktif eğitim diyebilirim. Ayrıca bu eğitimi mecburi bırakıyorlar ve buda çok saçma..." (Stj1).

"...Hiçbir sorun yaşamadım. Staj süreci 3 yıl yeterli ama önemli olan insanın...", "...Sıkıntı çekmedim...." , "...Ücret ödeniyor. Ödenen ücretleri yeterli bulmuyorum. Resmi olarak meslek hukukunda

stajyerlerin asgari ücret ve sigortasının yaptırılması normalde zorunlu…", "…Baskı yaşamadım ama şöyle bir olay yaşadım. Benim yapmadığım bir şeyi yani başka çalışan kendi hatasını benim üzerime attı bende yeni…" ,"… Rekabet yok…" ," ... Stajı bırakmayı düşünmedim çünkü emek vermiştim ve hemen…" ," …2 stajyer var. Büromuz kalabalık ama bunun herhangi bir etkisi yok. Ama işi öğrenme açısından bir…" , "…Tesmer'in eğitim setini saçma buluyorum. Aslında bu çalışma durumumuzdan kaynaklı çünkü sabahtan akşama kadar büroda çalışıyoruz ve eve gittiğimizde eğitimlere vakit ayırmak gerçekten çok zor oluyor. Özellikle yoğun dönemlerde hiç bakamıyoruz…" (Stj2).

"…3 yıl uzun bir süre ama herhangi bir sorun yaşamadım…", "…Meslekte 10. yılım ve sıkıntı olmadı…." , "…Stajyerlerin ne kadar aldığı konusunda çok bir fikrim yok ama benim aldığım ücret biraz…" , "…Mümkün mertebe ilgilenmeye çalışıyorum, faydalı oluyor…", "…2 stajyer var ve herhangi bir sorun yok…" (Stj3).

"…Uzun ama gerekli olduğunu düşünüyorum. Tabi bu 3 yıl içerisinde hayatını idame ettirmesi stajyerin zor, kaldı ki aile geçindiren...", "...Yer bulma konusunda sıkıntısı çekmedim, zaten abimin yanında...", "...Ödeniyor fakat objektif bir yorum yapamam gerekirse genelin ne alığını bilmediğim için yorum..." "...Stajyerlik süresi içerisinde mobbinge maruz kalmadım..." "...Biz işe güce bakmaktan rekabet söz konusu değil zaten aile işletmesi...", "...Stajı bırakmayı düşünmedim...", "...Stajyer olarak sadece ben varım, kalabalık değiliz" , "...Kısmen yararlı görüyorum. Çünkü internetten bile sorular bulunup cevapları yapılabiliyor. Tesmer eğitim setinin bilgi ölçme fonksiyonu yok ama oradan sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili bazı bilgiler edinile biliniyor. Açıkçası sadece..." (Stj4).

"...Staj süreci çok uzun bir süreç önceden 2 yılmış şimdi 3 yıl yapmışlar açıkçası iyice zorlaştırıyorlar. Tabi sınavı zorlaştırabilirler ama dönemi uzatmaları yerine kısaltmaları gerekiyor. Çünkü yeterlilik…", "…Ben sıkıntı yaşamadım ama çok yaşayan var bu konuda ben zaten burada çalışırken sınavlara girdiğim için sorun yaşamadım ama stajyer çalıştırmak çok istemiyorlar çünkü yarı zamanlı sigorta yapmak istiyorlar…", "…Ücret ödeniyor. Normalde asgari ücret vermek zorundalar çünkü sigorta asgari ücret üzerinden ödeniyor ama ödenen ücretler çalışılan yere göre de değişiyor asgari ücretin altında alan da var çok yüksek ücretlerde çalışanlarda var. Hatta bazı yerlerde hiç ücret almayanlarda var çünkü staj yapmak için buna boyun eğiyorlar bunun üzerine mali müşavirlerde bu stajın arkasına sığınıyor bu insanlar mecbur staj yapmak zorundalar diye düşünüyorlar. Aslında bizde normal…", "…Hayır kalmadım. Mali müşavirim bu konuda çok anlayışlıdır…" ," … Rekabet ortamı yok, ben çok fazla olduğunu da düşünmüyorum. Ama mali müşavirler arasında var çünkü normal lise mezunu mali müşavirde var üniversite mezunu olanda var bu yüzden aralarında rekabet olabilir. Ayrıca maddi anlamda da yani mükellefler açısından da mali müşavirler arasında…", "…Stajı bırakmayı maddi açıdan dolayı bırakmayı birkaç kez düşündüm. Aldığım ücretten kaynaklı bir durumdu. Ama bu kadar emek verdiğim…", "…1 stajyer var. 2 kişi çalıştığımız için kalabalık değiliz sorunda çıkmıyor…" , "…Tesmer'in interaktif eğitim seti çok kötü. Çünkü çok sıkıcı videoyu ilerletemiyoruz, çok gereksiz bir eğitim aslında bu eğitim çok daha kaliteli yapılabilir. Ses kayıtları düzeltilebilir düz yazı gibi okumaması gerekiyor. Bende…" (Stj5).

"...Hiçbir sıkıntım olmadı ama uzun bir süre diyebilirim. Çünkü avukatlar 1 yılda avukat olurken biz neden 3 yılda alıyoruz. Neden yeterlilik sınavı var mesela. Ayrıca…", "…Normalde sektörde stajdan kasıt çalışan kişilerdir ve muhakkak ki ücret ödeniyordur. Ben iyi bir ücret alıyorum ama genel olarak meslek gerekli itibari değeri göremediği için ücretler düşüktür…", "…2 stajyer var. Kalabalık değiliz…" , "…İlgisizim. Faydasız olduğunu düşünüyorum. Çünkü bir şey ancak bu kadar kötü anlatılabilir ve sıkılır sürekli bir eziyet gibi…" (Stj6).

"…Süre biraz daha kısalabilir. Zaten bu mesleği öğrenemeyen yapamaz bu staj süresi 3 yıl içinde bir şey öğrenilemez ne kadar çok işin içine girilirse…", "…Staja zaten çalıştığım yerde başladım bu yüzden zorluk çekmedim…", "…Evet ödeniyor. Bu ödenen ücretler çok daha iyi olabilir. Açıkçası ücretler ne güldürüyor ne de öldürüyor…", "…Evet var. Komşunun muhasebecisi olayı hiç bitmez. Ayrıca komşunun muhasebecisi az vergi ödetmiş muhabbeti…", "…Asla düşünmedim zaten zor kazandım…", "…1 stajyer. Kalabalık değil olmasını da istemem. Kalabalık olan yerde çok anlaşmazlıkların olabileceğine inanıyorum…" , "…Tesmer'in çok faydası yok. Bir de bunun üzerine dosya parası, sınav parası, interaktif eğitim parası alıyorlar. Aslında TÜRMOB meslektaşlarına değer vermiyor ayrıca meslektaşlar birbirlerine hiç değer vermiyor. Şöyle bir durum var başkasını ne kadar alçaltırsanız kendiniz yücelmiyorsunuz kendinizde…" (Stj7).

"…Stajın 3 yıl olması çok uzun bir süreç. Ayrıca staj sürecindeki sınavlarda çok fazla yorucu. Staj sürecinde herhangi bir sorun…", "…Hayır çekmedim çünkü aynı işyerimdeyim. Genel olarak sıkıntılı staj yeri bulmak…", "…Evet ödeniyor normal bir çalışan gibiyiz. Sigortamız yatıyor ücretim tam yatıyor. Bu açıdan ben memnunum ama diğer arkadaşlar için böyle olmuyor tabi. Mesela sigortasını kendi cebinden ödeyen ya da maaş almayıp sadece sigorta yapanlarda var. Açıkçası asgari ücret staj süreci…", "…Hayır kalmadım tam tersi sorduğum her soruya cevap veriliyor psikolojik baskı olsaydı zaten aynı yerde stajyerliğe devam etmezdim…",

MUHASEBE MESLEK STAJYERLERİNİN MALİ MÜŞAVİRLİK STAJ DÖNEMİNE DAİR DEĞERLENDİRMELERİ

"…Rekabet ortamı yok tek stajyer ve tek çalışanda benim..."," ... Hayır, düşünmedim aksine tam…", "…Tek stajyer benim, kalabalık değiliz…" , "… Günü gününe takip ediyorum. Çünkü yüksek lisanstan dolayı staj sürem kısalabilir bu yüzden interaktif eğitimimi de bir an önce bitirmek istiyorum. Eğer aktif dinleyici isek faydası olur interaktif eğitimin…" (Stj8).

"…Sınavı kazandıktan sonra meslek hakkında bir bilgim yoktu. Genel olarak muhasebe bürolarında çalışan kişiler bu sınava hazırlanıyor, bu noktada…", "…Sınavı kazandıktan sonra Eskişehir'de 100 mali müşavirlik bürolarına başvurdum ama kabul edilmedim. Ardından Isparta'ya geldim ve burada stajıma başladım. Bu yüzden staj yeri bulma konusunda baya zorluk çektim. Meslek mensuplarına kota uygulaması getirilip, her stajyer mali müşavir bulunduran mali müşavirlere ekstra puanla fazla defter tutma hakkı verilirse stajyerler daha rahat yer…", "…Ödeniyor. Gerçekten istihdam etmek isteyenler ortalama asgari ücretten başlatıyor. Fakat asgari ücretin üzerinde alan arkadaşlarım var. Ama genel olarak sigorta prim yükü dâhil olmak üzere giderlerini stajyerlere yıkma eğilimi var…", "…Stajım sebebiyle bir mobbinge maruz kalmadım…", "…1 stajyer var. Kalabalık olması eğer mesleki dayanışma olursa iyidir, yoksa…" , "…Görsel ve ses olarak aslında uyumlu olması ve mesleğin özünü anlamak açısından faydalı olması fakat tüm aday meslek mensupları çok fazla önemini anlamadan bitirme hedefli bu eğitimi bitiriyorlar. Ben günü gününe her ay takip ediyorum …" (Stj9).

"…Staj sürecinde hiçbir sorun yaşamadım. Zaten bu konuda da odamız toplantılar yaptığında herhangi bir sorun yaşayıp yaşamadığımızı soruyorlar. Eğer bir sorun varsa bu sorunu da çözmek için ellerinden geleni yapıyorlar. Staj sürecinin 3 yıl olmasına karşı duruyordum…", "…Hayır çekmedim hatta bu konuda çok şanslı olduğumu…", "…Evet alıyorlar. Benim ise sadece sigortam yatıyor maaşım yatmıyor. Çünkü ağır iş yükü istemediğim için böyle bir anlaşma oldu mali müşavirimiz ile aramızda ben bu durumdan memnunum. Fakat çalışma şartları çok güç olan stajyer arkadaşlar var biliyorum parasız ücretsiz sürekli ayak işlerinde olan…", "…Hayır herhangi bir mobbing uygulamasına maruz kalmadım…", "…Hayır düşünmedim…", "…1 stajyer. Çok kalabalık olmanın olumlu etkileri var. İş bölümü tarafından kolaylık…" , "…Tesmer'in interaktif eğitim setini faydalı görmüyorum. Çünkü staj, ders yeterince vaktimi alıyor. Bu eğitim gerçekten yıldırıcı bir durum hem staj hem interaktif eğitim birlikte olmuyor. Eğer interaktif eğitimi alacaksam o zaman staj yapmam sadece videoları…" (Stj10).

"…Staj süresinin 3 yıl olması çok uzun çünkü hukuk fakülteleri 8 ay da stajını bitirip herhangi bir sınava da girmiyorlar. Çeşitli sınavların yapılması çok zor bir…", "…Staj yeri bulma konusunda herhangi bir sorun yaşamadım. Ama birileri aracılığıyla staj yerime…", "…Evet ödeniyor. Benim çalıştığım büroda ücretler iyi ama diğer stajyerlerinde ücret konusunda sıkıntı çektiğini…", "…Zaman zaman rekabet oluyor. Bu rekabet genellikle işleri tamamlama noktasında oluyor. Bizim bürodaki rekabet… Hayır, hiç düşünmedim…3 stajyer çalışıyoruz. Kalabalık değiliz sorunlarda…" , "…İnteraktif eğitim setini gerekli görüyorum bence eğitimin olması gerekiyor. Ben çok fazla zaman ayıramıyorum bu eğitime bu yüzden faydasının olup olmadığı konusunda bir bilgim yok. Eğer Tesmer böyle bir eğitim vermezse…" (Stj11).

"…büroda çalışanlar ise hiçbir şey öğretmiyor Bu da insanı staj sürecinde yıpratıyor ve özgüvenini kırıyor. Bu anlamda kötü bir süreç diyebilirim. Ben çok fazla sorunla karşılaştım dosya vermediler, fatura işletmek için bile güvenmediler. Zaten Faturayı yanlış işlesem bile tekrar düzelte bilirlerdi. Bu anlamda çok sorun yaşadım. Bunu yapma sebepleri ise psikolojik baskı…", "…Staj yeri bulmada çok zorluk çektim. Bulduğum yerler çok düşük ücret verdikleri için kabul etmedim. Bu yüzden çok sıkıntılar çektim. Ama en sonunda…", "…Evet asgari ücret ödeniyor. Ben şuan çok fazla bilgim olmadığı için bana ödenen ücretten memnunum. Stajyer olup yüksek maaş da alanlarda var tabi bunlar yıllarca bu mesleği icra etmişler bilgileri bizden daha fazla bu yüzden…", "…Evet mobbinge çok fazla maruz kaldım. Bunu zorluk çıkarma olarak düşündüm bende bana psikolojik baskı yapanlara hep karşılık verdim çünkü sessiz durduğumuz zaman daha çok eziyorlar. Hakkımı savundum bence insanlar hakkını…", "…Kötü bir rekabet ortamı çok fazla var. Örneğin, bürodaki birine soru soruyorsun ben bunu nasıl yapacağım diyorsun karşımdaki de bana sen şimdi bunu öğrensen unutursun deyip göstermiyor, yardımcı olmuyor, açıkçası bilgi paylaşımı yapmıyor. Bunun sebebi de onu geçmemi istememesidir…", "…Stajı bırakmayı hiçbir zaman düşünmedim ama staj yerimi bırakmayı çok düşündüm…", " …2 stajyer. Kalabalık olmanın olumlu yönleri de var olumsuz yönleri de var. Mesela birine bir konu hakkında danışsam biri cevap vermezse diğeri cevap verir. Daha çok…" , "…İnteraktif eğitimin çok gereksiz eğitim olduğunu düşünüyorum. İnsanların bu eğitim sayesinde vakit kaybettiklerini, psikolojilerinin bozulduğunu düşünüyorum. Hayatımda bu kadar kötü bir sistem görmedim. Kesinlikle çok faydasız olduğunu ve videolarında çok sıkıcı, monoton bir şekilde…" (Stj12).

"…Staj süreci hakkında olumsuz düşünüyorum. Mesela avukatların 1 yılda staj yapıyorlar ve belli bir sınava girmiyorlar. Hem maddi hem de manevi…", "…Hayır sorun çekmedim…", "…Evet ödeniyor. Ücret miktarının düşük olduğunu düşünüyorum..." , "…Evet, mobbinge maruz kaldım. Bana bunu uygulayan kişi

eğitimsizdi, eski muhasebeciydi…" , "…Az da olsa evet olduğunu düşünüyorum…" , "…Hayır…" , "…1 stajyer. Zaten özel sektörde çalışıyorum, özel sektörde de 1 stajyer…", "…İlgim çok fazla yoktu ama bu eğitimin faydalı olduğunu düşünüyorum…" (Stj13).

"…Çok uzun bir staj süreci var. Çünkü teorik olarak bitirmem gerekiyor. Uygulamada hiçbir şeyi yok. Sınav ağırlıklı bir staj ama böyle olmaması gerekiyor…", "…Hayır. Eşim mali müşavir ve ofisi var bende kendi…", "…Evet ödeniyor normal bir çalışan gibi, zaten sigorta mecbur yatırılıyor. Genel olarak ücret konusuna değinirsem bizim meslekte kalifiyeli eleman iyi ücret alıyordur ama yeni başlayan deneyimi olmayan biri asgari ücretle başlar. Tabi sadece sigorta gösterip ücret vermeyende var…", "…Hayır kalmadım…" , "…Yok, hiç düşünmedim…" , "…2 stajyer var. Kalabalık olabilir ama işe yarayan kişiler olmalıdır. Yoksa kuru kalabalık hiçbir iş yapmaz…", "… Şuan yeniyim stajyerlikte daha başlamadım ama katkısı olabileceğine inanıyorum. İnteraktif eğitimin yeterlilik sınavına hazırladığını düşünmüyorum…" (Stj14).

"…Staj sürecinde herhangi bir sıkıntı yaşamadım…", "…Staj öncesinde de büroda çalıştığım için sıkıntım olmadı…", "…Stajyerlere ücret konusu stajyerlerin en büyük sıkıntısı sanırım fakat ben böyle bir sıkıntı yaşamadım…", "…Yok böyle bir duruma maruz kalmadım..." , "…Rekabet hayatın her alanında vardır tabi ki bir rekabet ortamı var…", "…Zorlu bir staj sınavı sonucunda başarılı olup sonra vazgeçmek pek akılcı davranış olmaz sanırım o yüzden…", "…Çalıştığım yerde stajyer yok çalışan var fazla kalabalık değiliz…", "… Zaman ayırıp dikkatli izlendiğinde mutlaka faydalı olduğu kanısındayım…" (Stj15).

Katılımcıların ilgili sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde belirli kavramlar üzerinde durdukları tespit edilmiştir. Bu kavramlar Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10: Staj Dönemi Karşılaşılan Sorunlar İle İlgili Kavramlar

Tema	Belirtilme Sıklığı (f)
Staj Yeri	10
Ücret/Maaş	12
Mobbing	11
Rekabet	11
Stajı Bırakma	12
Tesmer Eğitim	14
Staj Süresi	10

Katılımcıların, meslek mensubu olabilmek için yapmak zorunda oldukları üç yıllık staj dönemi içinde karşılaştıkları durumlar ile ilgili bahsettikleri ve tekrarladıkları kavramlardan bazıları Tablo 10'da görülmektedir. Aday meslek mensuplarının en fazla yakındıkları konuların başında almış oldukları ücret miktarı bulunmaktadır. Birçok katılımcı düşük ücret politikasından (12 katılımcı) sıkıntı duyduğunu belirtmiştir. Çalışılan dönemde en az asgari ücretle çalışan aday meslek mensupları bile sigortalarının yapılmasına ilişkin problemleri olduğundan bahsetmişlerdir. Bir diğer sıkıntı olarak bahsedilen konu da staj süresidir. Katılımcıların neredeyse tamamı (10 katılımcı) staj süresinin gereksiz yere uzun olduğunu düşünmektedir. Tesmer tarafından stajyerlere uygulanan temel eğitim sisteminden de katılımcıların memnuniyet seviyesi yarı yarıya olarak (6 olumsuz düşünce, 8 olumlu düşünce) tespit edilmiştir. Ancak tüm bunlara rağmen aday meslek mensuplarının stajı bırakma hususunda istekli olmadıkları aksine tüm bu olumsuzluklara rağmen daha fazla motive olduklarını söyleyebilmek mümkündür. Katılımcılardan sadece 1'i stajı bırakmak istediğini belirtmiştir. Katılımcıların staj dönemine ait belirttikleri başka bir sorun ise çalışılan büro ya da işletmelerde personeller arası rekabetten doğan sıkıntılardır. Bu tür ortamlarda katılımcılar yeterince iş öğrenemediklerinden şikâyet etmektedirler. Ayrıca 3'er katılımcı da staj yeri bulmada ve çalıştıkları birimde mobbing ve benzeri bir sıkıntı ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

6. SONUÇLAR

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik faaliyetleri mesleki olarak sürdürecek kişilerin taşıması gereken özelliklerin neler olduğu belirtilmiştir. Muhasebe mesleğini tercih eden kişiler meslek mensubu olmadan önce TESMER himayesinde kanunen belirtilmiş süreler içinde staj yapmakla zorunlu

tutulmaktadır. Staj başlangıcında ve bitişinde ilgili sınavlarda başarı sağlayan adaylar meslek mensubu olabilme hakkını elde etmiş olacaklardır.

Çalışma, Isparta il ve ilçelerinde 2019 yılı içerisinde mali müşavirlik stajı yapan 8 kadın, 7 erkek toplam 15 stajyer ile gerçekleştirilmiştir. İlgili bölgede 21 stajyer staj yapmakta olup, görüşmeyi kabul eden 15 stajyer çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırma bulguları katılımcılardan alınan cevaplara göre tasnif edildiğinde 2 gruba ayrılmıştır. Bunlardan birincisi muhasebe mesleği ile ilgili olan temalar, ikincisi ise staj dönemine ilişkin ortaya çıkan temalardır. Çalışmada elde edilen ana temalar ise; "meslek seçimi", "mesleki yetkinlik ve planlama", mükellef ile ilişki", "dijitalleşme", "staj sınavı", "staj etkinliği" ve "staj sorunları" dır. Ayrıca tüm bu temalarda kendi içlerinde detaylandırılmıştır.

Verilen cevaplardan hareketle muhasebe mesleği ve muhasebe stajı ile ilgili olarak SMMM stajyerlerinin görüşlerinin genel anlamda ortak vurgusu şu şekildedir;

- Katılımcılar mesleği önemli ve saygın bir meslek olarak görmekte ancak toplum tarafından aynı ölçüde değerlendirilmediğini düşünmektedir. Katılımcıları rahatsız eden bu durum yüzünden mesleğin hak ettiği yerde olmadığı belirtilmiştir.
- Katılımcılar muhasebe mesleğinin seçiminde özellikle sosyal çevrenin ve ailenin belirleyici bir unsur olduğunun üzerinde durmuşlardır.
- Muhasebe stajyerleri tarafından üzerinde durulan bir başka husus da mesleki faaliyetlerin çok yoğun olması ve aşırı iş yükü barındırmasıdır. Katılımcılar özellikle belli dönemlerde oluşan yoğunluk nedeni ile staj eğitimlerinin bile olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir.
- Muhasebe meslek adaylarının, yapmak zorunda oldukları mesleki staj için belirlenmiş olan staj süresi konusunda, önemli ölçüde olumsuz yargıya sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı staj süresi ile ilgili görüşlerini belirtmiş ve sürenin gereğinden uzun olduğunu söylemişlerdir.
- Katılıcılar yoğun olarak olumsuz görüş bildirdiği bir başka konuda TESMER'in stajyerlerin kullanımına sunduğu ve zorunlu olarak takip edilmesi gereken interaktif eğitimdir. İnteraktif Eğitim Seti konusunda katılımcıların genel olarak olumsuz düşünceye sahip oldukları ve bu eğitimi faydalı görmedikleri görülmektedir. Özellikle içerik olarak eğitim programının yetersizliği üzerinde durulurken, eğitim setinin yoğun iş temposunda kullanılamadığı da katılımcılar tarafından fazlasıyla dile getirilmiştir. Ayrıca katılımcılar bağlı bulundukları kurumdan ruhsat ücretlerinin düşürülmesini, maliyetlerinin azaltılması açısından da sınav merkez sayılarının artırılmasını beklediklerini ifade etmişlerdir.
- Katılımcılar meslekle ilgili kullanılan teknolojiyi ve e-dönüşüm projelerini mesleğe faydalı ve olumlu olarak görmektedir. Büyük bir çoğunluğu ilgili dönüşümü mesleği bitirecek bir tehdit olmaktan çok, katkı sağlayacak bir değişim olarak görmektedirler.
- Katılımcılar yoğun iş temposu altında geçen staj dönemlerinin girecekleri sınavları olumsuz yönde etkileyebileceğini düşünmektedirler. Katılımcılar çalıştıkları işletmelerde muhasebe işi haricinde ki başka işlerle de ilgilendiklerini ancak bu tür işlerin muhasebe ile ilgisi olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca staj dönemlerinin, mesleki açıdan yetkinliklerini yeterince artırmadığını belirtmişlerdir. Stajyerler her türlü mesleki katkıyı yanında staj yaptıkları mali müşavirlerden almış olduklarını belirtmişlerdir. Ancak meslek adaylarının seminer, konferans, kurs ve benzeri etkinliklerin yapılması veya düzenlenme sayısının arttırılmasına ilişkin beklentileri bulunmaktadır.
- Katılımcılar tarafından, staj dönemine ilişkin üzerinde ciddiyetle durulan hususlardan bazıları ise; staj yeri bulmaya ilişkin sorunlar, meslek adaylarına uygulanan ücret tarifeleri ve personel arasında oluşan ve stajyerlerin işi öğrenmelerini olumsuz etkileyen rekabet konularıdır. Ancak tüm bu olumsuz durumlara rağmen muhasebe stajyerleri yapmış oldukları muhasebe meslek stajını hiçbir zaman bırakmayı

düşünmediklerini belirtmişlerdir. Stajyerlerin bu tür olumsuz durumlarla karşılaştıklarında staj yaptıkları yeri değiştirme eğiliminde oldukları görülmektedir.

- Staj döneminde mesleki faaliyetlerin sürdürülmesinde muhasebe eğitimini daha önce aldığını beyan eden adayların, muhasebe eğitimini almayanlara göre işlere daha rahat adapte oldukları ve öğrenme sürelerinin daha kısa sürede gerçekleştiği adaylar tarafından belirtilmiştir.
- Katılımcılar staj dönemlerinde kesinlikle mobbing ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar aksine çalıştıkları birimlerde bağlı bulundukları mali müşavirler tarafından oldukça fazla desteklendiklerini belirtilmişlerdir.

Yazarkan ve Yılmaz (2016)'nın stajyerle verilen ücretlerle ilgili sıkıntılar olduğu, staj süresinin uzun görülmesi ve genç yaştaki stajyerlerin daha fazla iş yoğunluğuna maruz kalması gibi bulguları ile çalışmanın sonuçları örtüşmektedir. Demir ve Çiçekay (2015) çalışmasında stajyerlerin çoğunlukla mobbing davranışlarına maruz kalmadıkları bulgusu ile çalışmanın sonuçları uyuşmaktadır. Uzay (2005) çalışmada staj süresi katılımcılar tarafından yeterli görülmüştür. Ancak çalışmanın yapıldığı tarihte staj süresinin iki yıl olduğu belirtilmelidir. Dolaysıyla daha sonra üç yıla çıkarılan staj süresinden katılımcıların büyük ölçüde memnuniyetsiz oldukları tespit edilmiştir. Staja başlangıç aşamasında stajyerlerin karşılaştıkları sonuçlar çalışmanın sonuçları ile uyuşmaktadır. Kaplanoğlu (2014) araştırmanın bulguları incelediğinde; stajyerlerin meslek örgütlerinden yeni iş olanaklarının bulunması konusunda yardım, mesleki eğitimin arttırılması, sınav ücreti ve ruhsat maliyetlerinin azaltılması, kurs ve benzeri etkinliklerin arttırılması gibi konularda beklentileri olduğunu ifade etmişlerdir. İlgili bulguların çalışmanın sonuçları ile genel olarak uyuştuğunu söylemek mümkündür.

Dinamik bir meslek olarak sayılabilecek muhasebe mesleğinin, geleceğini şekillendirecek olan muhasebe meslek stajyerlerinin, yaşadıkları sorunları tespit edebilmek ve ilgili sorunların giderilmesini sağlamak için uygulamaya dönük daha çok çalışmanın yapılması önem arz etmektedir.

7. KAYNAKÇA

Akdoğan, H. (2003). Muhasebe Meslek Etiğinin Kamunun Aydınlatılmasındaki Önemine Meslek Mensuplarının Yaklaşımları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Creswell, J. Çeviri: Demir, B. Ş. (2013). Research Design (Araştırma Deseni). Ankara: Sage Yayınevi.

Kutlu, H. A. (2008). Muhasebe Meslek Ahlakı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Sürmeli, F. (1986). Yeminli Mali Müşavirlik Mesleği (VIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Toroslu, M. V. (2012). Muhasebe Teorisi, Ankara: Adalet Yayınevi.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (1999). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Pierce, B. ve Sweeney, B. (2010). The Relationship Between Demographic Variables Making of Trainee Accountants. International Journal of Auditing, 14 s. 79-99. doi:10.1111/j.1099-1123.2009.00404.x

Sadler, E. ve Erasmus, B. J. (2003). Views of Black Trainee Accountants in South Africa on Matters Related to a Career as a Chartered Accountant. Meditari Accountancy Research, 11(1), s. 129-149. doi:10.1108/10222529200300009

Strbac, E. ve Roodt, G. (2005). Psychologıcal Attrıbutes of Successful Trainee Accountants. 31(1), s. 9-17. doi:10.4102/sajip.v31i1.183

Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), s. 1170-1189.

Demir, M. ve Çiçekay, H. (2015). Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Stajyerlerinde Mobbing Algısına Yönelik Van İlinde Bir Araştırma. Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, 44, s. 15-36.

Erkan, M. ve Yenigün, T. (2015). SMMM ve YMM'lerin Eğitim Durumları ve Sınavlardaki Başarıları. Muhasebe ve Finansman Tarihi Vakfı Dergisi, 9, s. 216-239.

Fidan, M. E. ve Subaşı, Ş. (2014). Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Etik Algıları: İstanbul İli Örneği. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 64, s. 111-130.

Gürdal, K. ve Doğan, M. (2014). Muhasebe Stajyerlerinin Profili Üzerine Bir Araştırma. Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, 41, s. 1-16.

Güvemli, O. (2005). 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Yasası'nın 15. Yılı Üzerine. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 25, s. 24-29.

Kaplanoğlu, E. (2014). Muhasebe Stajyerlerinin Meslek Mensuplarından ve Meslek Örgütlerinden Beklentileri: Manisa İli Araştırması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(4), s. 265-284.

Karasioğlu, F. ve Duman, H. (2011). Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi ve Kalitesi Üzerine Bir Not. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), s. 165-180.

Kınay, B., Ciğer, A. ve Koç, N. (2017). Muhasebe Önlisans Programı Öğrencilerinin İş Hedeflerini Belirlemeye Yönelik Nitel Bir Araştırma: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(21) s. 53-71.

Sweeney, B. ve Boyle, B. (2005). Supervisory Actions, Job Satisfaction And Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants. The Irish Accounting Review, 12(2), s. 47-73.

Uyar, G. F. Ü. (2016, Nisan). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Stajyerlerinin, Staja Giriş Sınavı ve Staj Dönemini Değerlendirmeleri. International Multidisiplinary Conference, Antalya.

Uzay, Ş. (2005). Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 25, s. 70-78.

Yazarkan, H. ve Yılmaz, Z. (2016). Muhasebe Stajyerlerinin Staj Eğitiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: TR90 Bölgesinde Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(2), s. 285-302.

Zaif, F. ve Ayanoğlu, Y. (2007). Muhasebe Eğitiminde Kalitenin Arttırılmasında Ders Programlarının Önemi: Türkiye'de Bir İnceleme. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1), s. 115-136.

Staj ve Sınavlara İlişkin Uygulama Yönergesi (07.10.2016, 08.02.2017, 09.03.2017 ve 07.06.2018 tarihli TÜRMOB Yönetim Kurulu Kararları ile yapılan değişiklikler işlenmiştir), Erişim adresi: http://www.tesmer.org.tr/post/164, 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu

İNSAN HAKLARI VE DEMOKRASİ EĞİTİMİ'NİN YÜKSEKÖĞRETİMDEKİ GÖRÜNÜMÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Aylin Yazıcıoğlu[1]*, Mehmet Çakır[2]

[1]*Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Karaman, Merkez.*

aylinyazicioglu20@hotmail.com

[2]*Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, Karaman, Merkez.*

mehmetcakir@kmu.edu.tr

Sorumlu Yazar

1. GİRİŞ

Değişen ve gelişen toplum yapılarının yanı sıra günlük yaşamla da iç içe olan insan hakları ve demokrasi kavramı eğitim ortamlarında da etkisini göstermiştir. Öğrenciler ilkokuldan üniversiteye kadar öğrenim gördükleri okullarda insan hakları ve demokrasi eğitiminin önemi konusunda bilgilendirilmektedirler. İnsan hakları ve demokrasi dersi öğrencilerin birbirleriyle, öğretmenleriyle ve çevreyle olan ilişkilerini etkileyerek daha çok önem kazanmaktadır. Demokrasi, hükümet ya da devlet sistemi içerisinde değerlendirilen bir yönetim modelinin adıdır. Bu modelin özünde maksimal imkanlar ile minimal imkanlar arasında söz sahibi olmak için uğraşan bireylere, imkanlara erişimde eşit fırsatlar sunma kabiliyeti en yüksek olan bir sistemdir. Özellikle, birey-devlet diyalektiği içerisinde bireye ve devlete hak ve sorumluluk alanı tanımlayan bu yönetim modelinin özünde "halkın iradesi" vardır. Bununla birlikte demokrasi, toplum düzleminde genç ya da yaşlı bireylerin haklarını-ödevlerini tayin etme, bireylerin tercihlerine değer verme, başkalarının haklarına saygı duyma, kültürlerarası öğrenmeyi teşvik etme, azınlıkların yönetime katılımını kolaylaştırma (varlıklarını devam ettirmeleri) gibi bireyin onurunu politik eksende maksimum düzeyde korumaya olanak sağlayacak bir sistemdir. Demokrasinin "özne siyaseti" (Touraine, 2015: 20) olmasının yanında bu modelin özünde bireyin onurunu koruma refleksi olduğu düşünüldüğünde karşımıza iki husus çıkmaktadır. Bunlardan ilki"insan hakları", ikincisi ise "vatandaşlık"tır. Hak kavramının anlamı üzerine yürütülen onlarca çalışma ya da çabaya rağmen hakların dağıtımında yaşanan olumsuzluklar ya da ihlallerbu iki husus üzerinde düşünmeyi zorunlu kılmaktadır. Bunun en önemli nedeni, bir yönetim modelinin ismi olandemokrasinin genel manada topluma egemen kılınmasında haklar ve ödevlerin tayinin sağlıklı ve insan onuruna yaraşır bir şekilde planlanması gerektiğidir. Mevzu bahis çaba ya da çalışmalardan en önemlisi toplum bireylerinin insan hakları ve vatandaşlık konusunda bilgilendirilmeleridir. Kısaca insan hakları ve vatandaşlık eğitimidir.

İnsan hakları kavramına geçmeden önce, hak kavramının anlamı üzerinde durmakta fayda görülmektedir. Hak kavramının kavramsal tanım serüveninde, merkezinde barındıracağı ve alıcıları tarafından değerlendirileceği iki temel konu akla gelmektedir. Bunlardan ilki hukuki bir temel, diğeri ise ahlaki bir yükümlülüktür (Karan, 2006:4). Bu anlamda hak kavramı bireylere doğuştan sunulan, mensup olduğu toplumun hukuk normları tarafından yetkilendirilen bir edinim mekanizmasıdır. Bu mekanizmada birey, talep eden, yükümlülüğünü tamamlayıp hak ettiğini"isteyen" pozisyonundadır. "İnsan hakkı" için ise doğuştan, insan olarak doğmaktan kaynaklı getirilen haklara atıfta bulunulmaktadır. Esasında bu kavramı tanımlamak güç olsa da Metin'e göre bu kavram özü itibarıyla ahlaki bir savunumu yansıtmaktadır (2014:6322). Bu kavramı birey ve grupların, devlet ve devlet dışındaki aktörlerin, toplumun nezih bir yaşam için tasavvur ettikleri etik ilkeler temelinde muamele

görmesini düzenleyen bir normlar bütünü olarak tanımlayan Marks, bu normları ise, ulusal-uluslararası hukuk sisteminde faillerin eylemlerinden sorumlu olacakları, hak ihlallerine karşı mağduriyetlerin giderilebileceği prosedürler bütünü olarak açıklamaktadır(2014: 2-3).Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, hak kavramının hukuki ve ahlaki perspektifte "yetkilendirme" ile tanımlanabileceği, insan hakkı kavramının ise doğuştan gelen haklar olsa da "yetkilendirmenin, toplumu düzenleyen normlar dikkate alınarak" yapılabileceği hususlarıdır. İki kavramın işaret ettiği ortak aktörler ise birey, grup ve devlettir.

Demokrasi modeli içerisinde insan haklarını "öncelikli etik talepler" olarak adlandırmanın(Sen, 2004: 320)yanında toplum düzleminde bireyin konumu da önemlidir. Yaşanılan toplumun bir üyesi olarak vatandaşlık haklarına sahip olan birey doğal ödevleri ile sorumluluk alanı belirlenmiş konumdadır. Başka bir ifade ile bireyin yasal statüsü belirlenmiştir. Bu yüzden demokrasi ve insan hakları kavramları birbirine çok yakın ve doğrudan ilişkili iki kavramdır (Çeçen, 2000: 57).

Eşit bir vatandaş olarak yetkilendirilen birey hak ya da ödevlerini toplum sistemi içerisinde öğreneceği mekanizmaları deneyimlemektedir. Bu mekanizmaların en başında "eğitim kurumu" gelmektedir. Lee eğitimi, medeni ve destekleyici toplumlara sahip olmak için kolektif bir toplumsal arzu ile kurulan tipik bir kurum olarak tanımlamasının yanında dünyadaki birçok ülkede bulunan sosyal dinamik göz önüne alındığında insanların eğitime verdikleri önem ile daha müreffeh olma durumları arasında doğru orantı bulunduğunu aktarmaktadır. Bu denklemin sağlayacağı katkı akılda tutularak, birçok toplum geleneksel olarak eğitimi (en azından ilk ve orta öğretim) yetişkinlerin ve eğitimcilerin toplumun kendilerine katkıda bulunmaları için deneyimsizliklerini aşacakları kadar çocuklara sağladıkları/sağlayacakları kamusal bir fayda olarak görmektedirler (2013: 1-2).

Kuşkusuz vatandaşlık ve benimsenen yönetim modeline (demokrasi) dönük eğitim, demokrasinin sürekliliği için gereklidir (Ersoy, 2016: 71).Etkili bir vatandaşlık eğitiminin ilk ve temel basamağının çocuk hakları eğitimi ile mümkün olduğunu aktaran Ersoy; ev ve okul gibi ortamları bu eğitimin verildiği sosyal mekânlar olarak tanımlamıştır. Bu noktada da mekânsal olarak düşünüldüğünde ailenin ve öğretmenlerin çok önemli görevleri olduğunu düşünülmektedir (2012: 359). Türkiye'de bu durum ile ilgili önemli adımlar bir tanesi Talim Terbiye Kurulunun almış olduğu25.06.2012 tarihli ve 69 sayılı olduğu karardır. Bu karara göre gerek insan hakları, gerek vatandaşlık ve gerekse demokrasi ile ilgili değerler küçük yaşlarda bireylere verilecek; bu niteliğe uygun içerik oluşturularak ilköğretim 4. sınıflardan itibaren okutulmaya başlanacaktır (MEB:2015). Böyle bir eğitimi alan nesillerden beklenen; hak ve özgürlükleri tanıma; sosyal, siyasal, ekonomik hak ve sorumlukları bilme, yerelde ve genelde yönetim sisteminin gerekliliklerine uyma, insana ve haklarına ilişkin sorumluluk sahibi olma ve eleştirel düşünme gibi bilişsel yeterlilikleri kazanmalarıdır (Balbağ ve Diğ. 2017: 224).

Bununla birlikte İnsan Hakları, Yurttaşlık ve Demokrasi gibi dersleri alan öğrencilerin kavramsal bilgilerinin yanında öğrencilere insan hakları, yurttaşlık ve demokrasi ile ilgili temel değerlerin kazandırılması amaçlamaktadır. Dersin bir diğer amacı da öğrencilerin bu bilgi ve değerleri bir yaşam biçimi ve kültür hâline getirmelerini sağlamak arzulanmaktadır (MEB, 2018). Bu tür yeterlilikleri ya da farkındalıkları ilk kazanabilecekleri eğitim dönemleri olan ilk ve ortaöğretim (Lee, 2013)deneyimlerinin yanında yükseköğretim kurumları bireylerin akademik gelişimlerinin son aşamasında önemli işlevlere sahiptir.

Özellikle insan hakları, insan hakları ve vatandaşlık, insan hakları ve demokrasi gibi isimlerle; hukuk, sosyoloji, felsefe, eğitim bilimleri, sosyal hizmet gibi sosyal ve beşeri bilimler alanında eğitim ve öğretim programlarının kataloglarında seçmeli ve zorunlu statüde okutulmaktadır. Dolayısıyla bireyler, insan hakları ve demokrasiye ilişkin akademik bilgiyi yükseköğretim kurumlarında öğrenebilmektedir. Genç bireylerin bu tür eğitim programlarına yükledikleri anlam, akademik olarak hak ve özgürlükleri tanıma, her türlü sorumlulukları bilme, sorumluluklara uyma gibi hususlar bağlamında araştırılmak önem arz etmektedir.

Bu nedenle araştırmada "Üniversitede insan hakları ve demokrasi dersi alan öğrencilerin bu derse yönelik görüşlerini incelemek" amaçlanmıştır. Araştırmada nitel paradigma deseni kullanılmıştır. Çalışma grubunu, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Edebiyat

Fakültesi'nde "İnsan Hakları ve Demokrasi" dersini alan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcılara insan hakları ve demokrasi dersine dayalı düşüncelerinin yer aldığı görüşme formu sunulmuş, veriler içerik analizi yoluyla çözümlenmiştir. Verilerin analizinde ilk olarak, katılımcıların insan hakkı kavramına ve demokrasi kavramına yükledikleri anlam araştırılmıştır. Konu ile ilgili dört tema elde edilmiştir. Bunlar; insan olma, hak ve özgürlük; halk egemenliği, özgürlük ve eşitlik temalarıdır. İkinci aşamada ise, dersi almadan önce öğrencilerin bu derse ilişkin görüşleri sorgulanmıştır. Konu ile ilgili beş farklı tema elde edilmiştir. Bunlar; bilinç kazanma, günlük yaşamla ilişkili olma, fayda, önyargı ve merak içermesine dayalı temalardır. Üçüncü aşamada ise öğrencilerin dersi aldıktan sonraki süreçte görüşleri araştırılmıştır. Konu ile ilgili olarak dört farklı tema elde edilmiştir. Bunlar; bilinç/farkındalık, derinlik katma, eşitlik ve farklı bakış açıları kazanma temaları olarak bulgulanmıştır. Son aşamada ise dersi almış katılımcıların deneyimlerinden hareketle, dersin günlük yaşama katkıları araştırılmıştır. Bu noktada dört farklı tema elde edilmiştir. Bunlar bilinç/duyarlılık, evrensel değer, hoşgörü/empati ve farklı bakış açıları kazanma temalarıdır. Farklı birimlerden öğrencilerin katıldığı bu çalışma, bireylerin anlam dünyalarının akademik eğitim programlarına göre nasıl şekillendiğini ortaya koymak istemesiyle önem taşımaktadır. Belirtilen amaç çerçevesinde çalışmada;

- Eğitim ve Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin İnsan Hakkı ve Demokrasi kavramına yükledikleri anlamlar nelerdir?
- Eğitim ve Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin İnsan Hakları ve Demokrasi dersini almadan önce anlam dünyaları nasıldır?
- Eğitim ve Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin dersi aldıktan sonra derse yükledikleri anlamlar nelerdir?
- Eğitim ve Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin dersi aldıktan sonraki süreçte gündelik yaşantılarına katkısı nasıldır? sorularına cevap aranmıştır.

2. YÖNTEM

Üniversite öğrencilerinin "İnsan Hakları ve Demokrasi" dersiyle ilgili görüşlerinin incelenmesinin amaçlandığı bu araştırma nitel paradigma anlayışına göre desenlenmiştir. Nitel paradigma yaklaşımı Creswell'e (2008) göre; araştırmanın çalışma grubundan detaylı bilginin elde edilmesi sayesinde araştırmacılar bilmediklerini ve keşfetmek istediklerini inceleyebilirler. Nitel araştırmanın amacı *"bir durum hakkındaki bilgileri ortaya çıkarmak ve keşfetmektir. Çünkü bu durum hakkında çok az bilgi vardır ve durumun boyutları ya da özellikleri belirsizdir. Yani nitel araştırma, ham veriyi kullanarak işlenmiş veriyi elde eder"* (Domegan ve Fleming, 2007: 24). Diğer bir ifadeyle nitel araştırmada, yeni bir konuyu inceleyen araştırmacı, bireylerin deneyimlerinden hareketle onlardan duyduklarını ve gördüklerini tanımlar ve bu tanımlamaları yeniden anlamlandırır (Stake, 2010).

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Edebiyat Fakültesi'nde öğrenim gören, "İnsan Hakları ve Demokrasi" dersini almış 47 öğrenci oluşturmaktadır. Grupta yer alan 17 öğrenci eğitim fakültesinden, 30 öğrenci ise edebiyat fakültesindeöğrenimine devam etmektedir.

2.2. Veri Toplam Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak öğrencilerin "İnsan Hakları ve Demokrasi" dersine yönelik görüşlerinin yer aldığı görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda öğrencilerin dersi almadan önce ve dersi aldıktan sonra ki görüşlerinin ele alındığı altı açık uçlu soru yöneltilmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Çalışmada verilerin analizinde daha detaylı bulgular elde etmek ve yorumlamak için içerik analizi kullanılmıştır. "İçerik analizinde veriler daha derin bir işleme tabi tutulur, kavram ve temalar içerik analizi sonucunda keşfedilebilir. Bu amaçla toplanan verilerin önceden kavramsallaştırılması daha sonrada ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temaların saptanması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 224-227)". Çalışmada ayrıca araştırma verilerini desteklemek için, öğrencilerin ifadelerinden aynen alıntılar da sunulmuştur.

3. BULGULAR VE YORUM

Öğrencilerin "İnsan Hakları ve Demokrasi" dersine yönelik olarak "İnsan Hakları" ve "Demokrasi" kavramlarına dönük görüşlerinin ele alındığı temalar ve frekans düzeyleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: "İnsan Hakları ve Demokrasi" Kavramlarına Yönelik Temalar ve Frekans Düzeyleri

İnsan Hakları			***Demokrasi***		
Temalar	***Frekans (f)***	***Yüzdelik (%)***	***Temalar***	***Frekans (f)***	***Yüzdelik (%)***
İnsan Olma	34	72.3	Halk Egemenliği	30	63.8
Hak ve Özgürlük	13	27.7	Özgürlük ve Eşitlik	17	36.2
Toplam	47	100	***Toplam***	47	100

Tablo 1'de görüldüğü gibi, öğrencilerin "İnsan Hakları" ve "Demokrasi" kavramlarına yönelik oluşturdukları temalarda en yüksek frekans düzeylerini *"İnsan Olma"* ve *"Halk Egemenliği"* temaları oluşturmaktadır. Diğer temalar ise *"Özgürlük ve Eşitlik"* ve *"Hak ve Özgürlük"* temalarıdır. İnsan hakları kavramına yönelik *"İnsan Olma"* temasıyla ilgili görüşlerini aktaran bir katılımcı, doğuştan getirilen hakların insan olmanın bir gereği olarak görmektedir:

"İnsanı insan yapan ve insanın sırf insan olarak herhangi bir şarta veya statüye bağlı olmadan doğuştan sahip olduğu dokunulmaz, vazgeçilmez, üstün nitelikli ahlaki değerlere insan hakları denir"(Edb. Öğr. No: 20).

Bir diğer katılımcı ise insan hakkı kavramını, bireyin mensubiyetine bakılmaksızın yararlanılması gereken haklar olarak belirtmiştir. Kendisi bu durumu şöyle açıklamaktadır:

"İnsan hakkı, tüm insanların insan olduğu için sahip olduğu haklardır. Irk, ulus, etnik köken, din, dil ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm insanların yararlanabileceği haklardır" (Öğrenci No: 21) olarak düşüncesini belirtmiştir.

Çalışma da karşımıza çıkan bir diğer tema ise"Hak ve Özgürlük" temasıdır. Katılımcıların yaklaşık %28'i insan hakkı kavramını tanımlama da bu kavramlara başvurdukları görülmüştür. Bir katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

"İnsanların sahip olduğu hak ve özgürlüklerdir. Kendi haklarımızı bilmemiz ve insan haklarını korumamız için bize yasal olarak tanımlanmış haklarımız vardır" şeklinde ifade ederken başka bir öğrenci "İnsanların doğduğu andan itibaren, doğumundan ölümüne kadar sahip olduğu hak ve özgürlüklerdir" (Öğrenci No: 45).

Demokrasi kavramına katılımcılar tarafından nasıl anlam bir anlam yüklenildiği merak edilen hususlar arasındadır. Yapılan çalışmada katılımcıların demokrasi kavramını tanımlamada halk egemenliği,özgürlük ve eşitliktemalarına uygun tanımlar tercih ettikleri görülmüştür. Katılımcıların yaklaşık %64'ü bu kavramı tanımlamada halk egemenliğitemasına uyun tanımları tercih ederken; katılımların yaklaşık %36'sı özgürlük ve eşitliktemasına uygun tanımlar kullanmayı tercih etmişlerdir. "Halk Egemenliği" temasıyla ilgili bir katılımcı,

"Halkın yönetimde söz sahibi olduğu yönetim şeklidir. Toplumdaki siyasi, ekonomik, dini, kültürel, etnik ve eşitliğin öne çıktığı yönetim şeklidir"(Edb. Öğr. No: 5)

yönündeyorumda bulunurken; diğer bir katılımcı,

"Halkın kendi kendini yönetmesidir. Bizim haklarımızı bizim seçtiğimiz kişilerin temsil etmesidir" (Öğrenci No: 8) şeklinde görüşünü belirtmiştir.

"Özgürlük ve Eşitlik" temasıyla ilgili olarak tanımlamaların daha çok bireylerin yönetimde söz sahibi olmaları konusu üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Konu ile ilgili bir katılımcının ifadesi konuyu özetler mahiyettedir:

"Tüm yurttaşların eşit bir toplumda kendilerini yönetebildiği özgür yönetim biçimidir" (Edb. Öğr. No. 17).

Öğrencilerin insan hakları ve demokrasi dersini almadan önce derse yönelik görüşlerinin ele alındığı temalar ve frekans düzeyleri ise Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Öğrencilerin Dersi Almadan Önceki Görüşleri

Temalar	*Frekans Düzeyleri (f)*	*Yüzdelik (%)*
Bilinç Kazanmak	24	51.1
Önyargı	16	34
Günlük Yaşamla İlişki	4	8.5
Faydalı Olması	2	4.3
Merak İçermesi	1	2.1
Toplam	47	100

Tablo 2'de belirtildiği gibi, öğrencilerin insan hakları ve demokrasi dersini almadan önceki görüşlerinin yer aldığı temalar; *"Bilinç Kazanmak", "Önyargı", "Günlük Yaşamla İlişki", "Faydalı Olması"* ve *"Merak İçermesi"* şeklindedir. *"Bilinç Kazanmak"* temasıyla ilgili bir katılımcı bu dersin anlam dünyalarına katkısının olacağını, hakların savunumu ve icrasında bilinç düzeylerinin inşa edileceğini ifade etmiştir. Katılımcıya göre bu durum şu şekilde açıklanmıştır:

"Dersi almadan önce bu dersin sahip olduğumuz hakların neler olup nasıl kullanılacağı konusunda bizleri bilinçlendireceği kanaatindeydim. Bu haklara nasıl sahip olunacağı ve hangi alanlarda kullanılabileceğinin bilgisinin bu derste bizlere bize verileceğini düşünmüştüm" (Edb. Öğr. No: 15).

Çalışma da elde edilen bir diğer tema ise*"Önyargı"* temasıdır. Katılımcıların, bu dersin esasından amaca ulaşacağı konusunda endişe barındıran düşünceleri olsa da, dönem sonunda yanıldıklarını ifade etmişlerdir. Eğitim Fakültesinden bir katılımcının ifadesi konuyu aydınlatır niteliktedir:

"İnsan hakları ve demokrasi dersini almadan önce açıkçası bu dersi almanın çok gerekli olduğunu düşünmemiştim. Ders içeriğinin basit seviyede olacağını, fikirlerimi, düşüncelerimi, etkileyeceğini düşünmemiştim. Çoğu dersler gibi –Hoca anlatır ben öyle dinler geçerim, zaten bildiğim şeyler- diye düşünmüştüm. Yanılmışım"(Eğt. Öğr. No: 38).

Mevzu bahis dersi almadan önce katılımcıların derse ilişkin yükledikleri anlamlar dikkate alındığında katılımcıların gündelik yaşantı ile bağ kurarak açıkladıkları görülmüştür. *"Günlük Yaşamla İlişki"*kuran katılımcılardan biri konuyu şu şekilde açıklamaktadır:

"Bu derste insan haklarının ne olduğu konusuna değinileceğini düşünüyordum. Çevremizde olan ya da günlük yaşamda ki sosyolojik olayları derste konuşacağımızı tahmin ediyordum"(Edb. Öğr. No: 13).

Katılımcıların bu dersten beklentilerinin en sık temas edilen bir diğeri ise dersin kendilerine sağlayacağı faydadır.*"Faydalı Olması"*şeklinde geliştirilen bu temaya ilişkin bir katılımcının görüşü konuyu özetlemektedir:

"Bu dersin her konuda bana faydalı olacağını kendimi savunmam için çok iyi bir alan olduğunu düşünüyordum"(Edb. Öğr. No: 26) şeklinde ifade etmiştir.

Dersten beklenti konusunda katılımcıların temas ettikleri bir diğer konuda dersin merak uyandırıyor olmasıdır. *"Merak İçermesi"* temasına yönelik olarak bir katılımcı;

"İnsan hakları ve demokrasi dersini almadan önce bu dersin önemli olduğunu düşünüyordum. Demokrasi kavramını bilmek, hukuk, eşitlik, özgürlük kavramlarını bilmek istiyor ve merak ediyordum. Kadın hakları, çocuk hakları gibi ülkemizde çok geçen kavramların bu dersteki ilişkisini ve önemini merak ediyordum"(Eğt. Öğr. No: 42) olarak konuyu açıklamıştır.

Öğrencilerin insan hakları ve demokrasi dersini aldıktan sonra ki dersin önemine ilişkin görüşlerinin ele alındığı temalar ve frekans düzeyleri ise Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Öğrencilerin Dersi Aldıktan Sonraki Sürecin Önemine İlişkin Görüşleri

Temalar	***Frekans Düzeyleri (f)***	***Yüzdelik (%)***
Bilinç/ Farkındalık	35	74.5
Derinlik Kazandırması	4	8.5
Eşitlik	4	8.5
Farklı Bakış Açıları	4	8.5
Toplam	47	100

Tablo 3'de belirtildiği gibi, öğrencilerin insan hakları ve demokrasi dersini aldıktan sonraki dersin önemine ilişkin görüşlerinin yer aldığı ve en sık temas edilen temalardan en önemlisi *"Bilinç/ Farkındalık"* temasıdır (ort, %75). Dersi alan katılımcıların dersin sonunda konu ile ilgili meramlarının sınırlı olduğu öne çıkan hususlar arasındadır. Eğitim Fakültesi bir öğrencinin konu ile ilgili aktardıkları önem arz etmektedir:

"Aslında genel olarak bizlerin hiçbir hakkımızı ve özgürlüğümüzü bilmeden yaşadığımızı fark ettim. Haklarımı tanıdım ve insanların vatandaş olarak sorumlulukları ve bu bilince sahip olması gerektiğini fark ettim. Bu farkındalık için dersin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Hangi bölümü okursak okuyalım demokrasi ve insan hakları konusunda bir bireyin kesinlikle bilgi sahibi olması gerektiğini düşünüyorum. En nihayetinde hepimiz insanız, haklarımız var ve bunları bilmeliyiz"(Eğt. Öğr. No: 35).

Katılımcıların dersi aldıktan sonra özellikle*"Derinlik Kazandırma", "Eşitlik" ve "Farklı Bakış Açıları"* şeklinde üç farklı tema daha elde edilmiştir. Özellikle derslerde kullanılan materyallerin, bunula birlikte hak arayışı içerisinde bulunan bireylerin mücadelelerinin kendilerine derinlik kazandırdığını aktaran bir katılımcının görüşleri meseleyi özetlemektedir:

"Dersi almaya başladıktan sonra istediklerimin daha fazlasına sahip oldum. Makale, film incelemek bana daha derin bir şekilde bakmamı sağladı. Arkadaşlarımın fikrini de öğrenmek onları tanımamda ve onlara karşı davranış ve tutumları değiştirmeme sebep oldu. Dersin sadece bu yönünün olmadığını, şu anki durumlara gelebilmek için insanların ne kadar çok emek ve kan döktüğünü, insan haklarının tarihçesini öğrenerek sahip çıkmam gereken şeylerin ne kadar önemli olduğunu gördüm"(Eğt. Öğr. No: 33)

"Eşitlik" temasıyla ilgili katılımcıların görüşleri genel olarak, bireylerin eşitlikçi bir perspektifte değerlendirilmelerine olanak sağlayacak bir sistemin önemi ön plana çıkmaktadır. Kadın erkek bütün bireylerin eşitlikçi bir vizyon ile ele alınmasının, farkındalığın oluşmasının bir yolu da bu dersi almak olarak açıklayan Edebiyat Fakültesi öğrencisi bir katılımcının ifadeleri konuyu irdelemektedir:

"İnsan hakları dersi ile diğer insanlara karşı daha objektif eşitlikçi bakmaya çalışıyorum. Kimseyi dilinden, dininden, ırkından… vs gibi konularda eleştirilemeyeceğine daha dikkat etmeye başladım. Kadın- erkek bütün insanların eşit olduğundan bahsedilmesi objektif. Ama insan haklarının önemi günümüzde kadına olan bakış açısını değiştirmeye çalışan bir ders olarak o kadar yararlı ki.

Toplumun kadına atfettikleri ile bakmaya çalışıyorum çünkü dünyada sadece iki cinsiyetten bahsediyoruz bunlar üzerindeki eşitlikten ayırt edilmemekten bahsediyoruz"(Edb. Öğr. No: 10)

Dersin sonunda öğrencilerin elde ettikleri önemli çıktılardan biri de farklı bakış açıkları kazanmalarıdır. Bu temaya ilişkinkatılımcılardan biri kültürel kodları değerlendirirken farklı bir bakış açısı geliştirdiğini, olayları farklı pencerelerden değerlendirme yetisini kazandığını aktarmaktadır:

"İnsan hakları ve demokrasi dersini aldıktan sonra olaylara kendi çerçevemdeki doğru veya yanlışlardan değil de örneğin; Süreyya'yı Taşlamak filmindeki olay örgüleri insan haklarının ihlalini konu edinirken sosyolog kimliğimizi bir kenara bırakıp o tür kural ve davranışların onların yasalarına, geleneklerine göre doğru bir davranış olabileceğini anladım. Kısaca; olaylara farklı çerçevelerden bakabilmeyi bir nebze olsun ileriye götürmüş oldum"(Ed. Öğr. No: 12).

Öğrencilerin günlük yaşama kattığı durumlarla ilgili görüşlerini belirttikleri temalar ve frekans düzeyleri ise Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: Öğrencilerin Dersin Günlük Yaşama Kattığı Durumlarla İlgili Görüşleri

Temalar	***Frekans Düzeyleri (f)***	***Yüzdelik (%)***
Bilinç/ Duyarlılık	23	49
Evrensel Değer	13	27.6
Hoşgörü/Empati	7	14.9
Farklı Perspektifler	4	8.5
Toplam	47	100

Tablo 4'de belirtildiği gibi, öğrencilerin insan hakları ve demokrasi dersinin günlük yaşama kattığı durumlarla ilgili görüşlerinin yer aldığı temalar dikkate alındığında karşımıza "Bilinç/ Duyarlılık" kavramları çıkmaktadır. Dersi alan katılımcıların neredeyse yarısı, dersi aldıktan sonra bilinçli ve duyarlı bir birey olma durumlarına temas etmişlerdir. Katılımcılardan birinin görüşü konuyu açıklamaktadır:

"Bu dersi aldıktan sonra daha bilinçli bireyler olduğumuzu ve bununla birlikte ders hocamızın bizi yönlendirmesiyle veya rehberlik etmesinde bakış açımızı olumlu yönde değişti. Günlük yaşamdaki olaylara daha çok duygusal anlamda yaklaşmaktan arındırttı. Bununla birlikte hak kavramının daha derin ve anlamlı olduğunu kavramamızı sağladı. İnsan hakları kavramı hakkında daha bilinçli ve tutarlı bireyler olup çevremizi de naçizane bilinçlendirme olanağı sağladı"(Edb. Öğr. No: 17).

Dersi alan öğrencilerin gündelik yaşantılarında edindikleri önemli özelliklerden bir diğeri ise katılımcıların değer algılarıdır. *"Evrensel Değer"* temasına yönelik bir katılımcı:

"Beni etkilediği yönler var. Yeni doğan bir çocuğun, 90 yaşındaki bir amcanın hatta dışarıdaki bir kedinin bile hakkı vardır. Bunların hepsine saygı duyarım. Daha öncekine göre bu konuda daha duyarlıyım. Ülkemizde yaşayan farklı ırklara, dinlere, topluluklara mensup insanlara saygı gösteriyorum. Onların da bizim gibi hakları olduğunu düşünüyorum ama tabi ki saygı çerçevesinde" (Edb. Öğr. No: 30) olarak belirtmiştir.

Katılımcıların dersin sonunda edindikleri bir diğer özellik ise hoşgörü ve empati yeteneklerinin keşfidir. Konu ile ilgili bir katılımcı:

"Günlük yaşamda karşılaştığım bir olayda önceden sadece kendi açımdan bakardım. Bu ders sayesinde kendimi karşı tarafın yerine koyma ya da başka birisi olsa bu durumda ne yapardı diye düşünmeye başladım"(Eğt. Öğr. No: 33) şeklinde görüş bildirmiştir.

Dersin bir diğer katkısı da katılımcılara perspektif sağlamasıdır. Dersi alan öğrencilerin görüşleri dikkate alındığında bu ders katılımcılara, olaylara farklı bir pencereden bakabilme, yorumlayabilme ve eleştirel bir tutum geliştirebilme deneyimi kazandırmıştır. Edebiyat Fakültesinden bir katılımcı konuyu şu şekilde açıklamaktadır:

"Bu ders bana farklı bakış açıları kazandırdı. Olaylara farklı pencerelerden bakabilmemi sağladı. Ne tür haklara sahip olduğumu hatırlattı. Farklı örnekler üzerinden hakların ne kadar önemli

olduğunu gösterdi. İnsanların bu haklara uygulama konusunda eksik ve yetersiz olduğunu gözler önüne serdi" (Edb. Öğr. No: 9)

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İnsan hakları ve demokrasi dersini alan üniversite öğrencilerinin bu derse yönelik görüşlerinin incelendiği bu araştırmada dört önemli aşama çalışmanın genel hatlarını oluşturmaktadır. Bu ana hatlar, başka bir ifade ile çalışmada cevabı aranan sorular şunlardır: Eğitim ve Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin insan hakkı ve demokrasi kavramına yükledikleri anlamlar nelerdir? Eğitim ve Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin İnsan Hakları ve Demokrasi dersini almadan önce anlam dünyaları nasıldır? Eğitim ve Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin dersi aldıktan sonra derse yükledikleri anlamlar nelerdir? Eğitim ve Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin dersi aldıktan sonraki süreçte gündelik yaşantılarına katkısı nasıldır?... Saha verilerinden elde edilen sonuçlar dikkate alındığında ilk olarak, katılımcıların insan hakkı kavramına ve demokrasi kavramına yükledikleri anlam araştırılmıştır. Konu ile ilgili dört tema elde edilmiştir. Bunlar; insan olma, hak ve özgürlük; halk egemenliği, özgürlük ve eşitlik temalarıdır. Yani katılımcılar insan hakkı ve demokrasi kavramlarını tanımlamada gündemlerine aldıkları kavramlar düşünüldüğünde, bireyin doğuştan getirdiği, insan olmasından kaynaklanan, özgürlüğü ve eşitliği içerisinde barındıran; bununla birlikte halkın bizzat egemen olduğu bir fotoğraf karşımıza çıkmaktadır.

İkinci aşamada ise, dersi almadan önce öğrencilerin bu derse ilişkin görüşleri sorgulanmıştır. Bu noktada katılımcıların bu ders ile temaslarının henüz yaşanmadığı bir süreçte dersten beklentilerinin neler olduğu, dersin kendilerine katacağı/sağlayacağı çıktıların neler olacağı gibi konular araştırılmak istenmiştir. Çalışmanın sonunda konu ile ilgili beş farklı tema elde edilmiştir. Bunlar; bilinç kazanma, günlük yaşamla ilişkili olma, fayda, önyargı ve merak içermesine dayalı temalardır. Katılımcıların dersi almadan önce en önemli beklenti, insan hakkı ve demokrasi konusunda bilinç kazanacakları hususudur. Bununla birlikte gündelik yaşama sağlanacak katkı ile birlikte bireylere sağlayacağı fayda yine dersin akademik olarak alınmasında önce bireylerin gündemlerinde olduğu görülmüştür.

Üçüncü aşamada ise öğrencilerin dersi aldıktan sonraki süreçte görüşleri araştırılmıştır.Böylelikle, dersi alan öğrencilerin dersi almadan önceki beklentileri ile dersten sağlanan çıktının karşılaştırılması arzulanacak ve bireye ne gibi katkısı olduğu ölçülecektir. Bu aşamanın sonunda konu ile ilgili olarak dört farklı tema elde edilmiştir. Bunlar; bilinç/farkındalık, derinlik katma, eşitlik ve farklı bakış açıları kazanma temaları olarak bulgulanmıştır. Katılımcıların dersi almadan önceki beklentilerinin ilk gündemi olarak değerlendirdiğimiz "bilinç kazanma" teması ile dersi aldıktan sonraki görüşlerinden elde edilen "bilinç/farkındalık" temasının birbiri ile örtüşmesi dersin amacına/hedefine sağlıklı bir şekilde ulaştığı şeklinde yorum yapmamızı kolaylaştırmaktadır.

Son aşamada ise dersi almış katılımcıların deneyimlerinden hareketle, dersin günlük yaşama katkıları araştırılmıştır. Bu noktada dört farklı tema elde edilmiştir. Bunlar bilinç/duyarlılık, evrensel değer, hoşgörü/empati ve farklı bakış açıları kazanma temalarıdır. Dersi alan bireylerin gündelik yaşantılarına sağlayacağı katkı düşünüldüğünde, bilinçli ve duyarlı bir yurttaş olmalarının yanında; evrensel bir değeri içselleştiren, hoşgörü ve empati yeteneği kazanmış, olay ya da olguları farklı perspektiflerden yorumlayabilen aktörler karşımıza çıkmaktadır.

Balbağ ve arkadaşlarının 2017 yılında, Eskişehir il merkezinde yer alan alt, orta ve üst sosyoekonomik düzeyden öğrencilerin öğrenimgördüğü üç ilkokulda sekiz öğretmen ve yirmi öğrenci ile gerçekleştirilen çalışmada insan hakları, yurttaşlık ve demokrasi dersine ilişkin katılımcıların anlam dünyaları ortaya konulmak istenmiştir. Yapılan bu çalışmada ortaya çıkan önemli sonuçlardan biri dersin işlevselliği yönündedir. Bu noktada katılımcıların ortak olarak İnsan Hakları, Yurttaşlık veDemokrasi dersinin vatandaşlığı bilinci kazandırdığı ve bu dersin hayatın içinden olduğunu dile getirmişlerdir. Bu sonuç, bizim çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı, gündelik yaşam ile bir paralellik kurmakta ve sorumlu bir yurttaş olma yönünde yükseköğretimdeki bu dersin işlevine atıfta bulunmaktadırlar. Bununla birlikte,

Üste'nin 2007 yılında İzmir ve Aydın'da beşinci sınıf öğrencileri arasında yaptığı anket çalışmasında benzer duruma rastlanılmaktadır. Üste'nin yapmış olduğu anket çalışmasında ankete katılan öğrencilerin anket sorularını yanıtlamalarının yanında anket kâğıdı üzerine düştükleri ek notlar, öğrencilerin konu ile ilgili bilinçli olma durumlarını ortaya koymaktadır. Çalışmamızda, bu dersi almadan önce öğrencilerin beklentilerinin demokratik ilerleyişte bilinç kazanma beklentilerinin olduğu sonucu ile Üste'nin dersi almış öğrencilerin bilinç olma durumları arasında benzerlik kurulmuştur. Dolayısıyla bu derslerle ilgili beklenti ve çıktıların ortak teması "bilinçli olma/bilinç kazanma" durumudur. İlaveten, Hacat ve Demir'in 2017 yılında Kastamonu iline bağlı merkez köy ilköğretim okulunda öğrenim gören on sekiz öğrenci ile yapmış oldukları çalışmada elde edilen temalar ile yapmış olduğumuz çalışmanın sonunda elde edilen temalar arasında benzerlikler söz konusudur. Özellikle "değer" ve "bilinç kazanma", "insan olma"ve "gündelik yaşantıya etki" temaları bu anlamda benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte Kartal ve arkadaşlarının 2018 yılında sınıf öğretmenliği bölümünde öğrenim gören on sekiz Polonyalı öğretmen adayıyla yaptığı çalışmanın sonuçları ile çalışmamızın benzerlik gösterdiği söylenebilir. Özellikle Demokrasi kavramının tanımlanmasında ortaya çıkan temalar ile (özgürlük, eşitlik ve farklı görüş) bu çalışmadaki temalar örtüşmektedir.

Çalışma üniversite eğitimi alan genç bireyler ekseninde yukarıdaki türden çıktıları sağlaması yönü ile önem taşımaktadır. Lakin literatüretraflıca tarandığında bu türden çalışmaların üniversite eğitimi alıyor olan bireyler üzerinden sıkça yapılmadığı düşünülmektedir. Bu durum elbette ki tek başına bir sorun olarak düşünülmemektedir. Ancak, çalışmaların özellikle bireylerin ilk ve orta öğretim eğitimi aldıkları dönemlerinde yoğunlaşıyor olması insan hakları ve demokrasi eğitimlerinin sadece bu dönemlerde veriliyor olması düşüncesini uyandırmaktadır. Vatandaşların henüz onbir yaşlarında bu eğitimi alıyor olması fevkalade önemlidir. Bu eğitimin çalışmalara konu oluyor olması da önemlidir. Lakin çalışmaların ya da odağın sadece bu yaş aralığına odaklanıyor olması eksiklik olarak düşünülmektedir. Genç bireyler akademik eğitimlerinin her önemli evresinde öğrenme sürecine devam etmektedirler.

5. KAYNAKÇA

Amartya S. (2004). Elements of a theory of human rights,*Philosophy&PublicAffairs*, C. XXXII, S. 4: s. 320.

Balbağ, N., Leman, G., Bayır, Ö., Ersoy, A. F.(2017). İnsan hakları, yurttaşlık ve demokrasi dersini öğretmenler ve öğrenciler nasıl algılıyor?,*Sakarya University Journal of Education,*C. VII, S. 1: s. 223-241.

Creswell, J. W.(2008). Educationalresearchplanning, conductingand evaluating quantitative and qualitative research, InternationalPearsonMerrilPrenticeHall.

Çeçen, A. (2000).İnsan hakları, İstanbul: Gündoğan Yayınlan.

Domegan, C. ve Fleming, D. (2007).Marketing research in Ireland, theory&practise, Third Edition, GillandMacMillan

Ersoy, A. F. (2012). An areaneglected in citizenshipeducation: children'srightseducation at home and at school,*International Online Journal of EducationalSciences,*C. IV, S. 2: s. 359-376.

Ersoy, A. F. (2016). Vatandaşlık ve demokrasi eğitimi dersine ilişkin sosyal bilgiler öğretmenleri ve öğrencilerinin algısı,*İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,C. XVII, S. 3: 67-83.

Hacat, O. S. ve Demir, F. B. (2017). İlkokul dördüncü sınıf öğrencilerinin insan hakları, yurttaşlık ve demokrasi dersine ilişkin görüşleri, *TÜBAD*, 2: (1-17).

Karan, U. (2006). Türkiye'de sosyal hakların mahkemeler önünde ileri sürülebilirliği ve yüksek yargı organlarının sosyal haklara yaklaşımı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kartal, A., Öksüz, Y., Öztürk, M. B., Demir, E. G. (2018). Sınıf öğretmeni adaylarının demokrasialgısı: Polonya-Türkiye karşılaştırması,*İlköğretim Online*,C. XVII, S.2: s. 562-579.

Lee,S. E. (2013). Education as a humanright in the 21st Century,DemocracyandEducation, C. XXI, S. 1: s.1-9.

Marks,S. (2014). Human rights: a briefintroduction. Harvard School of PublicHealthand FXB Center forHealthand Human Rights, Boston.

MEB, (2015). ilkokul insan hakları, yurttaşlık ve demokrasi dersi öğretim programı, Ankara: Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı.

MEB, (2018). İlkokul (4. sınıf) insan hakları, yurttaşlık ve demokrasi dersi öğretim programı. Ankara: Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı

Metin, B. (2014).Yoksullukla mücadeleye insan hakları açısından bakmak: Amartya Sen'in kapasite yaklaşımı temelinde bir değerlendirme",*Journal of Yaşar University,* 6261-6380.

Stake, R. E. (2003). *Case Studies*. In Norman K. Denzin&Yvonna S. Lincoln (Eds.), *Strategies Of QualitativeInquiry*(2. Baskı). London: Sage Publications

Touraine, A. (1997). *Demokrasi nedir?* İstanbul: Yapı Kredi Yayınları

Üste, R.B. (2007). İnsan hakları eğitimi ve ilköğretimdeki önemi,*Ege Akademik Bakış Dergisi*, C.7, S.1: s. 295– 310.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*(5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

UYUM VE AYRIMCILIK SORUNLARI ARASINDA AVRUPA'DAKİ MÜSLÜMAN GÖÇMENLER

Duygu Dersan Orhan

Dr. Öğretim Üyesi, Atılım Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü,

duygu.dersan@atilim.edu.tr

1. GİRİŞ

Kökten dinci terör örgütü El Kaide'nin 11 Eylül 2001'de düzenlediği terör saldırıları Batı'da "İslamofobi" adı verilen İslam karşıtlığının ve Müslümanlara yönelik ayrımcılığın ve ön yargının artmasına neden olmuştur. El Kaide'nin devam eden süreçte Avrupa'yı hedef alan terör saldırıları ile küresel bir tehdit haline gelmesi Avrupa'da İslam karşıtlığını güçlendirmiştir. Arap Baharı olarak adlandırılan ve Orta Doğu'da siyasi dönüşüm ve iç çatışmalara yol açan gelişmelerle birlikte Avrupa'ya doğru artan göç dalgası, yeni tartışmalara neden olmuştur. Günümüzde Batı Avrupa, Avrupa toplumunun kolektif kimliğine ve kamusal değerlerine tehdit olarak gördüğü, hızla büyüyen bir Müslüman azınlıkla ilgili nasıl bir politika izlemesi gerektiğine dair tartışmalar yürütmektedir. Batılı yönetimlere göre problemin temelinde Müslüman göçmenlerin kimlik sorunu ve Avrupa toplumuyla bütünleşme konusunda isteksiz davranmaları yatmaktadır. Müslüman göçmenler açısından bakıldığında ise göç ettikleri ülkelerde karşılaştıkları ekonomik ve sosyal ayrımcılığın entegrasyon süreçlerini zorlaştırdığı gözlemlenmektedir. Müslüman göçmenler özellikle Avrupa'da son yıllarda güçlenen aşırı sağcı, ırkçı siyasi söylemin hedefi haline gelmiştir.

Müslüman göçmenler ve Avrupa toplumu arasında kimlik krizine yol açan gerginliklerin temelinde İslami anlayışın Avrupa değerleriyle uyumlu olmasına olanak sağlayan bir atmosferin bulunmadığına dair artan bir görüş var. Konuyla ilgili söylem düzeyinde, bazı çalışmalar bulunmaktadır. Tarık Ramazan ve Bassam Tibi gibi bazı Müslüman akademisyenlerin, Müslümanların İslami öğretiyi Avrupa değerleri ile bütünleştirmelerini sağlamasını amaçlayan ve "Avrupa-İslamı" adı verilen yeni bir fikri geliştirmeye yönelik bir takım girişimleri olmuştur. "Avrupa-İslamı" hem Müslüman hem de Avrupa toplumu tarafından kabul edilebilecek liberal bir İslam anlayışı fikrine dayanmaktadır. Bu fikir İslami öğretimi, laiklik ve bireysellik gibi Avrupa değerlerinin ilkelerini barındırabilecek şekilde düzenlemeyi amaçlamaktadır. "Avrupa İslamı" anlayışı, Avrupa'da bulunan bazı İslami kuruluşlar tarafından benimsenmiş, Avrupalı siyasi liderler kendi ülkelerinde "Fransız, Hollanda, Alman İslamı" gibi isimlerle bu kavrama destek vermiştir. Ancak, "Avrupa İslamı" anlayışı genel olarak bir siyasi proje olarak algılanmıştır. Projenin esas amacının asimilasyon olduğu düşünülmüştür.

Bu çalışmanın amacı, Avrupa'da İslamın tarihini, demografik durumunu, Avrupa'da Müslüman kimliğinin temellerini, Avrupa'daki İslam karşıtlığını ve İslami anlayışı, Avrupa değerleriyle bütünleştirmeyi amaçlayan "Avrupa-İslamı" kavramını incelemektedir. Çalışma, Müslümanların Avrupa'da "öteki" olarak algılanmasında, bulundukları ülkelerde yaşadıkları uyum problemlerine ek olarak terör ve kökten dincilik gibi şiddet olaylarıyla şekillenen ön yargıların, ayrımcılık ve dışlanmışlığın neden olduğunu değerlendirmektedir. Buna ek olarak, Müslümanların, Avrupa'da yaşadıkları uyum problemlerinde kimlik tartışmalarına ek olarak sosyo-ekonomik anlamda maruz kaldıkları eşitsizliklerin de önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir.

2. AVRUPA'DA İSLAM'IN TARİHİ

Avrupa'da Müslümanların varlığı neredeyse İslam tarihi kadar eskidir. Ortaçağ'ın büyük bir bölümünde İber Yarımadası Müslümanlar tarafından yönetilmiştir. Müslümanlar, bölgeye ilk olarak MS 711'e gelmiş ve 1492'ye kadar bölgenin bölümlerini yönetmiştir. Emevi Halifeliği'nin fethi

sırasında Müslümanlar İspanya'ya gelmiştir. Emeviler, Kuzey Afrika'nın çoğunu ele geçirmiş ve MS 711'de Fas'tan İspanya'ya Cebelitarık Boğazı'nı geçmiştir. 714'te İslam ordusu İber Yarımadası'nın çoğunluğunun kontrolünü ele geçirmiştir. Müslümanlar İspanya'nın İslâm topraklarına Endülüs adını vermiş, Avrupa kültürünün tüm yönlerine zengin katkılarda bulunmuştur. Emeviler önderliğinde bölge gelişmiştir. Cordoba şehri, Avrupa'nın en büyük şehirlerinden biri haline gelmiştir. Cordoba geniş asfalt caddeleri, hastaneleri ve hamamları ile dikkatleri çekmiş, Akdenizli akademisyenler kütüphaneyi ziyaret etmek ve tıp, astronomi, matematik ve sanat gibi konularını incelemek için Cordoba'ya gitmiştir. Müslümanların, İber Yarımadası'nı yönettiği 700 yıl boyunca, kuzeydeki Hristiyan krallıkları kontrolü ele almaya çalışmıştır. Bu uzun süren savaşa "Reconquista" denmiştir. 1492'de Aragon Kralı Ferdinand ve Kastilya Kraliçesi 1. Isabelle güçlerini birleştirerek, Granada'daki İslam kuvvetlerini yenerek bölgeyi ele geçirmiştir (Kılıç, 2016).

Müslümanların, Avrupa'ya doğru yayılmasında ikinci aşama, on üçüncü yüzyılda Moğol ordularının genişlemesinin sonucudur. Altın Orda İmparatorluğun'nun kurucusu Batu Han'ın vefatından sonra iktidara gelen Berke Han Müslümanlığı kabul etmiştir. İslamı benimseyen Moğol devletlerinden Altın Orda, Doğu Avrupa ile Batı Sibirya arasında en büyük merkez haline gelmiş ve bölgede İslamiyet hızla yayılmıştır. Moğol istilası sonucunda bölgenin İslamlaşması sona erse de, bu coğrafyanın gelişiminde Anadolu-İslam geleneğinin izlerine rastlamak mümkündür (Korkmaz, 2018).

Üçüncü aşama, Osmanlı İmparatorluğu'nun Balkanlara ve Orta Avrupa'ya doğru genişleme dönemidir. Bölgeyi yaklaşık olarak 550 yıl idare eden Osmanlı İmparatorluğu, Balkanlar'a İslamiyeti de taşımıştır. Bölgede varlığını sürdüren Boşnaklar, Pomaklar, Torbeşler, Müslüman Arnavutlar ve Balkanlı Türkler, Osmanlı döneminin mirası konumundadır (Sancaktar, 2010). Bugün Balkanlarda hala Osmanlı izlerine rastlamak mümkündür. Osmanlı işgaliyle, Arnavutluk, Müslüman çoğunluğa sahip bir ülke haline gelmiş, Bosna'da ve eski Yugoslavya'nın diğer bölgelerinde ve Bulgaristan'ın bazı bölgelerinde Slav gruplardan da Müslümanlığa geçenler olmuştur. (Nielsen, 1999: 1). Ancak bölgenin önemli bir kısmı, Ortodoks Hristiyanlığa bağlılıklarını korumuş, Osmanlı İmparatorluğu bünyesinde azınlık statülerinde varlıklarını sürdürmüştür. Milliyetçilik akımlarının etkisiyle, bölgede Osmanlı İmparatorluğu'na yönelik ayaklanmalar baş göstermiş, Balkan Savaşları (1912-1913) ile birlikte Osmanlı bölgedeki kontrolünü kaybetmiştir.

Dördüncü aşamayı ise 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayan göç dalgaları oluşturmaktadır. Avrupa'ya 1945'ten bu yana yoğun göç yaşanmaktadır. Savaş sonrası dönemde, Batı Avrupa ülkeleri, iki dünya savaşından büyük zarar gören ekonomilerini yeniden canlandırmak için yoğun endüstrileşme programları başlatmışlar ve ihtiyaç duydukları iş gücünü diğer ülkelerden temin etme arayışına gitmiştir. Avrupa'da, 1950'lerden sonra başlayan Müslüman göçüyle birlikte yeni bir dönem başlamıştır. Özellikle, 1950'lerden başlayarak 1970'lerin sonuna kadar yoğun bir Müslüman emek nüfusu Avrupa'ya göç etmiştir. Batı Avrupa'ya işçi statüsünde gelen göçmenlerin büyük bir kısmı burada yerleşik olarak kalmış ve ailelerini genişleterek, yeni kuşak Müslüman toplulukların oluşmasına neden olmuştur. Avrupalı devletler tarafından gönüllü olarak davet edilen Müslüman göçmenlerin yaşadıkları ülkelere uyumu zaman içerisinde sorun oluşturmuş, entegrasyona ilişkin tartışmalara yol açmıştır. İşçi göçmen nüfusa ek olarak, savaşların yarattığı olumsuz koşullardan kaçan Müslümanların önemli duraklarından birisi de Avrupa'dır. Yugoslavya'nın dağılması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan Bosna ve Kosova Savaşları, Batı Avrupa'ya doğru göçü arttırmıştır (Vertovec ve Peach, 1997: 15-16). Siyasi istikrarsızlık ve ekonomik koşullara bağlı olarak Afrika, Ortadoğu ve Orta Asya'dan da Avrupa'ya doğru dönemsel göç akınları yaşanmaktadır. Özellikle, Suriye'de 2011 yılında başlayan iç savaştan kaçan Suriyeliler, Avrupa açısından büyük bir siyasi sorun halini almıştır.

3. DEMOGRAFİK VERİLER

Son yıllarda, başta Suriye ve diğer ülkelerdeki çatışmalardan kaçan ve ağırlıklı olarak Müslüman olan sığınmacılar, rekor denilebilecek sayılarla Avrupa'ya ulaşmıştır. En yüksek rakamlar 2015 yılında kaydedilmiştir. Mültecilerin sayısı 2015 yılında 1.015.078'a ulaşmıştır. 800.000'den fazlası Türkiye'den Yunanistan'a deniz yoluyla geçiş yapmış ve çoğu Almanya ve İsveç'e ulaşmak için Avrupa üzerinden seyahat etmeye devam etmiştir. 2015'ten bu yana Yunanistan'a gelen mülteci ve göçmen sayısı, AB ve Türkiye arasında imzalanan geri gönderme anlaşmasından sonra çarpıcı bir

şekilde düşmüştür. Yunanistan'a gelenlerin sayısı düşerken, İtalya'ya gelenlerin sayısı 2018 yılına kadar çok az da olsa düşüş göstermiştir. 2016 ve 2017 yıllarında sırasıyla 180.000 ve 119.000 göçmen İtalya'ya gelmiştir. 2014'ten bu yana AB'deki sığınmacıların kökenine göre en önde gelen ülkeler Suriye, Irak, Afganistan, Nijerya ve Pakistan'dır. 2014-2017 arasında toplam 919.000 Suriyeli AB'ye sığınma başvurusunda başvurmuştur. Eritre, Bangladeş, Somali, İran ve bir dizi Sahra altı ülkesinden sığınmacılar, 2014'ten beri AB'de sığınma başvurusunda bulunanların menşei olan ilk 10 ülkesi arasında yer almaktadır. Başarılı iltica başvuruları için ilk ülke Almanya, ardından Fransa, İtalya, Avusturya ve İsveç'tir (BBC, 2018).

Son yıllarda Avrupa'ya gelen sığınmacıların büyük bir kısmını Müslümanlar oluşturmaktadır. Bu nüfus, Avrupa'da zaten yerleşik bir durumda olan Müslüman göçmenlerle birleştiğinde Avrupa'daki Müslüman sayısı artmıştır. Bu Müslüman dalgası, göçmenler üzerinden göç ve güvenlik politikalarıyla ilgili tartışmalara neden olmuş, Avrupa'daki Müslüman nüfusun geleceğine yönelik soru işaretlerine yol açmıştır. Avrupa'nın 28 ülkesinde yapılan çalışmalar (2016 yılında AB üyesi olan ülkeler ve Norveç, İsviçre), 2016 yılında, Avrupa'da 25.570.000 Müslümanın yaşadığını ortaya koymaktadır. Bu rakam, Avrupa nüfusunun yüzde 4.9'una karşılık gelmektedir (Pew Research Center, 2017). En çok Müslümanın yaşadığı ülke Fransa'dır. Özellikle eski sömürgesi olan Kuzey Afrika kökenli Müslüman göçmenlerin yaşadığı ülkede, Müslümanların sayısı yaklaşık olarak 5.720.000'dir. Bu rakam, ülke nüfusunun yüzde 8.8'ine karşılık gelmektedir. 4.950.000'lik bir nüfusla, Fransa'yı Almanya takip etmektedir. Avrupa'da Müslümanların en çok yaşadığı ülkeler Fransa, Almanya, İngiltere, İtalya, Hollanda ve İspanya olarak sıralanmaktadır (Tablo 1).

Avrupalı Müslümanların yaş ortalaması oldukça gençtir. 15 yaşından küçük olan Müslümanların oranı yüzde 27 iken bu oran Müslüman olmayan nüfus için yüzde 15'tir. Avrupa'da yaşayan Müslüman olmayan nüfus içerisinde her on kişiden biri 75 yaş üstünde iken, bu durum Avrupa'daki Müslümanların sadece yüzde 1'i için geçerlidir. 2016 yılında, Avrupa'daki Müslümanların yaş ortalaması 30.4 olarak tespit edilirken, Müslüman olmayan nüfusta bu oran 43.8 olmuştur. Bu durum, Müslümanlar ve Müslüman olmayan nüfus aynı doğurganlık oranlarına dahiL olsa bile, Müslüman nüfusun daha hızlı büyüyeceğini ortaya koymaktadır (Pew Research Center, 2017).

Tablo 1. Avrupa'da Müslüman Nüfusa İlişkin Rakamlar

Ülke	Avrupa'daki Müslüman nüfus	Müslüman nüfusun yüzdesi
Avrupa geneli	25.770.000	4.9
Fransa	5.720.000	8.8
Almanya	4.950.000	6.1
İngiltere	4.130.000	6.3
İtalya	2.870.000	4.8
Hollanda	1.210.000	7.1
İspanya	1.180.000	2.6

Kaynak: Pew Research Center, 2017

Avrupa'da yaşayan Müslüman nüfusun diğer demografik gruplardan daha genç ve doğurgan olması çeşitli tartışmalara neden olmaktadır. Bu durum Avrupa'da doğurganlık oranlarının düşüklüğüyle birleştiğinde 2050 yılına ilişkin tahminlerde, Avrupa'daki Müslüman nüfusun toplam Avrupa nüfusunun yüzde 7.7'sine ulaşması beklenmektedir (Tablo 2). Bu projeksiyon, göç oranlarının sıfır olmasını göz önünde bulundurularak yapılmıştır (Pew Research Center, 2017) . Göçün yakın gelecekte sıfırlanmasının mümkün olmadığı dikkate alındığında, bu rakamların daha da yüksek olması beklenmektedir. Geleceğe ilişkin bu tahminler, Avrupalılar arasında yaşam şekillerinin değişmesine dair bir tehdit oluştururken göçmenlerin, ulusal, etnik ve dini kimliklerini koruma arzusunu güçlendirmektedir. Bu demografik değişimler, Avrupa Birliği'ni sarsan iç anlaşmazlıklara neden olmuştur. Ayrıca, Avrupa'nın en güçlü ülkelerinin çoğunda iç politik dinamikleri derinlemesine şekillendirmektedir (Shapiro, 2018).

Tablo 2: 2050 yılında Avrupa'daki Müslüman Nüfusa İlişkin Tahmin

Ülke	2050 yılında tahmini Müslüman nüfus (sıfır göç durumunda)	Müslüman nüfusun yüzdesi
Avrupa geneli	35.770.000	7.4
Fransa	8.600.000	12.7
İngiltere	6.560.000	9.7
Almanya	5.990.000	6.3
İtalya	4.350.000	8.3
İspanya	1.880.000	4.6
Hollanda	1.510.000	9.1

Kaynak: Pew Research Center, 2017

4. AVRUPA'DA MÜSLÜMAN KİMLİĞİ

Bugün, Avrupa'daki Müslüman varlığının niteliğinin değiştiği gözlemlenmektedir. Avrupa'daki Müslümanlar artık geçici misafir işçi değil, bulundukları ülkenin daimi unsurlarıdır. Ancak, Avrupa'da tek bir Müslüman topluluğundan bahsetmek mümkün değildir. Avrupa'daki Müslümanların ulusal kökenleri, yerel ve dilsel bölünmeler ve sosyo-ekonomik statüler bakımından derin çeşitlilik, Batı Avrupalı Müslümanların genel sosyolojisini oluşturmayı imkansız kılmaktadır (Vertovec ve Peach, 1997: 9). Bugün Avrupa'daki Müslümanlar altı farklı kategori altında incelenebilir:

1) Avrupa'da yüzyıllarca yaşamış olan, özellikle İslam tarihinin temel unsurlarından biri olan Bosna, Arnavutluk ve Kosova'da yaşayan Müslümanlar ve Romanya ve Bulgaristan, Polonya ve Kırım'da yaşayan Müslüman azınlıklar.

2) Müslüman ülkelerden gelen öğrenciler ve iş insanları

3) İngiltere, Fransa, Hollanda gibi tarihinde sömürgecilik bulunan ülkelerin eski sömürgelerinden gelen Müslüman nüfus.

4) 1950'lerde ve 1960'larda Batı Avrupa'ya işçi statüsünde gelen göçmenler.

5) Avrupa'da göçmen aileler içerisine doğmuş Müslümanlar.

6) Son yılda sayıları büyük oranda artmış olan Müslüman sığınmacılar ve mülteciler (Khader, 2016).

Avrupa'daki göçmenlere dair genel tespit bulundukları ülkelerde bir arada yaşama istekleridir. Kendilerini aynı topluluğun bir parçası olarak hisseden Müslüman göçmenler, ortak dışlanma duyguları ile kendi içlerinde birleşme ve dayanışma eğilimindedirler. Bu çerçevede, ortak din İslam da göçmenler için birleştirici bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Hatta, Avrupa'da farklı etnik kimliklere sahip Müslümanların, tek bir etnik grup gibi algılanmasına dair bir eğilim oluşmuştur (Roy, 2000). Bu bakış açısıyla, dini bir kimlik olan Müslümanlık etnik bir kimlik gibi algılanmakta, tüm Müslümanlara aynı grubun bir parçası olarak yaklaşılmaktadır.

Avrupa'daki Müslümanlar bulundukları ülkelerde genellikle aynı mahallerde yaşamaktadırlar. Bu durum başlangıçta bilinçli bir tercih olarak orta çıkmamış, göç ettikleri ülkelerin tecrit etme politikasıyla Müslüman 'gettolar' oluşturulmuştur. Bugün de Müslümanların büyük bölümü, Avrupa'da belirli topluluklar kurma eğilimindedirler. Bu noktada, Berlin'in Kreuzberg bölgesi, Londra'nın Tower Hamlet'i ve Fransız şehirlerinin banliyöleri Müslümanların grup halinde yaşadıkları yerlere örnek olarak verilebilir. Bu durum göçmenlerin, kültürlerini ve geleneklerini Avrupa'ya ithal etmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu tür gruplarda eski geleneklerini ve dini farklılıklarını sürdürebilmek ve hatta yeni çevrelerinde gelişmek için yeterli sayıda insan bulunmaktadır. Bu durum göçmenler arasındaki bağları kuvvetlendirirken, yaşadıkları Avrupa ülkesine karşı yabancılaştırmakta ve ön

yargıları ve güvensizliği arttırmaktadır. Avrupa'nın çoğu ülkesinde Müslümanlar izole yaşamlara sahiptirler (Momin, 2012, 68-69).

Avrupa toplumlarında Müslümanlara yönelik ayrımcılık istihdamı da etkilemektedir. 1950'lerden itibaren yoğun emek gerektiren sanayi sektöründe işçi olarak çalıştırılan Müslüman göçmenler, Batı Avrupa ekonomisinin büyümesine katkıda bulunmuşlardır. Ancak, ekonomik daralma ve gelişen teknolojiye bağlı olarak iş gücünün niteliğinin değişmesi ile birlikte Müslüman göçmenler arasında işsizlik oranları artmaya başlamıştır. Fransa genelinde ortalama işsizlik oranı % 9,12 iken, Müslüman nüfus için bu oran % 30 civarındadır. İşsizlik oranı %5,2 olan Almanya'da, bu oran Türkler arasında % 16'ya ulaşmıştır (Shapiro, 2018). Hem inançları hem de cinsiyetleri sebebiyle çifte ayrımcılığa maruz kalan Müslüman kadınların iş gücüne katılımı asgari düzeydedir (EUMC, 2006). Avrupa'daki Müslüman göçmenlerin yaşadığı entegrasyon sorunlarının temelinde yüksek işsizlik seviyeleri yatmaktadır.

Eğitime ilişkin istatistikler dine ve etnik kökene dayalı olarak hazırlanmadığından, Avrupa'daki Müslüman göçmenlerin eğitim durumlarına ilişkin net rakamlar ortaya konamamaktadır. Ancak, göçmen ailelerin çocuklarının okullaşma oranlarının diğer öğrencilere göre daha düşük olduğu bilinmektedir. Her ne kadar çocuk hakları çeşitli anlaşmalar ve uluslararası haklarla korunmuş olsa da eğitime erişim konusunda pratikte hala sıkıntılar yaşanmaktadır. AB üyesi olan sadece 10 ülke- Belçika , Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Yunanistan, İtalya Hollanda, Romanya, İspanya ve İsveç - yasalarında açıkça göç veya ikamet durumundan bağımsız olarak tüm çocuklar için eğitime erişim hakkını ortaya koymaktadır. Eğitime erişim göçmenler için zor olsa da, kaliteli eğitime erişim daha da zor bir konudur. Okulların eğitim kalitesine göre ayrışması, göçmen çocukların daha sınırlı imkanları olan ve eğitim kalitesi düşük okullara yönlendirilmesi ve 'özel ihtiyaçları' sebebiyle ayrı eğitim kurumlarına yerleştirilmesi de ön plana çıkan bir durumdur (European Parliament, 2016).

Birinci nesil Müslüman göçmenler, çocuklarının içinde yaşadıkları Batı kültürüne doğru yaklaşmasından ve kendilerini giderek Müslüman kimliklerinden uzaklaştırmalarından endişe duymaktadır. Kültürel kimliklerini korumak isteyen azınlıklar, asimile olmaktan, kendi değerlerini kaybetmekten korkmaktadır. Müslümanlar açısından var olan bazı engeller özellikle genç nüfus arasında önemini yitirmeye başlamıştır. Şu anki nesil, Müslüman göçmenlerin ilk kuşaklara kıyasla daha hızlı bir şekilde Avrupa toplumu ile bütünleşme eğilimindedir. Bu noktada, dil faktörünün üzerinde durmak gerekmektedir. Birinci nesil göçmenler, yaşadıkları kültür şokunun da etkisiyle bulundukları Avrupa ülkelerinin dillerini öğrenmekte sorun yaşarken, yeni nesil Müslüman göçmenler, doğdukları ve büyüdükleri Avrupa toplumlarının dillerini benimsemekte ve okullaşma yoluyla sosyalleşmektedirler (Savage, 2014). Ancak batıya ait değerlere uyum ve buna verilen tepkiler büyük ölçüde değişkenlik göstermektedir. İkinci ve sonraki kuşaklardaki Müslüman göçmenlerin bazıları baskın kültürün bir parçası olmak isterken, aynı kuşağa ait diğer bireyler konuya tepkisel yaklaşmakta, dini ve etnik değerlerine daha fazla bağlanmaktadır.

Yeni nesil göçmenlerin belirli konularda kendilerinden önceki nesillerden ayrıldıkları gözlemlenmektedir. Alman Bertelmann Vakfı'nın Almanya, Avusturya, İsviçre, Fransa, İngiltere ve Türkiye'deki 10,000'den fazla kişiyle görüşmesine *dayanan "Avrupa'daki Müslümanlar- Entegre ancak Kabul mu Edilmiyor?"* başlıklı raporu Avrupa'daki yeni nesil Müslüman nüfusa ilişkin son derece çarpıcı sonuçlar ortaya koymaktadır. Raporda, Müslüman göçmenlerin dil konusundaki uyumlarının başarılı olduğu ifade edilmektedir. Bu durum eski nesillere kıyasla yeni nesil göçmenlerde ön plana çıkan bir durumdur. Almanya'daki Müslüman göçmenlerin % 46'sı, Avusturya'dakilerin % 37'si, İsviçre'dekilerin ise % 34'ü yaşadıkları ülkenin dilini birinci dilleri olarak kullanmaktadır. Bu oran, Fransa için yaklaşık olarak dörtte üç seviyelerindedir. Bu durum, Fransa'nın Müslüman göçmen nüfusunun önemli bir kısmını, Fransız sömürgesi ülkelerden gelen *frankofon* olarak tabir edilen kişilerin oluşturmasıyla açıklanabilir. Yeni nesil, eğitim konusunda da ebeveynlerinden daha iyi bir noktadır ancak eğitim süreçlerinde dezavantajlı durumlarla karşılaşmakta, okullardan erken yaşta ayrılabilmektedir. Müslüman göçmenleri yaşadıkları ülkelerle uyumlaştırmanın en önemli yolunun iş piyasasında eşit şartlar sunmak olduğu vurgulanan raporda, Müslümanlar arasındaki işsizlik oranlarının diğer nüfusa göre yüksek olduğu ifade edilmektedir. İş piyasasıyla ile diğer bir önemli sonuç da Müslümanların daha az para kazanmasıdır. Çalışmada, Müslüman

göçmenlerin önemli bir kısmının inançlı olduğunu, ibadet ettiğini, kültürel değerlerini koruduklarını ancak bulundukları Avrupa ülkeleriyle de güçlü bağları olduğunu ortaya koymaktadır. Raporda, uyum konularına ek olarak Müslümanların maruz kaldıkları dışlanmışlığa da yer verilmektedir. Bu çerçevede, Müslüman komşuların reddinin önemli bir konu olduğuna değinilmiştir. Avusturya'da yaşayan Müslüman olmayan nüfusun dörtte biri Müslüman komşusu olmasını istememektedir. Bu oran, İngiltere'de %21, Almanya'da % 19, İsviçre'de % 17, Fransa'da % 14'tür (Bertelsmann Stiftung, 2017)

Avrupa'daki Müslümanlar, dinlerini yaşamakta belirli bir ölçüde özgürdürler. Bir Avrupa ülkesinden diğerine farklılıklar göstermekle birlikte, camiler inşa edilmekte, 'helal yiyecekler' üretilmekte, dini okullarda İslam'a dayalı bir eğitim verilmektedir (Savage, 2004). Ancak, son yıllarda bu konuyla ilgili çeşitli sınırlamalar getirilmiştir. Avrupa'daki dini özgürlükler tartışmalarının başında örtünme konusu gelmektedir. Kamusal alanda türbanı ilk yasaklayan ülke Fransa olmuştur. 2004 yılında çıkarılan bir kanunla, dinsel işaretlerin kamusal alanlarda yasaklanmasına ilişkin bir kanun çıkarılmıştır. İlerleyen yıllarda, Hollanda, Belçika, Almanya, Avusturya, İtalya, İsviçre gibi diğer Avrupa ülkelerinde de yüzün görünmesini engelleyen burkayı yasaklayıcı yasalar çıkarılmıştır (Euro News, 2019). Son yıllarda, dini yasaklara ilişkin düzenlemelerin içerikleri çeşitlenmekte ve artmaktadır. 2012 yılında Almanya'nın Köln şehrinde bir mahkeme, sünnetin bedensel zarara dayanan bir eylem olduğunu ve yasaklanması gerektiğine dair bir karar almıştır. Bu karar Müslüman ve Yahudi gruplar arasında büyük yankı uyandırmış,sert bir biçimde eleştirilmiştir (New York Times, 2012).

Avrupa'daki Müslümanlara yönelik kısıtlamalar ve ayrımcılığın artması ile birlikte, Müslüman gruplar sosyal örgütlenmelere yönelmiştir. Müslüman gruplar, yerel yönetimler, ulusal politika çerçeveleri ve kamuya açık diğer alanlarda seslerini duyurmak için için kendilerini gittikçe daha etkili bir şekilde örgütlemişlerdir. Sosyal ve politik sorunları ele almak için gündemlerini genişleterek endişelerini dile getirmişlerdir. Bunların arasında camilerin inşası, dini uygulamaları kullanma özgürlüğü, eğitim imkanlarının arttırılması ve siyasi temsilin kazanılması sayılabilir (Soysal, 1997). Avrupa'daki İslami grupların dernekler kurarak kamu hukuku altında örgütlenmesine izin verilmektedir. Bu derneklerin bir kısmı, üyelerinin dini ve aynı zamanda politik, sosyal ve ekonomik haklarını talep eden çıkar grupları olarak işlev görmektedir. Bu çerçevede, ırkçılık, ayrımcılık ve entegrasyon gibi göçmen meselelerine de dikkat çekilmektedir. Diğer İslami dernekler, genellikle yerel yayın istasyonları, seyahat ve sigorta acenteleri, ithalat-ihracat dükkanları, pastaneler ve marketler gibi küçük ölçekli işletmeler olan ekonomik faaliyette yer almaktadır. Ayrıca sosyal kulüpler olarak da faaliyet göstermekte, kadınlar ve gençler için kurslar, toplantılar ve spor etkinlikleri gibi din -dışı kültürel faaliyetlerde bulunmaktadırlar (Sosyal, 1997).

Avrupa'daki Müslümanlar azınlık olma durumlarının bilincindedir ve yeni çevrelerinde kültürel unsurları, sosyal normları ve dini gelenekleri koruma konusunda isteklidirler. Bununla birlikte, İslam, farklı kökenden göçmenler arasında bir köprü oluşturmaktadır.Kendilerini tanımayan bir toplumla karşı karşıya kalan ve kendilerini Avrupa toplumuna entegre etmeyi başaramayan Müslümanlar dini bir sığınak olarak görmektedir. Dışlanma, Avrupa'da yaşayan Müslümanlar için önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Çeşitli sosyo-ekonomik, politik ve fiziksel dışlanma biçimlerine maruz kalmaktadırlar. Bu dışlanma biçimleri, Avrupa'daki Müslüman nüfus arasında ciddi bir yoksunluk yaratmaktadır. Avrupa'daki Müslümanlar özellikle 11 Eylül sonrası dönemde Batıda yükselen anti-İslamcılığın etkileriyle karşı karşıya kalmıştır. Avrupa'nın Müslüman nüfusu bir göç meselesinden daha fazlası halini almıştır. Son yıllarda artan illegal sığınmacılar sorunu buna yeni bir boyut kazandırmıştır. Avrupa'da hızla büyüyen Müslüman nüfus, Avrupalılar tarafından, kolektif kimlikleri, geleneksel değerleri ve kamusal alanları için doğrudan bir meydan okuma olarak algılanmaktadır. Bunlar, başörtüsü, Müslüman yiyecekleri ve camilerin inşası, okullarda İslam'ın öğretilmesi konusundaki tartışmalar ile gösterilmektedir. Asıl mesele, kimlik tartışmaları ve İslam'ın Avrupa yaşam tarzına getirdiği farklılıktır. Bu kültürel farklılık, Batılı kurumsal çevrelerin çoğunda Batılı liberal demokrasilerin yeni düşmanı olarak algılanmakta ve Soğuk Savaş sonrası ortaya çıkan "medeniyetler çatışması" tezini desteklediği ortaya konmaktadır (Karic, 2002: 439).

5. AVRUPA'DA İSLAMOFOBİ

5.1. İslamofobi Kavramı

İslamofobi, İslam'a, Müslümanlara ve İslam kültürüne karşı irrasyonel düşmanlık, korku veya nefreti ve bu gruplara veya kişilere karşı aktif ayrımcılığı tanımlamak için kullanılan bir terimdir. İslamofobi teriminin kökeni ve ilk defa nerede ve kimin tarafından kullanıldığına dair farklı görüşler bulunmaktadır. Terim 1990'larda popülarite kazanmış, İngiliz bağımsız araştırma kuruluşu Runnymede Trust tarafından 1997 yılında yayınlanan *"İslamofobi: Hepimiz İçin Bir Sorun"* başlıklı bir raporda kullanılmıştır.

Günümüzde Avrupa'daki İslamofobi, bireysel tutum ve davranışlarla, kurum ve kuruluşların politika ve uygulamalarıyla kendini göstermektedir. Ülkelere ve zamana göre değişiklik gösteren örnekler aşağıda belirtilen konuları içermektedir.

- Mülke, ibadet yerlerine ve insanlara fiziksel ya da sözlü saldırılar - özellikle türban ya da başörtüsü giyen kadınlar gibi dini kimliklerini görünür bir şekilde gösterenlere yönelik şiddet, kötü muamele ve suistimal tehditleri.
- Müslümanları hedefleyen ve orantısız şekilde etkileyen politikalar veya yasalar yoluyla görünür dini ve kültürel semboller takma yasakları, yüz gizliliğine karşı yasalar ve minareli cami inşa etme yasakları gibi uygulamalar din özgürlüğünü haksız yere kısıtlamaktadır.
- Eğitim, istihdam, barınma veya mal ve hizmetlere erişimde ayrımcılık yapmak
- Bazı terörle mücadele hükümleri de dahil olmak üzere etnik ve dini profil çıkarma ve polis tacizi (Open Society, 2019).

5.2. İslamofobinin Temelleri

1980'lerin ortasına kadar, siyaset bilimi çalışmaları Avrupa'daki Müslüman kökenli göçmenlerin varlığına çok fazla ilgi göstermemiştir. Bu popülasyonlar temel olarak çalışma sosyolojisi veya göç sosyolojisi bağlamında düşünülmüştür (Kepel, 1997: 48). 1980'lerden bu yana, İslam'ın Avrupa'yı ve Batı'nın geri kalanını tehdit edebilecek siyasi bir güç olma potansiyeline dikkat çekilmiş ve buna yönelik incelemeler artmıştır. Özellikle, komünizmin Avrupa'da, 1989'da Berlin Duvarı'nın yıkılması ile birlikte sona ermesi İslam'ın yeni düşman veya Avrupa'nın "ötekisi" olarak tanımlanmaya başlamasına yol açmıştır.

Ayetullah Humeyni'nin 14 Şubat 1989'daki "Şeytan Ayetleri" isimli kitabın yazarı Hint asıllı İngiliz vatandaşı Salman Rüşdi'nin öldürülmesine ilişkin fetvası büyük yankı uyandırmıştır. Bu olay, Müslümanların medeniyetsiz ve hoşgörüsüz olarak resmedilmesine yol açmıştır. Bu durum, liberallik, modernite, özgürlük ve insan hakları kavramlarına meydan okuyan homojen bir Müslüman nüfus imajını yaratmıştır (Moddood, 1990). Aynı yıl, Fransa'nın Creil şehrinde, ortaokulda okuyan üç kız çocuğunun başörtüsü takma konusunda ısrar etmesi tartışmalara konu olmuştur. Bu durum laikliğin doğduğu yer olarak kabul edilen Fransa'da endişelere neden olmuş, Devlet Konseyi, Fransız okullarında dini sembollerin kullanılmasının, geniş laiklik idealleriyle bağdaşmadığını kabul etmiştir (New York Times, 1989).

Bu meseleler, günlük gazete sütunları, yüzlerce kitap ve binlerce gazetede yazılmış ve Müslümanların yabancı ve "Avrupa dışı bir unsur" olarak gösterildikleri televizyon programları yayınlanmıştır (Karic, 2002: 439). Fransa'da yayınlanan haftalık *L'Express* (17-23 Kasım 1994) dergisi, başörtüsünü güçlü bir İslami komplo sembolü olarak göstermiştir. İngiliz gazetesi *The Independent*'ın editörü, "bugün Avrupa'da bir Müslüman olmanın kolay olmadığını" belirtmiştir. *Time* dergisinin 15 Haziran 1992 tarihli uluslararası sayısının kapağı, arka planda bir cami silüeti ve elinde otomatik bir silah tutan cüppeli bir kol fotoğrafı ve fotoğrafın altında da "İslam: Dünya Korkmalı mı?" başlığı ile yayınlanmıştır. İslam karşıtlığı sadece medyada yer almamış, resmi kurum ve kişilerin de açıklamalarında açıkça yer bulmuştur. 1995'in başlarında NATO Genel Sekreteri Willy Claes,

komünizmin çöküşünü takiben Batı dünyasının bir numaralı tehdidi olarak militan İslam'ı ilan etmiştir (Vertovec ve Peach, 1997: 4).

Soğuk Savaş sonrası dönemde popüler olan akademik çalışmalar da kültürler arası çatışmalara dikkati çekmiştir. Bunlardan en popüler olanı, 1996 yılında Samuel Huntington tarafından yayınlanan *Medeniyetler Çatışması*'dır. Huntington, gelecekteki savaşların politik ideolojilerden ya da ekonomik çıkarlardan ziyade din ve kültürel kimlik konuları etrafında şekilleneceğini belirtmiştir. Huntington, 11 Eylül saldırıları sonrasında verdiği röportajlarda öngörüsünde haklı çıktığını ifade etmiştir (The American Interest, 2007).

2001 yılında gerçekleşen 11 Eylül terör saldırıları, Batı kamuoyunda Müslümanlara karşı olumsuz yargıların artmasına neden olmuştur. Saldırıları üstlenen El Kaide terör örgütünün 11 Eylül sonrasında Londra, Paris, Brüksel ve Barselona gibi Avrupa şehirlerinde düzenlediği terör eylemleri korku ve endişeyi arttırmıştır. Aşırılıkçı, kökten dinci grupların eylemleri tüm Müslüman nüfusu damgalamak için kullanılmış, Müslümanlarla ilgili klişelerin ve genellemelerin kullanılmasına yol açmıştır. İslam'a karşı hissedilen bu kadar yaygın bir düşmanlık, bu duyguların Avrupa'nın yerleşik Müslüman nüfusuna yönelmesine yol açmıştır. Avrupa toplumuyla bütünleşik, barışçıl bir şekilde yaşayan Müslüman göçmenler de bu tip genellemelerden olumsuz yönde etkilenmiştir. *Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı İzleme Merkezi''nin*, her üye devletteki ulusal odak noktaları ağına dayanan raporu, 11 Eylül saldırılarından bu yana Müslümanlara yönelik ırkçı davranışları izlendiğini ortaya koymaktadır. İngiltere, Danimarka, İrlanda ve Hollanda'ya ait ülke raporları, sözel ve fiziksel saldırılardan, ırkçı grafiti ve saldırgan internet sitelerine kadar değişen İslamofobik davranışlarda önemli bir artış göstermektedir. Irkçı davranışların en yüksek oranda kadınlar ve çocukları hedef aldığı da raporda belirtilmektedir (EUMC, 2006).

Danimarka'da, *Jyllands Posten* gazetesinin 30 Eylül 2015 tarihinde, Hz. Muhammed'le ilgili hakaret içeren karikatürler yayınlamasının ardından tüm dünyadan Müslümanlar büyük bir tepki vermiş, gazeteden karikatürleri kaldırması talep edilmiştir ancak bu talep gazete tarafından kabul edilmemiştir. Dönemin Danimarka Başkanı Rasmussen, kendisiyle konu hakkında görüşmek isteyen 11 İslam ülkesinin büyükelçisinin görüşme talebini reddetmiştir (BBC, 2006). Bu olay dünya genelinde Müslümanlar arasında protestolarla karşılanmıştır. Avrupa'da yaşayan Müslüman göçmenlerle, bulundukları ülkeler arasındaki ayrımları derinleştirmiştir. Fransız *Charlie Hebdo* dergisi İslam diniyle ve Müslümanlarla ilgili provokatif karikatürler yayınlamış, tüm eleştirilere rağmen dergi, bu tip yayınlara devam etmiştir. 7 Ocak 2015 günü, *Charlie Hebdo*'nun Paris'teki binasına, silahlı saldırı düzenlenmiş, 12 kişi hayatını kaybetmiş, saldırı DEAŞ tarafından üstlenilmiştir. Tüm bu yaşanan olaylar, Avrupa'daki Müslümanlara yönelik ön yargıları, ayrımcılığı körüklemiş, İslamofobi'yi arttırmıştır.

Son yıllarda, Avrupa'nın Müslüman nüfusunun büyümesi ve görünürlüğü, yabancı düşmanlığı ve İslam tehdidi konularını temel alan radikal sağ partilere de yeni bir hayat vermiştir. Aşırı sağdaki partiler örneğin, Almanya için Alternatif Partisi, Belçika'nın Flaman Bloğu, Avusturya Özgürlük Partisi, Danimarka Halk Partisi, Fransız Ulusal Cephesi, İtalya'nın Kuzey Birliği ve İsviçre Halk Partisi son yıllardaki seçimlerde ön plana çıkmıştır. Bugün Avrupa siyasetine aşırı sağ, yabancı düşmanı ve Müslüman-karşıtı siyasi partiler kilit rol oynamaktadır. Bazı durumlarda, Avrupa koalisyonu veya azınlık hükümetleri, görevde kalabileri için açıkça Müslüman karşıtı görüşlere sahip sağcı partilerin desteğini aramaktadır. Avrupa siyasetinde sağa doğru kayışın önemli nedenlerinden birisi de göçmen sayılarındaki artıştır. Göçmen-karşıtı duruş, ırkçı ve popülist söylemleri kullanan siyasi partilerin seçimlerdeki oy oranlarını arttırmaktadır. Bu gerilimler Avrupa'da 2007 yılında başlayan ekonomik krizle birlikte daha da şiddetlenmiştir. Azınlıklar genellikle ekonomik ve politik kriz zamanlarında günah keçileri olarak görülmektedir. Müslüman göçmenler, nüfus oranlarının yüksek olması, işsizliği arttırması ve entegrasyon problemleri sebebiyle yabancı düşmanlığını arttırmaktadır. Büyüyen nüfus ve etnik/dini kimliklerini göç ettikleri yere taşımaları sebebiyle, Müslüman göçü, Avrupa kültürünü baltalayan bir süreç olarak görülmekte ve göç ettiklerinde beraberinde getirdikleri işsizlik ve yoksulluk, birçok Avrupalı tarafından Avrupa'daki yaşam ve zenginlik standartlarına bir tehdit olarak değerlendirilmektedir.

6. AVRUPA'DA KÖKTEN DİNCİLİK

Kökten dincilik Avrupa'da da örgütlenen ve Avrupa'yı hedef alan bir olgu niteliğindedir. 1980'lerde kurulduğundan bu yana El Kaide, Avrupa'da 2004'teki ünlü Madrid bombalamaları ve 2005'te Londra'daki 7/7 bombalamaları dahil olmak üzere çok sayıda saldırı gerçekleştirmiştir. Bu saldırılar, 11 Eylül 2001'den sonra New York'taki saldırıların ardından , Orta Doğu'daki Batı politikalarına misilleme olarak planlandığı ifade edimektedir. El Kaide'nin 11 Eylül saldırılarını da Hamburg hücresinden örgütlediği iddia edilmiştir (Roy, 2004:77). El Kaide, Batı Avrupa'da faaliyet gösteren tek radikal İslami grup değildir. El Kaide'ye benzer yapılanmalara sahip başka terör grupları da zaman içerisinde ortaya çıkmıştır. Son yıllarda, Avrupa şehirleri İŞİD terör eylemlerinin hedefi olmuştur (Tablo 3).

Tablo 3: Avrupa'da Terör Saldırıları

Yer	Zaman
Madrid	Mart 2004
Londra	Temmuz 2005
Brüksel	Mayıs 2014
Kopenhag	Şubat 2015
Paris	Kasım 2015
Brüksel	Mart 2016
Nice	Temmuz 2016
Berlin	Aralık 2016
Paris	Şubat/Mart 2017
Londra	Mart 2017
Stockholm	Nisan 2017
Manchester	Mayıs 2017
Londra	Haziran 2017
Barcelona	Ağustos 2017

Avrupa'nın özgürlük ortamının ve coğrafi konumunun, teröristlerin örgütlenebildiği bir platform sunduğu iddia edilmektedir (Nielsen, 1999). Özellikle, 11 Eylül saldırganları üzerine yapılan çalışmalar, eylemcilerin Avrupa'da yaşadıkları deneyimlerle radikalleştiklerini ortaya koymaktadır. Roy (2003), Avrupa'da örgütlenen terör eylemcilerinin sadece küçük bir bölümünün Avrupa'ya gelmeden önce kendi ülkelerinde terör eylemlerine katıldığını ortaya koymaktadır. Bu yaklaşıma göre, büyük bir terörist grubu Avrupa'da kültür şoku yaşamakta ve radikalleşmektedir. Radikalleşen eylemcilerin bir kısmı Batı'daki terör eylemlerinde yer alırken, diğerleri de Ortadoğu'da veya Afganistan, Çeçenistan gibi ülkelerde aşırılıkçı unsurlara dahil olmaktadır.

Roy (2004:78) , Batı Avrupa'daki İslami radikalleri yabancı sakinler, ikinci nesil göçmenler ve sonradan Müslüman olanlar olmak üzere üç kategoriye ayırmaktadır . İlk kategori, Avrupa'ya öğrenci olarak gelen, çoğunlukla modern disiplinlerde eğitim almış, iyi yabancı dil konuşan, orta sınıfa mensup ve ağırlıklı olarak Ortadoğu kökenli olan yabancı sakinlerdir. 11 Eylül saldırılarında yer alan pilotlar bu gruba örnek olarak verilebilir. İkinci kategori, bazıları eğitimli olmakla birlikte çoğunlukla eğitim hayatını yarım bırakmış, genellikle yoksul mahallerden gelen ikinci nesil göçmen Müslümanlardan oluşmaktadır. Bu grupta yer alan bireyler Avrupa dillerini ilk dilleri olarak konuşur, genellikle de Avrupa vatandaşıdırlar. Sayıca daha az olan üçüncü kategori, Müslümanlığı sonradan benimsemiş Batılı ülkelerin vatandaşlarından oluşmaktadır. Son yıllarda El Kaide ve DEAŞ gibi terörist gruplar, doğuştan Müslüman olmayanları Müslümanlığı kabul ettirerek, kendi saflarını genişletmek çabası içerisindedir. Bu grubun özelliklerine bakıldığında büyük bir kısmının 25 yaşından küçük olduğu, belirli bir suç geçmişine sahip oldukları, önemli bir kısmının hapishanedeyken Müslüman olduğu, geçmişlerinde uyuşturucu kullanımının yaygın olduğu, ağırlıklı olarak okulu yarım bıraktıkları gözlemlenmektedir (Counter Extremism Project, 2017)

Her üç kategorinin de üyeleri benzer radikalleşme yörüngelerini izlemekte; aile, yaşadıkları şehir, sosyal çevre gibi kökenleri ile bağlarını koparmaktadır. Dahil oldukları aşırılıkçı gruplarda

aldıkları eğitimle birlikte politik olarak radikalleşen şahıslar birer eylemci haline gelip saldırılarda yer almaktadır. Bu insanları şiddete iten nedenler temel olarak yoksulluk, dışlanma ve ırkçılıkla ile açıklanmaktadır. Ağırlıklı olarak gençlerden oluşan eylemcilerin radikalleşmesinde yaşadıkları hayal kırıklıkları ve sosyal çevreyle uyumsuzluk kilit bir unsurdur. Öz güven eksikliği içerisinde olan radikaller, eylemlerle kendilerini ortaya koyduklarını düşünmektedir (Roy, 2004: 78). Avrupa'daki kökten dinci gruplar, dini referanslara ek olarak, Batı karşıtlığını, anti-emperyalizmi ve üçüncü dünya sloganlarını da söylemlerinde yoğun bir biçimde kullanmaktadır.

Avrupa'da yaşayan Müslüman genç göçmenler arasında köktenci dinsel inançlar ve şiddet içeren aşırılıkçılığa yol açabilecek radikalleşme unsurlarına sahip bireyler bulunmaktadır. Bu kişilerin hissettikleri belirsizlik duygusu, yaşadıkları ülkelerde karşılaştıkları yabancı düşmanlığı ve adaletsizlik, radikalleşme süreçleri ile ilgili üç önemli psikolojik faktör olarak değerlendirilmektedir (Verkuyten, 2018:21) . Avrupa'da örgütlenen ve Avrupa'yı hedef alan kökten dinci eylemler, Avrupa açısından büyük bir tehdit olarak algılanmakta ve bu ülkelerde barış içerisinde yaşayan Müslüman göçmenleri de olumsuz yönde etkilemektedir. Şiddet olayları ile birlikte, Müslüman göçmenlere ilişkin ayrımcılık ve ön yargılar da artmaktadır. Avrupa şehirlerindeki saldırılar sonucunda ortaya çıkan tepkiler, İslamofibiyi güçlendirmiş, Müslüman topluluklara yönelik sözel ve fiziksel şiddet olaylarını arttırmıştır.

7. AVRUPA İSLAMI

Avrupa'da yaşayan Müslümanların yaşadıkları entegrasyon problemleri, maruz kaldıkları dışlanmışlık ve ayrımcılık karşısında çeşitli çözüm önerilileri sunulmuştur. Bu yaklaşımlardan birisi de "Avrupa İslamı" kavramıdır. Avrupa-İslamı" terimi, İslam kültürünü ve medeniyetini içeren ve Avrupa'daki Müslümanların Avrupalılarla bir arada bulunma sorunlarını ele alan hem politik hem de ideolojik bir terimdir (Karic, 2002: 435). Kavram 1992 yılında Suriye kökenli Alman siyaset bilimci, Göttingen Üniversitesi Profesörü Bassam Tibi tarafından geliştirilmiştir. Tibi'ye göre, Avrupa'da yaşayan Müslümanlara ortak bir kimlik yaratacak ve birlikte varoluşa izin verecek ve vatanına ait olma hissini ifade eden ortak bir "Avrupa asabiyasına" ihtiyaç vardır. Bu ortak kültürün, Avrupa'daki kurumlar ve hükümetler, okullar, kültürel merkezler ve politikalarla desteklenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede, Avrupa değerlerini öğrenmiş ve benimsemiş, bu değerleri İslam anlayışı ile uyumlaştırmış ve şiddetten kaçınan Avrupalı Müslüman kimliğinin ortaya çıkması hedeflenmektedir. Bassam Tibi'nin öne sürdüğü "Avrupa-İslamı" sanayileşmiş toplumların değer sistemini benimseyen, yasalarla uyumlu, demokrasiyi içselleştiren ve çoğulcu yapıları kabul eden, laik İslam'ı temsil eden ve şeriat taraftarlarını kabul etmeyen bir anlayışa dayanmaktadır. Tibi'ye göre **"**Avrupa İslamı" anlayışının temel hedefi siyasi İslamcılığı durdurmak ve çokkültürlü bir Avrupa anlayışını sağlamaktır. (Tibi, 2001, 2007, 2014)

Bassam Tibi'nin açtığı yoldan ilerleyen diğer bir isim Müslüman Kardeşlerin kurucusu Hasan El-Benna'nın torunu, İsviçre vatandaşı Tarık Ramazan olmuştur. Ramazan yeni bir Avrupalı Müslüman kimliği yaratma üzerine odaklanmış, Avrupa'daki Müslümanlara Avrupa'nın sosyal ve kültürel hayatına dahil olma çağrısında bulunmuştur. Ramazan, Batı'daki Müslümanların bağlılığının yaşadıkları ülkeye olması gerektiğini belirtmiştir. Bu çerçevede, Avrupa'daki yetkililer veya toplum, dinleriyle çelişen hiçbir şey empoze etmediği sürece Müslümanların kanunlara uyması gerektiği üzerinde durmaktadır. Tarık Ramazan'a göre nasıl farklı bir "Afrika İslamı", "Asya İslamı"ndan bahsediliyorsa, Avrupa Müslümanları için Avrupalı değerlerle uyum içinde yaşadıkları bir "Avrupa İslamı"ndan bahsetmek mümkündür (Ramadan, 1999, 2003) .

"Avrupa İslamı" kavramı, Avrupa'daki hükümetler tarafından olumlu karşılanmış, bu çerçevede çeşitli girişimler başlatılmıştır. Fransa Cumhurbaşkanı Emmanuel Macron Fransa'daki İslami kurumlar için yeni bir "çerçeve ve kural" yaratılmasından bahsetmiştir. Diğer politikacılar ve düşünürler, Avrupa değerleri olarak gördükleri unsurlara İslam'ın eklemlenmesi üzerine çalışmalarda bulunmuştur. Almanya, 2010 yılında, bu anlayıştan yola çıkarak, devlet destekli imam yetiştirme programları başlatmıştır. Almanya'nın Osnabrueck Üniversitesi'nde başlatılan, kamu tarafından finanse edilen ilk imam eğitim programı, Almanca dil kurslarını ve Alman parlamentosuna saha gezilerini içermiştir. Hollanda'da bulunan Leiden Üniversitesi'nde de imam eğitimi programındaki

yüksek lisans öğrencileri Avrupa bağlamında İslam üzerine tezler yazmaya teşvik edilmiştir. Fransa Katolik Üniversitesi, imamlara Fransız hukuku, tarih ve siyaset gibi dersler sunmuştur. Yetkililer bu girişimlerin, Müslüman nüfuslarını bir araya getirme ve eğitim yoluyla yerel terörizm tehdidini ortadan kaldırma konusunda geniş bir Avrupa çabasının bir parçası olduğunu ifade etmiştir (Center for Strategic and International Studies, 2010).

Avrupa İslamı çalışmalarına örnek teşkil etmesi açısında Balkanlarda yaşayan Müslümanların durumu ön plana çıkarılmaktadır. Bosnalı Müslümanların ve Arnavutların kendilerini tamamen Avrupa'ya ait hissettikleri ve kıtanın güneydoğu kesiminde Avrupalı değerlerle uyumlu bir İslam anlayışının yaşandığına dair tespitler bulunmaktadır. Bosna-Hersek'teki çoğunluğu oluşturan Müslümanlar, ülkedeki Katolikler, Ortodoks Hıristiyanları ve Sefarad Yahudilerle birlikte uyum içinde yaşamaktadırlar. Bugünkü adıyla Bosna-Hersek, 1463-1878 yılları arasında Osmanlı İmparatorluğu'nun idaresi altında olmuştur. Ülkenin, 1878 yılında Avusturya-Macaristan tarafından ilhakının ardından da Müslüman kimliğini korumuştur. İmparatorluğun altında, Hıristiyan kiliselerinin yapıları üzerine modellenmiş bir Müslüman kurum kurulmuş ve Bosnalı Müslümanların lideri Büyük Müftülüğün rolü belirlenmiştir. 20. yüzyıl boyunca, Boşnak düşünürlerin, İslam'ın teolojik yorumlarıyla geliştirdiği anlayışın "liberal İslam" a örnek teşkil ettiği düşünülmektedir. Bosna örneği, kimi çevreler tarafından İslam'ın Avrupa değerleriyle uyumsuz olduğuna dair anlayışı yıkmaktadır (Deutchwelle, 2011).

Avrupa-İslamı anlayışının destekçileri için aynı anda hem Müslüman hem de Avrupalı olmak mümkündür. Avrupa-İslam terimini kullanan Bassam Tibi ve destekçileri, Avrupa Müslümanlarının entegrasyonunun, çoğulculuk, hoşgörü, din ve devlet ayrımı, demokratik sivil toplum ve bireysel insan hakları gibi Batı siyasi değerlerini kucaklayan bir İslam formunun benimsenmesine dayandığını ifade etmektedir. Avrupa-İslam'ı laiklik ve medeniyete dayanan Avrupalılaşmanın bir aracı olarak görülmektedir. Avrupa İslamı, İslam'ın evrensel yönlerini vurgulayan bir grup Avrupalı Müslüman tarafından onaylanmakta ve dile getirilmektedir. Müslümanların kökenlerinin ikincil bir rol oynaması gerektiğini ve Avrupa-İslam'ının, Avrupalı Müslümanları kendi gettolaşmalarından ve Batı Avrupa'daki İslam'ın gettolaşmasından kurtaracağı savunulmaktadır. Bu çerçevede, dini ve kültürel kimliklerini koruyabilecekleri kurumların inşa edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu anlayışa göre Avrupa İslamının ortaya çıkışını teşvik etmek, Müslümanları birleştirmeye, yabancı ülkelerle bağları güçlendirmeye ve Batıyla uyumlu bir dini kimlik sağlamaya yardımcı olacaktır.

Çeşitli entelektüel çevreler ve Batılı hükümetler "Avrupa-İslamı" kavramını desteklese de, Avrupa'da yaşayan Müslüman göçmenlerin büyük bir kısmı, bunu Müslümanları asimile etmeyi amaçlayan bir siyasi projenin ürünü olarak görmüştür. Bu yaklaşım, Müslümanları bir güvenlik tehdidi olarak görmekte ve onları "ehlileştirmeyi" amaçlamaktadır. Her ne kadar pek çok Batılı medya kuruluşları, Müslümanları saldırgan, şiddet yanlısı olarak resmetse de, Avrupalı Müslümanların ezici çoğunluğu dinlerini ılımlı olarak görmektedir. Liberal İslam anlayışına dayanarak, İslam'ın temel şartlarını Batı'nın din kavramına uyarlamaya çağırmak, bu çevreler tarafından doğru bulunmamaktadır (Roy, 2004:86).

Batı Avrupa'daki Müslümanların ulusal ve kültürel kimliklerini koruma sorunu, bu kıtadaki Müslümanların özellikle de ikinci ve üçüncü kuşakları için özel önem taşıyan merkezi bir konudur. Aynı zamanda Avrupa-İslam ile ilgili tüm tartışmalarda da merkezi bir temadır. Genç Avrupalı Müslümanlar, 'Avrupa-İslam'ının içeriğini sorgulamakta, konuya ilişkin tartışmalar yürütmektedir. Tartışılan konuların başında Müslümanların Avrupa toplumuna etkili entegrasyonu, Müslümanların kamusal hayata katılımı, Müslümanların siyasete katılımı, yerel ve ulusal hükümete katılım, eğitimde öğretmen ve öğrenci olarak eşit temsil, yeterli ve özgün medyada temsil, ayrı okullar ve kültürel kurumlar, helal kasaplar ve restoranlar, mezarlıklarda içerisinde ayrı mezarlıklar gelmektedir (Karic, 2002: 440).

8. SONUÇ

Çalışmada ortaya konduğu üzere, Avrupa'nın Müslüman topluluklarla tanışması 8. Yüzyıla dayanmaktadır. Emeviler, Müslümanlığı benimsemiş Moğol orduları ve Osmanlığı İmparatorluğu işgal yoluyla Avrupa'da İslam kültürünün temellerini atmıştır. 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren Avrupa ülkelerinin talepleri doğrultusunda Müslüman işçi göçü gerçekleşmiştir. Buna ek olarak, bulundukları ülkelerdeki olumsuz siyasal, sosyal ve ekonomik ortamlardan kaçan göçmenlerin en önemli duraklarından birisi de Avrupa olmuştur. Tüm bu bahsi geçen süreçler, Avrupa'da bugün sayıları yaklaşık olarak 25 milyonu bulan Müslüman nüfusun oluşmasına neden olmuştur.

Avrupa'da hızla genişleyen çeşitliliğin olduğu bir ortamda, Müslüman azınlıklar toplumun diğer kesimlerinden ayrılmakta, Avrupa değerlerine ait olmayan bir grup olarak tasvir edilmektedir. Müslüman göçmenlerin kültürel, dini ve etnik uyumsuzluk sebebiyle Avrupa ülkelerinde uyum sorunu yaşadıkları ifade edilmektedir. Bu noktada, Avrupa'daki hükümetlerin izledikleri politikalar herkes için eşit haklar sağlama konusunda başarısız olmaktadır. Müslüman azınlıkların önemli bir bölümü işsizlik, yoksulluk, eğitimde eşitsizlik ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. .

1980'lerin ikinci yarısından itibaren, Avrupa'da Müslüman göçmenlerin varlığı ve yaşadıkları problemler sadece sosyolojik bir konu olarak algılanmamaya, siyasi bir mesele olarak ele alınmaya başlamıştır. Soğuk Savaş'ın bitmesi, komünizm tehdidinin sona ermesi ve İslam'ın yeni "öteki" olarak tanımlanması bu duruma yol açmıştır. 1990'lardan itibaren İslam karşıtlığı anlayışına dayanan "İslamofobi" kavramı kullanılmaya başlanmıştır. 2001 yılında ABD'de gerçekleşen 11 Eylül saldırıları bu anlayışı güçlendirmiş, Müslüman gruplar bir güvenlik tehdidi olarak algılanmaya başlanmıştır. Kökten dinci grupların Avrupa'da gerçekleştirdikleri terör eylemlerinin yarattığı güvensiz ortamda oklar Müslüman göçmenlere yönetilmiştir. Avrupa'da nesillerden nesile uzun yıllardır yaşayan yaklaşık 25 milyon Müslüman, Avrupa yaşam tarzına yönelik doğal tehdit olarak gösterilmeye başlanmıştır. Buna bağlı olarak Müslümanalra yönelik fiziksel ve sözle şiddet olaylarında artış yaşanmış, ayrımcılık daha da derinleşmiştir. Müslüman göçmen nüfus içerisinde doğum oranlarının yüksek olması ve son yıllarda artan yasa-dışı yollarla gerçekleşen göç olaylarının artması ile birlikte Avrupa'nın "İslamlaştırıldığı"na ya da istila edildiğine dair iddialar ortaya atılmaktadır. Artan göçmen nüfus, ekonomik daralma, işsizlik, mevcut kaynakları yabancılarla paylaşmama anlayışı, Avrupa'daki aşırı sağcı ve popülist partiler tarafından siyasi söylem olarak kullanılmakta ve yabancı düşmanlığını beslemektedir.

Avrupa'daki Müslüman göçmenlerin yaşadıkları sorunları aşmak adına ortaya konan ve amacı İslami anlayışla Avrupalı değerleri bütünleştirmek olan "Avrupa İslamı" veya "Avrupalı Müslüman" gibi kavramlar akademik çevrelerde derin tartışmalara neden olmuştur. Bu kavramlar, Avrupa'da yaşayan Müslümanların küçük bir bölümü tarafından benimsenmiş, geniş bir çevreye yayılmamıştır. Bugün gelinen nokta itibariyle, ortak bir çözüme ihtiyaç duyulduğu açıktır. Avrupa'da yaşayan Müslüman göçmenlerin büyük bir bölümü Avrupa'nın bir parçası olmayı kabul ederken, kendi kültürlerini korumaya çalışmakta ve asimilasyonu reddetmektedir. Bulundukları ülkenin dilini birinci dili olarak konuşan, Avrupa'daki kurallar ve değer sistemleriyle uyumlu, iyi eğitimli ve profesyonel alanda başarıyı yakalamış, aynı zamanda kendi kültürlerini koruyan ikinci ve üçüncü nesil göçmenler bu noktada önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Batı'yı veya İslam'ı yeni düşman olarak göstermek, çağımızın en büyük sorunlarından birisidir. Avrupa'da yaşayan Müslümanların önemli bir kısmı kendilerinin ve dinlerinin Batı değerleriyle uyumlu olduğunu göstermeye çalışsalar da, İslamofobinin Avrupalılar arasında büyümeye devam ettiği görülmektedir. Avrupa Birliği'nin 28 ülkesinde yaklaşık 25 milyon Müslüman'ın varlığı günümüzde büyük tartışmalara neden olmaktadır. Daha önce hiç bir dönemde Müslümanlar ile Avrupa toplumları arasında böyle bir güvensizlik ortamı oluşmamıştır. Avrupa'daki kamuoyu araştırmaları, ulusal kimliğe, iç güvenliğe ve sosyal yapıya tehdit olarak algılanan Avrupalı Müslümanlara karşı artan bir korku ve muhalefet göstermektedir. Öte yandan Müslümanlar, Avrupalıların büyük çoğunluğunun varlıklarını reddettiğini ve ötekileştirdiğini düşünmektedir.

Sorunların aşılmasında çoğulculuğun teşvik edilmesi, ön yargıdan arınmış karşılıklı diyalog ve anlayış yatmaktadır. Müslüman göçmenlerin kapalı gruplar halinde yaşaması, gettolaştırılması,

izole edilmelerine yol açmakta, karşılıklı iletişim olanaklarının önünü kesmektedir. Kimlik problemlerine ek olarak, Müslüman göçmenlerin sosyo-ekonomik anlamda eşitsizliğe maruz kalması da sorunları derinleştirmektedir. Müslüman göçmenlerin eğitim, sosyal olanaklar ve istihdam anlamında da eşit bir ilişkiye ihtiyaç duymaktadır. Hem Avrupalıların hem de Avrupa'da yaşayan Müslüman göçmenlerin ortak gelecekleri için gerçek bir anlayışa ve çözüme odaklanmaları gerekmektedir. Avrupa'daki Müslüman varlığının kalıcılığını tanıma, Avrupa'nın kendi kendini anlaması için de önem taşımaktadır.

9. KAYNAKÇA

BBC (2006). Denmark row: The power of cartoons, http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/5392786.stm.

Bbc. 2018. Migration to Europe in charts, https://www.bbc.com/news/world-europe-44660699.

Bertelsmann Stiftung. (2007). Muslims in Europe: Integrated but not Accepted?

Center for Strategic and International Studies. "Euro-Islam:" State-Sponsored Imam Training in Europe Can Europe grow its own Muslim clerics?", Newsletter, https://www.csis.org/analysis/euro-islam-state-sponsored-imam-training-europe-0

Counter Terrorism Project (2019). Extremist Converts. https://www.counterextremism.com/sites/default/themes/bricktheme/pdfs/CEP_Extremist_Converts.pdf

Deutchwelle. (2011). "Bosnian Islam: a model for integration? https://www.dw.com/en/bosnian-islam-a-model-for-integration/a-15553768-0

Euronews. (2019). Avrupa'da başörtüsü ve peçe yasağını hangi ülke nasıl uyguluyor?, 2https://tr.euronews.com/2019/04/28/avrupa-da-basortusunu-burkayi-ve-nikabi-yasaklayan-ulkeler.

European Monitoring Centre on Racism and Xenephobia (EUMC) (2006). Muslims in The EuropeanUnion-Discrimination and Islamophobia. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads /156-Manifestations_EN.pdf

European Parliament (2016). Integration of migrants: The education dimension, http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/583847/EPRS_BRI(2016)583847_EN.pdf

Karıc, E. (2002). Is Euro-Islam a Myth, Challenge or a Real Opportunity for Muslims and Europe, *Journal of Muslim Minority Affairs*, 22 (2), 436-442.

Kepel, G. (1997). *Allah in the West*, Oxford: Polity Press.

Khader, B. (2016). Muslims in Europe: The Construction of a "Problem", Open Mind Initiative.

Kılıç, A. (2016). İspanyol Engizisyonu ve Müslümanlar, *İnsan ve Toplum*, 6 (1), 85-117.

Korkmaz, T. (2018). Altın Orda Devleti'nin İslamlaşmasında Bilinmeyen Bir Şahsiyet: Ebu Bekir Kalender Aksarayi ve "Kalendername" Adlı Eseri, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 5 (16), 205-219.

Moddood, T. (1990). British Asian Muslims and the Rushdie Affair, *Political Quarterly*, 61, 143-160.

Momin, A. (2012). Çoğulculuk ve Çokkültürcülük: İslami Bir Bakış Açısı. (A. Coşkun,Çev.).Küreselleşme, Çokkültürlülük ve İslam, *Din Sosyolojisi ve Antropolojisi Yazıları*, İstanbul:Rağbet Yayınları.

New York Times (1989). Arab Girls' Veils At Issue in France, https://www.nytimes.com/1989/11/12/world/arab-girls-veils-at-issue-in-france.html

New York Times, 2012, German Ruling Against Circumcising Boys Draws Criticism, https://www.nytimes.com/2012/06/27/world/europe/german-court-rules-against-circumcising-boys.html

Nielsen, J.S. (1999). *Towards a European Islam*, New York: St. Martin's Press.

Open Society Foundations (2019). Islamophobia in Europe, https://www.opensocietyfoundations.org/explainers/islamophobia-europe

Pew Research Center, 2017. Europe's Growing Muslim Population, https://www.pewforum.org/2017/11/29/europes-growing-muslim-population/

Ramadan, T. (1999) *To Be a European Muslim: A study of Islamic Sources in the European Context*, Leicester: Islamic Foundation.

Ramadan, T. (2003). *Western Muslims and the Future of Islam*, Oxford: Oxford University Press.

Roy, O. (2000). Muslims in Europe: From Ethnic Identity to Religious Recasting, SIM Newsletter.

Roy, O. (2003). Euro-Islam: The Jihad Within?, N*ational Interest*, 71, 63-73.

Roy, O. (2004). "The Challenges of Euro-Islam" in Adam M. Garfinkle (ed), *Terrorism*, Hoover Press.

Sancaktar, C. (2010). Balkanlar Türkiye İçin Neden Önemli?, TASAM. http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/71/balkanlar_turkiye_icin_neden_onemli.

Savage, T. M. Euro and Islam: Crescent axing, Cultures Clashing, *The Washington Quarterly*, Summer 2004, 27:3, 25-50.

Shapiro, J. L. (2018). European Muslims: A Demographic Opportunity, *Geopolitical Futures*. https://geopoliticalfutures.com/european-muslims-demographic-opportunity/

Soysal, Y.N. (1997)"Changing Parameters of Citizenship and Claims-Making: Organized Islam in European Public Spheres", *Theory and Society*, 26, 509-527.

The American Interest (2017). Islamophobia? https://www.the-american-interest.com/2017/05/03/islamophobia-3/

Tibi, B. (2001). *Islam Between Culture and Politics*. Newyork: Palgrave.

Tibi, B. (2007). Europeanisation, not Islamisation, http://www.signandsight.com/features/

Tibi, B. (2014). *Political İslam, World Politics and Europe: From Jihadist to İnstitutional Islamism*. London: Routledge.

Verkuyten, M. (2018). Religious Fundamentalism and Radicalization Among Muslim Minority Youth in Europe, *European Psychologist*, 23, 21-31.

Vertovec S. & C. Peach (eds). (1997). *Islam in Europe*, New York: St. Martin's Press.

DOLAYLI VERGİLER BAĞLAMINDA VERGİ HARCAMALARININ ANALİZİ: KDV VE ÖTV İNCELEMESİ

Ulvi Sandalcı

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, Merkez / Kütahya

ulvi.sandalci@dpu.edu.tr

1. GİRİŞ

Vergilerin ilk zamanlarda toplanma amacı mali olsa da günümüzde mali olmayan amaçlar kapsamında kamu idareleri tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Mali politika araçları içinde önemli bir etkinliğe sahip olan vergiler çeşitli yollarla ekonomik, sosyal, politik, çevresel vb. birçok amaç için kullanılmaktadır. Devletlerin tahsil edeceği vergilerden mali ve mali olmayan amaçlar kapsamında kısmen veya tamamen, sürekli ya da geçici olarak vazgeçmesi anlamına gelen ve indirim, indirimli vergi oranı, istisna, mahsup ve iade, muafiyet ve vergi ertelemesinden oluşan vergi harcaması bu yollardan en önemlisini oluşturmaktadır. Kamu idaresinin plan ve programı çerçevesinde uygulamaya koyulan vergi harcamalarının etkin ve başarılı olmasının önemli bir koşulu düzenleme yapılan verginin kapsam ve büyüklüğüne ilişkindir. Nitekim vergi harcamaları yoluyla gerçekleştirilecek mali ve mali olmayan politikaların etkinliği verginin büyüklüğü ve belirli ekonomik büyüklükler içindeki oranına bağlı olarak değişecektir.

Çalışmada bu kapsamda dolaylı vergi türleri arasında yer alan KDV ve ÖTV incelenmiştir. Nitekim KDV ve ÖTV, vergi gelir büyüklüğü, vergi harcama büyüklüğü, toplam vergi gelirleri, dolaylı vergiler ile toplam vergi harcamaları ve GSYH içindeki payı dikkate alındığında Türk vergi yapısı ve ekonomik büyüklük içinde önemli bir paya sahip olduğuna ulaşılmaktadır. Bundan dolayıdır ki bu vergilere ilişkin ekonomik, sosyal, çevresel vb. amaçlar çerçevesinde yapılan vergi harcaması gibi düzenlemeler daha etkin ve başarılı sonuçlar verebilecektir. Vergi tabanı geniş olan ve vergi türleri arasında önemli bir paya sahip olan KDV ve ÖTV'ye ilişkin vergi harcamalarının en doğru yöntemle hesaplanarak şeffaf ve hesap verilebilirlik ilkeleri doğrultusunda raporlanması ve kamuoyuyla paylaşılması etkinlik ve başarıya önemli katkı sağlayacaktır.

Çalışmada öncecilikle Dolaylı vergi türleri arasında yer alan KDV ve ÖTV'nin Türk Vergi Sistemi içerisindeki yeri mevzuat itibariyle incelenmiştir. Sonrasında vergi harcama kavramı incelenip hesaplama yöntemleri ile türlerine yer verilmiştir. Son kısımda ise KDV ve ÖTV'nin vergi gelirleri, dolaylı vergiler, vergi harcamaları ile GSYH içindeki yeri ve önemi incelenerek çeşitli değerlendirilmelerde bulunulmuştur.

2. TÜRK VERGİ SİSTEMİNDE KDV VE ÖTV

Türk vergi sisteminin yapısını oluşturan vergiler gelir-harcama-servet vergileri olarak 3'lü bir sınıflamaya tabi tutulmaktadır. Gelir üzerinden alınan vergiler gelir ve kurumlar vergisi; harcamalar üzerinden alınan vergiler, Katma Değer Vergisi, Özel Tüketim Vergisi, Gümrük Vergisi, Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi, Damga Vergisi, Değerli Kağıtlar Vergisi ve Harçlar; Servet Vergileri ise Motorlu Taşıtlar Vergisi, Emlak Vergisi ve Veraset ve İntikal Vergisi altında ayrıma tabi tutulmaktadırlar.

Harcama iktisadi-mali bir kavram olarak herhangi bir amaç çerçevesinde ödenen bir bedelin, transfere konu olan bir varlığın yahut yüklenilen bir borcun parasal ifadesidir. Tüketim ise mal ve hizmetlerin, bireylerin ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda kullanımını ifade etmektedir (Şen ve Sağbaş, 2017: 210). Dolaylı vergiler kategorisinde olan harcamalar üzerindeki vergiler üretilen, satılan veya

tüketilen mal ve hizmetler üzerinden alınan vergilerdir. Mükellefler gelirlerini veya servetlerini elde ettikleri zamanda değil de harcadıkları zaman faydalandıkları mal veya hizmetlerin fiyatlarının içine gizlenmiş olarak vergi öderler. Bu vergilerin miktarları tüketim harcamalarının büyüklüğüne göre artmaktadır. Tersine artan oranlı vergi olduklarından dolayı mükelleflerin gelirleri arttıkça harcamaları dolayısıyla ödediği dolaylı vergilerin gelirine oranı küçülmektedir (Öncel vd., 2014: 399). Dolaylı vergilerin kapsamında sadece mal ve hizmet alımlarına ilişkin işlemler girmemektedir. Bununla birlikte, bir kısım hukuki işlemler (muameleler) de dolaylı vergiler kapsamına girmektedir (Pehlivan, 2007: 136).

Gelir, bilindiği üzere, temel olarak vergi ödeme gücünün göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ancak mükelleflerin gelirini gelir doğduğu anda vergilendiren vergi türlerinin tam olarak geliri, ödeme gücü göstergesi olarak kavramaları her zaman mümkün olmamaktadır. Bundan dolayıdır ki vergi ödeme gücünün bir başka göstergesi olarak görülen harcama vergileri bu özelliği ile birlikte kamu idaresi için önemli bir gelir kaynağı olması gelir vergisinin tamamlayıcı bir işlevi olmasına katkı sağlamaktadır (Turhan, 1998: 141-142). Nitekim teknik olarak bireylerin gelirlerinde herhangi bir değişme olmamışken ve serveti de sabitken mali takvim yılı içinde varlıklarının değerinde meydana gelen artışı tüketime harcayarak refahını arttırması mümkündür. Bu nedenden dolayı bireylerin tüketimlerinin de vergilendirilmesi gerçek ödeme gücüne ulaşmada uygun olacaktır (Güran, 2013: 141).

Tüketimin bireylerin ödeme gücü göstergesi olarak dikkate alınıp vergi matrahı olarak kabul edilmesi özellikle son yıllarda ilgi çekmeye başlamış ve konu ile ilgili birçok uzman tüketimin ödeme gücünün iyi bir göstergesi olduğunu savunmaya başlamıştır. Hatta tasarruflar ve yatırımlar üzerinde ortaya çıkardığı olumlu etki nedeniyle gelir üzerinde alınan vergiler yerine genel bir harcama vergisinin uygulama konmasının daha etkin ve başarılı olacağı fikri önemli ölçüde taraftar bulmaya başlamıştır (Edizdoğan ve Çelikkaya, 2012: 165).

Türk vergi sistemi içerisinde yer alan Katma Değer Vergisi genel harcama vergilerinden çok aşamalı vergiler kapsamında yer almakta iken Özel Tüketim Vergisi özel harcama vergileri kapsamında yer almaktadır. Harcama vergilerinden olan Katma Değer Vergisi ile Özel Tüketim Vergisi verginin konusu, özellikleri, kapsamı, toplam vergi gelirleri içerisindeki payları vb. nedenlerle vergi türleri arasında önemli bir yere sahiptir. Bundan dolayıdır ki bu vergilerde yapılacak herhangi bir değişiklik hem mükellef açısından hem de kamu idaresi açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarabilecek potansiyele sahiptir.

Katma Değer Vergisi, esas itibariyle vergilemede katma değeri hesaba katan bir vergidir (Özsoy, 1972: 953). Mikro ekonomik açıdan katma değer, herhangi bir işletmenin bir mal veya hizmet satış bedeli ile o mal veya hizmetin alış maliyeti arasındaki fark olarak tanımlanabilir (Matthiasson, 1971: 17). Makroekonomik açıdan katma değer ise emek, sermeye gibi üretim faktörlerinin ortaya çıkardıkları ek değerdir. Yani katma değer, üretim faktörlerinin faaliyetleri neticesinde aldıkları payların toplamıdır. (Şemin, 1984: 11).

Katma değer vergisi bir işletmenin almış olduğu mallara; teşebbüs, iş gücü ve sermayesiyle eklemiş olduğu değerleri vergilendirmektedir. Yayılı muamele vergilerinin gelişmiş bir tipidir (Bulutoğu, 1985: 18). Yani söz konusu vergi her ekonomik aşamada satış bedeli üzerinden alınmakla birlikte, üretim ve dağıtım aşamalarında meydana gelen katma değerleri vergiye tabi tutmaktadır (Aksoy, 1989: 404). Dolaylı vergi türleri arasında yer alan KDV oldukça geniş bir uygulama alanına sahiptir. Bundan dolayıdır ki ülkemiz vergi hasılatları içinde önemli bir büyüklüğe sahiptir. Bu özelliği itibariyle vergilemenin mali amacını gerçekleştirmektedir. Bununla birlikte kanunda yer alan istisna, indirim, vb vergi ayrıcalıkları ile de ekonomik açıdan maliye politikasının önemli bir aracı niteliğindedir (Saygın, 2018: 208).

Katma Değer Vergisi sistemi, şelale tipi vergilerle tek aşamalı satış vergilerinin başarılı yönlerinin birleşmesiyle oluşan sistem olarak ifade edilebilir. Vergi tüm üretim ve dağıtım safhalarında alınmaktadır. Verginin konusu geniş, oranı ise düşüktür. Her üretim ve dağıtım safhasında ortaya çıkan katma değer verginin konusunu oluşturduğu için, vergi yükü kümülatifi ortaya

çıkmaz. Bu nedenlerden dolayı KDV birçok aşamada alınan bir satış vergisi olarak da düşünülebilir (Arslan, 2012: 409-410).

Katma Değer Vergisi uygulamasında firmanın girdiler için ödediği vergiler hazineye borçlandığı vergilerden indirilmektedir. Bu indirim hakkı nedeniyle meydana gelen çıkar çatışması, hem bu verginin kendi içinde bir otokontrol sağlamakta, hem de verginin belge ve kayıt düzenine dayanması gelir ve kurumlar vergilerinin gelirlerini arttırması nedeniyle Türk Vergi Sistemi içinde bir otokontrol sistemi oluşturmaktadır (Öncel vd., 2014: 401).

Katma Değer Vergisi, Avrupa Birliği vergisi olarak tanımlanmış olup, günümüzde birçok üye ülke ile diğer ülkeler tarafından uygulanmaktadır. KDV'nin matrahı 4 tipe ayrılmaktadır. Bunlar;

- Gayrisafi Hasıla Tipi
- Gelir Tipi
- Tüketim Tipi
- Ücret Tipi

olarak sıralanmaktadır (Şenyüz vd., 2013: 231-232). Bu 4 vergi matrah tipi arasındaki temel farklılık sermaye (yatırım) mallarının vergi matrahına dâhil edilip edilmemesine ilişkindir (Çelikkaya, 2013: 5).

Gayrisafi hasıla tipi matrahta satışlardan yatırım malları alışları düşülemiyorken, gelir tipi matrahta satışlardan yatırım mallarının amortismanının düşülebilmektedir. Tüketim tipi matrahta ise satışlardan yatırım mallarının alış bedelinin tamamı indirilebilmektedir. Ücret tipinde matrahı üretimin içindeki emeğin payı oluşturmaktadır. Türkiye'de uygulanan Katma Değer Vergisi, Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan tüketim tipine uygun olarak vergi indirimi yöntemi şeklinde hesaplanmaktadır (Şenyüz vd., 2013: 232). Katma değer vergisinin başlıca özelikleri şunlardır (Şen ve Sağbaş, 2017: 224):

- Genel harcama vergisi olarak modern bir niteliğe sahiptir.
- Dolaylı ve objektif bir vergi türüdür.
- Vergi tabanı geniş olan bir vergidir.
- Vergi yansıması kolaydır.
- Yapısı itibariyle vergide adaletsizliğe yol açan bir vergidir.
- Gelir dağılımını bozan bir vergidir.

Katma Değer Vergisi hesaplaması katma değer yöntemi ve vergi indirimi (mahsup) yöntemi olarak genel itibariyle iki şekilde yapılmaktadır. Bunlardan ilki olan katma değer yönteminde doğrudan "katma değer" üzerinden vergi hesaplanmaktadır. Burada ifade edilen katma değer ise ya toplama yönetimi (faktör ödemeleri toplamı) ya da çıkarma yöntemi (satışlardan alışların düşülmesi) ile bulunur. İkinci yöntem olan vergi indirimi (mahsup) yönteminde ise vergi, satış üzerinden ödenen vergilerden alış üzerinden alınan vergilerin indirilmesi ile hesaplanmaktadır. Bu işlem sonucunda kalan miktar, ödenmesi gereken katma değer vergisini göstermektedir (Çelikkaya, 2013: 6). Hesaplama yöntemlerinde ikincisi genel olarak tüketim tipi verginin hesaplanmasına daha uygun olduğu için (Özsoy, 1972: 962) bu yöntem uygulamada daha yaygın olarak kullanılmaktadır (Şemin, 1984: 11).

Katma Değer Vergisi sistemine geçilmesinin ekonomik, mali ve diğer önemli nedenleri (Arslan, 2012: 422-426):

- Yatırımların ve ihracatın teşviki ve geliştirilmesi
- Sanayi üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi
- Enflasyonist baskının önüne geçilmesi
- Kaynak dağılımında optimalite sağlanması
- Vergi mükerrerliğini önüne geçilmesi
- Ortak Pazar ile olan ilişkiler
- Otokontrol mekanizmasının olması
- Matrahın bölünmesi

olarak sırlanabilir. Katma değer vergisinin konusu kanunun 1. Maddesinde belirtilmiştir. Buna göre KDV'nin konusunu oluşturan işlemler (KDV, 1):

- Ticari, sınai, zirai faaliyet ve serbest meslek faaliyeti kapsamındaki teslim ve hizmetler,
- Her türlü mal ve hizmet ithalatı,
- Diğer faaliyetler nedeniyle ortaya çıkan teslim ve hizmetler:

olarak sıralanmıştır.

Ticari, sınai, zirai ve serbest meslek faaliyeti kapsamında yapılan mal teslimleri ile hizmet ifalarının KDV'nin konusuna girebilmesi için birkaç koşul gerekmektedir. Bunlar; malın teslim anında Türkiye'de olması, hizmetin Türkiye'de yapılması veya hizmetten Türkiye'de yararlanılmasıdır (Çelikkaya, 2013: 9). Ticari, sınai, zirai ve mesleki faaliyet çerçevesinde yapılan işlemlerin geçici olarak yapılması durumunda katma değer vergisi söz konusu değildir. Arızi olarak yapılan ticari, sınai, zirai faaliyetler çerçevesindeki satışların verginin konusuna alınmamış olmasının önemli bir nedeni bu şekilde faaliyette bulunan kimseler üzerinde etkili bir vergi denetimi kurulmasının zorluğundan kaynaklanmaktadır (Öncel vd., 2014: 401).

Katma değer vergisinin mükellefleri, mal teslimi ve hizmet ifası hallerinde bu işleri yapanlar, ithalat yapılması durumunda mal ve hizmet ithal edenler, transit taşımacılık işlerinde gümrük veya geçiş işlemine muhatap olanlar, müzayede mahallerinde yapılan satışlarda bu satışları yapanlar, PTT işletme genel müdürlüğü ve radyo ve televizyon kurumları, her türlü şans ve talih oyunlarını tertip edenler, 1 inci maddenin 3 üncü fıkrasının (c) bendine giren hallerde bunları tertipleyenler veya gösterenler, Gelir Vergisi Kanunu'nun 70 inci maddesinde belirtilen mal ve hakları kiraya verenler ile isteğe bağlı mükellefiyette talepte bulunanlardır (KDV, 8). Katma Değer Vergisinin mükellefi ise vergi teorisine göre iki ayrı durumdaki kişidir. Bunlardan birincisi, söz konusu vergiyi tüketiciden satış bedeli ile birlikte tahsil edip vergi dairesinde yatıran kanuni mükelleftir. İkincisi ise, mal veya hizmeti en son tüketen ve vergileri satış fiyatı içinde kanuni mükellefe ödeyen iktisadi (fiili-nihai) mükelleflerdir (Arslan, 2012: 436).

Katma Değer Vergisi sistemi içerisinde olası uygulama boşluklarından dolayı vergi kaybı oluşmaması için vergi sorumlularına ilişkin yükümlülükler düzenlenmiştir. KDV alacağını güvence altına almak için Türkiye'de ikametgâhı, işyeri, kanuni merkezi ve iş merkezi bulunmayan kişilerden mal ve hizmet alımı yapılması hallerinde verginin konusuna giren işlemi yapan taraf verginin ödenmesinden sorumlu tutulmaktadır. Bununla birlikte fiili ya da kaydi envanter sırasında belgesiz mal bulunduran veya hizmet satanlardan vergi alınır (Saygın, 2018: 209). KDV'de ki vergi sorumluluğu esas olarak idare tarafından mükelleflerin takibinin zor olduğu durumlardır. Bu gibi güç durumlarda mal teslimi yapılan veya hizmet ifa edilen şirketler / kişiler vergi sorumluluğunu yüklenmektedirler (Bilici, 2013: 129).

Genel itibariyle vergiyi doğuran olay, mükellefle vergi konusu arasındaki ekonomik ve hukuki ilişkinin oluşmasını ifade etmektedir. Katma Değer Vergisinde vergi konusunun ortaya çıkmasında çok çeşitli şekillerin olması, vergi doğuran olayın da birçok farklı şekilde ele alınmasını gerektirmiştir (Şenyüz vd., 2013: 232). Katma Değer Vergisinde vergiyi doğrun olay kanun maddesinde açıklanmıştır. Buna göre Vergiyi doğruna olay (KDV, 10):

- Mal teslimi ve hizmet ifasında bunların yapılması,
- Malın teslimi veya hizmet ifasından önce fatura veya benzeri belgeler verilmesi durumunda, bu belgelerin düzenlenmesi,
- Komisyoncular aracılığıyla veya konsinyasyon suretiyle yapılan satışlarda, malların alıcıya teslimi,
- Su, elektrik, gaz, ısıtma, soğutma vb. enerji dağıtım veya kullanımlarına ilişkin bedellerinin tahakkuku,
- İthalatta, Gümrük Kanunu hükümlerine göre gümrük vergisinin ödenmesine ilişkin mükellefiyetinin başlangıcı, gümrük vergisi haricindeki durumlarda ise gümrük beyannamesinin tescili,

gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu düzenlemelerden de görüleceği üzere KDV'de vergiyi doğuran olay için faturanın düzenlenmesi, malın nakliyesine başlanması, gümrük beyannamesinin tescili gibi işlemler yeterlidir (Bilici, 2013: 134).

Katma Değer Vergisinin matrahı vergiye tabi mal teslimleri ve hizmet ifaları için belirlenmiş tutarlardır. Katma Değer Vergisinin kanuni oranı ise %10'dur. Ancak Katma Değer Vergisinin uygulamada belirlenen ana oranı %18'dir. Şöyle ki KDV oranı %1 olanlar I sayılı listede, %8 olanlar ise II sayılı listede sıralanmıştır. Bu iki listenin dışında kalan KDV'ye konu işlemlerde %18 oranı uygulanmaktadır.

Katma Değer Vergisinin miktarı vergi oranının matraha uygulanması yoluyla bulunmaktadır. Ancak, Katma Değer Vergisinde indirim mekanizması bulunmaktadır. Mükellef yürüttüğü faaliyetiyle ilgili satın aldığı veya ithal ettiği mallar, yaptırdığı hizmetler nedeniyle hazineye ödediği veya borçlandığı KDV'yi, teslim ettiği mallar veya yaptığı hizmetler nedeniyle işlemin taraftarından aldığı veya alacaklı olduğu KDV'den mahsup ederek kalan miktarı vergi dairesine öder. Bu indirim mekanizması ile mal ve hizmetler üzerinden alına vergilerde mükerrerlik oluşmaz ve her mala ait olan vergi yükü birbirine eşit ve satış bedeli ile vergi oranın çarpımına denk gelir (Öncel vd., 2014: 410).

Katma Değer Vergisinde verilendirme dönemi, kanunda üçer aylık dönem olarak belirlenmiştir. Fakat kanun bu üçer aylık dönemleri birer aylık vergilendirme dönemi olarak belirleme yetkisini Maliye ve Hazine ile Gümrük Bakanlıklarına tanımıştır. Maliye ve Hazine Bakanlığı bu yetkiyi kullanmıştır. Nitekim KDV mükellefleri ilgili ayın KDV beyannamesini ertesi ayın 24'üne kadar verirler, 26'sına kadar da ödenecek vergiyi öderler.

Konumuz kapsamında inceleyeceğimiz dolaylı vergilerden ikincisi olan Özel Tüketim Vergisi, 12.06.2002 tarihinde resmi gazetede yayımlanan 4760 sayılı kanunla getirilmiş bir harcama vergisidir. Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle özel nitelikli birçok vergi (taşıt alım vergisi, akaryakıt tüketim vergisi gibi) kaldırılmıştır. ÖTV yine bir harcama vergisi olup temel olarak daha çok lüks tüketimi vergilemeyi amaçlayan bir vergidir. Ülkemizde KDV ile birlikte en yüksek hasılatı sağlayan vergi gelirlerinin başını çekmektedir.

ÖTV vergi tekniği açısından harcamalar üzerinden alındığından KDV'ye benzemektedir. Fakat ÖTV, KDV gibi her aşamada alınan bir yayılı muamele vergisi değildir. ÖTV sadece bir aşmada alınır. KDV üç farklı orana bina edilmiş bir tarife özelliği gösterir. Bu yönüyle advalorem matrah ve tarifeye sahiptir. Fakat ÖTV sadece oransal değil maktu tutarlarla da alınır. Litre, kilogram vb spesifik tutarlar üzerinden de ÖTV hesaplandığından hem advalorem hem de spesifik matrah ve tarifeler söz konusudur. KDV ve ÖTV arasındaki can alıcı bir diğer fark ise verginin konusunda karşımıza çıkmaktadır. KDV mal teslimleri ve hizmet ifaları üzerinden alınırken ÖTV sadece mal teslimlerinden alınmaktadır. Yani KDV eğitim, sağlık gibi hizmet üretimlerinden alınırken, bunun gibi hizmet üretimleri ÖTV'ye tabi değildir.

Türkiye'nin AB ile yaptığı Ankara Anlaşması ve Katma Protokolde ki taahhütlerinden biri de vergilerin uyumlaştırılmasıdır. Dolaylı vergilerin dağınık ve karmaşık bir yapıda olduğu ve Gümrük Birliği'nde sermaye, mal ve hizmetlerin serbest dolaşımı konuları göz önüne alındığında, özellikle mal ve hizmetler üzerinden alınan dolaylı vergilere ilişkin uyumlaştırma zorunluluk teşkil etmiştir (Sarılı, 2010: 599). Türkiye'de Özel Tüketim Vergisi uygulamasına geçiş nedenleri Kanun'un genel gerekçesinde verilmiştir. Bunlar genel olarak aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Çapar, 2004: 123).

- Özel Tüketim Vergisi'ne geçişle belirli ve az sayıda mal grubu bu vergi kapsamına dahil edilerek hem söz konusu malların vergilendirilmesine ilişkin yapının basitleştirilmesi hem de basitleştirilen sistemin mükelleflerin vergiye gönüllü uyumlarının artırılması hedeflenmektedir.
- Özel Tüketim Vergisi'ne geçişin bir diğer nedeni Avrupa Birliği Müktesebatına uyum sağlamaktır.

Devletlerin ÖTV'ye başvurma nedenleri arasında temel olarak gelir sağlamak olmakla birlikte kaynak dağılımında etkinlik, gelir dağılımında adalet, ithalatı kısıtlamak, erdemsiz malların talebini düzenlemek, belli mal ve hizmetlere yönelik aşırı talebi kontrol etmek veya talebin yönünü

değiştirmek gibi birçok faktör yer almaktadır (Şen ve Sağbaş, 2017: 218). Bunlarla birlikte Özel Tüketim Vergisi Kanunu'nun genel gerekçesinde; katma değer vergisi ile birlikte ithalat, imalat veya ilk iktisap aşamasında tek bir dolaylı vergi uygulanacağı, Avrupa Birliği Katma Değer Vergisi mevzuatına uyum göz önünde bulundurularak, katma değer vergisinden daha yüksek bir oranda vergilendirilecek malların kapsandığı belirtilmiştir (Somuncu, 2013: 51).

Özel Tüketim Vergileri, kamu hizmetlerinin finansmanı amacı olan genel nitelikteki tüketim vergilerinin aksine, özel nitelikli vergilerdir. Bu vergiler belirli farklar gözeten vergilerdir. (Edizdoğan ve Çelikkaya, 2012: 239). Özel Tüketim Vergisinin başlıca özelikleri şunlardır (Şen ve Sağbaş, 2017: 224):

- Dolaylı ve modern bir harcama vergisi türüdür.
- Tek aşamalı ve sınırlı sayıdaki malları kapsamaktadır.
- Genel olarak konusu lüks tüketim mallarından oluşmaktadır.
- Spesifik ve advalorem tarife birlikte uygulanmaktadır.
- Gelir ve kaynak dağılımını bozucu etkisi vardır.

ÖTV'nin konusunu kanunun 1. Maddesinde yer alan ve Kanun'a ekli listelerdeki malların ithalatı, imalatı veya ilk iktisabı ile satış işlemleri oluşturmaktadır. Ekli listede ki tüm mallar yerli ve yabancı ayrımı yapılmaksızın Özel Tüketim Vergisi'nin konusu kapsamındadır (Çapar, 2004: 123). Bir malın ÖTV'nin konusuna girebilmesi için o malın hem ekli listelerde hem de kanunun öngördüğü iktisadi aşamada olması gerekmektedir. Yani iktisadi aşaması fark etmeksizin kanuna ekli listelerde yer almayan mallar ile listelerde yer alsa bile kanunun belirttiği iktisadi aşamada bulunmayan mallar verginin konusu dışındadır (Şenyüz vd., 2013: 232).

ÖTV konusuna giren mallardan I saylı listede petrol ve ürünleri, II sayılı listede motorlu taşıtlar, II saylı listede tütün ve tütün mamulleri ile alkollü ve kolalı içecekler ve IV sayılı listede lüks tüketim malları ve elektronik ürünler yer almaktadır. Buna göre bu sayılı listede yer alan mallar ÖTV'nin konusunu oluşturmaktadır. Kanuna ekli bu listelerde yer alan mallar, öngörülen iktisadi aşamada bir kez ÖTV'ye tabi tutulmaktadır.

ÖTV'de mükellef I, III, IV sayılı listelerdeki mallar ile II sayılı listedeki kayıt ve tescile tabi olmayan araçları imal, inşa veya ithal edenler veya müzayede yoluyla satışını yapanlardır. Ayrıca II sayılı listedeki kayıt ve tescile tabi araçların ticaretini yapanlar, kullanmak üzere ithal edenler veya müzayede yoluyla satışını gerçekleştirenler de verginin mükellefidirler (Öncel vd., 2014: 427). Özel Tüketim vergisi kanunun 4. maddesinin 2. bendinde ise "*Mükellefin Türkiye içinde ikametgâhının, işyerinin, kanuni ve iş merkezlerinin bulunmaması halleri ile gerekli görülen diğer hallerde Maliye Bakanlığı, vergi alacağının emniyet altına alınması amacıyla vergiye tâbi işlemlere taraf olanları verginin ödenmesinden sorumlu tutabilir.*" denilerek vergi sorumluluğuna yer verilmiştir.

Özel tüketim vergisi sisteminde matrah ve tarife yapısı, miktar ve değer esasına göre oluşturulmuş şekilde işlemektedir. Bazı mallar açısından miktar esası, diğer bazı mallar açısından ise değer esasına göre hesaplama yapılmaktadır. Söz konusu vergi, kanununa ekli listelerde yer alan malların karşılarında ki tutar ve/veya oranlarda alınmaktadır (Akdoğan, 2013: 544). ÖTV, mükelleflerin yazılı beyanları üzerine, beyannamenin verildiği günde tarh edilir ve kanunda yer alan ekli listelerdeki mallara göre vergilendirme döneminde ödenir.

3. VERGİ HARCAMA KAVRAMI

Devletler bazı durumlarda vergi sistemleri içinde farklı ekonomik ve sosyal amaçlar için getirdikleri ayrıcalıklar ile vergi gelirlerinden bir kısım grup, kesim, sektör, etkinlik veya faaliyetler açısından feragat etmektedirler. Devletin faaliyetlerinin finansman kaynağını oluşturan vergi gelirlerinin bir kısmından vazgeçilmesi olan bu ayrıcalık, "vergi harcaması" kavramını ortaya çıkarmıştır (Egeli ve Tepe, 2015: 65).

Vergi harcaması kavramına geçmeden önce "kamu harcaması" kavramının tanıtılması konumuz açısından yararlı olacaktır. Kamu harcamasının tanımı dar ve geniş anlamda yapılabilir.

Kamu harcamasının dar anlamı, kamu idaresinin yaptığı harcamaların toplam parasal değeri olarak bütçede yer alan tutardır. Ancak kamu harcamalarının bütçede yer almayan ve toplam harcamaları dolaylı yoldan etkileyen türleri de vardır. Tüm bunlar göz önüne alındığında kamu harcamasının devletin her tür faaliyeti sonucu oluşan harcamaların toplamı olan geniş anlamdaki tanımına ulaşılır. Bu tanımlardan yola çıkarak vergi harcamalarının bütçede görünmemesine rağmen toplam harcama düzeyini dolaylı yoldan etkileyen harcamalar olduğu ifade edilebilir (Saraç, 2010: 264).

Vergi harcamaları, devletin belirli hedefler doğrultusunda ekonomik ve sosyal amaçlarına ulaşmanın bir yolu olarak, kamu harcamalarının alternatifi niteliğindedirler. Bu çerçevede vergi harcamasının neden olacağı makroekonomik ve mali etkileri, kamu harcamalarıyla aynıdır. Vergi harcamalarının bazı türleri, devlet için sürekli gelir kaybı oluştururken, bazıları toplanması gereken gelirlerin geleceğe ertelenmesine yol açarlar. Bu kısım vergi harcamaları bir bakıma mükellefe tanınan faizsiz borç özelliği taşırlar. Bundan dolayıdır ki vergi harcamaları da kamu harcamaları gibi bütçe süreci ile birlikte yürütülmelidir (Giray, 2002: 33).

Kamu tarafından yerine getirilen faaliyetlerde vergi harcamaları ile kamu harcamaları yürütülen faaliyetin türü, arzulanan amaç, ekonomik durum gibi çeşitli nedenlerden dolayı birlikte yürütülebildiği gibi ayrı olarak da tercih edilebilir. Netice itibariyle vergi harcamaları da kamu harcamalarında olduğu gibi nakit ve doğrudan bir teşvik sağlamak yerine, gelir ya da servet üzerindeki vergi yükünü hafifleterek mükelleflere dolaylı bir fayda sağlamaktadır (Laity, 2011: 415). Her ne kadar ikisinin de amacı net fayda sağlamak olsa da birbirlerinden ayrıldığı ve dolayısıyla avantaj ve dezavantajları olduğu konular vardır. Bu konulara göre hükümetler bu iki politika araçlarından birini tercih etmektedir. Tablo 1'de vergi harcamaları ile kamu harcamalarına ilişkin avantaj ve dezavantajlar gösterilmektedir.

Tablo 1: Kamu Politikası Araçları Olarak Vergi Harcamalarının Nispi Avantaj ve Dezavantajları

	Vergi Harcaması	**Kamu Harcaması**
Hak sahiplerine erişebilirlik	Otomatik oldukları için basittir	Seçim süreçleri daha karmaşıktır
İdari maliyetler	Vergi sistemini daha karmaşık hale getirdikleri için yüksek, ancak muafiyetler için düşük	Seçim ve dağıtım süreci nedeniyle orta seviyede
Muhtemel suiistimaller	Vergiden kaçınma, vergi kaçakçılığı ve rant kollamaya yol açabilir.	Harcamaların miktarı ve seçim sürecinde sübjektif değerlendirmeler olabilir.
Esneklik	Belirli kanunlarla düzenlendiğinden dolayı istikrar ile birlikte durağanlığa neden olabilir.	Bütçelerle çalışır, Değerlendirmeler sonucu düzenli bir şekilde yeniden tahsis edilir.
Şeffaflık ve Hesap verebilirlik	Hesap verilebilirlik ile kontrole elverişli değildir.	Meclis tarafından onaylandığı için daha şeffaftır.
Harcama kontrolü	Vergi harcaması sonrası ortaya çıkan belirsiz ve sınırsız değişiklikler mali dengesizliklere neden olabilir.	Bütçe kanunu ile plan ve programlar dahilinde sınırlandırılmıştır.
Etki	Etkinliği garanti değildir. Vergi harcama büyüklüğü iktisadi ajanların davranışlarını etkileyemeyebilir.	Özel kesimin dışlanması gibi bir takım ekonomik sorunlar ortaya çıkabilir.
Eşitlik	Sadece vergi ödeyenler kabul edilir. En fazla geliri olan kişiler en fazla yarar sağlar.	Kamu harcamalarından yararlanan sayısı arttırılmak yoluyla daha fazla eşitlik sağlanabilir.

Kaynak: Villela vd., 2010

Tablo 1'de yer alan vergi harcamaları ile kamu harcamalarını politika aracı olarak kullanılması açısından değerlendirildiğinde vergi harcamalarının daha kolay ve basit oldukları görülmektedir.

Bununla birlikte vergi harcamalarını toplumun daha fazla kabul edilebilir bulması ile otomatik bir yapısı olması itibariyle esnekliğinin kamu harcamalarına göre daha geniş olması ve bunun da etkinliği arttırması tercih edilme nedenleri arasında sayılabilir. Ancak hesap verilebilirlik ile kontrole elverişli olmaması bu harcamaların politika aracı olarak kullanılması konusunda tereddütler oluşturmaktadır. Tablo 1'den de görüleceği üzere vergi harcaması ile kamu harcamaları gerek yapıları gerekse avantaj ve dezavantajlarından dolayı farklı iki kavramı ifade etmektedir.

Vergi harcaması kavramı ile vergi toplanması sırasında yapılan giderler değil, ülkelerin vergi sistemi ile bütçede uygulamaya koydukları yeni bir yaklaşım ifade edilmektedir. Vergi harcaması kavramı yerine *vergi yardımı* kavramı da kullanılmaktadır. Kavram yapısı itibariyle kendi içerisinde çelişki içerdiği söylenebilir. Bu çelişkinin nedeni devletin ekonomiden kendine aktardığı kaynağı ifade eden vergi ile ekonomiye aktardığı paraları ifade eden harcamanın aynı kavram içinde kullanılmasından kaynaklanmaktadır (Ferhatoğlu, 2005: 79). Vergi harcamalarında belirli ekonomik ve sosyal amacın varlığı ile bu amaçları gerçekleştirmek üzere vazgeçilen gelir unsurları asli olarak ön plana çıkmaktadır. Bu unsurlara göre kamu harcamaları yoluyla doğrudan gerçekleştirilmek istenen sosyal ve ekonomik amaç, kamu harcamalarının kaynağını oluşturan vergilerden feragat edilmesi şeklinde dolaylı olarak gerçekleştirilmektedir (Vergi Harcama Raporu, 2016: 264).

Vergi harcaması kavramı ilk kez Stanley S. Surrey tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımda vergi harcaması, devletin doğrudan yaptığı uygulamalardan ziyade; yatırım kredileri, indirimler, tüketim harcamaları üzerindeki indirimler veya bazı faaliyetler üzerindeki oran indirimleri gibi dolaylı olarak yapılan ayrıcalıklar olarak tanımlanmaktadır (Surrey ve McDaniel, 1979: 228).

Kamu maliyesi yazınında vergi harcamasının tanımına ilişkin her ne kadar tam bir birlik olmasa da en geniş anlamda vergi harcaması, ekonomik, sosyal, çevresel, politik vb. birçok amaca ulaşmak için vergilerden feragat edilmesi yoluyla devlet için gelir kaybı oluşturan, bir kısım mükellef veya mükellef olması gerekenler için getirilen ayrıcalıklar nedeniyle ilgili kişilerin vergisel yükümlülük ve sorumlulukları azaltan veya ortadan kaldıran, kanunlar, düzenlemeler ve uygulamalar olarak tanımlamaktadır (Vergi Harcama Raporu, 2018: 5).

Vergi harcamasının başka bir tanımı, ekonomik, siyasi, sosyal, kültürel veya başka amaçlar çerçevesinde devletin tahsil etmesi gereken vergi gelirlerinden kısmen veya tamamen, sürekli veya geçici olarak vazgeçmesidir. Yani vergi harcaması, devletin gerçek ve tüzel kişiler lehine gelirlerinden vazgeçmesidir (Şen ve Sağbaş, 2017: 125). Kraan (2004: 130)'a göre vergi harcaması ise, devletin mali olmayan politika hedeflerine ulaşmada kullandığı bir araç olup bütçede görünmeyen bir harcamadır ve ülkelerin vergi sistemlerinde vergi yükünü hafifletici bir uygulama olma özelliğine sahiptir.

Kulu (2000: 24)'ya göre ise vergi harcaması; ekonomik ve sosyal birçok amaç nedeniyle vergi kanunları ile getirilen istisna, muafiyet, indirim, vergi ertelemesi gibi ayrıcalıkların belli bir dönemdeki kamu gelirlerine olan net etkisine denir. Vergi harcaması genel olarak; plan ve programlar dahilinde belirlenmiş ekonomik ve sosyal hedeflere ulaşmak için oluşturulan ve devletin gelir kaybına neden olan, normal, standart veya genel kabul görmüş bir vergi sisteminden sapmalar olarak ifa edilir (OECD, 1984: 168). Aslında vergi harcaması, devletin vergi sistemi aracılığı ile ekonomik, çevresel, sosyal, politik vb. amaçlar çerçevesinde belirli sektörler, bölgeler, faaliyetler veya kişi ve kuruluşlara sağladığı vergisel ayrıcalıklardan başka bir şey değildir (Şen ve Sağbaş, 2017: 125).

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, vergi harcaması için belirli ekonomik, sosyal, politik ve çevresel vb. amaçların varlığı ile bu amaçlara ulaşmak için kanun hükümleri çerçevesinde tahsil edilmeyen bir verginin olması gerekmektedir. Ayrıca vergi ayrıcalıkları sonucunda istisna veya muafiyet tanınan mükelleflere veya mükellef gruplarının vergi yükünün azaltılması gerekmektedir. Bu vergi yükünün azaltılması verginin iadesi şeklinde de olabilir (Vergi Harcama Raporu, 2018: 7-8).

Vergi harcamaların raporlanmasına ilişkin ilk uygulama 1960'larda Almanya ve ABD'de başlatılmıştır. Bu kapsamda ABD, vergi harcamasını detaylı olarak hazırlayan ilk ülkedir. Vergi harcama raporlarının hazırlanmasına Almanya ve ABD'yi Kanada, Avusturya, Fransa, Belçika, İngiltere gibi diğer gelişmiş ülkeler takip etmişlerdir. Günümüzde vergi harcama raporları OECD

ülkelerinin bir kısmında kanuni bir zorunluluk olarak görülmektedir. Birçok ülkede vergi harcamalarının raporlama bilgisi yıllık yapılmaktadır (Giray, 2002: 30). Vergi harcamaları ile ilgili raporlar bütçe hazırlama sürecine dahil edilmediği ve bunlara ilişkin maliyet tahminleri yapılmadığı sürece idarenin meclis ve kamuoyu denetiminden uzaklaşmasına ve belli çıkar ve baskı guruplarına yönelik yapılmalarına neden olabilmektedir (Bittker, 1969, 244).

OECD ülkelerinin yarısına yakını bu ve benzeri nedenlerden dolayı, bütçelerinde vergi harcama kalemlerine çeşitli şekillerde yer vermektedir. Sadece Fransa, İspanya ve ABD vergi harcamalarını toplu halde göstermektedir. Bazı ülkeler, vergi harcamalarına ilişkin birleştirmeyi hesaplar üzerinden yapmakta ve bu şekilde yayınlamaktadır. Bu ülkeler Almanya, İngiltere ve İrlanda olarak sıralanabilir. Vergi harcamalarının sahip olduğu özellikler, uygulandığı kişiler ve düzenleme farklılıkları ile ülke koşullarından kaynaklanan nedenler bu harcamanın tam olarak kavranması ve sınıflandırılmasını güçleştirmektedir (Akdoğan, 2009: 178).

Uygulamada vergi harcamaları genel olarak İndirim, İndirimli vergi oranı, İstisna, Mahsup ve iade, Muafiyet ve vergi ertelemesinden oluşmaktadır (Vergi Harcama Raporu, 2018; Dağ, 2018; Kraan, 2004; Kayalıdere ve Özcan, 2012; OECD, 2010; Saraç, 2010):

İndirim: Vergiye tabi gelir hesaplanırken ilgili vergi kanunlarınca vergi matrahından belirli tutarların indirilmesidir.

İndirimli Vergi Oranı: Kanun hükümleri uyarınca belirli kişi, mükellef ve faaliyet grubu lehine, vergi tarifesinde yer alan standart vergi oranının düşürülmesi yoluyla uygulanmasıdır.

İstisna: Kanun hükümleri gereğince vergi kapsamında olması gereken bir konunun kapsam dışına çıkartılmasını düzenleyen kanuni tasarruftur.

Mahsup ve İade: Ödenecek vergi tutarına ulaşmak için daha önce ödenmiş bir verginin ödenecek vergiden indirilmesi ve mahsup edilemeyen tutarın iade edilmesidir.

Muafiyet: Kanun hükümleri gereğince vergi kapsamında olması gereken gerçek veya tüzel kişinin/kişilerin vergi matrahına dahil olmamasıdır.

Vergi ertelemesi: Vergi ödemelerinin normal zamanından daha geç bir zamanda ödenmesidir.

Vergisel uygulamaların hangilerinin vergi harcaması kapsamında değerlendirileceği ile ilgili olarak ülkeler arasında henüz bir uygulama birliği mevcut değildir. Nitekim bir ülkede vergi harcaması olarak kabul gören bir uygulama bir başka ülkede kabul görmeyebilir. Bundan dolayıdır ki vergi harcamalarının içeriği ülkelerin vergi sistemlerine göre farklılık göstermektedir. Bu durumun ortaya çıkması ise, ülkeler arasındaki ekonomik, sosyal vb. durumlara bakış farklılığından kaynaklanmakta ve bu kapsamda vergi sistemi içinde var olan her vergisel ayrıcalıkların vergi harcaması olarak görülmemesinden kaynaklanmaktadır (Şen ve Sağbaş, 2017: 125).

Bir ülkenin vergi kapasitesinin ne kadarını kullandığı, ne kadarını vergi dışı bıraktığı, vergi dışı bırakılan kaynağın ne kadar bir vergi kaybı oluşturduğu hem bütçeleme açısından hem de ülkenin makroekonomik politikaları açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu önemden dolayı vergi sisteminde yar alan vergi harcamalarının neler olduğu ve bu harcamalarının maliyetin boyutunun hesaplanmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalar çerçevesinde birçok ülke vergi harcamalarını listeler şeklinde açıklamaktadır (Vergi Harcama Raporu, 2016: 264).

Vergi harcamaları ile ilgili hesaplamaların en önemli özelliği tamamen tahmini olmalardır. Çünkü vergi harcamalarına yönelik tahminler ilgili bütçe veya mali dönemin kapanmasıyla kesinlik kazanmazlar ve her zaman bu özelliklerini korurlar. Bununla birlikte vergi harcaması tahminleri, yeni uygulamaya koyulan veya uygulamasından vazgeçilen vergi ayrıcalıklarına göre zaman içinde kolaylıkla değişir. Her ne kadar vergi harcaması tahminleri kolaylıkla değişebilir olsa da bu harcamaların raporlanması ve bütçeleme sürecine dahil edilmesi, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve kamu harcamaları analizleri yönünden önem kazanmaktadır (Saraç, 2010: 267). Vergi harcaması tahminlerine yönelik üç değişik yöntem vardır. Bunlar; vazgeçilen gelir yöntemi, kazanılan gelir yöntemi ve eşdeğer harcama yöntemidir (Kraan, 2004: 136).

Vazgeçilen gelir yöntemi: Vergi harcamasının hesaplamasına ilişkin en basit yöntemdir. Kayıp gelirlerin ölçülmesine ilişkin bir yöntemdir. Gelir kaybı, vergi ayrıcalıklarının olduğu durum ile olmadığı durumdaki vergi yükümlülüğü farkıdır. Olası davranışsal değişiklikleri göz önünde bulundurmayan bu yöntem, tam olarak harcama tanımını vermemektedir (Giray, 2002: 40).

Kazanılan Gelir Yöntemi: Bu yöntemde vergi ayrıcalıklarının kaldırılması durumunda neden olabileceği mali / iktisadi etkilerin göz önünde bulundurulmasıyla elde edilebilecek gelir büyüklüğü hesaba katılmaktadır. Bu yöntemde, mükelleflerin olası davranış değişikliklerinin göz önünde bulundurulması ve bu davranış değişikliklerinin vergi gelirine olabilecek doğrudan ya da dolaylı katkısının belirlenmesi gereği vardır (Akdoğan, 2009: 180)

Eşdeğer Harcama Yöntemi: Mükelleflerin davranışsal tepkilerinin değişmediği varsayımıyla vergi harcaması yerine doğrudan transfer harcaması yoluyla ortaya çıkabilecek maliyetin tahminine dayanmaktadır (Kulu, 2000: 25).

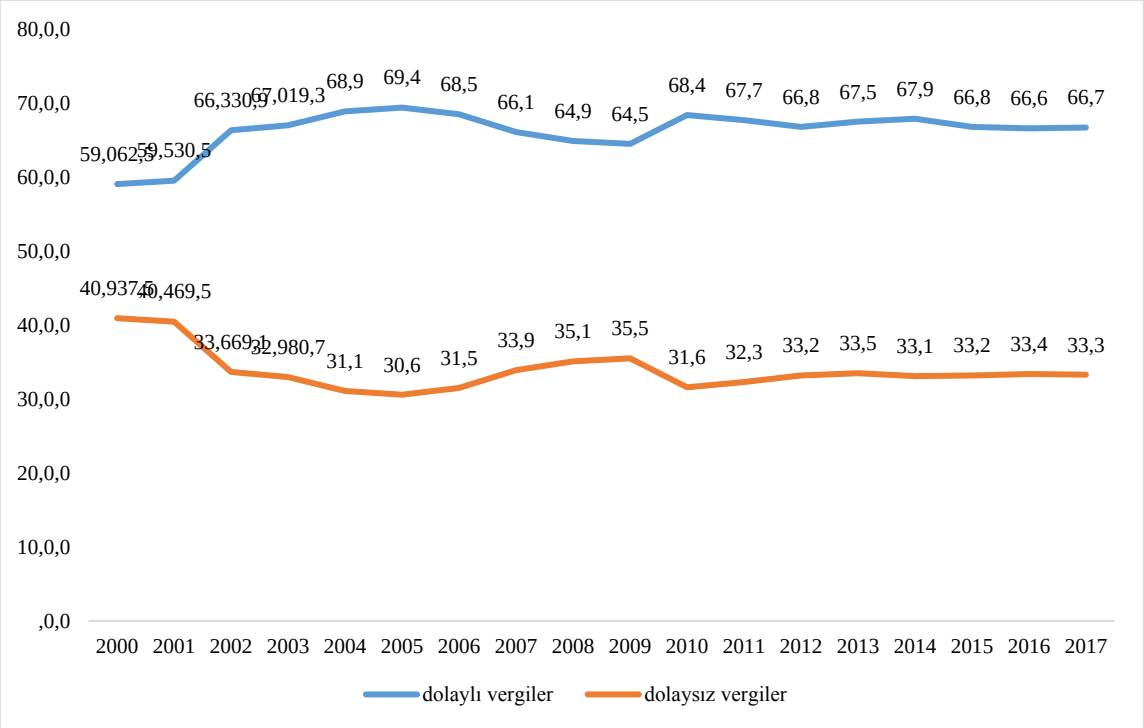
Vergi harcamaları söz konusu yöntemlerle tahminlendikten sonra bir vergi harcama raporu düzenlenmesi öngörülür. Vergi harcama raporlarının düzenlenmesi; yasal olarak saydamlığın sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, böyle bir raporlama çalışması ile düzenli kontrol sağlanmakta, makroekonomik ve mali etkilerin analizinin, vergi harcama kalemlerinin her biri için maliyet-fayda analizin, vergi reformlarının değerlendirilmesi ile geleceğe yönelik planlamanın yapılmasını ve vergi sisteminde rasyonelliğin sağlanmasına katkı sağlamaktadır (Giray, 2002: 38'den aktaran Kayalıdere ve Özcan, 2012: 346-347). Günümüzde Türkiye ile birlikte çoğu ülkede vergi harcama hesaplama yöntemlerinden, davranışsal tepkilerin tahmininin güç olması dolayısıyla, vazgeçilen gelir yöntemi kullanılmaktadır.

4. KDV VE ÖTV'DE VERGİ HARCAMALARI

Vergiler devletlerin en önemli gelir kaynaklarını oluşturmaktadırlar. İlk zamanlarda sadece zorunlu olan kamu harcamalarını karşılamak için salınan vergiler ekonomik, sosyal, politik vb. birçok alanda ortaya çıkan değişimler ile birlikte devletlerin kamu politika aracı olarak birçok amaca hizmet etmeye başlamışlardır. Vergilerin hem kamu politika aracı olarak kullanılması hem de kamu gelirleri içerisinde önemli bir paya sahip olmaları önemlerini daha da arttırmıştır. Devletler vergi gelirlerini arttırmak veya vergi potansiyelini en verimli şekilde kullanmak için çaba sarfetmektedirler.

Vergiler dolaylı ve doğrudan olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Harcamalar üzerinden alınan vergilerin mensubu olduğu dolaylı vergiler bireylerin ekonomik ve sosyal konumunu dikkate almaması, mükellefin ödediği verginin farkında olmaması gibi nedenlerle vergilemede adalaet ilkesine ters düşmektedir. Ancak vergi toplamasının daha kolay olması, verginin tabanın daha geniş olması, vergi esnekliğinin düşük olması gibi birçok nedenden dolayı dolaylı vergiler toplam vergi gelirleri içerisine önemli bir yer edinmektedir. Grafik 1'de Türkiye'de toplam vergi gelirleri içerisinde dolaylı ve dolaysız vergilerin dağılımı yıllar itibariyle gösterilmektedir.

Grafik 1: Türkiye'de Dolaysız ve Dolaylı Vergilerin Toplam Vergi Hâsılatı İçindeki Payları (2000-2017), %



Kaynak: www.bumko.gov.tr, 08.01.2019

Grafik 1'e göre 2000-2017 yılları arasında dolaylı vergilerin toplam veri gelirleri içindeki payı bazı yıllar dalgalanmalar olsa da sürekli bir artış göstermektedir. Buna göre dolaylı vergilerin toplam vergi gelirleri içindeki payı %66 seviyelerinde iken dolaysız vergilerin payı %34 seviyelerinde seyretmektedir. Dolaylı vergilerin dolaysız vergilerden yıllar itibariyle daha fazla bir oranda artmasında birçok neden etkili olmaktadır. Nitekim ülkelerin vergi yapıları sosyal, siyasal, ekonomik birçok faktörden etkilenmektedir. Mal ve hizmetler üzerinden alınan vergiler alanında önemli reformlar yapılması, 2002 yılında Özel Tüketim Vergisi (ÖTV)'nin yürürlüğe girmesi, 2004 yılında Özel İletişim Vergisi ve Şans Oyunları Vergisi yürürlüğe girmesi, 2006 yılında 5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu yürürlüğe girmesi ile kurumlar vergisi oranının %30'dan %20'ye indirilmesi, 2008 yılında ücret geliri elde edenler için asgari geçim indirimi yürürlüğe girmesi, 2000 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik krizler ile küresel ekonomik kriz nedeniyle vergisel teşviklerin verilmesi gibi nedenlerden dolayı söz konusu dönem boyunca vergi yapısında değişiklikler meydana gelmiş ve dolaylı ve dolaysız vergi bileşimi farklı boyutlarda oluşmuştur.

Toplam vergi gelirleri içerisinde dolaylı vergilerin oldukça yüksek bir paya sahip olmasında bu vergi türleri arasında yer alan Katma Değer Vergisi ile Özel Tüketim Vergisinin önemli payları bulunmaktadır. Katma Değer Vergisinin vergi tabanının oldukça geniş olması ile Özel Tüketim Vergisinin kaldırılan yaklaşık 16 vergi türü yerine getirilmesi bu vergilerden toplanan gelirlerin önemli boyutlara ulaşmasına neden olmuştur. Tablo 2'de Katma Değer Vergisi ile Özel Tüketim Vergisinin Dolaylı Vergiler içerisindeki payları yıllar itibariyle gösterilmektedir.

Tablo 2: KDV ve ÖTV'nin Dolaylı Vergiler İçindeki Dağılımı (Bin TL)(2000-2017)

Yıllar	KDV Tahsilatı	ÖTV Tahsilatı	Dolaylı Vergiler Tahsilatı	KDV + ÖTV / Dolaylı Vergiler
2000	8.379.554	-	15.653.736	0,53
2001	12.438.861	-	23.655.009	0,52
2002	20.400.201	-	39.554.370	0,51
2003	27.031.100	22.299.243	56.508.070	0,87
2004	34.325.208	26.070.490	62.080.117	0,97
2005	42.263.650	32.476.369	79.256.400	0,93
2006	50.723.560	36.926.175	94.222.400	0,93
2007	55.461.123	39.110.505	100.991.500	0,93
2008	60.066.230	41.831.723	109.085.900	0,93
2009	60.169.248	43.619.794	111.307.800	0,93
2010	75.649.986	57.285.121	143.994.700	0,92
2011	95.550.463	64.188.786	171.752.300	0,93
2012	103.155.875	71.705.543	186.231.400	0,93
2013	123.878.363	85.462.021	221.400.148	0,94
2014	130.538.554	91.095.125	242.381.940	0,91
2015	153.844.174	106.646.242	284.270.423	0,91
2016	168.808.352	121.221.133	314.324.082	0,92
2017	206.679.678	138.339.458	366.250.796	0,94

Kaynak: www.muhasebat.gov.tr, http://www.bumko.gov.tr, http://www.gib.gov.tr, adreslerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 2'de gösterilen KDV, ÖTV ve Toplam Dolaylı vergilerin 2000-2017 yılları arasındaki toplam tahsilat miktarlarının seyri ile bu vergilerin toplam dolaylı vergiler içeresindeki payına bakıldığında ÖTV'nin yürürlüğe girdiği 2003 ve sonrasında en düşük %87 (2003) ve en yüksek %97 (2004) olarak neredeyse tamamına yakınını bu vergilerin oluşturduğu görülmektedir. Buna göre dolaylı vergilerin tamamına yakınını KDV ve ÖTV oluşturmaktadır. Bu sonuç KDV ve ÖTV'nin dolaylı vergiler içinde ne kadar büyük bir paya sahip olduğu ve bunun sonucu olarak da bu vergiler içerisindeki önemini göstermektedir. Tablodan çıkan bir başka sonuç ise 2000-2017 yılları arasında KDV ve ÖTV'den toplanan vergi gelirlerinin sürekli bir artış eğiliminde olduğudur. Buna göre bu yıllar arasında KDV, ÖTV ve Dolaylı vergiler tahsilatı sürekli bir artış göstererek önemli miktarlara ulaşmıştır. KDV ve ÖTV'nin dolaylı vergiler içerisindeki önemini inceledikten sonra tüm vergi türleri arasında hasılat bakımından ne kadar önem arz ettiğini belirlemek amacıyla tablo 3'de söz konusu vergilerin toplam vergi gelirleri içerisindeki payı gösterilmektedir.

Tablo 3: KDV ve ÖTV'nin Toplam Vergiler İçindeki Dağılımı (Bin TL)(2000-2017)

Yıllar	KDV + ÖTV Tahsilatı	Toplam Vergiler Tahsilatı	KDV + ÖTV / Toplam Vergiler
2000	8.379.554	26.503.698	0,31
2001	12.438.861	39.735.928	0,31
2002	20.400.201	59.631.867	0,34
2003	49.330.343	84.316.168	0,58
2004	60.395.698	101.038.904	0,59
2005	74.740.019	119.250.807	0,62
2006	87.649.735	151.271.701	0,57
2007	94.571.628	171.098.466	0,55
2008	101.897.953	189.980.827	0,53
2009	103.789.042	196.313.308	0,52
2010	132.935.107	235.714.637	0,56
2011	159.739.249	284.490.017	0,56
2012	174.861.418	317.218.619	0,55
2013	209.340.384	367.517.727	0,56
2014	221.633.679	401.683.956	0,55
2015	260.490.416	465.229.389	0,55
2016	290.029.485	529.607.900	0,54
2017	345.019.136	626.082.414	0,55

Kaynak: www.muhasebat.gov.tr, http://www.bumko.gov.tr, http://www.gib.gov.tr, adreslerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 3'te KDV, ÖTV ve Toplam vergi gelirlerinin 2000-2017 yılları arasındaki hasılat miktarı ile bu vergilerin toplam vergiler içindeki payları gösterilmiştir. Öncelikli olarak tablodan KDV, ÖTV ve toplam vergi gelirlerinin incelenen dönemde sürekli bir artış gösterdiğine ulaşılmıştır. Bununla birlikte KDV ve ÖTV gelirlerinin toplam vergi gelirleri içindeki payı 2002 ve sonrası (ÖTV bu yılda yürürlüğe girdiği için) 2005 yılında %62 ile en yüksek düzeye çıkmış iken 2009 yılında küresel krizin de etkisiyle %52 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ancak her ne kadar KDV ve ÖTV'nin toplam vergi gelirleri içindeki payı yıllar itibariyle dalgalanma gösterse de genel itibariyle bu vergilerin toplam vergilerin yarısından fazlasını oluşturması hem kamu tarafından oldukça önemli bir gelir kaynağı olduklarını hem de vergi türleri arasında hasılat olarak oldukça önemli bir paya sahip olduklarını göstermektedir. KDV ve ÖTV'nin toplam vergi gelirleri içinde bu derece önemli bir paya sahip olmaları vergileri kamu politika aracı olarak kullanmak isteyen hükümetlerin ilk başta bu vergiler yoluyla düzenleme yapmalarını gerekli kılmaktadır. Buna göre ekonomik, sosyal, politik vb. nedenlerle vergi politikaları oluşturmak isteyen devletler KDV ve ÖTV'nin Türkiye gibi bu derece yüksek seviyelerde olduğu ülkelerde bu vergiler yoluyla düzenlemeler yapmaktadır. Nitekim bu vergilerin vergi tabanının geniş olması, harcamalar üzerinden dolaylı olarak basit ve kolay bir şekilde toplanması, genel olarak verginin üzerinden alındığı şeyin esnekliğinin düşük olması ve birçok sosyal amaç kullanımına elverişli olması mali ve mali olmayan amaçlar kapsamında kullanımını etkin kılmaktadır. KDV ile ÖTV'nin vergi gelirleri içindeki payı itibariyle büyük bir öneme sahip olmasıyla birlikte ekonominin genel dengesi açısından sahip olduğu bir diğer önemi gösteren GSYH'ya oranları tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: KDV ve ÖTV'nin GSYH İçindeki Payı (Bin TL) (2000-2017)

Yıllar	KDV + ÖTV Tahsilatı	GSYH[70]	KDV + ÖTV / GSYH
2000	8.379.554	170.666.715	0,04
2001	12.438.861	245.428.760	0,05
2002	20.400.201	359.358.871	0,05
2003	49.330.343	468.015.146	0,10
2004	60.395.698	577.023.497	0,10
2005	74.740.019	673.702.943	0,11
2006	87.649.735	789.227.555	0,11
2007	94.571.628	880.460.879	0,10
2008	101.897.953	994.782.858	0,10
2009	103.789.042	999.191.848	0,10
2010	132.935.107	1.160.013.978	0,11
2011	159.739.249	1.394.477.166	0,11
2012	174.861.418	1.569.672.115	0,11
2013	209.340.384	1.809.713.087	0,11
2014	221.633.679	2.044.465.876	0,10
2015	260.490.416	2.338.647.494	0,11
2016	290.029.485	2.608.525.749	0,11
2017	345.019.136	3.106.536.751	0,11

Kaynak: www.muhasebat.gov.tr, http://www.bumko.gov.tr, http://www.gib.gov.tr, http://www.tuik.gov.tr adreslerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 4'te KDV ve ÖTV'nin toplam hasılatı ile GSYH büyüklüğü 2000-2017 dönemi itibariyle gösterilmiştir. Tablo 4'e göre KDV ve ÖTV gelirleri bir önceki tabloda da gösterildiği gibi söz konusu dönemde sürekli artış göstermiştir. Aynı şekilde 2000-2017 dönemi itibariyle GSYH da sürekli bir şekilde artış göstermiştir. KDV ve ÖTV'nin GSYH'ya oranının gösterildiği son sütün incelendiğinde genel olarak bu vergilerin payının %10 civarında olduğu görülmektedir. Buna göre

[70] Gayrisafi yurtiçi hasıla, harcama yöntemiyle cari fiyatlarla (değer, pay, değişim oranı).

KDV ve ÖTV gelirleri GSYH'nın %10 gibi önemli ve büyük bir oranına karşılık gelmektedir. KDV ve ÖTV'nin ülkenin üretim gücünü ifade eden ve birçok ulusal ve uluslararası karşılaştırmalarda önemli bir veri olarak kabul edilen GSYH'nın bu derece önemli bir payına karşılık gelmesi şüphesiz bu vergilerin önemi ve gücünü ifade etmektedir. KDV ile ÖTV'nin ekonomide bu derece önemli bir paya sahip olması ekonomik, sosyal, politik vb. nedenlerden dolayı vergileri kamu politika aracı olarak kullanan hükümetlerin öncelikli olarak bu vergiler kapsamında düzenleme yapması etkinlik ve başarı açısından gerekli olacaktır. Şüphesiz dolaylı vergiler, toplam vergi gelirleri ve GSYH içindeki payı ile vergi tabanının geniş olması, birçok vergiyi içinde barındırması vb. nedenlerle oldukça önemli paylara sahip olan KDV ve ÖTV'ye yönelik yapılan vergisel düzenlemeler ekonomik denge, vergilemede adalet, vergi yükünün dengeli dağlımı, gelir dağılımında adalet, ekonomik istikrar, vergi uyumu gibi birçok etkeni önemli ölçüde doğrudan etkilemektedir. Bundan dolayıdır ki bu vergilere ilişkin yapılan düzenlemeler hem mükellef hem de kamu idaresi boyutuyla oldukça önem taşımaktadır. Bu noktada ekonomik, sosyal ve çevresel amaçları gerçekleştirmek üzere birçok kamu idaresi tarafından vergi sistemleri içinde yer bulan vergi harcamaları KDV ve ÖTV boyutuyla büyük öneme sahiptir. Nitekim vergi harcamalarının çeşitli yöntemlerle hesaplanıp analiz edilmesi tüm vergi türlerinde önem kazanmaktadır. Vergi harcama analizleri birtakım faydalar sağlamaktadırlar. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (OECD, Tax Spending, 2000; Ibele and Vasché, 1999; Maktouf and Surrey, 1990; Giray, 2002):

- Vergi harcama raporu ile bu harcamaların bütçe sürecine dahil edilmesi, hesap verilebilirlik, saydamlık ve şeffaflığı sağlayacaktır.
- Vergi harcamalarının neden olduğu makroekonomik ve mali etkilerin analizi yapılabilecektir.
- Vergi harcama kalemlerinin her biri için maliyet-fayda analizi yapılmasına imkan vermektedir.
- Vergi reformlarının değerlendirilmesi ile geleceğe yönelik planlamanın yapılmasını ve vergi sisteminde rasyonelliğin sağlanmasına katkı sunacaktır
- Vergi ayrıcalıklarının neden olduğu vergi yükü dağılımına ilişkin değişimler ve faydaların gelir grupları arasındaki dağılımının analizi yapılabilir.
- Devletlere vergi harcamaları ile kamu harcamalarının uygulama sonuçları hakkında karşılaştırmalı bir imkân sağlamaktadır.

Vergi harcamalarının tahminlenmesi ve raporlanarak yayınlanması bu ve benzeri nedenlerden dolayı kamu maliyesi açısından önem arz etmektedir. Vergi harcamalarının kamu harcamalarına benzer bir yapısının olması nedeniyle böyle bir raporlama gereği duyulması Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından da öngörülmektedir. Nitekim IMF tarafından yayınlanan Mali Saydamlık Kılavuzu'nda merkezi hükümetin vergi harcama raporu hazırlayarak bütçe eklerinde göstermesi mali saydamlığın temel gereği olarak belirtilmektedir (Kayalıdere ve Özcan, 2012: 347). Bu nedenle Türkiye'de de 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununu ile vergi harcamalarının her yıl bütçe kanununda yer alması hükmü getirilmiştir. Bu hüküm ile vergi harcamalarının bütçede gösterilmesi zorunluluğunun nedeni şeffaflık ve hesap verebilirliği artırmaktır.

Türk vergi sisteminde ve ekonomik boyutta KDV ve ÖTV'nin yeri ve etki genişliği bu vergi türlerinde yer alan vergi harcamalarını daha da önemli kılmaktadır. Tablo 5'te Türk Vergi Sistemi İçerisinde yer alan KDV ve ÖTV'ye ait vergi harcamalarının kanuni dayanakları yer almaktadır.

Tablo 5: KDV ve ÖTV'ye İlişkin Vergi Harcamaları

3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu	4760 Sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanunu
Madde 13/a, Madde 13/b, Madde 13/c, Madde 13/d, Madde 13/e, Madde 13/g, Madde 13/ğ, Madde 13/ı, Madde 13/i, Madde 17/2-d, Madde 17/3-a, Madde 17/4-a, Madde 17/4-b, Madde 17/4-d, Madde 17/4-g, Madde 17/4-h, Madde 17/4-k, Madde 17/4-l, Madde 17/4-m, Madde 17/4-n, Madde 17/4-p, Madde 17/4-r, Madde 17/4-s, Madde 17/4-ş, Madde 17/4-t, Madde 17/4-u, Madde 17/4-v, Madde 17/4-y, Madde 17/4-z, Geçici Madde 20, Geçici Madde 28, Geçici Madde 29, Geçici Madde 30, Geçici Madde 31, Geçici Madde 33, Geçici Madde 37	Madde 7/1-b, Madde 7/2, Madde 7/3-a, Madde 7–3/b, Madde 7–3/c, Madde 7-8, Madde 7/A, Madde 8/1, Geçici Madde 5, Geçici Madde 7, BKK 2002/4482, BKK 2003/5868, BKK 2005/8704, BKK 2006/1079, BKK 2008 / 14061, BKK 2011/1435, BKK 2013/5595, BKK 2014/6881, ÖTV Kanunu (ÖTV'den kaynaklı KDV kaybı)

Kaynak: http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/11037,14--2018-vergi-harcamalari-listesipdf.pdf?0 20/01/2019

Tablo 5'te Katma Değer Vergisi ile Özel Tüketim Vergisi kanununda yer alan İndirim, İndirimli vergi oranı, İstisna, Mahsup ve iade, Muafiyet ve vergi ertelemelerinden oluşan vergi harcamalarına yer verilmiştir. Buna göre KDV ve ÖTV'nin vergi tabanının geniş olması, vergi gelirlerinin yüksek olması, ekonomik büyüklükte önemli bir paya sahip olmaları nedeniyle ekonomik, sosyal, çevresel, politik vb. birçok alanda mali politika aracı olarak kullanılabilmeleri vergi harcamalarının çeşitli ve geniş çerçevede düzenlenmelerini gerekli kılmıştır. Buna göre KDV ve ÖTV'nin sayılan özellikleri neticesinde vergi harcamaları amaçlanan hedefler doğrultusunda plan ve programlar çerçevesinde düzenlenerek yürürlüğe konulmuştur. KDV ve ÖTV'de yer alan vergi harcamalarına ilişkin kanun maddeleri ile birlikte önem arz eden bir diğer konu ise bu harcamalarının ne kadar bir tutara karşılık geldiği, yani Devletin mali veya mali olmayan amaçlar kapsamında KDV ve ÖTV'ye ilişkin ne kadar bir gelirden vazgeçtiğine ilişkindir. Tablo 6'da KDV ve ÖTV'nin Vergi harcamalarının tutarı ile toplam vergi harcamaları içindeki payı gösterilmektedir.

Tablo 6: KDV ve ÖTV'ye İlişkin Vergi Harcama Tahminleri (Milyon TL)[71]

Yıl[72]	KDV Harcamaları	ÖTV Harcamaları	KDV + ÖTV Harcamaları	Toplam Vergi Harcamaları	KDV + ÖTV / Toplam Vergi Harcamaları	KDV + ÖTV / GSYH
2015	16.809	10.980	27.789	79.582	0,35	1,4
2016	24.685	13.346	38.031	90.660	0,41	1,5
2017	34.806	17.619	52.425	126.650	0,41	1,7
2018	41.909	21.215	63.124	151.108	0,41	1,7
2019	49.797	24.903	74.700	178.696	0,41	1,7
2020	57.469	27.970	85.439	205.401	0,41	1,6
2021	64.084	31.190	95.274	229.165	0,41	1,6

Kaynak: http://www.bumko.gov.tr adresindeki Bütçe Kanun eklerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

[71] Bu liste, vergi sistemimizdeki Gelir Vergisi, Kurumlar Vergisi, KDV, ÖTV ve diğer bazı kanunlarda potansiyel olarak vergi harcaması niteliği taşıdığı düşünülen düzenlemeleri içermektedir. Vergi harcamalarına ilişkin yukarıda yer alan tutarlar, mevcut veri seti kullanılmak suretiyle "vazgeçilen gelir" yöntemiyle tahmin edilmiş olup, herhangi bir veri temin edilemeyenler hesaplama dışında tutulmuştur. Öte yandan veri teminindeki artışlara paralel olarak vergi harcaması tahminlerinin de değişeceği tabiidir.

[72] 2015 ve sonrası vergi harcama raporlarında bu tarihten önce ile sonrası arasında önemli büyüklükte vergi harcama tahmin tutar farklılıkları olduğundan dolayı bu yıldan sonraki vergi harcama tahminleri kullanılmıştır

Tablo 6'daki 2015-2021 dönemine ait KDV ve ÖTV'nin vergi harcama tahminleri ile toplam vergi harcamaları ve GSYH içindeki paylarının tahminlerine bakıldığında sürekli bir artış olduğu görülmektedir. Buna göre hem KDV ye ilişkin vergi harcamaları hem de ÖTV ye ilişkin vergi harcamaları incelenen dönem boyunca toplam vergi harcamaları ile birlikte sürekli artış göstermiştir. Bununla birlikte önemli bir gösterge olan KDV ve ÖTV'nin toplam vergi harcamaları içindeki payının söz konusu dönemde sürekli artış göstermesi ve genel olarak %41 gibi önemli düzeyde bir paya sahip olması bu vergi ve harcamalarının büyük bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu vergi harcamalarına ilişkin önemli bir diğer gösterge olan GSYH içindeki paylarının dönem itibariyle dalgalanma gösterse de yaklaşık %1,6 oranında olacağının tahmini incelenen vergi harcamalarının boyut olarak önemli bir büyüklüğe sahip olduğunu göstermektedir. KDV ve ÖTV'ye ilişkin vergi gelirleri büyüklüğü, vergi harcamaları büyüklüğü, vergi gelirleri içindeki payı, GSYH içindeki payı, dolaylı vergiler içindeki payı, vergi harcamaları içindeki payı, kanundaki vergi harcama sayı ve kapsamları gibi temel göstergeler dikkate alındığında bu vergilerin ekonomik, sosyal, politik, çevresel vb. birçok faktör bağlamında büyük bir öneme sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Buna göre söz konusu faktörler çerçevesinde mali veya mali olmayan politikalar üretip yürütmeyi planlayana kamu idaresi vergi politikalarında düzenleme yaparken öncelikli olarak etki genişliği ve derecesi yüksek olan KDV ve ÖTV'ye ilişkin düzenlemeler yapması hem zorunluluk hem de etkinlik açısından gereklilik oluşturmaktadır.

5. SONUÇ

Vergiler geçmişten günümüze kadar olan süreçte kamu idareleri için her zaman önemli bir gelir kaynağı olmuştur. İlk zamanlarda zorunlu kamu harcamalarının finansmanı için alınan vergiler sonraları ekonomik, politik, çevresel, sosyal vb. birçok alanda ortaya çıkan değişim ve dönüşüm süreciyle birlikte ekonomik istikrarı sağlamak, gelir dağılımında adalet, kaynak tahsisinde etkinlik gibi mali olmayan amaçlar kapsamında sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır.

Devletlerin önemli ve etkili bir mali politika aracı olan vergiler ile ekonomik, sosyal ve çevresel alanlara müdahale yollarından en önemlisi kamu harcamalarını finanse eden vergilerin tahsil edilmemesi olan vergi harcamalardır. Devletler, indirim, indirimli vergi oranı, istisna, mahsup ve iade, muafiyet ve vergi ertelemelerinden oluşan vergi harcamaları ile belirlediği plan ve programlar dâhilinde ekonomik ve sosyal hedeflere ulaşmaya çalışmaktadır.

Vergi harcamalarının hedeflenen plan ve programlar dâhilinde etkin ve başarılı olabilmesinin iki önemli ilkesi vardır. Bunlardan ilki vergi harcama tahminlerinin şeffaf ve hesap verilebilirlik çerçevesinde en doğru yöntemle hesaplanıp raporlanması ve bunun kamuoyuna açıklanmasıdır. İkinci ilke ise vergi harcamalarını oluşturan vergilerin tabanının geniş olması ve ülkenin ekonomik yapısını etkileyebilecek bir büyüklüğe sahip olmasıdır. Şüphesiz bu iki ilke vergi harcamalarının etkin ve başarılı olmasında önemli paylara sahiptirler.

Çalışmada incelenen dolaylı vergilerden KDV ile ÖTV söz konusu ikinci ilke noktasında önemli bir avantaja sahiptir. Nitekim tablolar yardımıyla incelediğimiz KDV ve ÖTV'nin hem gelir büyüklüğü hem dolaylı vergiler ile toplam vergi gelirleri içindeki büyüklüğü bu iki dolaylı verginin Türk vergi gelirleri içindeki önemini göstermektedir. Bununla birlikte çalışma kapsamında incelenen vergilerin harcama büyüklükleri, toplam vergi harcamaları içindeki payları ile GSYH içindeki payları da hem ekonomik alanda hem de vergi harcamaları alanında bir diğer büyüklük ve önemlerini göstermektedir.

Dolaylı vergi türleri içinde yer alan KDV ve ÖTV'yi incelediğimiz çalışmada bu iki verginin gelirlerinin, harcamalarının, toplam vergi gelirleri içindeki paylarının ve GSYH'ye oranlarının incelenen dönem itibariyle önemli bir oranda olduğu ve sürekli arttığına ulaşılmıştır. Buradan hareketle incelenen vergilerin makroekonomik göstergeler içinde önemli bir yeri olduğu ve bu vergiler yoluyla ekonomik, sosyal, çevresel, politik vb. birçok alana etkili bir şekilde müdahale edilebileceği değerlendirilmiştir. KDV ve ÖTV'nin hem miktar olarak hem de oran olarak önemli bir büyüklüğe sahip olması vergi harcamaları yoluyla ulaşılmak istenen amaçların gerçekleşmesini kolaylaştıracaktır.

Nitekim bu vergilerin tabanının geniş olması ve büyüklükleri vergiler özelinde yapılacak bir düzenlemenin zaman almadan ve dolaylı vergi olması nedeniyle dirençle karşılaşılmadan etkili olmasına yol açacaktır. Ancak vergi harcamaları kapsamında yapılan düzenlemelerin şeffaf ve hesap verilebilir olmaması kamu kaynaklarının israf edilmesine, ekonomik-sosyal dengenin bozulmasına, gelir dağılımın daha adaletsiz olmasına ve vergi direnciyle karşılaşılmasına neden olacaktır. Bundan dolayı KDV ve ÖTV'ye ilişkin vergi harcamalarında bunlar gibi birçok ekonomik, sosyal, çevresel vb. faktör göz önünde bulundurulup şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkeleri doğrultusunda düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

6. KAYNAKÇA

Acinöroğlu, S. (2009). Genel Olarak Vergi Teşviklerinin Ekonomi Üzerine Etkinliği. Year:1 Volume:1 Number:2, Winter 2009 ISSN 1307-9832.

Akdoğan, A. (2013). Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi (Temel İlke ve Esaslar, Vergileme ve Vergiler Hukuku, Uygulama Örnekleri). Gazi Kitabevi, Ankara.

Akdoğan, A. (2009). Kamu Maliyesi. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 13. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.

Aksoy, Ş. (1989). Vergi Hukuku Ve Türk Vergi Sistemi. Filiz Kitabevi, İstanbul.

Arslan, M. (2012). Türk Vergi Sistemi. Nobel Yayınevi, Bursa.

Bilici, N. (2013). Türk Vergi Sistemi. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Bittker, B. I.(1969). Accounting for Federal "Tax Subsidies" in the National Budget. 22 Nat'l Tax.

Bulutoğlu, K. (1985). Katma Değer Vergisinin Çıkarılma Nedeni. Banka Ve Ekonomik Yorumlar Dergisi. Ocak 1985, s:1.

Çapar, M. (2004). Özel Tüketim Vergisi ve Türkiye Uygulaması. Sayıştay Dergisi. Sayı: 52

Çelikkaya, A. (2013). Katma Değer Vergisi I, D. Gökbel (Der.), Özel Vergi Hukuku II. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını no: 1806.

Dağ, M. (2018). Türkiye'de Merkezi Yönetim Bütçesi Açısından Vergi Harcamalarındaki Değişimin Değerlendirilmesi: Dönemsel Bir Analiz, S. Akar ve D. Şenbel Eser (Der.). Current Debates In Public Finance & Publıc Administration. VOLUME 27, IJOPEC Publication No: 2018/18, ISBN: 978-1-912503-39-1

Edizdoğan, N., & Çelikkaya, A. (2012). Vergilerin Ekonomik Analizi. Dora Yayıncılık, Bursa.

Egeli H., & Tepe, B. (2015). Gelir Vergisindeki Vergi Harcamalarının Bütçe Gerçekleşmeleri Açısından Değerlendirilmesi. Vergi Dünyası Dergisi. Yıl: 35, Sayı:411.

Ferhatoğlu, E. (2005). Bir Kamu Harcaması Türü Olarak Vergi Harcaması Ve Türk Kurumlar Vergisi Açısından Değerlendirilmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 6 Sayı: 2.

Giray, F. (2002). Vergi Harcamaları: Harcama Vergileri Açısından Analizi. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt XXI, Sayı 1.

Güran, M. C. (2013). Tüketim Vergileri. İ. Sağbaş (Der.). Vergi teorisi. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını no: 1915.

Ibele, M.A., & Vasche, D. (1999). Tax Expenditures Reporting in California: Lessons and Opportunities. Ninety-Second Annual Conference on Taxation. Atlanta, 401-410.

Katma Değer Vergisi Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 18563, 2 Kasım 1984.

Kraan, D.J. (2004). Off-budget and Tax Expenditures. Journal on Budgeting. 4 (1), 121-142.

Kulu, B. (2000). Vergi Harcaması ve Uygulama Örnekleri. Vergi Dünyası. Sayı 228.

Kayalıdere, G., & Özcan, P. M. (2012). Gelir Vergisi Açısından Vergi Harcamalarının Analizi: Türkiye Ve Bazı Oecd Ülke Örnekleri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. C.17, S.1.

Laity, Eric T. (2011). The Corporation as Administrative Agency: Tax Expenditures and Instıtutional Design. http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=eric_laity.

Maktouf, L., & Surrey, S. S. (1990). Tax Expenditures Analysis in Less Developed Countries. R. M. Bird and O. Oldman (Ed.), Taxation in Developing Countries, John Hopkin University Press, 203-209.

Matthiasson, B. (1971). Katma Değer Vergisi (Z. Yıldırım, Çev.). Maliye Bülteni, Sayı: 666.

OECD (1984). Tax Expenditures: A Review of the Issues and Country Practice (1984). Paris.

Özel Tüketim Vergisi Kanunu, T.C. Resmi Gazete. 24783, 12 Haziran 2002.

Öncel, M., Kumrulu, A., & Çağan, N. (2014). Vergi Hukuku. Turhan Kitabevi, Ankara.

Özsoy, N. (1972). Teoride ve Uygulamada Katma Değer Vergisi, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. Cilt 27, Sayı 03.

Pehlivan, O. (2007). Kamu Maliyesi. Derya Kitabevi, Trabzon.

Saraç, Ö. (2010). Vergi Harcamaları ve İktisadi Etkileri. Maliye Dergisi. Sayı 159, Temmuz-Aralık 2010.

Sarılı, M. A. (2010). Türk Vergi Sistemi Ve Uygulaması, Ankara,

Saygın, Ö. (2018). Türk Vergi Sistemi. Boyut Kitabevi, Eskişehir.

Somuncu, A. (2013). Özel Tüketim Vergisi, Şans Oyunları Vergisi, Banka Sigorta Muameleleri Vergisi, Özel İletişim Vergisi, Gümrük Vergisi, D. Gökbel (Der.), Özel Vergi Hukuku II, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını no: 1806.

Surrey, S. S., & Mcdanġel, P. R. (2011). The Tax Expenditure Concept: Current Developments And Emerging Issues. Boston College Law Review, Volume: 20, Issue:2, Number:2.

Şen, H., & Sağbaş, İ. (2017). Vergi Teorisi ve Politikası. Barış Arıkan Yayınları, Ankara.

Şenyüz, D., Yüce, M., & Gerçek, A. (2013). Türk Vergi Sistemi. Ekin Basım Yayın, Bursa

Şemin, İ. (1984). Katma Değer Vergisi. T.B.M.M. Kütüphane - Dokümantasyon ve Tercüme müdürlüğü Yayını No: 10, T.B.M.M. Basımevi, Ankara.

Turhan, S. (1998). Vergi Teorisi Ve Politikası. Filiz Kitabevi, İstanbul.

Vergi Harcamaları Raporu (2018). T.C. Hazine Ve Maliye Bakanlığı Gelir Düzenlemeleri Genel Müdürlüğü, Ankara

Vıllela, L., Lemgruber, A. & Jorratt, M. (2010). Tax Expenditure Budgets (Concepts and Challenges for Implementation). IBD Working Paper Series. No: IDB-WP-131.

http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/4210041e.pdf?expires=1369925086&id=id292&accname=oid033641&checksum=D878582477A4AC8190A1024EC2F00A08, Erişim Tarihi: 28/01/2019

https://www.muhasebat.gov.tr/content/genel-yonetim-mali-istatistik-detayi?tabId=1&pageId=1 erişim tarihi: 18/01/2019

http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/10835,2017mybutcebeklentileriraporupdf.pdf?0 Erişim Tarihi: 18/01/2019

http://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/user_upload/VI/GBG1.htm erişim tarihi: 18/01/2019

http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist erişim tarihi: 20/01/2019

PARA VE MALİYE POLİTİKALARININ İŞGÜCÜNE KATILIM İLE İLİŞKİSİ: TÜRKİYE İÇİN BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Bölükbaş

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, Aydın

mbolukbas@adu.edu.tr

1. GİRİŞ

Bir ekonomide emeğini arz ederek istihdam edilenler ve işsizlerin toplamından oluşan işgücü, kurumsal olmayan çalışma yaşındaki nüfusa oranlanır ve ortaya çıkan değer işgücüne katılım oranı olarak adlandırılır. İşgücüne katılım oranının yüksek düzeyde olması beklenir ve böylelikle sürdürülebilir bir ekonomik yapı oluşturulmak istenir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin kalkınma planları içinde önemli bir yer tutan işgücüne katılım oranının artırılması hususu pek çok çalışmaya da konu olmuştur. Yapılan çalışmalarda özellikle kadın işgücüne katılım oranının erkek işgücüne katılım oranına oranla geride kaldığı ve işgücüne katılım oranlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm arayışları dile getirilmektedir.

Türkiye'de işgücüne katılım oranlarının yıllar itibariyle gelişimine bakıldığında Dünya Bankası (2019) ve TUİK (2019) verilerine göre, 15-64 yaş grubunda olanların işgücüne katılım oranı 2000 yılında yaklaşık %51 iken, 2010 yılında hemen hemen aynı düzeyde, 2018 yılında ise yaklaşık %58 düzeyinde gerçekleşmiştir. Erkek ve kadın işgücüne katılım oranı verileri incelendiğinde ise 2018 yılında 15-64 yaş grubundaki erkeklerin işgücüne katılım oranı yaklaşık %78 iken, aynı yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık %38'dir. Buradan kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere kıyasla oldukça düşük kaldığı anlaşılmaktadır. 15-64 yaş grubundaki bu durum genç nüfus olarak adlandırılabilecek olan 15-24 yaş grubunda da farklı değildir. 2000 yılında %58.3 olan genç erkek nüfusun işgücüne katılım oranı 2018 yılında %56.2'ye gerilemiş, genç kadın nüfusun işgücüne katılım oranı ise 2000 yılında %27 dolaylarında iken 2018 yılında bir miktar daha artarak %31.2 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranının gerek toplam nüfusta gerek genç nüfusta artış göstermesi ülkelerin ekonomik gelişimlerini yakından ilgilendirdiğinden hükümetler tarafından gerekli desteğin verilmesi ve bunun ekonomi politikaları ile gerçekleştirilmesi ekonomi politikalarının işgücüne katılım ile ilişkisinin araştırılmasını önemli kılmaktadır.

Bu kapsamda ele alınan çalışmada ekonomi politikalarının işgücüne katılım ile ilişkisi Türkiye ekonomisi için araştırılmaktadır. Literatürde işgücüne katılım konulu çalışmalar daha çok işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin belirlenmesine ya da kadın işgücüne katılım oranlarının iyileştirmesine yöneliktir. Diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada gençlerin işgücüne katılım oranı dikkate alınmıştır. Bu bağlamda temel ekonomi politikaları olarak para ve maliye politikalarının 15-24 yaş grubundaki nüfusun işgücüne katılımı ile ilişkisi 1988-2017 dönemi verileri ile incelenmiştir. Çalışmada para arzını temsil etmesi için M2 geniş para arzı kullanılırken, maliye politikası değişkeni olarak kamu tüketim harcamaları seçilmiştir. Genç nüfustaki işgücüne katılım değişkeni olarak da 15-24 yaş grubundaki toplam işgücüne katılım oranı kullanılmıştır. Çalışmanın veri seti oluşturulurken Dünya Bankası (2019) istatistiklerinden yararlanılmış, yöntem olarak Johansen eşbütünleşme testi, Granger (1969) nedensellik testi, Toda-Yamamoto (1995) nedensellik testi ve Hacker-Hatemi-J (2006) nedensellik testinden yararlanılmıştır Çalışmanın bundan sonraki kısmı üç ana bölümden oluşmaktadır. İzleyen ilk bölümde konuya ilişkin kavramsal ve teorik çerçeveye yer verilmiştir. Ardından literatür taraması bölümü sunularak konu ilgili yapılan çalışmalara ve bulgularına değinilmiştir. Literatür taramasının ardından Türkiye verileri ile ekonometrik analiz yapılarak Türkiye ekonomisinde para ve maliye politikasının belirtilen dönemde genç nüfustaki

işgücüne katılım ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise analizden elde edilen bulgular teorik bilgiler doğrultusunda değerlendirilerek çalışma tamamlanmıştır.

2. KONUYA İLİŞKİN KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

İşgücüne katılım oranı çalışma iktisadının temel kavramlarından biri olup bir ekonomideki işgücünün kurumsal olmayan çalışma yaşındaki nüfusa oranı şeklinde tanımlanmakta ve hesaplanmaktadır. Çalışma yaşındaki nüfus ise bir ülke nüfusunun 15-64 yaş arasında kalan kısmı olarak ifade edilmektedir. Çalışma yaşındaki nüfus içinde olup kendi isteğiyle çalışmayan ya da çeşitli sebeplerle çalışamaz durumda olanlar çıkarıldığında ise ülkedeki işgücü düzeyi elde edilir. Ülkelerdeki işgücü düzeyi çalışma isteği ve gücü olan, belli şartlarda çalışmaya razı olan kişilerin ekonomide artmasıyla birlikte yükselmektedir. İşgücünde meydana gelen artışla birlikte ülkedeki işgücüne katılım oranı da yükselebilmekte ve bu oran ülkelerin çalışmaya hazır olan işgücü potansiyelini temsil etmektedir.

İşgücüne katılım oranı istatistik kurumları tarafından kendi içinde çeşitli şekillerde hesaplanmaktadır. Bunlar erkek işgücüne katılım oranı, kadın işgücüne katılım oranı, yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranı, eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım oranı, kır/kent ayrımına göre işgücüne katılım oranı şeklinde olabilmektedir. İşgücü, bir ekonomideki istihdam edilenler ile işsizlerin toplamı olarak değerlendirildiğinde istihdam ve işsizlik oranlarındaki artışların işgücüne katılım oranını doğrudan belirleyeceği de söylenebilmektedir. İşgücüne katılım oranını belirleyen başka faktörler de bulunmaktadır. Lordoğlu ve Özkaplan'a (2005) göre, bu faktörlerin bazıları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Bireylerin boş zaman-çalışma süresini etkileyen ücret değişiklikleri,
- Çalışma hayatına yönelik eğitim ve iş tecrübesindeki değişikler,
- İşgücü talebindeki değişimler,
- Teknolojik yenilikler ve şehirleşme oranındaki artışlar,
- Doğurganlık ve ölüm oranı, boşanma oranı,
- Beklentiler ve değer yargıları,
- Toplumsal hareketlilikler ve aile yapısı,
- Çalışma hayatını etkileyen yasal, idari ve kurumsal gelişmeler.

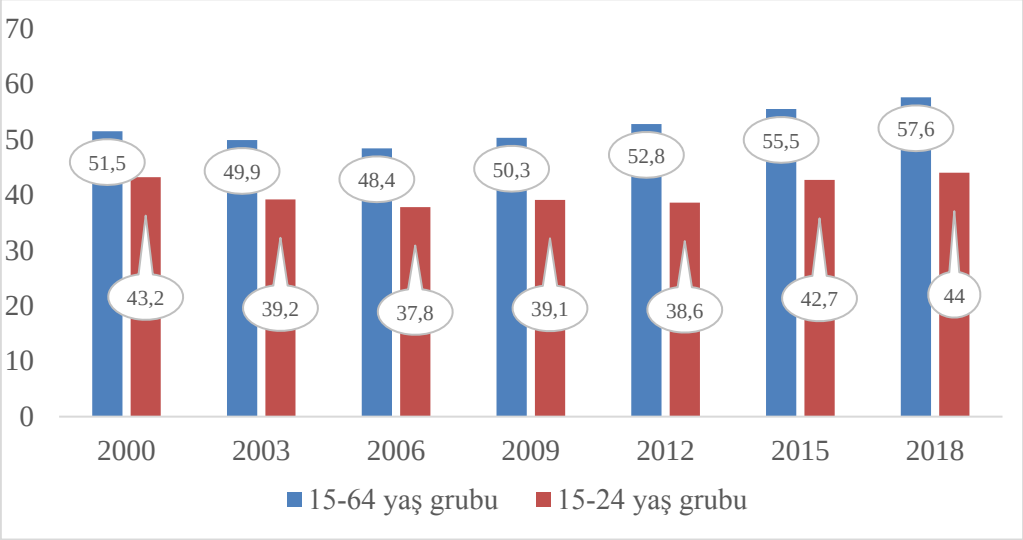
Bu faktörlerin yanı sıra Alcan (2018), yaş, eğitim düzeyi, çocuk sayısı ve ikamet konumu gibi demografik gelişmelerin, yapısal etmenlerin (ekonomik kalkınma ve sektörel dönüşüm süreci, emeklilik sistemi, aktif işgücü politikaları gibi) ve makroekonomik koşulların da işgücüne katılımı belirlediğine dikkat çekmiştir. Türkiye'de işgücüne katılım oranı gelişmelerine bakıldığında düşük bir katılım olduğu söylenebilmektedir. Türkiye'de işsizliğin uzun süre yüksek düzeyde yaşanmış olması, ekonomik büyümedeki artışlara rağmen aynı ölçüde artış göstermeyen istihdam düzeyi ve kayıt dışı istihdamın boyutları bu durumun temel sebepleri olarak sıralanabilir. Türkiye ekonomisinde işgücü piyasasının genel görünümünün izlenmesi için aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 1: Mevsim Etkisinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri (Mayıs 2018, Mayıs 2019, %)

15-64 yaş grubu	Toplam		Erkek		Kadın	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
İşgücüne katılım oranı	58.6	58.3	78.4	77.8	38.5	38.8
İstihdam oranı	52.7	50.7	71.7	68.4	33.7	32.9
İşsizlik oranı	9.9	13.1	8.6	12.1	12.7	15.2
Tarım dışı işsizlik oranı	11.6	151	9.6	13.4	16.2	19.0
15-24 yaş grubu						
İşsizlik oranı	17.8	23.3	14.8	21.1	23.2	27.0

Kaynak: TUİK (2019) verileriyle hazırlanmıştır.

Tablodan izlenebileceği gibi Türkiye ekonomisinde 2018 yılında %58.6 oranında işgücüne katılım mevcut iken 2019 yılında bu oran %58.3'e gerilemiştir. Erkek ve kadın işgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise aralarında ciddi farklar olduğu anlaşılmaktadır. 2018 ve 2019 yılında erkeklerde işgücüne katılım oranı sırasıyla %78.4 ve %77.8 iken, kadınlarda bu oran 2018 ve 2019 yıllarında yine sırasıyla %38.5 ve %38.8 oranında gerçekleşerek neredeyse yarı yarıya bir fark oluşmuştur. Kuşkusuz bu gelişmede istihdam ve işsizlik oranlarının de etkisi mevcuttur. 15-64 yaş grubundaki erkeklerde istihdam oranı 2018 ve 2019 yıllarında sırasıyla %71.7 ve %68.4 oranında iken, aynı yaş grubundaki kadınlardaki istihdam oranı 2018 ve 2019 yıllarında sırasıyla %33.7 ve %32.9 olarak gerçekleşmiştir. 15-64 yaş grubundaki mevsim etkisinden arındırılmamış toplam işsizlik oranı ise 2018 yılında %9.9 oranında, 2019 yılında yükselerek %13.1 oranında gerçekleşmiştir. 15-24 yaş grubunda olan genç nüfusta ise işsizlik oranı 2018 yılında %17.8 iken 2019 itibariyle %23.3'e yükselmiştir. Genç nüfusun işsizlik düzeyinin yüksek olması hem ulusal hem de uluslararası ekonomi bültenlerinde sıklıkla tartışılmakta ve çözüm yolları aranmaktadır. Genç işsizliğinin artışıyla birlikte gençlerin işgücüne katılım oranları da dikkat çekmektedir. Bu bağlamda ele alınan çalışmada yukarıda da değinildiği gibi genç nüfusun işgücüne katılımı ile ilgili bir analiz yapılmak istenmiştir. Bu nedenle bu kısımda 15-24 yaş grubundaki (genç nüfustaki) işgücüne katılım oranı, 15-64 yaş grubundaki işgücüne katılım oranı ile karşılaştırmalı olarak yer verilmiştir.



Şekil 1. Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

Kaynak: Dünya Bankası (2019) verileriyle hazırlanmıştır.

Dünya Bankası (2019) verilerine göre, Türkiye'de genç nüfustaki işgücüne katılım oranı 2000 yılında %43.2 düzeyinde iken Şubat 2001 krizinin de etkisiyle %39'lara kadar gerilemiştir. Küresel finansal kriz yıllarında da yaklaşık olarak aynı düzeyde gerçekleşen genç nüfustaki işgücüne katılım oranı 2015 yılından itibaren yükselmeye başlayarak 2015 ve 2018 yıllarında sırasıyla %42.7 ve %44 düzeyinde seyretmiştir. 15-64 yaş grubundaki nüfusun işgücüne katılım oranı ise tüm yıllar boyunca genç nüfustaki işgücüne katılım oranının üstünde seyretmekte olup 2000-2018 döneminde yaklaşık olarak %50-55 aralığında gerçekleşmiştir.

Ülke ekonomilerinde işsizliğin yüksek düzeyde seyretmesi ya da istihdamın beklenen ölçüde gerçekleşememesi hükümetlerin bu sorunlara yönelik ekonomi politikaları oluşturmasını gerektirmektedir. Özellikle 1980 sonrası dönemde küresel ekonomik gelişmelerin olumsuz etkisinden ulusal ekonomileri koruma düşüncesi hükümetlerin ekonomi politikaları konusunda yeni arayışlarını beraberinde getirmiştir. Ekonomi politikaları denilince ilk olarak akla para ve maliye politikaları gelmektedir. Bilindiği üzere para politikası çeşitli makroekonomik hedefleri sağlayabilmek için para arzını kontrol etme esasına dayanan ve bu amaca yönelik çeşitli parasal araçların kullanıldığı bir ekonomi politikasıdır. Maliye politikası ise devlet tarafından yürütülen, kamu kesiminin gelir, gider ve

borçlanma kalemlerini kontrol etmeye dayalı olan ve ekonomik istikrarı sağlama hedefi olan bir ekonomi politikasıdır. Ekonomi politikalarının gerekliliği ve uygulanması konusu ise iktisat literatürünün en tartışmalı konularından biridir. Özellikle maliye politikasının gerekliliği konusunda ciddi tartışmalar bulunmaktadır. Topal ve Günay'ın (2018) da belirttiği gibi, Klasik-liberal iktisat yaklaşımının savunucularına göre arızi şoklar ya da kamu müdahaleleri piyasaların düzgün çalışmasını engelleyebilmekte ya da işsizlik yaratabilmektedir. Örneğin bu grubun temsilcilerinden Monetarist iktisatçılar, devletin piyasalara maliye politikası ile müdahalesi sonucunda uzun dönemde enflasyon gibi sorunların ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Diğer yandan Keynes ve takipçilerine göre de, toplam talepteki yetersizlikler, piyasa başarısızlıkları, yatırımlardaki dalgalanmalar gibi sorunlar işsizliğin kaynağı olarak nitelendirilmekte ve işsizliğin çözümü konusunda devletin piyasaya müdahalesi gerekli görülmektedir.

Bu çalışmada para ve maliye politikalarının genç nüfustaki işgücüne katılım ile ilişkisi araştırıldığından bu politikaların işgücü piyasaları ile ilişkisi konusunda da değinilmek istenmiştir. Para politikasının işsizlik ya da istihdama yönelik etkileri konusunda iktisat literatüründe önemli katkılar bulunmaktadır. TCMB'ye (2010: 2-3) göre bu katkılardan biri "enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranının hesaplanması (non-accelerating inflation rate of unemployment-NAIRU)" iken diğeri ise "Phillips eğrisi"dir. Doğal işsizlik oranı olarak da adlandırılan NAIRU hesaplanırken fiyat düzeyi ve işgücü piyasasına yönelik pek çok değişken dikkate alınmakta bu nedenle zor bir hesaplanma biçimi oluşmaktadır. Ancak bu doğal işsizlik oranının hesaplanması ile birlikte para politikasının işleyişi ve uygun para politikasının belirlenmesi kolaylaşmaktadır. Enflasyon ve işsizlik arasında ters yönlü ilişki olduğunu ifade eden ve Phillips (1958) tarafından geliştirilen Phillips eğrisi ise, merkez bankalarının yüksek işsizliği önlemek için genişletici para politikası uygulamasını ve bu durumda enflasyonun yükselmesini göze almasını ifade etmektedir.

Teorik olarak ortaya çıkması beklenen bu durum petrol krizlerinin yaşandığı dönemlerde biraz daha farklı gerçekleşmiştir. Nitekim petrol krizleri ile birlikte yükselen enflasyona rağmen merkez bankaları istihdamı artırmak için genişletici para politikaları uygulamış ancak uygulanan bu politikalar işsizliğin azaltılmasında yeterli olmadığı gibi enflasyonun da daha yüksek düzeylere ulaşmasına yol açmıştır. Günümüzde ise merkez bankalarının pek çoğu para politikası araçları ile fiyat istikrarını sağlamaya odaklanmakta, üretimi ve istihdamı iyileştirmek adına[73] aktif para politikalarına yer verebilmektedir.

Maliye politikasının işgücü piyasası üzerindeki etkisi konusunda ise çeşitli iktisatçılar ya da iktisat okulları tarafından önemli katkılar sunulmuştur. Bu konuda Keynes, işsizliğin sebebi olarak toplam talep yetersizliğine dikkat çekmiş ve maliye politikaları ile işsizliğin azaltılabileceğini düşünmüştür. Diğer yandan Yeni Keynesyen ve Post Keynesyen okulun temsilcileri de devletin piyasalara müdahalesini öngören ekonomi politikalarının uygulanması ile işsizlik sorununun azaltılabileceğini belirtmişlerdir. Bu görüşlerin aksine literatürde "Abrams eğrisi" olarak bilinen yaklaşım da önemli bir yer tutmaktadır. 1984-1993 dönemi verileri ile OECD ülkelerinde kamu büyüklüğü ve işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen Abrams (1999) bir maliye politikası göstergesi olarak nitelendirilebilecek olan kamu büyüklüğünün işsizliği artırdığını ifade etmiştir. Bu yaklaşıma göre kamu sektörünün büyümesi işsizlik sorununun da artmasını beraberinde getirmektedir. Keynesyen yaklaşımın temsilcilerinin maliye politikasına yönelik tutumu ile çelişen bu bulgu maliye politikasının işgücü piyasasındaki etkisi konusunun yeniden incelenmesi için de önemli bir referans olmuştur.

Teorik bilgilerden anlaşıldığı üzere para ve maliye politikalarının işgücü piyasasına etkisi konusu üzerinde görüş birliği sağlanan bir konu değildir. Ancak para ve maliye politikalarının işsizlik, istihdam, işgücüne katılım gibi işgücü piyasasının unsurları ile doğrudan ve dolaylı olarak ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Buradan hareketle çalışmada para ve maliye politikalarının genç nüfustaki işgücüne katılım ile ilişkisi Türkiye ekonomisi için araştırılmak istenmiştir. Bu kapsamda çalışmanın

[73] Üretim ve istihdamdaki bu iyileşmelerin parasal aktarım mekanizması kanalıyla uzun vadede sağlanacağı düşünülmektedir.

bundan sonraki kısmında konuya yönelik literatür taramasına yer verilmiş, ardından Türkiye verileri ile ekonometrik analiz gerçekleştirilmiştir.

3. LİTERATÜR TARAMASI

İşgücüne katılım oranı ile ilgili olarak literatürde yer alan çalışmaların büyük çoğunluğu "işgücüne katılım oranını belirleyen faktörler" "temel makroekonomik göstergelerin işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisi" "kadın işgücüne katılım oranı ve belirleyicileri" şeklindedir. Özellikle kadın işgücüne katılım oranını belirleyen faktörleri analiz eden çalışmalara literatürde sıklıkla rastlanmaktadır. Örneğin Aldan ve Öztürk (2019) kadın işgücüne katılım oranındaki artışta kuşak etkisinin temel belirleyici olduğuna dikkat çekerek eğitim düzeyindeki iyileşmenin ve doğurganlığın azalmasının işgücüne katılımı artırdığını vurgulamışlardır. Konu ile ilgili bir diğer çalışma Gündoğdu (2018) tarafından yapılmıştır. Belirtilen çalışmada 2015-2017 dönemi verileri ile bir analiz yapılmış olup, analiz sonuçları büyüme ve işsizlik oranının kısa dönemde kadınların işgücüne katılım oranını negatif düzeyde etkilediğini, uzun dönemde ise pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu çalışmadan biraz daha farklı olarak Zeren ve Savrul (2017) da çalışmalarında Türkiye için kadın istihdam oranı ile ekonomik büyüme, işsizlik ve kentleşme oranı arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. 1991-2014 döneminin incelendiği çalışmada değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yamak vd. (2012) tarafından yapılan bir diğer çalışmada bireylerin işgücü piyasasına katılım kararını belirleyen unsurlar Türkiye için araştırılmış ve araştırma sonucunda yıllık kullanılabilir gelir, eğitim düzeyi, hanehalkının büyüklüğü, yaşı, medeni durumu gibi faktörlerin etkili olduğu belirtilmiştir. 2012 yılında yapılan bir diğer çalışmada ise Kızılgöl (2012), 2002-2008 dönemini ele alarak Türkiye için bir analiz gerçekleştirmiştir. Analiz sonucunda eğitim faktörünün, yaş unsurunun, hane halkı gelirinin, bağımlılık düzeyinin ve konut mülkiyet durumunun evli ve bekâr kadınların işgücüne katılımını etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Son olarak Dayıoğlu ve Kırdar (2010) tarafından yapılan bir diğer çalışmada kadınların işgücüne katılım oranının Türkiye'de OECD düzeyine kıyasla düşük kaldığı belirtilerek kadınlar için kırsal alanlardaki işgücüne katılım oranının azaldığı, kentsel alanlardaki katılım oranlarının sabit kaldığı, doğurganlık davranışının işgücüne katılımı belirlediği hususuna değinilmiştir. İşgücüne katılım oranı ile ilgili olarak ulusal ve uluslararası literatürde benzer amaç ve sonuçlara sahip başkaca çalışmalar da bulunmaktadır.

Bu çalışmalardan farklı olarak para ve/veya maliye politikalarını işgücüne katılım ile ilişkilendiren ve bunu analiz kapsamında değerlendiren çalışmaların literatürde varlığı da incelenmiştir. Para politikasının işsizlik ve/veya istihdam ile ilişkisine odaklanan çalışmaların sayısı literatürde azımsanmayacak düzeydedir. Örneğin Cambazoğlu ve Karaalp (2012) tarafından yapılan çalışmada para politikası şoklarının istihdam ve çıktı üzerindeki etkileri Türkiye ekonomisi için ele alınmıştır. VAR analizi ile tamamlanan çalışmanın sonuçları para stokundaki değişikliklerin istihdam üzerinde kredi kanalı yoluyla etki yarattığını göstermektedir. Bir diğer çalışmada para politikası ve istihdam arasındaki ilişki McGrattan (2015) tarafından ele alınmış ve para politikasının istihdam üzerinde yalnızca küçük bir etki oluşturduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmalar dışında Cumming'in (2018) hazırladığı çalışmada para politikasının bölgesel istihdam üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada uyumcu para politikalarının toplam istihdam artışı üzerindeki etkisinin 2010 yılında bölgelere göre yaklaşık %1.5 oranında değiştiği vurgulanmıştır. Çevik ve Yıldırım (2018) ise para politikası tercihleri ile işsizlik arasındaki ilişkiyi Türkiye için inceleyerek 1999-2014 dönemi için bir analiz gerçekleştirmişlerdir. Para politikası kuralı olarak Taylor kuralının dikkate alındığı söz konusu çalışmada para politikasının aktif olarak uygulandığı dönemlerde işsizlik oranlarının daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu çalışmaların dışında; Blanchard (2003) tarafından yapılan çalışmada "Para politikası ve işsizlik" konusu, Frenkel ve Taylor (2006) tarafından tamamlanan çalışmada "Reel döviz kuru, para politikası ve istihdam" konusu ele alınmıştır. Son dönemlerde ise Bhattacharyya'nın (2012) ele aldığı çalışmada "Gelişmekte olan Asya Ülkelerinde Para Politikası ve İstihdam", Bahaj vd. (2018) tarafından kaleme alınan çalışmada "Parasal teminat kanalı ve istihdam ilişkisi", Gonzalez (2019) tarafından tamamlanan çalışmada ise "Para politikası sürprizleri ve istihdam" konuları işlenerek literatüre çeşitli katkılar sağlanmıştır.

Bu çalışmaların dışında maliye politikası araçları olarak kamu harcamaları, kamu borçlanması ve vergi değişkenlerini kullanarak bunları işsizlik/istihdam ile ilişkilendiren ve buna yönelik analizler gerçekleştiren çalışmalar da mevcuttur. Bununla ilgili olarak kamu sektörünün artışına paralel olarak işsizliğin de arttığını ileri süren "Abrams eğrisi" yaklaşımına literatürde sıklıkla yer verilmektedir. 1984-1993 dönemini inceleyerek OECD ülkelerinde kamu büyüklüğü ve işsizlik arasında pozitif bir ilişki tespit eden Abrams'ın (1999) çalışması öncü çalışma olarak nitelendirilebilir. Literatürde Abrams eğrisi olarak geçen bu konu ile ilgili olarak çok fazla çalışma yapılmıştır. Örneğin Kontolemis ve Demekas (1999), Christopoulos ve Tsionas (2002), Christopoulos vd. (2005), Feldman (2006), Sa (2011), Aysu ve Dökmen (2011), Olofsson (2013), Bayrakdar (2017) tarafından yapılan çalışmalar bu çalışmalardan bazılarıdır ve bu çalışmalarda Abrams eğrisi hipotezinin geçerli olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu çalışmaların dışında Durkaya ve Ceylan'ın (2016) yaptığı çalışmada işsizliğin azaltılmasında kamu kesimi büyüklüğünün rolü incelenmek istenmiştir. Çalışma sonucunda kamu büyüklüğü ve işsizlik arasında uzun dönemli bir ilişki ve işsizlikten kamu kesimi büyüklüğüne doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi elde edilmiştir. Topal ve Günay'ın (2018) Türkiye için yaptığı çalışmada ise Abrams eğrisi yaklaşımının kısa dönemde geçerli olmadığı, uzun dönemde ise kamu sektörü hacmi ile işsizlik arasında pozitif ilişki olduğu ileri sürülmüştür.

Maliye politikası değişkenlerini işsizlik/istihdam konuları ile ilişkilendiren başka çalışmalar da literatürde yer almaktadır. Örneğin Karras (1993) tarafından yapılan çalışmada 37 ülke ele alınarak 1950-1987 dönemi için bir analiz yapılmış olup, analiz sonucunda kamu tüketim harcamalarındaki sürekli değişikliklerin geçici değişikliklere kıyasla istihdam ve çıktı oranı üstünde daha etkili olduğu belirtilmiştir. Konuyu ABD ekonomisi için araştıran Yuan ve Li (2000) ise kamu harcamalarının istihdamı azalttığı, işçi başına-çıktı başına çalışılan saatleri artırdığı sonucunu elde etmişlerdir. Mali uyum tedbirlerinin makroekonomik göstergeler üzerindeki etkisini on dört AB üyesi ülke için analiz eden Zaghini (2001) ise mali uyum tedbirlerinin işsizliği azalttığı bulgusuna ulaşmıştır. Mahdavi ve Alanis (2014) tarafından yapılan bir başka çalışmada, ABD ekonomisi 1977-2016 dönemi verileri ile ele alınarak kamu harcamaları ve işsizlik arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma bulguları kişi başına düşen reel kamu harcamaları ile işsizlik arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğunu, aynı zamanda kamu harcamalarından işsizliğe doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunduğunu göstermektedir. 20 OECD ülkesini dikkate alarak bir analiz yapan ve 1980-2007 dönemi verilerini kullanan Holden ve Sparman (2016), çalışmalarında kamu harcamalarında meydana gelen bir artışın işsizliği %0.3 oranında azalttığını tespit etmişlerdir. Bunların dışında kamu harcamalarının işsizlik üzerindeki etkisi Matsumae ve Hasumi (2016) tarafından Japonya ekonomisi için araştırılmış ve çalışmada hem kamu tüketim harcamalarının hem de kamu yatırım harcamalarının işsizlik düzeyini artış yönünde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Son olarak konuyu Nijerya ekonomisi için inceleyen Onodugo vd. (2017) ise çeşitli ekonometrik analizlere yer verdiği çalışmasında işsizliğin azaltılması için kamu harcamalarının katalizör işlevi üstlenebileceğine değinmişlerdir.

Literatürde maliye politikası araçları ile işsizlik/istihdam konusunu genç nüfusu dikkate alarak işleyen çalışmalara da rastlanmıştır. Örneğin Ding (2012) 1980-2010 dönemi verilerini kullanarak 34 OECD ülkesinde kamu sektörünce tamamlanan işsizlik sigortası harcamalarının toplam işsizlik ve genç işsizlik üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma bulgularına bakıldığında bahsi geçen harcamaların toplam işsizlik ve uzun dönem işsizlik oranı üzerinde pozitif etki yarattığı, genç işsizlik üzerinde ise anlamsız etki oluşturduğu görülmektedir. Japonya ekonomisinde kamu tarafından yapılan sosyal politikalar ve genç işsizlik arasındaki ilişkiye odaklanan Shuryhina (2016) ise korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edemediğini belirtmiştir. Konuyu genç işsizlik açısından ele alan bir diğer çalışma Bölükbaş'a (2018) aittir. Bölükbaş (2018), Türkiye ekonomisi için yaptığı çalışmada 2005-2018 verilerini kullanarak kamu büyüklüğünden işsizliğe ve genç işsizliğe doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada aynı zamanda değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin Türkiye ekonomisinde döneme göre farklılaştığı belirtilmiştir. Maliye politikası ve emek piyasasına yönelik yapılan bu çalışmalarda ortak nokta kamu büyüklüğü ve işsizlik/istihdam düzeyi arasındaki ilişkilere odaklanılmasıdır. Tüm bu çalışmalardan farklı olarak Laokulrach'ın (2013) çalışmasında ise hem para politikasının hem de maliye politikasının Tayland'da hizmet sektörü istihdamını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde

edilen bulgular, para ve maliye politikasından ziyade arz yönlü politikaların ve sosyoekonomik faktörlerin hizmet sektörü istihdamı üzerinde etki yarattığını göstermektedir.

Literatür taramasının gösterdiği genel sonuç para ve maliye politikalarının işsizlik ya da istihdam üzerine etkilerini inceleyen çalışmaların olduğu yöndedir. Bu kapsamda diğer çalışmalardan farklı olarak ele alınan çalışmada para ve maliye politikalarının işgücüne katılım ile ilişkisine odaklanılmıştır. Yukarıda da değinildiği gibi işgücüne katılım oranı da işsizlik ve istihdam gibi ülkeler için önemli bir makroekonomik gösterge olup bu değişkenin ekonomi politikaları ile ilişkisinin belirlenmesinin literatüre yeni bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

4. TÜRKİYE VERİLERİ İLE EKONOMETRİK ANALİZ

Çalışmanın bu kısmında ilk olarak çalışmanın modeli, veri seti ve yönteminden bahsedilmiş ardından eşbütünleşme ve nedensellik testlerine yer verilerek testlerden elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

4.1. Çalışmanın Modeli, Veri Seti ve Yöntemi

Türkiye'de para ve maliye politikalarının genç nüfustaki işgücüne katılım ile ilişkisini araştırmak üzere bu kısımda ilk olarak eşbütünleşme testi sunulmuş olup analiz için üç değişkenli bir model oluşturulmuştur:

$$IKO = \beta_0 + \beta_1 PP + \beta_2 MP + U_t \quad (1)$$

Bu modelde yer alan IKO 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusun işgücüne katılım oranını ifade etmektedir. PP geniş para arzındaki (M2) yıllık yüzde artışı, MP ise kamu tüketim harcamalarının GSYİH içindeki payını yüzde cinsinden göstermekte ve sırasıyla para ve maliye politikasını temsil etmektedir. Para ve maliye politikasını temsil etmesi için bu değişkenlerin sıklıkla kullanıldığı literatürdeki çalışmalardan anlaşılmaktadır. Çalışmada 1988-2017 yıllık verileri kullanılmış olup, veriler Dünya Bankası'ndan (2019) temin edilmiştir. Çalışmanın analiz aşamasında ilk olarak Johansen eşbütünleşme testinden yararlanılmıştır. Eşbütünleşme testlerinin tarihsel gelişimi Engle ve Granger (1987) ile başlamakta olup, sonraları Johansen'in (1988) ve Johansen ile Juselius'un (1990) çalışmaları ile çeşitli şekillerde geliştirilmiştir. Burada çoğunlukla p. derecede olan otoregresif süreç kullanılarak yöntem tanımı yapılmaktadır:

$$y_t = A_1 y_{t-1} + \cdots + A_p y_{t-p} + B x_t + \varepsilon_t \quad (2)$$

Bu denklikte yer alan y_t düzeyde durağan olmayan (birinci dereceden durağan olan, yani I(I) olan) değişkenlerinin bir k vektörünü, x_t deterministik değişkenlerin bir d vektörünü, ε_t ise yenilik faktörünü temsil etmektedir. Bu denklemdeki vektör otoregresif süreç birinci fark alma işlemine tabi tutulduğunda ise elde edilen denklik şöyle olacaktır:

$$\Delta y_t = \pi y_{t-1} + \sum_{i-1}^{p-1} \tau_i \Delta y_{t-i} + B x_t + \varepsilon_t \quad (3)$$

$$\pi = \sum_{i=1}^{p} A_i - I \quad \text{ve} \quad \tau_i = -\sum_{j=i+1}^{p} A_j \quad (4)$$

Burada da, π matrisinin indirgenmiş bir rankı olarak ifade edilen eşbütünleşme hipotezi $\pi = \alpha\beta'$ şeklinde gösterilmektedir. Aynı zamanda α ve $\beta'_{(kxr)}$ boyutlu ve rankı r olan iki matrisi ifade etmektedir. Buradaki r eşbütünleşme derecesini, β'; değişkenlerin denge ilişkilerindeki uzun dönem

etkilerini gösteren eşbütünleşme vektörünü, α da hata düzeltme modelindeki uyarlanma hızını ifade etmektedir. Buna dayanarak Johansen eşbütünleşme testinde kısıtlanmamış bir VAR'dan (Vector autoregression) π matrisi tahmin edildiği söylenebilir ve π'nin indirgenmiş derecesiyle belirtilen koşulların geçerliliğinin test edildiği düşünülebilir. π matrisinin hangi dereceye sahip olduğu ise Johansen eşbütünleşme yöntemindeki test istatistikleri olan iz (λ_{trace}) ve maksimum öz (λ_{mak}) değerleri aracılığıyla belirlenmiş olur. Eşbütünleşme testleri arasında Johansen eşbütünleşme testini diğerlerine göre daha avantajlı kılan unsur uzun dönem analizlerinde serilerin düzey değerde kullanılabiliyor olmasıdır. Böylelikle serilerin fazla bilgi içermesi de sağlanmış olmaktadır. Bu avantajına karşılık yöntemin önemli sayılabilecek bir kısıtı da bulunmaktadır. Bu kısıt ise analize dâhil edilecek serilerin aynı dereceden durağan olması gerekliliğidir (Johansen, 1988).

Çalışmada eşbütünleşme testinin yanında çeşitli nedensellik testlerine de yer verilmiştir. Bunun için sırasıyla Granger (1969) nedensellik testi, Toda-Yamamoto (1995) nedensellik testi, Hacker ve Hatemi-J (2006) nedensellik testi kullanılmıştır. İlk olarak Granger (1969) tarafından geliştirilen nedensellik testi, "X değişkeninin Y değişkeninin nedeni olarak görülebilmesi için X değişkenine ait bilgilerin modele eklenmesi ile birlikte Y değişkeninin öngörüsüne bir katkısının olması" hususunu içermektedir. Bu testte temel hipotez "X'den Y'ye (ve Y'den X'e) nedensellik yoktur" biçiminde iken, alternatif hipotez ise "X'den Y'ye (ve Y'den X'e) nedensellik bulunmaktadır" şeklindedir. Granger nedensellik testinde bir takım ön koşullar bulunmaktadır. Bu ön koşullar serilerin durağan olma şartı ve eşbütünleşme ilişkisine sahip olma zorunluğu şeklinde sıralanabilir. Bu nedenle bu teste alternatif olabilecek yeni testler geliştirilmiştir. Bu testlerden biri Toda-Yamamoto (1995) tarafından geliştirilen nedensellik testidir. Bu nedensellik testinde yukarıda belirtilen şartlar aranmamaktadır. Toda ve Yamamoto'ya (1995: 225-227) göre, geleneksel F-istatistiğinin standart dağılım özelliği göstermemesi sebebiyle Granger (1969) nedensellik testi sonuçları tartışmalı olabilmektedir. Bu nedenle nedensellik testi bir VAR modeli tahmin edilerek ve uygun gecikme uzunluğu tespit edilerek yapılmalıdır. Bu nedenle Toda ve Yamamoto (1995) nedensellik yönteminde gecikme uzunluğu tespit edildikten sonra serilerin düzey değerleri kullanılarak k+dmax dereceden bir VAR modeli tahmin edilir ve bu modele Wald kriterleri uygulanarak değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi tespit edilebilir. Bu iki nedensellik testinden farklı olarak bir de Hacker ve Hatemi-J (2006) tarafından geliştirilen nedensellik testi bulunmaktadır. Hacker ve Hatemi-J (2006) daha önce geliştirilen testlerin -özellikle küçük örneklemlerde- normal dağılım sergilemeyebileceğini belirtmişler ve bu açıdan yanıltıcı sonuçların ortaya çıkabileceğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda da yazarlar "Bootstrap Monte Carlo" simülasyonunun kullanılmasını önermişlerdir. Bootstrap temelli Toda-Yamamoto nedensellik testi olarak da bilinen bu testte esas olarak Topal'ın (2018) da belirttiği gibi küçük örneklemlerde boyut bozulmalarının önlemesi amaçlanmıştır. Görüldüğü üzere üç farklı nedensellik testi de birbirinden farklı özellikler içermektedir. Bu nedenle üç nedensellik testinden de yararlanarak para ve maliye politikalarının genç nüfustaki işgücüne katılım ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında ilk olarak eşbütünleşme testinin, ardından nedensellik testlerinin bulgularına yer verilmiştir.

4.2. Eşbütünleşme ve Nedensellik Testlerinin Bulguları

Ampirik analizde eşbütünleşme ve nedensellik testlerine yönelik hususlar dikkate alınmış ve bu kapsamda ilk olarak bazı ön testler gerçekleştirilmiştir. VAR temeline dayanan Johansen eşbütünleşme testine başlamadan önce ilk olarak modelde kullanılan değişkenlerin durağanlığı sınanmış ardından uygun gecikme uzunluğu tespit edilmiştir. Durağanlık sınaması için ADF (Augmented Dickey Fuller) birim kök testinden yararlanılmış ve sonuçları tabloda sunulmuştur.

Tablo 2: ADF Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	ADF Test İstatistiği	Kritik Değer (%1)
IKO	1.175(2)	-4.339
ΔIKO	-7.742(0)*	-4.323
MP	-4.174(0)	-4.309
ΔMP	-5.696(0)*	-4.323
PP	-2.001(1)	-4.323
ΔPP	-9.697(0)*	-4.323

Not: *, %1 anlamlılık düzeyini temsil etmekte, parantez içindeki değerler ise AIC'ye (Akaike Information Criteria – Akaike Bilgi Kriteri) göre uygun gecikme uzunluklarını ifade etmektedirler.

ADF test istatistiği sonuçlarına göre analizde kullanılan tüm serilerin %1 anlamlılık düzeylerinde birim kök içerdiği, birinci dereceden farkı alındığında ise durağanlaştığı görülmektedir. Bu durumda serilerin tamamının I(1) olduğu söylenebilmektedir. Birim kök testinden sonra gecikme uzunluğu belirlenmesi aşamasına geçilmiştir. Uygun gecikme uzunluğu belirlenirken genellikle son tahmin hatası bilgi kriterinden (Final Prediction Error-FPE), Akaike bilgi kriterinden (Akaike Information Criterion-AIC), Schwarz bilgi kriterinden (Schwarz Information Criterion-SC) ve Hannan-Quin bilgi kriterinden (Hannan-Quin Information Criterion-HQ) yararlanılmaktadır. Bu kriterler doğrultusunda oluşturulan uygun gecikme test sonuçları aşağıda yer alan tabloda sunulmuştur.

Tablo 3: Gecikme Uzunluğu Test Sonuçları

Lag	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-183.2056	1100.640	15.51713	15.66439	15.55620
1	**-168.3810**	**683.710***	**15.0317***	**15.6207***	**15.1880***
2	-162.2451	906.0681	15.27042	16.30122	15.54389
3	-156.6550	1343.274	15.55459	17.02715	15.94526
4	-148.4837	1806.374	15.62364	17.53798	16.13151
5	-140.1473	2962.003	15.67894	18.03505	16.30401

Belirtilen model için kriterlere göre uygun gecikme uzunluğu bir olarak tespit edilmiştir. Bu gecikme uzunluğunda model doğrulama testlerinin anlamlı sonuç verip vermediği de incelenmiş ve bu kapsamda değişen varyans testine ve otokorleasyon testine yer verilmiştir.

Tablo 4: Değişen Varyans Testi

Ki Kare	Serbestlik Derecesi	Olasılık
46.417	36	0.114

Tablo 5: Otokorelasyon Testi

Gecikme	LM İstatistiği	Olasılık	Gecikme	LM İstatistiği	Olasılık
1	7.762079	0.5583	6	7.517077	0.5834
2	5.882674	0.7516	7	4.923738	0.8409
3	7.658871	0.5689	8	11.86644	0.2209
4	8.677338	0.4676	9	6.924993	0.6449
5	7.539995	0.5811	10	7.396316	0.5959

Model doğrulama testleri Tablo 4 ve Tablo 5'de sunulmuştur. Buna göre, bir gecikme uzunluğunda tahmin edilen modelde değişen varyans ve otokorelasyon sorununa rastlanmadığı izlenmiştir. Model doğrulama testlerinden sonra eşbütünleşme testi yapılabilir duruma gelmiş ve para ve maliye politikalarının işgücüne katılım ile ilişkisi Türkiye ekonomisi için Johansen eşbütünleşme testi ile araştırılmıştır. Eşbütünleşme ilişkisinin varlığını belirlemek amacıyla yapılan testin ardından elde edilen sonuçlar Tablo 6 ve Tablo 7'de özetlenmiştir.

Tablo 6: Eşbütünleşme Test Sonuçları

Boş Hipotez (H_0)	**Alternatif Hipotez (H_1)**	**Özdeğer**		**Kritik Değer (%5)**
λ_{trace} test			**λ_{trace} değeri**	
r=0	r>0	0.490	30.144	24.275
r≤1	r>1	0.322	11.290	12.320
λ_{mak} test			**λ_{mak} değeri**	
r=0	r=1	0.510	18.853	17.797
r=1	r=2	0.401	10.892	11.224

Tablo 6'ya göre λ_{trace} ve λ_{mak} değerleri, %5 anlamlılık düzeyinde olan kritik değerlerden büyük görünmektedir. Bu durumda "değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını" içeren boş hipotez reddedilmekte, "değişkenler arasında en az bir eşbütünleşme ilişkisinin olduğunu" ifade eden alternatif hipotez ise kabul edilmektedir. Sonuç olarak tahmin edilen modelde değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığının tespit edildiği söylenebilmektedir. Uzun dönem analizinden elde edilen eşbütünleşme denklemi ise aşağıda yer alan tabloda sunulmuştur.

Tablo 7: Eşbütünleşme Denklemi

	IKO	**PP**	**MP**
Normalleştirilmiş Eşbütünleşme Katsayıları (β')	1,000	-0.168	-2.568
		(0,031)	(0,143)
Uyarlanma Hızları Katsayıları (α)	-0.034	0.847	0,093
	(0.062)	(0.735)	(0.029)
Eşbütünleşme Denklemi= IKO = 0.168PP + 2.568MP			
Not: Parantez içindeki değerler standart hataları göstermektedir.			

Tablo 7'ye göre para ve maliye politikasının işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisini gösteren katsayı istatistiki olarak anlamlı ve pozitif düzeydedir. Bu bulgu hem para hem de maliye politikasının işgücüne katılımı olumlu yönde etkilediğini ifade etmesi açısından önemli olarak değerlendirilebilir. Özellikle maliye politikasını temsil eden kamu tüketim harcamalarının katsayısının 2.568 çıkması maliye politikasının gençlerin işgcüne katılım oranını yüksek düzeyde belirlediğini göstermektedir. Para politikası da tıpkı maliye politikası gibi genç nüfusun işgücüne katılımı ile pozitif ilişkilidir. Ancak katsayısı maliye politikasına oranla daha düşüktür. Hem para hem de maliye politikasının 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun işgücüne katılımını pozitif düzeyde etkilemesi ekonomi politikaları ile işgücü piyasası sorunlarına yönelik çözüm arayışlarının yapılabileceğini de göstermektedir. Eşbütünleşme testinde uzun dönemde birlikte hareket eden bu değişkenlerin kısa dönem hareketlerini incelemek için kısa dönem analizi de yapılmakta ve bunun için hata düzeltme modeli tahmin edilmektedir. Eşbütünleşme testinin ikinci aşaması olarak değerlendirilen hata düzeltme modelinin tahmini yukarıda belirtien modeldeki değişkenler ile gerekleştirilmiş ve bu yolla kısa dönem hareketleri incelenmiştir. Tahmin edilen hata düzeltme modeli tablo 8'deki gibidir.

Tablo 8: Hata Düzeltme Modeli (Kısa Dönem Analizi)

Hata Düzeltme	ΔIKO	ΔPP	ΔMP
EC_{t-1}	-0.015 [-0.392]	0.373 [0.813]	0.065 [3.888]
ΔIKO_{t-1}	-0.031 [-0.118]	-6.129 [-1.911]	0.153 [1.314]
ΔMP_{t-1}	-0.395 [-1.108]	-6.375 [-1.492]	-0.133 [-0.854]
ΔPP_{t-1}	-0.012 [-0.756]	-0.284 [-1.468]	-0.001 [-0.215]
Sabit Terim (c)	-0.400 [-1.059]	-3.947 [-0.871]	0.296 [1.798]

Not: Köşeli parantez içindeki değerler t-istatistik değerlerini ifade etmektedir

Tablodan izlenebileceği gibi hata düzeltme teriminin (ECt-1) katsayısı negatiftir ancak anlamsız görünmektedir. Negatif katsayıyla birlikte anlamlılık da elde edilmiş olsaydı hata düzeltme mekanizmasının çalıştığı söylenebilecekti. Ancak bu durumda uzun dönemde birlikte hareket eden seriler arasında kısa dönemde meydana gelen sapmaların ortadan kalkmadığı düşünülmektedir. Dolayısıyla da serilerin uzun dönem denge düzeyinden ıraksadığı ifade edilebilir. Eşbütünleşme testinin ardından nedensellik testlerine de yer verilmiştir. Granger (1969), Toda-Yamamoto (1995), Hacker ve Hatemi-J (2006) nedensellik testlerinin sonuçları aşağıdaki gibidir;

Tablo 9: Nedensellik Test Sonuçları

Temel hipotez	Granger (1969)		Toda-Yamamoto (1995)		Hacker ve Hatemi-J (2006)	
	F-istatistik	Olasılık	χ^2	Olasılık	MWALD	Bootstrap Kritik Değer (%10)
PP, IKO'nun nedeni değildir	0.603	0.444	0.601	0.438	0.342	2.923
IKO, PP'nin nedeni değildir	**4.538****	**0.043**	**4.147****	**0.041**	**3.720*****	**2.959**
MP, IKO'nun nedeni değildir	0.000	0.987	0.711	0.398	0.052	2.956
IKO, MP'nin nedeni değildir	1.486	0.234	1.496	0.221	1.064	2.872

Not: ** ve ***, sırasıyla %5 ve %10 anlamlılık düzeyini temsil etmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi para ve maliye politikasının genç nüfusun işgücüne katılım oranı ile ilişkisine üç ayrı nedensellik testi ile bakılmış olup, bu üç nedensellik testi de aynı bulguyu vermiştir. İşgücüne katılım oranından para politikasına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi mevcut iken, maliye politikası ve işgücüne katılım oranı arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunmamıştır. Analizde yer verilen tüm nedensellik testleri tarafından desteklenen bu bulgu, Türkiye'de 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun işgücüne katılımının geniş para arzı ile ilişkili olduğunu göstermekte ve Türkiye'de uygulanan para politikasının işgücü piyasasındaki etkisi konusunda bilgi sunmaktadır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bir ülkede işgücü piyasasından beklenen verimin elde edilmesi hükümetlerin temel öncelikleri arasında yer almaktadır. Çünkü işgücü piyasasının sorunsuz işlemesi ekonomik büyümede sürdürülebilirlik düzeyine katkı sağlamakta aynı zamanda yoksulluk, gelir dağılımında adaletsizlik gibi sorunları azaltarak toplumsal refahın iyileşmesini sağlamaktadır. İşgücü piyasasının sorunsuz işlemesi ya da işgücü piyasasından beklenen verimin elde edilmesi çoğunlukla işsizliğin azaltılmasına, istihdam düzeyinin iyileştirilmesine, kayıt dışı istihdamın azaltılmasına ve işgücüne katılım oranının yükseltilmesine bağlı görünmektedir.

İşsizlik ve istihdam oranındaki değişimlere bağlı olarak değişen işgücüne katılım oranının yükseltilmesi pek çok gelişmekte olan ülkenin ekonomik hedefleri arasında yer almaktadır. Türkiye'de de işgücü katılım oranının hem 15-64 yaş grubundaki nüfusta, hem de 15-24 yaş grubundaki genç nüfusta beklenen düzeyde olmayışı istihdam politikalarında konunun yer edinmesini sağlamakta ve işgücüne katılımın makroekonomik göstergeler ile ilişkisinin araştırılması hususunu ön plana çıkarmaktadır. Bu kapsamda çalışmada para ve maliye politikalarının işgücüne katılım ile ilişkisi Türkiye ekonomisi için araştırılmıştır. Literatürde işgücüne katılım ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunluğu toplam işgücüne katılım oranını ya da kadın işgücüne katılım oranını dikkate alarak analizler ve değerlendirmeler yapmaktadır. Diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada 15-24 yaş grubunda olan genç nüfusun işgücüne katılım oranı dikkate alınmış ve bu oranın temel ekonomi politikaları olan para ve maliye politikaları ile ilişkisi 1988-2017 dönemi verileri ile araştırılmıştır. Genç nüfustaki işgücü katılımın ele alınmasının bazı gerekçeleri bulunmaktadır. Türkiye'de ve pek çok ülkede genç nüfustaki işsizlik düzeyinin son yıllarda yüksek düzeyde seyretmesi, gençlerin istihdam edilememe sorunlarının artış göstermesi, özellikle eğitimli genç nüfusun işgücü piyasasında yaşadığı sorunlar bu gerekçelerden bazılarıdır. Bu çalışmayı diğerlerinden farklı kılan bir diğer unsur ise çalışmada hem para politikasının hem de maliye politikasının işgücüne katılım ile ilişkisinin ele alınmış olmasıdır. Bu yönleriyle çalışmanın literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Bu çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde giriş kısmına yer verilerek konunun önemine, amacına ve kapsamına değinilmiştir. İkinci bölümde konuya yönelik kavramsal ve teorik çerçeve sunularak konunun daha iyi anlaşılması adına bazı tanımlamalara ve piyasa göstergelerine yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde literatür taraması sonucu elde edilen çalışmalar ve bu çalışmaların sunduğu bulgular tartışılmıştır. Literatür taramasının ardından dördüncü bölümde ise Türkiye verileri ile ekonometrik bir analiz gerçekleştirilmiştir.

Ekonometrik analiz kısmında ilk olarak Johansen eşbütünleşme testi yapılmış ve bu teste göre değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğu anlaşılmıştır. Aynı zamanda bu testten elde edilen uzun dönem denklemine göre para ve maliye politikalarının genç nüfustaki işgücüne katılıma etkisinin pozitif olduğu izlenmiştir. Bu bulgular para ve maliye politikalarındaki gelişmelerin genç nüfusun işgücü piyasasına yönelik tutumları üzerinde etki oluşturabildiğini ifade etmektedir. Diğer yandan analiz kısmında üç farklı nedensellik testi ile para ve maliye politikalarının genç nüfustaki işgücüne katılımı ile nedensellik ilişkisi de araştırılmıştır. Granger (1969), Toda-Yamamoto (1995) ve Hacher-Hatemi-J (2006) nedensellik testlerinin ortak sonucuna göre genç nüfustaki işgücüne katılım oranından para politikasına doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Bu bulgu, Türkiye'de 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun işgücüne katılımının para arzı ile ilişkili olduğunu göstermekte ve Türkiye'de uygulanan para politikasının işgücü piyasasındaki etkisi konusunda bilgi sunmaktadır.

Elde edilen bulgulardan hareketle uygulanacak olan para ve maliye politikalarının genç nüfustaki işgücü katılım üzerinde etki oluşturduğu özellikle de para politikasının nedensellik bağlamında genç nüfustaki işgücüne katılım ile ilişkili olduğu ifade edilebilmektedir. Buna dayanarak ekonomi politikalarının birbiriyle koordineli biçimde uygulanmasının ve politika yapıcıların işgücü piyasasındaki gelişmeleri takip etmesinin ekonomik istikrara ve ekonomik kalkınmaya yarar oluşturabileceğine inanılmaktadır. Ayrıca para ve maliye politikalarının işgücüne katılım ile ilişkisinin belirlenmesi noktasında 15-24 yaş grubundaki erkek ve kadın işgücüne katılıma göre ayrım yapılarak çalışmanın genişletilmesinin yeni ve önemli sonuçlar ortaya koyabileceği de düşünülmektedir.

6. KAYNAKÇA

Abrams, B. A. (1999). The effect of government size on the unemployment rate. Public Choice, 99, 395-401.

Alcan, D. (2018). Türkiye'de işgücüne katılımın belirleyicileri ve işgücüne katılım oranı öngörüleri. T. C. Kalkınma Bakanlığı Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi. http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/DenizALCAN.pdf adresinden alınmıştır.

Aldan, A. & Öztürk, S. (2019). Kadın işgücüne katılımında artışın belirleyicileri: Kuşak etkisinin ayrıştırılması. TCMB Çalışma Tebliği, 19/05. http://www.tcmb.gov.tr adresinden alınmıştır.

Aysu, A. & Dökmen, G. (2011). An investigation on the relationship between government size and unemployment rate: Evidence from OECD countries. Sosyoekonomi, 16, 179-190.

Bahaj, S., Foulis, A. Pinter, G. & Paolo, S. (2018). Employment and the collateral channel of monetary policy, http://www.centreformacroeconomics.ac.uk/Discussion-Papers/2018/CFMDP2018-32-Paper.pdf adresinden alınmıştır.

Bayrakdar, S. (2017). Kamu büyüklüğünün işsizlik üzerine etkisi: Teorik bir inceleme. Çalışma İlişkileri Dergisi, 8(2), 95-117.

Bhattacharyya, N. (2012). Monetary policy and employment in developing Asia. ILO Asia-Pacific Working Paper Series. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_174924.pdf adresinden alınmıştır.

Blanchard, O. (2003). Monetary policy and unemployment. http://economics.mit.edu/files/731 adresinden alınmıştır.

Bölükbaş, M. (2018). Kamu büyüklüğü işsizliğin ve genç işsizliğin nedeni midir? Türkiye örneği, Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, 3(2), 1-17.

Cambazoğlu, B. & Karaalp, H. S. (2012). The effect of monetary policy shock on employment and output: The case of Turkey, International Journal of Emerging Sciences, 2(1), 23-29.

Christopoulos, D. K., Loizides, J. & Tsionas, E. G. (2005). The Abrams curve of government size and unemployment: Evidence from panel data. Applied Economics, 37, 1193-1199.

Christopoulos, D. K. & Tsionas, E. G. (2002). Unemployment and government size: Is there any credible causality?", Applied Economics Letters, 9(12), 797-800.

Cumming, F. (2018). Monetary policy and its effect on regional employment, https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IAAE2018&paper_id=674 adresinden alınmıştır.

Çevik, E. İ. & Yıldırım, D. Ç. (2018). Para politikası tercihleri ile işsizlik oranları arasındaki ilişki. Ege Akademik Bakış Dergisi, 18(1), 31-46.

Dayıoğlu, M. & Kırdar, M. G. (2010). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında belirleyici etkenler ve eğilimler. T.C. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu, 5.

Ding, H. (2012). Is government's help for unemployed people helpful for the society? An empirical study on macro data of public unemployment spending in OECD nations", Munich Personal RePEc Archive, 43132.

Durkaya, M. & Ceylan, S. (2016). İşsizliğin azaltılmasında kamu kesimi büyüklüğünün rolü. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 53(615),23-40

Engle, R. F. & Granger, C. W. (1987). Co-integration and error correction representation, estimation and testing", Econometrica (55), 251-276.

Feldmann, H. (2006). Government size and unemployment: Evidence from ındustrial countries. Public Choice, 127(3-4), 451-467.

Frenkel, R. & Taylor, L. (2006). Real exchange rate, monetary policy and employment, DESA Working Paper 19, http://rrojasdatabank.info/wp19_2006.pdf adresinden alınmıştır.

Granger, C. W. J. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. Econometrica, 37, 424-438.

Gonzalez, R. B. (2019). Monetary policy surprises and employment: Evidence from matched bank-firm loan data on the bank lending channel, Bank for International Settlements Working Papers,799. https://www.bis.org/publ/work799.pdf adresinden alınmıştır.

Gündoğdu, A. (2018). Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Türkiye uygulaması, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi SBE, Yüksek lisans tezi.

Hacker, R. S., & Hatemi-J, A. (2006). Tests for causality between ıntegrated variables using asymptotic and bootstrap distributions: Theory and application" Applied Economics, 38(13), 1489-1500.

Holden, S. & Sparrman, V. (2016). Do government purchases affect unemployment? The Scandinavian Journal of Economics, 120(1), 124-158.

Johansen, S. (1988). Statistical analysis of cointegration vectors. Journal of Economic Dynamic and Control (12), 231-254.

Johansen, S. & Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and inference on cointegration with application to the demand for Money. Oxford Bulletin of Economic and Statistics (52), 169-210.

Karras, G. (1993). Employment and output effects of government spending: Is government size important?", Economic Inquiry, 31(3), 354-369.

Kızılgöl, A. Ö. (2012). Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri: Ekonometrik bir analiz. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13(1), 88-101.

Kontolemis, Z. G. & Demekas, D. G. (1999). Government employment and wages and labor market performance, IMF Working Paper, WP No. 99(55).

Laokulrach, M. (2013). The impacts of fiscal and monetary policies on service sector employment: A study of Thailand from 1986-2011. http://www.ipedr.com/vol61/008-ICEFR2013-M00021.pdf adresinden alınmıştır.

Lordoğlu, K. & Özkaplan, N. (2005). Çalışma iktisadı, Düzeltilmiş ikinci baskı, İstanbul: Der Yayınları.

Mahdavi, S. & Alanis, E. (2014). Public expenditures and the unemployment rate in the American states: Panel evidence. Applied Economics, 45(20), 2926-2937.

Matsumae, T. & Hasumi, R. (2016). Impacts of government spending on unemployment: Evidence from a medium-scale DSGE model. ESRI Discussion Paper Series No: 329.

McGrattan, E. R. (2015). Monetary policy and employment, Federal Reserve Bank of Minneapolis, Economic Policy Paper, 15(7).

Olofsson, M. (2013). Government spending and unemployment: An empirical study on Sweden, 1994-2012. Dalarna University, School of Technology and Business Studies, Economics. Independent thesis Advanced Level (Degree of Master).

Onodugo, V. A., Obi, O. K., Anowor, O. F., Nwonye, N. G. & Ofoegbu, G. N. (2017). Does public spending affect unemployment in an emerging market?", Risk Governance & Control: Financial Markets & Institutions, 7(1), 32-40.

Phillips, A. W. (1958). The relationship between unemployment and the rate of change of money wages in the United Kingdom, 1861-1957. Economia, 25, 283-299.

Sa, Y. (2011). Government size, economic growth and unemployment: Evidence from advanced and developing economy countries (A time series analysis, 1996-2006)", International Review of Public Administration, 16(2), 95-116.

Shuryhina, V. (2016). Japan's economy between market, state and society unemployment policy: Youth unemployment in Japan", University of Duisburg-Essen Mercator School of Management Chair of East Asian Economics/Japan and Korea.

TCMB (2010). TCMB Bülten, 17. https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR adresinden alınmıştır.

Toda, H. Y. & Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly ıntegrated processes. Journal of Econometrics, 66, 225-250.

Topal, M. H. (2018). Türkiye'de askeri harcamalar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin bir analizi (1960-2016). Maliye Dergisi, 174, 175-202.

Topal, M. H. & Günay, F. (2018). Türkiye'de Abrams eğrisi hipotezinin geçerliliği. Uluslararası Politik Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, Tam Metin Bildiriler Kitabı, Cilt 2 Ekonomik Araştırmalar.

TUİK (2019). İstatistik Göstergeler. http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=istgosterge adresinden alınmıştır.

Yamak, R., Abdioğlu, Z. & Mert, N. (2012). Türkiye'de işgücüne katılımı belirleyen faktörler: Mikro ekonomik analiz. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(2), 41-58.

Yuan, M. & Li, W. (2000). Dynamic employment and hours effects of government spending shocks. Journal of Economic Dynamics & Control, 24, 1233–1263.

Zaghini, A. (2001). Fiscal adjustments and economic performing: A comparative study, Applied Economics, 33(5), 613-624.

Zeren, F. & Savrul, K. B. (2017). Kadınların işgücüne katılım oranı, ekonomik büyüme, işsizlik oranı ve kentleşme oranı arasındaki saklı koentegrasyon ilişkisinin araştırılması. Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(30), 87-103., NY: Macmillan.

THIRLWALL KANUNU: TEORİ VE TÜRKİYE UYGULAMASI

Yasemin Dumrul [1]*, Zerrin Kılıçarslan[2]

[1,2] Kayseri Üniversitesi Develi Hüseyin Şahin Meslek Yüksekokulu, Develi, Kayseri

ydumrul@kayseri.edu.tr

**** Sorumlu Yazar***

1. GİRİŞ

Ülke ekonomilerinin önemli makroekonomik göstergelerinden biri olan ekonomik büyüme, çeşitli teorilerde farklı şekillerde ele alınmıştır. Kimi teoriler (klasik/neoklasik teoriler gibi) ekonomik büyümenin kaynağı olarak sadece arz yönlü faktörlere, kimi teoriler (keynesyen/post keynesyen teoriler gibi) de talep yönlü faktörlere önem vermiştir. Klasik/neoklasik teorilere göre ekonomik büyüme sadece arz yanlı faktörler tarafından belirlenmekte, ülkelerarası büyüme oranı farklılıkları mevcut kaynaklar ve faktör arzı ile açıklanmakta ve sermaye birikimi ve teknolojik ilerleme büyümenin temel belirleyicisi olarak görülmektedir. Bununla birlikte ekonominin eksik istihdam düzeyinde ve atıl kapasite ile çalışması durumunda, bu teorilerin ekonomik büyüme için yeterli bir açıklama gücüne sahip olup olmadıkları tartışılmaktadır (Tekgül ve Cin, 2013: 317). Arz yönlü teoriler, ekonomik büyümenin kaynağı olarak sadece faktör donanımını dikkate almakla birlikte talep yönlü faktörleri göz ardı etmişlerdir. Keynesyen teoriler ise talep yönlü faktörlere vurgu yapmışlardır. Thirlwall (1979)'a göre ülkelerin büyüme oranlarındaki farklılıklar yalnızca sermaye, emek ve verimlilik gibi arz yönlü faktörler ile açıklanamamaktadır (Lelis vd., 2018: 39). Post Keynesyen teoriler büyüme sürecinin talep yönlü olduğunu ve dolayısıyla hem iç talebin hem de dış talebin ekonomik büyüme üzerinde etkili olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Buna göre iç talepte ortaya çıkan bir artış, ithalatı artırarak ödemeler bilançosunda dengesizliğe yol açar. Bu dengesizlik uzun dönemde ihracattaki artışla, kısa dönemde ise sermaye girişleri ile finanse edilebilir (Leon-Ledesma, 1999: 431).

Thirlwall yaklaşımının temel görüşü şu şekilde özetlenebilir: Bir ülke kendi kendini süresiz olarak finanse edemediği sürece (özellikle gelişmekte olan ekonomiler için), ödemeler bilançosunun getirdiği kısıtlamadan daha hızlı büyüyemeyecektir (Lelis vd. 2018: 39). Ödemeler bilançosu dengesini (BP) sağlayan büyüme oranı, sadece iç talep ve arz koşulları göz önüne alınarak hesaplanan büyüme oranından düşük ise o zaman ilgili ülkedeki büyümenin ödemeler bilançosu kısıtlı olduğu söylenmektedir. Ayrıca, ihracat ve ithalat arzının sonsuz esnek olduğu ve nispi fiyat etkilerinin uzun dönemde ihmal edilebilir olduğunu varsayımı altında, Thirlwall Kanununun 'zayıf' versiyonunda yurtiçi gelir artış hızı, ihracat artış oranının, ithalat talebinin gelir esnekliğine oranına eşit olmalıdır. Bununla birlikte nispi fiyatların uzun dönemde sabit olduğu (yükselme veya düşme eğiliminde olmadığını) varsayımı altında, Thirlwall Kanununun "güçlü" versiyonunda yurtiçi gelirin büyüme hızı, ihracat talebinin gelir esnekliğinin ithalat talebinin gelir esnekliğine oranının yabancı gelirin büyüme oranının çarpımıyla aynı olmalıdır.

Ödemeler bilançosu kısıtlı büyüme (BPCG-balance of payments constrained growth) yaklaşımının teorik olarak sade olması ve ampirik başarısı Thirlwall Kanununun popüler olmasının sebepleri olarak ifade edilebilir (Blecker,2016: 275).

Bu çalışmanın amacı ödemeler bilançosu kısıtlı büyüme olarak da bilinen Thirlwall Kanununun temel görüşünün ve bu Kanuna yapılan katkıların teorik olarak ortaya konulması ve Thirlwall Kanununun Türkiye örneğinde sınanmasıdır. Çalışmanın giriş bölümünden sonraki bölümde ödemeler bilançosu kısıtlı büyüme hipotezinin temel görüşü Thirlwall (1979) çerçevesinde açıklanacak ve Thirlwall ve Hussain (1982), çok sektörlü BPCG modeli, Elliott ve Rhodd, (1999) ve Moreno-Brid (2003) ile Thirlwall Kanununa yapılan katkılar ortaya konulacaktır. Üçüncü bölümde

Thirlwall Kanunu ile ilgili literatür taramasına yer verilecektir. Dördüncü bölümde veri, metodoloji ve uygulama sonuçları ortaya konulacaktır. Son bölümde ise çalışmanın sonuçlarına yer verilecektir.

2. ÖDEMELER BİLANÇOSU KISITLI BÜYÜME

2.1. Thirlwall Kanunu

Ödemeler bilançosu kısıtlı büyüme olarak da adlandırılan Thirlwall Kanununa göre, toplam talepteki bir artış, ithalatı artırarak ülkenin ödemeler bilançosu üzerinde baskıya yol açmaktadır. Dolayısıyla ekonomik büyüme üzerinde ödemeler bilançosunun kısıtlayıcı bir etkisi ortaya çıkmaktadır. Thirlwall Kanunu, ekonomik büyümenin ihracat ve ithalatın gelir esnekliği tarafından belirlendiğini öne sürmektedir (Kula, 2008: 61). Thirlwall (1979)'a göre talepteki büyümenin ülkeden ülkeye farklılık göstermesi, ülkelerin büyüme oranlarının farklılık göstermesine yol açmaktadır (Thirlwall, 1979: 45-46).

Thirlwall Kanununu ile ileri sürülen model, uzun dönemli dinamik Harrod dış ticaret çarpanını göstermektedir. Harrod dış ticaret çarpanı eşitlik (1)'de sunulmuştur.

$$\frac{\Delta Y}{\Delta X} = \frac{1}{m} \tag{1}$$

Eşitlik (1)'de Y, geliri; X ihracatı; m ise, marjinal ithalat eğilimini göstermektedir. İlk olarak Harrod (1933) tarafından ileri sürülen ödemeler bilançosu kısıtlı büyüme modeli daha sonra Thirlwall (1979) tarafından yeniden ele alınmıştır. Harrod dış ticaret çarpanının uzantısı olarak kabul edilen Thirlwall Kanunu, "Temel Dinamik Harrod Dış Ticaret Çarpanı" veya "Harrod-Thirlwall modeli" olarak da ifade edilebilir. Temel dinamik Harrod dış ticaret çarpanına göre, nispi fiyatların sabit olduğu ve sermaye girişinin olmadığı varsayımları altında, bir ülkenin büyüme oranı, o ülkenin ihracat hacmindeki büyümenin ithalatın gelir esnekliğine oranı ile tahmin edilebilir (Hussain, 1999:104). Harrod dış ticaret çarpanı dinamik olarak eşitlik (2)'de gösterilmiştir.

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \frac{\Delta X/X}{\frac{\Delta M/M}{\Delta Y/Y}} = \frac{\Delta X/X}{\pi} \tag{2}$$

Eşitlik (2)'de $\Delta Y/Y$ ekonomik büyüme oranını; $\Delta X/X$ ihracat büyüme oranını; π ise ithalat gelir esnekliğini ifade etmektedir. Bu modelde ekonomik büyüme, ithalat ve ihracat tarafından belirlenmektedir. Thirlwall Kanununa göre logaritmik olarak ifade edilen ihracat ve ithalat büyüme oranlarına ilişkin fonksiyonlar eşitlik (3) ve eşitlik (4)'te gösterildiği gibidir.

$$x = \eta(p_d - p_f - e) + \varepsilon y^* \tag{3}$$

$$m = \psi(p_f + e - p_d) + \pi y \tag{4}$$

Buna göre temel ödemeler bilançosu dengesi koşulu eşitlik (5)'te gösterildiği gibidir:

$$P_{dt}X_t = P_{ft}M_tE_t \tag{5}$$

Eşitlik (5)'te P_d ihracat fiyatını; P_f ithalat fiyatını; X ihracat miktarını; M ithalat miktarını, E döviz kurunu, *t* ise zamanı göstermektedir.

Thirlwall (1979)'da büyüyen bir ekonomide, ödemeler bilançosu dengesinin koşulu, ihracat büyüme oranının, ithalat büyüme oranına eşit olmasıdır. Belirtilen durum eşitlik (6)'da gösterilmiştir.

$$p_{dt} + x_t = p_{ft} + m_t + e_t \tag{6}$$

Thirlwall (1979)'da belirtildiği gibi ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranına ilişkin eşitlik aşağıda gösterilmiştir.

$$Y_{Bt} = \frac{\left[(1+\eta+\psi)(P_{dt} - P_{ft} - e_t) + \varepsilon(Z_t)\right]}{\pi} \tag{7}$$

Eşitlik (7)'de η, ihracat fiyat esnekliği; ψ ithalat fiyat esnekliği; ε, ihracat gelir esnekliği; *e*, döviz kurunu; y^*, yurtdışı gelir seviyesini göstermektedir. Thirlwall (1979)'da nispi fiyatların uzun dönemde sabit olduğu $(P_{dt} - P_{ft} - e_t) = 0$ varsayılmıştır. Marshall-Lerner koşulunun sağlandığı veya nispi fiyatların uzun dönemde değişmediği varsayımı altında, ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranı eşitlik (8)'de gösterilmiştir.

$$Y_{Bt} = \frac{x_t}{\pi} \tag{8}$$

Fiyat etkilerinin dahil edilip edilmemesine bağlı olarak Thirlwall Kanunu zayıf ve güçlü olmak üzere iki şekilde ifade edilebilir. Perraton (2003)'teki ayrımdan hareketle eşitlik (8)'deki büyüme oranı, özellikle, ihracat talebi esnekliklerine ilişkin güçlü tahminlerin elde edilmesinin zor olduğu durumlarda, ihracattaki reel artışın, dış talepte meydana gelen artışa yaklaşık olduğu varsayımı altında, Thirlwall Kanununun "zayıf" versiyonuna göre büyüme oranı olarak ifade edilmektedir (Perraton, 2003: 6). Eşitlik (8)'de de görüldüğü üzere Thirlwall Kanununun zayıf versiyonuna göre, dış talepte meydana gelen artış, ihracatı arttırarak ülkeye döviz girişini artırmakta ve ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilemektedir. Diğer taraftan ithalatın gelir esnekliğindeki artış, ekonomik büyümeyi negatif yönde etkileyerek ekonomik büyüme üzerinde kısıtlayıcı bir etki yaratacaktır. Bununla birlikte ödemeler bilançosu dengesinde bir kısıt oluşturmadan büyüme oranını artırabilmenin yolu ihracatın artırılması ve ithalat talebinin gelir esnekliğini azaltılmasıdır.

Başlangıçta ödemeler bilançosunun dengede olduğu ve nispi fiyatların değişmediği varsayımları altında, bir ülkenin ödemeler bilançosu dengesi kısıtlı büyüme oranı, dünya gelir artış oranı ile ihracat ve ithalat gelir esneklikleri oranının çarpımına eşittir. Ülkelerin ödemeler bilançosu dengesinde bir kısıt oluşturmadan büyüme oranını aşabilmesi, nispi fiyatlar azalmadan veya sermaye girişi olmadan gerçekleşemeyecektir (Perraton, 2003: 6). Perraton (2003)'de ifade edilen Thirlwall Kanununun "güçlü" versiyonuna göre bir ülkedeki büyüme oranı eşitlik (9)'da gösterilmiştir.

$$y_{Bt} = \left(\frac{\varepsilon_t}{\pi}\right) y_t^* \tag{9}$$

Thirlwall Kanununun güçlü versiyonunda, zayıf versiyonu ihracata deterministik, stokastik olmayan bir değişken olarak yaklaşırken, ihracat, nispi fiyatlar ve harcamalarla belirlenen stokastik bir değişken olarak kabul edilmektedir. Güçlü versiyon, ihracat denklemini ayrı ayrı tahmin etmekte ve ihracatı, nispi fiyatlar ve ölçek değişkeni tarafından belirlenen stokastik bir değişken olarak ele almaktadır (Arslan, 2005: 655-657). Thirlwall Kanununun güçlü versiyonu uzun dönemde büyüme için gelir esnekliklerinin önemini vurgulamaktadır (Romero ve McCombie, 2016: 303).

2.2. Thirwall Kanununa Yapılan Katkılar

Sermaye akımlarını, borç birikimini, faiz ödemelerini ile farklı sektörlerde ithalat ve ihracat talebinin fiyat ve gelir esnekliklerindeki farklılıkları göz önünde bulundurarak Thirlwall modeline katkıda bulunan çalışmalar bulunmaktadır. Bu bölümde Thirlwall Kanununa; Thirlwall ve Hussain (1982), Çok Sektörlü BPCG modeli, Elliott ve Rhodd (1999), Moreno-Brid (2003)'ün katkıları ortaya konulacaktır.

2.2.1. Thirlwall ve Hussain (1982): Modele Sermaye Girişinin Eklenmesi

Thirwall (1979)'da eşitlik (8)'de belirtilen oran, ödemeler bilançosunun dengede olduğu ve nispi fiyatların değişmediği varsayımları altında, ödemeler bilançosu kısıtlı büyüme oranı olarak ifade

edilmektedir (Thirlwall ve Hussain, 1982: 498). Thirlwall ve Hussain (1982)'de ise gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkelerden farklı ekonomik yapıya, daha oynak dış dengeye, sermaye girişleri ile finanse edilen ve sürekli artan cari işlemler açığına sahip olduğunu belirterek gelişmekte olan ülkelere uygun olacak şekilde Thirlwall Kanununa sermaye akımlarının da dâhil edilmesi gerekliliğini vurgulamışlardır.

Thirlwall ve Hussain (1982) tarafından sermaye hareketlerinin dâhil edildiği modelde nispi fiyatların değişmediği, başlangıçta ödemeler bilançosunda açık olduğu ve bu açığın sermaye girişleri ile kapatıldığı varsayımları geçerlidir. Dolayısıyla Thirlwall (1979)'a göre ödemeler bilançosu dengesini ifade eden eşitlik (5)'teki denkleme sermaye girişi eklenmiştir. Eşitlik (10) ulusal para cinsinden sermaye girişinin (C_t) dâhil edildiği ödemeler bilançosu dengesini göstermektedir:

$$P_{dt}X_t + C_t = P_{ft}M_tE_t \tag{10}$$

Eğer C_t < 0 ise, ülkeden sermaye çıkışı; C_t > 0 ise, ülkeye sermaye girişi söz konusudur (Thirlwall ve Hussian, 1982: 501). Thirlwall ve Hussain'in (1982) sermaye girişlerini dâhil ettikleri ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranı eşitlik (11)'de gösterilmiştir.

$$y_{Bt} = \frac{\left(\frac{E}{R}\eta + \psi\right)\left(p_{dt} - e_t - p_{ft}\right) + \left(p_{dt} - p_{ft} - e_t\right) + \frac{E}{R}\left(\varepsilon(z_t)\right) + \frac{C}{R}\left(c_t - p_{dt}\right)}{\pi} \tag{11}$$

Eşitlik 11'de yer alan $\left(\frac{E}{R}\eta + \psi\right)\left(p_{dt} - e_t - p_{ft}\right)$ nispi fiyat değişimin etkisini, $\left(p_{dt} - p_{ft} - e_t\right)$ ticaret hadleri etkisini, $\frac{E}{R}\left(\varepsilon(z_t)\right)$ yurt dışı gelirdeki büyümenin etkisini, $\frac{C}{R}\left(c_t - p_{dt}\right)$ sermaye girişlerinin etkisini göstermektedir. Nispi fiyatların uzun dönemde değişmeyeceği varsayımı altında $\left(p_{dt} = p_{ft} + e_t\right)$, ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranı eşitlik (12)'deki gibi hesaplanacaktır.

$$y^*_{Bt} = \frac{\frac{E}{R}\left(\varepsilon(z_t)\right) + \frac{C}{R}\left(c_t - p_{dt}\right)}{\pi} \tag{12}$$

Tüm ülkeler için $\varepsilon(z_t)$ hakkında bilgi elde edilemeyeceğinden, $\varepsilon(z_t) = x_t$ olduğu varsayımı altında model eşitlik (13)'teki gibi olmaktadır. Böylece nispi fiyat hareketlerinden kaynaklanan ihracat değişimi analize dâhil edilmektedir.

$$y^*_{Bt} = \frac{\frac{E}{R}\left(x_t\right) + \frac{C}{R}\left(c_t - p_{dt}\right)}{\pi} \tag{13}$$

Reel büyüme oranı ile eşitlik (13)'ün öngördüğü büyüme oranı arasındaki fark, ticaret hadlerinin reel gelir artışı üzerindeki etkisi ve ekonomik büyüme üzerindeki ödemeler dengesi kısıtlamasını gevşeten veya sıkılaştıran nispi fiyat değişikliklerine ithalatın verdiği tepkinin bir ölçüsü olacaktır (Thirlwall ve Hussian, 1982: 503).

Thirlwall ve Hussain (1982)'de, eşitlik (13)'deki ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranını, eşitlik (9)'daki basit ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranı ile karşılaştırılarak üç gözlemde bulunulmuştur (Thirlwall ve Hussian, 1982: 503-504):

i. Başlangıçta ödemeler bilançosunda dengesizliğin ve sermaye akışının olmadığı ($E/R = 1$ ve $C/R = 0$) varsayımları altında eşitlik (13), eşitlik (8)'deki ile aynı sonucu vermektedir. Bu durum eşitlik (14) ile gösterilmiştir.

$$Y_{Bt} = \frac{x_t}{\pi} \tag{14}$$

ii.Eğer başlangıçta ödemeler bilançosu açığı mevcutsa ve sermaye girişlerinin büyüme oranı sıfırsa (c_t =0), ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranı eşitlik (15)'deki gibi olacaktır.

$$y^{**}_{Bt} = \frac{\frac{E}{R}(x_t) + \frac{C}{R}(p_{dt})}{\pi} \tag{15}$$

iii.Eğer başlangıçta sermaye girişleri ile finanse edilen bir ödemeler bilançosu açığı söz konusuysa ve büyüme oranı başlangıçtaki ödemeler bilançosu dengede iken oluşan büyüme oranından daha düşük değilse, bu dengesizliği gidermek için sermaye girişi artış oranı pozitif ($c_t = p_d + x$) olmalıdır.

2.2.2. Çok Sektörlü BPCG Modeli

Pasinetti (1981, 1993)'de Thirlwall Kanunundan hareketle uzun dönemde bir ülkenin ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranının artırabilmesi amacıyla, ihracatın gelir esnekliğinin arttırılması ve ithalatın gelir esnekliğinin azaltılması için yapısal değişikliklerin olması gerektiği ifade edilmektedir (Thirlwall, 2002: 78). Bununla birlikte yapısal değişim, talep yanlı Keynesyen büyüme teorilerine dâhil edilmemiştir. Bu durumun istisnası Pasinetti (1981, 1993) tarafından geliştirilen yapısal ekonomik dinamikler (SED- Structural Economic Dynamics) yaklaşımıdır. SED yaklaşımının en önemli çıkarımlarından biri, üretim yapısındaki değişikliklerin, büyüme oranında değişikliğe yol açmasıdır. Böylece ülkeler arasında üretim yapısındaki farklılıklar ile ülkelerarası büyüme oranındaki farklılıklar açıklanabilir. SED yaklaşımında yapısal değişimin arkasındaki itici güç, talebin sektörler arasındaki gelir esnekliğindeki farklılıklardır. Pasinetti (1981, 1993)'nin çok sektörlü makrodinamik analizinde, çeşitli mallar için gelir esneklikleri farklılık göstermekte ve kişi başına gelir arttıkça talep zamanla değişmektedir. Bu şekilde orantısız bir talep artışı, sektörlerin büyümesi için farklı fırsatlar sunmaktadır.

Araujo ve Lima (2007)'de Pasinetti (1981)'in çok sektörlü bir makrodinamik çerçeveden Thirlwall Kanununa benzer bir ödemeler dengesi büyüme oranı ortaya konmaktadır. Çok Sektörlü Thirlwall Kanunu olarak adlandırılan model, bir ülkenin kişi başına düşen gelir artış hızının, ihracatının büyüme oranıyla doğrudan orantılı olduğunu, bu oranın ithalat (ihracat) talebinin sektörel gelir esneklikleri ile ters (doğru) orantılı olduğunu ileri sürmektedir. Bu gelir esneklikleri, her bir sektörün toplam ithalat ve ihracat içindeki payını ölçen katsayılar ile ağırlıklandırılmaktadır. Dolayısıyla, bu sektörel esnekliklerin sabit kaldığı yerlerde bile, genel olarak büyüme oranındaki bir değişiklik, örneğin tüketimin zevklerinin ve tercihlerinin evrimi kaynaklı yapısal değişiklikle gerçekleşebilir. Diğer bir deyişle, talep kompozisyonundaki veya üretim yapısındaki, gelir esnekliklerindeki değişikliklere yansımamış ancak her sektörün toplam ihracat veya ithalat içindeki payındaki değişikliklerden kaynaklanacak değişiklikler de büyüme performansı için önemlidir. (Araujo ve Lima, 2007: 771). Uzun dönemde büyüme oranlarındaki farklılıkların açıklanmasında nispi fiyatlar önemli bir rol oynamaktadır Başka bir ifadeyle ekonominin sektörel bileşiminin belirlenmesinde önem arz eden döviz kuru hareketlerinin Thirlwall Kanununda önemli etkileri bulunmaktadır. Bu görüşe göre, döviz kurundaki değişiklikler, ortalama esnekliği etkileyen uluslararası ticari akımların yapısında değişikliklere yol açmaktadır.

Eşitlik (16)'da Thirlwall (1979)'un ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranının Araujo ve Lima (2007) tarafından geliştirilen ve Pasinettian SED bağlamında türetilen çok sektörlü versiyonu verilmiştir.

$$\sigma_y^U = \frac{\sum_{i=1}^{n-1} \xi \beta_i a_{\wedge in} a_{ni}}{\left(\sum_{i=1}^{n-1} \phi_i \beta_i a_{\wedge in} a_{ni}\right)\left(\sum_{i=1}^{n-1} \beta_i\right)} \sum_{i=1}^{n-1} \frac{a_{\wedge in}}{a_{in}} \tag{16}$$

Eşitlik (16)'da ϕ_i ithalat talebi sektörel gelir esnekliklerini ve β_i ihracat talebi sektörel gelir esnekliklerini göstermektedir. Eşitlik (16)'da gelişmekte olan bir ülkede (U), kişi başına düşen gelirdeki artış oranının (σ_y^U), eşitliğin sağ tarafında verilen ihracat artış oranıyla doğru orantılı olduğu ileri sürülmektedir. Eşitlik (16)'da bir ülkenin dış talepteki artıştan daha fazla fayda sağlayacağını görülmektedir. İthalat talebi sektörel gelir esneklikleri (ϕ_i) ne kadar düşükse ve ihracat talebi sektörel gelir esneklikleri (β_i) ne kadar yüksek olursa, ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranı ile uyumlu daha yüksek büyüme oranı ortaya çıkacaktır. Bununla birlikte, ihracatın ve ithalatın bu sektörel gelir esneklikleri, her bir sektörün toplam ihracat ve ithalat hacmindeki payını ölçen katsayılar ile ağırlıklandırılmaktadır. Çok sektörlü Thirlwall Kanununun önemli bir sonucu, gelir esnekliklerindeki değişikliklere yansımamış ancak toplam ihracat veya ithalattaki her sektörün payındaki değişikliklerden kaynaklanan üretim yapısındaki veya talebin bileşimindeki değişikliklerin de ekonomik büyüme için önemli olmasıdır. Thirlwall (1979)'dan farklı olarak bir ülke, dış gelirinde bir artış meydana gelmese bile ihracatın ve/veya ithalatın sektörel bileşimini değiştirerek büyüme oranını artırabilir (Araujo ve Lima, 2007: 766-777).

Romero ve McCombie (2016)'nin modeli, ödemeler dengesi kısıtlı büyüme modellerinden daha kısıtlayıcı varsayımlar içeren Pasinettian çerçevesinden türetilmiştir. Ancak model, Thirlwall modelinin standart yapısı kullanılarak da ortaya konulabilir (Romero ve McCombie, 2016: 302).

Gouvea ve Lima (2013) çok sayıda ülke için sektörel ithalat ve ihracat fonksiyonlarını tahmin etmiş olmasına rağmen, Romero ve McCombie (2016) farklı bir sektör sınıflandırması benimsemiştir.

Talebin farklı fiyat ve gelir esnekliklerine tabi olan i sektörden oluşan bir ekonomide uzun dönemde ticaret hadlerinin değişmediği varsayımı altında eşitlik (17)'de modelin çok sektörlü versiyonu gösterilmiştir.

$$y_{MSBt} = \frac{\left(\sum_{i=1}^{k}\left[\left(\phi_{it}\eta_i + \theta_{it}\psi_i + 1\right)\left(p_{dit} - p_{fit} - e_t\right) + \phi_{it}\varepsilon_i z_t\right]\right)}{\left(\sum_{i=1}^{k}\theta_{it}\pi_i\right)} \tag{17}$$

Ticaret hadlerinin uzun dönemde değişmediği varsayımı altında, eşitlik (17), eşitlik (18)'deki gibi gösterilebilir:

$$y_{MSBt} = \frac{\left(\sum_{i=1}^{k}\left(\phi_{it}\varepsilon_i\right)\right)}{\left(\sum_{i=1}^{k}\theta_{it}\pi_i\right)} z_t \tag{18}$$

Eşitlik (18) ticaretin bileşimindeki (yani sektörel paylardaki) değişimlerin ödemeler bilançosu dengesi ile uyumlu uzun dönem büyüme oranını etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla, dünyanın geri kalanı aynı hızla büyümeye devam etse bile (yani z sabit olsa bile) bir ülkenin büyüme oranı, ihracat ve ithalatın kompozisyonu uygun şekilde değiştirildiği sürece artabilir. Özetle, ülkenin büyüme oranı ekonominin sektörel yapısına bağlıdır. Dolayısıyla, ihracatta talep gelir esnekliği ve ithalatta talep gelir esnekliği yüksek sektörlere yönelik yapısal değişiklikler ekonominin uzun dönem büyüme oranını artırma eğilimindedir (Romero ve McCombie, 2016: 304). Romero ve McCombie (2016)'nın modeli, Araújo ve Lima (2007)'nin modeli ile aynı olmakla birlikte ilgili modeller önemli

bir yönüyle farklılık göstermektedir. Araújo ve Lima (2007) modelinden farklı olarak Romero ve McCombie (2016) modelinde büyüme oranı, kişi başına büyüme oranı ile ifade edilmektedir.

2.2.3. Elliott ve Rhodd (1999): Modele Borç Servisinin Eklenmesi

Thirlwall ve Hussain (1982) tarafından sermaye girişinin modele dâhil edilmesi Thirlwall Kanununun orijinal modelinde bir gelişme olarak nitelendirilmektedir. Bununla birlikte Elliott ve Rhodd (1999), sermaye hareketlerinin dış borç birikimine neden olacağını ifade ederek gelişmekte olan ülkeler için dış borç birikiminin üzerinde durulması gerektiğini vurgulamışlardır. Modelin borç servisinin etkisini içerecek şekilde genişletilmesi, orijinal modelin öngörülebilirliğini arttırmaktadır (Elliott ve Rhodd, 1999: 1145; Yamak ve Abdioğlu, 2010: 444).

Thirlwall ve Hussain (1982)'de olduğu gibi Elliott ve Rhodd (1999)'da da sermaye akışının, bir ülkenin diğerlerinden daha hızlı büyümesini sağlayan talep kısıtlamalarını azaltacağı varsayımında bulunulmaktadır. Elliott ve Rhodd (1999)'da, Thirlwall ve Hussain (1982)'in eşitlik (10)'daki modeline borç servisi terimi ($D_t E_t$) eklenerek eşitlik (19)'daki model oluşturulmuştur (Elliott ve Rhodd, 1999: 1146).

$$P_{dt} X_t + C_t = P_{ft} M_t E_t + D_t E_t \tag{19}$$

Nispi fiyatların uzun dönemde değişmediği varsayımı altında eşitlik (20) elde edilmiştir.

$$y_t = \frac{\left(\frac{1}{M/P} \left[\frac{E}{R}\eta + \frac{M}{P}\psi \right] \left[p_{dt} - p_{ft} - e_t \right] + \frac{E}{R}\left[p_{dt} + \varepsilon z_t \right] - \frac{M}{P}\left[p_{ft} + e_t \right] - \frac{D}{P}\left[d_t + e_t \right] + \frac{C}{R}\left(c_t \right) \right)}{\pi} \tag{20}$$

Eşitlik (20)'de (M/P), toplam ödemelerde ithalatın payını; (D/P), toplam ödemelerde borç servisinin payını; (E/R), ihracatın toplam gelir içerisindeki payını ve (C/R), sermaye akımlarının toplam gelir içerisindeki payını göstermektedir. Yurtiçi ve yurtdışı fiyatların değişmediği, ihracat ve ithalatın uzun vadeli sözleşmelere tabi olduğu ve döviz kurunun sabit olduğu varsayımları altında eşitlik (20), Eşitlik (21)'deki gibi gösterilebilir.

$$y_t = \frac{\left(\frac{1}{M/P} \left[\frac{E}{R}\left(x_t \right) - \frac{D}{P}\left(d_t \right) + \frac{C}{R}\left(c_t \right) \right] \right)}{\pi} \tag{21}$$

Eşitlik (21)'deki ödemeler dengesi kısıtlı büyüme oranı, borç servisindeki büyüme oranı (d) ve borç servisi ödemesinin toplam ödeme içindeki payı (D/P) arttıkça azalacaktır. Borç servisi (D/P)=0 ve (M/P)=1 olması halinde, model Thirlwall ve Hussain (1982) tarafından kullanılan eşitlik (13)'de gösterilen model ile aynı olacaktır.

Elliott ve Rhodd (1999)'a göre, ekonomik büyüme sadece Thirlwall ve Hussain (1982) tarafından önerildiği gibi ihracat ve sermaye akımları ile sınırlı olmamakta, borç servisi ödemelerinden de olumsuz yönde etkilenmektedir.

2.2.4. Moreno-Brid (2003): Modele Net Faiz Ödemelerinin Eklenmesi

Thirlwall Kanununun teorik sunumlarının çoğu, faiz ödemelerini açıkça içermemektedir. Oysa yurtdışındaki net faiz ödemeleri, ödemeler bilançosu cari hesabında büyük bir borç kalemi olarak yer almakatadır. Moreno-Brid (2003) dış faiz ödemelerinin uzun dönem büyüme oranı üzerindeki etkisini, ödemeler dengesi kısıtlı büyüme modelinin bir uzantısı olarak açıklamaktadır. Moreno-Brid (2003)'de gelişmekte olan ülkeler için büyüme oranları üzerindeki kısıtlar incelenirken, net faiz ödemelerini de dikkate almak gerektiği vurgulanarak, Thirlwall ve Hussain (1982)'in ileri sürdüğü versiyon faiz ödemelerini de açıkça içerecek şekilde uyarlanmıştır. Moreno-Brid (2003)'de ileri sürülen faiz ödemelerini de içeren ödemeler dengesi kısıtlı büyüme modeli eşitlik (22)'da gösterilmiştir.

$$P_{dt} X_t + C_t + I_t = P_{ft} M_t E_t + R_t \tag{22}$$

Eşitlik (22)'de I, net transferleri; R ise, dış borç net faiz ödemelerini göstermekte, I>0 ve R>0 olduğu varsayılmaktadır. Uzun dönem ticaret hadlerinin sabit olduğu varsayımı altında ekonominin ödemeler dengesi kısıtı altındaki büyüme oranı eşitlik (23)'de gösterilmiştir.

$$y_b = \frac{\theta_1 dx/x + \theta_2 dr/r}{\xi - (1-\theta_1-\theta_2)} \tag{23}$$

Eşitlik (23)'de θ_1, ihracatın ithalatı karşılama oranı, θ_2, yurtdışı net faiz ödemelerini; dx/x dış talebi, dr/r reel faiz ödemesini; ξ, ithalatın talep esnekliğini göstermektedir. Ödemeler bilançosu dengesizliğinin olmadığı (cari açığın sıfır olduğu $(1-\theta_1+\theta_2)$) varsayımı altında, faiz ödemelerinin dâhil edildiği Thirlwall modeli eşitlik (24)'deki gibi ifade edilmektedir.

$$y_b = \frac{\theta_1 dx/x + \theta_2 dr/r}{\xi} \tag{24}$$

Yurtdışı net faiz ödemelerinin olmadığı ($dr/r = 0$) ve ihracatın ithalatı karşılama oranının önemsiz olması (not significant, $\theta_1 = 1$) varsayımları altında, Thirlwall Kanununun zayıf versiyonuna eşdeğer olan eşitlik (25) elde edilmektedir.

$$y_b = \frac{dx/x}{\xi} \text{ veya } Y_{Bt} = \frac{x_t}{\pi} \tag{25}$$

3. LİTERATÜR TARAMASI

Thirlwall (1979)'da ileri sürülen uzun dönem büyüme oranının, ihracatın büyüme oranının ithalatın gelir esnekliğine oranına yaklaştığını ifade eden ödemeler dengesi kısıtlı büyüme modelinin geçerliliği ile ilgili çok sayıda çalışma ile farklı ülke/ülke grupları, dönemler, değişkenler ve yöntemler kullanılarak yeniden sınanmıştır. Yapılan çalışmalardan Erataş Sönmez ve Sağlam (2019), Podkaminer (2017), Dilber ve Erataş Sönmez (2016), Aricioglu vd. (2013), Samimi vd. (2011), Kula (2008), López ve Cruz (2000) ve McCombie (1997)'de Thirlwall Kanununun geçerli olmadığını, Fasanya ve Olayemi (2018), Lelis vd.(2018), Elish (2018), Emmanuel (2017), Mangır vd. (2017), Gökçe ve Çankal (2013), Yamak ve Abdioğlu (2010), Ozturk ve Acaravci (2010), Bagnai (2010), Elitok ve Campbell (2008), Arslan (2005), Holland vd.(2004), Perraton (2003), Moreno-Brid ve Pérez (1999), Moreno-Brid (1999), Elliott ve Rhodd (1999), Ateşoğlu (1993), Bairam (1993), Bariam (1990) ile Thirlwall ve Hussain (1982)'de ise Thirlwall Kanununun geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuçlardaki bu farklılıklar çalışmaların analiz dönemlerinden, analize dahil edilen ülke/ülke gruplarından ve kullanılan yöntemin farklılığından kaynaklanmaktadır. Thirlwall Kanunu ile ilgili uygulamalı literatür özeti Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Thirlwall kanunu ile ilgili uygulamalı literatür özeti

Yazar	Dönem/Ülke	Yöntem	Sonuç
Erataş Sönmez ve Sağlam (2019)	BRIC-T ülkeleri 2000-2015	Panel Eş-bütünleşme Testi	Thirlwall Kanununun geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır
Fasanya ve Olayemi (2018)	Nijerya 1980-2012	ARDL	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Lelis vd.(2018)	Brezilya 1995-2013	VECM Granger Nedensellik Testi	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu kanıtlanmıştır.
Elish (2018)	Mısır 1980-2016	ARDL	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır
Emmanuel (2017)	Nijerya 1960-2012	VECM Johansen Eşbütünleşme	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır

		Testi	
Mangır vd. (2017)	OECD ülkeleri 1990-2014	Dinamik Panel Veri Analizi	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır
Podkaminer (2017)	59 Ülke 1960–2012	Panel DOLS	Thirlwall Kanununun analize dâhil edilen ülkelerin çoğunluğu için geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Dilber ve Erataş Sönmez (2016)	5 Ülke (Kanada, Almanya, İtalya, Japonya ve ABD) 1980-2014	Panel Eş-bütünleşme Testi Ortak İlişkili Etkiler Modeli	Thirlwall Kanununun geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır
Aricioglu vd.(2013)	Türkiye 1987:Q1-2011:Q4	ARDL ve Kalman Filtresi	Thirlwall Kanununun geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır
Gökçe ve Çankal (2013)	Türkiye 1968-2011	Johansen Eş-Bütünleşme Testi	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Samimi vd. (2011)	İran 1951-2007	ARDL	Thirlwall Kanununun geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Yamak ve Abdioğlu (2010)	Türkiye 1982-2008	ARDL ve Kalman Filtresi	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır
Ozturk ve Acaravci (2010)	Güney Afrika 1984:1 - 2006:1	ARDL	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Bagnai (2010)	22 OECD Ülkesi 1960-2006	Panel Eş-bütünleşme Testi Panel OLS	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu kanıtlanmıştır.
Kula (2008)	Türkiye 1980-2006	OLS	Thirlwall Kanununun geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Elitok ve Campbell (2008)	Türkiye 1960-2004	OLS	Thirlwall Kanununun 1960-2004 dönemi için, Thirlwall ve Hussain modelinin ise 1980- 1989 dönemi için geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Arslan (2005)	Hindistan 1950-1999	Johansen Eş-bütünleşme Testi VECM	Thirlwall Kanununun güçlü ve zayıf versiyonlarının geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Holland vd.(2004)	10 Latin Amerika Ülkesi 1950-2000	Johansen-Juselius Eş-bütünleşme Testi	Uruguay, Arjantin ve Bolivya için Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır
Perraton (2003)	51 Gelişmekte Olan Ülke 1973-1995	ECM	Thirlwall Kanununun 27 ülke için geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
López ve Cruz (2000)	Arjantin, Brezilya, Kolombiya ve Meksika 1965-1996	Granger Nedensellik Testi	Thirlwall Kanunundan önemli sapmalar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Moreno-Brid ve Pérez (1999)	Kosta Rika, El Salvador, Guatemala, Honduras ve Nikaragua 1950-1996	Johansen Eşbütünleşme Testi	Guatemala, Kosta Rika ve Nikaragua için Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır
Moreno-Brid (1999)	Meksika 1950-81 ve 1982-96	Johansen Eşbütünleşme Testi	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Elliott ve Rhodd (1999)	20 Gelişmekte Olan Ülke 1950-1970	OLS	Dış borç servisinin dâhil edildiği Thirlwall Kanununun 13 ülke için geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
McCombie (1997)	Birleşik Krallık, ABD ve Japonya 1952-73 ve 1974-93	Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi ve OLS	Thirlwall Kanununun İngiltere ve ABD için geçerli olduğu, Japonya için geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Ateşoğlu (1993)	ABD 1955-70; 1975-90	OLS, 2OLS	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Bairam (1993)	5 gelişmiş Avrupa ülkesi 1970 - 1989	OLS	Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Bariam (1990)	1960 -1985 Petrol ihraç eden ülkeler ve 15 gelişmekte olan ülke	OLS	Thirlwall Kanununun, petrol ihracatçısı olmayan 15 gelişmekte olan ülke için geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Thirlwall ve Hussain (1982)	20 gelişmekte olan ülke 1950-1970	OLS	Çalışmada sermaye girişinin, ülkelerin Thirlwall Kanununda belirtilenden biraz daha hızlı büyümesine yol açtığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4. VERİ, METODOLOJİ VE UYGULAMA SONUÇLARI

Türkiye'de 1987-2017 dönemi için Thirlwall Kanununun geçerliliği yıllık veriler kullanılarak test edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan tüm veriler Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Göstergelerinden elde edilmiştir. Tüm değişkenlerin logaritmaları alınarak analiz yapılmıştır.

Thirlwall Kanununun geçerliliğini test etmek üzere ithalat talebi fonksiyonu tahmin edilmiştir. İthalat talebi fonksiyonu eşitlik (26) ile gösterilmiştir.

$$m_t = a + \pi Y_t + \psi rp_t + \varepsilon_t \tag{26}$$

Denklemde bağımlı değişken olarak ifade edilen m_t, mal ve hizmet ithalatını, Y_t gayrisafi yurtiçi hâsılayı ve rp_t ise nispi fiyatları göstermektedir. Nispi fiyatlar P_m / P_x ile ifade edilmektedir. P_m ithalat birim değerini, P_x ise, ihracat birim değerini ifade etmektedir. π ve ψ katsayıları sırasıyla ithalat talebinin gelir ve fiyat esnekliklerini göstermektedir. a ve ε_t ise, sırasıyla sabit terimi ve hata terimini ifade etmektedir.

Bu çalışmada gelirin ve nispi fiyatların ithalat üzerindeki etkisinin incelenebilmesi amacıyla regresyon analizi yapılacaktır. Eşitlik (26)'a göre tahmin edilen modeldeki değişkenlere ilişkin katsayıların beklenen işaretleri (Tablo 2) 'de sunulmuştur.

Tablo 2: İthalat fonksiyonuna ilişkin beklenen işaretler, büyüklükleri ve anlamlılık düzeyleri

Değişken	Beklenen İşaret	Büyüklük	Anlamlılık Düzeyi
π	Pozitif	Düşük	Anlamlı
rp	Negatif	Yüksek	Anlamsız

Kaynak: Elish, 2018: 207.

Tablo 2'ye göre ithalat talebinin gelir esnekliğinin beklenen işareti poziftir. Diğer bir deyişle, gelir ile ithalat talebi arasındaki pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Nispi fiyatlar değişkeninin beklenen işareti ise negatiftir (Elish, 2018: 207). Nispi fiyatlar değişkeninin beklenen işaretinin negatif olması Thirlwall Kanunun zayıf versiyonunda nispi fiyatların etkisinin uzun dönemde ihmal edilebilir olduğu varsayımı ile tutarlıdır (Fasanya ve Olayemi, 2018: 122; Britto ve McCombie, 2009:123).

Durağan olmayan zaman serileri ile analiz yapılması durumunda olası bir sahte regresyon sorunu ile karşılaşılabileceğinden, öncelikle serilerin durağanlığının test edilmesi amacıyla Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) ve Phillips-Perron (P-P) doğrusal birim kök testleri uygulanmıştır. ADF testi analize dâhil edilen değişkenin gecikmelerini kullanarak kurulan basit regresyon analizine dayanmaktadır. ADF testi, oluşturulan regresyon işleminde ortaya çıkan hata terimlerinin beyaz gürültüye sahip olduğu varsayımı altında geçerlidir. Bu çalışmada sabitli model kullanılmıştır. Sabit terimi içeren ADF testi için test edilen eşitlik aşağıda gösterildiği gibidir (Asteriou and Hall, 2007, p.297).

$$\Delta y_t = \beta + \delta y_{t-1} + \sum_{i=1}^{p} \phi \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \qquad \varepsilon_t \approx WN\left(0, \sigma^2\right) \tag{27}$$

Eşitlik 27'de yer alan β, sabit terimi; δ, denkleme ilişkin katsayıyı; (Δ), birinci fark operatörünü, (t), zamanı; ε_t, hata terimini göstermektedir. ADF testinde $H_0 = \delta = 0$ hipotezi test edilmekte ve sıfır hipotezinin reddedilmesi serilerin durağan olduğu anlamına gelmektedir.

P-P testi ise, parametrik olmayan niteliği nedeniyle heterojen dağılıma sahip seriler için de daha güçlü sonuçlar vermekte ve hata terimleri değişen varyanslı olsa bile geçerli olmaktadır. P-P testi ile

$$y_t = a_0^* + a_1^* y_{t-1} + \mu_t \tag{28}$$

Eşitlik (28)'de t, gözlem sayısını; μ_t, hata terimini; a_0^*, a_1^* tahmin edilen regresyon katsayılarını göstermektedir. P-P testine ilişkin sıfır hipotezi $H_0 = a_1^* = 1$ şeklindedir. P-P testinde, ADF testi ile benzer bir şekilde sıfır hipotezi reddedilmesi serilerin durağan olduğu anlamına gelmektedir.

ADF ve P-P birim kök testlerine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Birim kök testi sonuçları

Panel A: Düzey	ADF	P-P
m	-2.340134 (-2.991878)	-1.114293 (-2.963972)
y	0.765977 (-2.963972)	2.135955 (-2.963972)
rp	-1.961114 (-2.963972)	-1.843262 (-2.963972)
Panel B: 1.Fark	**ADF**	**P-P**
m	-7.223391 (-2.967767)	-7.493982 (-2.967767)
y	-5.684036 (-2.967767)	-5.801270 (-2.967767)
rp	-4.299388 (-2.976263)	-11.91671 (-2.967767)

Tablo 3'te sunulan birim kök testleri sonuçlarına göre %5 anlam düzeyinde hem ADF hem de P-P testleri için sabitli modelde m, y ve rp değişkenleri için hesaplanan istatistik değeri mutlak değer olarak kritik değerden küçük olduğu için H_0 hipotezi reddedilir. Dolayısıyla ele alınan değişkenler seviyesinde durağan olmamakta, 1.farkları alındığında durağan hale gelmektedir. Başka bir ifadeyle, tüm değişkenlerin birim kök içerdiklerini ve ortalamalarının sabit olmadığını, bu durumda bugünkü değerleri aslında yarınınkinden farklı olduğu için bu değişkenler arasında uzun süreli bir ilişki olasılığını ifade etmektedir (Fasanya ve Olayemi, 2018: 126).

Bu çalışmada ithalat talebi fonksiyonu regresyon analizi kullanılarak belirlenmeye çalışılacaktır. İthalat talebini ortaya koyabilmek amacıyla gelirin ve nispi fiyatların etkisi dikkate alındığından çoklu regresyon modeli kullanılacaktır. Çoklu regresyon modelinin katsayıları ise Sıradan En Küçük Kareler (OLS-Ordinary Least Square) Yöntemi ile tahmin edilecektir. Tablo 4'te OLS Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4: OLS testi sonuçları

	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği	Olasılık
y	1.870082	0.127654	14.64960	0.0000
rp	-0.804052	0.791476	-1.015890	0.3184
C	-28.99154	6.687712	-4.335047	0.0002

Tablo 4'e göre ithalat talebinin gelir esnekliği katsayısı, ithalat talep fonksiyonu ile tutarlı bir şekilde pozitif ve %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Başka bir ifadeyle gelir arttığında ithalat hacmi artmaktadır. Diğer yandan nispi fiyatların katsayısı negatif bulunduğundan nispi fiyatlardaki artış ithalat hacminin azalmasına yol açmaktadır. Bununla birlikte, nispi fiyatlar %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız olduğundan yalnızca ithalat talebinin gelir esnekliğinin katsayısı ile ilgili yorum geçerli olacaktır.

Thirlwall Kanunu iki şekilde test edilebilir. Birincisi, ödemeler dengesi kısıtlı büyümeyi ifade eden tahmin edilen büyüme oranı (y^*) gerçekleşen büyüme oranına (y) eşitse veya iki büyüme oranı arasındaki $(y^* - y)$ fark sıfıra yakın olması halinde Thirwall Kanunu geçerli olması durumudur. İkincisi ise Wald testi ile Thirlwall Kanununun sınanmasıdır. Buna göre tahmin edilen büyüme oranı, gerçekleşen büyüme oranının bir fonksiyonu olarak ifade edilmektedir. Wald testi ile sabit katsayısının (a) sıfır olduğunu ve eğim katsayısının (b) bire eşit olduğunu ifade eden sıfır hipotezinin kabul edilmesi durumunda, Thirlwall Kanunun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Acaravcı ve Öztürk, 2009: 63). Bununla birlikte ekonomik büyüme uzun dönemli bir olgu olduğu için tahmin edilen büyüme oranları ile gerçekleşen büyüme oranlarının yıllar itibariyle karşılaştırılması yerine dönemler itibariyle karşılaştırılması daha uygun olacaktır (Kula, 2008: 65). Bu nedenle bu çalışmada Thirlwall

Kanunun geçerliliğini test etmek üzere ikinci yöntem kullanılmıştır. Bu amaçla ilk olarak tahmin edilen büyüme oranı, ihracat büyüme oranı ithalatın gelir esnekliğine (π) bölünerek hesaplanmıştır. Daha sonra gerçekleşen büyüme oranı, tahmin edilen büyüme oranı ile OLS yöntemi kullanılarak regres edilmiş ve ardından Wald F testi yapılmıştır. Tahmin edilen büyüme oranına ilişkin model, Eşitlik (29)'da gösterilmiş ve modele ilişkin sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

$$y_t^* = a + by_t \tag{29}$$

Tablo 5: Tahmin edilen büyüme oranına ilişkin katsayılar

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği	Olasılık
y	0.338388	0.146487	2.310016	0.0282
C	2.689713	0.957131	2.810183	0.0088

Wald testine ilişkin sıfır hipotezi eşitlik (30)'da gösterildiği gibidir:

$$H_0 : a = 0,\ b = 1 \tag{30}$$

Yapılan Wald testi sonucunda H_0 hipotezi kabul edilirse, Thirlwall Kanununun geçerli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Tablo 6'da Wald testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 6: Wald testi sonuçları

Test İstatistiği	Değer	Olasılık
t	-4.516519	0.0001
F	20.39894	0.0001
χ^2	20.39894	0.0000

Tablo 6'da sunulan Wald testi sonuçlarına göre Thirlwall modeli için tahmin edilen büyüme oranı ile gerçekleşen büyüme oranının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Elde edilen olasılık değerleri % 5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğundan sıfır hipotezi reddedilmektedir. Sonuç olarak 1987-2017 döneminde Türkiye'de Thirlwall Kanununun geçerli olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar Aricioglu vd. (2013), Samimi vd. (2011) ve Kula (2008)'in çalışmaları ile uyumludur.

5. SONUÇLAR

Ödemeler bilançosu üzerindeki kısıtların ekonomilerin uzun dönem büyümesini ne ölçüde sınırlandıracağı kaygısı Thirlwall Kanununun ana temasını oluşturmaktadır. Bu nedenle, uzun dönemli ekonomik performansın esas olarak arz yanlı faktörlere bağlı olduğunu ileri süren teorilerden farklıdır. Diğer bir deyişle Thirlwall Kanununa göre, büyüme talep yönlü faktörler tarafından kısıtlanmakta ve uzun dönem büyüme oranı, ihracat artış oranının ithalat talebinin gelir esnekliğine oranına göre belirlenmektedir. İthalatın gelir esnekliği ihracatın büyüme oranından daha büyük ise, ekonomik büyümeyi kısıtlayacaktır.-(büyüme kısıtlanacaktır mı desek)

Bu çalışmada Thirlwall Kanununun yanı sıra Thirlwall Kanununa yapılan temel katkılar da Thirlwall ve Hussain (1982), çok sektörlü BPCG modeli, Elliott ve Rhodd (1999) ve Moreno-Brid (2003) çerçevesinde ele alınmıştır. Thirlwall ve Hussain (1982) gelişmekte olan ülkelere uygun olacak şekilde Thirlwall Kanununa sermaye akımlarının da dâhil edilmesi gerekliliğini vurgulamışlardır. Çok sektörlü BPCG modeline göre üretim yapısındaki farklılıklar ülkelerarası büyüme oranlarında farklılıklara yol açmaktadır. Bu modele göre yapısal farklılıklar talebin sektörler arasındaki gelir esnekliğindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı ihracatın gelir esnekliğinin arttırılması ve ithalatın gelir esnekliğinin azaltılması için yapısal değişikliklerin olması gerekmektedir. Bununla birlikte Elliott ve Rhodd (1999), sermaye hareketlerinin dış borç birikimine neden olacağını ifade ederek gelişmekte olan ülkeler için dış borç birikiminin üzerinde durulması gerektiğini vurgulamışlardır. Elliott ve Rhodd (1999)'a göre, ekonomik büyüme borç servisi ödemelerinden

olumsuz yönde etkilenmektedir. Moreno-Brid (2003) ise, gelişmekte olan ülkeler için büyüme oranları üzerindeki kısıtlar incelenirken, Thirlwall ve Hussain (1982)'in modeline net faiz ödemelerinin de dâhil edilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Bu çalışmada, 1987-2017 dönemi ve Türkiye için Thirlwall Kanunun zayıf versiyonunun geçerli olup olmadığının test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ilk olarak Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi kullanılarak ithalat talep fonksiyonu tahmin edilmiştir. Teorik beklenti ile uyumlu olarak ithalat talebinin gelir esnekliği katsayısı, pozitif ve istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur. Bunun yanısıra nispi fiyatların katsayısı negatif ve istatistikî olarak anlamsızdır. İkinci olarak ödemeler dengesi kısıtı altında tahmin edilen büyüme oranının gerçekleşen büyüme oranına eşit olup olmadığını test etmek için bir regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu regresyon analizi sonuçlarından hareketle Wald testi yapılarak Thirlwall Kanunun geçerliliğini sınanmıştır. Sonuç olarak ele alınan dönemde Türkiye için Thirlwall Kanununun geçerli olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Thirlwall (1979) sonrasında orijinal Thirlwall Kanununu geliştirmek üzere yapılan çalışmalarda yer verilen sermaye akımları, dış borç servisi ve faiz ödemeleri gibi değişkenleri dâhil edilerek yeniden bir sınama yapıldığında farklı sonuçlara ulaşılabilir.

6. KAYNAKÇA

Acaravci, A., & Ozturk, I. (2010). Balance of payments constrained growth in Turkey: Evidence from ARDL bound testing approach. Transformations in Bus Econ, 8(2), 57-65.

Araujo, R. A. & Lima, G. T., (2007). A structural economic dynamics approach to balance-of-payments-constrained growth. Cambridge Journal of Economics, 31, 755-774.

Aricioglu, E., Ucan, O. & Sarac, B., (2013). Thirlwall's law: The case of Turkey, 1987-2011. International Journal of Economics and Finance, 5(9), 59-68.

Arslan, R., (2005). Balance of payments constrained growth model: The case of India. Journal of Post Keynesian Economics, 27(4), 655-686.

Asteriou, D. & Hall, S. G. (2007). Applied econometrics. New York: Palgrave Macmillan.

Ateşoğlu, H. S., (1993). "Balance-of-payments-constrained growth: Evidence from the United States. Journal of Post Keynesian Economics, 15, 507-514.

Bagnai, A., (2010). Structural changes, cointegration and the empirics of Thirlwall's law. Applied Economics, 42(10), 1315-1329.

Bairam, E. I., (1990). The Harrod foreign trade multiplier revisited. Applied Economics, 22, 711-718.

Bairam, E.I., (1993). Income elasticities of exports and imports: A re-examination of the empirical evidences. Applied Economics, 25,71-74.

Blecker, R. A., (2016). The debate over 'Thirlwall's law': balance of payments constrained growth reconsidered, European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention, 13(3), 275-290.

Britto, G. & McCombie, J. (2009). Thirlwall's law and the long-term equilibrium growth rate: an application to Brazil. Journal of Post Keynesian Economics, 32(1), 115-136.

Dickey, D. A., & Fuller W. A., (1981). Likelihood ratio statistics for autoregresssive time series with a unit root. Econometrica, 49(4), 1057-1072.

Dilber, İ. & Erataş Sönmez, F., (2016). Thirlwall kanununun gelişmiş ülkeler açısından geçerliliği: Panel veri analizi. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 8(2), 139-150.

Elish, E., (2018). An examination of the empirical validity of the Thirlwall 'law': The case of Egypt. International Journal of Business and Economics Research, 7(6), 203-211.

Elitok, S. P. & Campbell, A., (2008). The balance of payments as a Constraint on Turkey's growth: 1960-2004. Department of Working Paper Series, 13, 1-36.

Elliott, D. R. & Rhodd, R., (1999). Explaining growth rate differences in highly indebted countries: an extension to Thirlwall and Hussain. Applied Economics, 31(9), 1145-1148.

Emmanuel, I.,(2017). Balance of payments constrained economic growth in Nigeria. African Journal of Economic Review, 5(2), 1-13.

Erataş Sönmez, F. & Sağlam, Y., (2019). Examination of Thirlwall's law for BRIC-T Countries. International Journal of Economic and Administrative Studies, 22, 51-64.

Fasanya, I. O. & Olayemi, I. A., (2018). Balance of payment constrained economic growth in Nigeria: How useful is the Thirlwall's hypothesis?. Future Business Journal, 4(1), 121-129.

Gouvea, R. R. & Lima, G. T. (2013). Balance-of-payments-constrained growth in a multisectoral framework. Journal of Economic Studies, 40(2), 240-254.

Gökçe, A., & Çankal E., (2013). Balance-of-payments constrained growth model for the Turkish economy. Economic Modelling, 35, 140-144.

Holland M., Vieira, F.V. & Canuto, O., (2004). Economic growth and the balance of payments constraint in Latin America. Invertigacion Economica, 63 (247), 45-74

Hussain, M.N. (1999). The balance-of-payments constraint and growth rate differences among African and East Asian Economies. African Development Review,11, 103-137.

Kula, F., (2008). Ekonomik büyüme ve ödemeler bilançosu kısıtı: 1980-2006 dönemi Türkiye örneği. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(2), 59-70.

Lélis, M. T. C., Silveira, E. M. C., Cunha, A. M., & Haines, A. E. F., (2018). Economic growth and balance-of-payments constraint in Brazil: An analysis of the 1995-2013 period. EconomiA, 19(1), 38-56.

Leon-Ledesma, M. A., (1999). An aplication of Thirlwall's law to the Spanish economy. Journal of Post Keynesian Economics, 21(3), 431-439.

Lopez, J., & Cruz, A., (2000). Thirlwall's law and beyond: The Latin American experience. Journal of Post Keynesian Economics, 22 (3), 477-495.

Mangır, F., Ayhan F. & Kodaz, Ş. S., (2017). Thirlwall kanunu'nun OECD Ülkeleri için test edilmesi (1990-2014). Journal of Social and Humanities Sciences Research, 4(11), 638-648.

McCombie, J., (1997). On the empirics of balance-of-payments–constrained growth. Journal of Post Keynesian Economics, 19(3), 345-375.

Moreno-Brid J. & Perez E., (1999). Balance of payments constrained growth in Central America: 1950-96. Journal of Post Keynesian Economics, 22(1), 131-147.

Moreno-Brid, J. C., (2003). Capital flows, interest payments and the balance-of-payments constrained growth model: a theoretical and empirical analysis. Metroeconomica, 54 (2–3), 346-365.

Ozturk, I., & Acaravci, A., (2010). An application of Thirlwall's law to the South African economy: Evidence from ARDL bounds testing approach. African Journal of Business Management, 4(2), 262-266.

Pasinetti, L., (1981). Structural change and economic growth-A theoretical essay on the dynamics of the wealth of the nations. Cambridge University Press: Cambridge.

Pasinetti, L., (1993). Structural economic dynamics-A theory of the economic consequences of human learning. Cambridge: Cambridge University Press.

Perraton, J., (2003). Balance of payments constrained growth and developing countries: An examination of Thirlwall's hypothesis. International Review of Applied Economics, 17(1), 1-22.

Phillips, P.C.B. & Perron, P., (1988). Testing for unit roots in time series regression. Biometrika, 75, 335-346.

Podkaminer, L., (2017). "Thirlwall's law" reconsidered. Empirica, 44(1), 29-57.

Romero, J. P. & McCombie, J. S. L., (2016). The multi-sectoral Thirlwall's law: Evidence from 14 developed European countries using product-level data. International Review of Applied Economics, 30(3), 301-325.

Samimi, A., Nouri, R., & Hosseinzadeh, R., (2011). Foreign trade and economic growth: Evidence of Thirlwall's law in Iran. Journal of Social and Development Sciences, 2(2), 81-88.

Tekgül, Y. B. & Cin, M. F., (2013). Post-Keynesyen talep yönelimli büyüme modelleri. Yönetim ve Ekonomi, 20(2), 317-338.

Thirlwall, A.P., (2002). The nature of economic growth, Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Thirlwall, A. P., (1979). The balance of payments constraint as an explanation of international growth rate differences. Banca Nazionale del Lavoro Quarterly Review, 32(128), 45-53.

Thirlwall, P. & Hussain, M. N., (1982).The balance of payments constraint, capital flows and growth rate differences between developing countries. Oxford Economic Papers, New Series, 34(3), 498-510.

Yamak, R. & Abdioğlu, Z., (2010). Thirlwall Yasası: Türkiye Örneği, 1982-2008. Ege Akademik Bakış, 10(2), 443-463.