

► CİLT 8 - SAYI 3

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ  
**İİBF DERGİSİ**  
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ**  
**İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

<b>Derginin Sahibi</b>	Prof. Dr. Yusuf ŞAHİN, Dekan Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına
<b>Editör</b>	Yrd. Doç. Dr. Fatma Zişan KARA
<b>Yayın Kurulu</b>	Doç. Dr. Eyüp AKIN Doç. Dr. Kahraman KALYONCU Doç. Dr. Mehmet AKINCI Yrd. Doç. Dr. Selçuk KILIÇ Yrd. Doç. Dr. Serap ÜRÜT KELLEÇİ Yrd. Doç. Dr. Ziya ABBAS
<b>Yayın Kurulu Sekreteri</b>	Arş. Gör. Yusuf POLAT

**DANIŞMA KURULU**

- Prof. Dr. Ercan BAYAZITLI .... Ankara Üniversitesi SBF  
Prof. Dr. Ali ÇAĞLAR .... Hacettepe Üniversitesi  
Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN .... Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ .... Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa GÜNEŞ .... Dokuz Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. A. Argun KARACABEY .... Ankara Üniversitesi SBF  
Prof. Dr. Mehmet Baha KARAN .... Hacettepe Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÖZKANLI .... Ankara Üniversitesi SBF  
Prof. Dr. Halil SARIARSLAN .... Başkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Elif SONSUZOĞLU .... İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Zekai ŞEN .... İstanbul Teknik Üniversitesi  
Prof. Dr. Mahmut TEKİN .... Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdiñç TELATAR .... Hacettepe Üniversitesi  
Prof. Dr. İ. Burhan TÜRKŞEN .... TOBB ETÜ  
Prof. Dr. Yalçın KARATEPE .... Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Süleyman YÜKÇÜ .... Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Bahar YAŞIN .... İstanbul Üniversitesi

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi yılda iki defa yayınlanan hakemli bir dergidir. Dergi, hem çevrimiçi hem de basılı olarak yayınlanmaktadır. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen makaleler yayınlansın veya yayınlanmasın geri gönderilmez. Dergide yayınlanan makalelerin bilim ve dil bakımından sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.

**Yazışma Adresi** :Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergi Yayın Kurulu Başkanlığı, E-90 Karayolu Üzeri, 68100 Kampus AKSARAY  
**Telefon** : +90 382 288 2401, +90 382 288 2422  
**E-Posta Adresi** : iibfdergi@aksaray.edu.tr  
**Genel Ağ Adresi**: <http://iibfdergi.aksaray.edu.tr>  
**ISSN** : 1308-7525

**İNDEKSLENDİĞİMİZ VERİ TABANLARI**



## HAKEM LİSTESİ

Prof. Dr. G. Cenk AKKAYA	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ	....	TOBB ETÜ
Prof. Dr. İbrahim BAKIRTAŞ	....	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent BAYRAM	....	Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan ÇELİK	....	Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Tuncay ÇELİK	....	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Yavuz DEMİREL	....	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Zeki DOĞAN	....	Niğde Üniversitesi
Prof. Dr. Sibel Selim ERDOĞAN	....	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	....	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Sibel SÜ ERÖZ	....	Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir GÜRDAL	....	Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Hilal ONUR İNCE	....	TODAİE
Prof. Dr. Adem KALÇA	....	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Himmet KARADAL	....	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Kamer KASIM	....	İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim KAYA	....	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. İpek Deveci KOCAKOÇ	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. F. Akın KOÇAK	....	Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK	....	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Erol KUTLU	....	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ	....	Mutlu Sitki Koçman Üniversitesi
Prof. Dr. Nagihan OKTAYER	....	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Alper ÖZER	....	Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Güven SAYILGAN	....	Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Seha SELEK	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Sibel SELİM	....	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Nedim SERİNSU	....	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erşan SEVER	....	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Türker SUSMUŞ	....	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ŞAHİN	....	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Famil ŞAMILOĞLU	....	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Berna TANER	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Vahap TECİM	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın ULUCAN	....	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Öcal USTA	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Şenay ÜÇDOĞRUK	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nurel ÜNER	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nezih VARGAN	....	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Kaan YARALIOĞLU	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Habib YILDIZ	....	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. İsmail AKBAL	....	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Eyup AKIN	....	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Bünyamin AKDEMİR	....	İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. Hülya BAKIRTAŞ	....	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Zehra BOZBAY	....	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet DEMİR	....	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Haluk DUMAN	....	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim DURAK	....	Pamukkale Üniversitesi
Doç. Dr. Kenan GÜLLÜ	....	Erciyes Üniversitesi

Doç. Dr. S. Burak HAŞILOĞLU	....	Pamukkale Üniversitesi
Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU	....	Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi
Doç. Dr. G. Bengül KAYTANCI	....	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Havva KÖK	....	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU	....	Yıldırım Bayezıt Üniversitesi
Doç. Dr. Bilge Kağan ÖZDEMİR	....	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Latif ÖZTÜRK	....	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Fırat PURTAŞ	....	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Zeliha SEÇKİN	....	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma TEKTÜFEKÇİ	....	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih TEMİZEL	....	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Kamil UNUR	....	Mersin Üniversitesi
Doç. Dr. Eyyup YARAŞ	....	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. İlhami YÜCEL	....	Erzincan Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ziya ABBAS	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Vasif ABİYEYEV	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Dilek Arzu AKOLAŞ	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mehpare TOKAY ARGAN	....	Bilecik Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Selahattin ÇAVUŞ	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özlen ÇELEBİ	....	Hacettepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. H. Ebru ERDOST ÇOLAK	....	Ankara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İsmail ELAGÖZ	....	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Haluk ERDEM	....	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aytekin FIRAT	....	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Emine FIRAT	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Leyla İÇERLİ	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mehmet KÜÇÜKKAYA	....	Harran Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hicran ÖZGÜNER KILIÇ	....	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Metin KILIÇ	....	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Şenay LEZKİ	....	Anadolu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sinan METE	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Abdulvahap ÖZCAN	....	Pamukkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. M. Faruk ÖZÇINAR	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Vesile ÖZÇİFÇİ	....	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ferah ÖZKÖK	....	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. M. Halit YILDIRIM	....	Aksaray Üniversitesi



## İÇİNDEKİLER

TÜKETİCİLERİN FARKLI FİYAT DÜZEYLERİNDE ÜRETİCİ VE MARKET MARKA TERCİHLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA .....	1-9
<i>Hasan Hüseyin CEYLAN, Serdar AYDIN, Bekir KÖSE</i>	
AFGANİSTAN İHTİLAFI VE HİNDİSTAN .....	10-16
<i>Özgür ÇINARLI</i>	
BİREY-ÖRGÜT UYUMU İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE CİNSİYETİN ROLÜ: KAYSERİ ÖRNEĞİ .....	17-30
<i>İlhami YÜCEL, Buket ÇETİNKAYA</i>	
MUHASEBE STANDARTLARI KAPSAMINDA DEVLET TEŞVİKLERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ .....	31-45
<i>Ahmet ONAY</i>	
YEŞİL İŞLER VE İSTİHDAM OLANAKLARI ÜZERİNE BİR TARTIŞMA .....	46-54
<i>Ceyda Erden ÖZSOY</i>	
GENÇLERİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNDE GİRİŞİMCİ VE GİRİŞİMCİLİK ALGILARININ ROLÜ .....	55-66
<i>Mutlu UYGUN, Ebru GÜNER</i>	
BORSA İSTANBUL'DA İŞLEM GÖREN YATIRIM FONLARININ PERFORMANSLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ..	67-73
<i>Hakan ALTIN</i>	
EFFECTS OF FINANCIAL LEASING ON FINANCIAL RATIOS AND TABLES BY TURKISH ACCOUNTING STANDARD 17 (TMS 17) .....	74-86
<i>Haluk DUMAN, Yusuf POLAT, Halit ÖZAL</i>	
ÖRGÜTLERDE DOĞALLIĞIN KAYBI ÜZERİNE ELEŞTİREL BİR ANALİZ .....	87-97
<i>Hasan TUTAR</i>	
YATIRIMCI İLİŞKİLERİ YÖNETİMİ İÇERİĞİ İLE TOPSIS PERFORMANS SIRALAMASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ .....	98-106
<i>Fatih TEMİZEL, Berfu Ece BAYÇELEBİ</i>	
ASSESSMENT OF DEVELOPING COUNTRIES BASED ON THEIR LEVEL OF TECHNOLOGY USE AND INNOVATION .....	107-114
<i>İsmail Furkan BAŞER, Mehmet ÖZCAN, Hasan TÜRE</i>	
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TÜKENMİŞLİĞİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ: ÇANAKKALE'DE AMPİRİK BİR UYGULAMA.....	115-125
<i>Erdinç BALIK, Ümran ŞENGÜL</i>	
YAZARLARA NOTLAR.....	126

# Tüketicilerin Farklı Fiyat Düzeylerinde Üretici ve Market Marka Tercihleri Üzerine Bir Araştırma

**Hasan Hüseyin CEYLAN<sup>1</sup>**  
Uşak Üniversitesi

**Serdar AYDIN<sup>2</sup>**  
Uşak Üniversitesi

**Bekir KÖSE<sup>3</sup>**  
Uşak Üniversitesi

## Öz

Perakendeciler tarafından üretici markalara bir alternatif olarak sunulan market markalarının pazar payı, ülkemizde henüz gelişmiş ülkeler düzeyinde değildir ve konumlandırılması daha çok düşük fiyat üzerinden olmaktadır. Dolayısıyla düşük fiyat stratejisinin market ve üretici markalar arasındaki tüketici tercihi üzerindeki etkisinin bilinmesi önemlidir. Bu nedenle çalışmada tüketicilerin market markaları ve üretici markalara ilişkin değerlendirmelerinin farklı fiyat düzeylerinde nasıl farklılaştığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ürün grubu olarak seçilen ayçiçeği ve sıvı sabun için birer market ve üretici marka seçilerek 3 farklı fiyat düzeyinde 2x3 faktöriyel tasarım hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, Konjoint Analizi ve Tekrarlı ölçüm ANOVA ile analiz edilmişlerdir. Her iki analiz sonucu elde edilen bulgular, aralarında önemli fiyat farklılıkları olsa bile tüketicilerin genellikle üretici markaları tercih ettiklerini göstermektedir.

## Anahtar Kelimeler:

Market Markası, Fiyat Duyarlılığı, Tekrarlı Ölçüm ANOVA, Konjoint Analizi.

## A Research On Consumers' Manufacturer And Store Brands Preference In Different Price Levels

### Abstract

In our country, market share of the store brands that are presented as an alternative to manufacturer brands, is not yet at the level of developed countries, and positioning is mostly based on low prices. Therefore, effect of low price strategy on consumer preference between store and manufacturer brands should be known carefully. In this study, it is aimed to determine how consumers' judgments vary at different price levels of store brands and manufacturer brands. For this purpose, sunflower and liquid soap is chosen as product groups and one brand is chosen for each product from store and manufacturers, and at 3 different price level, 2x3 factorial design is prepared. And The data are analyzed via Conjoint Analyses and repeated measure ANOVA. The findings show that even there are price differences, consumers choose mostly manufacturer brands.

### Keywords:

Store Brand, Price sensitivity, Repeated Measure ANOVA, Conjoint Analyses.

<sup>1</sup> Doç. Dr., Uşak Üniversitesi İİBF, İşletme, hasanhuseyin.ceylan@usak.edu.tr

<sup>2</sup> Yrd.Doç.Dr., Uşak Üniversitesi İİBF, İşletme, serdar.aydin@usak.edu.tr

<sup>3</sup> Yrd.Doç.Dr., Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, bekir.köse@usak.edu.tr

Market markası; üretici markalarının tüketicilere sunduğu yüksek fiyat ve kalite teklifine karşılık, perakendecilerin uygun fiyat ve yeterli kalite şeklinde tüketicilere sunduğu bir tekliftir. Diğer bir ifadeyle market markası; tüketicilerin ürün tercihlerinde fiyat avantajıyla birlikte beklentilerini hayal kırıklığına uğratmayacak kadar kaliteli ürün isteğine, perakendecilerin vermiş olduğu bir değer paketidir. Markanın tüketiciler nezdinde öneminin artması sonucu işletmeler marka yönetimini daha stratejik bir bakış açısıyla değerlendirmelerine sebep olmuştur. Bunun perakendecilik sektöründeki en önemli uygulaması ise market markalarının doğuşudur (Albar ve Duman, 2011, s.81). Bu doğuma etki eden diğer faktörler ise; tüketicilerin enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde harcamalarını kısmaları, perakendecileri sattıkları ürün gruplarında kendi marka portföylerini oluşturacak yenilikler yapmasına neden olmuştur (Savaşçı, 2003, s.87). Bunun yanında gelir adaletsizliğindeki dengesizlikler ve yaşam şartları tüketicileri ucuz ve kaliteli ürün aramaya sevk etmiştir. Tüketicilerdeki bu talep daha çok kolayda ürünler olarak ifade edilen ucuz ve kısa sürede tüketilen dayanıksız ürünler üzerinde olmaktadır. Dünya’da ve Türkiye’de de market markaları ilk olarak, daha çok bu kolayda ürünler üzerinde oluşturulmuştur.

Marka, bir firma ile ürünlerini diğerlerinden ayırt etmeye imkan veren isim, sembol, renk, şekil veya bunların toplamıdır. Böylelikle marka adı iki ürünü birbirinden ayıran ve farklı kılan bir anlam oluşturur (Altunışık, Özdemir ve Torlak, 2014, s. 310). Tüketiciler için marka; üretici ya da satıcının kendilerine belirli bir özellik, fayda ve hizmeti devamlı olarak arz edeceğinin bir vaadi olup, kalite, garanti, tatmin ve imaj gibi değişik unsurları da bünyesinde ihtiva eder (Kotler, 2010, s. 404; Altunışık, Özdemir ve Torlak, 2014, s. 311). Market markalı ürünler ise perakendeciler namına ya da onlar tarafından üretilen perakendecinin kendi ismi altında veya perakendecinin sahip olduğu bir marka adı altında satışa sunulan ürünler olarak ifade edilir (Baltas, 1997, s.315; Örel, 2004, s. 158). Ürünün geliştirilmesinden satışa sunulmasına kadar geçen her süreçte perakendecinin sorumlu olduğu ve kendi adı ya da kendisine bağlı özel bir

isimle satılan ürünlere market markalı ürünler denir. Market markası, perakendecinin sektördeki kendi işareti, kendi kimliği ve kendi imajıdır (Albar ve Duman, 2011, s. 81). Literatürde market markalarına İngilizce Private Label, Own Brand, Retailers Brand, Store Brand, Unadvertised Brand ve Private Brand olarak Türkçe’de ise Özel Marka, Özel Etiketli Ürün, Perakendeci Markası, Mağaza Markası, Market Markası, Öz Marka, Reklamı Yapılmayan Marka gibi isimlerle kavramsallaştırılmıştır (Örel, 2006, s. 37; Albar ve Duman, 2011, s. 81).

Rekabetin yoğun yaşandığı perakendecilik sektöründe rakiplerinden farklılaşmak ve mağaza sadakatini gerçekleştirmek isteyen perakendeciler çeşitli ürün kategorilerinde market markalı ürünleri tüketici tercihine sunmaktadırlar (Altunışık, Oğuzhan ve Yıldız, 2009, s. 274). Market markalı ürünler Amerika’da 100 yıl önce Avrupa’da ise 1970’li yıllarda büyük zincir perakendeciler tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Türkiye’de ise Migros 1957 yılında market markalı ürünlerini raflarına koymuş ve 1990 yılları ikinci yarısından sonra diğer zincir marketler tarafından uygulamaya koyularak yaygınlaştırılmıştır (retailturkiye.com). Tüketicilerin market markalarına ve ucuz ürünlere ilgi patlaması ise daha çok 2001 krizi sonrası gerçekleşmiştir. Tüketiciler özellikle temizlik ürünleri, sıvı yağ, kağıt ürünleri, peynir, yoğurt gibi gıda maddelerinde market markalı ürünleri tercih etmeye başlamıştır (dunyagida.com.tr). Kuşkusuz bunun en önemli sebebi yaşanan ekonomik kriz neticesinde iş kayıpları, ücretlerin düşmesi ve ekonomik zorluklardır. Zira market markalı ürünler üretici markalarına göre yüzde 15 ile 40 arasında daha ucuz olması fiyat bilinci gelişen tüketiciler için, bu ürünlerin tercihinde başat rol oynamıştır (retailturkiye.com). Düşük ve orta gelirli tüketici grupları için fiyat önemli bir seçim kriteridir. Tüketiciler satın aldıkları ürünlerin fiyatlarını öncelikle göz önünde tutarak temel ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken diğer yandan bu ihtiyaçlarını karşılayan ürün gruplarına yönelik marka bağlılıklarını azaltmışlardır. Yukarıda ifade edilen ürünlerinde marka bağlılığının düştüğü, fiyatın daha çok ön kriter olduğu ve üretici markalarının satışlarının azaldığı gözlemlenmiştir (Capital, 2004). Bununla birlikte

market markalı ürünlerin tüketici algılamalarında kalitesinin giderek gelişmesi ve mağazaya duydukları güven neticesinde market markalarına ise marka sadakati oluşmaya başlamıştır (retailturkiye.com;radikal.com.tr; Capital 2003).

Üretici firmalar ile kolayda ürünler için fiyat üzerinden rekabet etmek isteyen perakende zincirlerinin bir stratejisi olarak başlangıçta ortaya çıkan market markaları;tüketicilere göre düşük fiyatlı düşük kaliteli, ikinci sınıf ürün olmakla yüksek riskli görülmelerine karşın günümüzde yine sektör liderinden düşük fiyatları olsa da bu, onların her zaman için bulanabilecek en ucuz ürünler olduğu anlamına artık gelmemektedir. Market markalarının zaman içinde büyümesi neticesinde, perakendeciler market markalı ürünlerine yapışan kalitesiz ve ikinci sınıf algısını yok etmek için kalite promosyon etkinlikleri düzenleyerek tüketicileri, market markalı ürünlerinin kalitesinin üretici markalı ürünlerle aynı ve hatta daha yüksek düzeyde olduğunu ikna etmeye çalışmışlardır (Örel, 200, s. 158; Çiçek ve Atılğan, 2010, s. 310). Günümüzde perakendeciler kendi ürünleri için yalnızca düşük fiyat stratejisine göre pazarlama faaliyetlerini yürütmemekte ayrıca ürünün kalitesi, ürünün ya da ambalajının tasarımı, ürünün mağaza içindeki sunumu gibi diğer faktörlere de dikkat ederek pazarlama faaliyetlerini yürütmeye çalışmaktadırlar (Örel,2004, s. 158). Bunun en önemli sebebi ise rekabet ettiği ulusal markalar gibi perakendeci firmalar da kendi markalarına karlılıklarını ve perakende imajlarını geliştirecek bir strateji olarak bakmaktadırlar(Baltas ve Argouslidis, 2006, s. 329). Zira Nielsen tarafından 36 ülkede yapılan uluslararası arası bir araştırmada, mağaza markalarının büyüme eğiliminde olduğu ve tüketicilerin toplam harcamalarının yüzde 15'lik bir kısmını market markaları oluşturduğu ve bu durumun ise perakendecileri kaliteli ürünler sunan güçlü market markaların oluşturmaya sevk ettiği belirlenmiştir (Baltas ve Argouslidis, 2006, s. 328).

Perakendeciler için kendi market markaları karlılıklarını arttıran önemli bir rekabet avantajıdır. Üretici markalarına göre kaliteyi uygun bir fiyat avantajıyla sunması market markalarının tüketiciler tarafından her geçen tercih edilebilirliğini arttırmıştır.

Buna rağmen üretici firmaların geçmişten gelen yüksek kalite, reklam ve diğer pazarlama faaliyetleri gibi güçlü stratejik üstünlükleri (Richardson, 1997, s. 388), tüketici tercihlerini etkilemeye devam etmektedir. Tüketicilere göre rahat, değer, güven veren markalar ulusal markalar olduğu için tüketicilerin tercihinde ilk sırayı üretici markaları almaktadır. Market markaları ise "kalite" noktasında daha düşük olarak algılanmaktadır. Böyle bir algı ortamında fiyatları aynı olan ve kaliteleri arasında bariz bir farkın olmadığı benzer ürün gruplarında tüketici tercihini büyük oranda üretici markaları lehine kullanır. Fiyat-kalite ilişkisine dikkat eden yani fiyatın ürünün kalitesinin bir göstergesi olduğuna inanan müşteri grubu için üretici markası önceliklidir. Ancak ekonomik kaygı nedeniyle her zaman ucuz olanı tercih eden müşteri kitlesi söz konusu olduğunda bu durum değişebilir (Albar ve Duman, 2011, s. 83-84).

Bu araştırmada iki ürün çeşidinde üretici markalı ürünler ile market markalı ürünlere fiyat değişkeni açısından yaklaşılarak çeşitli fiyat düzeylerinde bu iki ürene ait marka tercihlerinin tüketiciler tarafından nasıl gerçekleştirildiğini anlamaya dönük deneysel bir çalışma planlanmıştır.

## Literatür Taraması

Market markalı ürünler ile ilgili yapılan çalışmalarda ya araştırmacılar market markalı ürünlere duyulan satın alma istekliliğini; fiyat-kalite, çeşitlilik, güvenirlilik ve demografik özellikler gibi açılardan incelemişler ya da tüketicilerin psiko-sosyal ve kişilik özellikleri açısından değerlendirerek incelemişlerdir. Myers (1967) kadın tüketicilerin market markalı ürünlere olan tutumunu, onları sınıf, sosyo-ekonomik durum ve çalışıp çalışmamasına göre değişik kategorilere incelemiş ve evli kadınların çalışan kadınlara göre market markalarına karşı daha olumlu tutuma sahip olduklarını, alt ve orta sınıfta bulunan kadınların üst sınıfta bulunan kadınlara göre market markalarını daha çok kabullendiklerini ifade etmiştir. Burger ve Schott (1972) ev kadınları üzerinde yapmış oldukları çalışmada onları market markalı ürünleri satın alanlar ve üretici markaları ürünleri satın alanlar iki gruba ayırmışlar ve market markalı ürünleri tercih eden ev kadınlarının fiyata duyarlı olduklarını, alışverişlerine

çok zaman ayırmak istemediklerini ve satın aldıkları market markasından çok da tatmin olmadıklarını bulmuşlardır.

Hoch ve Banerji (1993), market markalarının başarısının da ki en önemli faktörün ürünlerin kalitesindeki iyileşmeden ve fiyat avantajından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Dick, Arun ve Richardson (1995) tüketicilerin yaşları ile market markalarına duyulan ilgi arasında bir ilişki olmadığını ama ailenin toplam geliri, ailenin üye sayısı ve medeni durumla arasında bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Richardson, Arun, ve Dick (1996)tüketicilerin market markalı ürünlere eğilimli olma sebebinin gelir ve ailedeki birey sayısından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Richardson'da (1997) tüketicilerin market markalarını, üretici markaları gibi sıradan bir marka olarak algıladıkları ve pazar payının arttığını ifade etmiştir. Garretson, Fisher ve Burton'da (2002) değer odaklılığın, ulusal markalara ya da market markalarına karşı olumlu tutuma sahip tüketiciler için bir teşvik olduğunu ve kalite- fiyat kıyaslaması yapan değer odaklı tüketiciler için ortalama fiyatın altında market markalı ürünlerin çekici olmadığı, bu ürünlerdeki düşük fiyatın düşük kaliteyi çağrıştırdığı, buna karşılık aynı tüketiciler üretici firmaların fiyat üzerinde yapmış olduğu satış tutundurma faaliyetlerinin daha çekici olduğunu ve kaliteyi ucuza aldıklarını ve bu şekilde tasarruf ettikleri düşüncesine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Sheinin ve Wagner (2003), düşük, orta ve yüksek olarak belirlenen üç fiyat seviyesinden tüketicilerin market markalı ürünlere karşı algıladıkları risk ve fiyata bağlı karar verme durumlarının farklılaştığını bulmuşlardır. Baltas ve Argouslidis'te (2006) tüketicinin kapsamlı bir değerlendirme sürecinde kalitenin market markalı ürünleri tercihinde çok önemli bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir. Tifferet ve Herstein'de (2012) market markalı ürünleri kullanan tüketicilerin kişilik ve psiko-sosyal açıdan inceleyerek düşünme ihtiyacının market markalı ürünleri satın almayı olumlu yönde ilgili olduğunu ifade etmişlerdir.

Türkiye'de bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda ise Aksulu (2000) tüketicilerin, market markalı ürünleri fiyatları ucuz olması nedeniyle tercih ettiklerini, Kurtuluş (2001) ise tüketicilerin yine market markalı

ürünleri ucuz fiyatı nedeniyle tercih ettiklerini ama kalitesi konusunda emin olamadıkları bulmuşlardır. Örel (2004) ise yapmış olduğu çalışmada bakkaliye ürünlerinden temizlik ürünlerini ele almış ve elde ettiği bulgulara göre farklı demografik özelliklere sahip tüketicilerin bu ürün grubunda market markası ve üretici markası algıları arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur. Düşük ve orta gelirli tüketiciler market markalarını üretici markalarına göre ucuz bulmakta ama üretici markalarını çok pahalı görmemektedirler. Kalite açısından bakıldığında ise üretici markalarının yüksek düzeyde kaliteli olarak algılanmasına karşılık market markaları çok kaliteli olmamakla birlikte tümüyle kalitesiz olduğu düşünülmemektedir. Örel (2006)'in yapmış olduğu bir diğer çalışmada ise market markalarına yönelik yüksek eğilimli ve düşük eğilimli tüketiciler arasındaki en önemli algısal farklılıkların kalite, fiyat ve markanın bilinirliğinin önemli olduğunu ve tüketicilerin gelir düzeyleri ile ailenin birey sayısının bu eğilimi arttırdığını tespit etmiştir. Çiçek ve Atılğan'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada tüketiciler market markalarını üretici markalarına göre ucuz olduğunu ama kalite, sağlık, çeşitlilik ve bulunabilirlik açısından üretici markalarının daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir. Albar ve Duman (2011) kadın tüketicilerin market markalı ürün tercihlerini belirleyen en önemli faktörlerin fiyat uygulaması ve ürünlerin kalitesi olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca bu çalışmada yerel market markalarının ulusal market markalarına göre daha kaliteli bulunmuştur.

## Yöntem

### Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesi, 18 yaşından büyük kadınlar olarak belirlenmiştir. Kadınlar, kendileri dışında aile ve aile bireyleri için yapılan satın almaların önemli bir kısmını gerçekleştirmektedirler. Nitekim kadınların doğrudan satın alma veya etkileme yoluyla toplam satın almaların % 70-80'i üzerinde etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Brennan, 2015). Bu çalışmada da ürün olarak belirlenen çiçek yağı ve sıvı sabunun büyük oranda kadınlar tarafından satın alınıyor olması (Lantos, 2015, s. 266-267) nedeniyle kadınlar ana kütle olarak belirlenmiştir.

Çalışmada örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Araştırma verilerini toplamak üzere oluşturulan anketler, üniversite öğrencileri tarafından kendi çevrelerindeki kadınlara uygulanmıştır. Eksik ve hatalı doldurulan anketler elendikten sonra toplam 100 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılanlara ilişkin demografik veriler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	Kategoriler	Frekans	Kümülatif Toplam
Yaş	18-30	44	44,0
	31-40	29	73,0
	41-50	18	91,0
	50<	9	100,0
Gelir	2001 TL’den Düşük	35	35
	2001 – 4000 TL	54	89
	4000 TL’den Yüksek	11	100
Eğitim	İlköğretim	20	20,0
	Lise	12	32,0
	Lisans	59	91,0
	Lisans Üstü	9	100,0

Çalışma örnekleme ilişkine ilişkin Tablo 1’deki bilgiler yanında, çalışmaya katılanların % 69’u evli, %31’i bekâr iken %67’si çalışıyor, % 33’ü çalışmayanlardan oluşmaktadır.

## Veri Toplama

Araştırmada kadın tüketicilerin üretici markalarına alternatif bir seçenek olarak market markalarına ilişkin değerlendirmelerini belirlemek üzere iki farklı ürün için iki faktöriyel tasarım oluşturulmuştur. Ürünler, gıda grubundan çiçek yağı, temizlik ürünlerinden de sıvı sabun olarak belirlenmiştir. Her iki ürünün yer aldığı gıda ve temizlik ürünleri market markası olarak en çok tercih edilen ürünlerden ikisi olarak gözlemlenmektedir. Nitekim Erdem ve Chang. (2012), ürün kategorileri bağlamında market ve üretici markaları üzerine yaptıkları çalışmada gıda ve temizlik ürünlerinin pazar paylarının oldukça yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Her iki ürün için üretici marka ve market markası ile 3 farklı fiyat düzeyinden oluşan 2x3 faktöriyel tasarım oluşturulmuştur. Oluşturulan tasarım hem tekrarlı ölçüm ANOVA hem de Konjoint Analizinin uygulanmasına imkan verdiği için araştırma verileri

her iki yöntemle de analiz edilmiştir. Her iki yöntem ile elde edilen bulgular sayesinde konu farklı boyutları ile değerlendirilebilmiştir.

## Bulgular

### Sıvı Sabun için Tekrarlı Ölçüm ANOVA Bulguları:

Çalışmada sıvı sabun için market markası ve üretici markadan oluşan marka türü ve fiyat değişkenlerinin ana ve etkileşimli etkilerini analiz etmek üzere 2 (Marka) X 3 (Fiyat) grup içi tasarım (within subject design) şeklinde deneysel tasarım oluşturulmuştur. Çalışmada aynı katılımcılarının, 2 faktörün manipülasyonu ile oluşturulan ve ürün görsellerinin de yer aldığı Tablo 2’de görülen toplam 6 koşula ilişkin dokuzlu likert tipi ölçek üzerinden satın alma niyetlerine ilişkin yaptıkları değerlendirmeler ile araştırma verileri toplanmıştır.

**Tablo 2. Çalışmada sıvı sabun için geçerli koşullar**

No	Koşullar	Ortalamalar
1	Market Markası, Fiyat: 6 TL	2,80
2	Üretici Marka, Fiyat: 6 TL	6,01
3	Market Markası, Fiyat 4	3,13
4	Üretici Marka, Fiyat 4 TL	6,61
5	Market Markası, Fiyat 2 TL	4,16
6	Üretici Marka, Fiyat 2 TL	8,14

Yapılan tekrarlı ölçüm ANOVA sonucunda ilk olarak küresellik varsayımını değerlendirmek üzere Mauchly küresellik testi (Mauchly’s Test of Sphericity) değerlerine bakılmıştır. İki kategorili faktörler için küresellik varsayımı daima geçerli olduğu için hesaplanmamaktadır (Cardinal ve Aitken, 2013: 39).İkiden fazla kategoriye sahip grup içi tasarımlarda küresellik varsayımının karşılanmadığı durumlarda kullanılacak birden fazla düzeltme seçeneği vardır. Eğer küresellik tahmin 0,75’den küçük ise Greenhouse–Geisser correction, yüksek ise Huynh–Feldt değerinin dikkate alınması önerilmektedir (Field, 2005: 461).

Araştırmada Mauchly testi sonuçları fiyat faktörü için küresellik varsayımının karşılanmadığını göstermektedir,  $\chi^2(2) = 53.85$ ,  $p < 0.05$ ,  $\epsilon = .67$ . Bu nedenle

fiyatın satın alma niyeti üzerindeki ana etkisi için Greenhouse–Geisser correction değerlerine bakılmıştır. Bu sonuçlara göre fiyat'ın satın alma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır,  $F(1.40, 139.16) = 51.30, p < .05$ .

İkinci olarak marka türünün satın alma niyeti üzerindeki ana etkisi, iki kategorili olduğu için küresellik varsayımı doğrudan karşılandığından ilgili satırdaki değerlere bakılarak değerlendirilmiştir. Buna göre marka türünün satın alma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur,  $F(1, 99) = 147.71, p < .05$ .

Son olarak Marka Türü\*Fiyat etkileşiminin Mauchly testi sonuçları,  $\chi^2(2) = 30.43, p < .05, \epsilon = .78$ , küresellik varsayımının karşılanmadığını göstermektedir. Epsilon değeri ( $\epsilon = .78$ ) 0.75'den büyük olduğu için Huynh-Feldt düzeltme değeri dikkate alınmıştır. Buna göre Marka Türü\*Fiyat etkileşiminin Satın Alma Niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır,  $F(1.57, 156.27) = 6.01, p < .05$ .

### Sıvı Sabun için Konjoint Analizi Bulguları

Tablo 3'de Konjoint Analizi sonucu Marka Türü ve Fiyat Değişkenlerinin satın alma kararındaki önem yüzdeleri ve bu iki değişkene ait düzeylerin fayda değerleri verilmiştir.

**Tablo 3. Sıvı Sabun Önem Düzeyi ve Fayda Değerleri**

Önem %	Değişkenler	Düzeyleyler	Fayda Değerleri	Std. Error
65,64	Marka	Market Markası	-1,796	,146
		Üretici Marka	1,796	,146
34,36	Fiyat	6 TL	,881	,178
		4 TL	1,763	,357
		2 TL	2,644	,535
	Sabit		3,421	,385

Tablo 3'deki değerler, katılımcıların market markası ve üretici marka ve üç fiyatın söz konusu olduğu satın alma koşullarında sıvı sabun tercihinde %65,64 oranında Marka Türünü, % 34,36 oranında Fiyatı dikkate aldığını göstermektedir. Katılımcılar tarafından hangi Marka Türünün daha tercih edilir bulunduğunu belirlemek üzere fayda türlerine bakıldığında Üretici Markaların daha yüksek oranda tercih edildikleri görülmektedir.

Katılımcıların değerlendirmesine sunulan toplam altı hipotetik ürünün her birinin toplam fayda değerlerini bulmak üzere Tablo 3'deki ürün özelliklerine ait fayda değerleri toplanmıştır. Her ürüne ait toplam fayda değerleri ve tüketicilerin 6 ürün arasından kendileri için en yüksek fayda değerine sahip ürünü seçeceği varsayımına göre ürünlerin tercih edilme sayıları Tablo 4'de verilmiştir. Tercih edilme sayısı belirlenmesinde bazen birden fazla ürün en yüksek değere sahip olduğu için toplam tercih edilme sayısı katılımcı sayısından fazla ortaya çıkmıştır.

**Tablo 4. Hipotetik Ürünlere İlişkin Toplam Fayda Değerleri**

Koşullar	Toplam Fayda Değeri	Tercih Edilme Sayısı	Tercih %
Market Markası, Fiyat: 6 TL	2,506	2	1,6
Üretici Marka, Fiyat: 6 TL	6,098	6	4,9
Market Markası, Fiyat 4 TL	3,388	1	0,8
Üretici Marka, Fiyat 4 TL	6,98	20	16,4
Market Markası, Fiyat 2 TL	4,269	10	8,2
Üretici Marka, Fiyat 2 TL	7,861	83	68,0

### Çiçek Yağı için Tekrarlı Ölçüm ANOVA Bulguları

Sıvı sabun için oluşturulan deneysel tasarımın aynı çiçek yağı için oluşturulmuştur. Tablo 5'de katılımcıların değerlendirdiği koşullar ve ortalamaları verilmiştir.

**Tablo 5. Çiçek Yağı için geçerli Koşullar**

No	Koşullar	Ortalamalar
1	Market Markası, Fiyat: 12 TL	3,11
2	Üretici Marka, Fiyat: 12 TL	5,65
3	Market Markası, Fiyat 10	3,37
4	Üretici Marka, Fiyat 10 TL	6,17
5	Market Markası, Fiyat 8 TL	4,18
6	Üretici Marka, Fiyat 8 TL	7,26

İlk olarak fiyatın Mauchly test sonuçları incelenmiştir. Test sonuçları,  $\chi^2(2) = 84.29, p < 0.05, \epsilon = .63$ , anlamlı olduğundan fiyatın satın alma niyeti üzerine etkisini değerlendirmek için Greenhouse–Geisser düzeltme değerlerine bakılmıştır. Fiyatın ana etkisine ilişkin değerler anlamlı bulunmuştur,  $F(1.26, 125.56) = 31.67, p < .05$ .

Marka Türü iki kategorili olduğu için küresellik varsayımını karşılamaktadır. Marka Türünün Satın Alma Niyeti üzerine etkisine ilişkin sonuçlar anlamlıdır,  $F(1, 99) = 67.60, p < .05$ .

Marka Türü ile Fiyat arasındaki etkileşimin Mauchly test sonuçları,  $\chi^2(2) = 63.72, p = 0.05, \epsilon = .67$ , anlamlı olduğu için küresellik varsayımı karşılanmamıştır. Bu yüzden Greenhouse-Geisser düzeltme değerleri dikkate alınmıştır. Buna göre Marka Türü\*Fiyat faktörleri etkileşimin Satın Alma Niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır  $F(1.35, 133.95) = 2.88, p > .05$ .

### Çiçek Yağı için Konjoint Analizi Bulguları

Konjoint analizi sonucu Marka Türü ve Fiyat Değişkenlerinin satın alma kararındaki önem yüzdeleri ve bu iki değişkene ait düzeylerin fayda değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Çiçek Yağı için Önem Yüzdesi ve Fayda Değerleri

Önem %	Değişkenler	Düzyeler	Fayda Değerleri	Std. Error
66,96	Marka	Market Markası	-1,403	,099
		Üretici Marka	1,403	,099
33,04	Fiyat	12 TL	,670	,122
		10 TL	1,340	,243
		8 TL	2,010	,365
	Sabit		3,617	,263

Tablo 6'da görüldüğü üzere katılımcıların Marka Türü ve Fiyat üzerinden verdikleri satın alma kararlarında Marka Türünün ağırlığı %66,96, Fiyat'ın ağırlığı %33,04 olarak bulunmuştur. Her iki değişkenin düzeylerinin Fayda Değerlerine bakıldığında ise üretici markaların katılımcılar tarafından daha çok tercih edildiğini ortaya koymaktadır. Fiyatın düzeylerine bakıldığında ise beklenildiği gibi en yüksek fayda değerine en düşük fiyat olan 8 TL sahiptir.

Tablo 6'daki değerleri kullanılarak katılımcıların değerlendirmesine sunulan ürünlerin toplam fayda değerleri hesaplanmıştır. Katılımcıların ürünlerle ilgili değer algılarını gösteren bu değerler ve katılımcılar tarafından en yüksek fayda değerine sahip ürünlerin tercih edileceği varsayımına dayalı olarak belirlenen ürünlerin tercih edilme sayıları Tablo 7'de verilmiştir.

Tercih edilme sayısının belirlenmesinde bazen birden fazla ürün en yüksek değere sahip olduğu için toplam tercih edilme sayısı katılımcı sayısından fazla ortaya çıkmıştır.

**Tablo 7.** Çiçek Yağı için Hipotetik Ürünlere İlişkin Toplam Fayda Değerleri

Koşullar	Toplam Fayda Değeri	Tercih Sayısı	Tercih %
Market Markası, Fiyat: 12 TL	2,884	3	2,1
Üretici Marka, Fiyat: 12 TL	5,69	29	20,4
Market Markası, Fiyat 10	3,554	1	0,7
Üretici Marka, Fiyat 10 TL	6,36	18	12,7
Market Markası, Fiyat 8 TL	4,224	16	11,3
Üretici Marka, Fiyat 8 TL	7,03	75	52,8

### Tartışma

Üreticiler ve perakendeciler arası güç dengesinin değişimiyle birlikte perakendeciler pazarda bağımsız baskın bir güç haline gelmişlerdir. Perakendecilerin market marka stratejilerindeki başarıları pazardaki konumlarını daha da güçlendirmektedir. Nitekim dünyadaki en büyük sekiz hızlı tüketim malı üreticisinden beşi perakendecilerdir. Dolayısıyla raflar ve tüketici algısında yer kapma yarışında üretici markalar artık sadece kendi aralarında değil market markalarıyla da rekabet etmek zorundadırlar (Thain, 2012, s. 2). Bu çalışma da market markaları ve üretici markaların farklı fiyat düzeylerindeki tüketiciler tarafından nasıl değerlendirildiklerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla oluşturulan deneysel tasarım ile elde edilen veriler, Konjoint Analizi ve Tekrarlı ölçüm ANOVA ile analiz edilmişlerdir. Her iki analizin sonucu elde edilen bulgular, aralarında önemli fiyat farklılıkları olsa bile tüketicilerin genellikle üretici markaları tercih ettiklerini göstermektedir.

Tüketicilerin daha ekonomik bir seçenek olmasına karşın market markalarını tercih etmemelerinin farklı nedenleri olabilir. İlk olarak market markaları her pazarda yaşam eğrisinin aynı aşamasında değildir. Gelişmiş ülkelerde olgunluk dönemini yaşayan market markaları gelişmekte olan ülkelerde henüz büyüme



aşamasındalar (Steenkamp, Van Heerde ve Geyskens,2010, s. 1012). Dolayısıyla gelişmekte olan ülke pazarlarında yeterince tanınmayan market markalarının pazar payı da gelişmiş ülkelere göre daha düşük olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ülkemizde de market markalarının henüz gelişme aşamasında olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Araştırmada da, deneysel tasarımlarda market markalarının pazar payı yüzde 10-15 aralığında bulunmuştur. Bu sonuçlar ACNielsen(2005) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile uyum göstermektedir. İlgili çalışmada gelişmekte olan pazarlardan Hırvatistan'da market markalarını oranı % 2, Güney Afrika'da % 4 ve Çek Cumhuriyetinde ise % 7 olarak bulunmuştur. Buna karşılık market markalarının pazar payı Avrupa için % 23 iken Kuzey Amerika için % 16 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada market markalarının satın alma niyeti açısından üretici markalara göre daha düşük değerler alması market markaları için algılanan riskin yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir (Olbrich, Jansen ve Teller, 2016, s. 148). Ayrıca ürün kalitelerine ilişkin tüketici algılarındaki farkın düzeyi de bu tercihin sebebi olabilir. Market markaları ile tüketici markaları arasındaki kalite farkının yüksek olduğunu düşünen tüketiciler göreceli yüksek fiyata rağmen üretici markaları seçebilmektedirler (Steenkamp ve ark., 2010, s. 1013). Çalışmada sıvı sabunun çiçek yağına göre daha düşük değerlere sahip olması sıvı sabuna ilişkin risk algısının daha yüksek olmasından kaynaklanabilir.

Ürün yaşam eğrisi konsepti perspektifinden değerlendirildiğinde market markalarının ülkemizde henüz giriş aşamasında olduğu söylenebilir. Dolayısıyla perakendecilerin pazarlama iletişim ve tutundurma çabalarını ürün bilinirliğini ve ürünün denenmesini teşvik edecek şekilde tasarımları önemlidir (Vashisht, 2005, s. 128-130). Çünkü pek çok tüketici henüz bu ürünler hakkında yeterli bilgiye ve deneyime sahip değildir.

Çalışmanın kısıtları; deneysel tasarımın tek bir market markası ve üretici marka üzerinden gerçekleştirilmiş olması ve Ana kütlenin kadınlardan oluşmasıdır. Tüketiciler için jenerik tek bir market markası algısı yoktur. Çünkü farklı marka imajına sahip

perakendecilerin market markalarının tüketiciler tarafından algılanmaları da farklı olmaktadır (Collins-Dodd ve Lindley, 2003, s. 347). Dolayısıyla bundan sonraki çalışmalarda farklı konumlandırılmış perakendecilerin market markalarının yer aldığı araştırma tasarımları oluşturularak market markaları arası farklılıklar incelenebilir. Ayrıca market markalarına yönelik araştırmalar için farklı tüketici grupları seçilebilir.

## Kaynakça

- ACNielsen. (2005). The power of private label: A review of growth trends around the world. Retrieved from [http://users.ugent.be/~xgellync/Rob/PrivateLabel\\_RMS.pdf](http://users.ugent.be/~xgellync/Rob/PrivateLabel_RMS.pdf)
- Albar Özbucak, B.ve Duman, T. (2011). Bir Tüketici Grubu Olarak Kadınların Mağaza Markalı Ürünler Karşı Tutumları: Giresun İli Örneği, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 38, ss.79-100.
- Altunışık, R., Özdemir, Ş., Torlak, Ö. (2014).Pazarlama İlkeleri ve Yönetimi, Beta Basım, 1.Baskı, İstanbul
- Altuğ, N., Oğuzhan, A. ve Yıldız, M. (2009). Tüketicilerin Perakendeci Markalı Ürünler Olan Tercihlerinin İncelenmesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, 273-290.
- Aksulu, İ. (2000). Tüketicileri Perakendeci Markasına Yönelten Nedenler, 5. Ulusal Pazarlama Kongresi, Antalya, ss.327-347.
- Baltas, G. (1997). Determinants of store brand choice: a behavioralanalysis, Journal of Prudoct &Brand Management, Vol 6,Iss. 5, pp.3125-324.
- Baltas G. &Argouslidis, P. C., (2007).Consumer characteristics and demand for store brands,International Journal of Retail & Distribution Management, Vol. 35 Iss 5, pp. 328 – 341.
- Burger, P.C. & Schott, B. (1972). Can Private Brand Buyers Be Identified?, Journal of Marketing Research, Vol. 9, No. 2, pp. 219-222.
- Cardinal, R. N.& Aitken, M. R. F. (2013). ANOVA for the Behavioral Sciences Researcher: Taylor & Francis.
- Collins-Dodd, C., & Lindley, T. (2003). Store brands and retail differentiation: the influence of store image and store brand attitude on store own brand perceptions. Journal of Retailing and Consumer Services, 10(6), 345-352.
- Çiçek, E. ve Atılgan, K.Ö. (2010). Tüketicilerin Perakendeci Markalı Ürünleri Tercih Etme Nedenleri: Mersin İlinde Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 12, Sayı, 1, 305-324.
- Dick, A., Arun, J. & Richardson, P. (1995). Correlates of Store Brand Proneness: Some Empirical Observations,Journal of Product&Brand Management, Vol. 4,Iss: 4, pp.15-22.
- Erdem, T., & Sue R. C. (2012). A cross-category and cross-country analysis of umbrella branding for national and store brands." Journal of the Academy of Marketing Science 40.1, 86-101.
- Field, A. P. (2005). Discovering Statistics Using SPSS: (and Sex, Drugs and Rock'n'roll): SAGE.

- Garretson, J., Fisher, D. & Burton, S. (2002). Antecedents of private label attitude and national brand promotion attitude: similarities and differences", *Journal of Retailing*, 78, 91-99.
- Hoch, S.J. & Banerji, S. (1993). When Do Private Labels Succeed?, *Management Review* 34, No: 4, 57-67.
- Kotler, P. (2000). *Pazarlama Yönetimi*, (Çev. Nejat Muallimoğlu), Beta Yayınları, İstanbul.
- Kurtuluş, S. (2001). Perakendeci Markası ve Üretici Markası Satın Alanların Tutumları Arasında Farklılık Var mı?, *Pazarlama Dünyası*, Eylül-Ekim, Yıl: 15, ss.8-15.
- Myers, J.G. (1967). Determinants of Private Label Attitude, *Journal of Marketing Research*, Vol.4, No. 1, pp.73-81.
- Lantos, G. P. (2015). *Consumer Behavior in Action: Real-life Applications for Marketing Managers*: Taylor & Francis.
- Örel Demirci, F. (2004). Market Markaları ve Üretici Markalarına Yönelik Tüketici Algılamaları, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 157-174.
- Örel Demirci, F. (2006). Özel Markalara Farklı Düzeyde Eğilimi Olan Tüketiciler Arasındaki Sosyo-Demografik ve Tutumsal Farklılıklar, *Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(26), 37-52.
- Olbrich, R., Jansen, H. C. & Teller, B. (2016). Quantifying Anti-Consumption of Private Labels and National Brands: Impacts of Poor Test Ratings on Consumer Purchases. *Journal of Consumer Affairs*, 50(1), 145-165.
- Richardson, P. S., Arun K. J. & Dick A. (1996). Household Store Brand Proneness: A Framework, *Journal of Retailing*, Volume 72(2), pp. 159-185.
- Richardson, P.S. (1997). Are store brands perceived to be just another brand?, *Journal of Product & Brand Management*, Vol. 6 Iss 6, pp. 388 – 404.
- Savaşçı, İ. (2003). Perakendecilikte Yeni Eğilimler: Perakendeci Markaların Gelişimi ve Türkiye'de ki Uygulamaları, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt10, Sayı 1, ss.85-102.
- Sheinin, D. A. & Wagner, J. (2003). Pricing store brands across categories and retailers, *Journal of Product & Brand Management*, Vol. 12 Iss 4 pp. 201 – 219.
- Steenkamp, J.-B. E. M., Van Heerde, H. J., & Geyskens, I. (2010). What Makes Consumers Willing to Pay a Price Premium for National Brands over Private Labels? *Journal of Marketing Research (JMR)*, 47(6), 1011-1024.
- Thain, G. (2012). *Store wars : the worldwide battle for mindspace and shelfspace, online and in-store*: Chichester, West Sussex, U.K. : Wiley.
- Tifferet, S. & Herstein, R. (2012). Need for cognition as a predictor of store brand preferences, *EuroMed Journal of Business*, Vol. 7 Iss 1 pp. 54 – 65.
- Vashisht, K. (2005). *A Practical Approach to Marketing Management*: Atlantic Publishers & Distributors (P) Limited.
- <http://www.forbes.com/sites/bridgetbrennan/2015/01/21/top-10-things-everyone-should-know-about-women-consumers/#52b5d11d2897>
- [www.retailturkiye.com](http://www.retailturkiye.com). Erişim tarihi 13.04.2016.
- [www.dunyagida.com.tr](http://www.dunyagida.com.tr). Erişim tarihi 13.04.2016.
- [www.radikal.com.tr](http://www.radikal.com.tr). Erişim tarihi 14.04.2016. (Arşiv)
- [www.capital.com.tr /sectorler/perakende/her-market-bir-uretilci-mi-haberdetay-1340](http://www.capital.com.tr/sectorler/perakende/her-market-bir-uretilci-mi-haberdetay-1340) Erişim tarihi 14.04.2016

## Afganistan İhtilafı ve Hindistan

Özgür ÇINARLI<sup>1</sup>  
Aksaray Üniversitesi

### Öz

Afganistan'ın Sovyetler Birliği tarafından işgal edildiği 1979 yılı ile, ABD'nin Taliban'ı devirmeye yönelik askeri operasyona başladığı 2001 yılları arasında Afganistan sürekli bir istikrarsızlık içinde, küresel ve bölgesel güçlerin mücadele alanı olagelmıştır. Hindistan da yakınındaki bu ihtilafa tepkisiz kalmamıştır. Çalışmada ihtilafın değişen aşamaları doğrultusunda Hindistan'ın Afganistan'a yönelik politikaları ele alınmaktadır. Bu doğrultuda Hindistan'ın dış politikasının temel güdüleyicilerinden olan Pakistan karşıtlığının, Hindistan'ın Afganistan'da laik veya en azından ılımlı bir yönetim oluşturma amacı doğrultusunda politika geliştirmesine neden olduğu ortaya koyulmaktadır.

### Anahtar Kelimeler:

Afganistan, Afgan, ihtilaf, Hindistan, dış politika

### Afghanistan Conflict And India

#### Abstract

Between the year 1979, when afghanistan was invaded by Soviet Union, and the year 2001, when USA started military operation in order to overthrow the Taliban regime, Afghanistan remained under constant instability, and area of struggle between global and regional powers. India did not remain nonreactive to the conflict close to itself either. This study deals with the foreign policy of India towards Afghanistan according to the different stages of the conflict. In this respect, it is put forward that the anti-Pakistan stance, which is one of the main motivators of India's foreign policy, directs its policy towards Afghanistan, aim to form a secular or at least a moderate regime.

#### Keywords:

Afghanistan, Afghan, conflict, India, foreign policy

---

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. Aksaray Üniversitesi, İktisadi, İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, Aksaray/Türkiye, ozgurcinarli@hotmail.com.

Çalışmada Afganistan ihtilafı, başlangıcından sona erişine kadar tüm aşamaları ve dönemsel değişimlerinin temel özellikleriyle ele alınmakta ve Hindistan'ın ihtilafın tüm aşamaları boyunca ihtilafa yönelik dış politikası ayrıntılı olarak incelenmektedir. Afganistan'ın Sovyetler Birliği tarafından işgaline Hindistan'ın tepki göstermediği, bilakis yaptığı açıklamaların işgali dolaylı olarak destekler nitelikte olduğu görülmektedir. İşgal sonrasında da Mücahitlere karşı, Sovyetler Birliği tarafından desteklenen Necibullah yönetimiyle yakın ilişkilerini sürdürmüştür. Kabil'in Mücahitlerce ele geçirilip Necibullah yönetiminin son bulmasından sonra da, radikal İslamcı gruplara karşı ılımlıları desteklemeyi tercih etmiştir. Taliban'ın ortaya çıkıp Afganistan'da önemli bir güç haline gelmesiyle de Hindistan, Taliban'a karşı diğer Mücahit gruplar tarafından oluşturulan Kuzey İttifakını desteklemiştir.

### Afganistan İhtilafı

Afganistan'ın 1979 yılında Sovyetler Birliği tarafından işgali, uzun yıllar sürecek olan ve küresel ve bölgesel güçlerin müdahaleleriyle kronik bir istikrarsızlık kaynağı haline gelen Afganistan ihtilafının başlangıcı olmuştur. Pakistan topraklarındaki Afgan mülteci kamplarında örgütlenen direniş grupları Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nin de desteğiyle Sovyet işgaline karşı şiddetli bir direniş hareketi başlatmışlardır. Ancak dış yardımların bu Mücahit gruplara ulaştırılması görevini üstlenen Pakistan Gizli Servisi (ISI), Pakistan'ın politikası doğrultusunda, başta Gülbeddin Hikmetyar'ın liderliğindeki Hizb-i İslami gibi radikal İslamcı grupları kayırarak Mücahit hareketin gittikçe radikalleşmesine neden olmuştur.<sup>2</sup>

1989 yılında Sovyetler Birliğinin Afganistan'dan birliklerini çekerek işgali sona erdirmesi üzerine ihtilaf

bir sonraki safhaya geçmiştir. 1992 yılında Kabil'in Mücahitler tarafından ele geçirilmesine kadar sürecek olan bu dönemde, Sovyet destekli Komünist Necibullah yönetimi ile Mücahit gruplar arasında şiddetli bir iç savaş yaşanmıştır. Dönemin temel özelliği, ihtilafa yönelik ABD ve Sovyetler Birliği (sonrasında Rusya) gibi küresel güçlerin ilgilerinin kademeli olarak azalması, buna mukabil Pakistan, Suudi Arabistan, İran gibi bölgesel güçlerin ilgi ve etkinliklerinin artmasıdır.<sup>3</sup>

Ne var ki, 1992 yılında Kabil'in Mücahitler tarafından ele geçirilip Necibullah yönetiminin devrilmesi ihtilafı sona erdirip ülkede istikrarı sağlamamıştır. Bu sefer de Mücahit gruplar iktidarı paylaşmakta başarılı olamayıp kendi aralarında savaşımaya başladılar. İrili ufaklı pek çok grup olsa da temelde tüm mücadele ülkedeki dört büyük Mücahit grubu arasında yaşanmıştır: Gülbettin Hikmetyar'ın liderliğindeki Hizb-i İslami; Burhaneddin Rabbani'nin liderliğindeki Cemiyet-i İslami; Abdül Ali Mezari liderliğindeki Hizb-i Vahdet; Reşit Dostum'un liderliğindeki Cünbiş-i Milli. İdeolojik olarak grupların tümü İslam'ı referans alsada da Hizb-i İslami'nin en radikal, diğerlerinin de nisbeten ılımlı olduğu söylenebilir. Aynı zamanda tüm bu grupların etnik yapılarına baktığımızda Afganistan'daki dört büyük etnik gruba tekabül ettiklerini görürüz. Hizb-i İslami Peştunlardan, Cemiyet'i İslami Taciklerden, Hizb-i Vahdet Hazaralardan, Cünbiş-i Milli ise Özbeklerden oluşmaktadır. Bu da bize iktidar mücadelesinin aynı zamanda etnik bir boyutunun olduğunu göstermektedir. 1994 yılında ortaya çıkan Taliban hareketinin ülkede başat güç haline gelmesine kadar süren bu dönemin temel özelliği pamuk ipliğine bağlı ittifakların sürekli değişmesi, küresel güçlerin ihtilafa yönelik ilgilerini tamamen kaybetmesi ve inisiyatifin tamamen bölgesel güçlerin eline geçmesidir.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Afganistan'da Sovyet işgali konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Arnold, 1985; Arnold, 1988: 111-132; Broxup, 1983: 83-108; Broxup, 1988: 197-201; Canfield, 1985: 121-135; Dorronsoro ve Lobato, 1989: 95-108; Es'haq, 1987: 119-139; Hauner, 1988: 89-102; Kakar, 1995; Knabe 1988: 133-144; Krakowski, 1985: 105-118; Kuperman, 1999: 219-263; Kuzio, 1987: 99-117; Majrouh, 1985: 97-109; Roy, 1989: 43-62; Safi, 1986: 103-110. Pakistan'ın bu dönem Afganistan politikası ve bu politikanın Afgan direnişine etkileri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çınarlı, 2009: 69-76; Rubin, 1995: 196-201; Rupert, 1989: 759-785.

<sup>3</sup> İşgal sonrasında Mücahitlerin Necibullah yönetimine karşı mücadele ettiği bu dönem hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Goodson, 1998: 471-488; Halliday ve Tanin, 1998: 1357-1380; Oğuz, 2001: 269-286; Çınarlı, 2009: 175-188; Rubin, 1995: 146-175; 247-284; Rupert, 1989: 759-785.

<sup>4</sup> Mücahit grupların birbirleriyle mücadele ettiği bu dönem hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çınarlı, 2009: 189-200; Goodson, 1998: 471-488; Khalilzad, 1995: 147-152; Oğuz, 2001: 286-303; Rubin, 1994: 185-190; Tarzi, 1993: 165-174; Weinbaum, 1991: 71-85.

Ülkenin güneyindeki Kandahar Kenti civarında Taliban hareketinin ortaya çıktığı 1994 yılı aynı zamanda Pakistan’da bu ülkenin dış politikasına yansiyacak bir iktidar değişikliğinin olduğu döneme denk gelir. Hizb-i İslami’yi destekleyen Cemaat-i İslami partisinin ortağı olduğu Ziya-ül Hak hükümeti düşmüş ve Benazir Butto Pakistan’da seçimi kazanmıştır. Cemaat-i İslam’a rakip olan diğer İslamcı parti Cemaat-i Ulema-i İslam ise Butto’yu destekleyerek hükümet ortağı olmuştur. Cemaat-i Ulema-i İslam’ın etkisiyle de Pakistan’ın desteği Gülbettin Hikmetyar’ın Hizb-i İslami grubundan Taliban’a yönelir. Pakistan’ın yeni hükümeti Taliban’a yönelik uluslararası çapta destek sağlamak amacıyla lobi faaliyetlerinde de bulunarak ilk etapta Suudi Arabistan’ın desteğini, ardından da ABD’nin sempatisini sağlar. Bu dönemde ABD Taliban’ı Afganistan’da istikrarı sağlayabilecek, terör örgütü kamplarını kapatabilecek, uyuşturucu kaçakçılığıyla mücadele edebilecek, İran’ı çevreleyebilecek bir güç olarak gördüğünden ona sempati duymakta ve kökenine bir önem atfetmemektedir. Fakat en önemlisi de bir ABD enerji şirketi olan UNOCAL’ın trans-Afgan boru hattı projesinde inisiyatifi üstlenmiş olmasıdır. Bu geniş çaplı uluslararası destek sayesinde Taliban birkaç yıl içinde Afganistan’da başat güç haline gelerek ülke çapında kontrol sağlamayı başarmıştır. Gülbettin Hikmetyar’ın Hizb-i İslami grubu devre dışı kalmış, diğer üç grup da Kuzey İttifakı adı altında birleşip direnişi sürdürmüşlerse de başarılı olamamışlardır. Ancak Taliban’ın aşırı baskıcı uygulamaları ve el-Kaide gibi terör örgütlerini ülkede barındırması uluslararası kamuoyunda antipati uyandırmış ve nihayet ABD’nin de tepkisine yol açmıştır. Bu tepki el-Kaide’nin 11 Eylül saldırısından sonra doğrudan doğruyan askeri müdahaleye dönüşerek Taliban yönetiminin devrilmesiyle sonuçlanmış ve Afganistan’da yeniden yapılanma süreci başlamıştır.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Taliban hakkında bu hareketin kökeni, ideolojisi ve örgütsel ve etnik yapısı gibi ayrıntılı bilgiler için bkz. Rashid, 2001: 25-46; 133-169. Pakistan’da hükümet değişimi ve bunun Pakistan dış politikasına etkisi ile ilgili bkz. Rashid, 1998: 72-89; Rashid 2001: 303-324. Suudi Arabistan’ın Afganistan’a yönelik politikası hakkında bkz. Ahady, 1998: 117-134. ABD’nin Afganistan politikası ve trans-Afgan boru hattı projesi ile ilgili bkz. Mackenzie, 1998: 90-103; Rashid, 2001: 257-302;

## Hindistan’ın Afganistan İhtilafına Yönelik Dış Politikası

İhtilafın tüm bu safhaları boyunca Afganistan, sürekli bir istikrarsızlık içinde dış müdahalelere maruz kalırken, Hindistan da yakınındaki bu ihtilafa duyarsız kalmayarak, tüm safhalar boyunca, izlediği bölgesel politikaların amaç ve hedefleri doğrultusunda ihtilafa müdahil olmuştur. Temelde “Pakistan karşıtlığı” prensibine dayanan Hindistan dış politikası, bir yandan Sovyetler Birliği, (sonrasında Rusya) İran ve Orta Asya ülkeleriyle stratejik ve ticari ilişkilerini geliştirmeyi, diğer yandan da bu ülkelerin Pakistan ile olası bir yakınlaşma sürecine girmelerini engellenmeyi amaçlamıştır. Bu politikasının Afganistan’a yansımaları ise, bu ülkede Pakistan’a yakın bir yönetimin oluşmasını engelleyerek, mümkünse Pakistan’a düşman, hiç değilse mesafeli bir yönetimin oluşumunu sağlamak olmuştur.

Sovyet işgalinden önce, bölgedeki iki Müslüman ülke olan Afganistan ve Pakistan’ın yakınlaşmalarının engellenmesi Hindistan’ın öncelikli hedeflerindendi. Bu doğrultuda, 1947 yılının Eylül ayında Afganistan’ın Pakistan’ın BM üyeliğinde olumsuz oy kullanması Hindistan’ın teşvikiyle olmuştur. Sonrasında, Hindistan, Sovyetler Birliği ile beraber “Peştunistan Meselesi”nin gündemde tutulması için çaba sarf

Raphell, 1996. Taliban’ın Afganistan’da yayılma süreciyle ilgili bkz. Davis, 1998: 43-71; Khalilzad, 1996: 190-195; Magnus, 1997: 111-117; Oğuz, 2001: 305-324; Rashid, 2001: 25-129.

<sup>6</sup> Afganistan ile Pakistan arasındaki Peştunistan meselesinin kökenleri, 1893 yılında Britanya Hindistanı’nın Dış İlişkiler sorumlusu olan Sir Mortimer Durand ile imzalanan Durand Antlaşması’na kadar uzanır. Bu antlaşmayla Afganistan ile Britanya Hindistanı arasındaki sınır (bugünkü Afganistan-Pakistan sınırı) belirlenmiş ve adı Durand Çizgisi olan bu sınır bölgedeki Peştun kabileleri birbirinden ayırmıştır. 1947 yılında Britanya Hindistanı’nın Hindistan ve Pakistan olarak bölündüğü sırada, Afganistan Durand antlaşmasıyla kendisinden alınan bölgede yaşayan Peştunlar için Afganistan’a ya da Pakistan’a katılma veya bağımsız olma seçeneklerinin olduğu bir halk oylaması talep etmişti. Ancak, belirtildiği gibi, bölgedeki Peştunlara sadece Hindistan’a veya Pakistan’a katılma seçeneği sunulmuştu. Peştunlar da, Müslüman bir ülke olduğu için Pakistan’a katılma yönünde oy kullandılar. Afganistan 1955 yılında, Peştunistan adında bir Peştun özerk yönetimi oluşturulmasını talep etmiştir. 1960’lı yıllar boyunca durgun bir seyir izleyen Peştunistan meselesi, Pakistan’ın doğu bölgelerini (şimdiki Bangladeş) kaybetmesi ve Hindistan karşısında yenilgiye uğraması

etmiştir. Bunun sonucunda, Peştunistan meselesi yüzünden, Afganistan ve Pakistan'ın ilişkilerini normalleştirebilmeleri mümkün olmamıştır (Maass, 1999: 74; Matinuddin, 1999: 178; Rais, 1993: 912).

Afganistan'ın Sovyetler Birliği tarafından işgal edilmesi ise, Hindistan'ın Afganistan politikasında, önemli bir çelişkiye neden olmuştur. Her ne kadar, bölgeye yönelik dış müdahalelere şiddetle karşı olduğunu ilan etmiş olsa da, Hindistan, Sovyetler Birliği'nin Afganistan'ı işgali konusunda sessizliğini korumayı tercih etmişti. Bu dönemde, Hindistan'dan, Sovyet birliklerinin Afganistan'da uyguladığı şiddeti ve neden olduğu yıkımı resmi olarak eleştiren hiç bir açıklama gelmemiştir. Hindistan'ın bu tutumu pek çok üçüncü dünya ülkesinin Sovyetler Birliği'nin Afganistan'ı işgaline yönelik kızgınlığıyla çelişse de, genel politikasıyla uyumludur. Çünkü, kendi güvenliğini doğrudan tehdit etmeyen bir neden yüzünden Moskova'yı gücendirmek istememiştir. Ayrıca, Mücahitlerin Sovyet destekli yönetimi yıkması sonucunda Afganistan'da kendisine düşman ve Pakistan'a dost bir yönetimin iktidara gelecek olmasından endişe duymuştur. Diğer taraftan, Afgan ihtilafına bulaşan ve Sovyetler Birliği ile karşı karşıya gelen Pakistan'ın zayıflayacağını ve bölgesel güç dengesinin kendi lehinde değişeceğini ummuştur (Rais, 1992: 89-90). ABD'nin Pakistan'la askeri işbirliği içinde oluşu da Hindistan'ı Sovyetler Birliği'ne daha da yakınlaştırmıştır (Borer, 1992: 242-256).

Hindistan yönetiminden bağımsızlık isteyen Keşmirli Müslüman direnişçilerin desteklenmesinin engellenmesi konusu da, Hindistan dış politikasının en önemli belirleyicilerinden biridir. Bu etmen, Hindistan'ın Keşmirli direnişçilere sempatiyle bakan İslamcı mücahit gruplara karşı Komünist yönetimi desteklemesinin diğer bir nedenidir. Ancak, 1992 yılında Necibullah yönetiminin çöküşü ve Kabil'in mücahitler tarafından ele geçirilişi, Kabil'i ele geçirmelerinin çok öncesinde mücahit liderleri Keşmir'in bağımsızlığı fikrini desteklediklerini açıklamalarından dolayı (Rais, 1992: 92) Keşmir meselesindeki psikolojik ve politik dengeleri de etkilemiştir.

---

sonucunda zayıflamasıyla, 1972 yılında yeniden gündeme gelmiştir (Aziz 1988: 155-157, Encyclopedia 28 Temmuz 2008).

Bu öncelikler doğrultusunda Hindistan, Afganistan'ın Sovyetler Birliği tarafından işgal edilmesi konusunda, Sovyetler Birliği'nin yaklaşımıyla uyumlu bir tavır sergilemiştir. Pakistan'ı mücahitlere yönelik desteğinden dolayı Afganistan'ı istikrarsızlaştırmakla suçlamıştır. Bunun sonucunda, Sovyetler Birliği'nin Afganistan'ı işgalini stratejik olarak bir saldırıdan ziyade savunma olarak yorumlamıştır. Böylelikle, ABD'nin Pakistan'a sağlamakta olduğu askeri yardımın meşruiyetini de çürütmeye çalışmıştır (Rais, 1992: 90). Hatta, mücahit direnişini Afganistan'ın meşru hükümetine isyan olarak da nitelendirmiştir (Rais, 1993: 914).

Bunun yanısıra, Pakistan'ın Afganistan'ın yanı sıra Orta Asya devletleriyle de iyi ilişkiler kurarak bir Müslüman bloğu oluşturması olasılığı, Hindistan'ın oldukça tedirginlik duyduğu bir diğer ihtimaldir. Böylelikle, Pakistan yalnızca ticari ilişkilerini ve ekonomisini geliştirmekle kalmayıp aynı zamanda Hindistan'la gireceği bir sıcak çatışmada gereksinim duyduğu stratejik derinliğe de sahip olacaktır. Hindistan'ın tanınan gazetecilerinden K.P. Nayar, Orta Asya devletlerinin başta İslam Konferansı Örgütünde olmak üzere hiç bir uluslararası örgütte Pakistan'la yakınlaşmalarını gerektiğini belirtmiştir (Maass, 1999: 74; Matinuddin, 1999: 180).

Ancak Yeni Delhi, iki konuda önemli hesap hataları yapmıştır. Bunlar: Sovyet işgalinin büyüklüğü ve önemi ile Pakistan'ın Sovyet tehdidine karşı alacağı riskin boyutudur. Sovyet işgalini hafife alan Hindistan, yanı başındaki bu ihtilaftan tecrit edilmiş, diğer taraftan Pakistan, etkili bir bölgesel oyuncu olarak öne çıkarak, önemli miktarda uluslararası desteğe sahip olmuştur (Rais, 1992: 90-91).

Dünya kamuoyunun aksine, Kabil'deki Sovyet destekli yönetimin meşruiyetini sorgulama gereği duymayan Hindistan, bu yönetimle ticari ilişkilerini geliştirme ve yönetime teknik ve ekonomik destek verme politikasını sürdürmüştür. Sovyetler Birliği'nin Afganistan'dan çekileceğinin kesinleşmesi üzerine Necibullah yönetiminin geleceğiyle daha da yakından ilgilenmeye başlamıştır. Öncelikle Afgan ihtilafının çözümünde rol almaya çalışmışsa da, Pakistan tarafından engellenmiş ve bunun sonucunda Necibullah yönetimine yönelik desteğini arttırmıştır.

Necibullah'a verdiği diplomatik desteğin yanı sıra, Afganistan'da Hintli doktor ve hemşirelerin görev yaptığı 100 yataklı bir hastane kurmuştur (Matinuddin, 1999: 178; Rais 1992: 91).

Hindistan'ın İslamabad'daki Yüksek Komiseri Satış Çandra'ya göre Necibullah Afganistan için en uygun liderdi ve Afganistan'a barış ve istikrarı ancak Necibullah getirebilirdi. Çünkü, ona göre Necibullah Kralcılar, Komünistler, tüm etnik gruplar tarafından kabul edilebilir, önerilere açık ve uzlaşmacı biriydi. Ancak, Necibullah'ın Hindistan tarafından bu kadar desteklenmesinin en önemli nedeni Hindistan'la iyi ilişkiler kurmuş olmasıdır. Hatta, Afganistan'daki belirsiz durumdan dolayı Necibullah, ailesini Hindistan'a yerleştirmiştir (Matinuddin, 1999: 179).

Hindistan, mücahitlerin savaştan yorulup Necibullah yönetimini tanıyacıklarını hesaplamışsa da, bu tahmininde yanılmıştır. Necibullah yönetiminin yıkılması ve mücahitlerin Kabil'e girişile Hindistan, Afganistan meselesinden bir süreliğine tecrit edilmiştir (Rais, 1992: 91).

Hindistan'ın Necibullah'a yönelik desteğinin diğer bir önemli nedeni de Sovyetler Birliği ile ilişkilerinin yakın olmasıydı. Hatta Necibullah'ın devrilişinden sonra dahi, Rusya ile Hindistan arasında Afganistan'a yönelik politikalarında her iki ülke de Afganistan'da köktendinci bir rejimin iktidara gelmesinden tedirginlik duymasından ötürü koordinasyon devam etmiştir. Hindistan, Afganistan'daki Komünist yönetimi desteklemiş olduğundan dolayı mücahitler tarafından antipatiyle karşılanmaktaydı. Ancak, Burhaneddin Rabbani, Pakistan tarafından desteklenmekte olan Taliban tarafından tehdit edilmeye başlayınca Hindistan'ın yardımına başvurmuştur. Afganistan politikalarında yeniden sahneye dönmek isteyen Hindistan bu fırsatı kaçırmayarak Rabbani yönetimine yardım elini uzatmıştır. Hindistan, Rabbani yönetimine yiyecek, ilaç ve diğer tüketim malları gibi insani yardımda bulduklarını açıklasa da, aslında Rabbani yönetiminin Taliban baskısı karşısında ayakta kalabilmesini sağlamaya çalışıyordu. Nitekim Hindistan, Rabbani yönetimine insani yardımın yanında çeşitli silah yedek parçaları ve savaş uçakları gibi gelişmiş savaş araçlarının bakım ve onarımı için

teknisyenler de göndermiştir (Maass 1999: 74; Matinuddin, 1999: 179).

ISI'nın raporlarına göre 1995 yılının Haziran ayının 15'i, 16'sı, 21'i ve 27'sinde olmak üzere her seferinde Hindistan'ın iki ya da üç kargo uçağı Afganistan'a inmiştir. Taliban yetkililerinin belirttiğine göre bu uçakların pilotlarından bazılarından uçakların hükümete ait olduğu yönünde mesajlar alınmıştır. Rabbani bu iddiaları yalanlasa da, daha sonra Reşit Dostum, iddiaların doğru olduğunu açıklamıştır. Hatta BM Afganistan özel temsilcisi Mahmut Mestiri, Rabbani yönetimine Ukrayna'nın otuz adet savaş uçağı, Hindistan'ın askeri malzeme sağladığının Dostum tarafından kendisine rapor edildiğini belirtmiştir (Matinuddin, 1999: 180).

Sonrasında da Burhaneddin Rabbani ve Başbakanı Ahmed Şah Ahmedzai ile görüşmek için Hindistan'dan pek çok heyet Afganistan'ı ziyaret etmeye devam etmiştir. Rabbani yönetiminin gizli servisinin başkanı da 1995 yılının Aralık ayında bir haftalığına Hindistan'ın başkenti Yeni Delhi'yi ziyaret etmiştir. Karşılıklı gerçekleşen bu ziyaretlerin amacı Rabbani rejiminin elini güçlendirmek ve yönetimde olabildiğince uzun süre kalmasını sağlamaktır (Maass, 1999: 74; Matinuddin, 1999: 180).

Hindistan, Taliban'a karşı İran'ı da kendi yanına çekmek amacıyla Taliban'ın Pakistan tarafından ABD'nin desteğiyle yaratıldığını öne sürmüştür. İranlı yetkilileri buna inandırmaya çalışan Hindistan, ABD'nin olduğu gibi Pakistan'ın da Afganistan'da İran'ın etkinliğinin artmasına karşı olduğunu belirtmekteydi. Bu sıralarda, bazı CIA yetkililerinin İran'ın istikrarsızlaştırılması için bütçeden 20 milyon dolarlık bir pay ayrıldığı yönünde yaptığı açıklamalar, İran'ın Hindistan'ın bu iddialarına inanmasını kolaylaştırmıştır (Matinuddin, 1999: 180).

Hindistan ve İran'ın ekonomik çıkarları da örtüşmektedir. Afganistan ve Orta Asya ülkelerine ihraç edilen Hint malları İran üzerinden geçmektedir. İran'ın çeşitli sektörlerinde pek çok Hintli mühendis istihdam edilmiş durumdadır. İran'dan Hindistan'a uzanacak bir petrol boru hattı projesi uzun süredir gündemdedir. İki ülkenin siyasi çıkarlarının yanı sıra

ekonomik çıkarları da Afganistan meselesinde birlikte hareket etmelerini sağlamıştır (Matinuddin, 1999: 181).

Hindistan'ın Orta Asya ülkeleriyle de bu devletlerin Sovyetler Birliği'nin parçası oldukları dönemde başlamış iyi ilişkileri vardır. Hintli işadamları Orta Asya ülkelerindeki ticari bağlantıları sürdürmektedirler. Hindistan ile Orta Asya ülkeleri arasındaki üst düzey görüşmeler de sürekli devam etmiştir. Afganistan'ın Hizb-i İslami veya Taliban gibi radikal İslamcı grupların eline geçişinin engellenmesi her iki tarafın da çıkarınadır (Maass, 1999: 71-74; Matinuddin, 1999: 181-182).

### Sonuç

Afganistan ihtilafının tüm safhaları boyunca Hindistan'ın ihtilafa yönelik politikası değerlendirildiğinde görülmektedir ki: Hindistan Afganistan'da mümkünse laik, değilse en azından ılımlı bir yönetimin oluşmasına çaba harcamaktadır. Bunun için de İran, Rusya ve Orta Asya devletleriyle geliştirmiş olduğu iyi ilişkileri ve potansiyel işbirliği olanaklarını harekete geçirebilmektedir. Ayrıca, aralarında Cemiyet-i İslami gibi ağırlıklı olarak Taciklerden oluşan bir grup olmasına rağmen Mücahitlere karşı Necibullah yönetimini, sonrasında da ağırlıklı olarak Peştunlardan oluşan Hizb-i İslami ve Taliban'a karşı da Cemiyet-i İslami'yi ve Kuzey İttifakını desteklemesi, Hindistan için ihtilafın etnik boyutunun hiç bir önem taşımadığını, politikalarını savaşılan grupların sadece ideolojik yapısına göre belirlediğini göstermektedir.

### Kaynaklar

AHADI, Anwar'ül Haq. (1998). Saudi Arabia, Iran and the Conflict in Afghanistan. *Fundamentalism Reborn*, William Maley (Ed), C. Hurst & Co., London, (s:117-134).

ARNOLD, Anthony. (1985). *Afganistan: The Soviet Invasion in Perspective*, Hoover Institution Press, Standford.

Arnold, Anthony. (1988). *Parallels and Divergences between the US Experience in Vietnam and the Soviet Experience in Afghanistan*, Central Asian Survey, Vol:7, No:2/3, (s:111-132).

AZIZ, Raja Ehsan. (1988). *Pakistan's Relations with Afghanistan*, Central Asian Survey, Vol:7, No:2/3, (s:153-162).

BORER, Douglas A. (1992). *The Genesis of a Forgotten War: Containment in Afghanistan 1947-1956*, Comparative Strategy, Vol:11, No:3, (s:343-356).

BROXUP, Marie. (1983). *The Soviets in Afghanistan: The Anatomy of a Takeover*, Central Asian Survey, Vol:1, No:3, (s:83-108).

BROXUP, Marie. (1988). *Afganistan According to Soviet Sources 1980-1985*, Central Asian Survey, Vol:7, No:2/3, (s:197-201).

CANFIELD, Robert L. (1985). *Western Stakes in the Afghanistan War*, Central Asian Survey, Vol:4, No:1, (s:121-135).

ÇINARLI, Özgür. (2009) *Afganistan'daki İç Savaş ve Dış Müdahale (1989-2001)*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (yayınlanmamış Doktora Tezi)

DAVIS, Anthony. (1998). *How Taliban Became a Military Force*, *Fundamentalism Reborn*, William Maley (Ed), C. Hurst & Co., London, (s:43-71).

DORRONSORO, Gilles. ve C. Lobato. (1989). *The Militia in Afghanistan*, Central Asian Survey, Vol:8, No:4, (s:95-108).

Encyclopedia, 2008. [http://www.encyclopedia.com/html/section/afghanis\\_history.asp](http://www.encyclopedia.com/html/section/afghanis_history.asp), 28 Temmuz 2008

ES'HAQ, Mohammad. (1987). *The Present Situation in Afghanistan (June 1986)*, Central Asian Survey, Vol:6, No:1, (s:119-139).

GOODSON, Larry P. (1998). *Periodicity and Intensity in the Afghan War*, Central Asian Survey, Vol:17, No:3, (s:471-488).

HALLIDAY, Fred. ve Z. Tanin. (1998). *The Communist Regime in Afghanistan 1978-1992: Institutions and Conflicts*, *Europe-Asia Studies*, Vol:50, No:8, (s:1357-1380).

HAUNER, Milan L. (1988). *Soviet Geostrategic Position in the Southern Tier and the Occupation of Afghanistan*, Central Asian Survey, Vo:7, No:2/3, (s:89-102).

KAKAR, Hassan M. (1995). *Afganistan: The Soviet Invasion and the Afghan Response, 1979-1982*, University of California Press, Berkeley.

KHALILZAD, Zalmay. (1995). *Afganistan in 1994: Civil War and Disintegration*, Asian Survey, Vol:35, No:2, (s:147-152).

KHALILZAD, Zalmay. (1996). *Afganistan in 1995: Civil War and a Mini Great Game*, Asian Survey, Vol:36, No:2, (s:190-195).

KNABE, Gunter. (1988). *The Soviet Invasion of Afghanistan*, Central Asian Survey, Vol:7, No:2/3, (s:133-144).

KRAKOWSKI, Elie D. (1985). *Afganistan: The Forgotten War*, Central Asian Survey, Vol:4, No:2, (s:105-118).

KUPERMAN, Alan J. (1999). *The Stinger Missile and the US Intervention in Afghanistan*, *Political Science Quarterly*, Vol:114, No:2, (s:219-263).

KUZIO, Taras. (1987). *Opposition in the USSR to the Occupation of Afghanistan*, Central Asian Survey, Vol:6, No:1, (s:99-117).

MAASS, Citha D. (1999). *The Afghanistan Conflict: External Involvement*, Central Asian Survey, Vol:18, No:1, (s:65-78).



- MACKENZIE, Richard. (1998). The United States and the Taliban, *Fundamentalism Reborn*, William Maley (Ed), C. Hurst & Co., London, (s:90-103).
- MAGNUS, Ralph H. (1997). Afghanistan in 1996: The Year of Taliban, *Asian Survey*, Vol:37, No:2, (s:111-117).
- MAJROUH, Sayd B. (1985). The Russian Intervention in Afghanistan: The Economic War, *Central Asian Survey*, Vol:4, No:4, (s:97-109).
- MATUNIDDIN, Kamal. (1999). *The Taliban Phenomenon: Afghanistan 1994-1997*, Oxford University Press, New York.
- OĞUZ, Esedullah. (2001). *Hedef Ülke Afganistan*, Doğan Ofset AŞ, Türkiye.
- RAIS, Rasul B. (1992). Afghanistan and Regional Security after the Cold War, *Problems of Communism*, Vol:41, No:3, (s:82-94).
- RAIS, Rasul B. (1993). Afghanistan and the Regional Powers, *Asian Survey*, Vol:33, No:9, (s:905-922).
- RASHID Ahmed. (1998). Pakistan and the Taliban, *Fundamentalism Reborn*, William Maley (Ed), C. Hurst & Co., London, (s:72-89).
- RASHID, Ahmed. (2001) *Taliban, İslamiyet, Petrol ve Orta Asya'da Yeni Büyük Oyun*. Everest ve Mozaik ortak yayını, İstanbul.
- RAPHELL, Robin L. (1996, 17 June). US Interests in and Policy toward Afghanistan, *Department of State Dispatch*.
- ROY, Olivier. (1989). Afghanistan – War as a Factor of Entry into Politics, *Central Asian Survey*, Vol:8, No:4, (s:43-62).
- RUBIN, Barnett. (1994). Afghanistan in 1993: Abandoned but Surviving, *Asian Survey*, Vol:34, No:2, (s:185-190).
- RUBIN, Barnett. (1995). *The Fragmentation of Afghanistan: State Formation and Collapse in the International System*, Yale University Press, Michigan.
- RUPERT, James. (1989). Afghanistan's Slide toward Civil-War, *World Policy Journal*, Vol:6, No:4, (s:759-785).
- SAFI, Nasrullah. (1986). Soviet Military Tactics in Afghanistan, *Central Asian Survey*, Vol:5, No:2, (s:103-110).
- TARZI, Shah M. (1993). Afghanistan in 1992: A Hobbesian State of Nature, *Asian Survey*, Vol:33, No:2, (s:165-174).
- WEINBAUM, Marvin G. (1991). War and Peace in Afghanistan: The Pakistani Role, *Middle East Journal*, Vol:45, No:1, (s:71-85).

# Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği\*

İlhami YÜCEL<sup>1</sup>  
Erzincan Üniversitesi

Buket ÇETİNKAYA<sup>2</sup>  
Selçuk Üniversitesi

## Öz

Genellikle, birey ve örgüt arasındaki uyum olarak tanımlanan birey-örgüt uyumu, örgütlerin seçim sürecinde dikkate almak zorunda oldukları temel ve önemli bir konudur. Birey-örgüt uyumunu kavramsallaştırmak için birkaç farklı boyut üzerinde duran araştırmacıların, en sık kullandıkları boyut değerler ve hedefler olmaktadır. Bu çalışma da, değerler ve hedefler boyutu üzerinden bu konuyu incelemektedir. Bu çalışmanın amacı, "Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi ve Bu İlişkide Cinsiyetin Rolünü" Kayseri' deki 431 öğretmen örneklemeyle incelemektir. Ayrıca, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği de incelemeye tabi tutulmuştur. Araştırmanın bulguları, SPSS istatistik programı kullanılarak; Pearson Korelasyon analizi, regresyon analizi, t testi, One-Way ANOVA ve MANOVA (Çok Değişkenli Varyans Analizi) analizleriyle test edilmiştir. Yapılan analiz ve bulgular sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt uyumu ile duygusal ve normatif bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, fakat birey-örgüt uyumu ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyeti, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilememektedir.

## Anahtar Kelimeler:

Değerler, Birey-Örgüt Uyumu, Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık, Cinsiyet

## The Role of Gender in The Relationship Between Person-Organization Fit and Organizational Commitment: Example of Kayseri

### Abstract

Person-organization fit is generally defined which compatibility between person and the organization is issue a basic and important that organization have to take into consideration in the selection process. While researchers have used several different dimensions along which to conceptualize person-organization fit, the most widely used dimensions are values and goals. In this study, on the size of values and goals are viewing this topic. The purpose of this study is to investigate "the role of gender in the relationship between person-organization fit and organizational commitment" using a sample of 431 teachers in Kayseri. Besides, we enounced that person-organization fit and organizational commitment have strengthened the relationship between employees and an organization. Data analysis of the research were made by SPSS by denotes of running different statistical methods and techniques such as Pearson correlation, t-tests, One-Way ANOVA, MANOVA (Multivariate Analysis of Variance) and regression analyses. The analysis and the findings showed that teachers who participated in the survey had a statistically positive relationship between person-organization fit and affective commitment, normative commitment; but there is a negative correlation between person-organization fit and continue commitment. Further, the gender of the teachers doesn't affect relationship between person-organization fit and organizational commitment.

### Keywords:

Values, Person-Organization Fit, Organizational Socialization, Organization Commitment, Gender

\*Bu makale Doç. Dr. İlhami YÜCEL danışmanlığında Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen "Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> İlhami YÜCEL, Doç. Dr., Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, iyucel@erzincan.edu.tr

<sup>2</sup> Buket ÇETİNKAYA, Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi Yunak Meslek Yüksekokulu, bctinkaya@selcuk.edu.tr

Bireyler, bir örgüte çeşitli hedeflerle girmekte fakat bu amaçlar kimi zaman örgütün amaçlarıyla uyuşmayabilmektedir. Bu açıdan bireyin amaçları, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için bir araç olmalı ve birey ile örgüt arasındaki uyumu bozmamalıdır (Baysal, 1985:63). İşte bu noktada da bireyin davranışını örgütün değer ve normlarına göre düzenlenmesi olarak tanımlanan uyum kavramı, bireyin örgütü kendisi için çekici bulma noktasında önemli bir konuma sahip olmaktadır. Bireyler uyum içinde olacakları örgütü tercih ettikleri takdirde bağlılıkları artacak, işten memnuniyet düzeyleri yükselecek ve bu durum doğrudan performanslarında etkili olacaktır. Küreselleşen dünyada hem örgüt hem de birey açısından beğeniler ve ilgiler sürekli olarak değişmektedir. Bu nedenle birey ve örgüt arasındaki değer ve amaç benzerliği olmazsa olmaz olarak birey-örgüt uyumu araştırmalarında yerini almaktadır. Özellikle değerlerde benzerlik konusu son yıllarda yapılan araştırmalarda birey-örgüt uyumu açısından tercih edilir olmaktadır (Yıldız, 2013:154). Örgütün sürekliliği, sosyalizasyon maliyelerinin düşüklüğü ve örgüt faaliyetlerinin daha rahat yapılabilmesi açısından; bireyin kendine en uygun örgütü seçmesi, işten ayrılma durumunun en aza indirgenmesi, rol belirsizliklerinin giderilmesi ve çatışmaların azaltılması konusunda birey-örgüt uyumu büyük bir etkiye sahip olmaktadır. Bütün bunların eğilimini belirlemek için birey-örgüt uyumu seçim aşamasında özellikle dikkate alınmalı, temel amacının örgütün değerleriyle uyumlu olan bireyin örgüte alınması gerekliliği unutulmamalıdır. Fakat okul açısından bakıldığında çeşitli sınavlarla örgüte dâhil olan birey bilgi düzeyi açısından sorgulanmakta ve nitelikleri geri plana atılmaktadır. Yazında bu konu hakkında birçok tartışma olsa da, çözümü noktasında kişilik ya da tutum testlerinin ve mülakat tarzı sınavların uygulanması öğretmenlerin hem örgüte uyumu açısından hem de bağlılıkları açısından etkili olacaktır. Sözlü sınav ya da belirli testler yapılan bireylerin sadece teorik bilgisine bakılmayarak, bu teorik bilgileri pratiğe dökme noktasındaki becerileri, mesleğin gerektirdiği değerlere sahip olup olmaması, örgütüne karşı bağlılık duyup duymaması ve zorunluluktan ziyade gönüllü olarak çaba göstermesi daha çok göz önünde bulundurulacaktır. Bu durumda da yerleşmiş

bir algı haline gelen teorik bilgi, öğretmenlik için yeterlidir düşüncesinden uzaklaşarak uyumsuz olan bireyin örgüte alınması yerine, daha uyumlu bireyle daha üst düzey bir bağlılık sağlanacaktır (Özdemir ve Sezgin:15).

### Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu, genel olarak birey ve örgütler arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Kristof'un birey ve örgüt kavramını kapsamlı şekilde yeniden ele alması üzerine, birey-örgüt uyumunun dört farklı tanımı tespit edilmiştir (Kristof, 1996:1): (1) Örgüt ve bireyin temel özellikleri arasındaki benzerlik (değerlerde uyum). (2) Örgütün amaçları ve bireyin amaçları arasındaki uygunluk. (3) Bireysel tercih ya da ihtiyaçlar ile örgütsel sistem ve yapı arasındaki uygunluk. (4) Örgütsel iklim ve bireyin kişilik özellikleri arasındaki uyumdur.

Chatman birey-örgüt uyumunu, bireyin değerleri ile örgütün değerleri ve normları arasındaki uygunluk olarak tanımlamıştır (Chatman, 1989:333). Q'Reilly vd.(1991)'nin yapmış olduğu çalışmada birey-örgüt uyumu; kültürü, stratejik ihtiyaçları ve normları olan, örgütün değerleri ile bireyin değerleri arasındaki uygunluk olarak tanımlanmaktadır (Netemeyer, 1997:85). Carless(2005)'in tanımına göre, kişinin iş çevresiyle kendisi arasında benzerlik kurmasıdır. Tom(1991), bireyin kişilik özelliği ile örgütün benzer olduğu durumda birey-örgüt uyumundan bahsetmiş ve bu durum oluştuğunda bireyin daha başarılı olacağını vurgulamıştır. Cable ve Judge(1996)'ye göre; birey-örgüt uyumu, birey ve örgütlerin değerleri arasındaki uygunluktur (Yıldız, 2013:156).

### Birey-Örgüt Uyumu Türleri

#### Bütünleştirici (Benzerlik-Supplementary Fit) Uyum:

Bütünleştirici uyum, hem adayın iş seçimi davranışı hem de örgütün işe alım uygulamalarında birey ve örgütlerin benzerliklerine dayalı olarak birbirlerine ilgi duymaları durumunu vurgulamaktadır. Bu yapılanmada da en çok kullanılan benzerlik, bireyin ve örgütün değerleri arasındaki uyum olmaktadır

(Sekiguchi, 2004:179). Bütünleştirici uyumun, iki durum oluştuğunda ortaya çıktığı belirtilmektedir. Birinci durum, birey ve örgütün benzerliklerinin olması iken, ikinci durum birey ve örgütün özelliklerinin uyuşmasıdır. Bir örgüt, yetenekleri sürekli olarak artma eğiliminde olan bireyleri işe alırsa, bu bireyler kendi işgücüne zaten sahip olacağı için bütünleştirici uyumda kendiliğinden oluşacaktır. Fakat bütünleştirici uyum genellikle araştırmalarda birey ve örgüt arasındaki değerlerde uyum olarak inceleme alanı bulmuştur. Örneğin; hem çalışanın hem de örgütün yönetimde bağımsızlığı dikkate alıp almaması (Cable ve Edwards, 2004:822).

### **Tamamlayıcı Uyum (Complementary Fit):**

Tamamlayıcı uyum; birey ve örgütün özellikleri, diğerlerinin istek ya da ihtiyaçlarını sağladığı zaman oluşmaktadır. Bu uyum türü, örgütsel ve bireysel birçok özelliğe odaklanabilmektedir. Örneğin; bir örgüt ödül(psikolojik ya da maddi) verdiğinde, çalışanın istek ve ihtiyaçları olduğunda ya da başvuru sahibinin/çalışanın sahip olduğu yetenek veya becerilerini örgüt talep ettiği zaman uyum oluşabilmektedir. Literatürde bu uyum yaygın olarak *ihtiyaçlar-karşılananlar uyumu (Needs-Supplies Fit)* ya da *beklenen-kabiliyet uyumu (Demands-Abilities Fit)* diye adlandırılmaktadır (Cable ve Edwards, 2004:822). *İhtiyaçlar-karşılananlar uyumu*, genelde bireylerin ihtiyaç ve tercihlerini ortaya koymaktadır. Bu uyum türü özellikle Psikolojik İhtiyaçları Karşılama (Psychological Need Fulfillment) yaklaşımını kullanan araştırmalarda kullanılmaktadır. *Beklenen-kabiliyet uyumunda*, çalışma ortamında bireylerden bazı istekler olmakta ve çalışanlar kendilerinde bulunan yetenek, beceri ve bilgi ile bu istekleri karşılayabilmekte ise bu uyum ortaya çıkmaktadır (Irak, 2012:12).

### **Birey-Örgüt Uyumu Kuramları**

Etkileşimci Yaklaşım'ın (birey ve çevrenin birbirini etkileme durumu) etkisiyle ortaya çıkan birey-çevre uyumunun bir boyutu olarak inceleme konusu olan birey-örgüt uyumu üzerine birçok araştırma yapılmış ve çeşitli yaklaşım ve modeller ortaya konmuştur (Sığırı, 2007:18). Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme(ASA) Kuramı, Chatman'ın Birey-Örgüt Uyum Modeli, Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu Kuramı,

Cable ve Judge'ın Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, O'Reilly III vd.'nin Örgütsel Kültür Profili (OCP).

### **Birey-Örgüt Uyumu Süreci**

Bu süreç insan kaynaklarının işgören seçimi ve örgütsel sosyalizasyon olmak üzere iki ana başlıkta incelenmektedir (Ulutaş, 2011:75). İşgören seçme sürecinde, bireyin örgütsel değerlerle örgütsel kültüre hangi ölçüde uyum sağladığı belirlenmelidir. Bu uyumun sağlanması durumunda bireyin örgüte karşı bağlılığının artmasının yanı sıra örgütte işgören için yaptıklarını fazlalaştıracaktır (İpçioğlu ve diğerleri, 2009:131). İşgören seçiminin etkili olabilmesi için örgüt ve işlerle bireyler uyumlaştırılmalıdır. Çünkü bireyler niteliklerine uymayan işlere sahip olurlarsa örgütten ayrılmak zorunda kalabilirler (Bingöl, 1998:163). Örgütsel sosyalizasyon, bir örgüte üyesi olarak katılabilmek ve örgütsel rol üstlenmek için sosyal bilgi, beceri, davranış, tutum, değer ve bilginin bireysel açıdan kazanım sürecidir (Çerik ve Bozkurt, 2010:77). Weiner (1982) sosyalizasyonu, örgütçe paylaşılan değer, inanç ve algılama şekillerinin birey olarak içselleştirilmesi şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel sosyalizasyonun temel amacı, bireyin örgüte uyumunun sağlanması ve örgütte etkili bir üye haline getirilmesidir. Yapılan etkili bir örgütsel sosyalizasyon da birey ve örgüt arasındaki uyumu sağlamaktadır (Memduhoğlu, 2008:137). Örgüte yeni katılan bireyin sosyalleşme aşamaları, araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde ayrıma tabi tutulmaktadır. Buchanan; temel eğitim ve kabul (ilk yıl), performans (ikinci, üçüncü ve dördüncü yıllar), örgütsel güvenirlilik ve bağlılık (beşinci yıl ve sonrası) olarak üçe ayırmıştır. Schein; giriş, sosyalleşme ve karşılıklı kabul olarak; Wanous; örgütün gerçekleriyle yüzleşmek ve bu gerçekleri kabul etmek, rollerin açıkça belirlenmesi, örgütsel yapıda yer edinme, başarılı sosyalleşmenin gerçekleşmesi olarak ayrıma tabi tutmuştur (Memduhoğlu, 2008:142). Fakat bu aşamalardan araştırmalarda en çok kabul gören Feldman'ın ön sosyalleşme, alıştırma ve rol yönetimi ayrımı olmuştur. Örgütün gerçekleştirdiği uyuma yönelik olarak yapılmakta olan biçimsel çabalar bütünü örgütsel sosyalizasyon taktikleri olarak adlandırılmaktadır. Taktiklerin sınıflandırılması araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde yapılmaktadır (Ergün ve Taşgit,

2011:97). Fakat en çok benimsenen taktik sınıflaması hem örgütsel hem de bireysel açıdan olmaktadır (Balci ve diğerleri, 2012:47).

### Birey-Örgüt Uyumunu Etkileyen Faktörler

Birey-örgüt uyumunu etkileyen bazı faktörler; örgüt kültürü ve örgütsel iklim, kişilik, iletişim, sosyal algılama, liderlik, bireycilik ve kolektivizm, esneklik ve esnek çalışma saatleri, karşılanamayan ihtiyaçlar ve motivasyon, olumlu düşünme, bireyin statüsü, örgütsel adalet, örgütsel kontrol, bireye örgütü sevdirmeye olmaktadır (Ulutaş, 2011:94).

### Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları

*Güven:*Birey-örgüt uyumu, örgüt ve birey arasındaki ilişkiyi güçlendirmesinden dolayı bireysel değer ve hedeflerin benzerliği örgütü doğru anlamayı ve bireylerin güvenini geliştirmektedir (Ahmadi ve diğerleri, 2014:33).

*Bağlılık:* Birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki birçok çalışmada pozitif olarak bulunmakta ve bu durum birçok çalışmacının literatüründe yer almaktadır (bk. Vilela vd.(2008), Tomoki(2004), Ng ve Sarris (2009)).

*Verimlilik:*Dahabüyük derecede bir birey-örgüt uyumu, verimliliği artırmakta ve uyum kaynaklarının etkin kullanımını sağlamaktadır (Alnaçık ve diğerleri, 2013:274).

*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD):*Graham'ın modeline göre, örgüt değerleriyle ÖVD arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:322). Feather (1975); Meglino, Ravlin ve Adkins (1989); Posner (1992) gibi çalışmacılar ÖVD ile birey-örgüt uyumu arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Sağnak, 2004:88).

### Birey-Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları

*Stres:*Vilela vd. yönetici ve satış temsilcilerinin uyumu üzerine yaptıkları çalışmada daha yüksek stres düzeyleri, daha yüksek işten ayrılma niyeti ve daha zayıf iş tutumu için birey-örgüt uyumunun etkili olabileceğini ve bütün bu olumsuz durumları örgüt için yararlı hale getirmede kullanılabileceğini vurgulamışlardır (Vilela ve diğerleri, 2008:1005).

*Çatışma, İşgören Devri:* Çatışma moral düzeyini düşürerek çeşitli kutuplaşmalara yol açmakta, güvensizlik oluşturmada ve verimliliği düşürmekte, işgören devir hızının da artışında büyük rol oynamaktadır (Genç, 2007:279). Birey-örgüt uyumu ile işgören devri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Yahyagil, 2005:137).

*Yabancılaşma, Devamsızlık, Umursamazlık, İşten Çıkma/Çıkarılma:*Birey-örgüt uyumsuzluğu sonucu; birey örgüte karşı yabancılaşmakta, devamsızlığı artmakta ve umursamaz hale gelerek (birey ve toplumdan kendini geri çekmesi) ya örgütten kendi isteğiyle ayrılmakta ya da örgüt tarafından çıkarılmaktadır (Ulutaş, 2011:149).

## Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı son zamanlarda araştırma konuları arasında sık sık yer almakta, fakat tanım olarak bu kavram üzerinde tam bir görüş birliği sağlanamamaktadır. Bunun nedeni ise sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış gibi farklı alanlardaki çalışmacıların örgütsel bağlılık kavramına kendi bakış açılarıyla yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır (Sencan ve diğerleri, 2013:104).Becker (1960) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütün faaliyetleriyle bütünleşme eğilimi olarak tanımlamaktadır. Porter vd. (1974) bu kavramı, bireyin örgütsel faktörleri sübjektif olarak değerlendirmesi sonucu oluşan bir olgu olarak belirtmiştir (Tekin ve diğerleri, 2014:135). Mowdays, Steers ve Porter, bireyin davranışlarını kullanarak faaliyetlerine ve örgüte karşı ilgisini artıran inançlarına bağlanması" şeklinde tanımlamışlardır (Serin ve Buluç, 2012:435). Örgütsel bağlılık konusunda önemli çalışmalar yapan Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı "bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum" olarak tanımlamıştır (Allen ve diğerleri, 1990:1). Bilimsel nitelikli ilk önemli çalışmayı; Porter, Steers, Mowday ve Boulian 1974 yılında stajyer psikiyatri teknisyenlerinin örgütsel bağlılık, iş doyumları ve iş devir düzeylerini belirlemek için yapmışlardır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramını, tüm bu tanımlamaların ortak noktası olarak adlandırabileceğimiz, üç temel bileşen çerçevesinde oluşturmuşlardır. Bunlar (Buluç, 2009:5):

- ✓ Örgütün değer ve hedeflerine duyulan inanç ve bunların benimsenmesi,
- ✓ Örgüt adına çaba göstermede istekli olma,
- ✓ Örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik şiddetli arzudur.

Meyer ve Allen'in yapmış olduğu örgütsel bağlılık sınıflandırması, yazında genel kabul görmüş ve birçok araştırmada da sık sık kullanılmıştır (Arslan ve Önce, 2014:571). Örgütsel bağlılığın çeşitli yollarla kavramsallaştırıldığını ve ölçüldüğünü vurgulayan Meyer ve Allen kendi bağlılık sınıflandırmasını, literatürde tanımlanan temel kavramsallaştırmaların birleştirilmesiyle oluşan "üç bileşen modeline" dayandırmaktadır. Bu bağlamda, Meyer ve Allen'in sınıflandırmasına göre bağlılığın bileşenleri; duygusal bağlılık (affectivecommitment), devam bağlılığı (continuancecommitment), normatif bağlılık (normativecommitment) olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Allen ve Meyer, 1993:49):

### **Duygusal Bağlılık**

Duygusal bağlılık, bireylerin örgütün değer ve amaçlarına karşı geliştirmiş olduğu güçlü ve pozitif tutumlar bütünüdür. Bu tutumlar bireyin örgütle özdeşleşmesi, örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyması ve örgütle arasında duygusal bir bağ kurması sonucunda oluşmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan birey, kendini örgütün bir parçası olarak görmektedir ( Demirkol, 2014:1). Meyer ve Allenliteratürde en çok incelenen bağlılık türü olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca örgütle bütünleşmeyi sağlamasından dolayı örgütler tarafından da en çok istenen bağlılık türü olmaktadır (Arslan ve Demirci, 2015:574).Duygusal bağlılığın üç temel faktörü; örgütün hedef ve değerleriyle özdeşleşme, örgütle ilgili faaliyetlere sürekli bir şekilde katılım arzusu ve örgüte duyulan sadakattir (Kavacık ve diğerleri, 2013:73).

### **Devam Bağlılığı**

Devam bağlılığında temel olarak işten ayrılmanın külfeti üzerine odaklanılır. Bireyin örgüte bağlılık duymasının ve örgütten ayrılmak istememesinin asıl nedeni örgütte kalmaya ihtiyaç duymasıdır. Birey örgütte bulunduğu süre zarfında; emeklilik maaşı,

statü, para gibi edindiği kazanımları örgütten ayrıldığında kaybedeceği düşüncesiyle örgütüne karşı bağlılık duymaktadır. Devam bağlılığı "işgören beklentisi" ve "algıladığı seçeneklerin yetersizliği" olmak üzere başlıca iki faktöre dayanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:37). Bu bağlılık türünde bireylerin örgüt üyeliğini devam ettirmelerinin nedeni; örgüte karşı duydukları sadakat değil, ayrıldıkları takdirde içine düşecekleri geçim sıkıntısı yani maddi ve manevi zorlukları göze alamamalarıdır. Bu durumda da birey örgütte kalmaya mahkûm olmaktadır (Kavacık ve diğerleri, 2013:73). Devam bağlılığının belirleyicileri ise; yaş, çalışma süresi, kariyer tatmini, işten ayrılma niyeti, eğitim, medeni durum, alternatif iş imkânları, yetenek, toplum ve seçenek gibi faktörler olmaktadır (Kurşunoğlu ve diğerleri, 2010:101).

### **Normatif Bağlılık**

Örgüte girdikten sonra meydana gelen sosyalizasyon deneyimlerini içermektedir (Allen ve Meyer, 1990:61).Bireyin bağlılığı kendi yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğunu düşünmesi sebebiyle oluşmaktadır. Ayrıca birey, örgütün kendisine yapmış olduğu yatırımlar ve harcamalar sonucu(bireysel gelişim programları, staj ve örgüte alım öncesinde verilen eğitimler gibi) kendini örgütüne karşı borçlu hissetmekte ve bu durumda bireyi örgütte kalma konusunda zorlamaktadır. Bu zorunluluk sonucunda da birey örgüte normatif olarak bağlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:37).Türkiye'de yapılan araştırmalarda da normatif bağlılığı etkileyen unsurlar sadakat, aile etkisi, eş-dost ricası ile işe alınma ve toplulukçu örgüt kültürü olmaktadır. Ülkemizde toplulukçu kültürden dolayı iş ve çalışmaya önem verilmektedir. Toplulukçu kültür kavramıyla ifade edilen ise işe öncelik vermek, işi benimsemek, işi ciddiye almak gibi değer ve normlardır (Uyguç ve Çımrın, 2004:93).

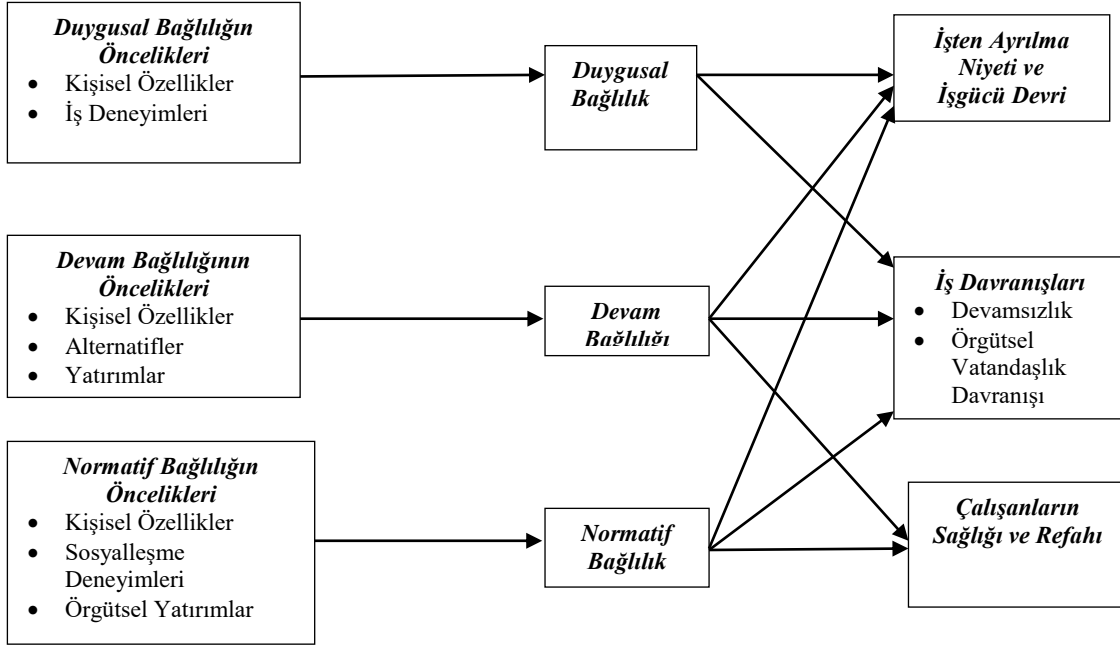
### **Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Toplu Bakış**

Normatif bağlılık birey ile örgüt arasında psikolojik sözleşme olarak görülebilmektedir. Duygusal bağlılık bireyin örgütte kalmak istediğini, devam bağlılığı bireyin örgütte kalması gerekliliğini, normatif bağlılık ise bireyin örgütte kalmak zorunda olduğunu ifade

etmektedir (Kurşunoğlu ve diğerleri, 2010:103). Bağlılık türlerine genel olarak bakılacak olunursa; duygusal, devam ve normatif bağlılığın ortak yönü, bireyin örgütten ayrılma ihtimalini azaltarak örgüt ile arasında

sıkı bir bağ kurmasıdır. Fakat bu bağın düzeyi üç bağlılık türüne göre değişiklik göstermektedir (Hüseyinlioğlu, 2010:35).

Şekil 1: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli



**Kaynak:** Meyer vd., "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", 2002, akt. Gül, 2002

Şekil 1'de Meyer vd.'nin yapmış oldukları meta analiz neticesinde ortaya konan örgütsel bağlılığın üç bileşeni ile belirleyicilerinin olduğu "Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli" gösterilmektedir. Bu bileşenlerin çeşitli değişkenlerle ve örgütsel sonuçlarla ilişkisine de değinilmiştir. Ayrıca şeklin merkezinde bağlılık türleri bulunurken sol tarafında üç bileşenin gelişmesine etkisi olan değişkenler genel bir çerçevede, sağ tarafında ise örgütsel bağlılığın sonuçları yer almaktadır (Özutku, 2008:79).

Meyer ve Allen, duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini, devam bağlılığının kıdem ve alternatif azlığı sonucu geliştiğini vurgulamışlardır. Fakat normatif bağlılığın en az incelenmiş bağlılık boyutu olduğunu belirtmişlerdir (Özutku, 2008:84).

### Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın etkisi kadar etkilendiği faktörlerinde olduğunu ve bu faktörlerin

örgütte bulunan bireyleri değişik şekillerde etkilediğini ortaya koymaktadır. Sonuçta birey bu etkilenmeler karşısında farklı durumlar ortaya koymaktadır (Balay, 1999:237). Mowday, Porter ve Steers başlangıç ve uyum aşamasındaki faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde büyük etken olduğunu vurgulamışlardır. Bu faktörleri de bireysel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak ele almışlardır. Northcraft ve Neale ise kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç kısımda incelemiştir (Arslan ve diğerleri, 2013:169). Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, psikolojik sözleşme ve medeni durum iken, örgütsel faktörler; örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgüt kültürü, ücret, örgütsel ödüller, yönetim biçimi ve liderlik, takım çalışması, örgütsel adalet, mobbing, rol belirsizliği ve rol çatışması, denetim, işin önemi ve niteliği, örgütsel güven ve iletişim olmaktadır. Örgüt dışı faktörler de alternatif iş imkânları ve profesyonellik olmaktadır (Erkman ve Şahinoğlu, 2012:267).

*Yaş:*Yapılan araştırmalar yaşın arttıkça örgütsel bağlılığında arttığını kanıtlamıştır. Bireylerin yaşları ilerledikçe eğitim alma imkânı ya da iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle örgütlerine karşı bağlılıkları artış göstermektedir (Küçüközkan, 2015:14).

*Cinsiyet:*Yapılan kimi araştırmalar neticesinde cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiye rastlanmazken kimi araştırmalarda da cinsiyet ile örgütsel bağlılığın bileşenlerinden biri olan duygusal bağlılık arasında ilişki saptanmıştır. Bazılarında da cinsiyet ile normatif bağlılık arasında ilişki gözlemlenmiştir (Çolakoğlu ve diğerleri, 2009:86).

*Eğitim Düzeyi:*Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaters bir ilişki görülmektedir. Yani bireyin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı düşmektedir. Bunun sebebi de daha yüksek düzeyde eğitim alan bireyin iş alternatifinin ve beklentilerinin daha fazla olmasıdır (Yalçın ve İplik, 2005:395).

*Çalışma Süresi:*Çalışma süresi zamanla ilgili önemli bir faktör olmasından dolayı bireyin örgüte bağlılığının önemli bir göstergesi olmaktadır. Bireyin örgütte geçirdiği zaman arttıkça, diğer bir ifadeyle çalışma süresi arttıkça, örgütten elde edeceği kazançlar da artacak ve bu kazançlar da bağlılığı artıracaktır (Yalçın ve İplik, 2005:400).

*Psikolojik Sözleşme:* Birey ve örgüt arasındaki ilişkilerde (işgören ve işveren ilişkisi) yazılı olmayan beklentilerin karşılıklı değişimi olarak tanımlanan psikolojik sözleşmeyi etkileyen değişiklikler işgören bağlılığı ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Hem duygusal bağlılık hem de psikolojik sözleşme karşılıklı bir şekilde gönüllü olarak anlaşmaya dayanan durumlarda kesişmektedir. Bu anlamda her iki boyut arasında ilişki olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesiyle duygusal bağlılıkta artış görülecektir (Karcıoğlu ve Türker, 2010:121). Psikolojik sözleşme bireyin örgütte bulunmaya başladığı ilk günden itibaren başlayarak beklentilerin oluşmasını sağlar. Bu durumda da beklentiler her iki tarafı sorumluluk altına sokar ve birbirlerine bağımlı hale getirir (Sencan ve diğerleri, 2013:104).

*Örgüt Kültürü:* Örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara

bakıldığında, örgüt kültürü unsurlarının birçoğunun örgütsel bağlılığın bileşenlerini doğrudan ve pozitif bir şekilde etkilediği görülmektedir. Kök ve Özcan'ın çalışmasında da örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Kök ve Özcan, 2012:117).

*Örgütsel Adalet:* Bireylerin adalet algısının bağlılığı üzerine etkisi örgütler için çok önemli olmaktadır. Çünkü bireyin adil olarak görmediği örgüte kendini bağlı hissetmesi olanaksızdır. Bireyin bağlılığının düşük olması da her an örgütü terk etmesi anlamına gelmektedir. Bu sebeple de işgören devri artmakta verimlilikte düşmektedir. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu'nun konaklama işletmeleri üzerine yaptıkları çalışmada, örgütsel adalet duygusu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kısaca örgütsel adalet algısının yüksekliği bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu etkileyecek ve bu etki de bireylerin performansının artmasını sağlayarak devir hızının azalmasına neden olacaktır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:3).

*Örgütsel Güven:*Bir sosyal sistem ya da örgüt içinde bireylerin birbirleriyle kurdukları ilişkinin inanca dönüşmesi örgütsel güven olarak adlandırılmaktadır. Bireylerin bağlılık derecesiyle ölçülen örgütsel güven, bireylerin değerlere bağlılık seviyesi arttıkça artış göstermektedir (Demirel, 2009:119).

*Mobbing:* Yapılan birçok araştırmaya göre, bireylerin örgüte karşı tutumlarını etkileyen mobbing örgütsel bağlılığı olumsuz (negatif) yönde etkilemektedir. Yani ilgili alan yazında iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan çalışmalarda, genellikle mobbing'e maruz kalan bireylerin örgütsel bağlılıklarının zayıfladığı görülmektedir. Pelit ve Kılıç'ın da 426 otel çalışanının üzerine yapmış oldukları çalışmada mobbing ve örgütsel bağlılık arasında negatif ve kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Pelit ve Kılıç, 2012:122).

*Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması:* Örgütte rol belirsizliği ve rol çatışması yüksek olduğu sürece bireyin stres seviyesi artacak ve bu durumda da birey birçok olumsuzlukla yüz yüze gelecektir. Rol belirsizliği ve rol çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ilgili yazında, ortak bir görüşün aksine tartışmalara sebep



olmaktadır. Oliver ve Brief (1977), Fischer ve Gitelson (1983), Zahra (1985), Babakus vd. (1996) ve Yousef(2002) örgütsel bağlılık ile rol belirsizliği ve rol çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Agarwal ve Ramaswami ise 1993 yılında yapmış oldukları çalışmada, rol belirsizliğinin duygusal bağlılığı negatif etkilediğini fakat rol çatışmasının duygusal bağlılığa bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir (Akar ve Yıldırım, 2008:97).

*Alternatif İş İmkânları:* Bireylerin örgütsel bağlılığının zayıflamasına neden olan alternatif iş imkânları olmasına rağmen örgütte kalmaya devam eden bireyin, yeni iş bulma imkânı olmadığı için örgütte kalmaya devam eden bireyden örgütüne karşı daha fazla bağlılık duyması beklenmektedir (İnce ve Gül, 2005:85).

*Profesyonellik:* Profesyonellerin çalıştıkları örgütler mesleki gelişime destek oluyorsa; mesleki bağlılıkları olumsuz yönde, örgütsel bağlılıkları ise olumlu yönde etkilenecektir (Gündoğan, 2009:40).

Randall örgütsel bağlılığı konu aldığı çalışmasında, örgütsel bağlılık düzeylerini ve bu düzeylere bağlı olarak ortaya çıkan birey ya da örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçları irdelemiştir. Bu bağlamda da düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık düzeyleri ortaya çıkmıştır (Randall, 1987:460).

### **Birey-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki**

Saraç ve Meydan, 100 beyaz ve mavi yakalı çalışanı iki yıl boyunca, işe girişte ve işe girdikten sonraki 6. ay ve 18. ay olmak üzere üç aşamada, gözlemleyerek bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada Yapısal Eşitlik Modelleme Tekniğini kullanarak ölçüm sonuçlarını analiz etmişler ve birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir sebep-sonuç ilişkisini tespit etmişlerdir (Saraç ve Meydan, 2013:210).

Cook ve Wall örgütsel bağlılığı, bireyin örgütün hedef ve değerlerine karşı geliştirdiği tutum olarak yorumlamışlardır. Bu doğrultuda da imalat fabrikasında tüm katılımcıların erkek olduğu ve tam zamanlı çalışan bireyler üzerinde iki çalışma

yapılmıştır. “Çalışma 1” de 390 ve “Çalışma 2” de de 260 mavi yakalı üzerine yaptıkları incelemede, bireysel değerlerin örgütsel değerlere uyumunun artırılmasıyla örgütsel bağlılığın da artacağını vurgulamışlardır (Cook ve Wall, 1980:39).

Meyervd.’nin büyük bir enerji şirketindeki 627 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmaya göre, birey-örgüt uyumu işgörenlerin duygularını etkileyen önemli bir faktördür ve birey-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (Meyer ve diğerleri, 2010:458). Posner vd.’nin “örgütsel ve bireysel değerler arasındaki ilişkiyi” araştırdıkları çalışmada, paylaşılan değerler ve örgütsel bağlılık arasında ilişki saptamışlardır. Değer uyumluluğu gösteren yöneticilerin işverenleri için uzun saatler boyunca çalıştıklarını ve gelecek beş yıl örgütte kalmayı tercih ettiklerini bulgularıyla ortaya koymuşlardır (Akbaş, 2011:55). Ambrose vd., çalışan tutumlarının birey-örgüt uyumuna etkilerini belirlemek amacıyla 73 firmanın 304 çalışanına uyguladıkları çalışma ile birey ve örgüt arasındaki etik değer uyumunun örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkisini güçlü, işten ayrılma niyeti ile ilişkisini de orta düzeyde tespit etmişlerdir (Ambrose ve diğerleri, 2008:323).

Hampton-Farmer’ın 2007 yılında “değer yaratma ve değerlere uyum sağlama” konulu doktora tezine göre, iş memnuniyeti olan bireylerin örgütlerine karşı bağlılıklarında artış olmaktadır. Bu durumda işgören devrinin ve devamsızlığının azalmasına etki ederek örgütün zaman ve kaynak maliyetini azaltır. Huang vd. (2005)’nin yaptıkları araştırma neticesinde de birey-örgüt uyumunun üç işgören davranışı üzerinde pozitif yönde ve güçlü bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu davranışlar; ekstra rol davranışları (örgütsel vatandaşlık davranışları), iş doyumu/tatmini, örgütsel bağlılıktır. Vancouver ve Schmitt (1991) yaptıkları çalışmayla, birey-örgüt değer uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi pozitif bulmuşlardır (Ulutaş, 2010: 47). Mitchell (2006), yönetici hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada sonuçlar, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğunu desteklemektedir. Değerlerin hiçbirleriyle devam bağlılığı ilişkili olmamaktadır. Yani birey-örgüt

uyumu ile devam bağlılığı arasındaki ilişki araştırma bulgularına göre yoktur. Birey-örgüt uyumu ile duygusal ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırma bulguları kısmen desteklemektedir (Mitchell, 2006:40).

Silverthorne, Tayvan'da yaptığı çalışmada yüksek düzeydeki bir birey-örgüt uyumunun daha yüksek iş tatmini, daha yüksek örgütsel bağlılık ve daha düşük işgören devir hızına neden olacağını belirtmiştir (Silverthorne, 2004:592). Boxx vd. de 1991 yılında yapmış oldukları çalışmada, yüksek düzeyde bir birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılığı artırdığını göstermişlerdir (Özcan, 2012:25).Alnaçık vd.(2013)'nin akademisyenler ve yükseköğretim kurumlarında çalışan memurlara e-posta olarak gönderdikleri anket aracılığıyla topladıkları verilerin analizi sonucunda, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında önemli ölçüde ilişki tespit etmişlerdir (Alnaçık, 2013:274).

Valentinevd.'nin ABD'de bulunan dört yükseköğrenim kurumu, halk eğitim merkezi, iki bölge üniversitesi, bir ulusal üniversite ve seçilen sınıflardan 304 kişiye yaptıkları çalışma sonucuna göre, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık pozitif yönlü ilişkilidir (Valentine ve diğerleri, 2002:352). Vilelavd.'nin İspanya'daki şirketlerde çalışan toplam 122 satış müdürü ve satış danışmanları üzerinde yaptıkları çalışmaya göre, birey-örgüt değer uyumunun yüksek olması örgütsel bağlılığın da yüksek olmasına yol açar (Vilela ve diğerleri, 2008:1005).

Araştırmanın hipotezleri, kapsamlı bir yazın incelemesinden sonra ortaya konmuştur. ( bkz. Saraç, Meydan, 2013; Kılıç, 2010; Polatçı, 2013; Sezgin, 2006; Akbaş, 2011; Ergün, Taşgit, 2011; Özdemir, Sezgin, 2011; Alnaçık vd., 2013; Vilela vd., 2008; Valentine vd., 2002)

*H<sub>1</sub>: Çalışanların birey- örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.*

*H<sub>2</sub>: Çalışanların cinsiyeti, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (moderatingeffects) ve birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterecektir.*

## **Araştırmanın Metodolojisi ve Sonuçları**

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütlerine (okullarına, bağlı oldukları müdürlüklere) olan uyum ve bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkeni göz önüne alınarak incelenmesidir. Geniş, kapsamlı ve titizlikle yapılan literatür taraması sonrasında, yerli ve yabancı kaynakların güncel olmasına dikkat edilerek anket formu oluşturulmuştur. Ayrıca soru formunun oluşturulması sürecinde yapılan literatür taramasında Cronbach's Alpha ( $\alpha = 0, \dots$ ) katsayıları da dikkate alınmıştır.

## **Araştırmanın Kapsamı, Kısıtları, Örnekleme Süreci ve Veri Toplama Yöntemi**

Araştırmanın örneklemi, Kayseri-Bünyan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Yapılan çalışmada toplam 431 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya dâhil edilen okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden gelen 431 anket formunun % 95 güven aralığı için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın en önemli kısıtı zaman, maliyet ve ulaşım olduğu için, araştırma sadece Kayseri ilinde bulunan bazı okullarda sınırlı sayıda (431) öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu yüzden sonuçlar tüm öğretmenlere genellenemez. Sonuçların genelleştirilebilmesi için daha fazla sayıda okula kapsamlı olarak araştırma yapılması gerekmektedir. Ayrıca çalışmanın tek bir sektörde yapılmış olması ve anket dışında veri toplama tekniklerinden yararlanılmaması da diğer bir kısıtı oluşturmaktadır. Çalışmanın güvenilirliği, anket sorularını dolduran bireyin birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığını ölçen maddeleri subjektif olarak algılamasına bağlıdır. Bu yüzden bu da en önemli araştırma kısıtı içinde yer almaktadır. Anket formunun doldurulması gönüllülük esasına dayalı olmuştur ve form dağıtılan kişilerle birebir yüz yüze temas kurularak anket formunun doldurulmasının araştırmacılar için önemi anlatılmıştır. Uygulamada karşılaşılabilecek sorunlar ve geri dönüşte oluşabilecek kayıplar göz önüne alındığında okullara 550 anket dağıtılmıştır. Bu doğrultuda da geri dönen anketlerden 59 tanesi hatalı, eksik ve gerekli özen gösterilmeden doldurulduğu için

araştırmaya dâhil edilmemiştir. Geriye kalan 60 anketten 28 tanesi boş olarak geri teslim edilmiş, 32 tanesi ise geri dönmemiştir. Böylece yapılan araştırmada toplam 431 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışanların sosyo-demografik özellikleri: Araştırma kapsamına dâhil edilen çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar dikkate alındığında toplam 431 çalışanın 201'inin yani % 46,6'sının kadın, % 53,4'ünün erkek; ortalama yaş düzeyininin 24-32 (% 44,5) arası olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde, büyük çoğunluğunun lisans düzeyinde üniversite mezunu olduğu saptanmıştır. Çalışanların ortalama çalışma süreleri incelendiğinde en yüksek ortalamanın 2-5 yıl arası olduğu saptanmıştır.

## Ölçümler

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği: Öğretmenlerin bireysel değerleri ile örgütsel değerleri arasındaki uyumu incelemek amacıyla Netemeyer vd. (1997)'nin geliştirdikleri 4 maddelik birey-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada birey-örgüt uyumu tek boyut (değerler) olarak ele alınmıştır. PO Fit faktörüne ait soruların güvenilirlik analizi sonucu 0,902 çıkmıştır. Bu durumda güvenilirlik düzeyi oldukça yüksektir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen (1990)'in ve Meyer, Allen ve Smith (1993)'in çalışmalarında kullandıkları 18 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılık duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Yazında örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,86 bulunmuştur ( $\alpha = 0,86$ ).

## Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki bağıntıları en iyi şekilde açıklayan en az sayıdaki faktör sayısını belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi, ölçeklerin yazında bulunduğu haliyle aynen alınmasından dolayı

yapılmamıştır. (bkz. Netemeyer, 1997; Meyer ve Allen, 1990; Meyer, Allen ve Smith, 1993)

Araştırmaya konu olan birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1: Faktörler ve Cinsiyet Arasındaki Korelasyon**

	PO Fit	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
PO Fit	1	0,739**	-0,114*	0,320**
Duygusal Bağlılık	0,739**	1	-0,075	0,431**
Devam Bağlılığı	-0,114*	0,075	1	0,317**
Normatif Bağlılık	0,320**	0,431**	0,317**	1

\* Korelasyon 0,05 güven düzeyinde anlamlıdır.

\*\* Korelasyon 0,01 güven düzeyinde anlamlıdır.

PO Fit faktörü ile Duygusal bağlılık faktörü arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu söylenebilir ( $r=0,739$ ). Ayrıca korelasyon katsayılarına bakıldığında en yüksek ilişki düzeyinin birey-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık arasında olduğu söylenebilir. PO Fit faktörü ile Normatif bağlılık faktörü arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır ( $r=0,320$ ). PO Fit faktörü ile Devam bağlılığı faktörü arasında ise negatif yönlü zayıf bir ilişki mevcuttur ( $r=-0,114$ ). Yani en düşük korelasyon katsayısı, birey-örgüt uyumu ile devam bağlılığı arasında bulunmuştur.

## PO Fit ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Hiyerarşik Regresyonla Belirlenmesi

Korelasyon analizi sonucunda belirttiğimiz değişkenler arası ilişkilerin niteliğinin açıklanması amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda da cinsiyetin birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye etkisinin sorgulanması amaçlanmıştır.

Tablo 2: Birey-Örgüt Uyumu için Regresyon Analizi Sonuçları

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Medeni Durum	-,458 ,131	-,281 ,115	-,278 ,115	-,265 ,116	-,265 ,117	-,264 ,117
Yaş	-,172 ,061	-,169 ,053	-,164 ,053	-,174 ,055	-,173 ,055	-,174 ,055
Aylık Gelir	-,142 ,071	-,040 ,063	-,043 ,062	-,048 ,063	-,050 ,063	-,050 ,063
Örgütsel Bağlılık		,936 ,080	1,759 ,578	1,769 ,578	1,633 ,610	2,058 1,898
Örgütsel Bağlılık <sup>2</sup>			-,134 ,093	-,136 ,093	-,143 ,094	-,212 ,308
Cinsiyet				,071 ,102	-,285 ,515	,124 1,801
ÖB X Cinsiyet					,113 ,160	-,162 1,172
ÖB <sup>2</sup> X Cinsiyet						,045 ,189
R <sup>2</sup>	,037	,271	,274	,275	,276	,276
R <sup>2</sup> Değişim	,037	,234	,004	,001	,001	,000
Model F	5,454	39,457	32,060	26,764	22,984	20,073

Çalışmamızdaki 2. Hipotez olan; H2: *Çalışanların cinsiyeti, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (moderatingeffects) ve birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterecektir.* hipotezini test etmek amacıyla hiyerarşik çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Model 1 de birey-örgüt uyumunun kontrol değişkenler üzerindeki etkisi regresyon analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra Model 2 de örgütsel bağlılık değişkeni analize dâhil edilmiştir. Ardından Model 3 te doğrusal ilişki olup olmadığını tespit etmek için örgütsel bağlılığın karesi eklenmiştir. Model 4 te ise moderatör değişken olarak kullanılan cinsiyet faktörü dâhil edilmiştir. Model 5 te Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki hesaplanarak modele eklenmiştir. Son olarak Model 6 da Örgütsel Bağlılığın karesi ile Cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki hesaplanarak modele dâhil edilmiştir. Model 2 de Örgütsel Bağlılık ile birey-örgüt uyumu arasında önemli ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $\beta=.936$ ,  $p=.00 < .05$ ). Ayrıca Örgütsel Bağlılığın regresyon denkleminde girmesiyle R<sup>2</sup> deki değişimin oldukça yüksek olduğu görülmektedir ( $\Delta R^2 = .234$ ). Ancak Model 4 te cinsiyet değişkeninin birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır ( $\beta=.071$ ,  $p=.488 > .05$ ). Yani H2 hipotezi reddedilmiştir.

## Tartışma

Çalışmamızda bireysel değerler ve örgütsel değerlerin uyumlaşması olarak ele alınan birey örgüt uyumu, hem bireysel hem de örgütsel değerlerin neler olduğuna dair bilgileri yazın kısmında belirgin bir şekilde verilmiştir. Yapılan kapsamlı yazın taraması sonucunda birey-örgüt uyumu türlerinden bütünlendirici uyum (Benzerlik-Supplementary Fit) çalışmamızı daha çok yansıtmaktadır. Çünkü bu yapılanmada en çok kullanılan benzerlik, bireyin ve örgütün değerleri arasındaki uyum olmaktadır.

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti belirlenmiştir. Buna göre; birey-örgüt uyumu ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki mevcuttur ( $r=.739$ ). Yani birey-örgüt uyumu yüksek olan öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleştiği, kurumlarında olmaktan mutluluk duydukları ve kurumla arasında duygusal bir bağ olduğu söylenebilmektedir. Birey örgütüyle ne kadar çok uyum içinde olursa bağlılık düzeyi de o kadar artış göstermektedir. Bu durumda uyum düzeyi yüksek olan öğretmen, kurumun hedef ve değerlerini daha çok benimsemekte, daha çok ek sorumluluklar almak istemekte ve kurumuna karşı daha olumlu tutumlar sergilemektedir. Birey-örgüt uyumu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki

bulunmaktadır ( $r=.320$ ). Yani öğretmenin kurumuna olan uyumu artarsa normatif bağlılığı çok az artar. Bunun sebebi de, öğretmenlik mesleğine başlamanın direkt olarak merkezi bir sınav sisteminden kaynaklanması ve normatif bağlılığı etkileyen unsurların (sadakat, aile etkisi, eş-dost ricası ile işe alınma gibi) öğretmenlere neredeyse hiçbir tesirinin olmamasıdır. Bu durum, çalışmanın yeni milli eğitim mevzuatından önce işe başlayan öğretmenlere yapılmasından kaynaklanmaktadır. Üç bağlılık türü göz önüne alındığında, kurumuna karşı uyum düzeyi artan öğretmenin en fazla duygusal bağlılığında artışa sebep olmaktadır. Bu sebeple uyum düzeyi artan bireyin kurumunda kendi isteğiyle kalma arzusunda da artış olmaktadır. Bu durumda öğretmenin sadece ihtiyacı olduğu için kurumda kalmadığını göstererek, devam bağlılığının uyum ile arasındaki negatif yönlü ilişkiye dikkat çekmektedir.

Ayrıca Cinsiyet ile tüm faktörler arasında pozitif yönlü ama oldukça zayıf (neredeyse sıfır) bir ilişkinin de mevcut olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda fikir birliği sağlanamamıştır. Kimi görüşe göre bayanlar aile içi rollerine öncelik tanınmasından dolayı kurumlarını ikinci plana atabilmektedir. Erkek öğretmenler ataerkil bir toplum yapısından dolayı evi geçindirme gibi sorumlulukların baskısıyla mesleklerine daha bağlı olabilmektedir.

Çalışmamızda da önemli bir yere sahip olan H2 hipotezini test etmek için hiyerarşik çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. (H2: "Çalışanların cinsiyeti, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (moderating effects) ve birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterecektir.") Analiz sonucunda da hipotezimiz reddedilmiştir. Yani birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi cinsiyet faktörü etkilememektedir. Bu durum öğretmenlere mesleğin getirmiş olduğu kuralların ve sorumlulukların eşit olması, mesleği icra ederken şartların her iki taraf içinde aynı olmasından kaynaklanabilmektedir. Ayrıca erkek öğretmende bayan öğretmende bu mesleği yapmak için aynı donanımlara sahiptir. İlçe sınırları içerisindeki öğretmenlerin aynı koşullar altında

mesleklerini sürdürmeleri de cinsiyetin etkisiz bir faktör olduğunu göstermektedir. Buna ilaveten öğretmenliğin fiziksel bir işgücü değil de hizmet sektörüne dayalı olması da cinsiyet açısından farklılaşmayı önlemektedir. Birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolünü araştırmaya yönelik olarak literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bu çalışmanın literatüre büyük katkısının olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki ilişkide cinsiyetin rolünü araştırmaya yönelik olarak yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda, birey-örgüt uyumunun örgütsel davranışın diğer değişkenleri (örgütsel adalet, örgütsel güven, verimlilik gibi) ile aracı değişken olarak demografik faktörler (gelir, yaş gibi) eklenerek aralarındaki ilişki incelenebilir. Ayrıca farklı sektörlerde araştırmanın yapılması daha kapsamlı bilgiler verebilir. Özellikle özel sektör bu araştırma için çok yararlı olabilecektir.

### Kaynakça

- AKAR, C., YILDIRIM, Y. T. (2008), "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2): 97-113
- AKBAŞ, T. T. (2011), "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma", Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(1): 55-81
- ALLEN, N. J., MEYER, J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology, 63(1): 1-18
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. (1993), "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?", Journal of Business Research, 26: 49-61
- ALNIAÇIK, E., ALNIAÇIK, Ü., ERAT, S., AKÇİN, K. (2013), "Does Person-Organization Fit Moderate The Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions?", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99: 274-281
- AMBROSE, M. L., ARNAUD, A., SCHMINKE, M. (2008), "Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes", Journal of Business Ethics, 77: 323-333

- ARSLAN, R., EFE, D., AYDIN, E. (2013), "Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 5(3): 169-180
- ARSLAN, H., ÖNCE, M. (2014), "Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi, 3(3): 571-587
- ARSLAN, R., DEMİRCİ, K. (2015), "Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Kamu Kurumunda Bir Uygulama", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 43: 24-38
- BALAY, R. (1999), "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 32(1): 237-246
- BALCI, A., BALTACI, A., FİDAN, T., CERECİ, C., ACAR, U. (2012), "Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel vatandaşlıkla İlişkisi", Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, 2(2): 47-74
- BAYSAL, A. C. (1985), "Birey-Örgüt Bütünleşmesinde Davranışsal Yaklaşımlar", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 14(1): 63-83
- BİNGÖL, D. (1998), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul
- BULUÇ, B. (2009), "Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15(5): 5-34
- CABLE, D. M., EDWARDS, J. R. (2004), "Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration", Journal of Applied Psychology, 89(5): 822-834
- CHATMAN, J. A. (1989), "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit", Academy of Management Review, 14(3): 333-349
- COOK, J., WALL, T. (1980), "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment", Journal of Occupational Psychology, 53: 39-52
- ÇERİK, Ş., BOZKURT, S. (2010), "Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Çabalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", Erciyes Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 35: 77-97
- ÇOLAKOĞLU, Ü., AYYILDIZ, T., CENGİZ, S. (2009), "Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları", Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1): 77-89
- DEMİREL, Y. (2009), "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15): 115-132
- DEMİRKOL, A. Y. (2014), "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma", Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, 4(1): 1-15
- DOĞAN, S., KILIÇ, S. (2007), "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirilmesinin Yeri ve Önemi", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29: 37-61
- ERGÜN, E., TAŞGİT, Y. E. (2011), "Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sosyalleşme Çıktıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31: 97-112
- ERKMAN, T., ŞAHİNOĞLU, F. (2012), "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Çalışan Algıları ile Örgütsel Bağlılığın Hizmet Sektöründe İncelenmesi", Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, XXXIII(II): 267-294
- GENÇ, N. (2007), Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar), 3.bs., Ankara
- GÜL, H. (2002), "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi", Ege Akademik Bakış, 2(1): 37-56
- GÜNDOĞAN, T. (2009), Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkezi Bankası Uygulaması, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Halil B. Arslan), Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TC Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara, s. 28
- HÜSEYİNKLİOĞLU, B. (2010), Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, (Danışman: Prof. Dr. Ünal Ay), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi
- IRAK, D. U. (2012), "İş Yerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgüt Psikolojisindeki Yeri", Türk Psikoloji Yazıları, 15(30): 12-22
- İNCE, M., GÜL, H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, 1.bs., Ankara
- İPÇİOĞLU, İ., UYSAL, G. (2009), "İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: İlaç Firmaları Satış Gücü Üzerine Bir Analiz", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 11(3): 131-148
- KAVACIK, M., BALTACI, F., YILDIZ, A. (2013), "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Çatışma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 5(3): 73-85
- KILIÇ, K. C. (2010), "Bireysel ve Örgütsel Değerler Arasındaki Uyumun Çalışanların İş Davranışlarına Etkileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma", Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(1): 20-35
- KÖK, S. B., ÖZCAN, B. (2012), "Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 7(2): 113-129
- KRISTOF, A. L. (1996), "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications", Personnel Psychology, 49(1): 1-49
- KURŞUNOĞLU, A., BAKAY, E., TANRIÖĞEN, A. (2010), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28: 101-115

- KÜÇÜKÖZKAN, Y. (2015), "Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma", *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 14-37
- MEMDUHOĞLU, H. B. (2008), "Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2): 137-153
- MITCHELL, M. J. (2006), *Person-Organization Fit, Organizational Commitment, and Intent to Leave Among Nursing Leaders*, Nova Southeastern University, UMI Microform
- NETEMEYER, R. G., BOLES, J. S., McKEE, D. O., McMURRIAN, R. (1997), "An Investigation Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context", *Journal of Marketing*, 61: 85-98
- ÖZCAN, H. U. (2012), "Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme ile İlişkisi", *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(29): 25-39
- ÖZDEMİR, S., SEZGİN, F. (2011), "Öğretmen Adaylarının Bireysel ve Örgütsel Değerleri ile Öğrencilerde Görmek İstedikleri Değerlere İlişkin Önem Sırası Algıları", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2): 1-21
- ÖZUTKU, H. (2008), "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2): 79-97
- PELİT, E., KILIÇ, İ. (2012), "Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2): 122-140
- POLATÇI, S., CİNDİLOĞLU, M. (2013), "Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü", *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B Dergisi*, 18(3): 299-318
- RANDALL, D. M. (1987), "Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited", *The Academy of Management Review*, 12(3): 460-471
- SABUNCUOĞLU, Z., TÜZ, M. (2001), *Örgütsel Psikoloji*, 3.bs., s. 19-20
- SAĞNAK, M. (2004), "Value Congruence and Results in Organizations", *Educational Administration in Theory & Practice*, 37: 72-95
- SARAÇ, M., MEYDAN, B. (2013), "Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Düzeydeki Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Boylamsal Bir Çalışma", *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya, s. 210-214
- SEKIGUCHI T. (2004), "Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature", *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6): 179-196
- SENCAN, N., YEGENOĞLU, S., AYDINTAN, B. (2013), "Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları", *Marmara Pharmaceutia Journal*, 17: 104-112
- SERİN, M. K., BULUÇ, B. (2012), "İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3): 435-459
- SEZGİN, F. (2006), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 48: 557-583
- SİĞRİ, Ü. (2007), "Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Muğla Üniversitesi S. B. E. Dergisi (İLKE)*, 18
- SILVERTHORNE, C. (2004), "The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan", *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(7): 595
- TEKİN, Ö. A., AYDIN, A., ÖZMEN, M., YAYKAŞLI, M. (2014), "Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1): 135-158
- ULUTAŞ, M. (2010), *Birey-Örgüt Uyumunu Kuramı ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*, (Danışman: Prof. Dr. M. Şerif Şimşek), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi
- ULUTAŞ, M. (2011), *Harmonik Yönetim*, 1.bs., Konya
- UYGUÇ, N., ÇİMRİN, D. (2004), "DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1): 91-99
- VALENTINE, S., GODKIN, L., LUCERO, M. (2002), "Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit", *Journal of Business Ethics*, 41: 349-360
- VILELA, B. B., GONZALES, J. A. V., FERRIN, P. F. (2008), "Person-Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence From Matched Supervisor-Salesperson Data Set in A Spanish Context", *Industrial Marketing Management*, 37: 1005-1019
- YAHYAGİL, M. Y. (2005), "Birey ve Organizasyon Uyumunu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi", *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 6(24): 137-149
- YALÇIN, A., İPLİK, F. N. (2005), "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 395-412
- YAZICIOĞLU, İ., TOPALOĞLU, I. G. (2009), "Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 3-16
- YILDIZ, M. L. (2013), "Algılanan Kişi-Örgü Uyumunu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, XXXIV(1): 153-173

# Muhasebe Standartları Kapsamında Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi

**Ahmet ONAY<sup>1</sup>**  
Anadolu Üniversitesi

## Öz

Devlet teşvikleri, temelde toplumsal refahı ve kalkınmayı amaç edinen ekonomi politikalarının önemli bir aracıdır. Dünya’da gelişmiş ve gelişmekte olan ayrımı olmaksızın birçok ülkede uygulanmaktadır. Türkiye’de de teşvikler uzun yıllardan beri kullanılmaktadır. Son teşvik sisteminin yasal düzenlemesi olan ‘Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar’ 2012 yılından bu yana yürürlükte dir.

Devlet teşvikleri ve yardımlarının Dünya genelinde sıklıkla kullanılan bir politika aracı olması, bunlardan elde edilen faydanın doğru ve tutarlı biçimde muhasebeleştirilmesi ve raporlanması ihtiyacını artırmaktadır. Devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesi ve raporlanması için küresel çaptaki düzenleme olan 20 Nolu Uluslararası Muhasebe Standardı ve onun Türkiye’deki yansıması olan TMS-20 Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması Standardı bu ihtiyacı gidermek amacıyla düzenlenmiştir.

Bu çalışmada, devlet teşviki kavramı açıklanmış, işletmelerin devlet teşviklerinden elde ettiği faydanın TMS-20 Standardı kapsamında nasıl muhasebeleştirileceği ve finansal tablolarda nasıl sunulacağı incelenmiştir.

## Anahtar Kelimeler:

Türkiye Muhasebe Standardı (TMS) 20, Devlet Teşvikleri

## Accounting for Government Grants within the Scope of Accounting Standards

### Abstract

Government grants are an important tool for the economic policies whose basic objectives are social welfare and development. It is applied in many developed and developing countries in the world without distinction. Grants have also been used in Turkey for many years. 'Decision on the Government Assistance for Investment', regulating the last grant system, has been in force since 2012.

The fact that Government grants and assistance is a policy tool, commonly used throughout the world, increases the need for accurate and consistent accounting and reporting the benefits derived from them. IAS-20 International Accounting Standards, regulating the accounting and reporting for Government grants on a global scale and its reflection in Turkey TAS-20 Accounting for Government Grants and Disclosure of Government Assistance Standards are both designed to address this need.

This study explains the concept of government grants, examines the accounting processes of the benefits received by businesses from government grants within the scope of TAS-20 and analyses how these benefits should be presented in financial tables.

### Keywords:

Turkey Accounting Standards (IAS) 20, Government Grants

---

<sup>1</sup> Arş. Gör. Anadolu Üniversitesi, Ulaştırma Meslek Yüksekokulu, ahmet\_onay@anadolu.edu.tr



Devletler uyguladıkları politikaların bir gereği olarak zaman zaman ekonomiye müdahale ederler. Teşvik, ekonomik sisteme doğrudan kaynak aktardığı için hızlı ve etkili müdahale araçlarından birisidir. Teşvik politikalarının temel hedefi, yatırım veya tüketim kararlarının etkilenerek kıt kaynakların ülke menfaatine uygun olarak tüketilmesini sağlamaktır. Teşviklerin bu hedef doğrultusunda ülke ekonomisine birçok katkısı vardır. İstihdamı artırmak, bölgesel gelişmişlik farklarını gidermek, ithal edilen malların ülke sınırları içerisinde üretilmesini sağlamak bunların başlıcalarıdır.

Teşvikler bütün işletmelere verilmezler. Gelişmesi istenen iş kolları ya da bölgelerde faaliyet gösteren işletmeler teşviklerden yararlandırılır. Teşvikin dayanağı olan düzenlemeler sürekli olarak yürürlükte kalmazlar, dolayısıyla işletmeler sadece belirli dönemlerde teşvikten faydalanırlar. Teşviklerin bu özellikleri, faydalanan işletmelerin mali tablolarının karşılaştırılabilirliğini zorlaştırır. İşletmelerin finansal tablolarının önceki dönem finansal tablolarıyla ve diğer işletmelerin finansal tablolarıyla karşılaştırılabilmesine olanak verecek biçimde sunulması gereklidir ve devlet teşvikleri buna engel olmayacak biçimde sunulmalıdır.

Uluslararası Muhasebe Standartları ve Türkiye Muhasebe Standartları devlet teşvikleri ve yardımlarının muhasebeleştirilmesini UMS/TMS-20 Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması standardında düzenlemiştir. Bu çalışmada devlet teşviki, amaçları, türleri, özellikleri ve TMS-20'ye göre teşviklerin muhasebeleştirilmesi örneklerle açıklanmıştır.

### Teşvik Kavramı

OECD'nin tanımına göre teşvik, bir yatırımın maliyetini veya potansiyel karını etkileyerek veya yatırımla ilgili riskleri azaltarak, yatırımın büyüklüğünü, bölgesini ve sektörünü etkilemek amacıyla hazırlanan hükümet önlemleridir (Duran, 2003: 6). Başka bir ifadeyle teşvik, bir ekonomide ulaşılmaması istenen hedefler doğrultusunda gelişmesi amaçlanan ekonomik faaliyetlere devlet eliyle sağlanan maddi, hukuki destekler ve kolaylıklardır (Seyidoğlu, 1992: 358).

Teşvik kavramı genel olarak, geliştirilmesi hedeflenen bölgelerin veya ekonomik faaliyetlerin diğerlerine göre daha fazla ve hızlı gelişmesini sağlamak amacıyla devlet tarafından verilen her türlü maddi ve gayri maddi yardım, destek ve özendirmelemdir. Teşvikler amaçları doğrultusunda, üreticilerin devletin desteği olmadan elde edebilecekleri kardan daha yüksek bir kar elde etmesini veya tüketicilerin mal ve hizmetleri daha düşük ücrete edinmesini sağlayan devlet müdahaleleridir (Ünsaldı, 2006: 123). Literatürde teşvik kavramı yerine; sübvansiyon, iktisadi gayeli mali yardım, üreticiye yapılan transfer harcamaları, prim, aynı yardım, ucuz kredi gibi kavramlar kullanılmaktadır (Aktan, 2001: 2).

TMS-20'nin tanımlar başlıklı bölümünde ise devlet teşvikleri, işletmenin faaliyet konularıyla ilgili belirli şartların geçmişte ve gelecekte yerine getirilmesi karşılığında işletmeye yapılan kaynak transferi şeklindeki devlet yardımları, şeklinde tanımlanmaktadır (TMSK, 2010: 519).

### Teşvikin Amaçları, Özellikleri ve Sınıflandırılması

Teşviklerin amaçları, sosyo-ekonomik politikalar ve gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde teşvik politikalarıyla ekonomik kalkınma, geri kalmış bölgelerin kalkındırılması, uluslararası rekabet gücü kazanmak, istihdam imkanlarını genişletme, teknoloji transferi, ihracatı arttırmak, sanayileşme ve yabancı sermayeyi çekmek hedeflenmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise teşvikler aracılığıyla, rekabet gücünü korumak, teknolojik gelişmeyi sürdürmek, işsizliği azaltmak, sermaye kaçışını önlemek, bölgesel dengesizlikleri gidermek ve sorunlu sektörleri desteklemek amaçlanmaktadır (Duran, 2003: 8).

Genel olarak teşvik verilmesine neden olan ekonomik amaçları, tasarrufları ve yatırım hacmini arttırmak, vergilerin ekonomik kararlar üzerinde yarattığı negatif etkileri gidermek, ekonomik istikrarı sağlamak ve enflasyonist etkileri azaltmak, yatırımları belirli alanlara ve bölgelere yönlendirmek, istihdamı genişletmek, döviz kazandırıcı işlemleri ve uluslararası rekabet gücünü arttırmak, yeni kurulan sanayileri korumak ve ihracatı arttırmak olarak sıralayabiliriz

(Acinöroğlu, 2009: 150). Devletlerin uyguladığı teşvik politikalarının birçok farklı hedefi olmakla beraber genel anlamda temel amaç, halkın refah seviyesinin yükseltilmesidir.

Teşvik kavramının daha iyi anlaşılması için temel özelliklerinin bilinmesi gereklidir. Teşviklerin özellikleri şöyle sıralanabilir (Duran, 2003: 6-7):

- Teşvikler devlet otoritesi tarafından verilir.
- Genellikle özel kesime verilmekle birlikte kamu teşebbüslerine de verilebilir.
- Teşvikler devlete bir maliyet yükler. Bu maliyet kamu fonlarının azalmasından kaynaklanabileceği gibi, gelirlerinin azalmasıyla da ortaya çıkabilir.
- Yatırımların mahiyetini, sektörünü, bölgesini, büyüklüğünü ve zamanlamasını etkilemek amacıyla kullanılır.
- Teşvikler açık veya gizli, dolaylı veya dolaysız verilebilir.
- Teşvik devlet açısından bir gelir kaybı veya fon azalmasına neden olurken; teşvikten yararlanan işletmeler için bir yararı ifade eder.

Teşvikler amaçlarına, kapsamına, kullanılan araçlarına, kaynaklarına ve verilmiş aşamalarına göre beş ayrı şekilde sınıflandırılabilir. Ancak teşviklerin muhasebeleştirilmesi ve raporlanması açısından, kullanılan araçlarına göre sınıflandırılması daha uygundur. Teşvikler kullanılan araçlara göre parasal teşvikler, aynı teşvikler, vergi teşvikleri, garanti ve kefalet teşvikleri ve diğer teşvikler olarak sınıflandırılabilir. Kullanılan araçlara göre teşvikler şöyle açıklanabilir (Uluslan, 2008: 416-417):

**Parasal Teşvikler:** İşletmelere doğrudan finansman desteği sağlamak amacıyla verilen teşviklerdir. Bu teşvikler karşılıklı veya karşılıksız olarak verilebilir. Karşılıksız parasal teşvikler direkt hibe şeklinde olabileceği gibi prim şeklinde de olabilir. Ayrıca bu teşvikler doğrudan varlık alımıyla ilgili olabileceği gibi gelir sağlamaya yönelik de olabilir. Karşılıksız parasal teşviklere, KOSGEB tarafından sağlanan bilgisayar yazılım desteği ile Hazine Müsteşarlığı tarafından enerji desteği örnek olarak verilebilir. Karşılıklı parasal teşvikler ise, devletin belirli bazı sektörde veya üretim dallarında faaliyette bulunan firmalara piyasadaki cari

faiz haddinden daha düşük bir faiz oranıyla sağladığı kredilerdir. Kredi teşvikleri, düşük faizli yardımlar şeklinde olabileceği gibi, vade sonunda sadece anaparanın ödendiği faizsiz desteklemeler şeklinde de olabilir.

**Aynı Teşvikler:** Bina, makine teçhizat, devlet arazisi tahsisi veya danışmanlık gibi nakit ödeme içermeyen, işletmelere mali yönden avantajlar sağlayan ve özellikle maliyet unsurlarını azaltan veya ortadan tamamen kaldıran devletin işletmelere sunduğu ayrıcalıklardır. Bu tip teşviklerde devlet bütçesinden transfer yapılmaz. Devlet söz konusu varlıkları işletmelere karşılıksız veya düşük fiyat karşılığında sunar.

**Vergi Teşvikleri:** Belirlenen sektörler için vergi oranlarının düşürülmesi, vergi istisna ve muafiyetleri sağlanması, vergiye tabi gelirden bağış, yardım ve sağlık giderleri gibi bazı indirimlerin düşülmesine izin verilmesi, hızlandırılmış amortisman uygulaması, vergi ve kurumlar vergisinden yatırım indirimi sağlanması ve zarar mahsubu şeklindeki teşviklerdir. Belirlenen malların ithalinde gümrük vergisinin alınmaması örnek gösterilebilir.

**Garanti ve Kefalet Teşvikleri:** Devletin belirlenen sektörlerde veya bölgelerde bulunan işletmelere kredi temin edebilmelerinde avantaj sağlamaları amacıyla kefil olmasıdır. Devletin işletmelere finans kurumlarından sağladıkları krediler için istenen teminat garantisi ya da kefalet hizmetini sunmasıdır.

**Diğer Teşvikler:** Devlet tarafından altyapı hazırlanması, yatırım projesi hazırlama, pazar araştırması yapılması, üretim prosesi hazırlama ve pazarlama teknikleri konusunda destek sunma ve bunlara benzer şekilde yatırım öncesi hizmetlerin sunulması diğer teşviklerin kapsamındadır. Bu teşviklere fon ve sermaye yönetimi desteği, endüstriyel tasarım desteği, uluslararası fuarlara katılım desteği ve yazılım kullanımı eğitimi verilmesi gibi teşvikler örnek gösterilebilir.

## Yardım Kavramı

Teşvik kavramına benzeyen, daha geniş bir kavram da devlet yardımıdır. Devlet yardımı, günlük dilde yaygınlaşmış teşvik, destekleme önemi ve

sübvansiyon kavramını içine alan bir tanımdır. Kamu kaynaklarının kullanılarak belirli bir bölgeye, sektöre, işletmeye veya işletme grubuna, belirli mal ve hizmetlerin üretimine yönelik olarak verilen desteklemeleri ifade eder (Erdem, 2004: 2). Yardım, devlet otoritesi tarafından, kişi veya kuruluşlara menfaat sağlamak amacıyla, kamu yararı ilkesi gereğince verilen nakdi ya da aynı transferlerdir.

Yardım teşvikten çok daha geniştir. Çünkü firmaya sağlanan sadece direkt finansal kaynakları değil, daha genel olarak, olağan koşullar altında işletmenin bütçesinde bulunmayacak devlet tarafından sağlanan her türlü avantajı kapsamaktadır (Gediz Oral ve Uğur, 2013: 142). Devletin merkezi bütçeden yerel yönetimlere yaptığı transferler yardım kabul edilir.

Devlet yardımları, verilen yardımın niteliği ve tabii olduğu koşullara bağlı olarak birçok farklı şekilde gerçekleştirilebilir. Devletin yardım yapmasındaki amaç, bir işletmeyi normal koşullar altında, devlet yardımı olmaksızın yapmayacağı bir takım işlere girebilmesini teşvik etmek olabilir (TMSK, 2010: 520).

TMS-20 devlet yardımı kavramını, belirli koşulları yerine getiren bir işletme veya işletmeler grubuna bir ekonomik fayda sağlamak üzere devlet tarafından yapılan faaliyetlerdir, ifadesiyle tanımlar. Ancak bu standart kapsamındaki devlet yardımları; gelişmekte olan bölgelerde altyapı sağlanması veya rakipler üzerine ticari kısıtlamalar getirilmesi gibi genel ticaret koşullarını etkilemek suretiyle ortaya çıkan sadece dolaylı olarak sağlanan faydaları içermemektedir (TMSK, 2010: 519). Yani bahsedilen faaliyetler devlet yardımı olmakla birlikte standart kapsamında değildir.

### Türk Teşvik Sistemi ve Sağlanan Destek Unsurları

Türkiye’de teşviklerle ilgili güncel düzenleme 19/06/2012 tarihinde alınan 2012/3305 Sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları hakkındaki Bakanlar Kurulu kararıdır. Bu kararlar birlikte Ekonomi Bakanlığı Teşvik Uygulama ve Sermaye Genel Müdürlüğü tarafından 06/04/2012 tarihinde ana hatları kamuoyuna tanıtılan yeni teşvik sistemi yürürlüğe girmiştir.

Yeni teşvik paketiyle ara malı üretiminin, ileri teknoloji yatırımlarının ve stratejik özellikli yatırımların desteklenmesi ile Türkiye’nin en önemli sorunlarından biri olan cari açığın önlenmesi amaçlanmıştır. Teşvik sistemiyle; cari açığın azaltılması amacıyla ithalat bağımlılığı yüksek olan ara malı ve ürünlerin üretiminin artırılması, az gelişmiş bölgelere sağlanan yatırım desteklerinin artırılması, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının giderilmesi, destek unsurlarının etkinliğinin artırılması, kümelenme faaliyetlerinin desteklenmesi ve teknoloji içeren yatırımların desteklenmesi hedeflenmiştir (Gökmen ve Kartaloğlu, 2012: 19-20). Teşvik sistemi uygulamaları dört gruptan oluşur. Bu uygulamalar ve destek unsurları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 1.** Destek Unsurları ve Teşvik Uygulamaları

Destek Unsurları	Genel Teşvik Uygulamaları	Bölgesel Teşvik Uygulamaları	Bölgesel Ölçekli Yatırım Teşviki	Stratejik Yatırımların Teşviki
KDV İstisnası	✓	✓	✓	✓
Gümrük Vergisi Muafiyeti	✓	✓	✓	✓
Vergi İndirimi		✓	✓	✓
Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteği		✓	✓	✓
Gelir Vergisi Stopajı Desteği	✓	✓	✓	✓
Sigorta Primi Desteği		✓	✓	✓
Faiz Desteği		✓		✓
Yatırım Yeri Tahsisi		✓	✓	✓
KDV İadesi				✓

Kaynak: www.ekonomi.gov.tr/upload/.../Yeni\_Tesvik\_Sistemi\_20120620.doc

2009 yılında temelleri atılan ve 2012 yılında yeniden düzenlenen teşvik sistemiyle Türkiye’de ilk defa kapsamlı bir sektörel bölgesel teşvik sistemine geçilmiştir. Bu teşvik modeli illerin özelliklerini ve potansiyellerini dikkate alan, bölge bazında kademelendirilmiş, teşvik araçlarıyla desteklenen bir sistem olarak ortaya konulmuştur. Teşvik sisteminin hem Avrupa Birliği’nin bölgesel politikalarıyla uyumlu olduğu hem de günümüzün bölgesel gelişme eğilimlerine uygun şekilde tasarlanmaya çalışıldığı görülmektedir (Gediz Oral ve Uğur, 2013: 150). Yeni



faidalar veya vergi yükümlülüğüne bağlı olarak belirlenen ya da vergi yükümlülüğü ile sınırlı olarak sağlanan yardımlar, devletin bir işletmeye iştirak etmesi ve TMS 41 Tarımsal Faaliyetler standardı kapsamındaki teşvikler bu standardın kapsamı dışında bırakılmıştır (TMSK, 2010: 519). Ayrıca, bu standart kapsamındaki devlet yardımları genel ulaşım ve iletişim şebekesinin iyileştirilmesi veya kurulmasıyla, sulama ve su tesisatı döşeme gibi tüm topluma fayda sağlamak için sürekli verilen hizmetleri kapsamaz. Ancak devletten temin edilen feragat edilebilir kredi, feragat koşullarının işletme tarafından yerine getirileceğine dair makul bir güvencenin ortaya çıkması durumunda devlet teşviki olarak kabul edilmektedir (Tekşen, 2010: 438).

Devlet tarafından verilen faizsiz veya düşük faizli krediler yardım niteliğindedir. Ancak, piyasa faiz haddinden borçlanılması halinde ödenmesi gereken faiz tutarlarıyla, devletin verdiği düşük faizli krediye göre ödenen tutarlar arasındaki işletme açısından olumlu olarak ortaya çıkan fark, finansal tablolara yansıtılmaz (Sönmez, 2005: 132).

TMS 20 standardı kapsamında olmayan tarımsal faaliyetlerle ilgili teşvikler, TMS 41 standardı kapsamında devlet teşvikleri başlığı altında düzenlenmiştir. TMS 41 standardında, maliyetinden birikmiş amortisman ve birikmiş değer düşüklüğü karşılıklarının indirilmesiyle ölçülmüş canlı bir varlığa ilişkin devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesinde TMS 20 standardı uygulanmalıdır denilerek 20 nolu standarda atıfta bulunulmuştur (Kırloğlu ve Gökgöz, 2012: 116). Yani, maliyet yöntemiyle izlenen bir canlı varlıkla ilgili teşviklerde TMS 20'ye göre muhasebeleştirilir.

TMS 41'e göre koşulsuz olarak verilen devlet teşvikleri için söz konusu teşvik alacak haline gelmeden, koşullu teşviklerde ise söz konusu teşvike ilişkin şartlar yerine getirilmeden muhasebeleştirilme yapılmaz. Buna karşın TMS 20'de teşvikler, elde edilmesi için gerekli koşulların işletme tarafından yerine getirilmesi ve teşvikin işletme tarafından elde edilmesi koşullarının gerçekleşeceğine dair makul bir güvence oluştuğunda finansal tablolara yansıtılabilmektedir. İki standart arasındaki farklılık teşvikin muhasebeleştirilme yöntemi değil, kaydedilme zamanıdır.

### TMS 20'ye Göre Devlet Yardımlarının Sınıflandırılması

Devlet yardımı, devlet teşvikini de bünyesinde barındıran daha genel bir ifadedir. Standarda göre devlet yardımlarını, kaynak transferi yoluyla yapılan yardımlar yani devlet teşvikleri ve bunların dışında kalan kendisine bir değer atfedilemeyen yardımlar ile devletle yapılan işlemler olarak iki gruba ayırabiliriz:

#### Devlet Teşvikleri Dışında Kalan Yardımlar

Devlet teşvikleri tanımı dışında kalan devlet yardımları kendisine bir değer atfedilemeyen ve devletle yapılıp işletmenin olağan ticari faaliyetlerinden ayırt edilemeyen devlet yardımlarını kapsar. Pazarlama önerileri, ücretsiz teknik yardım ve garanti sağlama gibi yardımlar kendilerine makul bir şekilde değer atfedilemeyen yardımlardır. İşletmenin satışlarının bir bölümünün garanti edilmesi ise işletmenin olağan ticari işlemlerinden ayırt edilemeyecek devlet yardımlarıdır. Bu yardımlardan fayda sağlandığı kesin olmakla beraber bunların normal ticari işlemlerden ayrıştırılması objektif ölçütlere dayanılarak yapılamayabilir.

Yardımlardan elde edilen faydalar önemli derecelere ulaştığında, finansal tabloların yanıltıcı olmaması amacıyla, devlet yardımlarının türü, kapsamı ve süresi açıklanmalıdır (Sönmez, 2005: 131).

#### Devlet Teşvikleri

Standarda göre teşvike konu olan varlıklar parasal ve parasal olmayan şeklinde ikiye ayrılmaktadır:

**Parasal teşvikler:** İşletmelere doğrudan finansman desteği sağlamak için karşılıklı ya da karşılıklı beklemeksizin verilebilir. Karşılıksız parasal teşvikler devletin yaptığı karşılıksız para yardımlarıdır. Bu teşvikler direkt hibe şeklinde olabileceği gibi prim şeklinde de olabilir. Tarımda üreticilere tohumluk, gübre veya mücadele ilaçlarının bedelsiz dağıtımı örnek gösterilebilir. Parasal teşvikler devlete karşı olan bir yükümlülüğün azaltılması suretiyle de gerçekleşebilir (Bozdemir, 2010: 95).

**Parasal olmayan teşvikler:** İşletmede kullanılması amacıyla devlet tarafından verilen arsa, arazi, bina, makine ve diğer kaynaklardır. Bu gibi durumlarda

teşvike konu olan parasal olmayan varlığın gerçeğe uygun değerinin belirlenmesi ve teşvike konu varlığın bu bedel üzerinden muhasebeleştirilmesi esastır. Ancak, bazı durumlarda izlenen alternatif yöntem, teşvikin varlığın nominal değeri üzerinden kayda alınmasıdır.

### **Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilme Esasları**

Gerçeğe uygun değerleriyle izlenen parasal olmayan devlet teşvikleri de dahil olmak üzere tüm devlet teşvikleri, işletmenin teşvikin elde edilmesi için gerekli bütün koşulları yerine getireceğine ve teşvikin elde edileceğine dair makul bir güvence olmadan finansal tablolara alınmaz. Devlet teşvikinin fiilen elde edilmesi, teşvike ilişkin koşulların yerine getirildiğini veya getirileceğini göstermez. Bu sebeple iki koşulunda önemi eşittir ve devlet teşvikleri muhasebeleştirilmeden önce ikisinin de gerçekleşeceğine dair makul bir güvence oluşmalıdır (Epstein ve Mirza, 2003: 847). Makul güvence, teşvikin elde edilmesinin kesin olmamakla birlikte kuvvetle muhtemel olmasıdır. Teşvikin elde edileceğine dair tutarlı belirtilerin ortaya çıktığını ve dolayısıyla elde edilebilme ihtimalinin yüksek olduğunu ifade eder.

Devlet teşvikinin elde edilme şekli, teşvikin muhasebeleştirilme yöntemini etkilemez. Teşvikler, işletmenin faaliyetleriyle ilgili ortaya çıkan bir giderin devlet tarafından karşılanması şeklinde nakden olabileceği gibi, devlete ödenmesi gereken vergi gibi bir yükümlülüğün indirilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. Her iki durumda muhasebeleştirilme yöntemini etkilemez (TMSK, 2010: 521). Devlet teşvikleri finansal tablolara yansıtıldıktan sonra, bunlara ilişkin karşılıklar, koşullu borç ve koşullu varlıklar, TMS-37 Karşılıklar, Koşullu Borçlar ve Koşullu Varlıklar standardına göre muhasebeleştirilmelidir (Tekşen, 2010: 438).

Devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesinde genel esas, teşvikin teşvikle karşılanması amaçlanan giderlerle eşleştirilerek, giderlerin ortaya çıktığı dönemlerde sistematik ve oransal bir şekilde özkaynaklarla ilişkilendirilmeden finansal tablolara alınmasıdır. Bu ifadeyi savunan yaklaşım gelir yaklaşımıdır (Örten, Kaval ve Karapınar, 2008: 330).

Bazı teşvikler birçok farklı şartın yerine getirilmesini gerektiren bir mali yardım paketinin parçası olarak alınabilir. Bu gibi durumlarda, teşvikin kazanılacağı dönemleri belirleyen maliyet ve giderleri ortaya çıkaran koşulların belirlenmesine özen gösterilmelidir. Böyle durumlarda, teşvikin bir kısmını belli bir esasa göre, geri kalanını da başka bir esasa göre dönemlere dağıtmak uygun olabilir.

Teşvike konu olan varlıkların türü, muhasebeleştirilme yöntemini değiştirmez. Bu varlıklar, gerçeğe uygun değerleriyle muhasebeleştirilirler. Sorun, kayda alınan varlıkların gelir yazılma zamanı ve şeklindedir. Gelir yazılma zamanı ve şekli, başka bir ifadeyle muhasebeleştirilme yöntemi teşvik türüne göre farklılık gösterir. (Örten, Kaval ve Karapınar 2008: 330).

### **Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesiyle İlgili Yaklaşımlar**

Devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesinde iki genel yaklaşım vardır. Bunlardan ilki, teşviki pay sahiplerinin işletmeye koyduğu bir değer gibi gören, bilanço hesaplarında izlenmesi gerektiğini ve kar ya da zarar olarak kaydedilmemesi gerektiğini ileri süren, sermaye yaklaşımıdır. İkincisi ise, teşviki bir gelir gibi gören, bir veya daha fazla dönemde kar ya da zararda muhasebeleştirilmesini yani gelir tablosu hesaplarında izlenmesi gerektiğini savunan gelir yaklaşımıdır (Sönmez, 2005: 133).

Sermaye yaklaşımı teşviki özkaynak olarak kabul eder, doğrudan özkaynaklarla ilişkilendirilerek muhasebeleştirilmesi gerektiğini savunur, dayandığı gerekçeler şunlardır (TMSK, 2010: 521): İlk gerekçeye göre, teşvikler bir finansman aracıdır ve geri ödenmeleri beklenmez, bu nedenle finanse ettikleri harcama kalemlerini netleştirmek amacıyla kar ya da zararda muhasebeleştirilmek yerine, finansal durum tablosuyla ilişkilendirilmelidir. İkincisine göreyse, teşvikler devlet tarafından sağlanırlar ve herhangi bir maliyetleri yoktur, kazanılmış bir gelir de değillerdir. Bu nedenle devlet teşvikleri gelir olarak kaydedilmemelidir.

Gelir yaklaşımıysa teşviki bir gelir olarak değerlendirir; kar veya zararda muhasebeleştirilmesi gerektiğini savunur, dayandığı gerekçeler ise şunlardır

(TMSK, 2010: 521-522):Devlet teşvikleri doğrudan özkaynak olarak muhasebeleştirilmemelidir, çünkü hissedarlar dışındaki bir kaynaktan elde edilmişlerdir. Bir karşılık beklenmeden verilenler olsa da, devlet teşviklerinin büyük çoğunluğu yararlanan işletmelere yükümlülükler getirir. İşletmeler koşullara uyararak ve önceden konan yükümlülükleri yerine getirerek teşviklere hak kazanırlar.Ayrıca mali politikaların bir uzantısı olan teşvikler bu yönüyle gelir vergisi ve diğer vergilere benzer. Vergilerin bir tür harcama olması göz önüne alındığında teşviklerin de vergiler gibi muhasebeleştirilmesi gerekir. Yani teşviklerin sözü edilen teşviklerle karşılanması amaçlanan maliyetlerin gidere dönüştüğü dönemler itibarıyla gelir olarak kaydedilmesi uygundur.

Gelir yaklaşımında, devlet teşviklerinin ilgili teşviklerle karşılanması amaçlanan maliyetlerin gider olarak muhasebeleştirildiği dönemler boyunca sistematik bir biçimde gelir olarak mali tablolara yansıtılması esastır. Devlet teşviklerinin tahsil edildiği anda gelir olarak muhasebeleştirilmesi tahakkuk esasına uygun değildir ve yalnızca tahsil edildiği dönemden farklı dönemlerde finansal tablolara yansıtılmasına ilişkin bir esas yoksa bu uygulama kabul edilir. Yani standarda göre tahakkuk esasına uygun görülür, buna karşın sadece tahakkuk esasının uygulanamayacağı durumlarda teşvikten sağlanan fayda elde edildiği anda muhasebeleştirilir.

### **Teşvik Türleri ve Muhasebeleştirilmesi**

Devlet teşvikleri, türleri bakımından geçmişte gerçekleşmiş gider ve zararların karşılanması amacıyla yapılan teşvikler, işletmelerin teşvike hak kazanmasında hiçbir koşulun gözetilmediği teşvikler ve belirli koşulların yerine getirilmesiyle elde edilen teşvikler olmak üzere üç grup altında sınıflandırılabilir. Ancak muhasebeleştirme yöntemi açısından, koşulsuz teşvikler ile geçmişte gerçekleşmiş gider ve zararların karşılanması amacıyla yapılan teşvikler aynı grupta değerlendirilmektedir.

### **Koşulsuz Yapılan Teşvikler ile Geçmişte Gerçekleşmiş Gider ve Zararların Karşılanması Amacıyla Yapılan Teşvikler**

Geçmişte gerçekleşmiş gider ve zararların karşılanması amacıyla yapılan teşvikler, işletmenin geçmişte katlanmış olduğu bir maliyetin devlet tarafından karşılanmasıdır. Örneğin, deprem bölgesindeki işletmelerin, ortaya çıkan zararlarını telafi etmek amacıyla SSK ödemelerinin belirlenen kısmının geri ödenmesi veya işletmenin önceden yapmış olduğu ve ödediği elektrik giderinin teşvik kapsamına alınması bu tür teşviklerdir (Örten, Kaval ve Karapınar, 2008: 329).

Koşulsuz yapılan teşviklere hak kazanmak için işletmelerin herhangi bir yükümlülük altına girmesi gerekmez. Teşvik genellikle, işletmelerin genel finansman ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla verilir. Örneğin, tarım işletmelerine, organik tarımın özendirilmesi amacıyla yapılan maddi yardımlar böyle teşviklerdir (Örten, Kaval ve Karapınar, 2008: 329).

Bir devlet teşvikine, geçmiş bir hesap döneminde gerçekleşmiş gider ve zararların karşılanmasına yönelik olarak hak kazanılmış olabilir. Bu tür teşvikler, finansal tablolara etkisinin tam olarak anlaşılabilmesi için gereken açıklamalarla beraber, tahsil edilebilir hale geldiği dönemler itibarıyla kar ya da zararda muhasebeleştirilir (TMSK, 2010: 523).Bu tür devlet teşvikleri alacak haline geldikleri dönemlerde işletmenin gelir tablosuna alınır ve kamuyu aydınlatma ilkesi gereğince tablo dipnotlarında gerekli açıklamalar yapılır (Sönmez, 2005: 129).

Devlet teşvikleri, bazı durumlarda işletmenin belirli harcamalarını karşılaması amacıyla acil finansman desteği sağlamak için işletmeye herhangi bir maliyet getirmeksizin verilebilir. Bu tür teşvikler sadece bir işletmeye verilmiş olabilir veya aynı durumdaki tüm işletmelerin teşvikten faydalanmasına izin verilmeyebilir. Teşvik, hak kazanılan dönemde, teşvikin etkisinin açıkça anlaşılabilmesini sağlayan açıklamalarla birlikte mali tablolara yansıtılır. Teşvik, gelir tablosunda ayrı bir kalem olarak veya Diğer Gelirler genel başlığı içerisinde ya da giderlerden indirilerek kayıt edilebilir.

Parasal olmayan bir varlıkla ilgili olarak sonradan hak edilen bir teşvikin muhasebeleştirilmesi konusunda açık bir hüküm yoktur. Teşvik, geçmişte alınmış, inşa edilmiş veya edinilmiş parasal olmayan bir varlıkla

ilgili olarak verilmiş ise, aynı esaslar dahilinde muhasebeleştirilebilir. Diğer bir ifadeyle varlığın maliyetinden indirilmesi gerekmez. Ancak, teşvikin alınma tarihiyle varlığın kullanıma hazır hale gelmesi aynı hesap döneminde gerçekleşiyorsa, teşvikin maliyetten indirilmesi mümkün olabilir (Örten, Kaval ve Karapınar, 2008: 332).

**Örnek 1:** İşletmenin faaliyetini sürdürdüğü bölgede sel ve su baskınları yaşanmış ve ilgili devlet kurumu işletmelerin zararlarını karşılamak amacıyla desteklemede bulunacağını açıklamıştır. İşletmeye teşvik kapsamında 3.000TL ödenmiştir.

<u>Teşvikin alınması</u> / _____		
100 KASA	3.000	
146 DİĞER ÇEŞİTLİ ALACAKLAR		3.000
_____ / _____		

<u>Teşvikin gelir kaydedilmesi</u> / _____		
146 DİĞER ÇEŞİTLİ ALACAKLAR	3.000	
643 DEVLET TEŞVİK GELİRLERİ		3.000
_____ / _____		

**Örnek 2:** Sebze yetiştiriciliği işiyle uğraşan bir işletmeye kayıtlı olduğu ziraat odası aracılığıyla

karşılıksız 100 adet domates fidesi verilmiştir. Fidelerin piyasa değeri 1.000TL'dir.

<u>Teşvikin alınması</u> / _____		
160 TARLA BİTKİLERİ	1.000	
382 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLAR		1.000
_____ / _____		

<u>Teşvikin gelir kaydedilmesi</u> / _____		
382 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLAR	1.000	
643 DEVLET TEŞVİK GELİRLERİ		1.000
_____ / _____		

**Örnek 3:** İşletme fabrika binasına güneş panelli elektrik üretim sistemi kurdurmak amacıyla kredi kullanmıştır. Bu sistemle karbon salınımı minimum düzeye inecek ve fabrika binası kendi elektriğinin

önemli bir kısmını üretebilecektir. Kullanılan krediye 18.000TL faiz ödenmiştir. Faizin 6.000TL'si kredi-faiz desteği kapsamında devlet tarafından işletmeye ödenmiştir.

<u>Faizin ödenmesi</u> / _____		
780 FİNANSMAN GİDERLERİ	18.000	
100 KASA		18.000
_____ / _____		

<u>Teşvikin gelir kaydedilmesi</u> / _____		
146 DİĞER ÇEŞİTLİ ALACAKLAR		6.000
643 DEVLET TEŞVİK GELİRLERİ		6.000
_____ / _____		

<u>Teşvikin işletmeye ödenmesi</u> / _____		
100 KASA	6.000	
146 DİĞER ÇEŞİTLİ ALACAKLAR		6.000
_____ / _____		

**Örnek 4:** Kalkınmada öncelikli yörelerde faaliyet gösteren ve en az 10 işçi istihdam eden üretim işletmelerinin enerji desteği kapsamında elektrik

faturalarının %50'si ilgili devlet kurumu tarafından karşılanır. Gerekli incelemeler yapıldığında işletmeye gelen elektrik faturasının teşvik kapsamında olduğu anlaşılmıştır. Fatura tutarı KDV dahil 11.800TL'dir.



<u>Elektrik gideri tahakkuku</u> / _____		
730 GENEL ÜRETİM GİDERLERİ	10.000	
171 İNDİRİLECEK KDV	1.800	
385 GİDER TAHAKKUKLARI		11.800
_____ / _____		

<u>Faturanın ödenmesi</u> / _____		
385 GİDER TAHAKKUKLARI	11.800	
100 KASA		11.800
_____ / _____		

<u>Teşvikin alınması</u> / _____		
100 KASA	5.000	
643 DEVLET TEŞVİK GELİRLERİ		5.000
_____ / _____		

### Koşullu Teşvikler

İşletmelerin teşviklerden yararlanabilmesi için belirli yükümlülükleri gerçekleştirmiş olmaları ya da istenen yükümlülükleri gerçekleştireceklerini taahhüt etmeleri gereken teşviklerdir. Yükümlülüğün türüne göre varlıklara ilişkin teşvikler ve gelire ilişkin teşvikler olarak ikiye ayrılmaktadır (Ayalı ve Terim, 2012: 37).

### Varlıklara İlişkin Teşvikler

İşletmenin duran varlık satın almasının, inşa etmesinin veya edinmesinin teşvike hak kazanmak için ön koşul olduğu teşviklerdir. Çoğunlukla varlığa ilişkin koşulları devlet belirler. Bu teşvik türünde amaç, işletmenin duran varlık edinmesini sağlamaktır. Bu tür devlet teşviklerine duran varlığın türünü, yerini, edinme ve elde tutma dönemlerini sınırlayan koşullar eklenebilir. Modern sulama sistemleri edinen çiftçilere sistemin bedelinin bir kısmının Tarım Bakanlığı tarafından ödenmesi ve üretim kalitelerini artırmak için makine satın alan kobilere makine bedelinin bir kısmının Kalkınma Ajansları tarafından verilmesi varlığa ilişkin teşviklere örnektir (Ayalı ve Terim, 2012: 38).

Bir işletmenin bir devlet teşvikiyle ilgili maliyet ve harcamaları çoğu zaman kolayca belirlenebilir. Bu şekilde belirli harcamalardaki devlet teşvikleri, harcamaların tablolara yansıtıldığı dönemde gelir olarak finansal tablolara kaydedilir. Benzer şekilde, amortisman tabi olan varlıklara ilişkin teşvikler, genellikle bunların amortismanları oranında ilgili dönemler süresince kar ya da zararda muhasebeleştirilir (Kabatay, 2009: 422).

Amortisman tabi olmayan varlıklara ilişkin teşviklerse belirli yükümlülüklerin yerine getirilmesini gerektirebilir ve ilgili yükümlülükler yerine getirilirken katlanılan maliyetlerin ortaya çıktığı dönemlerde kar ya da zararda muhasebeleştirilir. Örneğin, üzerine bina inşa etmek için alınan bir arsa teşviki, binanın faydalı ömrü boyunca muhasebeleştirilebilir.

Gerçeğe uygun değerleriyle izlenen parasal olmayan devlet teşvikleri de dahil, varlığa ilişkin teşvikler bilançoda ertelenmiş gelir olarak ya da varlığın defter değerinden indirilerek gösterilir. Varlığa ilişkin teşviklerin veya ilgili uygun bölümlerinin finansal tablolarda sunumunda iki alternatif yöntem vardır (TMSK, 2010: 523): İlk yöntemde göre teşvik, varlığın faydalı ömrü boyunca sistematik ve oransal bir biçimde ertelenmiş gelir olarak kar ya da zararda muhasebeleştirilir. Diğer yöntemdeyse, varlığın defter değerinin hesaplanması sırasında indirilir. Yaniteşvik, amortisman tabi varlığın faydalı ömrü boyunca amortisman giderinin azaltılması yoluyla kar ya da zararda muhasebeleştirilmiş olur.

Varlıkların satın alımı ve ilgili teşviklerin elde edilmesi nakit akımında önemli hareketliliğe yol açabilir. Bu sebeple ve varlıklara yapılan yatırım tutarının gösterimini sağlamak için, bu tür hareketler genelde, bilanço sunumu esnasında teşvikin ilgili varlıktan indirilip indirilmediği farketmeksizin, nakit akım tablosunda ayrı kalemler olarak gösterilir (Tekşen, 2010: 444).

**Örnek 5:** İşletme 100.000TL bedelli bir makineyi faaliyetlerinde kullanmak üzere peşin satın almıştır. Makinenin 10 yıl kullanılabilmesi beklenmekte ve her

yıl aynı oranda yıpranacağı öngörüldüğü için doğrusal amortisman ayırmaya karar verilmiştir. İşletme gerekli

yükümlülükleri yerine getirdiği için makinenin satın alma bedelinin %50'si devlet tarafından sağlanacaktır.

<u>Makinenin satın alınması</u> /	
253 TESİS MAKİNE VE CİHAZLAR	100.000
171 İNDİRİLECEK KDV	18.000
100 KASA	100.000

<u>Teşvikin işletmeye ödenmesi</u> /	
100 KASA	50.000
382 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLARI	5.000
482 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLARI	45.000

<u>Amortisman kaydı</u> /	
730 GENEL ÜRETİM GİDERLERİ	10.000
257 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR	10.000

<u>Teşvikin gelir kaydedilmesi</u> /	
382 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLARI	5.000
643 DEVLET TEŞVİK GELİRLERİ	5.000

İşletme teşvikin geri ödenmesini gerektiren bir durum söz konusu olmadıkça ve makinenin kullanımı devam ettiği sürece ertelenmiş gelir hesaplarının ilgili döneme düşen kısmının uzun vadeli den kısa vadeliye alınması kaydını (482-382), amortisman kaydını ve teşvikin gelir kaydedilmesini varlığın faydalı ömrünün sonuna kadar yapacaktır.

**Örnek 6:** İşletme fabrika binası inşa etmek amacıyla organize sanayi bölgesinde bedelsiz yatırım yeri teşvikini elde etmek amacıyla gereken koşulları sağlamıştır. İşletmeye gerçeğe uygun değeri 60.000TL olan bir arsa tahsis edilmiştir. İşletme arsa üzerine yaptığı bina için 250.000TL harcamıştır ve binaya 40 yıl faydalı ömür öngörülmüştür. İşletme doğrusal amortisman yöntemini uygulamaktadır.

<u>Arsanın işletmeye tahsisi</u> /	
250 ARAZİ VE ARSALAR	60.000
482 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLAR	60.000

<u>Yapılmakta olan fabrikanın kaydı</u> /	
258 YAPILMAKTA OLAN YATIRIMLAR	250.000
100 KASA	250.000

<u>Fabrikanın aktife alınması</u> /	
252 BİNALAR	250.000
258 YAPILMAKTA OLAN YATIRIMLAR	250.000

<u>Ertelenmiş gelir kaydı</u> /	
482 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLAR	1.500
382 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLAR	1.500

<u>Amortisman kaydı</u> /	
730 GENEL ÜRETİM GİDERLERİ	6.250
267 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR	6.250

<u>Teşvikin gelir kaydedilmesi</u> / _____	
382 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLARI	1.500
643 DEVLET TEŞVİK GELİRLERİ	1.500
_____ / _____	

İşletme, teşvikin geri ödenmesini gerektiren bir durum söz konusu olmadıkça ve binanın kullanımı devam ettiği sürece ertelenmiş gelir kaydını, amortisman kaydını ve teşvikin gelir kaydedilmesini binanın faydalı ömrünün sonuna kadar yapacaktır.

**Örnek 7:** Hayvancılığı desteklemek amacıyla ilgili devlet kurumu büyükbaş hayvan üretimi işiyle uğraşan belirli şartları taşıyan işletmelere damızlık hayvan vermektedir. İşletme teşvik kapsamında gerçeğe uygun değeri 20.000TL olan 5 adet sığır edinmiştir. Sığırların faydalı ömrü 5 yıldır.

<u>Teşvikin alınması</u> / _____	
232 BÜYÜKBAŞ HAYVANLAR	20.000
482 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLAR	20.000
_____ / _____	

<u>Ertelenmiş gelir kaydı</u> / _____	
482 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLAR	4.000
382 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLAR	4.000
_____ / _____	

<u>Amortisman kaydı</u> / _____	
730 GENEL ÜRETİM GİDERLERİ	4.000
237 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR	4.000
_____ / _____	

<u>Teşvikin gelir kaydedilmesi</u> / _____	
382 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLARI	4.000
643 DEVLET TEŞVİK GELİRLERİ	4.000
_____ / _____	

Varlıkların faydalı ömürlerinin sonuna kadar ertelenmiş gelir kaydı, amortisman kaydı ve teşvikin gelir kaydedilmesi her yıl tekrarlanır.

### Gelire İlişkin Teşvikler

Varlıklara ilişkin teşvikler dışındaki teşviklerdir. Bu teşvikteki amaç, işletmeyi, katlanacağı giderleri karşılayarak teşvik olmadan belki de yapmayacağı belirli alanlarda faaliyete sevk etmektir (Ayalı ve Terim, 2012: 38). Motorlu kara taşıtlarının imalatı için belli büyüklükte yatırımlar yapılması karşılığında sigorta primi işveren hissesinin indirilmesi ve belirli yükümlülükleri yerine getiren ya da belirli koşulları sağlayan işletmelere enerji desteği sağlanması bu tür teşviklere örnektir.

Gelire ilişkin teşviklerin sunumu ve muhasebeleştirilmesinde varlığa ilişkin teşviklerde olduğu gibi iki yöntem uygulanabilir. Bu tür teşvikler bazı durumlarda kapsamlı gelir tablosunda ayrı bir kalem olarak veya Diğer Gelirler genel başlığı altında,

alternatif yöntem olarak da ilgili giderlerden düşülerek gösterilir (Sönmez, 2005: 134).

İlk yöntemin destekçileri gelir ve gider kalemlerinin netleştirilmesinin uygun olmayacağını ve teşvikin giderlerden ayrıştırılmasının teşvikle ilişkisi olmayan giderlerle karşılaştırma yapılmasını kolaylaştıracağını savunurlar. İkinci yöntemin savunucularıysa, teşvikin olmaması halinde işletmenin ilgili gideri yapmayacağını, bu yüzden de giderler ile teşvikten doğan gelirin netleştirilmesinin gerektiğini ileri sürerler. Gelire ilişkin teşviklerin sunumu açısından iki yöntemde kabul edilebilir. Ancak, finansal tabloların tam anlaşılması amacıyla teşvike ilişkin açıklamalar gereklidir. Teşvikin, ayrıca gösterilmesi gereken herhangi bir gelir veya gider kalemi üzerindeki etkisinin kamuya açıklanması çoğu zaman uygundur (TMSK, 2010: 524).

**Örnek 8:** İlgili yasanın yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde işe alınan ve fiilen çalıştırılan 18 yaşından büyük kadınlar için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren

hisselerinin ilk yıl için %100'ü ilgili devlet kurumu tarafından karşılanır. İşletmenin bu kapsamda işe alıp çalıştırdığı bir işçisi bulunmaktadır. (Asgari Ücretli, Bekar ve Çocuksuz işçi)

BRÜT ÜCRET	1.201,50
SİGORTA PRİMİ İŞÇİ PAYI (%14)	168,21
İŞSİZLİK SİGORTASI İŞÇİ PAYI (%1)	12,02
GELİR VERGİSİ MATRAHI	1.021,28
GELİR VERGİSİ (%15)	153,19
DAMGA VERGİSİ (%0,66)	9,12
KESİNTİLER TOPLAMI	342,54
NET ÜCRET	858,96
ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ	90,11
NET ELE GEÇEN ÜCRET	949,07
SİGORTA PRİMİ İŞVEREN PAYI (%19,5)	234,29
İŞSİZLİK S. İŞVEREN PAYI (%2)	24,03

#### Bordro tahakkuku

720 DİREKT İŞÇİLİK GİDERLERİ	1.459,82
361 ÖDENECEK GELİR VERGİSİ	153,19
364 ÖDENECEK DİĞER VERGİLER	9,12
365 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	438,55
345 DİĞER PERSONELE BORÇLAR	858,96

#### Primlerin ödenmesi

365 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	438,55
100 KASA	204,26
643 DEVLET TEŞVİK GELİRLERİ	234,29

#### Teşviklerin Geri Ödenmesi

Devlet teşvikleri, çoğu zaman bir yükümlülüğün gelecekte yerine getirileceğinin işletme tarafından taahhüt edilmesi ya da işletmenin belirli koşullarasahip olduğununve bu koşulları sürdürdüğününün tespit edilmesi sonucunda elde edilir. Eğer işletmenin gelecekte yerine getirmeyi taahhüt ettiği yükümlülüğü, yerine getirmediği veya sağladığı koşulları teşviki kazanması için gerekli olan zamandan önce yitirdiği anlaşılırsa, teşviki geri ödemesi gerekir. Geri ödenmesi gereken teşvikler, bir muhasebe tahmininin düzeltilmesi gibi ve TMS 8 Muhasebe Politikaları, Muhasebe Tahminlerinde Değişiklikler ve Hatalar standardına göre muhasebeleştirilir.

Gelire ilişkin teşvikler geri ödenirken, ödenen tutar öncelikle bu tutarın muhasebeleştirildiği henüz itfa edilmemiş ertelenmiş gelir kaleminden düşülür. Eğer

geri ödenen tutar ertelenmiş gelir bakiyesini aşarsa veya ertelenmiş gelir kalemi olmadığında, söz konusu tutar doğrudan gider olarak muhasebeleştirilir.

Varlıklara ilişkin devlet teşvikleri geri ödenirken ise, ilgili varlığın defter değeri geri ödenecek tutar kadar artırılır veya ertelenmiş gelir hesabı geri ödenecek tutar kadar azaltılır. Eğer teşvik alınmasaydı önceki dönemlerde muhasebeleştirilmiş olacak olan birikmiş amortisman tutarı, teşvikin iade edilmesiyle birlikte o anda kar ya da zararda muhasebeleştirilir. Ayrıca ilgili varlıkların defter değerlerindeki olası değer düşüklükleri de dikkate alınır (TMSK, 2010: 524).

**Örnek 9:** İşletme 4 yıl önce 20.000TL'ye bir makine iktisap etmiş ve tutarı devlet teşviki kapsamında ilgili devlet kurumundan tahsil etmiştir. Makinenin faydalı ömrü 5 yıldır. Ancak yapılan inceleme sonucu

işletmenin teşviki elde etme şartlarını 4. yılın sonunda kaybettiği anlaşılmıştır.

<u>Geri ödeme kaydı</u> / _____	
382 ALINAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE YARDIMLARI	4.000
659 DİĞER ÇEŞİTLİ GİDER VE ZARARLAR	16.000
100 KASA	20.000

**Örnek 10:** İşletmenin daha önce enerji desteği istinaden aldığı 5.000TL teşvik, yanılıcı belge kapsamında fabrika binasının elektrik faturasına kullandığı gerekçesiyle geri alınmıştır.

<u>Teşvikin geri alınması</u> / _____	
730 GENEL ÜRETİM GİDERLERİ	5.000
100 KASA	5.000

### Tartışma

Türkiye’de son yıllarda yürürlüğe giren birçok düzenlemeyle beraber muhasebe ve raporlamada Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (UMSK) tarafından yayınlanan Uluslararası Muhasebe Standartlarına uyum sağlanmaya başlanmıştır. Ülkemizde Sermaye Piyasası Kanunu’na tabi işletmeler, 2013 yılında yayınlanan Sermaye Piyasasında Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar Tebliği uyarınca, finansal tablolarını hazırlarken Kamu Gözetimi Kurumu (KGK) tarafından UMS/UFRS’lerin tercümesi olarak yayımladığı TMS/TFRS’leri esas alırlar. Ayrıca 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’na göre kanuna tabi gerçek ve tüzel kişiler münferit ve konsolide finansal tablolarını hazırlarken KGK tarafından yayınlanan ve UMS/UFRS’lerdeki değişikliklere göre revize edilen TMS/TFRS’lere, kavramsal çerçevede yer alan muhasebe ilkelerine uymak ve bunları uygulamak zorundadırlar. Görüldüğü gibi Türkiye’de standartların uygulama yükümlülüğünün kapsamı giderek genişlemektedir. Bu çalışmada teşviklerin standartlara göre nasıl muhasebeleştirileceği açıklanmış ve standartlara uymakla yükümlü işletmelerin teşvikleri muhasebeleştirilmesi ve raporlaması için yol gösterilmiştir.

TMS-20 standardında teşviklerin muhasebeleştirilmesinde iki yaklaşımın savunulabileceği ifade edilmiştir. Sermaye yaklaşımına göre teşvikler özkaynak olarak finansal durum tablosuyla ilişkilendirilir. Gelir yaklaşımına göre,

ilgili giderlerle ilişkilendirilmek amacıyla uygun dönemlerde gelir kaydedilirler. Sermaye yaklaşımı vergi açısından avantajlıdır. Ancak gelir yaklaşımının gerekçeleri daha tutarlıdır ve teşviklerin muhasebeleştirilmesi için standardın genelinde gelir yaklaşımı benimsenmiştir. Teşvikler gelir yaklaşımına göre kaydedilmeli ve bilançoda gelecek aylara/yıllara ait gelir olarak gösterilerek uygun dönemlerde ilgili giderleri karşılamak için gelir tablosuna alınmalıdır.

Standartta teşviklerin sunumu açısından iki yöntem önerilmiştir. Brüt yöntemde teşvik, teşviki elde etmek amacıyla harcanan ilişkili giderlerden ayrı hesaplarda muhasebeleştirilir. Net yöntemdeyse ilişkili giderleri azaltıcı bir unsur olarak, gider hesaplarıyla netleştirilir. Standart iki yöntemi kabul etse de, teşviklerin sunumunda brüt yöntem daha uygundur. İşletmeler bir zorunluluk ortaya çıkmadığı sürece varlıkları ve borçları veya gelirleri ve giderleri mahsup etmemelidir. Söz konusu varlık, borç, gelir ve giderler finansal tablolarda ayrı ayrı gösterilmelidir.

Teşvikler faydalanan işletmelere gelir veya kar sağlayan unsurlardır. Fakat teşvikler yoluyla sağlanan gelirlerin işletmelerin faaliyetleri sonucu elde ettiği gelir ve karlardan ayrı muhasebeleştirilmesi ve raporlanması gerekir. İşletmelerin elde ettiği ana faaliyet dışı gelir ve karların tekdüzen hesap planında 64- Diğer Faaliyetlerden Gelir ve Karlar hesap grubunda muhasebeleştirilmesi uygundur, ancak tekdüzen hesap planında bu grupta teşvikler için bir hesap düzenlenmemiştir. Lağvedilen Türkiye Muhasebe Standartları Kurumu (TMSK) tarafından hazırlanan taslak hesap planındaysa teşviklerin

muhasebeleştirilmesi için 382/482 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları dönem ayırıcı hesapları ile 64-hesap grubunun altında 643 Devlet Teşvik Gelirleri hesabı düzenlenmiştir. Teşviklerin muhasebeleştirilmesinde TMS/TFRS'ye uygun hesap planı yayınlanana kadar bu hesapların kullanılması uygundur. Ancak lağvedilen TMSK'nın görev ve yetkilerini elinde bulunduran KGK'dan beklentimiz standartlarla uyumlu bir hesap planını yayınlaması ve kullanılan hesapların standartlaştırılmasını sağlamasıdır.

## Kaynakça

- Aktan C. (2001). Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri. Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Acinoroğlu S. (2009). Genel Olarak Vergi Teşviklerinin Ekonomi Üzerine Etkinliği. Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi, Yıl:1, Cilt:1, Sayı:2, Güz, 147-169.
- Ayalı, N. Ve Terim, B. (2012). TMS 20 Standardına Göre Devlet Teşviklerinin ve Devlet Yardımlarından Sağlanan Desteklerin Muhasebe Açısından İncelenmesi. Dayanışma Dergisi, Sayı:115, 34-43.
- Bozdemir E. (2010). İşverene Yönelik İşveren Sigorta Primi Teşviklerinin Muhasebe-Finansal Raporlama Standartları (Tms-20) Açısından Değerlendirilmesi ve Muhasebeleştirilmesi, Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Dergisi, Cilt:3, Sayı:3, 93-116.
- Duran M. (2003). Teşvik Politikaları Ve Doğrudan Sermaye Yatırımları. Ankara: Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayını.
- Epstein, B. ve Mirza, A. (2003). Ias 2003 Interpretation And Application Of International Accounting Standarts. Amerika: Wiley & Sons Inc.
- Erdem Ş. (2004). Avrupa Birliğinde Devlet Yardımları Ve Türkiye'ye Uyum. Ankara: Akdeniz Üniversitesi Akdeniz Ülkeleri Ekonomik Araştırma Merkezi Yayını.
- Gediz Oral, B. ve Uğur, A. (2013). Türkiye'de Bölgesel Eşitsizlikleri Gidermek İçin Devlet Yardımları: 2012 Teşvik Sisteminin Bölgesel Teşvikler Açısından Getirdiği Yenilikler. Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı:21, 140-168.
- Gökmen, S. ve Kartaloğlu E. (2012). Yeni Teşvik Sistemi. İstanbul: İSMMM Yayınları,
- Kabataş, Y. (2009). Sosyal Güvenlik Kanunu İle Getirilen Bazı Teşviklerin Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TMS 20) Açısından İncelenmesi ve Muhasebeleştirilmesi. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:27, Sayı:2, 413-428.
- Kırloğlu, H. ve Gököz, A. (2012). TMS-41 Çerçevesinde Tarımsal Faaliyetlerin Muhasebeleştirilmesi: Su Ürünleri Sektörü Uygulaması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.26, Sayı.2, 107-127.
- Örten, R., Kaval, H., Karapınar, A., (2007). Türkiye Muhasebe-Finansal Raporlama Standartları Uygulama Ve Yorumları. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sevim, A. (2007). Tms-20 Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi Ve Devlet Yardımlarının Açıklanması. (Editörler: N. Sağlam, S. Şengel, B. Öztürk), TMS Türkiye Muhasebe Standartları Uygulaması içinde (s. 636-671) Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları.
- Seyidoğlu H. (1992). Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük. Ankara: Güzem Yayınları.
- Sönmez, F. (2005). Devlet Teşvik Ve Yardımlarının Muhasebeleştirilmesi. Muhasebe Finansman Dergisi, Sayı:28, 125-140.
- Tekşen, Ö. (2010). TMS 20 Standardındaki Devlet Teşvikleriyle Türkiye'de Yeni Teşvik Sisteminde Yatırıma Sağlanan Desteklerin Muhasebe Ve Vergi Açısından İncelenmesi Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:29, Sayı:2, 431-453.
- TMSK (2010). Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (Ifrs/Ias) İle Uyumlu Türkiye Muhasebe Standartları. Ankara: TMSK Yayınları.
- Uluslan H. (2008). Türk Muhasebe Hukuku Çerçevesinde Devlet Teşviklerinin Raporlanması Ve Muhasebeleştirilmesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:22, Sayı:2, 415-433.
- Ünsaldı, M. (2006). Devlet Teşvikleri Ve Bölgesel Gelişmişlik Farklılıkları Üzerine Etkileri. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 122-125.
- [www.ekonomi.gov.tr/upload/.../yeni\\_tesvik\\_sistemi\\_2012062\\_0.doc](http://www.ekonomi.gov.tr/upload/.../yeni_tesvik_sistemi_2012062_0.doc), (erişim tarihi, 11.11.2014)
- [www.ekonomi.gov.tr/upload/459d1e1b-ad17-ff9a-569331a85/6\\_nisan\\_sunum\\_son.pdf](http://www.ekonomi.gov.tr/upload/459d1e1b-ad17-ff9a-569331a85/6_nisan_sunum_son.pdf), (erişim tarihi, 10.10.2014)

# Kasım 2000 ve Şubat 2001 Ekonomik Krizlerinin Dış Ticarete Etkileri\*

**Semra AYDOĞDU BAĞCI<sup>1</sup>**  
Aksaray Üniversitesi

## Öz

Bu çalışmada, Kasım 2000 ve Şubat 2001 ekonomik krizlerinin nedenleri araştırıldı ve bu krizlerin dış ticaret sektörüne olan etkileri analiz edildi. Kasım 2000 ve Şubat 2001 ekonomik krizlerinin nedenleri içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılmıştır. Dışsal nedenler Asya ve Rusya krizleri iken, içsel nedenler IMF ile Yapılan 17. Stand-by-Anlaşması, siyasi istikrarsızlık, bankacılık sektörünün krizlere olumsuz etkisi ve sermaye kaçışları gibi etkilere sahiptir. Pearson korelasyon katsayısı, iki sürekli değişkenin arasındaki doğrusal ilişkinin derecesinin ölçümünde kullanılır. Pearson korelasyon katsayısı yardımıyla yurtdışı satışlarının net satışlara oranlarının yıllara göre değişimi analiz edilmiştir. 1998-2003 yılları arasında Borsa İstanbul'a kayıtlı imalat sektöründe çalışan 108 firmanın ve 1998-2002 yılları arasında Borsa İstanbul'a kayıtlı imalat sektöründe çalışan 161 firmanın mali tablolarından alınan yurtdışı satış oranları arasındaki ilişki, Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Analizin sonucunda kriz dönemi olan 2000 ve 2001 yılları arasında satış oranlarının bir önceki yıllara göre azalarak arttığı tespit edilmiştir. 2002 yılından itibaren yurtdışı satış oranları artmaya başlamıştır.

## Anahtar Kelimeler:

Kasım 2000 ve Şubat 2001 Ekonomik Krizleri, Yurtdışı Satış Oranları, Pearson Korelasyon Katsayısı

## Effects of the Economic Crises of November 2000 and February 2001 on Foreign Trade

### Abstract

In this study, we searched the reason of economic crises at 2000 November and 2001 February. Effects of the crisis on foreign trade were analysed. The reason of the crisis are divided into internal and external factors. External factors are capital mobility, Asian and Russian financial crisis, whereas internal factors are the factors as the 17. Stand by agreement with IMF, political instability, negative effect of the banking sector on the crises and capital flights. The Pearson's correlation coefficient is used, in order to measure the degree of the linear relationship between two continuous variable. The variation by years of the relation of the overseas sales to the net sales is analysed with the Pearson's correlation coefficient. Correlation of the overseas sales rates which were taken from financial statement of 108 firms between 1998 and 2003 years and financial statement of 161 firms between 1998 and 2002 which are registered in İstanbul stock market and active on the manufacturing sector, is calculated with Pearson correlation coefficient. As a result of analysis we determined that according to last year overseas sales rates are decreasingly growing at the crisis term between 2000 and 2001 years. Overseas sales rate starts to increase after 2002.

### Keywords:

The Economic Crises of November 2000 and February 2001, The Overseas Sales Rates, Pearson Correlation Coefficient

\* Bu çalışma 2014-2015 Güz Döneminde yapılan Doktora Seminer ödevinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Arş. Gör., Aksaray Üniversitesi Şereflikoçhisar Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü, semraaydogdu@aksaray.edu.tr

Finansal piyasaların küreselleşmesi, uluslararası sermaye hareketliliğinde büyük bir artışa neden olmuştur. Sermaye hareketliliği gelişmekte olan ülkelerin yurtdışından gelen sermaye yardımıyla büyümeleri için önem kazanmıştır. Ancak yurtdışından gelen sermayenin kısa vadeli olması, bu ülkeleri krize sürüklemiştir.

Bu çalışmada krizlerin nedenlerini, kriz sonrası alınan önlemleri incelemek için literatürden yararlanılacaktır. Bunun yanında Borsa İstanbul'a kayıtlı imalat sektöründe çalışan firmaların 1998-2002 ve 1998-2003 dönemlerine ait gelir tablolarından yararlanılacak ve yurt dışı satışlarının net satışlarına oranı alınacak ve bu oranların yıllara göre karşılaştırması yapılacaktır. Bu çalışmada SPSS Programı kullanılarak Pearson korelasyon katsayısı yardımıyla yurtdışı satışlarının net satışlara oranlarının yıllara göre değişimi analiz edilecektir.

Pearson Korelasyon Katsayısı, iki sürekli değişkenin doğrusal ilişkisinin derecesinin ölçümünde kullanılır. Bu katsayı ile iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ölçülür.

Çalışmada Borsa İstanbul'a kayıtlı imalat sektöründe çalışan 108 firmanın 12 aylık gelir tablolarından yararlanılmıştır. 2003 yılında konsolide hesap tutmaya başlayan 53 firmanın 2003'e ait verileri bulunmamaktadır. Bu nedenden dolayı 1998-2003 döneminde yapacağımız analize 53 firmaya dahil etmeyeceğiz. 1998-2002 yılları arasında ise Borsa İstanbul'a kayıtlı toplam 161 adet imalat firması için korelasyon analizi yapılacaktır. Firmaların 1998-2002 ve 1998-2003 dönemlerine ait yurtdışı satışlarının net satışlarına oranlarının yıllara göre korelasyonu alınacaktır. Böylece imalat sektörlerinde çalışan firmaların kriz öncesi, kriz ve kriz sonrası dönem için değişimleri incelenecektir.

Birinci bölümde krizlere neden olan dışsal ve içsel faktörlerin neler olduğu literatüre dayandırılarak açıklanacaktır. İkinci bölümde krizlerin dış ticarete olan etkilerini bulmak için Borsa İstanbul'a kayıtlı finans-dışı sektörlerin gelir tablolarından alınan verilerin sektörlere göre ve genel olarak analizi yapılacaktır. Sonuç bölümünde ise, yapılan analizlerin

sonuçları değerlendirilecek ve krizin dış ticareti etkileyip etkilemediği üzerine sonuçlar ortaya konulacaktır.

## 2000-2001 Ekonomik Krizleri ve Nedenleri

Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerine neden olan dışsal ve içsel faktörler yer almaktadır.

### 2000-2001 Ekonomik Krizlerinin Dışsal Nedenleri:

#### *Asya ve Rusya Krizleri*

Siyasi ve ekonomik açıdan istikrarlı ve risk primleri düşük olan gelişmiş ülkeler faiz oranlarını artırınca, Türkiye gibi risk primi yüksek gelişmemiş ülkelere para kaçıması olmaktadır

Güneydoğu Asya ülkelerinde kriz, Tayland'ın Temmuz 1997 yılında para birimini %40 oranında devalüe etmesiyle başlamıştır (Karluk, Tonus ve Çatalbaş, 1999:2) ABD doları karşısında Güneydoğu Asya ülkelerinin para birimlerinin %60 değer kaybı, bu ülkelerin piyasalarda rekabet gücünü Türkiye'ye karşı arttırmıştır. Rusya boyutundan olaya bakıldığında ise, 1992'den 1997'e Türkiye'nin toplam ihracatında yaklaşık % 8 oranında yer alan ve bavul ticaretinde de önemli bir yere sahip olan Rusya'ya ticaretimiz, 1998'de Rusya'da yaşanan kriz dolayısıyla darbeye uğradı. Rusya'dan gelecek olan potansiyel turist girişleri de hemen hemen yarıya düştü (Kazgan, 2008: 232-233).

### 2000-2001 Ekonomik Krizlerinin İçsel Nedenleri:

#### *IMF ile Yapılan 17. Stand-by- Anlaşması'nın Etkisi*

Reel faiz oranlarındaki yüksek seyir ve kamu finansman dengesinin bozulması ile birlikte devletin borç stoklarının artması ve enflasyonun da artış göstermesi ve ekonomik bunalıma çözüm bulmak amacıyla9 Aralık 1999'da IMF'ye sunulan niyet mektubu ile başlayan Stand-by Anlaşması1 Ocak 2000 yılında3 yıllık bir "Enflasyonu Düşürme Programı"



adlı bir programla uygulanmaya konulmuştur. Bu programın amacı; 3. yılın sonunda enflasyonu tek haneli rakamlara düşürmek, reel faiz oranlarını indirmek, ekonomiyi canlandırmak ve ekonominin kaynaklarının daha verimli kullanılmasını sağlamaktır. Programın unsurları da; sıkı maliye politikaları, enflasyon hedefiyle uyumlu gelirler politikası ve düşük enflasyon hedefini temel alan para ve kur politikalarıydı (TCMB, 2001: 31). Bu programı esas amacı, 1999 yılında GSMH'nin % 2,8'ini oluşturan kamu harcamalarının deprem harcamaları hariç, GSMH'nin %3,7'sine yükseltmek ve kamunun faiz yükünü düşürmekti. Bu amacın gerçekleşmesi için, 26 Kasım 1999'da onaylanan vergi paketinin, depremden dolayı devreye girecek olan ek vergilerin ve Eylül 1999'da yasalaşan sosyal güvenlik reformunun yanısıra personel ve cari harcamalarda kısıtlamalar yapılacaktır. Bunlara ek olarak dış borç iç borç yerine ikame edilecek ve kapsamlı bir özelleştirme programı yapılarak bu amaca hizmet edilecekti (Yay, Gürkan Yay ve Yılmaz, 2001: 43). Bu program kapsamında 2000 yılı sonunda TEFE enflasyon oranının % 20, TÜFE enflasyon oranının ise % 25 olarak hedeflendi. 1,5 yıllık süre için de 1 ABD doları ve 0,77 Euro'dan oluşan kur sepetinin Türk Lirası karşısındaki değişimi önceden ilan edildi. Daha sonra belirli yöntemlerle bant sistemine geçileceği ve son aşamada da serbest dalgalı kur rejiminin uygulanacağı açıklandı. Merkez Bankasının para tabanı için yaptığı yeni düzenlemede net iç varlıkların ilan edilen bant içinde kalması ve para tabanının net dış varlıklardaki değişime bağlı olarak değişmesi kabul edildi. Faizlerin belirlenmesinde faiz politikası özerkliğinden vazgeçiliyordu ve faiz politikası sermaye giriş çıkışlarına bağlı olarak piyasalara bırakılıyordu. Bu programın uygulamaya konulmasıyla birlikte başlangıçta makro düzeyde iyileşmeler görüldü (Celasun, 2002: 14,15). Döviz kurunun sabitlenmesi sadece bankacılık sektöründe değil, aynı zamanda tüm toplumda dövizle borçlanmayı tetiklemiştir. Bunun yanında reel döviz kuru çok fazla değerlenmiştir ve tasarruflar aleyhine tüketim artmıştır ve ithalatta çok büyük bir artış gerçekleşmiştir. Bu da cari açık sorununu arttırmıştır. Cari açık sorunun artmasında, euronun dolar karşısında değer kaybetmesiyle birlikte Avrupa Birliği ülkelerinden yapılan ithalatın (başta

otomobil) artmasının ve petrol fiyatlarının 1999'dan beri üç kattan fazla artışı büyük rol oynamıştır (Yay, Gürkan Yay ve Yılmaz, 2001: 47,55).

2000 yılında iç borçlanma faizi %32-36 olurken, IMF onayıyla kamu bankalarına olan cari piyasa faizinin önce 35 sonra 26 puan arttırılarak % 58-71 çıkarılması, kamu açıklarının finanse edilmesi sorununu erteledi ve iç borç stoklarının arttırdı (Ongun, 2001: 4).

### *Siyasi İstikrarsızlık*

1999 seçimlerinin arkasından kurulan üçlü koalisyon hükümeti, Enflasyonu Düşürme Programının yasal ve uygulamaya dönük işleyişi sürecinde itiraz ve engellemelerle karşılaşmıştır. Özellikle kamu bankalarının ve kurumların özelleştirilmesinde bu tür sorunlarla karşı karşıya kalınmıştır. Buna ek olarak bu tür zor bir program resmi bir kanaldan halka duyurulmamış, halkın desteği alınmamış ve gerekli kesimlerle müzakere edilmemiştir (Yay, Gürkan Yay, Yılmaz, 2001: 54-55). Koalisyon hükümeti kendi içinde devamlı tartışmalı olup istikrarlı hareket etmiyordu ve yatırımcılara borçların geri ödenmesi konusunda yeteri kadar güven verecek bütçe tasarrufu yapmıyordu (Özel, 2008:18)

### *Bankacılık Kesiminin Krize Olumsuz Etkisi ve Sermaye Kaçışlarının Kasım 2000 Krizini Tetiklemesi*

2000 yılının ilk yarısında cari işlem açığını finanse etmek amacıyla Hazine tahvil ihraçlarını arttırmıştır. Ağustos ayından itibaren kısa vadeli sermaye girişleri büyük artış göstermiştir ve Hazine, 2000 yılında 7,5 milyar dolar tahvil ihraç etmiştir. Bu dönemde yerleşiklerin (hükümet ve banka dışı kesim) yurtdışına yaptıkları menkul değer işlem hacmi, uzun vadeli kredi kullanımı büyük bir oranda artmıştır (TCMB, 2001:49-50). Bankaların açık pozisyonlarını kapatmaya çalışmaları, kamu ve özel bankaların borçlanma arayışına girmelerine neden olmuştur (Karaçor, 2006: 387). Bu durum euro piyasalarında Türkiye tahvillerinin faizleri üzerindeki risk primlerinin ve böylece faiz oranlarının artmasına, yabancı fon girişlerinin azalmasına ve yabancı fon çıkışlarının artmasına neden olmuştur. Bu da döviz kurlarının

artmasına neden olmuştur (Uygur, 2001: 7, 28). Kasım ayı sonunda yaşanan likidite darlığı ile başlayan tedirginlik ortamı ve Merkez Bankasının piyasaya sunduğu likiditenin döviz talebine dönüşmesi 22-30 Kasım 2000 tarihinde Merkez Bankasının yoğun döviz satışına neden olmuştur. Bunun sonucu olarak, Kasım ayında yurt içinde 5,2 milyar ABD doları menkul değer satışı gerçekleşmiştir ve bu ayda kısa vadeli portföy kaynaklı 4,8milyar ABD doları çıkışı gerçekleşmiştir (TCMB, 2001:49-50).

Krizin asıl nedeni olarak; piyasalarda yaşanan gerginlikten dolayı, bankaların açık pozisyonlarını kapatma eğilimine girmeleriyle TL'ye olan talebi arttırmalarına, TL'ye olan talebin artmasıyla yurtdışı faizlerin artmasına, yükselen faizlerin hazine bonusu bulunduran bankaların risklerini artırmasına, sabit döviz kuru uygulamasıyla birlikte aşırı değerli olan TL'nin neden olduğu cari açığa işaret edilmektedir. Kasım ayında gecelik faizler %1000 seviyelerine kadar yükselmiş ve bu durum ülkeden büyük sermaye çıkışlarına neden olmuştur. Ocak-Temmuz 2000 döneminde cari açık -5.912 Milyon dolara çıkmıştır (Mangır, 2006: 468).

### **Kasım 2000 Krizi Sonrası Yaşanan Gelişmeler ve Şubat 2001 Krizi**

Kasım ayının ikinci yarısında kısa vadeli faizlerin muazzam bir şekilde artmasıyla birlikte, tahvil-bono ve hisse senedi fiyatlarında da ani bir düşüş gözlemlenmiştir. Yabancı sermayenin ani bir şekilde ülkeyi terk etmesiyle birlikte, Merkez Bankası altı milyar dolar civarında döviz talebini karşılamak zorunda kalmıştır. Uluslararası net rezerv dövizleri 16 Kasım 2000'den 5 Aralık 2000'e 24,1 milyar dolardan 17,9 milyar dolara düşmüştür (Toprak, 2001: 189). TCMB'nin resmi rezervlerinin büyük bir kısmının kayba uğraması ile birlikte faiz oranlarının %36'dan %65-67'e çıkarılması ve IMF'den alınan 7,5 milyar dolarlık Ek Rezerv kolaylığı ile atlatılan kriz, yeni bir krize de zemin hazırlamıştı. Buna ek olarak bankacılık sektörünün varlıkları büyük kayıplara uğramıştır ve reel sektörde finansman ve geri ödeme konusunda sıkıntıya girmiştir (Ongun, 2001:5).

19 Şubat 2001 tarihinde bir Milli Güvenlik Toplantısında Cumhurbaşkanı ve Başbakan arasında yaşanan bir tartışma, ekonominin siyasetten bağımsız olmaması ve siyasilerin tutum ve davranışlarına yön bulmaya çalışmasından dolayı Şubat 2001 krizini tetiklemiştir (Karluk R., 2006:73). Bu tartışma Enflasyon Düşürme Programına olan güveni tamamen sarstı ve bu tarihte dövize olan talep 7,6 milyar doları buldu (Seyidoğlu, 2003:149). Yaşanan bu iki krizle birlikte ekonomi %8,5-9 oranında daralmış, ulusal gelir 51 milyar dolar ve kişi başına düşen gelir 725 dolar azalmıştır. Ayrıca 19 banka kapanmış, 1,5 milyon kişi işsiz kalmış, enflasyon %30'lardan %70'lere kadar çıkmış, hazinenin faiz ödemeleri %101 oranında artmış ve iç borç stoku 2000 yılına istinaden 4 kat artmıştır (Karluk, 2005:428).

### **Şubat 2001 Krizi Sonrası Yaşananlar ve Alınan Önlemler**

21 Şubat 2001'de %6200'e kadar çıkan ve düşürülemeyeceği anlaşılan faiz oranlarıyla birlikte, 21 Şubat gecesi kur dalgalanmaya bırakılmıştır. Enflasyonu Düşürme Programı böylece yürürlükten kaldırılmıştır (Ongun, 2001:5). Bu tarihten itibaren, dalgalı kur rejimi uygulamasına geçilmiş ve para politikası olarak enflasyon hedeflenmiştir. Dalgalı kur rejimi ile ekonomik istikrarın güvence altına alınması ve iç-dış şoklara karşı duyarlılığın azalması hedeflenmiştir (Şengönül ve Değirmen, 2012:4). Dalgalı kur rejiminin uygulanmasının başlaması ile birlikte ödemeler sistemi yeniden hareketlenmeye ve faizler de düşmeye başladı. Enflasyonu düşürmek ve istikrarı sağlamak amacıyla 14 Nisan 2001 tarihinde Devlet Bakanı Kemal Derviş tarafından açıklanan "Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı" adlı yeni bir program hazırlandı. IMF İcra Direktörleri Kurulu ile 15 Mayıs 2001'de üç-yıllık bir 18. Stand-by Anlaşması yapıldı (Ongun, 2001:5, Seyidoğlu, 2003:150).

Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı'nın temel hedefleri arasında, dalgalı kur sistemi içerisinde enflasyonla mücadelenin istikrarlı bir biçimde sürdürülmesi, kamu finansman dengesini bir daha bozulmayacak bir biçimde güçlendirilmesi yer almaktadır. Bunlara ek olarak bankacılık sektörü ile reel sektörün sağlıklı

iletişim kurabilmesi için bankacılık sektörünün kamu ve TSMF bünyesinde bankalar başta olmak üzere yeniden yapılandırılması, enflasyon hedefleri ile uyumlu bir gelirler politikasının sürdürülmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bütün bu hedeflerin etkin, esnek ve şeffaf bir yapıda sağlanması için yasal altyapının oluşturulması hedeflenmiştir (T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, 2001:12-13).

### **Çalışmanın Amacı ve Kapsamı**

Çalışmanın kapsamını, Borsa İstanbul'a kayıtlı finans-dışı sektörde faaliyet gösteren 152 işletme oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı, Türkiye ekonomisi ve dış ticareti için önemli bir paya sahip olan finans-dışı sektörde faaliyet gösteren Borsa İstanbul'a kayıtlı işletmelerin ihracat verilerinin, Türkiye ekonomisini derinden etkileyen 2000 ve 2001 ekonomik krizleri ile ne yönde etkilendiğini istatistiksel teknikler kullanarak analiz etmektir.

### **Veriler, Yöntem ve Bulgular**

Çalışmada 1998 yılından 2003 yılı sonrasına kadar Borsa İstanbul'da kayıtlı olan 161 işletmenin konsolide gelir tablosu verilerinden ihracatla ilgili mali oranlar hesaplanmış ve bu oranların kriz öncesi, kriz döneminde ve kriz sonrası dönemdeki değişimi analiz edilmiştir.

### **Analizde Kullanılan Veriler**

Çalışmada analizler Borsa İstanbul'a kayıtlı finans-dışı sektörde faaliyet gösteren 161 firmanın 1998-2002 zaman aralığına ait 12 aylık dönemler için gelir tablolarından elde edilen yurtdışı satışların net satışlara oranlarını yıllar itibarıyla nasıl bir seyir izlediği analiz edilecektir. 1998-2003 yılları için ise toplam hesaplarını 2003'e kadar konsolide tutmayan 108 firmanın verileri analiz edilecektir.<sup>2</sup>

<sup>2</sup><http://www.borsaistanbul.com/yatirimcilar/mali-tablolar-arsiv-sitesinden-verilerin-sadece-bir-kismina-ulasilabildigi-icin-veriler-borsa-istanbul-un-pazarlama-ve-satis-bolumunden-temin-edilmistir>.

### **Pearson Korelasyonu**

Pearson Korelasyonu ölçümle belirtilen iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin kuvveti ve yönü hakkında bilgi verir. Örnekten elde edilen korelasyon katsayısı  $r$ , popülasyon katsayısı  $\rho$  ile gösterilir. Pearson Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değişir. Korelasyon katsayısı sıfıra yaklaşırken ilişkinin kuvveti azalır, bire yaklaşırken ilişkinin kuvveti artar (Akgül, 2003: 382-402).

Çalışmamızda Borsa İstanbul'a kayıtlı imalat sektöründe çalışan firmalar alındığı için, örnek korelasyon katsayısı kullanılacaktır.

Örnek korelasyon katsayısı;

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

formülü ile bulunur (Erbaş, 2013:506).

İlişkinin gücü şöyle sınıflanabilir: Pearson Korelasyon Katsayısı'nın değeri 0 ile 0,19 arasındaysa ilişki yoktur ya da önemsenmeyecek derecede düşük ilişki vardır. Katsayının değeri 0,20 ile 0,39 arasındaysa zayıf ilişki vardır, katsayının değeri 0,40 ile 0,69 arasındaysa orta düzeyde ilişki vardır, katsayının değeri 0,70 ile 0,89 arasındaysa kuvvetli ilişki ve katsayının değeri 0,90 ile 1 arasındaysa çok kuvvetli bir ilişki vardır.

### **Verilerin Analizi**

Pearson korelasyon katsayısının hesaplanmasındaki amaç iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü saptamaktır (Choi, Peters ve Mueller, 2010: 460).

1998-2003 yılları arasında imalat sektöründe çalışan toplam 108 firmanın yurtdışı satışlarının net satışlarına oranı pearson korelasyon analizde veri olarak alınmıştır. Bu firmaların sektörleri ve sayıları tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo1:** 1998-2003 yılları arasında imalat sektöründe çalışan firmaların sektörleri ve sayıları

Sektörler	Sayı
Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basın, Yayın ve Kırtasiye	8
Akaryakıt	1
Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapımı	14
Taş ve Toprağa Dayalı İmalat Sektörü	11
Metal Ana Sanayi	10
Dokuma, Giyim Eşyası, Deri	20
Gıda, İçecek	12
Havacılık	1
Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler	14
Teknoloji	2
Tekstil	9
Toptan ve Perakende Satış, Turizm ve Otel	3
Orman Ürünleri ve Mobilya	3
<b>Toplam</b>	<b>108</b>

1998-2003 yılları arasında imalat sektöründe çalışan 108 firmanın yurt dışı satış oranları arasındaki pearson korelasyon tablo 2’de yer almaktadır. 1998 ve 1999 yılları arasındaki dönemde yurtdışı satış oranları arasında çok kuvvetli bir ilişki (0,94) bulunmaktadır. 1999 ve 2000 yıllarını karşılaştırdığımızda çok kuvvetli (0,90), 2000 ve 2001 yıllarını karşılaştırdığımızda kuvvetli (0,87), 2001 ve 2002 yıllarını karşılaştırdığımızda çok kuvvetli (0,90) ve 2002 ve 2003

yıllarını karşılaştırdığımızda yurtdışı satış oranları arasında çok kuvvetli (0,94) bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Tabloda dikkat çekici olan, 2000 ve 2001 yıllarında satış oranlarında bir önceki yıla kıyasla düşüş gösterdiğiidir. 2002 yılından itibaren yurtdışı satış oranları tekrar artış göstermiştir. 2003 yılında da yurtdışı satış oranları 2002 yılına oranla artış göstermiştir.

**Tablo 2:** 1998-2003 dönemine ait 108 firmanın yurtdışı satış oranlarının pearson korelasyonu

Pearson korelasyonu	1998	1999	2000	2001	2002	2003
1998	1,00	<b>0,94</b>	0,84	0,72	0,72	0,73
1999	0,94	1,00	<b>0,90</b>	0,80	0,80	0,79
2000	0,84	0,90	1,00	<b>0,87</b>	0,82	0,82
2001	0,72	0,80	0,87	1,00	<b>0,90</b>	0,86
2002	0,72	0,80	0,82	0,90	1,00	<b>0,92</b>
2003	0,73	0,79	0,82	0,86	0,92	“1,00

1998-2002 yılları arasında Borsa İstanbul’a kayıtlı olan ve imalat sektöründe çalışan firmalar ve sayıları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 3:** 1998-2002 yılları arasında imalat sektöründe çalışan firmaların sektörleri ve sayıları

Sektörler	Sayı
Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basın, Yayın ve Kırtasiye	12
Akaryakıt	2
Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapımı	22
Taş ve Toprağa Dayalı İmalat Sektörü	21
Metal Ana Sanayi	15
Dokuma, Giyim Eşyası, Deri	26
Gıda, İçecek	20
Havacılık	3
Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler	18
Teknoloji Firmaları	3
Tekstil	10
Toptan ve Perakende Satış, Turizm ve Otel	6
Orman Ürünleri ve Mobilya	3
<b>TOPLAM</b>	<b>161</b>

Bu firmaların 1998-2002 yılları arasında pearson korelasyonu alındığında, Tablo 2'deki sonuçlar ortaya çıkıyor. 1998 ve 1999 yıllarının satış oranlarını karşılaştırdığımızda iki yılın yurtdışı satış oranlarının birbirleri ile doğrusal olarak aynı yönde çok kuvvetli (0,92) ilişkileri bulunmaktadır. Tablo 2'de 1999 ve 2000 yılları arasında da doğrusal olarak aynı yönde çok güçlü bir ilişki (0,90) olduğu görülmektedir. Burada 2000 yılındaki yurtdışı satış oranlarının 1999 yılına istinaden azalarak arttığı görülmektedir. 2000 ve 2001

yıllarının korelasyonuna baktığımızda 2 yıl arasında kuvvetli bir korelasyon (,88) olduğunu ancak, bu ilişkinin 1999-2000 yılına göre daha zayıf olduğu görülmektedir. Bu da yurtdışı satış oranlarının 2001 yılında bir önceki yıla istinaden düşüş gösterdiğini söylemektedir. 2001 ve 2002 yıllarını karşılaştırdığımızda, iki yılın arasında çok kuvvetli bir ilişki (0,91) olduğu görülmektedir. 2002 yılının yurtdışı satış oranlarının 2001 yılına göre doğrusal olarak aynı yönde artış gösterdiği tablodan görülmektedir.

**Tablo 4:** 1998-2002 dönemine ait 161 firmanın yurtdışı satış oranlarının pearson korelasyonu

Pearsonkorelasyonu	1998	1999	2000	2001	2002
1998	1,00	<b>0,92</b>	0,86	0,75	0,74
1999	0,92	1,00	<b>0,90</b>	0,81	0,80
2000	0,86	0,90	1,00	<b>0,88</b>	0,84
2001	0,75	0,81	0,88	1,00	<b>0,91</b>
2002	0,74	0,80	0,84	0,91	1,00

## Sonuç

Çalışmamızda Borsa İstanbul'a kayıtlı firmaların 1998-2002 ve 1998-2003 yılları arasındaki dönem için yurtdışı satışlarının net satışlarına oranları incelenmiştir. Kriz öncesi dönem olan 1998 ve 1999 yıllarını incelediğimizde, 1999 yılının yurtdışı satış oranları ile 1998 yılının yurtdışı satış oranlarının doğrusal olarak aynı yönde çok kuvvetli ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Kriz dönemi olan 2000 ve 2001

yıllarında yurtdışı satış oranlarının bir önceki yıla istinaden düşüş gösterdiği görülmektedir. Tablo 1 ve Tablo 2'yi incelediğimizde 2000 yılını 1999 yılı ile karşılaştırdığımızda, bu iki yılın yurtdışı satış oranları arasında doğrusal olarak aynı yönde çok kuvvetli bir ilişkinin olduğu, ancak yurtdışı satış oranlarının bir önceki yıla istinaden azalarak arttığı görülmektedir. 2001 yılının ve 2000 yılının yurtdışı satış oranlarını birbirleri ile karşılaştırdığımızda, bu iki yılın yurtdışı satış oranlarında doğrusal olarak aynı yönde kuvvetli

bir ilişki olduğu görülmektedir. 2001 yılının yurtdışı satış oranı bir önceki yıla göre azalarak artış göstermiştir. 2001 yılı ile 2002 yılını karşılaştırdığımızda ise, iki yılın yurtdışı satış oranlarının birbirleri ile doğrusal olarak aynı yönde çok kuvvetli bir ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Buradan da 2002 yılında yurtdışı satış oranlarının bir önceki yıla istinaden artarak arttığı görülmektedir.

Pearson korelasyon sonucunda bulduğumuz sonuçlar, Borsa İstanbul'a kayıtlı olan imalat sektöründe çalışan firmaların yurtdışı satış oranlarındaki değişimleri incelediğimizde, kriz öncesi 1998 ve 1999 yıllarında yurtdışı satış oranlarının yüksek bir seyir izlediği, ancak 2000 ve 2001 krizlerinin yaşandığı dönemlerde yurtdışı satış oranlarının azalış gösterdiğini görülmektedir. Krizden sonraki dönem olan 2002 ve 2003 yıllarında ise yurtdışı satış oranlarının tekrar artmaya başladığı görülmektedir.

### Kaynakça

Akgül, A. (2003). Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri "SPSS Uygulamaları". Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.

Celasun, M. (2002, Eylül). 2001 Krizi, Öncesi ve Sonrası : Makroekonomik ve Mali Bir Değerlendirme. VI.International Conference in Economics (s. 1-56). Ankara.

Choi, J., Peters, M., ve Mueller, R. O. (2010, Kasım). Correlation Analysis of Ordinal Data: From Pearson's R to Bayesian Polycoric Correlation. Asia Pacific Education Review, 459-466.

Erbaş, S. (2013). Olasılık ve İstatistik Problemler ve Çözümleri ile. Ankara: Gazi Kitabevi.

Karaçor, Z. (2006). Öğrenen Ekonomi Türkiye: Kasım 2000-Şubat 2001 Krizinin Öğrettikleri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 379-391.

Karluk, R. (2005). Cumhuriyetin İlanından Günümüze Türkiye Ekonomisinde Yapısal Dönüşüm. İstanbul: Beta Yayınları.

Karluk, R. (2006). Türkiye Ekonomisinde 1980 Öncesi ve Sonrası Yaşanan Krizlere Yönelik İstikrar Politikaları. H.Seyidoğlu ve Rıfat Yıldız (Ed.), Ekonomik Kriz Öncesi Erken Uyarı Sistemleri içinde. İstanbul: Arıkan Yayınevi.

Karluk, S. R., Tonus, Ö., ve Çatalbaş, N. (1999). Güneydoğu Asya ve Rusya Krizi Karşısında Türkiye. Marmara Üniversitesi Yayınları, 1-13.

Kazgan, G. (2008). Türkiye Ekonomisinde Krizler (1929-2001) "Ekonomi Politik" Açısından Bir İrdeleme. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Mangır, F. (2006). Finansal Deregülasyonun (1989-2001) Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri: Kasım 2000 ve Şubat 2001 Krizleri. S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 459-473.

Ongun, M. T. (2001). İstikrar Arayışından Krize: Bir Değerlendirme. Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 1-14.

Özel, S. (2008). Global Eşitsizliklerin Dengesi Ne Kadar Sürdürülebilir? Nasıl Sonuçlanabilir? . İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti. .

Seyidoğlu, H. (2003). Uluslararası Mali Krizler, İmf Politikaları, Az Gelişmiş Ülkeler, Türkiye ve Dönüşüm Ekonomileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 141-156.

Şengönül, A. ve Değirmen, S. (2012). Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni 2012/73 Kısa Süreli & Hareketlerinin Türkiye'nin Ekonomik Büyümesine Etkisi: Sermaye Piyasası ve Bankacılık Kanalı. Türkiye Ekonomi Kurumu.

T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı. (2001). Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı: Hedefler, Politikalar ve Uygulamalar. Ankara.

TCMB. (2001). 24 Nisan 2001 Tarihli Hissedarlar Genel Kurulu'na Sunulan Altmışdokuzuncu Hesap Yılı Hakkında Banka Meclisi'nce Hazırlanan Faaliyet Raporu Bilanço, Kâr ve Zarar Hesabı Denetleme Kurulu Raporu, Yıllık Rapor 2000. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Anonim Şirketi.

Toprak, M. (2001). Küreselleşme ve Kriz Türkiye ve Dünya Deneyimi. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Uygur, E. (2001). Krizden Krize Türkiye:2000 Kasım ve 2001 Şubat Krizleri. Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni, 1-40.

Yay, T., Gürkan Yay, G., ve Yılmaz, E. (2001). Küreselleşme Sürecinde Finansal Krizler ve Finansal Düzenlemeler. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

# Gençlerin Girişimcilik Eğilimlerinde Girişimci ve Girişimcilik Algılarının Rolü\*

**Mutlu UYGUN<sup>1</sup>**  
Aksaray Üniversitesi

**Ebru GÜNER<sup>2</sup>**  
Aksaray Üniversitesi

## Öz

Bu araştırma, genç girişimci adayların girişimci ve girişimcilik olgularına yönelik algıları ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla tasarlanmıştır. Alanyazından yararlanarak oluşturulmuş bir anket aracılığıyla Aksaray Üniversitesinde okuyan 1520 genç girişimci adaydan yansız ve kolayda örnekleme yöntemleriyle veri toplanmıştır. Toplanan veriler, faktör analizi, betimsel istatistikler ve korelasyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar, girişimci algısının girişimcinin özelliklerine ilişkin algılar, girişimcinin toplumdaki olumlu rolüne ilişkin algılar ve girişimciye yönelik olumsuz algılar biçiminde üç alt boyuttan; girişimcilik algısının da girişimciliğin kavramsal anlamına yönelik algılar ve girişimciliğin bireysel ve toplumsal faydalarına yönelik algılar olarak iki alt boyuttan oluştuğunu ortaya koymuştur. Elde edilen alt boyutlara dayalı olarak yürütülen analizler sonucunda, girişimciye yönelik olumsuz algılarla eğilimin alt boyutlarından algılanan davranışsal kontrol dışında diğer tüm alt boyutlar arasında belli büyüklükte pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, girişimci ve girişimcilik algılarının girişimcilik eğilimlerinin gelişiminde rol oynadığına işaret etmesi açısından önemlidir.

## Anahtar Kelimeler:

Girişimci ve Girişimcilik Algısı, Girişimcilik Eğilimi, Genç Girişimci Adaylar

## Jel Kodları:

L26; M19

## The Role of Entrepreneur and Entrepreneurship Perceptions on Entrepreneurial Intent of Youngs

## Abstract

This study was designed to investigate the relationships between perceptions towards entrepreneur and entrepreneurship phenomena and entrepreneurial intents of young entrepreneur candidates. The data was collected by means of a questionnaire formed utilizing the literature from 1520 young entrepreneur candidates studying at Aksaray University through random sampling and convenience sampling methods and the collected data were tested by factor analysis, descriptive statistics and correlation analysis. The results revealed entrepreneur perception consists of three sub-dimensions as perceptions of the entrepreneurial characteristics, perceptions of the positive role of entrepreneur in society and negative perceptions of entrepreneur and also entrepreneurship perception consists of two sub-dimensions as perceptions for the conceptual meaning of entrepreneurship and perceptions for individual and social benefits of entrepreneurship. The results of the analysis conducted based on this sub-dimensions determined a certain size positive relationships between all the other sub-dimension except for negative perceptions of entrepreneur and perceived behavioral control of the sub-dimension of intent. These findings is important to point out playing a role in the development of entrepreneurial intents of the perception towards entrepreneur and entrepreneurship.

## Keywords:

Entrepreneur and Entrepreneurship Perception, Entrepreneurial Intent, Young Entrepreneur Candidates

## Jel Codes:

L26; M19

\* Bu araştırma, Aksaray Üniversitesi BAP Koordinatörlüğü tarafından "2013-91" No'lu proje kapsamında desteklenmiş olup; 7. Uluslararası Girişimcilik Kongresinde sunulan "Gençlerin Girişimci ve Girişimcilik Algılarının Girişimcilik Eğilimlerindeki Rolü" başlıklı bildirisinin gözden geçirilerek genişletilmiş son halidir.

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar: Yrd. Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mutluuygun@gmail.com

<sup>2</sup> Arş. Gör., Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ebruguner1981@gmail.com



Günümüzde ülkeler ve karar alıcıları refah, sosyo-ekonomik büyüme ve sürdürülebilir gelişim açısından girişimcilik faaliyetlerinin büyük öneme sahip olduğunun farkına varmaya başlamışlardır. Girişimciliğe duyulan yakın ilginin en önemli nedenlerinin başında iş yaratma ile olan ilişkisi gelmektedir (Kibuka, 2011, s.1; Meeks, 2004, s.2). Girişimcilik, gelecekteki kariyer gelişiminin ve sosyal gelişimin merkezi unsuru kabul edilmekte (Kim-Soon vd., 2015, s.1009), gençler, bu alandaki en önemli kaynağı oluşturan grup olarak (Top vd., 2012, s.934) öne çıkmaktadır. Bu yüzden, Türkiye'nin de içinde yer aldığı önemli genç nüfusa sahip dünyanın pek çok ülkesinde girişimciliğin geliştirilebilmesine yönelik önemli çabalar sergilenmekte, genç girişimci adayların nasıl daha fazla girişimciliğe yönlendirilebileceğine ilişkin araştırmalar önem kazanmaktadır.

### Alanyazın İncelemesi ve Kavramsal Çerçeve

Girişimcilik önemli düzeyde ilgi çeken bir disiplin olarak hızla ilerleyen ve giderek daha da olgunlaşan bir çalışma alanıdır. Hiç şüphesiz bu yöndeki en önemli gelişmelerden ve çalışma alanlarından biri, kendi işini kurma ile ilişkili eğilimdir. Girişimci bir eğilime sahip olma, bir kişinin yeni bir iş kurma kararlılığında olduğu anlamına gelmektedir (Uygun vd., 2015, s.1611). Dolayısıyla son yıllarda girişimciliğin eğilime dayalı bilinçli bir süreç olduğunun farkındalığı giderek öne çıkmakta, bu konuda daha fazla araştırma yürütülmesi gerektiği sıkça vurgulanmaktadır.

Psikoloji alanyazınında özellikle davranış nadir olarak ortaya çıktığında, gözlenmesi zor olduğunda ya da tahmin edilemez uzun zamanları kapsadığında, planlı davranışın eğilimin en iyi tahminleyicisi olduğuna dikkat çekilmektedir (Souitaris vd., 2007, s.568). Krueger ve meslektaşları (2000) yürüttükleri bir araştırmada eğilimlerin davranıştaki değişimin (varyansın) % 67'sini açıkladığını belirlemişlerdir. Bu anlamda bazı araştırmacılar ve araştırma sonuçları (Bosch, 2013; Douglas, 2013; Durrant, 2014; Fatoki, 2014; Fayolle ve Linan, 2014; Ferreina vd., 2012; Kim-Soon vd., 2015; Linan vd., 2013; Malebana, 2014; Prieto vd., 2012; Schlaegel ve Koenig, 2014; Uygun vd., 2015 gibi) eğilim kuramlarına dayalı modeller yoluyla girişimcilik olgusunun daha iyi anlaşılabilmesine işaret etmektedir. Bu araştırmalarda, eğilimin davranışın öncülü olduğu,

girişimci eğilim ve davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiş ve girişimci davranışı kestirebilmenin yolunun girişimci eğilimi anlamaktan geçtiği öne çıkarılmıştır. Ayrıca, Ajzen (1991) tarafından ortaya konan Planlı Davranış Kuramı'na (PDK) dayanan "eğilim" modellerinden bu araştırmalarda sıkça yararlanıldığı da dikkat çekmektedir.

Meeks (2004), Linan ve Chen (2009) ve Melebona (2014) girişimciliğe yönelik eğilimleri incelemek amacıyla yürüttükleri araştırmalarda, eğilim kuramları içerisinde PDK'nın araştırma verisiyle bütünüyle anlamlı bir uyum gösterdiğini, girişimcilik eğilimini tahminlemede etkili ve yararlı bir model olduğunu belirlemişlerdir. Benzer şekilde Diaz-Garcia ve Jimenez-Moreno da (2010) PDK bileşenlerinin incelenen eğilim değişkenindeki varyansın % 61'ini açıkladığını tespit etmişlerdir. Bu yüzden bu araştırmada da genç girişimci adayların girişimcilik eğiliminin incelenmesinde PDK'dan yararlanma fikri benimsenmiştir.

PDK'da, davranışa yönelik tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrolün eğilime yönelik öncelikler olduğu ve eğilimi açıklayan bu faktörlerin davranışın anlık belirleyicileri olduğu kabul edilmektedir (Ajzen, 1996, s.387). Ajzen'e göre (1991, s.188) bu üç faktör bir araya geldiğinde, bireysel olarak bir davranış eğilimi şekillenir ve bu faktörlerin her birindeki artışa bağlı olarak bireyin eğilimi de güçlenir. Girişimciliğe yönelik tutum, bir bireyin girişimci olma ya da yeni bir iş kurma ile ilgili kişisel arzusu, değerlendirmesi ya da yönelimi (Bosch, 2013, s.14); öznel (sosyal) normlar, bir bireyin belli bir davranışı gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğine ilişkin başkalarından kaynaklanan genel sosyal etkilere ilişkin algılaması (Shook vd., 2003, s.384); ve algılanan davranışsal kontrol (ADK) ise, bireyin girişimci olmaya ilişkin kolaylık ya da zorluk algısı (Bosch, 2013, s.14), başka bir deyişle kişinin yeni bir iş kurmaya yönelik ihtiyaç duyduğu kaynakları sağlayabileceği inancı (Meeks, 2004, s.63) biçiminde ele alınmaktadır.

Girişimciliği ve girişimcilik eğilimini açıklamada yararlanılan boyutlar yıllardır değişerek gelişmekte, araştırmacıların bu konuyu farklı değişkenler yoluyla yorumlamaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Ancak bu anlamda inceleme konusu yapılan ve öne çıkan temel

değişkenlerin daha çok çevresel faktörler, kişisel ve özgeçmiş özellikleri (Kibuka, 2011, s.33), girişimci kişilik özellikleri (Pinillos, 2011, s.292) ve görece diğerlerine göre az da olsa girişimcilik motivasyonları (Uygun vd., 2015) üzerinde yoğunlaştığı, girişimci ve girişimciliğe yönelik algıların nispeten göz ardı edildiği dikkat çekmektedir. Shane ve meslektaşları (2003, s.62), girişimci adayların fırsatları yorumlama bakımından farklılaşabildiğinden, çevresel faktörlerin tek başına girişimci faaliyeti açıklamaktan uzak görüldüğüne, girişimcilik süreçlerinde insan unsurunun da rolünün mutlaka dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedirler. Dolayısıyla öznel ya da kişisel bir özellik olan girişimci ve girişimcilik algıları da bu konuda üzerinde durulması gereken önemli bir değişken olarak dikkate alınmalıdır.

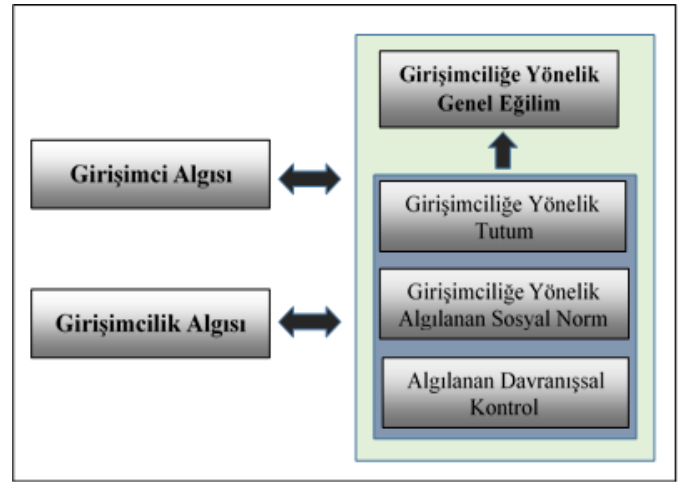
Algı, çevrenin, insanların, nesnelerin, kokuların, seslerin, hareketlerin, tatların ve renklerin gözlemlenmesiyle ilgilidir. Bu anlamda algılama, duyumları yorumlama, onları anlamlı biçime getirme sürecidir. Daha önceki yaşantı ve deneyimlerin etkisi büyük olduğundan, algılama son derece öznel bir süreçtir (Odabaşı ve Barış, 2002, s.128). Girişimci ya da girişimcilik algısı, bireyin sosyal katılım ve / veya eğitim yoluyla bu olgulara yönelik geliştirdiği yorum, anlam ve hislerden oluşmaktadır. Dolayısıyla bu algılar, çevredeki fırsatların hissedilebilmesinin yanında, girişimcilik eğiliminin oluşumu açısından da önem taşımaktadır, denebilir.

Çeşitli araştırmalarda öğrencilerde girişimcilik algısının başkalarının yanında çalışmaktansa, kendi işinin patronu olma ve risk alarak daha fazla para kazanma, statü (Ali vd., 2011), yeni bir şey ortaya koyma, sosyal, psikolojik ve finansal riskleri yönetebilme, kişisel girişimci beceri ve yeteneklerine, liderlik, yöneticilik ve teknik yeterliliğe sahip olarak algılama, bir işe başlamak için etkin rol üstlenme ve iş kurmak için gerekli kaynaklara ulaşabilme yeteneği (Oriarewo vd., 2013) gibi özelliklerden oluştuğu, girişimcileri de örgütsel, finansal ve yönetim becerilerine sahip, yenilikçi, gönüllü olarak risk üstlenebilen, belirli bir vizyona sahip, iş ve yatırım yaratıcılığına sahip, ülke ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunan, parayı değerlendiren, çalışanlar ile iyi iletişim kuran, dürüst, iyi bir ahlak sahibi ve sosyal

adalet duygusu olan dinamik bireyler olarak algıladıkları (Veciana vd., 2005) belirlenmiştir. Dracke'ye (2014, s.40) göre, algılar, girişimcinin motivasyonu açısından önemli bir aracı değişken olduğundan, eğer algı değişiyorsa, motivasyon da değişecektir. Olumlu yönde değişen ve gelişen algı, girişimci olma eğilimini de etkileyebilecektir. Bu önemine karşın, girişimci adayların girişimci ve girişimcilik olgusuna yönelik öznel algıları ve bu algıların girişimcilik eğilimleri ile ilişkisini ele alan (özellikle Türkiye'de) neredeyse yok denecek kadar az araştırma yapılmış olduğu dikkat çekmektedir. Bu noktadan hareketle bu araştırmanın temel problemi, "genç girişimci adayların girişimci ve girişimcilik algılarını belirlemek ve bu algılarla girişimcilik eğilimleri arasındaki olası ilişkileri incelemek" biçiminde ifade edilebilir.

#### Amaç, Araştırma Modeli ve Araştırma Soruları

Bu araştırmanın temel amacı, üniversiteli genç girişimci adayların girişimci ve girişimcilik olgularına yönelik algılarını belirlemek ve bu algılar ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkileri, başka bir deyişle bu algıların girişimcilik eğilimindeki rolünü incelemektir. Çalışmada, Şekil 1'de sunulan araştırma modeline dayalı olarak geliştirilmiş araştırma sorularına yanıt aranmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

**Araştırma Sorusu 1:** Genç girişimci adayların girişimci ve girişimcilik olgularına yönelik algıları hangi boyutlardan oluşmaktadır?

**Araştırma Sorusu 2:** Genç girişimci adayların girişimci ve

*girişimcilik olgularına yönelik algıları ya da düşünceleri ne yöndedir?*

**Araştırma Sorusu 3:** *Genç girişimci adayların girişimci olgusuna yönelik algıları ile girişimcilik eğilimleri arasında ilişki var mıdır?*

**Araştırma Sorusu 4:** *Genç girişimci adayların girişimcilik olgusuna yönelik algıları ile girişimcilik eğilimleri arasında ilişki var mıdır?*

## Önem

Girişimci ve girişimcilik olgularına yönelik bireyden bireye farklılık gösteren algılar, olumlu yönde geliştirilebildiğinde, kendi işini kurma eğiliminde de önemli bir artış sağlanabileceği düşünülmektedir. Bu bakımdan belirtilen araştırma soruları çerçevesinde elde edilen sonuçların, ilgili karar alıcılara aldıkları kararlarda ve geleceğe yönelik üretecekleri politikalarda, özellikle genç girişimci adayları girişimciliğe yönlendirmede yararlanabilecekleri girdiler sağlayabileceği söylenebilir. Bunların yanında, daha önce Türkiye’de yeterince ele alınmamış olan girişimci adayların öznel algıları, mevcut kültürü daha iyi anlamada önemli sayılabilecek çalışmalardan biri olması bakımından kavramsal olarak da katkı sağlayıcı bir niteliğe sahiptir, denebilir.

## Yöntem

Değişkenler arasındaki ilişkileri test etme amacıyla (Neuman, 2000, s.71) kullanılan nicel yöntem esas alınarak yürütülen çalışmada, değişkenleri inceleme biçimine göre “ilişkisel (bağıntısal) araştırma” türünden ve “alan araştırması” deseninden yararlanılmıştır. Alan araştırması, katılımcıların bir müdahale olmaksızın (doğal ortamlarında) herhangi bir konudaki görüşlerini ya da düşüncelerini, değerlendirmelerini, algılarını, tutumlarını ve davranışlarını belirlemeye yönelik yürütülen (Babbie, 2007, s.287) araştırma desendir. Çalışmanın bu kısmında örnekleme ve veri toplama süreci, veri toplama aracı, geçerlik, güvenilirlik ve veri analizi gibi yöntemle ilgili ayrıntılara yer verilmiştir.

## Örnekleme ve Veri Toplama Süreci

Bu çalışmanın evrenini Aksaray Üniversitesi’ne bağlı çeşitli fakültelerin, yüksekokulların ve meslek yüksekokulların farklı bölümlerinde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada, bu birimlere bağlı bölümler yansız örnekleme yöntemine göre seçilmiş ve seçilen bölümlerde okuyan öğrencilerden gördükleri dersler öncesinde o an derse gelmiş olanlardan kolayda örnekleme yöntemine göre veri toplanmıştır. Üniversiteli gençler, gelecekte kendi işlerini kurarak girişimci olma potansiyeline sahip olmaları yönüyle seçilmişlerdir. Araştırmada, amaç doğrultusunda oluşturulmuş bir anket ile gönüllülük esasına göre 1520 öğrenciden veri toplanmıştır. Aksaray Üniversitesinin toplamda yaklaşık 20.000 öğrencisinin olduğu dikkate alındığında, bu evren sayısı açısından minimum 377 katılımcıdan veri toplamak (Ural ve Kılıç, 2006, s.49) böyle bir araştırma için kabul edilebilir alt sınırı oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada erişilen katılımcı sayısı, yürütülen analizlerin varsayımlarını karşılama ve örneklem büyüklüğü açısından önemli ölçüde kabul edilebilir sınırlar içerisinde değerlendirilebilir. Araştırma katılımcılarına yönelik tanıtıcı bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1’den anlaşılacağı üzere, katılımcıların % 53,7’si kadın iken, % 46,3’ü erkektir. Anket, üniversite öğrencilerine düzenlendiği için ankete katılanların çoğunluğu (% 75,8) 20-24 yaş arasındadır. Katılımcıların fakülte veya yüksekokullara göre dağılımlarında ise; İİBF (% 16,4), Mühendislik Fakültesi (% 16,1) ve Fen-Edebiyat Fakülteleri (% 13,4) fakülte bazında öne çıkmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu İç Anadolu Bölgesi ve Akdeniz Bölgesinde büyümüş olup büyüdükleri yerler büyükşehir veya büyükşehir ilçesi (% 36,4), ilçe merkezi (% 23,0) veya orta büyüklükte il merkezi (% 36,4) olarak tanımlanabilir. Katılımcıların çoğunluğunun anne mesleğinde işsiz veya ev hanımı (% 89,3) olması, baba mesleğinde ise emekli (% 28,3) ve memur ya da işçi (% 22,2) olmaları göze çarpmaktadır. Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların ailelerinin yaklaşık % 74 çoğunluğu 2000 TL altı gelir elde etmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun çalışma deneyimine sahip olduğu (% 79,8) ve % 78,1’inin girişimcilikle ilgili herhangi bir ders almadıkları dikkati çekmektedir.

**Tablo 1. Katılımcı Özellikleri**

ÖZELLİKLER		% (N=1520)	ÖZELLİKLER		% (N=1520)
<b>Cinsiyet</b>	-Erkek	46,3	<b>Yaş</b>	-20 yaş altı	10,2
	-Kadın	53,7		-20 ile 24 arası	75,8
<b>Anne Meslek</b>	-Memur / İşçi	2,7		-25 ile 29 arası	5,1
	-Emekli	3,2		-30 yaş ve üzeri	8,9
	-Esnaf-Tüccar	1,2	<b>Baba Meslek</b>	-Memur / İşçi	22,2
	-Özel sektör	3,3		-Emekli	28,3
	-Serbest	0,3		-Esnaf-Tüccar	17,4
	-İşsiz / Ev hanımı	89,3		-Sanayici	2,4
		-Özel sektör		16,2	
		-Serbest	4,8		
<b>Fakülte/ Yüksekokul</b>	-İ.İ.B.F.	16,4	<b>Aile Geliri</b>	-İşsiz	8,8
	-Mühendislik	16,1		-0 ile 1000 TL	34,8
	-F.E.F.	13,4		-1001 ile 2000 TL	39,1
	-BESYO	5,1		-2001 ile 3000 TL	15,6
	-MYO'lar (3 MYO)	49		-3000 TL ve üzeri	10,5
<b>Büyüdüğü Yer</b>	-Köy ya da belde	17,6	<b>Çalışma Deneyimi</b>	-Var	79,8
	-İlçe merkezi	23,0		-Yok	20,2
	-Orta büyük. il merkezi	22,9	<b>Girişimcilik dersi alma</b>	-Evet	21,9
	-Büyükşehir veya ilçesi	36,4		-Hayır	78,1

### Veri Toplama Aracı, Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmada, alanyazında önceden geliştirilmiş, güvenilirlik ve geçerlikleri sınanmış çeşitli sayıda ölçekten ve tam yapılandırılmış sorulardan yararlanılarak oluşturulan bir anketle veri toplanmıştır. Ankete son şeklinin verilmesi ve veri toplama aracının içerik geçerliğinin değerlendirilmesi aşamasında ayrıntılı alanyazın taramasının yanında, 2 alan uzmanının da görüşleri alınmıştır. Anketin ilk bölümünde, kişisel katılımcı bilgilerine ve konuya ilişkin kişisel özgeçmiş özelliklerine; ikinci bölümünde "girişimcilik eğilimi ölçeğine" (Bosch, 2013; Kerrick, 2008; Malebana, 2014), üçüncü bölümünde, "girişimci algısı ölçeğine" (Curry, 2012); son bölümünde ise, "girişimcilik algısı ölçeğine" (Curry, 2012) yer verilmiştir. Ankette yer alan ölçekler, beşli Likert tipi ölçeğe (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) uygun yargı ifadelerine göre düzenlenmiş ve girişimcilik eğilimi 17, girişimci algısı 15 ve girişimcilik algısı 9 madde ile temsil edilmiştir.

Ölçeklerde yer alan boyutların belirlenebilmesi ve yapı

geçerliği bakımından kullanılan her bir ölçeğin açıkladığı varyans yeterliliğinin değerlendirilmesi için faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu ve örneklem yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçütünden ve Bartlett's Küresellik testinden yararlanılarak incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2007, s.614) örneklem yeterliliği açısından elde edilen KMO değerinin ,60 ya da üzerinde ve Bartlett's Küresellik testi sonucunda elde edilen p değerinin de istatistiksel olarak anlamlı olması gerektiğini belirtmektedirler. Girişimcilik eğilimi ölçeği için ,94 KMO ve  $p=0,000<0,001$  değeri; girişimci algısı ölçeği için ,85 KMO ve  $p=0,000<0,001$  değeri ve girişimcilik algısı ölçeği için ,86 KMO ve  $p=0,000<0,001$  değeri verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. Faktör analizi sonuçları, girişimcilik eğilimi ölçeğinin dört alt boyuttan oluştuğunu ve bu alt boyutların toplam varyansın % 68,49'nu açıkladığını (Tablo 2); girişimci algısı ölçeğinin üç alt boyuttan oluşarak bu alt boyutların toplam varyansın % 51,24'ünü açıkladığını (ilgili yerde Tablo 4); girişimcilik algısı ölçeğinin ise iki alt boyuttan oluşarak bu alt boyutların toplam varyansın % 55,59'unu açıkladığını (ilgili yerde Tablo 5) göstermiştir.

Boyutlar ve Ölçek Maddeleri	Döndürülmüş Faktör Yükleri*	Öz Değer	Açıklanan Varyans
<b>Girişimciliğe Yönelik Genel Eğilim Boyutu</b> - Gelecekte kendi işini kurmak ve sürdürmek için çaba gösterme - Bir iş kurma üzerine ciddi ciddi kafa yorma - Gelecekte kendi işini kurma olasılığının çok yüksek olması - Gelecekte yeterli kaynak ve fırsat olursa kendi işini kurmayı çok isteme - Şu an bir iş kurmaya kendini tamamen hazır hissetme	.618 .758 .783 .627 .678	8.597	% 25.84
<b>Girişimciliğe Yönelik Algılanan Sosyal Norm Boyutu</b> - Aile fertlerinin kendi işini kurma kararını onaylamaları - Arkadaşların kendi işini kurma kararını onaylamaları - Toplumda kendi işine sahip olanların daha çok takdir edildiği düşüncesi - Kendi işine sahip olanların daha itibarlı olduğu düşüncesi	.793 .780 .829 .828	1.098	% 16.79
<b>Girişimciliğe Yönelik Algılanan Davranışsal Kontrol Boyutu</b> - Yeteneklerinin ve becerilerinin bir iş kurmak için yeterli olduğu düşüncesi - Geçmiş deneyimlerin bir iş kurmada önemli katkılar sunduğu düşüncesi - Bir iş kurmak için ihtiyaç olan çabayı gösterme konusunda kendine güven - Bir iş kurmaya çalışıldığında başarı şansının yüksek olduğu düşüncesi	.722 .728 .696 .671	1.042	% 15.18
<b>Girişimciliğe Yönelik Tutum Boyutu</b> - Kendi işini kurmayı diğer kariyer fırsatlarından daha fazla arzu etme - Kendi işini kurmaya çaba sergilendiği sürece sorun yaşamayacağı düşüncesi - Geleceğe yönelik öncelikli amacın, kendi işini kurmaya yönelik olması - Kendi işine sahip olmanın büyük bir tatmin kaynağı olması	.596 .510 .730 .554	.907	% 10.69
* Rotasyon Yöntemi: Varimax	Toplam Açıklanan Varyans: % 68.49		

Tablo 2’de görüldüğü gibi girişimcilik eğilimi ölçeğinin çalışmanın daha önceki kısımlarında yer verilmiş olan alanyazınla uyumlu olarak dört alt boyutta ele alınabileceği ve bu alt boyutların girişimciliğe yönelik genel eğilimden (5 madde), girişimciliğe yönelik algılanan sosyal normdan (4 madde), girişimciliğe yönelik davranışsal kontrolden (4 madde) ve girişimciliğe yönelik tutumdan (4 madde) oluştuğu anlaşılmaktadır.

Faktör analizi sonrası ankette yer verilen tüm ölçeklerin geneline ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s Alpha katsayıları hesaplanarak, ölçeklerin güvenilirliği test edilmiştir. Nunnally (1978, s.245), 0.70 ve üzerindeki bir Alpha değerinin ölçeğin güvenilirliği açısından yeterli olduğunu vurgulamaktadır. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 3’te sunulmuş olup, Alpha değerleri ölçeklerin yeterli sayılabilecek düzeyde güvenilir olduğu biçiminde yorumlanabilir.

ÖLÇEK	Cronbach’s Alpha Katsayıları				
	Genel	Alt Boyutlar*			
		1.boyut	2.boyut	3.boyut	
Girişimci Algısı Ölçeği	,84	,88	,77	,73	
Girişimcilik Algısı Ölçeği	Genel	Alt Boyutlar**			
		1.boyut	2.boyut		
	,89	,81	,85		
Eğilim Ölçeği	Genel	Alt Boyutlar***			
		1.boyut	2.boyut	3.boyut	4. boyut
	,95	,87	,83	,86	,90

\*1.boyut, girişimcinin özelliklerine ilişkin algılar; 2.boyut, girişimcinin toplumdaki olumlu rolüne ilişkin algılar; 3.boyut girişimciye yönelik olumsuz algılar

\*\*1.boyut, girişimciliğin kavramsal anlamına yönelik algılar; 2.boyut girişimciliğin bireysel ve toplumsal faydalarına yönelik algılar

\*\*\*1.boyut, girişimciliğe yönelik tutum; 2.boyut, girişimciliğe yönelik algılanan sosyal normlar; 3.boyut, girişimciliğe yönelik algılanan davranışsal kontrol; 4.boyut girişimciliğe yönelik genel eğilim

## Veri Analizi

Veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik paket yazılım programıyla analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenleri temsil eden veri toplama ölçeklerinin gücünü tespit edebilmek ve veriye dayalı olarak genç girişimci adayların girişimci ve girişimcilik olgularına yönelik algılarına temel oluşturan boyutların neler olduğunu (soru 1) belirleyebilmek için faktör analizinden yararlanılmıştır. Çalışmada bu değişkenlerle ilgili sonraki analizler, faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlar dikkate alınarak yürütülmüştür. Genç girişimci adayların girişimci ve girişimcilik düşüncelerinin ya da algılarının ne yönde olduğunu (soru 2) incelenmesinde yüzde ve frekans gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Genç girişimci adayların girişimci ve girişimcilik olgularına yönelik algıları ile girişimcilik eğilimlerinin (soru 3 ve soru 4) ilişkili olup olmadığını, varsa bu ilişkilerin düzeyini belirleyebilmek için Pearson Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. Bu analiz, sürekli iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını test ettiği için analizden önce iki değişken arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığını serpilme

grafikleri incelenerek kontrol edilmesi gerektiğinden (Green ve Salkind, 2005, s.254-255) analiz öncesi, değişkenlerin bütününe ilişkin bir serpilme grafiği elde edilerek, bu durumun uygunluğu kontrol edilmiştir. Ayrıca Tip I hata olasılığını minimize edebilmek için Bonferroni yaklaşımı esas alınarak ,05 anlamlılık düzeyi, hesaplanan korelasyon sayısına bölünerek elde edilen değerlere göre sonuçlar değerlendirilmiştir.

## Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde bulgular ele alınmıştır. Bu anlamda, verilerin araştırma soruları doğrultusunda analiz edilmesiyle ulaşılan bulgulara sırasıyla ayrı alt başlıklar halinde yer verilmiştir.

### Gençlerin Girişimci ve Girişimcilik Algıları ve Boyutları

Gençlerin girişimci ve girişimcilik olgularına yönelik algılarının hangi alt boyutlardan oluştuğunu incelemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlar, Tablo 4'te ve Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4. Girişimci Algısının Boyutlarına Yönelik Faktör Analizi Sonuçları			
Boyutlar ve Ölçek Maddeleri (N=1520)	Döndürülmüş Faktör Yükleri*	Öz Değer	Açıklanan Varyans
<b>Girişimcinin Özelliklerine İlişkin Algılar</b>			
- Yeni bir iş girişimine başlayan ya da bir işletme sahibi olan kişi	.509	4.225	% 21.83
- Yeni bir ürünü ya da hizmeti keşfetmekten keyif alan yenilikçi biri	.710		
- Toplumdaki diğer bireylerden ayrılan bazı özel niteliklere sahip biri	.626		
- Yüksek risk alma eğiliminden dolayı diğer bireylerden farklılaşan biri	.698		
- Diğer bireylerden daha yüksek bir başarı arzusunda sahip olan biri	.622		
- Yeni şeyler öğrenme ve deneme konusunda heyecan duyan biri	.661		
<b>Girişimcinin Toplumdaki Olumlu Rolüne İlişkin Algılar</b>			
- Toplumdaki diğer bireylere göre farklılık yaratan bir kişi	.545	1.140	% 13.96
- Toplum içinde olumlu imaja sahip bir kişi	.662		
- Toplumdaki diğer bireylere göre daha iyi bir yönetici olan kişi	.744		
- Bilge bir kişi	.742		
<b>Girişimciye Yönelik Olumsuz Algılar</b>			
- Toplumdaki diğer bireylerden daha paragöz bir kişi	.714	2.322	% 15.46
- Aşırı hırslı bir kişi	.524		
- Amacına ulaşmak için her yolu denemekten kaçınmayan bir kişi	.480		
- Amacına ulaşmak için etik dışı davranışlar da sergileyebilen bir kişi	.798		
- Amacına ulaşmak için kanun dışı yollara bile başvurabilen bir kişi	.767		
* Rotasyon Yöntemi: Varimax	Toplam Açıklanan Varyans: % 51.25		

Tablo 4, girişimciye yönelik algıların girişimcinin özelliklerine ilişkin algılar (6 madde), girişimcinin toplumdaki rolüne ilişkin algılar (4 madde) ve

girişimciye yönelik olumsuz algılardan (5 madde) oluşan üç alt boyutta toplandığını göstermektedir. Bu alt boyutlar, toplam varyansın % 51.25'lik gibi önemli sayılabilecek bir kısmını açıklamaktadır.

Boyutlar ve Ölçek Maddeleri (N= 1520)	Döndürülmüş Faktör Yükleri*	Öz Değer	Açıklanan Varyans
<b>Girişimciliğin Kavramsal Anlamına Yönelik Algılar</b>			
- Bir işletme sahibi olmak ve onu yönetmek	.546	3.972	% 28.58
- Yaratıcılık, yenilikçilik ve hayal gücü gibi kişisel niteliklerin bir işe ya da işletmeye uygulanması	.765		
- Yeni bir ürün, hizmet geliştirme veya bir fırsatın farkına varma	.791		
- Yeni şeyler ortaya çıkaracak fırsatlar yaratmaya ilişkin bakış açısı sunma	.713		
- Doğuştan gelen bir özellikten daha çok öğrenilen bir yetkinlik	.561		
<b>Girişimciliğin Bireysel ve Toplumsal Faydalarına Yönelik Algılar</b>			
- Ekonomik özgürlüğü amaçlayan bir bireye önemli bir fırsat sunma	.567	1.031	% 27.01
- Bir bireyin yaşam kalitesini artırabilme	.833		
- Bir bireyin yaşam standardını yükseltebilme	.836		
- İnsanlığa hizmet için kaynakların uygun kullanımına olanak sağlama	.590		
<b>* Rotasyon Yöntemi: Varimax</b>		<b>Toplam Açıklanan Varyans: % 55.59</b>	

Tablo 5'ten anlaşılacağı üzere, girişimciliğe yönelik algılar, girişimciliğin kavramsal anlamına yönelik algılar (5 madde) ve girişimciliğin bireysel ve toplumsal faydalarına yönelik algılar (4 madde) biçiminde iki alt boyutta toplanmıştır. Ayrıca, bu iki boyutun toplam varyansın % 55.59'luk gibi önemli sayılabilecek bir kısmını açıkladığı dikkat çekmektedir.

### Gençlerin Girişimci ve Girişimcilik Olgularına Yönelik Düşünceleri

Genç girişimci adayların girişimci ve girişimcilik olgularına yönelik düşüncelerini, başka bir deyişle algılarının ne yönde olduğunu ya da algılarının dağılımlarını inceleyebilmek amacıyla betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara Tablo 6'da ve Tablo 7'de yer verilmiştir.

Girişimci Algısı (N= 1520)	1*	2*	3*	4*	5*
<b>Girişimcinin Özelliklerine İlişkin Algılar</b>	%	%	%	%	%
- Yeni bir iş girişimine başlayan ya da bir işletme sahibi olan kişi	5,7	7,9	15,1	49,0	22,4
- Yeni bir ürünü ya da hizmeti keşfetmekten keyif alan yenilikçi biri	3,5	4,3	11,8	46,4	34,0
- Toplumdaki diğer bireylerden ayrılan bazı özel niteliklere sahip biri	3,4	8,1	21,2	39,7	27,6
- Yüksek risk alma eğiliminden dolayı diğer bireylerden farklılaşan biri	3,3	7,1	17,5	42,2	30,0
- Diğer bireylerden daha yüksek bir başarı arzusuna sahip olan biri	2,9	5,9	20,7	42,0	28,4
- Yeni şeyler öğrenme ve deneme konusunda heyecan duyan biri	2,5	4,3	18,1	46,0	29,2
<b>Girişimcinin Toplumdaki Olumlu Rolüne İlişkin Algılar</b>	%	%	%	%	%
- Toplumdaki diğer bireylere göre farklılık yaratan bir kişi	2,8	8,7	21,9	44,2	22,4
- Toplum içinde olumlu imaja sahip bir kişi	2,6	8,4	29,5	41,1	18,4
- Toplumdaki diğer bireylere göre daha iyi bir yönetici olan kişi	4,3	11,5	34,0	35,1	15,1
- Bilge bir kişi	8,7	20,7	37,2	25,5	7,8
<b>Girişimciye Yönelik Olumsuz Algılar</b>	%	%	%	%	%
- Toplumdaki diğer bireylerden daha paragöz bir kişi	6,6	12,1	27,6	30,3	23,4
- Aşırı hırslı bir kişi	16,4	33,3	28,5	15,7	6,1
- Amacına ulaşmak için her yolu denemekten kaçınmayan bir kişi	19,6	39,9	23,4	11,3	5,8
- Amacına ulaşmak için etik dışı davranışlar da sergileyebilen bir kişi	7,4	15,7	29,2	27,6	20,1
- Amacına ulaşmak için kanun dışı yollara bile başvurabilen bir kişi	6,4	8,3	17,6	29,7	38,0

\* (1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 6'dan da anlaşılacağı üzere katılımcıların çoğunluğu girişimcinin özelliklerine ilişkin olarak girişimcinin yeni bir ürünü ya da hizmeti keşfetmekten keyif alan yenilikçi biri olduğunu (% 80,4); yeni şeyler öğrenme ve deneme konusunda heyecan duyan biri olduğunu (% 75,2); yüksek risk alma eğiliminden dolayı diğer bireylerden farklılaştığını (% 72,2); yeni bir iş

girişimine başlayan ya da bir işletme sahibi olan biri olduğunu (% 71,4); diğer bireylerden daha yüksek bir başarı arzusuna sahip olduğunu (% 70,4) düşündüklerini belirtmişlerdir. Girişimcinin toplumdaki olumlu algısı açısından katılımcıların yarısından fazlası girişimcinin toplumdaki diğer bireylere göre farklılık yaratan bir kişi (% 66,6) ve toplum içinde

olumlu imaja sahip bir birey (% 59,5) olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Son olarak girişimciye yönelik olumsuz algılar açısından ise katılımcıların yarıdan fazlası girişimcinin amacına ulaşmak için kanun dışı yollara bile başvurabilen (% 67,7) ve toplumdaki diğer

bireylerden daha paragöz (% 53,7) biri olduğu görüşlerini öne çıkarırken; % 59,5'i girişimcinin amacına ulaşmak için her yolu denemekten kaçınmayan bir kişi olduğunu düşünmediklerini ifade etmişlerdir.

<b>Girişimcilik Algısı (N= 1520)</b>	<b>1*</b>	<b>2*</b>	<b>3*</b>	<b>4*</b>	<b>5*</b>
<b>Girişimciliğin Kavramsal Anlamına Yönelik Algılar</b>	%	%	%	%	%
- Bir işletme sahibi olmak ve onu yönetmek	6,4	13,5	19,4	43,5	17,2
- Yaratıcılık, yenilikçilik ve hayal gücü gibi kişisel niteliklerin bir işe ya da işletmeye uygulanması	2,1	4,3	11,2	54,0	28,4
- Yeni bir ürün, hizmet geliştirme veya bir fırsatın farkına varma	2,1	2,5	14,1	54,9	26,4
- Yeni şeyler ortaya çıkaracak fırsatlar yaratmaya ilişkin bakış açısı sunma	1,5	2,4	12,8	56,0	27,3
- Doğuştan gelen bir özellikten daha çok öğrenilen bir yetkinlik	6,5	10,5	25,4	37,9	19,7
<b>Girişimciliğin Bireysel ve Toplumsal Faydalarına Yönelik Algılar</b>	%	%	%	%	%
- Ekonomik özgürlüğü amaçlayan bir bireye önemli bir fırsat sunma	2,3	5,6	17,8	50,5	23,7
- Bir bireyin yaşam kalitesini artırabilme	2,2	4,0	18,3	50,6	24,9
- Bir bireyin yaşam standardını yükseltebilme	2,2	3,4	20,5	46,1	27,9
- İnsanlığa hizmet için kaynakların uygun kullanımına olanak sağlama	2,4	4,0	21,5	50,4	21,7

\* (1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 7 incelediğinde girişimciliğin kavramsal anlamına yönelik algılar açısından katılımcıların büyük çoğunluğunun girişimciliğin yeni şeyleri ortaya çıkaracak fırsatların nasıl yaratılacağına ilişkin bakış açısı sunma (% 83,3); yaratıcılık, yenilikçilik ve hayal gücü gibi kişisel niteliklerin bir işe ya da işletmeye uygulanmasıyla ilgili olduğu (% 82,4); yeni bir ürün, hizmet geliştirme veya bir fırsatın farkına varmayı kapsadığı (% 81,3) düşüncelerini öne çıkardıkları anlaşılmaktadır. Girişimciliğin bireysel ve toplumsal faydalarına yönelik algılar ile ilgili olarak ise katılımcılar girişimciliğin bir bireyin yaşam kalitesini artırabileceğini (% 75,5) ve ekonomik özgürlüğü amaçlayan bir bireye önemli bir fırsat sunabileceğini (% 74,2) düşündüklerini belirtmişlerdir.

Gençlerin girişimci ve girişimcilik olgularına yönelik algılarının ya da düşüncelerinin çalışmanın daha önceki kısımlarında da yer verilmiş olan bazı araştırma

sonuçlarıyla (Ali vd., 2011; Oriarewo vd., 2013; Veciana vd., 2005 gibi) yer yer benzerlik gösterdiği ve bu yönüyle bu sonuçları görece destekler bir niteliğe sahip oldukları dikkat çekmektedir.

#### **Gençlerin Girişimci Algısı İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişkiler**

Katılımcıların girişimci olgusuna yönelik algıları ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Korelasyon testi yapılmıştır. Davranış bilimleri açısından işaretine bakmaksızın .10, .30 ve .50 korelasyon katsayıları genel olarak sırasıyla küçük, orta ve büyük katsayılar olarak yorumlanır (Green vd., 2000, s.236). Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyinin değerlendirilmesinde bu ölçütler dikkate alınmıştır. Katılımcıların girişimci algısı ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkileri temsil eden korelasyon sonuçlarına Tablo 8'de yer verilmiştir.



N= 1520		Girişimciliğe Yönelik Genel Eğilim	Girişimciliğe Yönelik Tutum	Girişimciliğe Yönelik Algılanan Sosyal Normlar	Algılanan Davranışsal Kontrol
Girişimcinin Özelliklerine İlişkin Algılar	r** p**	.160* (.000)	.198* (.000)	.212* (.000)	.191* (.000)
Girişimcinin Toplumdaki Olumlu Yönüne İlişkin Algılar	r p	.183* (.000)	.202* (.000)	.203* (.000)	.200* (.000)
Girişimciye Yönelik Olumsuz Algılar	r p	-.069 (.016)	-.096* (.001)	-.108* (.000)	-.043 (.131)

\*Korelasyon katsayısının .Bonferroni düzeltmesi (.05 / 12) ile elde edilen .004 düzeyinde (2-tailed) anlamlı olduğunu göstermektedir.

\*\*Tabloda yer alan r, korelasyon katsayısına; p ise, anlamlılık düzeyine karşılık gelmektedir.

Tablo 8’de görüldüğü gibi, girişimciye yönelik olumsuz algılarla girişimciliğe yönelik genel eğilim ve algılanan davranışsal kontrol arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmadığı; buna karşın diğer tüm alt boyutlar arasında çoğunlukla düşük ve orta büyüklükte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, genç girişimci adayların girişimcinin özelliklerine ve toplumdaki olumlu imajına yönelik algıları geliştikçe, girişimciliğe

yönelik eğilimlerinin de arttığı dikkat çekmektedir.

### Gençlerin Girişimcilik Algısı İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişkiler

Genç girişimci adayların girişimcilik olgusuna yönelik algıları ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Korelasyon testinden yararlanılmıştır. Bu ilişkilere yönelik elde edilen sonuçlar, Tablo 9’da sunulmuştur.

N= 1520		Girişimciliğe Yönelik Genel Eğilim	Girişimciliğe Yönelik Tutum	Girişimciliğe Yönelik Algılanan Sosyal Normlar	Algılanan Davranışsal Kontrol
Girişimciliğin Kavramsal Anlamına Yönelik Algılar	r** p**	.119* (.000)	.167* (.000)	.184* (.000)	.179* (.000)
Girişimciliğin Bireysel ve Toplumsal Faydalarına Yönelik Algılar	r p	.174* (.000)	.239* (.000)	.227* (.000)	.236* (.000)

\*Korelasyon katsayısının Bonferroni düzeltmesi (.05 / 8) ile elde edilen .006 düzeyinde (2-tailed) anlamlı olduğunu göstermektedir.

\*\*Tabloda yer alan r, korelasyon katsayısına; p ise, anlamlılık düzeyine karşılık gelmektedir.

Tablo 9 incelendiğinde, girişimciliğe yönelik genel eğilim ile girişimciliğe yönelik algıların alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu ve bu ilişkilerin düzeyinin büyük çoğunluğunda düşük ve orta büyüklükte olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, genç girişimci adaylar girişimciliğin kavramsal anlamının farkına vardıkça ve bireysel ve toplumsal fayda sağladığına ilişkin algı geliştirdikçe, o ölçüde girişimciliğe yönelik olumlu eğilim de geliştirmektedirler.

### Sonuç ve Tartışma

Sonuçlar, üniversiteli genç girişimci adayların girişimciye yönelik algılarının “girişimcinin

özelliklerine ilişkin algılar, girişimcinin toplumdaki rolüne ilişkin algılar ve girişimciye yönelik olumsuz algılar biçiminde adlandırılabilir üç temel boyutta; girişimciliğe yönelik algılarının ise “girişimciliğin kavramsal anlamına yönelik algılar ve girişimciliğin bireysel ve toplumsal faydalarına yönelik algılar şeklinde adlandırılabilir iki temel boyutta ele alınabileceğini göstermektedir. Katılımcılar, girişimci olgusu açısından girişimcinin özelliklerine ilişkin algıları; girişimcilik olgusu açısından ise girişimciliğin kavramsal anlamına yönelik algıları daha öne çıkarmışlardır. Dolayısıyla gerek girişimci gerekse girişimcilik algısı açısından bilgi ve farkındalık artışının anahtar rol üstlenebileceği; bu yönüyle de uygulamadan gerçek girişimcilerin de içinde yer alacağı

belli türde sağlanacak girişimcilik eğitimlerinin, seminerlerin ve konferansların önemli bir yeri olabileceği rahatlıkla söylenebilir.

Araştırmada, girişimciye yönelik olumsuz algılar ile girişimciliğe yönelik genel eğilim ve algılanan davranışsal kontrol dışında; girişimciye ve girişimciliğe yönelik algıların boyutları ile girişimcilik eğiliminin boyutları arasında çoğunluğu düşük ve orta büyüklükte de olsa anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Bu sonuçlar, genç girişimci adayların girişimcinin özelliklerine ve toplumdaki olumlu yönlerine ilişkin algılarının; girişimciliğin kavramsal anlamına, bireysel ve toplumsal faydalarına yönelik algılarının gelişiminin, onların genel girişimcilik eğilimlerinin, tutumlarının, sosyal etki algılamalarının ve girişimci olmaya ilişkin kolaylık (yapılabilirlik) algılarının olumlu yönde gelişiminde de rol oynayabildiğini ortaya koymaktadır. Alanyazında az da olsa yürütülmüş olan bazı araştırma sonuçları da (Ali vd., 2011; Curry, 2012 gibi) benzer olarak girişimci ve girişimcilik algıları ile olası girişimci adayların girişimcilik eğilimleri arasında ilişkiler olduğuna işaret etmesi yönüyle bu sonuçları desteklemektedir.

Sonuçlar dikkate alındığında, Türkiye gibi sayıca fazla genç nüfusa sahip ülkelerde girişimciliğe yönelik algıların, tutumların ve böylece eğilimlerin geliştirilmesi açısından belki de küçük yaşlarda başlatılmak üzere her düzeyde girişimcilik eğitimlerinin sağlanması ve ülke genelinde yaygınlaştırılması önemli bir başlangıç olabilir. Bu yolla, genç girişimci adayların hem girişimciliğe yönelik algıları hem de eğilimleri ve fırsatların farkına varma yetenekleri güçlendirilebilir. McMullan ve meslektaşları (2002), girişimcilik eğitiminin girişimcilere ve girişimciliğe yönelik algılamaları etkileyerek girişimcilik eğilimlerinde belirleyici olabildiğini tartışmaktadırlar. Benzer biçimde bazı araştırma sonuçları da (Dabbagh ve Menasce, 2006; Farashah, 2013; Lourenço vd., 2012 gibi) girişimcilik eğitiminin girişimci ve girişimcilik algısını olumlu etkilediğine işaret etmektedir. İleriki araştırmalarda girişimcilik eğitimi ile konunun ilişkilendirilerek ele alınması yararlı ve özellikle karar alıcılar açısından farkındalık yaratıcı ve ikna edici sonuçlar ortaya koyabilir.

Sadece bir şehirdeki üniversite öğrencileri ile sınırlı olan bu araştırmanın ileriki çalışmalarda, başka şehirlerde ve üniversite eğitimi almamış genç katılımcılarla da yinelenmesi konuya ilişkin yararlı ve bütüncül bir anlayış geliştirmeye katkı sağlayan sonuçlar doğurabilir. Bu anlamda psikolojik bir değişken olan algı, öznel bir olgu niteliği taşıdığından, ileriki araştırmalarda nitel tasarımlarla da konunun incelenmesi gereği önemli görülmektedir.

## Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 179-211.
- Ajzen, I. (1996). The directive influence of attitudes on behavior. In P. Gollwitzer & J.A. Bargh (Eds.), *The Psychology of Action* (pp. 385-403). New York: The Guilford Press.
- Ali A., Topping, K. J. & Tariq, R. H. (2011). Entrepreneurial Attitudes among Potential Entrepreneurs. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 5 (1), 12-46.
- Babbie, E., R. (2007). *The Practice of Social Research* (11th Ed.). Belmont, CA: Thomson/ Wadsworth.
- Bosch, D. A. (2013). A Comparison of Commercial and Social Entrepreneurial Intent: The Impact of Personal Values. PHD, School of Business & Leadership, Regent University.
- Curry, M. (2012). Students' Perception of Entrepreneurship at A Historically Black University in Central Mississippi. PHD, Mississippi State University.
- Dabbagh, N. & Menasce, D. (2006). Student perceptions of engineering entrepreneurship: an exploratory study. *Journal of Engineering Education*, 95: 153-164.
- Diaz-Garcia, M. C. & Jimenez-Moreno, J. (2010). Entrepreneurial intention: The role of gender. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6 (3), 261-283.
- Douglas, E. J. (2013). Reconstructing entrepreneurial intentions to identify predisposition for growth. *Journal of Business Venturing*, 28 (5), 633-651.
- Dracke, F. (2014). *Entrepreneurial Motivation in Change*. MBA, Copenhagen: Copenhagen Business School.
- Durrant, D. E. (2014). *Entrepreneurial Intentions: Making The Case For Entrepreneurship Education*. PHD, Capella University.
- Farashah, A. D. (2013). The process of impact of entrepreneurship education and training on entrepreneurship perception and intention Study of educational system of Iran. *Education + Training*, 55 (8/9), 868-885.
- Fatoki, O. O. (2014). The Entrepreneurial Intention of Undergraduate Students in South Africa: The Influences of Entrepreneurship Education and Previous Work Experience. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5 (7), 294-297.
- Fayolle, A. & Linan, F. (2014). The future of research on entrepreneurial intentions. *Journal of Business Research*, 67 (5), 663-666.

- Green, S. B. & Salkind, N. J. (2005). Using SPSS for Windows and Macintosh: analyzing and understanding data. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Green, S.B., Salkind, N. J. & Akey, T. M. (2000). Using SPSS for Windows Analyzing and Understanding Data. New Jersey: Prentice Hall.
- Kerrick, S. A. (2008). An Examination of Entrepreneurial Intentions of University Students. Louisville, Kentucky: University of Louisville.
- Kibuka, G. (2011). An Examination of Factory That Influence Entrepreneurial Intention of High School Students in Kenya. PHD, Urbana, Illinois: Universty of Illinois.
- Kim-Soon, N., Ahmad A. R. & Ibrahim N. N. (2015). Entrepreneurial Motivation and Entrepreneurship Career Intention: Case at a Malaysian Public University. *Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning & Smart Implementation*, 1001-1011
- Krueger, N. F. Jr., Reilly, M. D. & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15 (5/6), 411- 432.
- Linan, F. & Chen, Y. W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 33, 593-617.
- Linan, F., Nabi, G. & Krueger, N. (2013). British and Spanish entrepreneurial intentions: A comparative study. *Revista De Economia Mundial*, 33, 73-103
- Lourenço, F., Jones, O. & Jayawarna, D. (2012). Promoting sustainable development: The role of entrepreneurship education. *International Small Business Journal*, 31 (8), 841-865.
- Malebana, M. J. (2014). Entrepreneurial Intentions and Entrepreneurial Motivation of South African Rural University Students. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6 (9), 709-726.
- Malindi, M. M. (2014). Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intent at Further Education and Training (FET) Colleges in South Africa. MBA, Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria.
- McMullan, W. E., Chrisman, J. J. & Vesper, K. H. (2002). Lessons from successful innovations in entrepreneurial support programming. In J. J., Chrisman, J. A. D., Holbrook, J. H., Chua, (Eds.), *Innovation and Entrepreneurship in Western Canada: From Family Businesses to Multinationals* (pp. 207–223). Calgary, Alberta: University of Calgary.
- Meeks, Michael D (2004). Antecedents to the Entrepreneurial Decision: An Ampirical of Three Predictive Models. PHD, Colorado: University of Colorado.
- Miao, C. (2015). Individual Traits ve Entrepreneurial Intentions: The Mediating Role of Entrepreneurial Self-Efficacy and Need for Cognition. Richmond. PHD, Virginia: Virginia Commonwealth University.
- Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Allyn and Bacon.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*, 2nd Edt. New York: McGraw-Hill.
- Odabaşı, Y. & Barış G. (2002). *Tüketici Davranışı (2.Baskı)*. İstanbul: MediaCat Yayınları.
- Oriarewo, G. O., Chukwujiok, K. & Aondoseer, A.& A. (2013). Entrepreneurial Perceptions and Knowledge among Graduates of Nigerian Universities. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3 (6), 1-8.
- Pinillos, M.-J. (2011). The Intellectual Structure of Entrepreneurial Motivation: A Citation/Cocitation Analysis'. *China-USA Business Review*, 10 (4), 285-297.
- Prieto, L. C., Phipps, S. T. & Friedrich, T. (2012). Social entrepreneur development: An integration of critical pedagogy, the theory of planned behavior and the ACS model. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 18 (2), 1–15.
- Schlaegel, C. & Koenig, M. (2014). Determinants of Entrepreneurial Intent: A Meta-Analytic Test and Integration of Competing Models. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38, 291–332.
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
- Shane, S., Locke, E. A. & Collins, C. (2003). Entrepreneurial Motivation. *Human Resource Management Review*, 13 (1), 257–279.
- Shook, C.L., Priem, R.L. & McGee, J.E. (2003). Venture creation and the enterprising individual: A review and synthesis. *Journal of Management*, 29 (3), 370-399.
- Souitaris, V., Zerbini, S. & Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing*. 22 (4), 566-591.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*, 5th Edt. Boston: Pearson Education.
- Top S., Çolakoğlu N. & Dilek S. (2012). Evaluating entrepreneurship intentions of vocational high school pupils based on self-Efficacy Concept. *Social and Behavioral Sciences*, 58, 934-943.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uygun, M., Mete, S. & Güner, E. (2015). Genç Girişimci Adayların Girişimcilik Eğilimlerinde Girişimcilğe Yönelik Motivasyonlarının Rolü. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 1606-1634.
- Veciana, J. M., Aponte, M. & Urbano, D. (2005). University Students' Attitudes Towards Entrepreneurship: A Two Countries Comparison. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 165–182.

# Borsa İstanbul'da İşlem Gören Yatırım Fonlarının Performanslarının Değerlendirilmesi

**Hakan ALTIN<sup>1</sup>**  
Aksaray Üniversitesi

## Öz

Çalışmanın temel amacı, Borsa İstanbul'da işlem gören yatırım fonlarının performanslarının değerlendirilmesidir. Çalışma dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, yatırım fonlarının getirileri hesaplanmıştır. İkinci aşamada, yatırım fonlarının normalüstü getiri sağlayıp sağlayamadığı tespit edilmiştir. Üçüncü aşamada, sonuçların istatistiksel olarak anlamlılığı sınanmıştır. Dördüncü aşamada, yatırım fonları ile BIST100 endeksi arasındaki ilişkinin yönü belirlenmiştir. Sonuç olarak, Borsa İstanbul'da işlem gören 8 yatırım fonunda normalüstü getiri vardır. Normalüstü getiri sonucu istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca, BIST100 endeksi ile yatırım fonları arasında uzun dönem eş bütünleşme ilişkisi vardır.

## Anahtar Kelimeler:

Borsa İstanbul, Borsa Yatırım Fonları, Yatırım Fonları

## Evaluation of the Performance of Mutual Funds Traded on Borsa Istanbul

### Abstract

The basic purpose of this study is to evaluation of the performance of mutual funds traded on Borsa Istanbul. The study has four stages. In the first stage, mutual funds returns have been calculated. In the second stage, mutual funds have been determined whether or not there is an abnormal return, in the third stage, the results have been tested statistical significance. In the fourth stage, relationship between mutual funds and BIST100 indices has been determined. In summary, there is abnormal return in the eight mutual funds which is traded in Borsa Istanbul. The abnormal return is statistically significant. In addition, there is a cointegration relationship between mutual funds and BIST100 indices in the long term.

### Keywords:

Borsa Istanbul, Exchange Traded Funds (ETFs), Mutual Funds

---

<sup>1</sup> Doç. Dr. Hakan ALTIN, Aksaray Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, hakanaltinasu@hotmail.com

Borsa yatırım fonları (BYF), bir endeksi baz alan, baz aldığı endeksin performansını yatırımcılara yansıtmayı amaçlayan ve payları borsalarda işlem gören yatırım fonlarıdır. Borsa yatırım fonları, yetkili aracı kuruluşlar tarafından yatırımcılardan toplanan nakit ile baz alınan endekste menkul kıymetlerin satın alınmasıyla oluşturulan portföylerdir. BYF'ler, baz aldıkları endekste menkul kıymetleri ya da diğer enstrümanların (altın, tahvil, döviz vb.) getirisini yansıtmakta ve riskini taşımaktadır

(<http://www.borsaistanbul.com/urunler-ve-piyasalar/urunler/borsa-yatirim-fonlari-tr>).

Borsa yatırım fonlarının düzenlemeleri yatırım fonları ile benzer düzenlemelere sahiptir. BYF'ler yatırım fonları anonim şirketleri tarafından işletilen fonlardır.

Yatırım fonları, tasarruf sahiplerinden para kabul edip ve topladığı bu tasarrufları devlet veya özel sektör tarafından çıkartılan pay senetleri, tahvil veya kısa vadeli borçlanma araçlarına yatıran anonim şirketlerdir. Yatırım fonları bir havuzda topladıkları bu tasarrufları çeşitlendirme yoluyla riski azaltarak işletirler. Aynı zamanda bu fonlar, ölçek ekonomilerinden yararlanarak menkul kıymet analizinde, portföy yönetiminde ve finansal varlıkların alış satışında karşılaştıkları işlem maliyetlerini azaltırlar.

Tasarruf sahibinin risk algısına göre de farklı türde oluşturulmuş yatırım fonları vardır. Bazı yatırım fonları daha çok riskli finansal varlıklara portföyünde yer verirken, bazı yatırım fonları riski düşük finansal varlıklara portföyünde yer vermektedir. Örneğin bir yatırım fonu hisse senetlerinden oluşuyorsa ve bu fonun özelliği saldırgan büyüme şeklinde tanımlanmışsa fon yöneticisi düşük kâr ödeyen ve büyüme gösteren şirketlerin paylarına yatırım yapar. Eğer, yatırım fonu gelir amaçlı olarak oluşturulmuşsa bu kez fon yöneticisi yüksek kâr payı ödeyen şirketlerin paylarına yatırım yapar.

Finans Teorisi ise varlık fiyatlarının rastlantısal olarak oluştuğunu ve geçmiş fiyat hareketlerinden yararlanılarak gelecekteki fiyat hareketlerinin tahmin edilemeyeceğini söyler. Teoreme göre, yanlış fiyatlanan bir varlığın fiyatının belirlenmesinin de çok zordur. Bu teorem etkin piyasa hipotezi varsayımı altında geçerlidir. Oysaki gerçek hayatta tam bilgi söz

konusu değildir. Piyasalar eksik bilgi varsayımı altında hareket ederler. Bu yüzden yatırım fonlarının performanslarını tespit etmek önemli bir konudur.

Çalışmada her bir yatırım fonunun getirileri ile piyasayı temsil eden BIST100 endeksinin getirisi hesaplanmıştır. Aralarındaki fark yatırım fonunun lehine ise yatırım fonu piyasa getirisi üzerinde getiri sağlamıştır. Başka bir ifadeyle normalüstü kazanç vardır.

### Literatür Taraması

Çalışmanın bu bölümünde yatırım fonlarının kendi performansları ile karşılaştırma yaptıkları portföylerin performanslarını inceleyen çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir. Konuyla ilgili iki öncü çalışmada kantitatif açıklamalara yer verilirken diğer çalışmalarda esas konuya ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Sharpe (1966), 1954–1963 yılları arasında faaliyet gösteren 34 adet yatırım fonunun performansını incelemiştir. Bu yatırım fonlarından, 11 tanesi Dow Jones portföyünün üzerinde bir getiri sağlarken, 23 tanesinin gösterge portföyünün altında bir getiri sağladığını tespit etmiştir. Yazar, yüksek getiri elde edilebilmesinin riskli varlıkla söz konusu olabileceğini söylemiştir.

Jensen (1968), 1945–64 yıllarını arasında faaliyet gösteren 115 yatırım fonunun performansına yönelik bir araştırma yapmıştır. Yatırım fonları piyasa getirisinin ortalamasını geçememişlerdir. İlk dönem iyi performans gösteren yatırım fonları ikinci dönemde aynı performansı gösterememişlerdir. Başka bir ifadeyle, yatırım fonları performansları açısından devamlılık sağlayamamıştır.

Henriksson (1984), yazara göre, gelecekte normalüstü kazanç süper üstü bilgi sayesinde elde edilecektir. Tam bilgi varsayımı olarak ifade edilen bu varsayım etkin piyasada geçerli olacaktır. Yatırım performansının değerlendirilmesi önemlidir. Çünkü yatırım danışmanlarının performansı, yatırım için katlanılan maliyetten sonra kalan, net kazançtır. Çalışmada yatırım danışmanlarının piyasa getirisi üzerinde bir getiri sağlayamadıklarını tespit etmiştir.

Lehmann ve Modest (1987), yatırım fonlarının performanslarını incelemişlerdir. Yazarlar kullanılan değişkenlere bağlı olarak bazı yatırım fonlarının piyasa getirisi üzerinde bir performans sergilediğini tespit ederken, kullandıkları değişkenlere bağlı olarak da bazı yatırım fonlarının önemli bir kazanç farkı sağlamadıklarını tespit etmişlerdir.

Grinblatt ve Titman (1992), yatırım fonlarını getiri performansları açısından incelediği çalışmada bazı yatırım fonlarının seçilmiş portföyün üzerinde bazı yatırım fonlarının ise altında bir performans sergilediği tespit edilmiştir. Yazarlara göre, sürekli değişen menkul kıymetleri fiyatları karşısında küçük yatırım fonları büyük yatırım fonlarına karşı daha avantajlıdır. Küçük ölçekli bir yatırım fonunda kazanç ya da kayıp daha az olacaktır. Ancak, küçük yatırım fonları ölçek ekonomisinden daha az yararlanır. Ayrıca, yatırım fonu yöneticisinin sahip olduğu yetenek önemlidir. Fakat bu yetenek portföyün içinde yer alan pay senetlerinin performansı hakkında önemli bir fayda sağlamamaktadır.

Hendricks v.d. (1993), yaptıkları çalışmada yatırım fonlarının performanslarını genellikle, karşılaştırma yaptıkları portföye göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Daha iyi performans gösteren yatırım fonları da vardır. Bu yatırım fonlarının kazançları istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışma göstermemiştir. Bu sonuç anomali fiyat olgusunu desteklemez. Diğer yandan, yatırım portföyünün performansını etkileyen çok sayıda ve farklı türde faktör vardır. Bu faktörlerin etkileme derecesi ise farklıdır.

Grinblatt v.d. (1995), yazarlar yatırım fonlarının sahip oldukları hız ve ivme gücünden bahsetmişlerdir. Yazarlara göre, yatırım fonu satın alan bulunan yatırımcıların yarısından fazlası geçmişte kazananlar olurken yatırım fonu satanların sadece sistematik olarak kaybedenler olmadığını söylemiştir. İşlem hacmi yüksek olan yatırım fonlarının diğer yatırım fonlarına göre daha iyi performans gösterdiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca, yatırım fonlarının aynı zamanda ve aynı varlıklara yatırım yapmadıklarını tespit etmişlerdir..

Elton v.d. (1995), çalışmada geçmişten taşınan bilginin gelecekteki performansı etkilediğini söyler.

Yazarlara göre, yatırım fonu geçmişte iyi performans göstermişse muhtemeldir ki gelecekte de iyi performans gösterecektir. Yatırım fonunun taşıdığı risk gelecek performansını etkiler. Bu risk geçmiş bilgidir kaynaklıdır.

Elton v.d. (1996), yatırım fonları performanslarının devam ettirmek konusunda zorlanırlar. Yazarlar yatırım fonları performanslarına ilişkin üç önermede bulunmuşlardır. Birincisi, yatırım fonlarının performansları yatırımcılardan yani tasarruf yapanlardan elde ettikleri kaynak miktarına bağlıdır. Bu fonların artması veya azalması yatırım büyüklüğünü etkileyen bir faktördür. İkincisi, her bir yatırım fonunun yatırım araçları birbirlerinden farklıdır. Kimi yatırım fonları riskli varlıkları tercih ederken kimi yatırım fonları risksiz kimisi de karma fonlardan oluşmuştur. Son önermelerinde, yazarlar yatırım fonlarının performanslarını etkileyen farklı ekonomik faktörlerin olduğunu bulmuşlardır.

Carhart (1997), yatırım fonlarının performansı hakkında, geçmişte zayıf performans gösteren yatırım fonlarından uzak durun demiştir. Yazara göre, geçmişte iyi performans gösteren fonlar gelecekte de iyi performans gösterebilirler. Ancak bu her zaman geçerli olmaz. Yatırım veya işlem maliyetine giren tüm konular yatırım fonunun performansını etkiler. Bireysel fonlar daha stratejik bir yol izleyen yatırım fonlarının üzerinde bir getiri sağlamazlar.

Daniel v.d. (1997), az sayıda yatırım fonunun normalüstü getiri sağladığını tespit etmişlerdir. Bu normalüstü getiri karşılaştırma yapılan endeksin biraz üzerindedir. Bu tutar ise işlem maliyeti kadardır. Diğer yandan bazı yatırım fonlarının devamlılık göstererek iyi performans gösterdiklerini de tespit etmişlerdir. Bu durumu başarılı bir fonun bir sonraki dönemde yine başarılı olabileceğini öngören bir yaklaşımla açıklanmışlardır.

Wermers (2000), yazar incelediği dönem boyunca yatırım fonlarının piyasa getirisi üzerinde bir kazanç sağladığını tespit etmiştir. Ancak, işlem maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda yatırım fonları karşılaştırma yapılan portföyün altında bir performans sergilemiştir. Yazar, yatırım fonu yöneticisinin amacının karşılaştırma yapılacak portföyün üzerinde

bir getiri sağlamak olduğunu söyler. Yatırım fonu yöneticisi işlem maliyetlerini göz önünde bulundurur. Yatırımcılar reel kazanç ya da kayıplarına bakarlar.

Bauerv.d. (2005), Almanya, İngiltere ve Amerika piyasalarında sosyal sorumluluk ve etik konularını dikkate alan yatırım fonlar ile geleneksel yatırım fonlarının performanslarını karşılaştırmışlardır. Etik yatırım fonlarının performansları geleneksel yatırım fonlarının çok altında değildir. Yazarlara göre, bu fonlara etki eden faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark da yoktur. Diğer yandan, etik özelliğini taşıyan yatırım fonları Almanya ve Amerika'da geleneksel portföylere göre daha düşük performans gösterirken, İngiltere'de daha iyi performans gösterdiklerini tespit etmişlerdir.

Nitzschev.d. (2006), Amerika ve İngiltere'de faaliyet gösteren yatırım fonlarının performansı üzerine yaptıkları çalışmada, az sayıdaki yatırım fonunun karşılaştırma yaptıkları portföyün üzerinde bir getiri sağladığını, yatırım fonlarının büyük bir kısmının düşük performans gösterdiğini tespit etmişlerdir. Yazarlara göre yatırım danışmanının yetenekleri ve kabiliyeti önemlidir. Ancak bu durum normalüstü getirinin sağlanacağı anlamına gelmemektedir.

Türkiye piyasasına ilişkin yapılan çalışmalara gelince öncü çalışmanın Karatepe ve Karacabey (2000) olduğu görülür. Yazarlara göre, inceledikleri yatırım fonlarının performansları piyasa performansının altında kalmıştır.

Buna göre, yatırım fonu (i) nin (t) günündeki getirisi ( $r_{i,t}$ ), (t) dönemi ile bir önceki dönemin (t-1) kapanış fiyatları ( $P_{i,t-1}$  ve  $P_{i,t}$ ) arasındaki oransal değişimdir.

$$(r_{i,t}) = P_{i,t} / P_{i,t-1} \quad (I)$$

Piyasa Endeksinin (t) günündeki getirisi ( $r_{m,t}$ ) ise, (t) dönemi ile bir önceki dönemin (t-1) kapanış fiyatları ( $P_{m(t-1)}$  ve  $P_{m,t}$ ) arasındaki oransal değişimdir.

$$(r_{m,t}) = P_{m,t} / P_{m(t-1)-1} \quad (II)$$

Yatırım fonu (i) nin piyasa endeksinin (m) göre (t) günündeki düzeltilmiş getirisi ( $ar_{i,t}$ ), yatırım fonu getirisi ( $r_{i,t}$ ) ile piyasa getirisi ( $r_{m,t}$ ) arasındaki farktır:

$$ar_{i,t} = r_{i,t} - r_{m,t} \quad (III)$$

Üçüncü aşamada sonuçların istatistiksel olarak anlamlılığı sınanmıştır. Bunun için Kolmogorov-Smirnov (K-S) Testi ve Levene Testleri uygulanmıştır. Söz konusu testler ile ilgili hipotezlerin istatistiksel gösterimleri şu şekilde ifade edilmiştir:

### Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışmanın temel amacı, Borsa İstanbul'da işlem gören yatırım fonlarının performanslarının değerlendirilmesidir. Çalışma dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, yatırım fonlarının getirileri hesaplanmıştır. İkinci aşamada, yatırım fonlarının normalüstü getiri sağlayıp sağlayamadığı tespit edilmiştir. Üçüncü aşamada, sonuçların istatistiksel olarak anlamlılığının sınanmıştır. Dördüncü aşamada, yatırım fonları ile BIST100 endeksi arasındaki ilişkinin yönü belirlenmiştir. Borsa İstanbul'da 14 yatırım fonu işlem görmektedir. Çalışmada uygun veri setine ulaşılabilen 8 yatırım fonu incelenmiştir. İncelemeye konu olan dönem 04.01.2005 - 27.04.2016 yılları arasındadır. Çalışmada günlük veriler kullanılmıştır.

### Çalışmada Kullanılan Model

Uygulamanın ilk aşamasında, piyasayı temsil eden BIST100 endeksi ile Borsa İstanbul'da işlem gören tüm yatırım fonlarının getiri değerleri hesaplanmıştır. İkinci aşamada, her bir yatırım fonu getiri değerlerinden BIST100 endeksi getiri değerinin farkı alınmıştır. Eğer çıkan sonuç pozitif ise yatırım fonu normalüstü getiri sağlamıştır şeklinde yorumlanmıştır.

Normalüstü getirinin hesaplanması konusunda, Lin ve Hsu, 2008; Shi vd., 2008; Ritter, 1991 çalışmaları kullanılmıştır.

K-S Testi:

H<sub>0</sub>: İki örneklem aynı dağılıma sahip evrenlerden alınmıştır.

H<sub>1</sub>: İki örneklem farklı dağılıma sahip evrenlerden alınmıştır.

İstatistiksel Gösterim

H<sub>0</sub>: D = 0

H<sub>1</sub>: D ≠ 0

Levene Testi:

H<sub>0</sub>: Evren varyansları eşittir.

H<sub>1</sub>: Evren varyansları eşit değildir.

İstatistiksel Gösterim

H<sub>0</sub>: σ<sup>2</sup> = 0

H<sub>1</sub>: σ<sup>2</sup> ≠ 0

Dördüncü aşamada, yatırım fonları ile piyasa arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bunun için temel ekonometrik problemlere ilişkin sorunlara bakılarak seriler durağan hale getirilmiştir. Durağan hale getirilmiş serilere Fully Modified Least Squares (FMOLS) yöntemi uygulanarak parametreler tahmin

edilmiştir. Çalışmada kullanılan ekonometrik model ve tahmin yöntemine ilişkin denklemler şu şekildedir. (1) numaralı denklem model tahminini göstermektedir. Başka bir ifadeyle ana kütle ilişkisini temsil etmektedir. (2) numaralı denklem tahmin edilmiş denklemdir.

$$\text{BIST100} = \beta_0 + \beta_1\text{BNKTR} + \beta_2\text{DJIMT} + \beta_3\text{DJIST} + \beta_4\text{FBIST} + \beta_5\text{GLDTR} + \dots \\ \dots + \beta_6\text{GOLDP} + \beta_7\text{IST30} + \beta_8\text{ISY30} + \nu \quad (1)$$

$$\text{BIST100}_t = \beta_0 + \beta_1\text{BNKTR}_t + \beta_2\text{DJIMT}_t + \beta_3\text{DJIST}_t + \beta_4\text{FBIST}_t + \beta_5\text{GLDTR}_t + \dots \\ \dots + \beta_6\text{GOLDP}_t + \beta_7\text{IST30}_t + \beta_8\text{ISY30}_t + \nu_t \quad (2)$$

## Modelin Çözülmesi

### Tanımlayıcı İstatistikler

Borsa İstanbul'da işlem gören 14 yatırım fonu tespit edilmiştir. Bu yatırım fonlarının kodları ve unvanları Tablo 1'dekigibidir. Tablo 2 ise Borsa İstanbul'da işlem gören yatırım fonlarının ham verilerden elde edilmiş özet istatistiklerini göstermektedir. Özet istatistiklerin 8 bileşeni vardır. Bu bileşenler ortalama, medyan, maksimum, minimum, standart sapma, çarpıklık, basıklık ve gözlem değerlerinden oluşmaktadır.

Tablo 1- BIST Yatırım Fonları

1	<b>BNKTR</b>	Bankalar Borsa Yatırım Fonu
2	<b>DJIMT</b>	Dow Jones DJIM
3	<b>DJIST</b>	DJ İstanbul T20
4	<b>FBIST</b>	B Tipi Borsa Yatırım Fonu
5	<b>GLDTR</b>	İstanbul Gold B Tipi
6	<b>GMSTR</b>	Finansbank A.Ş. İstanbul Silver B Tipi Gümüş Borsa Yatırım Fonu
7	<b>GOLDP</b>	Kuveyt Türk B Tipi Altın Borsa Yatırım Fonu
8	<b>IST30</b>	İMKB 30 A Tipi Borsa Yatırım Fonu
9	<b>ISUVT</b>	İş Yatırım Uzun Vadeli Tahvil Endeksi B Tipi Borsa Yatırım Fonu
10	<b>ISY30</b>	İş Yatırım A Tipi Borsa Yatırım Fonu
11	<b>KTLME</b>	Katılım Endeksi Borsa Yatırım Fonu
12	<b>SLVRP</b>	B Tipi Silverplus Gümüş Borsa Yatırım Fonu
13	<b>TURSP</b>	S&P IFCI Large Mid Cap Endeksi A Tipi Borsa Yatırım Fonu
14	<b>USDTR</b>	ABD Hazine Bonosu Dolar B Tipi Borsa Yatırım Fonu



Tablo 2-Özet İstatistikler

	BIST100	BNKTR	DJIMT	DJIST	FBIST	GLDTR	GOLDP	IST30	ISY30
<b>Ortalama</b>	71491.34	13.11533	14.24192	21.28639	195.9765	8.124381	89.59588	31.12165	20.51352
<b>Medyan</b>	72354.08	13.08000	14.24000	20.76000	199.2500	8.420000	92.10000	30.30000	20.12000
<b>Maksimum</b>	93178.56	19.50000	17.52000	29.04000	244.2500	10.36000	114.6000	42.45000	28.30000
<b>Minimum</b>	49621.60	8.590000	10.50000	14.20000	154.2500	5.030000	56.80000	21.20000	13.35000
<b>Standart Sapma</b>	9709.478	1.989720	1.844476	3.737388	24.25630	1.349303	11.89051	5.340296	3.812764
<b>Çarpıklık</b>	-0.137015	0.258391	-0.136919	0.119558	0.074856	-0.732325	-0.699165	0.126192	0.103469
<b>Basıklık</b>	2.075478	2.745084	1.714212	1.761989	1.837791	2.483506	3.093016	1.818206	1.733896
<b>Gözlem</b>	1444	1444	1444	1444	1444	1444	1444	1444	1444

Tablo 2'ye göre, Yatırım fonları içerisinde en büyük ortalama değere sahip fon 195,98 puanla B Tipi Borsa Yatırım Fonu (FBIST) olduğu görülmektedir. Bu fonu 89,60 puanla Kuveyt Türk B Tipi Altın Borsa Yatırım Fonu(GOLDP) izlemektedir. En küçük ortama değere sahip yatırım fonu ise 8,12 puan ile İstanbul Gold B Tipi (GLDTR)'dir. Fiyat değişkenliği açısından incelendiğinde en riskli yatırım fonunun 24,25 puanla (FBIST) olduğu tespit edilmiştir. En risksiz yatırım fonu 1,34 puanla (GLDTR)'dir. BIST100 endeksi piyasayı temsil etmektedir. Bu dönemde BIST100'ün ortalama endeks puanı 71491,24 olarak gerçekleşmiştir.

Standart sapması 9709,48 puandır. Günlük verilerin kullanıldığı çalışmada 1444 gözlem incelenmiştir.

#### 4.2. Normalüstü Getiri Sonuçları

Normalüstü getiri sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3'ün 8 bileşeni vardır. Bunlar tabloda, yatırım fonları, ortalama değerler, standart sapma değerleri, maksimum değerler, minimum değerler, normalüstü getiriler, istatistiksel olarak anlamlılık ve ilişkinin yönü olarak yer almaktadırlar. Tabloda özetlenen tüm sayısal değerler, getiri hesaplaması yapıldıktan sonraki elde edilen sonuçlardır. Tablo 3 aynı zamanda piyasayı yenen yatırım fonlarını göstermektedir.

Tablo 3- Piyasayı Yenen BIST Yatırım Fonları

Yatırım Fonları	Ortalama Değerler	Standart Sapma Değerleri	Maksimum Değerler	Minimum Değerler	Normal Üstü Getiri Var mı?	İstatistiksel Olarak Anlamlı mı?	İlişkinin Yönü?
<b>BNKTR</b>	0,0001	0,0250	0,0860	-0,1065	Evet	Evet	Pozitif
<b>DJIMT</b>	0,0007	0,0181	0,0654	-0,1047	Evet	Evet	Pozitif
<b>DJIST</b>	0,0008	0,0206	0,0698	-0,1208	Evet	Evet	Pozitif
<b>FBIST</b>	0,0006	0,0150	0,0656	-0,1047	Evet	Evet	Pozitif
<b>GLDTR</b>	0,0009	0,0181	0,0642	-0,1218	Evet	Evet	Negatif
<b>GODP</b>	0,0009	0,0169	0,0931	-0,0960	Evet	Evet	Negatif
<b>IST30</b>	0,0007	0,0212	0,0777	-0,1139	Evet	Evet	Negatif
<b>ISY30</b>	0,0008	0,0210	0,0730	-0,1214	Evet	Evet	Negatif

Tablo 3'e göre en yüksek getiriyi % 0,09 olmak üzere GLDTR ve GODP yatırım fonları sağlamıştır. En düşük getiriyi %0,01 ile BNKTR yatırım fonu sağlamıştır. En riskli yatırım fonu % 2,5 ile BNKTR'dir. Kazançlar açısından incelendiğinde en yüksek kazancı % 9,3 ile GODP yatırımcısına yaşatmıştır. Kayıplar açısından değerlendirildiğinde ise en yüksek kaybı yatırımcısına %12,18 ile GLDTR yaşatmıştır.

Tabloya bakıldığında tüm yatırım fonlarının normalüstü getiri sağladığı bulunmuştur. Çünkü ortalama getiri değerleri tüm yatırım fonları için pozitifdir. Ancak, normalüstü getiriler piyasa getirisinin çok üzerinde değildirler. Normalüstü getiri sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablonun son sütununda ise yatırım fonları ile piyasa arasındaki ilişkinin yönü yer almaktadır. Buna göre, BNKTR, DJIMT, DJIST ve FBIST yatırım fonları, piyasa

ile aynı yönlü bir ilişki gösterirken, GLDTR GODP, IST30 ve ISY30 yatırım fonları piyasa ile ters yönlü bir ilişki göstermektedir. Yatırım fonları ve BIST100 endeksi arasında uzun dönem eş bütünleşme ilişkisi de vardır.

## Sonuç

Yatırım fonları finansal bir araçtır. Pay senedi satarak topladığı fonları, çeşitlendirilmiş finansal varlıkları satın almak için kullanır. Yatırım fonları yatırımcısına tek bir finansal varlığa yatırım yapmak yerine birden çok finansal varlığa aynı anda yatırım imkânı sağlar. Yatırım fonlarının finansal piyasalarda gittikçe artan bir oranda işlem hacmine sahip olması bu fonların performanslarının incelenmesi gereğini ortaya çıkarmıştır.

Finans Literatüründe normalüstü getiri konusunda en önemli tartışma etkin piyasa hipotezinde yer almaktadır. Hipoteze göre piyasada normalüstü getiri söz konusu olmayacaktır. Konu üzerine yapılan ilk çalışmalar bu hipotezi destekler niteliktedir. Daha sonraki çalışmalar ise etkin piyasa hipotezinin karşısında yer alan ve fiyat anomalisinin varlığını ortaya koyan çalışmalardır

Çalışmada, Borsa İstanbul'da işlem gören sekiz yatırım fonunun tamamında normalüstü getiri tespit edilmiştir. Dahası, bu fiyat anomalisi istatistiksel olarak da anlamlıdır. Diğer yandan, piyasa getirisi ile yatırım fonlarının getirileri incelendiğinde, yatırım fonlarının sağladığı getiri piyasa getirisinin biraz üzerindedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar ile literatürdeki sonuçları karşılaştırdığımızda benzer sonuçlar görülmekle beraber literatürden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bunun en büyük nedeni kullanılan yöntemlerin ve incelenen dönemlerin farklı olmalarıdır.

## Kaynakça

Bauer, R., Koedijk, K., & Otten, R. (2005). International evidence on ethical mutual fund performance and investment style. *Journal of Banking & Finance*, 29(7), 1751-1767.

Carhart, M. M. (1997). On persistence in mutual fund performance. *The Journal of finance*, 52(1), 57-82.

Elton, E. J., Gruber, M. J., & Blake, C. R. (1995). The persistence of risk-adjusted mutual fund performance.

Elton, E. J., Gruber, M. J., & Blake, C. R. (1996). Survivor bias and mutual fund performance. *Review of Financial Studies*, 9(4), 1097-1120.

Grinblatt, M., & Titman, S. (1992). The persistence of mutual fund performance. *The Journal of Finance*, 47(5), 1977-1984.

Grinblatt, M., Titman, S., & Wermers, R. (1995). Momentum investment strategies, portfolio performance, and herding: A study of mutual fund behavior. *The American economic review*, 1088-1105.

Hendricks, D., Patel, J., & Zeckhauser, R. (1993). Hot hands in mutual funds: Short-run persistence of relative performance, 1974-1988. *The Journal of finance*, 48(1), 93-130.

Henriksson, R. D. (1984). Market timing and mutual fund performance: An empirical investigation. *Journal of business*, 73-96.

Jensen, C. M. (1968). The Performance of Mutual Funds in the Period 1945-64. *Journal of Finance* 23, 389-416.

Karacabey, A. A., & Karatepe Y. (2000). A Tipi Yatırım Fonları Performansının Yeni Bir Yöntem Kullanılarak Değerlendirilmesi: Graham-Harvey Performans Testi, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 55-2, 55-67.

Lehmann, B. N., & Modest, D. M. (1987). Mutual fund performance evaluation: A comparison of benchmarks and benchmark comparisons. *The journal of finance*, 42(2), 233-265.

Lina, C.T., & Hsub, S.M., (2008). Determinants of the Initial IPO performance: evidence from Hong Kong and Taiwan. *Applied Financial Economics*, (18), 955-963.

Nitzsche, D., Cuthbertson, K., & O'Sullivan, N. (2006). Mutual fund performance. Available at SSRN 955807.

Ritter, R. J., (1991). The Long Run Performans of Initial Public Offerings. *The Journal of Finance*, (46), 3-38.

Sharpe, W. F. (1966). Mutual fund performance. *The Journal of business*, 39(1), 119-138.

Shi, J., Bilson, C., & Powell, J., (2008). Valuation Uncertainty Risk Compensation and IPO Prospectus Earning Forecasts. *Applied Economics Letters*, (15), 331-335.

Wermers, R. (2000). Mutual fund performance: An empirical decomposition into stock-picking talent, style, transactions costs, and expenses. *The Journal of Finance*, 55(4), 1655-1703.

## Effects of Financial Leasing on Financial Ratios and Tables by Turkish Accounting Standard 17 (TMS 17)

**Haluk DUMAN<sup>1</sup>**  
Aksaray Üniversitesi

**Yusuf POLAT<sup>2</sup>**  
Aksaray Üniversitesi

**Halit ÖZAL<sup>3</sup>**  
Aksaray Üniversitesi

### Abstract

The firms have options of "purchasing" or "hiring" methods to obtain the economic assets needed to perform their activities. Especially when it comes to fixed assets, firms prefer to hire option since they initially do not want to invest a significant amount of funding for long-term assets or the difficulty of finding the necessary funds for the purchase or assets pose a high risk to the firms. In this respect the firms' hiring preferences may be in terms of operating leases or finance leases. However, these lease preferences can caused significant differences in the company's income statement and statement of financial position (balance sheet). Explaining the lease in terms of tax legislation and Turkey Accounting Standards (TMS), we mean to determine the differences between operating lease and financial lease which begin with the accounting process and evaluate the affects on the financial statements and the ratios.

### Keywords:

Financial Leasing, Operating Leasing, Turkey Accounting Standards 17

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, halukduman70@hotmail.com

<sup>2</sup> Arş. Gör., Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ypolat2384@hotmail.com

<sup>3</sup> Arş. Gör., Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, halitozal@aksaray.edu.tr

Businesses need assets in order to be able to perform their ordinary business cycles in a healthy manner. And the assets should be financed by using some resources. In simpler terms, the basis of the financing action is to provide the necessary assets for the realization of the activity cycle (Akgüç, 1994, s. 611). At this point, the business needs a wide variety of assets, and there are a variety of resource alternatives to financing them. However, businesses may be reluctant to invest directly, especially in the case of gigantic sums, such as fixed assets (Gökgöz, 2013). One of the main reasons for this is that the investment can express very large amounts; and the other is that the business increases the its current risk by investing the funds in these assets in an environment where technology is sensitive and change is fast (Okka, 2009).

The point reached in today's economies and financial markets is to force businesses to think more deeply and to be careful about their financial management. In this context, the alternatives for this purpose are known as financial derivative instruments. One of these tools is financial leasing. Financial leasing or, in other words, "leasing" with the simplest expression is known as an alternative financial method to traditional borrowing in the acquisition of assets which are very risky or have insufficient financial means (Lease, McConnell & Schallheim, 1990, Grenadier, 1996). The most widely used definition of the subject is the European Leasing Association: "a contract between a lessor and a lessee for a certain period of time and gives the property rights to the lessor and the using rights to the lessee of a good which is selected by the lessee and purchased by the lessor".

Financial leasing, which is one of the means of financing the assets of the enterprise, has become one of the financing techniques that are frequently used in the world in the last 20 years (Beattie, Edwards, & Goodacre, 2012).

In fact, the history of financial leasing dates back to the early ages (Toroslu, 2000) but using as present form comes across 1930s, a turning point in which the businesses experiencing resource constraints, particularly because of the economic depression (Gönen & Akça, 2014). In Turkey, this method started with the "Financial Leasing Act" numbered 3226

published in the Official Gazette dated 28/06/1985 and with this law, the legal framework of financial leasing has been established. However in 2012, the law numbered 3226 was abolished and this method continues to be applied in the direction of "Financial Leasing, Factoring and Financing Companies Law" numbered 6361 published in the Official Gazette dated 13/12/2012, numbered 28496.

#### **Financial Leasing in terms of Tax Procedural Code**

The financial leasing transactions in Turkey were carried out according to the Financial Leasing Law no. 3226 dated 10.06.1985 until 1 July 2003 and up to today financial leasing payments made in favor of the contract were recorded practically as income / expense on the basis of paying lessor and lessee. In accordance with this law, the leasing transactions have been accounted and appraised as operating leases despite the fact that it is a financial lease in essence. With the Law No. 4842 enacted on July 1, 2003, the principles regarding valuation of financial leasing transactions and the matters relating to accounting income-expense have been rearranged with the repeated 290th article added to the Tax Procedure Code (Doyrangöl).

Economic asset subjected to financial lease and appraisal and depreciation of rights, debts and receivables will be carried out according to the following principles considering the General Communiqué of TPC 319. Provisions relating to lessor:

- The total amount of lease payments (principal and interest) which are to be made by the lessee during the leasing period will be charged as receivable. On the other hand, the difference between the "amount of capitalized receivables" and the "present value of leasing payments" will be assessed by passivating as interest income for future periods and transferred to the records.
- Leasehold economic asset will be assessed by the amount found as the deduction of the present value of the lease payments from the net balance sheet value of the economic asset. If the amount calculated as the result of deduction of present value of lease payments from net balance sheet value of the economic asset is zero or negative, economic asset is valued at token value and the difference should be recorded as income like gains from the removal of economic asset. Since

the net balance sheet asset value of the financial lease and the present value of the lease payments are often equal, the leasing company or the lessor will generally display the economic asset in its records with the token value. If the amount resulting from deduction of the present value of the lease payments from the net value of the economic asset and is positive, the positive difference will be subject to depreciation by the leasing company. The amortization will be made during the period determined for this economic asset in the TPC and related general communiqués. If the difference is zero or negative, it is not possible to deduct depreciation and there will be no revaluation for economic purposes.

- Future interest incomes will be accrued by calculating to create a fixed periodic interest rate over the amount obtained by the deduction of principal repayments at the end of each period from the current value of the leased economic asset based the date on which the lease agreement was made. From the date of accrual, it is necessary to understand the end date of the act. From each 'end of period' statement, it is necessary to understand the payment periods in the payment plan in the lease contract.
- It is not possible to subject the activated amount of the receivable to rediscount.
- In the case of using denominated loans as Turkish Lira or foreign currency for the purchase of economic assets by the leasing companies, if the exchange differences paid for the first year and interest expenses can be added to the value of the asset before the contract is made, the it will be added to costs; otherwise it will be recorded as expense in other years.
- If the lessor makes production or trade of the financial asset subject to financial leasing, the current value of the economic asset will be taken into consideration as the net balance sheet asset value. The difference between the current value and the cost price must be treated as profit or loss from ordinary sales transaction.
- Since the provisions of the article will enter into force at the date of publication to be applied to

the leasing transactions made as of 01/07/2003, the leasing companies will continue to allocate depreciation and revaluation for fixed assets in lease contracts made before 01/07/2003.

Provisions relating to lessor:

- The right to use the economic asset in the leasing transaction and the liability arising from the contract will be assessed by the lower of the current value of the economic asset subject to lease or the present value of the lease payments to be made by the contract. Financial asset subject to financial lease will be taken into assets as right to use and debt to lessor as a counterpart.
- The right to use the economic asset subject to the financial lease, which is capitalized by the lessee, will be depreciated according to established procedures and principles for the leasehold economic asset in the first section of the third part of the third book of the Tax Procedures Code and related general communiqués and will be subject to revaluation pursuant 298th article of the Bankruptcy Code. In the case of contractual termination, depreciation and revaluation will not be carried out in relation to the economic value for the remaining periods.
- Lease payments made according to financial lease contract will be separated into debt principal payments and interest payments and this will be done to ensure that a fixed periodic interest rate is applied to the remaining amount of debt at the end of each period. The statement of "end of each period", which is interpreted in terms of the lessor, is the payment date of the lease specified in the contract in terms of lessees.
- It is not possible to subject lease obligations to rediscount within the scope of article 285 of TPC.
- The lease transaction is not fundamentally different from a credit transaction. The interest portion of financial leasing paid to the lessor is subject to the restriction of the financing expenses.
- In case the leasing company is found abroad, it is subject to withholding by the lessee according to the 24th article of the Tax Code no 5422.

- As the provisions of article 290th will be applicable to the leasing transactions to be made after 01/07/2003, the financial lease payments will continue to be recorded as expense billed according to the payment schedule in the financial lease agreements made before this date.

#### **Financial Leasing in terms of Turkish Accounting Standard 17**

TAS 17 Leasing Transactions Standard was published by the Turkish Accounting Standards Board in 2006 and updated with the notifications in order to comply with the amendments in International Financial Reporting Standards (IFRS) (Köksal & Beller, 2013). The standard makes a fundamental distinction caused by the property between financial leases and operating leases as all risks and benefits that do not transfer or delegate to the lessee in large measure (Branswijcki, Longueville, & Everaert, 2011, Gönen&Akça, 2014).

The standard is intended to define accounting policies and disclosures that should be applied by the lessee and the lessor in relation to the leased transactions. Also, the standard is used in accounting for all types of leases, with the exception of the following:

- Leasing operations for exploration and use of resources which are unrepentable such as mine, oil, gas and so on.
- License agreements for products and the rights as movies, videocassettes, games, handwritings, patents and copyrights.

However, this standard is not used in the measurement of following assets:

- Real estate held by the lessees for investment purposes,
- Investment properties which lessors lease in the framework of operating leases,
- Biological assets held by the lessees in the framework of financial leasing,
- Biological assets held by the lessors in the framework of financial leasing.

#### **Classifying of Leases**

Given the definition of operating lease in its standard scope, the operating lease is a limited lease where the entire risks and benefits of ownership of an asset are not transferred and the point at which it basically left

the financial lease is that the lease term has remained at a limited point. Classification of leases by these criteria can be attributed to the desire of businesses to avoid that may arise with the asset, when leasing them. As a matter of fact, it may make sense to avoid taking over all the risks in the leasing transactions that operating lease assets are often sensitive to technological development, are at risk of outsourcing, or are assets that need maintenance and repair (Ceylan, 2003). On the other hand, such leases usually do not cover the entire life of the lease; they are shorter contracts than the lease period (Toroslu, 2000).

#### **Accounting for Leases**

The accounting of lease transactions in the standard has been subject to a double separation in terms of the lessor and the lessee. Later on, the accounting transactions are explained by subjecting to a reclassification, in terms of financial leasing and operating lease. According to TAS 17 Leasing Transactions Financial Reporting Standard and article 290 of TPC; if a leasing transaction is classified as a finance lease, the lessee accounts for the lease as assets and liabilities by the lower of current value or present value of the minimum lease payments.

#### **Accounting for Leases in term of Lessee**

According to Turkish Accounting Standard 17, the accounting of the leasing transactions in terms of the lessee is under two headings: financial leases and operating leases.

#### **Financial Leases**

TAS 17 analyzes the accounting for leasing transactions for the lessee as "initial accounting", "subsequent measurements" and "disclosures".

#### **Initial Accounting**

At the beginning of the lease term, the lessee accounts for the financial lease as assets and liabilities in the balance sheet by the lower of the current value determined at the beginning of the lease or the present value of the minimum lease payments. Discount rate to be used in the calculation of present value of minimum lease payments is the interest rate implicit in the lease if it can be determined; if can not then lessee's additional borrowing interest rate does. The initial direct costs of any kind of lessee are added to the amount that is accounted as an asset. Leasing

transactions and other events are accounted for and presented in line with the legal forms of transactions, as well as the basis and economic substance.

#### **Subsequent Measurements**

Minimum lease payments are classified as financing expenses and the reduction in current liabilities (debt principal repayment). Financing expenses are allocated for each term throughout the lease period to ensure that a constant interest rate is applied to the remaining debt amounts. In practice, the lessee may use some estimation methods to facilitate the calculation of the financing costs during the lease period.

#### **Disclosures**

In addition to fulfilling the requirements of the "Turkish Financial Reporting Standards - TFRS 7 Financial Instruments: Disclosures" standard, the lessee make the following explanations regarding the leasing transaction:

- Net book value at the end of the reporting period for each asset of the lease.
- The sum of the future minimum lease payments at the end of the reporting period and their present value's mutuality with each other. In addition, the sum of the future minimum lease payments at the end of the reporting period and the value of present values for each period which are shown below:
  - Less than a year; (ii) more than a year and less than five years;
  - More than five years
  - Contingent lease amounts accounted as expense in the period
- At the end of the reporting period, the sum of the minimum lease payments expected to be obtained in relation to sub - leases made in the form of irrevocable leases
- Lessee's general qualifications for significant leasing transactions included below but not limited with them
- The basis for the determination of conditional lease payments,
- The existence and conditions of renewal or purchase options and price adjustment provisions.

- Restrictions on lease agreements, such as dividend payments, additional borrowing and new leases.

In addition, the principles in the disclosures of TAS 16, TAS 36, TAS 38, TAS 40 and TAS 41 are also valid for leased assets in the context of lease terms for lessees.

#### **Operating Lease**

In operating leases, the payments are reported as expenses over the lease term on a straight-line (equal) basis unless another systematic approach reflects better the timing of the lessee's benefit. Also, the payments are reported as expense on the basis of straight-line depreciation method unless another systematic approach reflects better the timing of the lessee's benefit even if the payments are not based on this method. In addition to conforming to TFRS 7, the lessee also makes the following disclosures about operating lease transactions:

- In the context of non-cancelable operating leases, the sum of the minimum lease payments to be paid for each period showed below:
  - Less than a year
  - More than a year and less than five years;
  - More than five years
- The sum of the minimum lease amounts expected to be obtained in respect of the sub leases made in the form of irrevocable leases at the end of the reporting period.
- Payments for initial lease and payments for sub-lease accounted as an expense in the form of minimum lease payments, contingent leases and sub-lease payments within the period
- A general description of the lessee's significant leases, including below, but not limited to:
  - The basis for the determination of conditional lease payments,
  - The existence and conditions of renewal or purchase options and price adjustment provisions.
  - Restrictions on lease agreements, such as dividend payments, additional borrowing and new leases.

### **Accounting for Leases in term of Lessor**

The accounting of leasing transactions in terms of the lessor according to Turkish Accounting Standard 17 is also under two headings as financial leases and operating leases.

#### **Financial Lease**

TAS 17 analyzes the accounting for leasing transactions for the lessor as "initial accounting", "subsequent measurements" and "disclosures".

#### **Initial Accounting**

The lessors reflect the assets subject to financial leasing on the financial statements and they are presented as a receivable equal to the net lease investment amount. Since all the risks and benefits arising from having an asset legally are transferred by the lessor, the lease payments owed to the lessor are taken into account as the return of capital invested and financing income in order to meet his investment and other services and to provide himself with a benefit. The initial direct costs are usually borne by the lessor and they contain the costs such as commissions, legal costs, and internal costs which are resulted from the negotiation and arrangement of the lease agreement and which are directly attributable to them. It does not include general expenses such as those stemming from sales and marketing transactions. The interest rate included in the lease is determined to include it directly in the lease income, without having to separately consider the initial direct costs.

#### **Subsequent Measurements**

Financing income is accounted for as a basis reflecting a fixed periodic rate of return in net investment regarding the lessor's leased assets. The lessor aims to distribute the financing income in a systematic and rational way during the lease period. Lease payments for any period, excluding costs related to services, are taken into account in determining gross lease investment to reduce the principal and unearned finance income. The residual values are continuously passed through.

#### **Disclosures**

In addition to fulfilling the requirements of TFRS 7, the lessor must also make the following disclosures about leasing transactions:

- Gross lease investment and the present value of minimum lease payments' mutuality with each other at the end of the reporting period. In addition, the present value of the minimum lease payments to be made and the value of the gross leasing investment at the end of the reporting period are disclosed for each of the following periods:
  - Less than a year;
  - More than one year and less than five years;
  - More than five years.
- Unearned finance income.
- Unsecured residual value of the lessor.
- Accumulated provision for uncollectible minimum lease receivables.
- Conditional lease amounts accounted for as income in the related period.
- A general explanation of the important lease agreements that the lessor has made.

It is often useful to disclose the difference, in terms of being a mark of growing up, between gross investment and unearned income after the required amounts for canceled leases have been deducted for new jobs during the period.

#### **Operating Lease**

The lessor displays the assets subject to the operating lease according to their nature in the statement of financial position (balance sheet). Lease income from operating leasing is accounted as income by applying linear method throughout the lease term unless there is another systematic method that better reflects the timing of the benefit reduction accounted as expenses. In addition to fulfilling the provisions of TFRS 7, the lessors make the following explanations with respect to operating leases:

- The sum of the minimum lease payments to be obtained in the future in the framework of the non-cancellable lease and the amounts for each of the following periods:
  - Less than a year;
  - More than one year and less than five years;
  - More than five years.
- Total contingent leases accounted as income in the period.



- General description of the significant leasing arrangements that lessor have made.

In addition, the principles in the disclosures of TAS 16, TAS 36, TAS 38, TAS 40 and TAS 41 are also valid for leased assets in the context of lease terms for lessors.

### Sample Application

In the context of operating and financial leasing, an example of the effects of leasing on financial statements and ratios is as follows:

*An enterprise wants to lease a machine with a market value of 300,000 ₺. Assume that the lease term is 6 years and the residual value is 50,000 ₺. According to the contract, the annual lease price is 70,000 ₺. Payments for leasing will be made at the end of each year (the depreciation period is equal to the lease period of the asset and the tax is neglected).*

**In terms of operating lease**, the annual lease to be paid before tax will be the same for each year.

Operating Lease	
Years	Lease Amount
1	70,000 ₺
2	70,000 ₺
3	70,000 ₺
4	70,000 ₺
5	70,000 ₺
<b>Total</b>	<b>420,000 ₺</b>

Table 1: Annual Installments of Operational Lease

**In financial leasing**, annual expenses (interest and depreciation) and pre-tax cash flows are not equal. In terms of total figures, however, both the annual expenses and the cash flows are equal in both lease types. Annual interest rate;

$$i = 0.1342825 \cong \%13.43^d$$

Financial Lease					
Years	Start Amount	Lease Amount	Interest	Principal	Remaining Amount
1	300,000	70,000	40,284.75	29,715.25	270,284.7
2	270,284.7	70,000	36,294.51	33,705.49	236,579.3
3	236,579.3	70,000	31,768.45	38,231.55	198,347.7
4	198,347.7	70,000	26,634.63	43,365.37	154,982.3
5	154,982.3	70,000	20,811.42	49,188.58	105,793.8
6	105,793.8	70,000	14,206.25	55,793.75	50,000

Table 2: Annual Installments of Financial Leasing

Pre-tax cash flows are the same for both types of leases; but post-tax cash flows differ both in amounts,

$$d_{300,000} = \frac{70,000}{1+i} + \frac{70,000}{1+i^2} + \frac{70,000}{1+i^3} + \frac{70,000}{1+i^4} + \frac{70,000}{1+i^5} + \frac{70,000+50,000}{1+i^6}$$

in the income statement, and in the balance sheet. Accounting records for operating leases;

180 PREPAID EXP. for the FOLLOWING MONTHS	70,000	
280 PREPAID EXP. for the FOLLOWING YEARS	350,000	
336 OTHER LIABILITES		420,000
770 GENERAL and ADM. EXPENSES	70,000	
180 PREPAID EXP. for the FOL, MONTHS		70,000
336 OTHER LIABILITIES	70,000	
102 BANKS		70,000

The accounting records related to financial lease are as follows. In the type of lease, the machine that is subject to lease is shown as a fixed asset in the balance sheet. Therefore, it is also necessary for the entity to allocate depreciation for this asset:

Useful life of entity	6 years
Depreciation Ratio	16,67%
253 MACHINERY, EQUIPMENT and INSTALLATION (or 260 RIGHTS)	250,000
302 INT. PAYABLES of DEFERRED LEASE COST	40,285
402 DEFERRED LEASE INTEREST PAYABLES	129,715
301 LEASING PAYABLES	70,000
401 LEASING PAYABLES	350,000
301 LEASING PAYABLES	70,000
102 BANKS	70,000
780 FINANCIAL EXPENSES	40,285
302 INT, PAYABLES of DEF, LEASE COST	40,285
730 GENERAL PRODUCTION EXPENSES	50,000
257 ACCUMULATED DEPRECIATION (or 268 ACCUMULATED AMORTIZATION)	50,000

**Income Statement**

In the case of operating leases, all leasing expenses are recorded as lease in the context of operation expenses. This expense is considered to be a normal lease expense and the lease amounts to be paid annually during the lease period do not change. Amounts accounted in "770 General and Administration Expenses" account during the period will be "632 General and Administration Expenses" at the end of the period in the income statement. So, if the transaction is accounted as an operating lease, it will affect the income statement at the level of operating profit / loss.

/		
770 GENERAL and ADM. EXPENSES 180 PREPAID EXP, for the FOL, MONTHS	70,000	70,000
31/12/20XX		
632 GENERAL and ADM. EXPENSES 771 REFLECTION ACCOUNT for GENERAL and ADM, EXPENSES	70,000	70,000
31/12/20XX		
771 REFLECTION ACCOUNT for GENERAL and ADM. EXP. 770 GENERAL and ADM, EXPENSES	70,000	70,000
/		

*(same for first year and next years)*

depreciation amount will affect "620 Cost of Goods Sold", hence in the form of gross sales profit / loss; and interest rate will do "660 Short-Term Borrowing Expenses" and therefore the period profit / loss.

/		
730 GENERAL PRODUCTION EXPENSES	50,000	
780 FINANCIAL EXPENSES	40,285	
257 ACCUMULATED DEPRECIATION		50,000
302 INT, PAYABLES of DEF, LEASE COST		40,285
31/12/20XX		
620 COST of GOODS SOLD (Product)	50,000	
660 SHORT-TERM BORROWING EXPENSES	40,285	
731 REF, ACCOUNTING for GENERAL PRODUCTION EXPENSES		50,000
781 REF, ACCOUNTING for FIN, EXPENSES		40,285
31/12/20XX		
731 REF. ACCOUNTING for GENERAL PRODUCTION EXPENSES	50,000	
781 REF. ACCOUNTING for FIN. EXPENSES	40,285	
730 GENERAL PRODUCTION EXPENSES		50,000
780 FINANCIAL EXPENSES		40,285
/		

*(for the first year)*

The total of the above-mentioned daybook entries for the total lease period of 6 years is reflected in the income table as follows. It is assumed that the firm has a hypothetical sale value of TL 2,000,000 and a selling cost of TL 1,000,000.

For financial leases, a part of the lease amount is an interest expense not included in the operating expenses; a part depreciation and the other part principal. At this point amounts to be reflected in the income table will be depreciation and interest expenses. More specifically, the

	1st year		2nd year		3rd year	
	Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease	Financial Lease
A-GROSS SALES	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000
B-SALES DISCOUNTS (-)	0	0	0	0	0	0
C-NET SALES	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000
D-COST of GOODS SOLD (-)	1,000,000	1,050,000	1,000,000	1,050,000	1,000,000	1,050,000
1-Cost of Goods Sold (Product) (-)		50,000		50,000		50,000
2- Cost of Goods Sold (-)	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000
GROSS SALES PROFIT/LOSS	1,000,000	950,000	1,000,000	950,000	1,000,000	950,000
E-OPERATING EXPENSES	70,000	0	70,000	0	70,000	0
3-General and Adm. Expenses(-)	70,000		70,000		70,000	
OPERATING PROFIT/LOSS	930,000	950,000	930,000	950,000	930,000	950,000
F-ORDINARY INCOME/PROFITS	0	0	0	0	0	0

FROM OTHER OPERATIONS						
G- ORDINARY EXPENSES/LOSES FROM OTHER OPERATIONS	0	0	0	0	0	0
H-FINANCIAL EXPENSES ( - )	0	40,285	0	36,295	0	31,768
1-Short-Term Borrowing Exp. ( - )		40,285		36,295		31,768
ORDINARY PROFIT/LOSS	930,000	909,715	930,000	913,705	930,000	918,232
I- EXTRAORDINARY INCOME/PROFITS	0	0	0	0	0	0
J- EXTRAORDINARY EXPENSES/LOSES (-)	0	0	0	0	0	0
PROFIT OR LOSS	930,000	909,715	930,000	913,705	930,000	918,232
	4th year		5th year		6th year	
	Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease	Financial Lease
A-GROSS SALES	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000
B-SALES DISCOUNTS ( - )	0	0	0	0	0	0
C-NET SALES	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000
D-COST of GOODS SOLD ( - )	1,000,000	1,050,000	1,000,000	1,050,000	1,000,000	1,050,000
1-Cost of Goods Sold (Product) ( - )		50,000		50,000		50,000
2- Cost of Goods Sold ( - )	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000
GROSS SALES PROFIT/LOSS	1,000,000	950,000	1,000,000	950,000	1,000,000	950,000
E-OPERATING EXPENSES	70,000	0	70,000	0	70,000	0
3-General and Adm. Expenses( - )	70,000		70,000		70,000	
OPERATING PROFIT/LOSS	930,000	950,000	930,000	950,000	930,000	950,000
F-ORDINARY INCOME/PROFITS FROM OTHER OPERATIONS	0	0	0	0	0	0
G- ORDINARY EXPENSES/LOSES FROM OTHER OPERATIONS	0	0	0	0	0	0
H-FINANCIAL EXPENSES ( - )	0	26,635	0	20,811	0	14,206
1-Short-Term Borrowing Exp. ( - )		26,635		20,811		14,206
ORDINARY PROFIT/LOSS	930,000	923,365	930,000	929,189	930,000	935,794
I- EXTRAORDINARY INCOME/PROFITS	0	0	0	0	0	0
J- EXTRAORDINARY EXPENSES/LOSES (-)	0	0	0	0	0	0
PROFIT OR LOSS	930,000	923,365	930,000	929,189	930,000	935,794

Table 3: Income Statement (6 years)

		1st year	2nd year	3rd year	4th year	5th year	6th year
Gross Profit Margin	Operating Lease	%50	%50	%50	%50	%50	%50
	Financial Lease	%47.5	%47.5	%47.5	%47.5	%47.5	%47.5
Operating Profit Margin	Operating Lease	%46.5	%46.5	%46.5	%46.5	%46.5	%46.5
	Financial Lease	%47.5	%47.5	%47.5	%47.5	%47.5	%47.5
Net Profit Margin	Operating Lease	%46.5	%46.5	%46.5	%46.5	%46.5	%46.5
	Financial Lease	%45.5	%45.7	%45.9	%46.1	%46.4	%46.8

Table 4: Profit Margins

Years	Operating Lease		Financial Lease	
	Debt/Equity	Debt/Assets	Debt/Equity	Debt/Assets
1st year	1.675	0.626	1.610	0.617
2nd year	1.640	0.621	1.593	0.614
3rd year	1.605	0.616	1.574	0.612
4th year	1.570	0.611	1.552	0.608
5th year	1.535	0.606	1.528	0.604
6th year	1.500	0.600	1.500	0.600

Table 5: Debt / Equity and Debt / Assets

When the related figures are analyzed, it will be seen that the income statement differs in terms of operating leases or financial leases. In both types of leases, the total expense amount is the same over the lease term, although in financial leasing, these expenses are higher in the first years of process than in operating lease and lower in the following years than in operating lease. Therefore, for a business that chooses to lease, net income (and hence net profit margin) will be low in the first years and high in the following years.

On the other hand, the firm which depreciated due to financial lease will have a lower gross profit margin due to an increase of 50,000 TL in the cost of the product sold. Since interest expresses a non-activity, the operating expenses within the scope of financial leasing will be lower than the lease expenses within the scope of the operating. As a result, operating income (EBIT) and operating margin will be higher in a financial leasing process. In addition, interest expenses will be higher under financial lease and the interest coverage ratio (ICR) will be lower.

**Balance Sheet**

In an operating lease, no assets or liabilities are recorded in the balance sheet at the beginning of the lease. Only expenditures related to future months and years are recorded (Kostolansky, Altschuler, & Stanko, 2012). However, in the case of financial leasing, balance sheet are recorded assets equal to the present value of the minimum lease payments and liability in the total expense; equity is not affected by this situation at the starting point.

253 MACHINERY, EQUIPMENT and INSTALLATION		250.000
302 INT. PAYABLES of DEFERRED LEASE COST		40.285
402 DEFERRED LEASE INTEREST PAYABLES		129.715
301 LEASING PAYABLES		70.000
401 LEASING PAYABLES		350.000

In addition, the asset recorded under the financial liability is a fixed asset; The obligation will also be a

long-term obligation; However, it will become a current liability together with the payments made at the end of each year. In a balance sheet with positive equity, that is, total assets exceeding total liabilities, the percentage of the increase in debt with a financial lease to be realized will be greater than the percentage of the increase in assets. So debt / equity ratio will be bigger than debt / assets ratio.

When we look at the impact of the lease on the current ratio in general terms, it is seen to be lower due to the increasing short-term liabilities and unchanging current assets. In a simpler sense, it is clear that the current ratio, if we suppose to be 1.5 in case of no leasing, falls in both ways in the case of leases. However, in the case of operating leases, it is understood that the deviation in this direction is much more.

Current Ratio	Operating Lease	Financial Lease
1st year	1.163	1.451
2nd year	1.227	1.445
3rd year	1.298	1.438
4th year	1.377	1.430
5th year	1.467	1.421
6th year	1.500	1.500

**Table 6:** Current Ratio in Operational Lease and Financial Lease



**Figure 1:** Current Ratio in Operational Lease and Financial Lease

		1st year		2nd year		3rd year	
		Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease	Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease
<b>1</b>	<b>CURRENT ASSETS</b>	<b>1,570,000</b>	<b>1,500,000</b>	<b>1,570,000</b>	<b>1,500,000</b>	<b>1,570,000</b>	<b>1,500,000</b>
<b>18</b>	<b>Prepaid Exp. for the Following Months and Income Accruals</b>	<b>70,000</b>		<b>70,000</b>		<b>70,000</b>	
180	Prepaid Exp. for the Following Months	70,000		70,000		70,000	
<b>2</b>	<b>FIXED ASSETS</b>	<b>3,780,000</b>	<b>3,720,285</b>	<b>3,710,000</b>	<b>3,686,580</b>	<b>3,640,000</b>	<b>3,648,348</b>
<b>25</b>	<b>Tangible Fix Assets</b>		<b>220,285</b>		<b>186,580</b>		<b>148,348</b>
253	Machinery, Eq. and Installations		250,000		220,285		186,580
257	Accumulated Depreciations		(29,715*)		(33,705*)		(38,232*)
<b>28</b>	<b>Prepaid Exp. for the Following Months and Income Accruals.</b>	<b>280,000</b>		<b>210,000</b>		<b>140,000</b>	
280	Prepaid Exp. for the Following Years	280,000		210,000		140,000	
	<b>ASSETS</b>	<b>5,350,000</b>	<b>5,220,285</b>	<b>5,280,000</b>	<b>5,186,580</b>	<b>5,210,000</b>	<b>5,148,348</b>

		Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease	Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease
<b>3</b>	<b>SHORT-TERM LIABILITIES</b>	<b>1,350,000</b>	<b>1,033,705</b>	<b>1,280,000</b>	<b>1,038,232</b>	<b>1,210,000</b>	<b>1,043,365</b>
<b>30</b>	<b>Financial Liabilities</b>		<b>33,705</b>		<b>38,232</b>		<b>43,365</b>
301	Leasing Payables		70,000		70,000		70,000
302	Interest Payables of Deferred Lease Cost (-)		(36,295)		(31,769)		(26,635)
<b>33</b>	<b>Other Liabilities</b>	<b>350,000</b>		<b>280,000</b>		<b>210,000</b>	
336	Other Liabilities	350,000		280,000		210,000	
<b>4</b>	<b>LONG-TERM LIABILITIES</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,186,580</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,148,348</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,104,982</b>
<b>40</b>	<b>Financial Liabilities</b>		<b>186,580</b>		<b>148,348</b>		<b>104,982</b>
401	Leasing Payables		280,000		210,000		140,000
402	Deferred Lease Interest Payables(-)		(93,420)		(61,652)		(35,018)
<b>5</b>	<b>EQUITY</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>
<b>50</b>	<b>Paid Share Capital</b>						
	<b>SOURCES</b>	<b>5,350,000</b>	<b>5,220,285</b>	<b>5,280,000</b>	<b>5,186,580</b>	<b>5,210,000</b>	<b>5,148,348</b>

		4th year		5th year		6th year	
		Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease	Operating Lease	Financial Lease	Operating Lease
<b>1</b>	<b>CURRENT ASSETS</b>	<b>1,570,000</b>	<b>1,500,000</b>	<b>1,570,000</b>	<b>1,500,000</b>	<b>1,500,000</b>	<b>1,500,000</b>
<b>18</b>	<b>Prepaid Exp. for the Following Months and Income Accruals</b>	<b>70,000</b>		<b>70,000</b>		<b>0</b>	
180	Prepaid Exp. for the Following Months	70,000		70,000		0	
<b>2</b>	<b>FIXED ASSETS</b>	<b>3,570,000</b>	<b>3,604,983</b>	<b>3,500,000</b>	<b>3,555,794</b>	<b>3,500,000</b>	<b>3,500,000</b>
<b>25</b>	<b>Tangible Fix Assets</b>		<b>104,983</b>		<b>55,794</b>		<b>0</b>
253	Machinery, Eq. and Installations		148,348		104,983		55,794
257	Accumulated Depreciations		(43,365*)		(49,189*)		(55,794*)
<b>28</b>	<b>Prepaid Exp. for the Following Months and Income Accruals.</b>	<b>70,000</b>		<b>0</b>			
280	Prepaid Exp. for the Following Years	70,000		0			
	<b>ASSETS</b>	<b>5,140,000</b>	<b>5,104,983</b>	<b>5,070,000</b>	<b>5,055,794</b>	<b>5,000,000</b>	<b>5,000,000</b>
		<b>Operating Lease</b>	<b>Financial Lease</b>	<b>Operating Lease</b>	<b>Operating Lease</b>	<b>Financial Lease</b>	<b>Operating Lease</b>
<b>3</b>	<b>SHORT-TERM LIABILITIES</b>	<b>1,140,000</b>	<b>1,049,189</b>	<b>1,070,000</b>	<b>1,055,794</b>	<b>1,000,000</b>	<b>1,000,000</b>
<b>30</b>	<b>Financial Liabilities</b>		<b>49,189</b>		<b>38,232</b>		<b>0</b>
301	Leasing Payables		70,000		70,000		0
302	Interest Payables of Deferred Lease Cost (-)		(20,811)		(55,794)		(0)
<b>33</b>	<b>Other Liabilities</b>	<b>140,000</b>		<b>70,000</b>		<b>0</b>	
336	Other Liabilities	140,000		70,000		0	
<b>4</b>	<b>LONG-TERM LIABILITIES</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,055,794</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>
<b>40</b>	<b>Financial Liabilities</b>		<b>55,794</b>		<b>0</b>		
401	Leasing Payables		70,000		0		
402	Deferred Lease Interest Payables(-)		(14,207)		(0)		
<b>5</b>	<b>EQUITY</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>	<b>2,000,000</b>
<b>50</b>	<b>Paid Share Capital</b>						
	<b>SOURCES</b>	<b>5,140,000</b>	<b>5,104,983</b>	<b>5,070,000</b>	<b>5,055,794</b>	<b>5,000,000</b>	<b>5,000,000</b>

Table 7: Financial Status Tables (6 years)

## Results

If an firm goes to leasing instead of purchasing its fixed assets and if it is operating leases or financial leases, it is clear that there are differences between the financial statements (balance sheet) and income statements of the firms.

When the results are examined, it is seen that assessing of a leasing transaction to be carried out, in terms of accounting, in the form of a regular lease and in General Administration Expenses will lead to higher operating costs for a business which applied operating lease. On the other hand, it is possible to expect the tax

payable to be higher than a financial lease because the profit before tax is higher. For a business which applied financial leasing, it is expected that the interest coverage ratio will be lower due to the financing costs. In a financial lease, this can, in fact, be regarded as a natural consequence of a lower net margin because depreciation reduces net income. In terms of cash flows, naturally, the cash flow from financial transactions (CFF) will be lower in a financial lease and cash flow from operations (CFO) will do in operating leases since financial expenses will be more in a financial lease and operating expenses will do in operating leases.

## Kaynakça

- Akgüç, Ö. (1994). Finansal Yönetim. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Beattie, V., Edwards, K., & Goodacre, A. (2012). The impact of constructive operating lease capitalisation on key accounting ratios. *Accounting and Business Research*, 233-254.
- Branswijcki, D., Longueville, S., & Everaert, P. (2011). The Financial Impact Of The Proposed Amendments To IAS 17: Evidence From Belgium And The Netherlands. *Accounting and Management Information Systems*, 275-294.
- Ceylan, A. (2003). Finansal Teknikler. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Doyrangöl, N. C. (tarih yok). Son Düzenlemelere Göre Finansal Kiralama İşlemlerinin Düzenlenmesi. <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/64MaliCozum/02-%2064%20NURAN%20C3%96MERT%20DOYRANG%20C3%96L%20.doc> adresinden alındı
- Gökgöz, A. (2013). Finansal Kiralama İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 107-122.
- Gönen, S., & Akça, N. (2014). Finansal Kiralama İşlemlerinin TMS-17 Kiralama İşlemleri Standardı ve Vergi Usul Kanunu Açısından Muhasebeleştirilmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 71-94.
- Grenadier, S. R. (1996). Leasing and Credit Risk . *Journal of Financial Economic*, 333-364 .
- Kostolansky, J., Altschuler, D., & Stanko, B. B. (2012). Financial Reporting Impact Of The Operating Lease Classification. *The Journal of Applied Business Research*, 1509-1514.
- Köksal, A. G., & Beller, B. (2013). Finansal Kiralama İşlemlerinin TMS 17, Vergi Mevzuatı, BDDK Tebliği Açısından İncelenmesi ve Muhasebe Uygulamaları. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 150-171.
- Lease, R. C., McConnell, J. J., & Schallheim, J. S. (1990). Realized Returns and the Default and Prepayment Experience of Financial Leasing Contracts. *Financial Management*, 11-20.
- Maliye Bakanlığı, 319 Sıra No'lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği. (2003, 07 01). 06 25, 2015 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.4.21.3&MevzuatIlski=0&sourceXmlSearch=> adresinden alındı
- Okka, O. (2009). Analitik Finansal Yönetim. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şenay, E. (1987). Finansal Kiralama. Tarihsel ve GÜncel Ekonomide Dialog Dergisi.
- Toroslu, M. V. (2000). Çağdaş Finansal Teknikler. İstanbul: Beta Basım.
- Türkiye Muhsasebe Standartları Kurulu (TMSK), Türkiye Muhasebe Standardı (TMS) 17 Kiralama İşlemleri. (tarih yok). 06 25, 2015 tarihinde <http://kgk.gov.tr/contents/files/TMS17.pdf> adresinden alındı

# Örgütlerde Doğallığın Kaybı Üzerine Eleştirel Bir Analiz

Hasan TUTAR<sup>1</sup>

Sakarya Üniversitesi

## Öz

İşgören, çalışan, işçi, emekçi, personel hatta insan kaynağı, bütün bu adlandırmalar hangi insanı tanımlamaktadır. Bunlardan hangisi "pastoral" veya "doğal" insandır? Daha açık bir ifade ile üretim ilişkileri esasına göre tasarlanmış örgütsel ortamlarda insan pastorallığını nasıl koruyabilir? Mekanik işleyiş esasına göre kurgulanmış örgütler "doğal insan" için elverişli ekolojik çevreye sahip midir? gibi soruların cevabını aramak bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu kuramsal çalışmanın temel varsayımı, örgütlerde ve tüm örgütlü yapılarda insanların standartlaştırıldıkları ve operasyon nesnesi haline getirildikleri, dolayısıyla kendi otantik doğalarına aykırı düştükleri yönündedir. Çalışmada örgütlerin çalışma düzeninin bir iktidar ağı mekanizması çerçevesinde nasıl işletildiği deşifre edilerek, "insan-örgüt" ilişkisi onun pastorallığı açısından analiz edilmeye çalışılmaktadır. Araştırmada örgütsel ortamlarda "özne"nin kendi pastoral doğasına aykırı bir şekilde yeniden kurularak "işgören"leştirilmesinin veya işçi"leştirilmesinin, bir üretim nesnesi haline getirilmesiyle aynı anlama geldiği iddiasında bulunularak, insanın otantik doğasından uzaklaştırılıp, insan olma vasfına aykırı bir işleyiş ağı içinde üretim aparatına dönüştürülmesinin trajik öyküsü analiz nesnesi haline getirilmeye çalışılmaktadır.

## Anahtar Kelimeler:

İşgören, Örgüt, Doğal İnsan, Bürokrasi, İktidar

## A Critical Analysis on the Loss of Naturalness in Organizations

### Abstract

Employee, worker, laborer, personnel and even human resource; which people do all these descriptions define? Which one of these is "pastoral" or "natural" human being? More clearly, how can a human being protect his/her pastoralism in the organizational environments which are designed according to the relations of production? Do the organizations fictionalized according to the principle of mechanic operation have ecological environment suitable for "natural human"? The search for the answers of these questions constitutes the main purpose of this study. The main hypothesis of this corporate study is that human beings are standardized in organization and all organizational structures and they become the operational objects; therefore they contradict with their authentic nature. In this study, it is taken as a goal to analyze the "human-organization" relation with regard to its pastoralism by deciphering how the working order in organizations is operated within the frame of a power network mechanism. The study asserts a claim the fact that a "subject" in the organizational environment is re-installed against his/her pastoral nature and turned into an "employee" or a "worker" means he/she becomes a production object; and in the study it is tried to problematize the tragic story including the transformation of a human being removed from his/her authentic nature and turned into a production apparatus within an operational network contrary to his/her characteristic of being a human.

### Keywords:

Worker, Organizations, Natural Human, Bureaucracy, Power

---

<sup>1</sup> Prof.Dr.,Sakarya Üniversitesi, htutar@sakarya.edu.tr



Örgütler ve insanlar arasındaki ilişki nasıl bir ilişkidir? Örgütsel ortamlar insan veya örgüt hangisine göre tasarlanmıştır? Jeremy Bentham'ın sürekli gözetim amacıyla tasarılan Panoptikon modeli insan örgüt ilişkisini açıklamak için uygun bir model midir? gibi soruların cevabını insan-örgüt ilişkisi bağlamında araştırmak, bu kuramsal çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Söz konusu soruların cevabını araştırırken bazen bir metafor bazen bir gerçekliğin bizatihi ifadesi olarak Panoptikon kavramına başvurmak kaçınılmaz olmaktadır. Panoptikon, Bentham'ın sekizgen şeklinde, gözetleyeninin gözetlenenini sürekli görebildiği, ancak gözetlenenin gözetleyeni hiçbir zaman göremediği bir hapisane tasarımıdır. Panoptikon modeli; özne ve nesne olma, boyun eğme ve birey olup tutum ve davranışları kendisine ait olma, iktidar ilişkileri ve çalışma mekânlarında insanın kendisi olarak kalabilme potansiyelini analiz etmede elverişli bir çerçeve sunmaktadır. Örgütsel otoritenin veya daha genel bir ifadeyle iktidarın her yerde oluşu karşısında bireyin kendisini mazur ve sınırlandırılmış görmesine rağmen, iktidarın sürekli kendini yeniden üretme yeteneğinde olması, örgüt-insan ilişkisinde örgüt lehine bir durumun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Türü ne olursa olsun düzenleyici ya da uygulayıcı gücünü bir yasaya veya en azından düzenleyici ve norm koyucu bir ilkeye bağlı kılmayan bir iktidar biçimi yoktur, ancak insan doğasına uygun, onun doğal yapısına saygılı çok az iktidar vardır. Dolayısıyla iktidarın olduğu hiçbir yerde iktidarın gözetiminden ve egemenliğinden çoğu kez tahakkümünden arınmış ya da kurtarılmış bir bölgeye rastlamak kolay değildir. İktidarın heryerdeliği birey-iktidar ilişkisinde aslında kimin beklentilerinin karşılandığını göstermesi bakımından önemlidir. Bu yüzden iktidarın akışkan, her yerde, değişken ve dinamik doğası bireye özerk bir alan bırakmayarak onun bedeni üzerinde biyo-iktidarını tahkim eder. İktidarın "her yerde olma" hevesi, bireye özerk bir alan bırakmama niyetinden kaynaklanır. Ne var ki insan her zaman sosyal ilişkiler ağı kurma eğilimi olan doğal bir varlıktır ve onun bu doğallığı iktidarın mekanik işleyişi ve rasyonel doğası bakımından her zaman bir sorun alanıdır.

Örgütün mekanik işleyiş düzeneğine göre kurulan iş ilişkilerinde doğal iktidarda olduğu gibi insanların iç dünyasına ulaşmaları, kendileriyle baş başa kalmaları ve dolaylı temas kurmaları söz konusu değildir. Buradaki ilişkiler, gözetlemek ve disiplin altına almak, kısaca görev adamı yaratmak şeklinde tezahür eder. Bu gibi ortamlarda insan merkezde, hiyerarşik bir erk olarak kategorileşen, doğal bir özne değildir; çeşitli ağlarla çerçevelenmiş ve pastoralliğini kaybetmiş ilişkiler bütünü içinde yaşamın dışında ancak örgütün içinde bir yaşam sürmeye mahkûm edilmiştir. Örgütsel ilişkiler düzeneği insana iktidar etme, onun üzerinde otorite ve güç kullanmayı mümkün kılmak amacıyla düşünülmüştür. Zira iktidar ancak gözetim altında tutarak, bireyin yaşamı dâhil her alanı doldurarak kendini tahkim edebilir ve varlığını koruyabilir. Birey iktidara ancak bir dizi spesifik örüntü çerçevesinde ve iktidarı tahkim etme koşuluyla katılabilir (Foucault, 2014a: 66). Bu tür iktidar ilişkileri çağdaş örgütlerin mimari yapılarında ve iş ilişkilerinde kendini görünür kılar. Bu örgütler daha çok üretme, daha çok kazanma ve daha yüksek kâr sağlama güdüsünün yanında, Panoptikon'da modellendiği gibi çalışmanı sürekli kontrol altında tutan bir düzeneğe sahiptir. Buralarda çok yetkili pozisyonlarda bile insan denetim altındadır; elektronik aygıtlardan yararlanmak suretiyle kademe farkı gözetilmeksizin herkes gözetim altında tutulur. Alt mevkilerde takip edilme daha konvansiyonel yöntemlerle ve doğrudan denetim şeklinde kendini gösterir.

Mikro iktidar alanları konumunda olan departmanlar, birimler, ofisler modern örgütsel işleyişin bürokratik şablonu içinde iktidarın yeni koloni merkezleridir. Bu koloni merkezlerinin işleyişini ifade eden bürokrasi modern toplumun işlevsel olmakla birlikte, soğuk ve donuk yüzünü yansıtır. Bürokrasi başlangıçtan beri insani değerlere ters bir istikamette gelişim seyri göstermiştir. Modern bürokrasi, insanın kişiliğini bir anda hesaplanabilir bir faktör, bir sayı, bir girişi-çıkış kartı, dosyalama sisteminin bir parçası durumuna getirmiştir. Bürokrasi aynı zamanda işlevsel ağlar vasıtasıyla toplumu bütünlük içinde tutmanın modern araçları konumundadır. Bürokratik teamüller ve usuller, sadece resmi organizasyonlarla sınırlı değil, aynı zamanda toplumun siyasi, politik, ekonomik ve

kültürel işleyiş biçimlerine sirayet etmiş nüfuz alanlarıdır. Formalizm, hiyerarşi, denetim, rasyonalite, dakiklik, öngörülebilirlik vb. işleyiş biçimlerinin tümü iş ilişkilerinin ve özel yaşamın tüm alanlarında kendini gösterir (Zijderveld, 1985: 213). İş hacminin ve iktidarın güçlü olduğu bürokratik dünyada, beyaz yakalı bir şeyler üreterek değil, başkasının yaptığı bir şeyi bir diğeri için kâra çevirmeye yardım ederek yaşarlar. Bu ilişkiler ağı sisteminde insanlar giderek kendileri üzerindeki denetimlerini kaybederek kendilerini sürekli örgütsel beklentilere göre konumlandırma temel kaygısıyla yaşarlar.

Modern örgütsel ilişkiler dünyasında geleneksel değerlerin yerini statüler, pozisyonlar, mevkiler ve makamlar şeklindeki modern prestij sistemleri almıştı. Buralarda Weber'in "demir kafes" şeklinde kodladığı bürokrasinin mekanik rasyonel işleyiş düzeneğinde insanların otantik doğalarına aykırı birçok faktör vardır. Bürokratik iklimin insanın pastoral yapısına aykırılığı buralardaki ilişkilerin verimlilik, karlılık, etkililik, rasyonellik gibi tümüyle üretim ilişkilerine göre kurgulanmasından kaynaklanır. Örgütsel yaşam Habermas'ın insan yaşamı kültür, kişilik ve sosyal etkileşimle açıklanabilir varsayımının aksine (Wallace-Wolf, 2004: 206), tüm insan ilişkilerinin mekanik işleyişin mantığına göre tasarımılanması nedeniyle, katı, sert donuk ve gayri insanidir; örgütün somut hedefleri vardır ve bütün amacı söz konusu hedeflere ulaşmak için bu süreçte insan dahil her şey araçsallaştırılır. Örgütsel amaçlar söz konusu araçsallaştırmaya göre stratejik eyleme dönüştürülür. Bürokratik kurumlar özel yaşam alanları üzerinde her tür düzenleme erki sayesinde bürokratik akıl özel alanı tümüyle kuşatır. İktidar erkiyle bireysel yaşam kolonize olur. Araçsal akılcılık her şeyin ölçüsü haline gelir zira burada önemli olan kurumların optimal işleyiştir. Bu ortamlarda, insanın yeri ve değerine ilişkin sorunlar göz ardı edilir (Loo-Reijen, 2003:259). Bürokratik kurumlardaki araçsal ussal eylemler, işlevsel sınırlarının dışına taşarak, gündelik kültüre yayılım gösterir ve onu dönüştürerek kurumsallık eklemli üniteler oluşturur. Bu durum, özel yaşam alanının araçsallaşması sorununa kaynaklık eder. Bürokratik sistemler, önce, iletişimin doğal

dünyasından bağımsızlaşır daha sonra onu bağımlılaştırırlar. Bürokraside ilişkiler giderek tek biçimli, formalist ve gayrişahsî hale gelir; tabiliğini yitirerek, araçsal faktörler devreye girer.

## Panoptikon veya Bürokratik İşleyişin Mantığı

Bentham tarafından tasarlanan *Panoptikon* aslında gözetleyenin (gardiyan) tüm mahkûmları *sürekli* gözetleyebildiği, ancak gözetlenen (mahkûmlar) bu gözetlenmeden haberdar olmadığı ve gözetleyeni göremediği bir tasarımın adıdır. Kelime "*pan*" ve "*opticon*" olarak iki farklı sözcükten türetilmiştir. *Pan* kelimesi "bütün" anlamına gelirken, *opticon*, "gözlemlemek" anlamına gelir. Bu nedenle yapı yerine getireceği işlevine uygun olarak "bütünü gözetlemek" anlamına gelen *Panoptikon* olarak birleştirilmiştir. Bentham yapının tasarımının temelinde yatan temel düşüncüyü "*Panoptikon'da en önemlisi, çok sayıda insanın gözetim altında tutulmasının sağlanmasıdır...istisnasız bütün kurumlara uygulanabilir bir yapı*" (Bentham, 2008) olarak tarif etmiştir. Bu tasarımdan ilham alan Foucault eserlerinde birey ve iktidar arasındaki ilişkiyi Panoptikon modeli üzerinden açıklayarak, bireyin bedeninin bürokratik işleyişin mantığıyla sürekli gözetim altında tutulduğunu belirtir. Aslında Weber'in bürokratik mimarinin fiziksel yapısını ve işleyişini "demir kafes"le kodlaması, Panoptikon'un diğer bir nitelendirme biçiminden başka bir şey değildir. Panoptikon veya "demir kafes" birey ve iktidar ilişkisini anlatmak bakımından oldukça açıklayıcı araçlardır.

Foucault beden üzerinde tahakküm kuran iktidarın zaman içinde cezalandırma sistemini daha sofistike hale getirerek insan bedeninden ruhuna yöneldiğini belirtir. Ona göre modern *Panoptikon*'la kurulan sistemle insan ruhu artık beden denetleyicisidir ve bir bakıma beden ruhun hapishanesine dönüşmüştür. Foucault, çalışmasının merkezine aldığı insan iktidar ilişkisini şöyle tanımlar: *bize sözü edilen insan, çoktan beri bizatihi kendinden daha derin bir tabi kılmanın mağdurudur. Özgürlüğü elinden alınmış bir "ruh" onda tutuklu kalmakta ve onu, kendi de bizatihi iktidarın beden üzerinde uyguladığı egemenliğin içinde bir parça olan*

*varoluşa taşımaktadır.* Bir iktidar ilişkisinin aleti olan ruh, beden hapisanesinin (Foucault, 2000b: 68) biyolojik mahzeninde sıkışıp kalmaktadır. İktidar bu yönüyle basit bir tahakküm, kabullenme ve içselleştirme ilişkisi değil, insan doğasına ve ruhuna nüfuz eden bir egemenlik kurma mekanizması, insanın psikik yaşamını dönüştüren bir kudrettir (Butler, 2005:25). Bu ilişkiler ağı içinde insan bedeni, üzerinde kurulan biyo iktidar nedeniyle ruhunun hapisanesine dönüşür.

Örgütsel ortamlar bir makinenin mekanik işleyiş mantığına ve iş ilişkilerinin rasyonel doğasına göre tasarlandığı için buralarda hiçbir motivasyon aracı gerçek tatmin/rahatlama yeteneğine sahip değildir; buralarda örgütün mekanik doğasına uygun sentetik heyecanlar üretilir. İnsanlar çeşitli yasal düzenlemelerin ve formel prosedürlerin etkisiyle, tepkisiz, edilgen ve örgütsel işleyişin rasyonel doğasına göre biçimlendirilir. Örgütte pozisyondan ve yetkiden kaynaklanan güç sahipleri bu gücü doğrudan egemenlik kurma yerine insanları manipüle etmek amacıyla kullanırlar. Rasyonel işleyiş mantığı, söz konusu egemenliği gizlemekte mahirdir; öyle ki kimse bedeni üzerine kurulmuş biyo iktidarı somut olarak göremez ama iktidar her yerdedir. Bürokratik otorite için insan örgütsel amaçlar için kullanılacak nesnedir ve bu nesne örgütsel amaçlara hizmet ettiği ölçüde değerlidir. Bu yüzden o bir “örgüt adamı”dır ve onun için vardır. Örgüt geleneksel dönemlerde onun sadece kas gücüne talip iken daha sonra düşünce gücüne (entelektüel sermaye), yürek gücüne (pozitif psikolojik sermaye), örgütsel bağlılık, örgütsel adanmışlık, örgütsel özdeşleşme gibi yollarla duygularına ve psikolojik gücüne de el koymak ister. Zira o örgütü için katma değer ürettiği kadar değerlidir; “eder”i ürettiği “değer”i ile ölçülür.

Birey ile örgütler arasındaki ilişkiyi Argyris, “birey özgün ve doğal yanlarını örgüt içinde gizler, insani ve sosyal özelliklerini sergileyemediğinden yabancılaşır ve kendisini gerçekleştiremez. İşgörenin ihtiyaçları ile örgütsel amaç arasında uyum eksikliği olur. Birey daha fazla bağımsızlık isterken örgüt ondan daha fazla bağımlılık, adanmışlık, özveri ve itaat ister” (Davis, 1988:335) şeklinde açıklamaktadır. Örgütsel ortamlarda gözetim ve disiplin sonucu bireyin kendi kendini

kontrol etmesi, ahlaklı kılması, normalleşmesi, örgütsel yarar ve iktidarın iradesine uygun hale gelmesi beklenir. Örgütsel ortamda bireye uygulanan her kural iktidarın birey üzerindeki denetim olanaklarını artırır. Bu sayede kişi iş yaşamının tüm zamanlarında görülebilir kılınır. Bu beden üzerinde yeni bir iktidar biçimidir ve Foucault beden üzerinde kurulan bu yeni iktidar biçimini biyo-iktidar olarak adlandırmaktadır (Foucault, 1993d:144). Bedenlerin üretim süreçlerine sokulabilmesi için sürekli denetlenmesi, iş akış süreçlerine göre ayarlanması ve normalleşmesi gerekir. Ama kapitalist üretim ilişkilerine göre tasarlanmış iş yaşamı bireyden bundan fazlasını ister. Biyo-iktidar biçimlerinde bireyin yetenekleri, duygusal yönelimleri, zekâsı, özel becerileri kısaca onu kendisi yapan her ne özelliği var ise örgütsel yarar adına kullanması beklenir.

Bürokrasinin rasyonel yapısı, örgütsel iradeyi kullananların, iktidar aracı olarak örgütsel bilgiyi kullanma ayrıcalığını ve insanları denetleme yeteneklerini, onlar üzerinde total bir egemenlik inşa etme imkânlarını artırır (Weber, 1993: 210). Modern bürokrasilerin bireysel yaratıcılığa yer vermeyen, insani eylemin özerkliğini tehdit eden ve kişisel özgürlüğü boğan bir mekanizma şeklinde tasarlanması, doğal insan için bir doku uyumu sorunu yaratır. Bürokrasinin katı, değişmez prosedürler çerçevesinde işleyişine uyum sağlamak zorunda kalan çalışanların doğal yanları sürekli baskı altındadır. İnsan bu katı işleyiş mekanizması içerisinde zamanla meydana getirdiği bürokratik aygıtın aksesuarı haline gelir (Loo-Reijen, 2003: 144). Bürokrasilerin insan doğallığına aykırı mekanik işleyiş mantığı hem insan açısından hem de örgütsel amaçlar açısından işlev bozucudur.

Bürokratik denetim ve gözetim biçiminde insanlar ne zaman, nasıl ve nereden gözlendiğinin farkında değildirlir; ancak her an, her yerden ve sürekli gözetlendiklerinin farkındadırlar. İnsanlar kendi kendilerinin polisleri olarak her davranışlarını kontrol altında tutmaya çalışırlar. Zamanla bu insanlar gözetlenmeyi ve disiplinle denetlenmiş her tür doğal olmayan mekanik davranışı, öznel bir davranış olarak algılamaya başlar. Sürecin sonunda doğal veya pastoral insan ortadan kalkarak “organizasyon adamı”

ve “görev adamı” ortaya çıkar. Görev adamları sentetik ortamlarda örgütün işleyiş mantığına ve iş akış sistemlerine göre konumlanmış yapay bir yaşam sürerler. Kendilerini sosyal çevrelerinden yalıtılmış olarak yaşamlarının tüm zamanlarında görev adamı olma hissiyle yaşayarak sosyal dünyadan soyutlanan bu insanlar yeni bir “bürokratik kişilik” yapısı edinirler (Marshall, 1999: 561). Bunlar artık doğal yaşam düzenlerinden kopmuş, “çalışan”, “memur”, “işgören” hatta “kaynak”lılar. Her tür pastorallığını kaybetmiş ve görev adamına dönüşmüş bu insanlar artık örgütsel dayatmaları meşru ve gerekli görmeye başlayarak, her durumda itaat ve rızayı olumlayarak, öncelik sırasında örgütten sonra geldikleri bilinciyle yaşarlar (Davis, 1988:334). Bunlar aslında özgürlüklerini ihtiyaçlarıyla değiştirmiş, doğal insan olma nitelikleri zayıflamış görev adamlarıdır. Bu insan adına bir gerileme, ihtiyacı adına onu insan yapan yanlarından vazgeçme doğal insan olmakla uzlaşmaz (Rousseau, 2001:20).

Görev adamları, üstlerine gösterişli bir sadakat gösterirler; aslında sadakatleri liyakatsizliklerini örtmenin manipülatif aracıdır. Örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adanmışlık gibi içi boş retorikle görev adamı olma durumu işlevsel kılınmaya çalışılır. Denetim ve gözetim sistemiyle normalleşenler bu durumu doğal olarak karşılarlar. Nitekim “insan statüleri gerçek gibi görürse, sonuçları da gerçek olur” (Poloma, 1993: 38). Modern bürokrasi esasen bazı alanlarda işlevsel olmakla birlikte, yaşamın soğuk ve donuk yüzünü resmeder. İnsani değerlere ters bir istikamette gelişim gösterir. Örgütlerde bürokratik usuller sadece resmi organizasyonlarla sınırlı değildir; tüm topluma iktisadi, siyasi, kültürel organizasyonlara sirayet etmiştir. Bürokratik donukluk formalizm, hiyerarşi, gözetim, etkin denetim, akılcılık, dakiklik ve öngörülebilirlik gibi doğal yaşama aykırı yanlarıyla kendini somutlaştırır. Örgütsel yapılarda denetim ve gözetim altına girme şeklinde kendini gösteren bu gönüllü kulluk, geleneksel toplumda dinin oynadığı rolün şimdilerde bürokrasi tarafından oynanması anlamına gelir.

Örgütsel bilginin yeniden üretilmesi şeklinde ortaya çıkan “örgütsel yarar” retoriği aslında örgütsel

ideolojinin gereğidir ve söz konusu ideoloji sadakat yarattığı ölçüde önemlidir. Örgütsel ideolojiler her tür ideoloji gibi belli amaçlara adanmış gönüllüler yaratma arzusundadır. Bu gönüllüler iktidarın söylemini hakikat mevkiinde görürler (Foucault, 1999:238). Örgütsel ideoloji iktidarın “biz” duygusu yaratmasının işlevsel bir aracı olarak kullanılır. Söz konusu ideoloji, “örgütsel misyon” olarak takdim edilir ve bu misyonun temel amacı sözde “dava adamı”! yetiştirmektir. Dava adamının ise bireysel kaygıları olmamalı o adanmış bir ruhla davasına teslim olmalıdır. Kendisine söyleneni yapmalı, üstten gelen her isteği emir telakki etmeli, “emrin yorumu olmaz” inancıyla eleştirel düşünceyi ve kuşkuyu davası için düşman görmelidir. Dava adamı her durumda örgütsel çıkarı ahlâki kaygılardan sıyrılmaya pahasına korumalıdır.

Her bürokratik yapının ve işleyişin kendine özgü bir kişilik yapısı vardır; her kurum kendi ilkeleri olan insanlarla değil, kurumsal ilkelere uyan “bürokratik kişilik”ler inşa ederek yaşar. Bu yüzden örgütler kendi üyelerine sürekli “normal”, “sistemli”, “ihtiyatlı”, “standart” ve “disiplinli” olmasını telkin eder. Bu telkinlerin sonunda bilinçsiz ve körü körüne itaati kurumsallaştıran bir insan tipi ortaya çıkar. Kurum kendi yararlarının görev adamları üzerinde içselleştirilmiş olduğunu görme arzusundadır. Ne var ki bu hiç de sağlıklı bir gidiş değildir ve zamanla görev adamlarının kendi benlikleri, kurumsal olanla yer değiştirir. Bu kişilik aslında aşırı uyumluluğa (overcomformity) dayalı patolojik bir kişiliktir ve bu sağlıklı işleyişin birey üzerindeki etkisi “anomi” şeklinde somutlaşır. Anomiye uğramış insan aşırı gözetimden kaynaklanan abartılmış uyumcu davranışların antitezini üretmekte gecikmez. Bütün kurallara uymayı talep eden örgütlerin karşısına, hiçbir kurala uymayan, tüm kural ve kaideyi çiğnemekten zevk alan anomiyile malul bir insan tipi ortaya çıkar.

Çağdaş örgütler çalışanı sürekli kontrol altında tutacak bir düzeneğe sahiptir. Buralarda yetkili pozisyonlarda olanlar bile denetim altındadır ancak kişi ne kadar alt mevkide ise, o kadar takip edilme, gözetim altında tutulma olasılığı artar. Buralarda gözetim iki şekilde

kendini gösterir; *birincisi* amirlerin asları ve işlerini doğrudan gözetim altında tutması, diğeri ise insanların yaşamları hakkında kayıtlar ve dosyalar tutmak (fişleme) gibi daha incelikli bir gözetimdir (Foucault, 2000e:43). Bilgisayar ve elektronik bilgi/istihbarat araçlarının gelişmesiyle birlikte gözetim hayatın her alanına yayılarak bireysel özgürlüğü ve özel alanı tehdit eder (Lyon, 1997: 37). İleri elektronik teknolojiler yasal mekanizmalarının denetleyemediği pek çok gizli ve mahrem bilgiye ulaşarak örgütlerin iktidar alanlarını genişletmekte ve güçlerini pekiştirmektedir. Nihayet iktidar olmak yapması gerekeni yapacak iradeyi göstermek ve “öteki” üzerinde otorite kurmak demektir. İktidarlar güçlü olduğu ölçüde kendi enformasyonunu üreterek egemenlik alanını insan gönüllerine ve zihinlerine kadar uzatmak arzusu duyar. Kendilerini sürekli yenileyen, üreten ve her ortama nüfuz eden akışkan yapılarıyla iktidarlar her zaman ve her yerdedirler. Kendi normal ve anormalliklerini kabullendirdikleri ve benimsettikleri ölçüsünde meşruiyet kazanarak varlıklarını sürdürürler.

*Panoptikon* ile kurulan geleneksel iktidarlarda insanlar, hapisanelere ve tımarhanelere kapatma yerine yeni nesil gözetleme yöntemleri ile kendi bedenlerine hapsedilmektedirler. Denetimli serbestlik şeklinde uygulanan mahkûmiyetlerin yerini biyo-iktidar sayesinde denetim ve gözetimin sürekli hale geldiği, kişinin kendisinin gardıyanı veya polisine dönüştüğü yeni gözetim biçimleri ortaya çıkmaktadır. Geleneksel egemenliklerle kolonileştirilen coğrafi mekânlar sözde özgürleşirken, bireyin söylemlerine ve gündelik yaşamına kadar nüfuz etmiş biyo-iktidar biçimlerinde insan bedenleri yeni koloni merkezleri haline dönüşmektedir. Bu durum aslında “egemen” olmanın doğasından kaynaklanmaktadır. Zira *egemenlik, her ne şekilde tanımlanırsa tanımlansın, esas olarak egemen olunan üzerinde irade kullanma hakkının kendinde görmektir. Başkası üzerinde otorite kullanma, emir verme ve itaat bekleme hakkının kendinde olduğunu varsaymaktır.* Bu duruma karşı çıkanlar veya uymada isteksizlik gösterenler iktidar tarafından kapatma ameliyesine sokulur. İktidar erkini kullanma yetkisini kendinde görenler, geliştirilmiş çeşitli baskı, disiplin ve kapatma yöntemleri ile özerk kimlikler nesneleştirilir.

Kapatılma sayesinde iktidarın nüfuz alanı bireylerin bedenlerine kadar ulaşır. İktidarın bedenler üzerinde kurduğu bu kolonyal tutumu nedeniyle doğal insan ortadan kalkarak otantik yaşam tarzları yıkılır ve örgütsel işleyişin rasyonel mantığına uygun sentetik hayat tarzları ortaya çıkar.

Biyo-iktidar kendi devamını sağlayabilmek için Foucault’nun (Foucault, 2005e:248) “dispositif” olarak adlandırdığı teknikler geliştirmektedir. Dispositifler yasalar, söylemler, kurumlar, mimari biçimleri, düzenleyici kararlar, idari tasarruflar, örgütsel amaç, misyon, vizyon ve iş etiği gibi çeşitli retoriklerden oluşan heterojen bütünlüklüdür. Kısacası dispositifler örgütsel iradenin somut ve soyut unsurlarla kendini görünür kılmadır. Dispositif’lerin işlevi stratejiktir; güç ilişkilerini güdülemek, dengelemek, belli bir yönde geliştirmek veya kullanışlı hale getirmektir. Dolayısıyla dispositifler her zaman bir iktidar oyunu içinde kendini gösterir. Dispositif oluşturma sürecinde bilgi iktidar için araçsallaştırılır. Bu yüzden iktidar değişince doğrular da değişir. Dolayısıyla bilgi iktidardan türer ve bilgi iktidar yaratır. İktidar dispositifleri ile insanları belirli bir deneyimin nesnesi haline getirmeye çalışır. İktidar ilişkileri yayılıp genişler, söylemsel ve söylemsel olmayan bütün araçlar iktidar için kullanılır. Foucaultcu anlamda dispositif “konuşlan(dır)ma (deployment)” anlamına gelir ve dispositif, kurumlardan, mimari düzenlemelerden, idari prosedürlerden vb.’den oluşan heterojen bir kümedir (Bernauer, 2005:254). Dispositif bir bakıma iktidar iradesinin örgütsel ortama konuşlandırılmasıdır.

İktidar, kendilik bilgisini birey üzerinde kuran ve sahip olduğu bilgiyi “hakikat söylemi” çerçevesinde inşa eden bir anlayışı ifade eder. Wittgenstein’in, *Tractatus* adlı eserinde belirttiği gibi “tümce, gerçekliğin, biz onu nasıl düşünüyorsak, öyle bir taslağı, kurmak istediğimiz dünyanın dile gelmiş olan ifade biçimidir” anlayışıyla hareket edilir (Wittgenstein, 2001:45). Bu sayede modern bürokratik yapılarda sadece beden üzerinde kolonyal bir egemenlik değil, aynı zamanda aklın bedeni hapsediği rasyonel bir iktidar kurma imkânı doğar. Nihayet Foucault düşüncesinde hakikat, “sözceler üretimi, düzenlenmesi, dolaşımı, dağılımı ve işleyişi için

düzenlenmiş bir prosedürler bütünü"dür (Boyne, 2009:160). Burada bütün mesele bedenın nasıl yeniden kurgulanacağı, yeniden üretim sürecine sokulacağı, üretime maksimum katkısının sağlanacağı ve performansının nasıl artırılacağıyla ilgilidir. Yeni bürokratik işleyişte temel amaç bedenlerin üretkenlik, uyumluluk ve her durumda olumlama ile iktidar uygulamalarını konsolide etmesidir. İnsanların iç dünyasına girmek, bedenlere doğrudan hükmetmek arzu edilir. İktidar bireyi kolonize ederek, bireyselliğini ortadan kaldırarak onu örgütün üretken bir nesnesi haline getirmeye çalışır. Kendisinin ve başkalarının onda görmek istediği davranışları hakikat retoriği çerçevesinde dayatarak onun yaşamının tüm alanlarına müdahale eder.

## Örgütlerde "Özne"nin Pastorallığının

### Kaybı

Düşünce tarihinde birçok değişime uğrayarak günümüze ulaşan "özne" terimi, Yunanca "dayanak", "temel" anlamındaki "hypokaimenon"un Latince karşılığı "subjectum"dan gelmektedir. Kavramın Fransızcadaki karşılığı "sujet", Almandaki "subjekt"tir. İngilizcesi ise "subject"ir. Kavram, "bir şeyin, yani bir nitelik, özellik, karakteristik, yüklem ya da bağının kendisi hakkında tasdik ya da inkâr edildiği, "evet"lendiği ya da "değil"lendiği şey anlamına gelmektedir (Cevizci, 2002:804). Aristoteles kavramı değişen durumlardan etkilenmeyerek hep kendisiyle aynı kalan, orada/yerinde gerçekten var olan, düşünen varlık olarak salt bedensel olarak değil, aynı zamanda zihinsel içerik olarak var olmak için kendisinden başka bir şeye gerek duymayan anlamında kullanılmaktadır. Bilen varlık olarak özne, diyalektik özdeşliğe göre, "bilinçli ve iradeli varlık" ya da "kendini nesnenin karşısında konumlandıran birey" (Hançerlioğlu, 2002:324) olarak tanımlanır. Siyaset felsefesinde *devletin yurttaşları* için kullanılırken; Batı dillerinde "özne"ye karşılık gelen subject terimi, "kendisi üstüne konuşulan, üstüne düşünülen, kendisine ilişkin bir şey söylenen"i anlatmak için kullanılmaktadır (Akarsu, 1998:148). Modern öznenin bilimsel-yönetimsel inşası veya tözsel bir varlık olarak tasarlanması düşüncesine karşı, Foucault modern veya olumsuz

anlamda *özneyi bir töz değil, bir biçim ve bu biçim ya da kendisiyle özdeş olmayan* (Foucault, 2000f:234) biyolojik bir varlık olarak ifade eder. Foucault'nun özne-iktidar arası ilişkinin çözümlenmesinde kullandığı "pastoral" kavramı ise İngilizcede "papaz, çoban" anlamına gelen *pastor* kelimesinden türetilmiştir. Kavram papazlara ait olan, çobanlara ait olan, "doğal olan" anlamına gelmektedir (Foucault, 2014a:65). Bu çalışmada pastoral kavramı "doğal olan" anlamında kullanılmaktadır. Foucault bu anlam üzerinden pastoral iktidarın, toplumsal bir ağa yayılan, her yerde varolan bir iktidar şeklinden ziyade, gözetim marifetiyle bireyselleştirici olduğuna vurgu yapmaktadır.

Foucault'ya göre *özne* sözcüğünün olumsuz ve olumlu olmak üzere iki farklı anlamı vardır. *Olumsuz* anlamda özne denetim ve bağımlılık yoluyla başkasına "tabi olan kişi"dir. *Olumlu* anlamda özne ise vicdan ya da öz bilgi yoluyla kendi kimliğine bağlanmış olan özerk bireydir. Foucault olumsuz anlamda özneyi boyun eğen ve tabi olan, dolayısıyla boyun eğdiren ve tabi kılan bir iktidarın ortaya çıkardığı bir karakter olarak görür (Foucault, 2011a:63). Olumsuz anlamda öznenin kurucusu, varoluş koşulu ve onu arzusunun yörüngesi haline getiren iktidardır. Bu durumda iktidar yalnızca kurucu bir mekanizma değil, aynı zamanda olumsuz öznenin varoluşu için güçlü bir şekilde bağlı olduğu, varlığını içinde barındırdığı ve sakladığı bir işleyiş düzeneğidir (Butler, 2005:10). Bu durumda bir örgüte tabi olmak yalnızca onun tarafından madun (ast/aşağı) bırakılma değil, aynı zamanda özne-iktidar ilişkisini de ifade eder. Bu kavrayışa göre iktidarın öznesi gerçek anlamıyla bireysellik, özgürlük beklentisini sadece kendisine verildiği kadar yaşayan bir varlıktır. Oysa birey veya özne olmak bütün rollerden ayrı ve onlardan önce olmak demektir. "Ben ne tür bir insan olmalıyım?" sorusuna değil, "ne tür kurallara uymalıyım?" sorusuna yanıt arayan, ilkelikten kurtulmuş kişi profili çizmek demektir (Toku, 2004:154). Bir yanda disiplinci bir iktidar vardır ve bu olumsuz öznenin bedeni üzerinde kendisini inşa eder. Nesneleştirici etkiler yaratır, yararlı ve uysal kılınması gereken güçlerin kaynağı olarak bedeni manipüle eder. Öbür yanda ise bedene değil, bizzat yaşama

odaklanan bir doğal iktidar biçimi vardır. İnsan yeteneklerini onun doğallığına müdahale etmeden üretim süreçlerine sokan pastoral bir iktidar biçimidir bu.

Özne ve iktidar arasındaki ilişki aslında “güç”lü ile zayıf arasında kurulan bir ilişkidir. Eski çağlardan beri “güç” unsuru, gerek bireyler arası etkileşimin, gerek gruplar arası mücadelenin, gerekse toplumlar arası ilişkilerin belirleyicisi olmuştur. Güç, öteki üzerinde uygulanan, itaat, onay, rıza esasına dayalı fiili veya vicdani yaptırımlar içeren bir yönetim aracıdır. Yaptırımlar inançları, normları ve değerleri inşa eden ve güç unsurunu elinde bulunduran belirleyiciler tarafından biçimlendirilir. Bu biçimlendirme türü aynı zamanda örgüt ve birey arasındaki ilişkiye yayılan bir otoritenin varlığına işaret eder. Örgütsel iradeyi kullananlar fiili gücü istedikleri şekilde kullanma yetkisine sahip oldukları için yönetme dediğimiz şey de nihayet gücü kullanma *yeteneğini* ve yetkisini gösterme eylemidir. Örgütsel ortamlarda gücü elinde bulunduranlar ihtiyaçlarının baskısıyla buralara kapatılanlar üzerinde güç kullanma yetkisine sahip oldukları varsayımı ile hareket ederler.

Bürokratik işleyiş mekanizmaları tarafından normalleştirilmiş, bireyselleştirilmiş, nesneleştirilmiş ve kendi kendinin polisi olmuş örgütsel ortamlardaki görev adamları, aslında gönüllü olarak teslim oldukları örgütsel işleyiş içinde kendi konumlarını tam olarak takdir etme yeteneklerini kaybetmişlerdir. Zamanla bürokratik işleyişin mantığına kendilerini kaptıran bu insanlar, davranışlarını en yakın arkadaşının bile hoş karşılayacağı tarzda düzenleme gereği duyacak kadar doğallıktan uzaklaşmışlardır. Sürekli gözetime maruz kalan birey doğal olarak kendini yadsır ve süreci bütünlük içinde kavrama yeteneğini kaybeder. Bu durum Weber’in belirttiği gibi katı disiplin, denetim, işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı bürokrasi işgörenlerin yaratıcılıklarını köreltir, akılcılaştırma ve bürokratikleşme, yaşama anlam katan insani değerleri aşındırarak insan yaşamının en mahrem alanlarına dek uzanır (Sugur, 2000: 346). Örgütsel amaç giderek yaşamın hakikati haline gelir ve insanı fizyolojik olarak demir kafese, psikolojik olarak bedene hapseder. Kapatılmış bedenlerde birbirinin benzeri tutum ve davranış gösteren

işgörenler ortaya çıkar. Bugün çağdaş örgütlerde bu doğal insanın pastorallığını kaybettirerek onu işgörenleştirme sürecine oryantasyon denmektedir. İnsan kendi doğallığını kaybettiğinde örgütün fiziksel mekânıyla ve psikolojik hedefleriyle uyumlu hale gelmektedir ki zaten Foucaultcu anlamda “normalleştirme” de tam olarak bu oryante olma durumuna işaret etmektedir

Modern bürokratik örgütlerde çalışanlar pek çok benzer tutum ve davranış göstererek homojenleşirler; sıkıcılık, rutinlik ve konformizmin sonucunda zamanla biteviye bürokratik davranış kalıpları ortaya çıkar. İnsanlar buralarda kendi psikolojilerinin gereğine göre değil, zamanın ruhuna uyma konusunda özel bir yetenek kazanırlar. İş artık sadece ne iş, ne basit bir araç ne de bir geçim kaynağıdır; iş, işgörene hükmeden bir karakter kazanmıştır ve işin kendisi bizatihi bir amaca dönüşmüştür (Borda, 1999:212). Örgüt işgörenden sadece işinin başında olmayı değil, kendisini sevmesi, kendisine adanmasını, hoşlanmasını ve verilen işi coşkuyla yapmasını bekler. Sadece onun bedeni üzerinde değil, duyguları üzerinde de hâkimiyet kurmayı ister. Aslında bedenin ruhun hapisanesi haline gelmesi de bu hadsiz talepten kaynaklanır. Örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat, örgütsel adanmışlık yoluyla bireyle işi arasındaki ilişki insanla sevgilisi arasındaki ilişkiye benzer bir üslupla dile getirilir. Bu yolla işgören ile işi arasında ilişkinin samimi, duygusal (pozitif psikolojik sermaye) ve içten olması (özdeşim kurma) arzu edilir. İnsan buralarda kendi kariyerini düşünmekten başka insani bir refleks gösteremez; mümkün olduğunca örgüt taleplerine uyum sağlamaya (hedeflerle yönetim) çalışır. Örgütsel kural ve kaideyi içselleştirmiş çalışanlar örgütsel amaç ve hedefleri yaşamlarının amacı haline getirirler. Bu anlayış, bireyi değil örgütü, insan özgürlüğünü değil işlevselliğini esas alır. Sonuçta “örgüt adamı ethosu”na içkin kişilik tipleri ortaya çıkar. Birey örgütüyle bütünleştiğinde, “örgüt adamı” veya “görev adamı” olur, tüm pastorallığını kaybederek işgörenleşir.

Modern toplumda normalleştirme sürecinde iki tür kapatılmadan söz edilebilir; bunlardan *ilki duvarlar* arasında kapatmadır ki bu hapisane, tımarhane, hastane, okul veya imalathane gibi yerlere yapılan

kapatılmadır. İkinci tür kapatılma ise *beden'e* kapatılmadır. Bu kişinin bedeninin ruhunun hapishanesi haline getirilmesi şeklindeki olur. Birinci tür kapatılmada suçlu olanlar için ıslah etme, işçiler için normalleştirme, üretken kılma ve standartlaştırma amacı güdüldürken, bedene kapatılmada iktidar mekanizmalarının karşısında insanın kendi isteklerini göz aradı ederek, doğallığına ve pastoralliğine aykırı bir şekilde üzerine kurulan egemenliği özümsemesi istenir. Bu yolla bireyin ruhunun yansımalarını göz aradı ederek kendini yadsır hale gelmesi arzu edilir. Bu aslında özgür ruhlar için sofistike yöntemlerle yapılan işlevsel bir cezalandırma biçimidir. Birinci tür cezalandırmada kişinin denetimi güvenlik birimlerince sağlanırken, ikinci tür cezalandırmada kişi ruhunu hapsettiği kendi bedeninin polisi haline getirilir. Birinci kapatılma yasayla ilişkili iken, ikinci tür kapatılma daha çok iş etiği, örgütsel norm ve çalışma kültürüyle ilişkilidir.

*Örgüt çıkarına uygun ancak insan pastoralliğine aykırı bürokratik işleyiş* ahlaki ve insan doğallığı açısından önemli sorunlar üretir. Bürokratik ortamlarda insanın kısmi olarak da olsa özgürlüğünden vazgeçmesi onların kimliklerini aşındıran bir işlev görür. İnsanlar ihtiyaçlarının baskısıyla özgürlüklerinin bir kısmından vazgeçerek istihdama razı olabilirler; ancak özgürlükten arta kalan sadece bir güvenlik arayışıdır, asla özgürlüğün kendisi değildir. Zira özgürlük bölünmezdir; kişi özgürlüğün tümünü yok etmeden, onun bir kısmından vazgeçemez (Dolhoff, 1998:133). Vücudunun tamamını kurtarmak için kolunu kestiren bir yaralı gibi, özgürlüklerinin geri kalan kısmını kurtarmak için bir kısmını feda etmek (Dent, 2002:333-334) insanlık adına bir gerilemedir. Ne var ki Panoptik sistemlerde gözetim altındakilerin özgürlük adına istedikleri davranışlara yönelmeleri standartların dışına çıkmak anlamına gelir. Bu yüzden çalışanlar bürokratik ortamlarda kendi özgürlüklerinden yine kendi rızalarıyla vazgeçip kendilerini sınırlandırır. Böylece bir üretim nesnesi haline gelen özne üzerinde iktidarın sürekli gözetimi ve denetimi sağlanmış, kişi bürokratik ortamlara veya demir kafese kapatılmış olur.

Panoptik sistemin sadece mahkûmların durumunu ve hapishane koşullarını açıklamadığını, bu modelin birçok alana uygulanabilir olduğunu belirtmek gerekir. Bir nevi “görünmez gardiyanlık” sistemiyle uyumlu, insanları organizmalar haline getiren, görünmez iktidar anlamına gelen panoptik gözetim bugün hastanelerde, hapishanelerde, okullarda, bürokratik işleyişin olduğu her yerde hatta insanın kendini özgür sandığı evinde bile toplumun bütün birimlerine nüfuz etmiştir. Başlangıçta hapishanelerde mahkûmlar ile sınırlandırılan panoptik sistem, bugün bütün kurumlara uygulanarak geniş bir alana yayılmıştır (Foucault, 2015h:135). İktidarın toplumu üst seviyede görülebilirlik sistemi içerisinde gözetim altında tutma isteği, bireysellik arayışına, özgür birey olma isteğine ve pastoralliğe aykırıdır. İktidarın nefesini zaman, mekân ayırımı olmaksızın her an ensesinde hissetmek ruhun bedene, bedenin işyerine kapatılması anlamına gelir. Günümüzde bürokratik ilişkiler, insanların karşısındaki özneyi, nesne haline getirerek insanın insan üzerindeki hâkimiyetini tahkim etmektedir. Bu durum başkalarının bedenlerine yalnızca onların istenilen şeyleri yapmaları için değil, aynı zamanda belirlenen tekniklere göre iş görmeleri için nasıl el konulduğunu da açıklar. Bu yolla bir “iktidar mekaniği” doğar ve bu mekanik yapı bağımlı ve idmanlı itaatkâr bedenler imal eder (Foucault, 2000:212). Yasalar aracılığı ile iktidarı elinde bulunduranlar bu imal edilmiş itaatkâr bedenler, örgütsel beklentiler açısından normalleşmiş, ancak kendi doğal işleyiş düzeninin dışına çıkarak yabancılaşmış ve anomiyeye uğramış insanlardır.

Bir örgütsel yapı içinde bulunmak isteyen insanlar doğal olarak, “kendilerini düzene sokmaya, organize olmaya ve kontrol etmeye, hatta kapatmaya örtük bir biçimde “evet” demiş olurlar. Böylece ihtiyaçlarının baskısıyla örgütsel düzen formları çerçevesinde hareket etmeyi kabul ederek kendilerini araçsallaştırmak suretiyle örgütsel yapının varlığının devamı sağlanmış olur. Bu durum örgüte insan doğasını baskı altına alma imkânı verir. İnsanın doğal ihtiyaçlarının rağmına (tersine) örgütsel ihtiyaçlara göre tasarlanmış bu formel yapılar onların sadece emeklerini değil, düşüncelerini, inançlarını,



duygularını, tutum ve davranışlarını organize eder. Bu bir bakıma bedenün örgütsel ortama kapatılmasıdır ve bedenün örgütsel gücü artırma adına kullanılmasıdır. Bu nedenle her tür iktidar ona maruz kalanların bedenlerini nesneleştirerek ve meta haline dönüştürerek onu kullanmayı tercih eder. İktidar ile birey arasında sözleşme ile sağlanan “meta devri” her bireyin sahip olduğu emeği ve iradeyi kullanma hakkını örgüte devretmek suretiyle iktidar oluşur. Bu “gönüllü kulluk” sayesinde kurulan her iktidarın kendisini kapatan ve normalleşen insanlar tarafından oluşturulduğunu gösteren ironik bir durumdur. Her iktidar *anormal* olarak görülen kimlikleri kapatarak ve onları *normalleştirerek* kendisini tahkim etmek ister. Foucault’ya göre *kapatma pratiği denetim sağlayarak kapitalizmin ihtiyaç duyduğu işgücünü üretmek ince bir işlevi yerine getirir*. Bu işlev aynı zamanda iktidarın, kapatma mekanizmalarını kullanarak meşruluk kazanma ihtiyacını karşılar (Foucault, 2000e:14).

İktidarlar kendilerine tehdit olarak algıladıkları herkesi normalleştirerek, kendileri için “anormal” gördükleri insanların doğal yanlarını normalleştirmek suretiyle, bireyin bedenini kendi arzularının koloni alanı haline getirir. Bu durum Bentham’ın panoptikon tarzı gözetleme biçiminin en sofistike biçimde uygulanmasıdır. Örgütler normalleşmemiş, farklı kalmış bir kişinin, kendi otantik değerlerini, ya örgütsel misyon, amaç ve hedeflere uydurmasını isteyerek onu kapatma ameliyesine sokar veya anormal saydıkları bu pastoral insanları örgütten dışlayarak normalleşmiş insanlarla yoluna devam etmeye çalışır. Burada aslında söylenmek istenen şudur: “olmanızı istediğimiz gibi olmadığınız için sizi *anormal* sayıyor ve normalleşmiş grubu yoldan çıkarma tehdidi olan insanlar olarak görüyoruz”. Bu anormal insanlar dışlanmadan önce kişi normalleşmiş gruptan ayrılarak ona bir karantina uygulanarak tecrit edilir. Hangi düşünceye sahip olursa olsun adalet ve hakkaniyet algısı gelişmemiş her iktidarın hükmetme çabalarının başında doğal insanların pastoralliklerini kaybettirmek gelir.

Rasyonel esaslara göre işleyen örgütsel ortamlarda her birey içinde yaşadığı ortamın “normal” olarak kabul ettiği kimliklere benzemeye çalışarak zamanla birbirinin benzeri “eşbiçimli insan” tipleri ortaya çıkar.

Bu iki nedenden kaynaklanır. *Birincisi* “zihin fethi” yoluyla sağlanan ve insanlardan beklenen itaat söyleminin gücü ile insanların zamanla örgütün anormal saydığı otantik yanlarını yadsımaları nedeniyledir. *İkincisi* ise sürekli gözetim nedeniyle bedenler üzerinde kurulan biyo-iktidar nedeniyle kalıplaşmış ve monotonlaşmış donuk insan davranışlarının ortaya çıkmasıdır. Bu durum örgütsel yapının otoriter ve buyurgan doğasından kaynaklanır. Kapatılma, insanların çalışmak zorunda olmasından, gönüllü olarak içine dâhil oldukları normalleştirme biçimlerine teslim olmalarının doğal sonucudur. Kapatılma mekânları normalleşmiş insanların yeni çalışma/toplama kamplarıdır. Bunlar ofisler, atölyeler, devlet daireleri, çağrı merkezleri veya işletmeler olabilir.

### Sonuç ve Değerlendirme

Modern örgütlerde insan doğasına aykırı tasarım biçimleri ve rasyonel esaslara göre işleyen bürokratik yapılarda uygulanan gözetim, biyo-iktidarın inşasına neden olur. Bu yolla kurulan bürokratik otorite bireyin söylemlerine, gündelik yaşamına kadar nüfuz ederek onu kendi normallik standartlarına göre yeniden biçimlendirir. Kişi bedeni üzerinde kurulan biyo iktidar nedeniyle kendi özerkliğini iktidar beklentileri uğruna kaybeder. Uğradığı zihin işgali yoluyla iktidarın söylemini hakikat olarak algılayarak iktidar terimleri çerçevesinde oluşmuş bir zihin dünyası inşa eder. Örgütsel otoriteye burada sözü edilen operasyonel özgürlüğü veren insanların ihtiyaçlarının baskısıyla yaptıkları açık veya gizli sözleşmedir. Bu sözleşmeden meşruiyet alan örgüt, öznenin kimliğini kendi ihtiyaçlarına göre yeniden biçimlendirerek normalleştirir. Bu aynı zamanda öznenin nesneleşmesi anlamına gelir. Bu süreç esasen bir oryantasyon sürecidir ve bu süreçte işgören fiziksel yetenekleri açısından örgütsel işler için uygun hale getirilir; üzerinde kurulan biyo iktidar nedeniyle psikolojik ve zihinsel yanlarıyla doğal insan olmaktan uzaklaşarak “görev adamı”na dönüşür. İnsan bu demir kafes içinde doğal insan olmanın ne anlama geldiğini sorgulama yeteneğini kaybederek kariyer beklentisi kaygısıyla sentetik bir ortamda yaşamını sürdürmek durumunda kalır.

Modern zamanlarda iktidar farklı manipülasyon yöntemleriyle bireyin hayatının tüm kesitlerine yerleşir. Manipülasyonla kurulan sistem artık modern bir Panoptikondur ve Panoptikonla gelen gözetim mahkûmu iyi davranmaya (iyi hal), deliyi sakın (uslu), işçiyi gayretli, öğrenciyi çalışkan, memuru sadık olmaya zorlar. Disipline edici bir demir kafes içinde birey sürekli kendini yeniden düzenleyerek örgütsel beklentiler doğrultusunda normalleştirilir. Birey üzerinde kurulan iktidar, dağılmış, belirsiz, şekilsiz, öznesizdir ama bireyin fiziksel yanları ve kimlikleri üzerinde kendini görünür kılar. Panoptikon düşüncesiyle tasarlanan örgütlerde işgörenlerin kontrolü iş akış sistemleri sayesinde kendiliğinden sağlanır. İş istasyonları biyo-iktidarın tahakküm ve hegemonya ilişkilerinin yaşandığı, insan bedenleri üzerine iktidar otoritesinin somutlaştığı mikro iktidar alanlarıdır. Buralar doğal yaşamın silindiği ve sentetik ilişkilerin yaşandığı normalleştirme istasyonlarıdır. Bireyi sınıflayan, belirleyen, ona kimlik veren, yasalar dayatan, doğrudan gündelik yaşamına müdahale eden ve nihayet normalleştirerek nesneleştirilen, denetim altında tutan ve iktidar kişilikleri yaratan yerlerdir. Bu yolla beden üzerinde pastoral bir egemenlik değil, aklın ve ruhun bedene hapsedildiği biyo-iktidar kurulmuş olur. İktidar olmak aslında bir bilinçli nesneleştirme sürecidir. Dolayısıyla tam anlamıyla doğa durumunda bir iktidardan söz etmek kolay değildir. İktidar olmaya çalışmak insanı bir eyleme zorlamak ve buna direniş şeklinde ortaya çıkan politik bir süreç değil, aslında doğayla mücadele sürecidir. Kendinden aşağıda gördüklerini nesneleştirme hakkını kendinde görenlerin başka bedenler ve iradeler üzerinde egemenlik kurma sürecidir.

## Kaynakça

- AKARSU, Bedia (1998). Felsefe Terimleri Sözlüğü, İnkılâp Kitabevi, İstanbul.
- BENTHAM, Jeremy (2005) Panoptikon Gözün İktidarı, Su Yayınları, İstanbul, .
- BERNAUER, W.J. Foucault'nun Özgürlük Serüveni: Bir Düşünce Etiğine Doğru, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2005,
- BORDA, Juliette (1999). "Great Expectations", Fast Company Magazine, November, Iss, 29.
- BOYNE, Roy (2009). Foucault ve Derrida'da Aklın Öteki Yüzü, Çev. İsmail Yılmaz, Bilgesu Yayınları., Ankara

- BUTLER, Judith. İktidarın Psikik Yaşamı: Tabiyet Üzerine Teoriler, Çev. F. Tütüncü, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2005.
- CEVİZCİ, Ahmet (2002) Felsefe Sözlüğü, Paradigma Yay., İstanbul.
- DAVIS, Keith (1998). İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış, İ.Ü. İşletme Fak. Yayını, İstanbul.
- Dent, N. J. H (2002). Rousseau Sözlüğü, Çev. B. Özken- A. Çitil, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 2002
- DOLGOFF, Sam (1998) Bakunun, Çev. Cemal Atila, Kaos Yayınları, İstanbul, 1998.
- FOUCAULT, Michel (1999d). Bilginin Arkeolojisi, Çev. Veli Urgan, Birey Yayıncılık, İstanbul.
- FOUCAULT, Michel (2005e). Büyük Kapatılma, Çev. Işık Ergüden, Osman Akınhay, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- FOUCAULT, Michel (1993c). Cinselliğin Tarihi I. Cilt, Çev. H. Tufan, 2. Basım, AFA Yayınları, İstanbul.
- FOUCAULT, Michel (2000b). Hapishanenin Doğuşu: Gözaltında Tutmak ve Cezalandırmak, Çev. M. A. Kılıçbay, 2. Basım, İmge Kitabevi, Ankara.
- FOUCAULT, Michel (2014a.). Özne ve İktidar, Ayrıntı Yayınları, İstanbul,
- FOUCAULT, Michel (2000f). Kliniğin Doğuşu, Çev. İnci Malak Uysal, Epos Yayınları, Ankara.
- HANÇERLİOĞLU, Orhan (2002). Felsefe Sözlüğü, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- LOO, Hans Van Der, REIJEN, Williem Van (2003). Modernleşmenin Paradoksları, Çev. K. Canatan, İnsan Yayıncılık, İstanbul.
- LYON, David (1993). Elektronik Göz-Gözetim Toplumunun Yükselişi, Sarmal Yayınları, İstanbul.
- MARSHALL, Gordon (1999). Sosyoloji Sözlüğü, Bilim ve Sanat Yay., Ankara.
- POLOMA, M. (1993) Çağdaş Sosyoloji Kuramları, Çev. H. Erbaş, Gündoğan Yayınları, Ankara.
- ROUSSEAU, J.J. (2001) Toplum Sözleşmesi, Çev. Vedat Günyol, Adam Yayınları, İstanbul.
- SUGUR, Serap (2000). "Bir Yasal-Ussal Örgütlenme Biçimi Olarak Bürokrasi", Anadolu Üni. Edebiyat Fak. Dergisi, Cilt 1 Sayı 2.
- TOKU, Neşet (2004). Felsefe Yazıları, Yeni Zamanlar Yayınları, İstanbul.
- WALLACE, Ruth A., WOLF, Alison (2004)., Çağdaş Sosyoloji Kuramları, Çev. L.Elbruz- M.R.Ayas, Punto Yayıncılık, İzmir.
- WEBER, Max (1993). Sosyoloji Yazıları, Çev. Taha Parla, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.
- WITTGENSTEIN, Ludwig (2001). Tractatus, Çev. Oruç Aruoba, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- ZIJDERVELD, Anton (1985). Soyut Toplum, Çev. C.Cerit, Pınar Yayınları, İstanbul, 1985

# Yatırımcı İlişkileri Yönetimi İçeriği ile TOPSIS Performans Sıralaması Arasındaki İlişkinin Analizi

Fatih TEMİZEL<sup>1</sup>  
Anadolu Üniversitesi

Berfu Ece BAYÇELEBİ<sup>2</sup>  
Anadolu Üniversitesi

## Öz

Bir şirketin sermaye piyasalarında doğru tanıtılması, potansiyelinin anlaşılması ve önemsenmesi ancak yatırımcılarla sürekli iletişimin sağlandığı, yoğun ve proaktif bilgi akışının gerçekleştirileceği bir platformda mümkün olabilecektir. Şirket yönetiminin en önemli amaçlarından birinin 'hissedar değeri yaratmak' olduğu düşünüldüğünde yatırımcı ilişkileri yönetimi biriminin önemi daha iyi anlaşılacaktır. Pek çok akademik çalışma göstermektedir ki, çoğu hisse senedi fiyatı ile iletişim, statü çalışması ve yatırımcı ilişkileri yönetimi arasında pozitif bir korelasyon vardır. Finansal yönetimdeki başarı, yatırımcı ilişkileri yönetimindeki etkinlik ile birlikte işletme değerini artırıcı bir etkiye sahiptir.

Bu çalışmada yatırımcı ilişkileri yönetiminin öneminin her geçen gün artması sebebi ile hedef kitleyle sağlıklı bir iletişim kurulmasında önemli bir araç olan web siteleri araştırma konusu edilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda, Borsa İstanbul'da Dokuma Giyim Eşyası ve Deri İmalat Sektörü'nde işlem gören 15 işletmenin yatırımcı ilişkileri yönetiminde kullandıkları araçlardan biri olarak web siteleri analiz edilmiştir. Web sitesi analizinde kullanılan TÜYİD Skor Kart ölçeği puanlarının sıralaması elde edildikten sonra işletmelerin finansal performans analizi sıralaması için seçilmiş TOPSIS çok kriterli karar yaklaşımına göre hesaplanmış sıralamalar arasındaki ilişki araştırılmıştır.

## Anahtar Kelimeler:

Yatırımcı İlişkileri Yönetimi, Finansal İletişim, Asimetrik Bilgi, Finansal Performans.

## Analysis of the Relationship between TOPSIS Performance Orders and Investor Relations Management Contents

### Abstract

Accurate introduction of a company in the capital markets, understanding and appreciation of its potential will only be possible on a platform where intensive and proactive information flow can be achieved and where continuous communication with investors is ensured. When one of the most important goals of the management is thought to be 'creating a shareholder value', the investor relations management unit's importance is better understood. Many academic studies show that there is a positive correlation between most stock prices and communication, status studies and/or investor relations management. Many academic studies show that there is a positive correlation between most stock prices and communication, status studies, and investor relations management. Together with efficiency in investor relationship management, success in financial management has an increasing effect in business value.

In this research, since the importance of investor relations management has increased day by day, as an important tool for establishing a healthy communication with the target group, investor relations and company web sites has been entreated. In line with this information, as one of the tools used in investor relations management, websites of 15 company traded in the Textile Appareland Leather Manufacturing Sector in Borsa Istanbul have been analyzed. After the ranking of the TÜYİD Scorecard Scale scores used in the website analysis was obtained, the relationship between calculated orders according to the TOPSIS multi-criteria decision approach selected for ranking the financial performance analysis of the enterprises was investigated.

### Keywords:

Investor Relations Management, Financial Communication, Asymmetric Information, Financial Performance.

<sup>1</sup> Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, fatihtemizel@anadolu.edu.tr

<sup>2</sup> Anadolu Üniversitesi, bebaycelebi@anadolu.edu.tr

Küreselleşen piyasalarda işletmelerin var olma ve gelişme sürecinde paylaşım yaptıkları masa kürenin tamamından ziyaretçilerle genişlemiş ve iletişim ağının aynı kapsama ulaşabilir olma gerekliliğini beraberinde getirmiştir.

Bu kapsamda işletme ile mevcut ve potansiyel yatırımcıları arasındaki iletişimden sorumlu olan yatırımcı ilişkileri birimleri gittikçe önem kazanırken, yatırımcı ilişkilerinde kullanılan araçlar arasından internet siteleri de temel iletişim kanalı haline gelmiştir. İşletmelerin finansal durumlarının dünya çapında meydana gelmesi olası olaylardan bile etkilenmediği göz önüne alındığında, yatırımcıların doğru bilgiyi doğru zamanda elde edebilmesinin yatırım kararları vermede ne kadar önemli olduğu anlaşılabilir. İnternet sitelerinin en çok kullanılan iletişim kanallarından biri olma sebebi de bilgiyi hızlı bir şekilde ve herkesin eşit biçimde erişebileceği bir platformda sunuyor olmasıdır.

Bu araştırmada, yatırımcı ilişkileri yönetiminin internet siteleri bilgi kanallarının incelenmesi yolu ile seçili işletmelere ait yatırımcı ilişkileri yönetimi performansı ile finansal yönetim performansı analizini gerçekleştirebilmek ve bu iki yaklaşım arasındaki ilişkiyi irdelemek amaçlanmıştır. Ele alınan şirketlerin internet sitesi kanalı ile yürüttükleri yatırımcı ilişkileri uygulamalarının performans sıralamasını vermekle, Borsa İstanbul'da hisse senetleri işlem gören şirketlere yatırım yapan ve yatırım yapmayı düşünen hedef kitleye, şirketlerin uyguladıkları iletişim politikaları, yatırımcı ilişkilerini ne derece önemstedikleri gibi konularda bilgi sunabilmek araştırmanın ikincil amacı olarak belirlenmiştir. Bu amaçla Türkiye Yatırımcı İlişkileri Derneği (TÜYİD) tarafından kullanılan ve uygulamada başarılı sonuçlar ortaya koyan metodolojiden yararlanılmıştır. İşletmelerin yatırımcı ilişkileri web sitelerinin içeriklerini analiz edebilmek ve yatırımcı ilişkileri yönetiminin bu yönü ile işletmelerin performans analizini yapabilmek adına TÜYİD tarafından geliştirilmiş olan Skor Kart ölçeği araştırmada yatırımcı ilişkileri yönetimi performans ölçeği olarak kullanılmıştır.

Skor Kart ölçeğinden elde edilen sonuçlar ile salt bir performans sıralaması elde etmenin yanı sıra, yatırımcı ilişkileri yönetimi performansı ile finansal performans

arasında ilişki kurabilmek amacı ile işletmelere ait finansal oranlar yardımı ile çoklu karar verme yöntemi The Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) yöntemi uygulanmıştır. TOPSIS yöntemine 10 adet finansal oran 4 farklı yıl için ayrı ayrı uygulandıktan sonra 4 yıllık ortalama sıralamalar elde edilmiştir. Son olarak iki farklı yöntem sonucu elde edilen performans sıralamaları arasındaki ilişki incelenmiştir.

### Yatırımcı İlişkileri Yönetimi ve Finansal Performans

En net tanımını Türkiye Yatırımcı İlişkileri Derneği'nin (TÜYİD) yaptığı yatırımcı ilişkileri yönetimi "bir şirketin menkul kıymetlerinin adil piyasa değerine ulaşmasına katkıda bulunarak finans, pazarlama, stratejik planlama, iletişim fonksiyonlarını bir araya getiren ve sermaye piyasası kanunlarına uyumlu bir şekilde şirket, mali oyuncular ve diğer menfaat sahipleri arasındaki iki yönlü iletişimi sağlayan bir stratejik yönetim aracı" dır.

Yatırımcı İlişkileri Yönetimi Birimi'nin başlıca görevi, yatırımcıların ölçüt ile ilgili bilgi taleplerini değerlendirmektir. Bu bilgi taleplerini değerlendirirken en önemli kriter talep edilen bilginin daha önce kamuya açıklanıp açıklanmamasıdır. Birimin, şirketin kamuya açıkladığı bilgilerin tümüne vakıf olması, şirket ve şirketin faaliyet gösterdiği sektörle ilgili bilgili olması, makroekonomik değişkenleri ve bu değişimlerin şirket ve sektöre etkilerini ölçümleyebiliyor ve talep edilen bilgileri şirketin kurumsal diline uygun bir şekilde yatırımcılara iletebiliyor olması gereklidir.

İşletmeler yatırımcılarını birkaç farklı kanaldan bilgilendirmeye gayret etmektedir. Bilginin iletimi geleneksel olarak finansal raporlar, basın açıklamaları, tanıtım gezileri ve analistlerle toplantılar yapmak şeklinde gerçekleştirilmektedir. İnternet ise yatırımcılara geleneksel basılı raporların bir kopyasını ulaştırmaktadır ancak yeni alternatifler de beraberinde sunmaktadır (Geerings, Bollen ve Hassink, 2003, s.568).

İşletmelerin bilgi açıklaması son yıllarda önemli değişimlere maruz kalmıştır. Enron analistleri ve o dönem yaşanan skandallar bilgi açıklamalarına ilişkin standartlarda ve uygulamalarda önemli dönüşümleri hızlandırmıştır. Yatırımcı ilişkilerinin görevleri çeşitlenmekte ve stratejik önem kazanmaktadır. Teknolojik gelişmeler de bilginin erişilebilirliğini dolayısıyla kullanılabilirliğini arttırmıştır (Gruner, 2002, s.4).

Yatırımcı ilişkilerinin yürütüldüğü mecralardan biri olarak işletmelerin web siteleri önem kazanmıştır. Bu kapsamda araştırmalara konu olmuş bir ülke olarak İsviçre uygulamaları, gelişimi göstermesi açısından uygun bir örnektir. İsviçre işletmelerin web siteleri için başlangıç tarihi olarak 1995 yılı tespit edilmektedir. Bu tarihte önce İsviçre istisnai olmak üzere sınırlı sayıda işletmenin web sitesi bulunmaktadır. Birinci nesil işletme web siteleri büyük çoğunlukla işletmelere ilişkin genel bilgileri içermektedir. Bu haliyle yatırımcıların ilgisini çekmekten uzaktır. Diğer bir ifadeyle web siteleri yatırımcılarla ilişkilerden çok müşterilere odaklanmıştır. Çok sınırlı sayıdaki örnekte de yıllık basılı raporların elektronik kopyalarına yer verilmiştir.

Yatırımcı ilişkileri yönetiminde web sitelerinin kullanımı üç aşamalı bir evrim sürecinden geçmektedir. Bunlar:

- (i) Web sitelerinin kurulması,
- (ii) İnternetin finansal bilginin iletiminde kullanılması,
- (iii) Yeni ortamın-internet-sunduğu kolaylık ve avantajların değerlendirilmeye alınması şeklinde özetlenebilir (Hedlin, 1999, s.373-374).

İnternet üzerinden gerçekleştirilen yatırımcı ilişkilerine ilişkin yapılan araştırmaların temel tespitleri aşağıdaki gibidir:

- (i) İnternet üzerinden gerçekleştirilen yatırımcı ilişkilerinde basılı raporlara göre kullanım oranı daha yüksektir.

- (ii) İngilizce konuşulan ülkelerde (ABD, İngiltere ve İrlanda) Kıta Avrupa'sı ülkelerine göre (Avusturya, Almanya, İspanya) pek çok açıdan daha iyi-yüksek performans görülmektedir.
- (iii) Ölçek ekonomisinin etkileri görülmektedir. Büyük işletmelerin internet tabanlı yatırımcı ilişkileri konusunda daha istekli oldukları ve daha nitelikli web siteleri oluşturdukları görülmektedir.
- (iv) Sadece birkaç işletmenin internet tabanlı yatırımcı ilişkilerinde üçüncü aşamaya ulaştığı görülmektedir. ABD, İngiltere ve Batı Avrupa ülkeleri ile İskandinav ülkelerinde önemli bir yüzdeyi oluşturan işletmede ikinci aşamada bulunmaktadır (Geerings ve ark.,2003, s.571-572).

İnternet, bilgiye ulaşmanın ve bilgiyi sunmanın hızlı ve ucuz yolu (Gowthorpe, 2004, s.283) olduğundan, işletmelerin internet üzerinden finansal raporlamadan elde ettikleri faydaların başında maliyet tasarrufu gelmektedir. Geleneksel finansal raporlar genellikle grafik ve resimlerle desteklenmekte, çok sayıda sayfadan oluşmakta ve itibar kaygıları nedeniyle yüksek kalitede malzeme ve baskı teknikleri kullanılarak hazırlanmaktadır. Bu nedenle işletmeler, önemli tutarlara ulaşan baskı maliyetlerine katlanmak zorunda kalmaktadırlar (Uyar, 2011, s.88). Ancak söz konusu raporların sunulmasına ilişkin maliyetler, baskı maliyetleri ile sınırlı değildir. Basılan raporların işletme ilgililerine ulaştırılması, postalanması için de birtakım giderlere katlanılmaktadır. Raporlamanın internet aracılığı ile yapılması, baskı ve dağıtım maliyetlerini ortadan kaldırarak, işletmelere finansal bilgilerin açıklanmasında ciddi maliyet tasarrufu sağlamakta (Ashbaugh, Johnstone ve Warfield, 1999, s.242) ve de daha çok kullanıcıya ulaşma imkânı sunmaktadır. Çünkü basılı raporlar, genellikle periyodik olarak sadece mevcut ortaklara, önceden belirlenen kuruluşlarına ve kişilere gönderilmektedir. Ancak işletme tarafından ulaşılması hedeflenen bu taraflar buzdağının sadece görünen kısmıdır. Bu taraflar arasında diğer potansiyel bilgi kullanıcıları, özellikle kurumsal yatırımcıların aksine bilgiye

ulaşmada zorluk yaşayan küçük yatırımcılar bulunmamaktadır ve raporların işletme tarafından sadece önceden belirlenen ilgililere ulaştırılması, bilgi kullanıcıları arasında eşitsizlik yaratmaktadır (Uyar, 2011, s.88; Durukan ve Özkan, 2003, s.138). Literatürde asimetrik bilgi olarak kavramsallaştırılan bu durum, bilgiyi öğrenmede ayrıcalıklara sahip olma, başka bir ifade ile bulunulan mevki, rütbe, statü gibi nedenlerle diğer taraflara göre daha fazla bilgi sahibi olma durumu olarak tanımlanmakta ve eşitsiz bilgi dağılımını işaret etmektedir. Asimetrik bilgi dağılımı yatırımcıların yanlış kararlar almasına neden olabileceğinden, piyasalarda istenmeyen etkilere yol açabilmektedir (Karasioğlu, 2001, s.9). Bilgi asimetrisini azaltmanın yolu, bilgiyi paylaşılabilir kılmaktır (Aly, Simon ve Hussainey, 2010, s.195). Finansal bilgilerin internet aracılığıyla açıklanması, kapsamlı ve güncel bilgileri tüm paydaşlar için erişilebilir kılmakta ve bilgi asimetrisinin azaltılmasına ve sermaye piyasalarının etkinliğinin artırılmasına olumlu yönde katkı yapmaktadır (Ettredge, Richardson ve Scholz, 2001, s.150). Bilginin herkes için erişilebilir olması kadar, zamanında elde edilmesi de çok önemlidir. İnternette finansal raporlama, bilginin üretilmesi ile yayımlanması arasında geçen süreyi azalttığından, gerçek zamanlı bilgi sunumuna ve bilgidan elde edilen verimin artırılmasına yardımcı olmaktadır (SalehAl Arussi, HisyamSelamat ve MohdHanefah, 2009, s.62). Bilginin tüm dünya üzerindeki kullanıcılara, neredeyse anında iletebilmesi, finansal açıklamaları daha etkin hale getirmekte ve yatırımcı ilişkilerinin devamlılığının sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Ashbaugh ve ark. 1999, s.242). İnternet üzerinden sunulan raporlar kullanıcı tarafından istenildiği an ulaşılabilir ve raporlar üzerinde işletme tarafından uygun görülen değişiklikler istenildiği an yapılabilmektedir. Bu da bilgiye sürekli erişimi ve esnekliği sağlamaktadır. Elektronik ortamda sunulan raporlarda, basılı olarak sunulan raporların aksine, tekrar kullanım için arşivleme ihtiyacı yoktur ve bunlar karar almada her an kullanılacak kaynak durumundadırlar. İnternet siteleri basılı raporların aksine her an yenilenebilir, yeni hizmetler ve fonksiyonlar eklenebilir özelliklerine sahip olduklarından bilginin sunumunda ve ilgili tarafların

bilgiye erişiminde önemli ölçüde maliyet tasarrufu ve esneklik sağlamaktadır (Turel, 2010, s.94; Ünal, 2000, s.8; Kelton ve Yang, 2008, s.83). İnternet ortamında finansal raporlama, başka bilgilere elektronik bağlantı yapabilmeye imkânını da bünyesinde barındırmaktadır. Şöyle ki, internette bir dokümanda yer alan bir bilgiye, aynı veya farklı bir internet sitesinde bulunan başka bir bilgiye, "hiperlink" olarak adlandırılan elektronik bağlantılar sayesinde erişmek mümkündür. Bu özellik, kullanıcılar tarafından kamuya açıklanan dokümanların incelenmesini, istenilen bilgiye kolayca ulaşılmasını ve dokümanlar arasında hızlı ve kolay bir biçimde dolaşılmasını mümkün kılmaktadır (Ünal, 2000, s.7). Ancak internette ilgili raporlara erişenlerin sahip olduğu bu avantaj, işletmelerin bağlantı sağladığı bu bilgilerin içeriğinden ve doğruluğundan sorumlu olup olmadığı konusunu gündeme getirmektedir. Zarf teorisi uyarınca, internette sunulan dokümanlara hiperlink ile bağlı olan bilgiler, aynı zarf içerisinde gönderilmiş gibi kabul edilmekte ve bu dokümanın bir parçası olarak dikkate alınmaktadır (Ünal, 2000, s.13). İnternet her ne kadar sağladığı avantajlar kadar bazı sorunları bünyesinde bulundursa da, raporlamada internet teknolojilerinden yararlanmak, işletmelere yıllık raporlarda yer almayan çok daha ayrıntılı ve özellikli bilgiyi sunma imkânı vermiştir (Oyelere, Laswad ve Fisher, 2003, s.37). Kurumsal internet sitelerinde artık yıllık raporlara ek olarak, üç ayda bir yayınlanan raporlar, basın açıklamaları, şirket sunumları, ürünler ile ilgili bağlantılar, analizler, hisse senedi performansları gibi pek çok bilgi de sunulabilmektedir (Lymer ve Debreceny, 2003, s.105). Üstelik internet, geleneksel raporlamada kullanılması mümkün olmayan, multimedya ve interaktif bilgi sunumlarına olanak vererek, başta finansal bilgiler olmak üzere tüm bilgilerin, sesli ve görsel olarak daha etkili sunumunu da mümkün kılmaktadır. Şirketlerin elde ettikleri bu faydalara ek olarak kullanıcılar da ilgili bilgileri araştırma, bulma, indirme ve hatta kendi ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırma gibi olanaklara düşük maliyetlerle sahip olmaktadır. Ayrıca kullanıcılar interaktif olarak ihtiyaçları doğrultusunda daha önce edinilen bilgilere ilişkin olarak özel bilgi talebinde de bulunabilmektedirler (Wagenhofer, 2003, s.266). Raporların elektronik ortamda sunumu,

kullanıcılara raporun içeriğini anahtar kelimeler kullanarak inceleme ve verilerin Word, Excel veya özel amaçlı analizler için kullanılan programlara yönelik uygulamalar için analize uygun hale getirebilme olanağını da gündeme getirmektedir (Fisher, Oyelere ve Laswad, 2004, s.414). İnternette finansal raporlama yukarıda sayılan faydalara ek olarak işletmelerin paydaşları ile olan ilişkilerinin gelişmesine, piyasanın şeffaflığının artırılmasına, paydaşların işletmelerin faaliyetlerinin etkileri konusunda bilinçlenmesine, şirket yönetimlerinin daha demokratik bilgiyi paylaşmalarına ve paydaşların işletmelerin kurumsal yaşamlarına daha etkin bir şekilde katılmalarına önemli katkılar sağladığı görülmektedir (Gandia, 2008, s.794; AbuGhazaleh, Qasim ve Haddad, 2012, s. 1; IqbalKhadaroo, 2005, s.59).

## Yöntem

### Örneklem

Bu çalışmada, Borsa İstanbul'da işlem gören Dokuma Giyim Eşyası ve Deri İmalat Sektörü kapsamında faaliyet gösteren toplam 27 işletmeden 15'i seçilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan işletmeler ve hisse senedi kodları alfabetik sırası ile Akın Tekstil (ATEKS), Arsan Tekstil (ARSAN), Bilici Yatırım (BLCYT), Birko Mensucat (BRKO), Bossa (BOSSA), Dagi Giyim (DAGI), Derimod (DERIM), Desa Deri (DESA), Hatay Tekstil (HATEK), İdaş (IDAS), Kordsa Global (KORDS), Menderes Tekstil (MNDRS), Söktaş (SKTAS), Yataş (YATAS), Yünsa (YUNSA)'dır. Çalışmanın devamında işletmelere ait hesaplanan özet bilgiler sunulur iken her bir işletme burada belirtilen hisse kodları ile gösterilecektir.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmanın amacı gereği analizler kapsamında ele alınan işletmelere ait iki farklı performans sıralaması setine ihtiyaç duyulmaktadır. Birinci set yatırımcı ilişkileri yönetimi performansını ifade eden sıralamalar, ikinci set ise finansal performansı ifade edecek şekilde seçilmiş yöntem TOPSIS'e ait sıralamalarıdır.

İşletmelerin yatırımcı ilişkileri performans sıralamasının elde edilmesi aşamasında TÜYİD tarafından yatırımcı ilişkileri web sitelerinin

derecelendirmesinde kullanılmak üzere geliştirilen Skor Kart ölçeği kullanılmıştır. 2014 yılında Yatırımcı İlişkileri Ödülleri'nde baz sıralama ölçeği olarak kullanılmış olan Skor Kart çalışması, halka açık işletmelerin web sitelerinin içerik zenginliğine ve güncelliğine dayalı bir puanlama sistemidir.

TOPSIS yöntemi için ihtiyaç duyulan veriler işletmelere ait seçili finansal oranlardır. İlgili oranlar Kamuyu Aydınlatma Platformu üzerinden halka arz edilmiş finansal tablolar aracılığı ile hesaplanarak analize dâhil edilmiştir.

### İşlem

Skor Kartta faaliyet raporu, internet sitesi ve finansal sonuç açıklama kategorileri olmak üzere 3 farklı kategori altında sıralanmış olan tüm sorular seçili 15 işletmenin internet sitelerinden hareketle cevaplandırılmıştır. İncelemede cevaplar 'var', 'yok', 'uygulanamaz' şeklinde verilmiştir. Kodlamalar yapılırken puanlama, 'var' cevabı verilen sorulara 1 puan, 'yok' cevabı verilen sorulara 0 puan olarak kodlanmıştır. Finansal kurum bilançolarına uygun sorular sektörel bilançolarda uygulanamaz şeklinde tanımlanarak cevapsız bırakılmıştır. Her bir şirketin üç ayrı kategoride almış oldukları puan toplamlarından sonra toplam puanlar değerlendirme notları olarak alınmıştır.

Faaliyet Raporu kategorisine ilişkin çalışma şirketler tarafından yayımlanan 2014 yılı yıllık faaliyet raporlarına ilişkin gerçekleştirilmiştir ve hem Türkçe hem de İngilizce yıllık faaliyet raporları üzerinden inceleme gerçekleştirilmiştir.

İnternet Sitesi kategorisine ilişkin inceleme şirketlerin çalışmalarının gerçekleştirildiği süre zarfında kurumsal internet sitelerinin güncel durumlarına göre hem Türkçe hem İngilizce siteleri için yapılmıştır.

Finansal Sonuç Açıklama kategorisine ilişkin çalışma ise şirketlerin internet siteleri, yatırımcı sunumları, basın bültenleri ve finansal raporları üzerinden gerçekleştirilmiş ve şirketlerin 2014 yıl sonu finansal sonuç açıklama faaliyetlerine ilişkin olarak ele alınmıştır.

Skor Kart puanları oluşturulurken veri kaynağı olan internet siteleri işletmelerin anlık ve geçici performans

göstergeleri olmaktan ziyade belirli bir süreç içerisinde büyüyen mekanizmalardır. Bu nedenle Skor Kart puanları ile karşılaştırma yapmak adına ele alınan TOPSIS sıralamaları 1 yıllık dönem için hesaplanmamış, 4 ayrı yıl için yöntem yenilenerek elde edilen farklı sıralamaların ortalaması alınmıştır. Bu şekilde TOPSIS yöntemi ile elde edilmiş performans sıralamaları ile geriye dönük 4 yıllık bir süreci kapsayan daha geniş kapsamlı bir değerlendirme elde edilmesi amaçlanmıştır.

Hwang ve Yoon tarafından 1981 yılında geliştirilmiş olan TOPSIS yöntemi, birden fazla kriterin aynı anda değerlendirmeye alınarak çok sayıda karar birimi arasından seçim yapılmasına, bir karar ve etkinlik sıralaması elde edilmesine olanak veren çoklu kriter karar analizi yaklaşımıdır. (Wang, Jing, Zhang ve Zhao, 2009, s. 2274). TOPSIS yöntemi temel olarak, ele alınan kriterlerin algoritma içerisinde çeşitli standardizasyon işlemlerinden geçirilmesi sonucu Euclidian Uzaklık Yaklaşımı'ndan faydalanarak hesaplanan ideal çözümlere olan uzaklıkların hesaplanmasına dayanmaktadır. Yöntem algoritması ile hesaplanan uzaklıklar yardımı ile karar birimleri, pozitif ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme en uzak olan birimden tam tersine doğru sıralanarak optimum performans sıralaması elde edilmektedir. Yöntem algoritmasına göre öncelikle karar birimlerinin satırları, karar kriterlerinin sütunları oluşturduğu karar matrisi A oluşturulur. Daha sonra A matrisinin elemanları ile  $r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^m a_{kj}^2}}$  eşitliğinden

Standart Karar Matrisi R oluşturulur. Her bir karar kriterinin önem derecesini ifade eden ağırlıklardan oluşan ağırlık vektörü ile Standart Karar Matrisinin çarpımı ile Ağırlıklı Standart Karar Matrisi V elde edilir. Ele alınan karar kriteri fayda yönlü ise birinci koşullara, maliyet yönlü ise ikinci koşullara göre Pozitif ve Negatif İdeal A çözümleri elde edilir. İdeal

çözümler için koşullar;  $A^+ = \{(max_i v_{ij} | j \in I), (min_i v_{ij} | j \in J)\}$  ve  $A^- = \{(min_i v_{ij} | j \in I), (max_i v_{ij} | j \in J)\}$  şeklindedir. İdeal çözümlere uzaklıkları ifade eden ayırım ölçüleri hesaplamasında Euclidian Uzaklık Yaklaşımı'ndan yararlanılarak  $S_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^+)^2}$  eşitliğine bağlı pozitif ve  $S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}$  eşitliğine bağlı negatif ayırım ölçüleri hesaplanır. Son adımda her bir karar birimi için İdeal Çözüme Göreli Yakınlık derecesi  $C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^+ + S_i^-}$  formülü ile hesaplanmaktadır. C değerlerinin büyükten küçüğe sıralanması ile elde edilen karar birimi sıralaması optimum karar sırasını vermektedir (Ertuğrul ve Özçil, 2014, s.271-273; Oprionic ve Tzeng, 2004, s. 448-449; Feng ve Wang, 2000, s.138-139).

Bu çalışmada ele alınan karar birimleri örnekleme yer alan 15 farklı işletme iken, karar kriterleri işletmelere ait seçili finansal oranlardır. Finansal oranlara ağırlık dereceleri verilmemiş, her bir oran eşit ağırlıklı olarak değerlendirmeye alınmıştır. 2011, 2012, 2013, 2014 yıllarının her biri için yıllık mali tablolar üzerinden finansal oranlar hesaplanmış ve algoritma yıllık bazda yeniden çalıştırılmış, 4 farklı yıla ait 4 farklı sıralama değeri elde edilmiştir. Her bir şirketin 4 yıla ait elde etmiş olduğu 4 farklı sıralama değerinin geometrik ortalaması alınarak 4 yıllık süreci kapsayan bir TOPSIS sıralama puanına ulaşılmıştır. Ortalama TOPSIS sıralama puanlarının sıra derecesi ile Skor Kart puanlarının sıra derecesi arasında yapılmış olan Spearman Korelasyon Katsayısı hesaplaması ile iki farklı yöntem arasındaki ilişki araştırılmıştır.

## Bulgular

Analiz kapsamına alınan oranlar ve karar matrisleri yardımı ile her bir oran için hesaplanmış olan ideal çözümler Tablo 1'de gösterilmiştir.



	Cari Oran	Likitide Oranı	Stok Devir Hızı	Sabit Aktif Devir Hızı	Toplam Aktif Devir Hızı	Borçlar/Toplam Aktif	Net Kar Marjı	Öz sermaye Karlılığı
İdeal A+ 2014	0,066457412	0,073168672	0,111568108	0,102230526	0,074395252	0,072238420	0,005375828	0,000113729
Negatif İdeal A- 2014	0,009786753	0,008968383	0,005790526	0,001477417	0,007373152	0,013873948	-0,009365387	-0,000404159
İdeal A+ 2013	0,146697009	0,141267720	0,146105830	0,127795852	0,101951115	0,084249090	0,050425451	0,039555802
Negatif İdeal A- 2013	0,008445300	0,006744349	0,008769146	0,003486536	0,019178514	0,024645372	-0,016974224	-0,018841372
İdeal A+ 2012	0,145261572	0,130777480	0,146883025	0,128082225	0,096233789	0,089752539	0,048623099	0,046309177
Negatif İdeal A- 2012	0,009461475	0,004653946	0,010428563	0,006231510	0,026177739	0,009921496	-0,006467803	-0,004773452
İdeal A+ 2011	0,117870273	0,109730721	0,122460230	0,088264627	0,087940053	0,073687459	0,029080309	0,024073806
Negatif İdeal A- 2011	0,007167695	0,003903314	0,009238592	0,001771773	0,017852102	0,007559436	-0,034883692	-0,043404995

Tablo 1. Ele alınan Oranlara Göre Yıllar İtibari İle İdeal Çözümler

Ele alınan her işletmenin hesaplanmış olan ideal çözümlere olan uzaklığı Euclidian Uzaklık Yaklaşımı yardımı ile hesaplanmış ve her işletmenin ideal çözüme göreli yakınlık değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Hisse Kodu	2014	2013	2012	2011
IDAS	0,243693491	0,271536250	0,287631024	0,208292834
ARSAN	0,218776890	0,139760073	0,157419158	0,261652189
ATEKS	0,305319812	0,195542979	0,102358425	0,253434810
BLCYT	0,387703284	0,487520511	0,466274963	0,510867172
BOSSA	0,302010582	0,195007727	0,160784728	0,315676551
BRKO	0,332662864	0,244467389	0,173437769	0,204374088
DAGI	0,413913725	0,295839887	0,176707872	0,375208823
DERIM	0,901901117	0,571706780	0,535904955	0,570574259
HATEK	0,366592842	0,205513780	0,136146616	0,241128310
KORDS	0,321405426	0,212689932	0,201235094	0,309723009
MNDRS	0,352466085	0,205784321	0,208912331	0,322773532
DESA	0,423671219	0,308786012	0,298572378	0,324152828
SKTAS	0,277115880	0,270641837	0,199097700	0,305550941
YATAS	0,380959103	0,243301784	0,252391042	0,306775201
YUNSA	0,441752287	0,291619947	0,313427494	0,354948654

Tablo 2. Her Bir İşletmeye Ait İdeal Çözüme Göreli Yakınlık Değerleri C’lar

Tablo 2’de verilmiş olan yakınlık değerleri her bir yıl için ayrı ayrı olmak üzere büyükten küçüğe sıralanarak en yüksek göreli yakınlığa sahip işletmenin ilk sırayı aldığı TOPSIS finansal performans sıralamaları elde edilmiştir. Her işletme için 4 ayrı

yılda olmak üzere 4 farklı TOPSIS performans sıralaması elde edilmiş olduğundan, işletmelere ait sıralamaların geometrik ortalaması alınarak 4 yıllık TOPSIS sıra ortalamaları hesaplanmıştır. Böylece 4 yılı kapsayan ortalama TOPSIS puanı elde edilmiş ve

işletmelerin 4 yıllık finansal performans sıralaması yapılmıştır.

Şirketler	Skor Kart Puanı	Skor Kart Sıralaması	4 TOPSIS Yıllık Sıra Ortalamaları	TOPSIS Ortalamaları Sıralaması
DAGI	144	1	4,68	5
BOSSA	143	2	10,90	12
SKTAS	129	3	9,51	10
DESA	123	4	3,66	4
YATAS	123	5	7,35	6
YUNSA	119	6	3,31	3
BLCYT	117	7	2,51	2
ARSAN	116	8	13,39	15
BRKO	115	9	10,44	11
KORDS	114	10	8,94	9
MNDRS	113	11	7,80	7
ATEKS	109	12	12,67	14
HATEK	105	13	11,12	13
IDAS	96	14	8,76	8
DERIM	94	15	1	1

**Tablo 3.** Şirketlere Ait Skor Kart Toplam Puanları ve TOPSIS İdeal Çözüme Olan Yakınlıklar Sıralamaları

Araştırma kapsamında yer alan 15 işletmeye ait Skor Kart puanları, Skor Kart puanları başarısına göre elde edilen sıralamalar ve TOPSIS yönteminde ele alınan oranlara göre ilgili işletmelerin performans sıralamaları Tablo 3'de verilmiştir. Skor kart puanlarına göre yapılan sıralamada ölçeğin yapısına uygun olarak en yüksek puanı alan işletmeden en düşük puanı alan işletmeye göre bir sıralama ve TOPSIS yöntemine göre yapılan sıralamada ideal çözüme göreli yakınlığı en yüksek olan işletmeden en düşük olan işletmeye göre sıralama yapılmıştır.

Elde edilen 2 farklı sıralama arasındaki ilişki Spearman Korelasyon katsayısı yardımı ile incelenmiş ve iki yöntem arasında anlamlı bir korelasyon olmadığı sonucu elde edilmiştir (Spearman korelasyon katsayısı=0,096;  $p=0,73$ ).

## Tartışma

Yatırımcı ilişkileri yönetimi işletmelerin piyasa değerini artırıcı etkisi ve sermaye piyasalarında rekabet edebilirliklerine sağladığı katkılar nedeni ile son yıllarda hızla artan bir önem kazanmaya başlamıştır. Dünya'da gelişmiş piyasalarda işlem gören firmalar gibi, ülkemizde Borsa İstanbul (BIST)'da işlem gören firmalar da yatırımcı ilişkileri uygulamalarına ağırlık vermeye başlamış ve paydaşlar

ile işletme arasındaki bilgi asimetrisini azaltmayı amaç edinmişlerdir.

Yatırımcı ilişkileri uygulamaları arasında günümüzde etkin uygulamalar, dünya çapında erişime kolaylık sağlayan internet tabanlı uygulamalardır. Şirketlerce sıklıkla tercih edilen uygulamalar arasında yatırımcı ilişkileri web siteleri ve bu web siteler aracılığı ile paydaşlara sunulan online formlar, faaliyet raporları, web-cast'ler gibi uygulamalar bulunmaktadır.

Bu çalışmada halka açık işletmelerin internet sitelerinin içerik analizini yapabilmek amacı ile TÜYİD tarafından geliştirilmiş olan Skor Kart puanlama ölçeği kullanılmış ve ölçek Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren Dokuma Giyim Eşyası ve Deri İmalat Sektörü'ndeki 15 işletmeye uygulanmıştır. Skor Kart puanlama ölçeği ile işletmelere ait elde edilen sıralamada en yüksek puanlar ile ilk üç sırayı sırasıyla Dagı Giyim, Bossa ve Söktaş almıştır. En düşük puan ile son 3 sırada ise sırasıyla Hatay Tekstil, İdaş ve Derimod yer almıştır.

Ele alınan işletmeler arasından Derimod firmasına ait yatırımcı ilişkileri web sitesinin Skor Kart puanlama sisteminde en düşük puanı almış olmasına rağmen TOPSIS finansal performans sıralamasında en yüksek performansa sahip olması dikkat çekicidir. Aynı şekilde Bossa firması Skor Kart puanlamasında ilk üçte bulunmasına rağmen TOPSIS sıralamasında son üç içerisinde yer almıştır. Diğer işletmelerde belirgin bir pozitif ya da negatif yönlü ilişki görülmezken, iki farklı sıralama değeri arasında yapılan korelasyon analizi de yöntemler arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Skor Kart uygulaması ve firma performansı arasındaki ilişkinin araştırması adına TOPSIS sıralaması yerine hisse getirileri ve/veya piyasa temelli göstergeler kullanılması izleyen çalışmalara öneri olarak verilebilir.

Belirtmek gerekir ki, finansal performans sıralamasında kullanılmış olan TOPSIS yöntemi girdiye duyarlı bir yöntem olduğundan, ele alınan farklı kriterler ile farklı sonuçlar elde edilmesi mümkündür. Bunun yanı sıra, ilişki katsayı da dâhil olmak üzere çalışmada kullanılan teknikler parametrik olmayan yaklaşımlardır ve bu gibi yaklaşımlar çalışma sonuçlarından genelleme yapılmasına olanak tanımamaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuç bir

durum analizi şeklinde değerlendirilmeli ve izleyen çalışmalarda konuya bakış açısı farklı kapsamlar ve yaklaşımlarla ele alınarak genişletilerek konu hakkındaki literatür aydınlatılmalıdır.

## Kaynakça

- AbuGhazaleh, N. M., Qasim, A. Ve Haddad, A. E. (2012). Perceptions and attitudes toward corporate website presence and its use in investor relations in the Jordanian context. *Advances in Accounting*, 28(1), 1-10.
- Aly D., Simon J. ve Hussainey K. (2010). Determinants of corporate internet reporting: Evidence from Egypt. *Managerial Auditing Journal*, 25(2), 182-202.
- Ashbaugh H., Johnstone K. M. ve Warfield, T. D. (1999). Corporate reporting on the internet. *Accounting Horizons*, 13(3), 241-257.
- Durukan M. B. ve Özkan S. (2003) Finansal bilgi sunumunda bir araç olarak internet kullanımı: İMKB’de işlem gören şirketlerin web sayfaları üzerine bir araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 135-153.
- Ertuğrul, İ. ve Özçil, A. (2014). Çok kriterli karar vermede TOPSIS ve VIKOR yöntemleriyle klima seçimi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 267-282.
- Ettredge, M., Richardson, V. J. ve Scholz, S. (2001). The presentation of financial information at corporate web sites. *International Journal of Accounting Information Systems*, 2(3), 149-168.
- Feng, C. M. ve Wang, R. T. (2000). Performance evaluation for airlines including the consideration of financial ratios. *Journal of Air Transport Management*, 6, 133-142.
- Fisher, R., Oyelere, P. ve Laswad, F. (2004). Corporate reporting on the internet: Audit issues and content analysis of practices. *Managerial Auditing Journal*, 19(3), 412-439.
- Gandia, J. L. (2008). Determinants of internet-based corporate governance disclosure by Spanish listed companies. *Online Information Review*, 32(6), 791-817.
- Geerings J, Bollen L. H. H. ve Hassink H. F. D. (2003). Investor relations on the internet: A survey of the Euro nextzone, *The European Accounting Review*, 12 (3), 567-579.
- Gowthorpe C. (2004). Asymmetrical dialogue? Corporate financial reporting via the internet, *Corporate Communications: An International Journal*, 9(4), 283-293.
- Gruner R. H., (2002). Corporate Disclosure: The Key to Restoring Investor Confidence, *Strategic Investor Relations*, Summer, 1-4.
- Hedlin, P. (1999). The internet as a vehicle for investor relations: the Swedish case. *European Accounting Review*, 8(2), 373-381.
- IqbalKhadaroo, M. (2005). Business reporting on the internet in Malaysia and Singapore: A comparative study. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(1), 58-68.
- Karasioğlu F. (2001). *İnternet Tabanlı Finansal Raporlama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kelton, S. ve Yang, Y. (2008). The impact of corporate governance on Internet financial reporting. *Journal of Accounting and Public Policy*, 27 (1), 62-85.
- Lymer, A., ve Debrecey, R. (2003). The auditor and corporate reporting on the internet: Challenges and institutional responses. *International Journal of Auditing*, 7(2), 103-120.
- Opriovic, S. ve Tzeng, G.H. (2004). Compromise solution by MCDM methods: A comparative analysis of VIKOR and TOPSIS. *European Journal of Operational Research*, 156, 445-455.
- Oyelere, P., Laswad, F. ve Fisher, R. (2003). Determinants of internet financial reporting by New Zealand companies. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 14(1), 26-63.
- Saleh Al Arussi, A., Hisyam Selamat, M. Ve Mohd Hanefah, M. (2009). Determinants of financial and environmental disclosures through the internet by Malaysian companies. *Asian Review of Accounting*, 17(1), 59-76.
- Turel, A. (2010). The expectation gap in internet financial reporting: Evidence from an emerging Capital market. *Middle Eastern Finance and Economics*, 8, 94-107.
- Uyar, A. (2011). Determinants of corporate reporting on the internet: An analysis of companies listed on the Istanbul Stock Exchange (ISE). *Managerial Auditing Journal*, 27(1), 87-104.
- Ünal, M. (2000). *İnternet aracılığıyla kamuyu aydınlatma ve halka arz işlemleri*. Ankara: SPK Yeterlik Etüdü.
- Wagenhofer, A. (2003). Economic consequences of internet financial reporting. *Schmalenbach Business Review*, 55, 262-279.
- Wang, J.J., Jing, Y.Y., Zhang, C.F. ve Zhao, J.H. (2009). Review on multi-criteria decision analysis aid in sustainable energy decision-making. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 13, 2263-2278.

# Assessment of Developing Countries Based on Their Level of Technology Use and Innovation

**Furkan BAŞER<sup>1</sup>**  
Ankara Üniversitesi

**Mehmet ÖZCAN<sup>2</sup>**  
Gazi Üniversitesi

**Hasan TÜRE<sup>3</sup>**  
Gazi Üniversitesi

## Abstract

The content of the economic development in recent years has undergone a change towards competitiveness and innovation due to the technological advances and globalization. These changes, particularly in developing countries, have positive impacts such as significantly increase in productivity and ease of access to new markets. In this paper, a methodology was proposed by using fuzzy c-means clustering algorithm in order to classify countries based on their technology use and innovation indicators. According to the numerical application carried out for 52 developing countries, it was determined that proposed method gave remarkable results.

## Keywords:

Innovation, technology, country classification, fuzzy c-means

---

<sup>1</sup> Corresponding author: Furkan BAŞER, Assistant Professor, Department of Insurance and Actuarial Science, Faculty of Applied Sciences, Ankara University, 06100 Cankaya, Ankara, Turkey, Tel.: +903122126040, e-mail: furkan.baser@ankara.edu.tr

<sup>2</sup> Mehmet ÖZCAN, Research Assistant, Department of Econometrics, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Gazi University, 06100 Cankaya, Ankara, Turkey

<sup>3</sup> Hasan TÜRE, Dr, Department of Econometrics, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Gazi University, 06100 Cankaya, Ankara, Turkey

The innovation and investments in technology provide competitiveness, progress, productivity, and a sustainable economic growth (Juma et al., 2001). Therefore, the promotion of innovation in developing countries has evolved as an important research topic in recent years. As stated in OECD's Oslo Manual (2005) "Innovation is at the heart of economic change". Therefore, it is very important for developed and developing economies. Current generation experiences knowledge based economic development. Firms, who realize the importance of innovation, are getting more shares in national and international markets. Indeed, these firms contribute their country's economic growth and development. Moreover, it can be clearly seen that Asian Economies have had the highest growth rates among the other countries in last years. Undoubtedly, innovation has the greatest role in the prompt development of Far East countries. Because of this remarkable example, policy makers focus on their economy's innovation structure more than ever (Hall and Lerner, 2010; Nasierowski and Arcelus, 1999; 2003).

In neoclassical aspect, innovation is about investment decisions, product development and improvement of efficiency. In other words, innovation is a part of business planning and management (Galende, 2006). Another theory which emphasizes innovation is industrial organization theory. This theory focuses on firms' competitive positioning. In a paper by Guan et al. (2006) the quantitative relationship between technological innovation capability and competitiveness was investigated. According to Tirole (1995), firms need innovation to defend their existing competitive position as well as to seek new competitive advantages. Additionally, Rosenberg (1994) stated that decision making process of innovation was often constructed under uncertainty. As many things about future, upcoming developments in technology and applications of new technological ideas on economics can be unpredictable. Also, all sectors and markets have their own distinctive features that determine level of uncertainty. Therefore, relationship between innovation activities and uncertainty of related sector or market is getting very important for researchers.

In recent years, stability and sustainability are very well known concepts in economic growth research. It should be noted that idea of innovation effect both of these concepts (Grupp and Mogee, 2004; Williams and Mcguire, 2010). Because of this reason, understanding an economy's innovation capability carries a vital importance for managers of firms and policy makers of governmental institutes (Porter, 1991). However, there is a lack of data providing necessary information on innovation; this situation prevents researches to carry out required economic analysis. There are some institutions that have projects and surveys to collect the data on innovation. One of the most important sources is provided by World Bank.

In general, most of the studies about innovation that use cluster analysis contain national or regional level objects. Furthermore, there is not any sufficient research that analyze Asian economies' innovation structure simultaneously. In a study by Lu and Jiao's (2008), 18 prefecture level cities of China's Henan province were clustered according to four variables which were called potential innovation resources, technological innovation input, research and development ability, and technological innovation output. In another study, Arvanitis and Hollenstein (1998) analyzed innovative activity and firm characteristic of Swiss manufacturing by using firm-level data. Firstly, they collected data from Swiss firms with surveys. Then they tried to group similar firms into innovation types based on a cluster analysis of nine innovation indicators and seventeen knowledge sources which are formed by their surveys. Their result yielded five innovation types which were characterized by additional structural properties (e.g. firm size) and factors relevant for innovation (e.g. market conditions). Davó et al. (2011) classified EU-15 countries according to technological innovation capacity and competitiveness. Researchers used data from Science and Technology Indicators 2009 published by Eurostat in addition to competitiveness indicators used by the European Commission, the World Economic Forum and IMD. Thus an empirical study was conducted (using a cluster analysis) with the technological innovation and competitiveness variables for each country during the period 1998 to

2008. As a result of the paper, they proposed five cluster entitled as “Leaders, Followers, Mediterranean, Moderate and Germany”. Moreover, Ahire and Ravichandran (2001) investigated innovation in total quality management perspective, and Mielgo et al. (2009) indicated that there was strong relationship between working standards, quality control and innovation structure.

Selection of appropriate method for evaluation of the country's level of innovation is considered to be an important issue. Due to the overlapping structure of the group boundaries, with classical statistical methods, it becomes difficult to determine the actual classification structure. Traditional clustering algorithms are organized based on the idea that each object belongs to a cluster with the exact boundaries. However, the boundaries of these clusters may not always be precisely defined (Nefti and Oussalah, 2004). Fuzzy methods allow partial belongings (membership) of each observation to the clusters, so they are effective and useful tool to reveal the overlapping structure of clusters (Zhang, 1996). In such cases and if there exist complex multiple factors, fuzzy set methodology provides an efficient way to create a model that would represent the system well (Ostaszewski, 1993). Thus, with proposed fuzzy type of clustering (Bezdek, 2013), more information about the memberships of patterns were intended to provide. According to Fuzzy c-means (FCM) clustering method, clusters may include patterns with different degrees of membership (Nayakvd., 2015). In a study performed by Höppner et al. (1999), FCM clustering method was examined in a comprehensive way.

In this paper, we would like to draw an adequate framework which shows comparative structure of developing countries with respect to their innovation and technology variables. For this purpose, a methodology was proposed by using fuzzy c-means clustering algorithm with the data from World Bank's Enterprise Surveys Database. Undoubtedly, for policy makers of governments, considering the innovation situation activities before policy decisions have vital importance. This study holds a light for alternative policy decisions which focus on innovation and technology.

## Material and Methods

### Description of the Data

The main objective of this paper was to classify developing countries based on their level of technology use and innovation. The data source is World Bank's Enterprise Surveys Database. These surveys are conducted across all geographic regions and cover small, medium, and large companies. The universe of the survey includes the entire manufacturing sector, the services sector, and the transportation and construction sectors. The surveys provide indicators that describe several dimensions of technology use and innovation. The definition of each variable is summarized in Table 1.

Our study was performed at an individual level by taking into consideration the time period 2013-2014. The sample consisted of 52 developing countries which take part in World Bank List of Developing Countries.

**Table 1.** Technology Use and Innovation Indicators, Their Explanations

Variable	Explanation
Certification	Percent of firms with an internationally-recognized quality certification
Technology	Percent of firms using technology licensed from foreign companies
Web Site	Percent of firms having their own Web site
e-mail	Percent of firms using e-mail to interact with clients/suppliers
Financial Statement	Percent of firms with an annual financial statement reviewed by external auditors

### Fuzzy C-Means Clustering Algorithm

Fuzzy clustering methods are used for calculating the membership function that determines to which degree the objects belong to clusters and used for detecting overlapping clusters in the data set (De Oliveira and Pedrycz, 2007). Fuzzy c-means (FCM) clustering algorithm is one of the most widely used method among fuzzy associated models (Bezdek and Pal, 1992).

Let  $X = \{\mathbf{x}_1, \mathbf{x}_2, \dots, \mathbf{x}_n\}$  denote a set of  $n$  objects and each  $i$  object ( $i = 1, 2, \dots, n$ ) be represented with  $d$  dimensional vector  $\mathbf{x}_i = [x_{1,i}, x_{2,i}, \dots, x_{d,i}]^T \in \mathfrak{R}^d$ . So,  $n \times$

$d$  dimensional data matrix, composed of a set of  $n$  vectors is

$$X = \begin{bmatrix} x_{1,1} & x_{1,2} & \dots & x_{1,d} \\ x_{2,1} & x_{2,2} & \dots & x_{2,d} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{n,1} & x_{n,2} & \dots & x_{n,d} \end{bmatrix}. \quad (1)$$

A fuzzy clustering algorithm separates data matrix,  $X$  into  $c$  overlapping clusters in accordance with the design of a fuzzy partition matrix,  $U$ . Fuzzy partition matrix,  $U$  is composed of the degrees of memberships of objects,  $\mathbf{x}_i$  ( $i = 1, 2, \dots, n$ ) in every cluster  $k$  ( $k = 1, 2, \dots, c$ ). The degree of membership of  $i$ . vector in cluster  $k$  is represented by  $\mu_{k,i} \in U$ . Accordingly, the partition matrix is given by

$$U = \begin{bmatrix} \mu_{1,1} & \mu_{2,1} & \dots & \mu_{c,1} \\ \mu_{1,2} & \mu_{2,2} & \dots & \mu_{c,2} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \mu_{1,n} & \mu_{2,n} & \dots & \mu_{c,n} \end{bmatrix}. \quad (2)$$

In fuzzy clustering method, each cluster is represented with a vector of cluster centers which is usually identified as the centroids of  $d$  objects, e.g., average of all the datum of the corresponding cluster (Celikyilmaz and Türksen, 2009). The algorithm calculates  $c$  number of cluster center vectors  $V = \{\mathbf{v}_1, \mathbf{v}_2, \dots, \mathbf{v}_c\} \in \mathcal{R}^{c \times d}$  where each cluster center is denoted as  $\mathbf{v}_k \in \mathcal{R}^d$ ,  $k = 1, 2, \dots, c$ .

FCM clustering algorithm is a simple and convenient method. In this method, the number of clusters,  $c$  is assumed to be known or at least fixed. Because this assumption is considered to be unrealistic in many data analysis problems, the method for determining the number of clusters such as Cluster Validity Index (CVI) analysis has been developed in FCM clustering algorithm (Celikyilmaz and Türksen, 2008; Pal and Bezdek, 1995; Kim and Ramakrishna, 2005).

FCM clustering method is based on a constrained optimization problem reaching the optimum solution with the minimum of the objective function. The mathematical model of this optimization problem with two prior information such as number of cluster,  $c$  and fuzziness parameter,  $m$  is identified as

$$\min J(X; U, V) = \sum_{k=1}^c \sum_{i=1}^n (\mu_{k,i})^m d^2(\mathbf{x}_i, \mathbf{v}_k) \\ 0 \leq \mu_{k,i} \leq 1, \quad \forall i, k$$

$$\sum_{k=1}^c \mu_{k,i} = 1, \quad \forall i > 0 \quad (3)$$

$$0 < \sum_{i=1}^n \mu_{k,i} < n, \quad \forall k > 0$$

where each cluster is represented by a prototype,  $\mathbf{v}_i$  (Bezdek, 2013). The value of  $m \in (1, \infty)$  in objective function is expressed as the degree of fuzziness or fuzzifier, and it determines the degree of overlapping of clusters. The situation of “ $m = 1$ ” which means that the clusters are not overlapping represents the crisp clustering structure (Hammah and Curran, 1998). Here,  $d^2(\mathbf{x}_i, \mathbf{v}_k)$  is the measure of distance between  $i$ . object and  $k$ . cluster center. FCM clustering algorithm specifically uses Euclidean distance. Quadratic distance ensures that the objective function is not negative definite,  $J > 0$  (Hammah and Curran, 1998).

Optimum membership values and cluster centers derived from the solution of optimization problem in (3) with the method of Lagrange multipliers are calculated as

$$\mu_{k,i}^{(t)} = \left[ \sum_{l=1}^c \left( \frac{d(\mathbf{x}_i, \mathbf{v}_k^{(t-1)})^2}{d(\mathbf{x}_i, \mathbf{v}_l^{(t-1)})^2} \right)^{\frac{2}{m-1}} \right]^{-1} \quad (4)$$

$$\mathbf{v}_k^{(t)} = \frac{\sum_{i=1}^n (\mu_{k,i}^{(t)})^m \mathbf{x}_i}{\sum_{i=1}^n (\mu_{k,i}^{(t)})^m}, \quad \forall k = 1, 2, \dots, c \quad (5)$$

In eq. (4),  $\mathbf{v}_k^{(t-1)}$  denotes cluster center vector for cluster  $i$  obtained in  $(t - 1)$ th iteration.  $\mu_{k,i}^{(t)}$  in eqs. (4) and (5) denotes optimum membership values obtained at  $t$ . iteration. According to this operation, the membership values and cluster centers seem to be dependent on each other. Therefore, Bezdek (2013) proposed an iterative formula for determining membership values and cluster centers. Accordingly, at each iteration  $t$ , objective function  $J^{(t)}$  is determined by

$$J^{(t)} = \sum_{k=1}^c \sum_{i=1}^n (\mu_{k,i}^{(t)})^m d^2(\mathbf{x}_i, \mathbf{v}_k^{(t)}) > 0 \quad (6)$$

FCM algorithm is ended at the end of a particular iteration or according to a termination rule defined as  $|v_k^{(t)} - v_k^{(t-1)}| \leq \epsilon$  (Celikyilmaz and Türksen, 2009).

## Empirical Investigation: Predicting Country Innovation Group

In order to evaluate countries according to the innovation factors given in Table 1, the steps outlined below are performed.

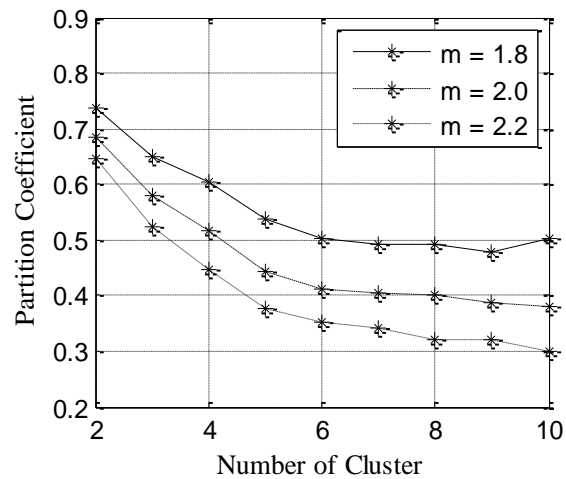
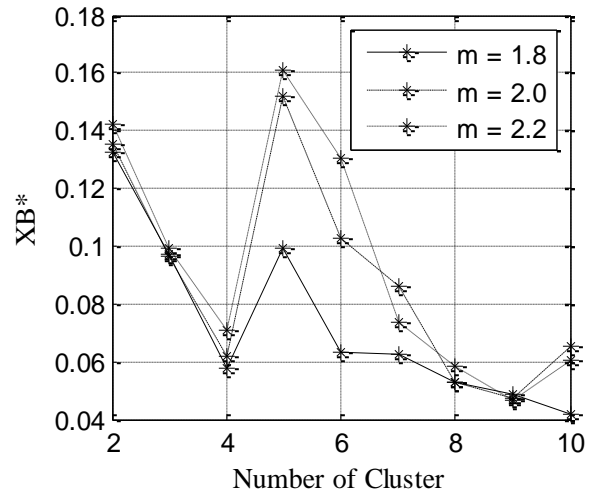
*Step 1.* Optimum value of the number of cluster ( $c^*$ ) and degree of fuzziness ( $m^*$ ) are determined by utilizing CVI analysis.

In order to assess the goodness of the partition obtained from the FCM clustering, validity measures such as Bezdek’s Partition Coefficient (Pal and Bezdek, 1995), Xie-Beni Index (Kim and Ramakrishna, 2005; Xie and Beni, 1991) were used. In the cluster validity index formulas given in Table 2,  $\mu$  represents the membership values, and  $\mathbf{v}_i$  is the center vector of  $i$ th cluster. Optimum parameters of FCM were determined by using the grid search taking number of clusters,  $c = 2, 3, \dots, 10$  and degree of fuzziness,  $m = 1.1, 1.2, \dots, 3.5$ .

**Table 2.** Cluster Validity Measures Used for Assessing The Goodness of The Partition

Cluster Validity Indices	Formulations
Bezdek’s Partition Coefficient	$v_{pc}(c) = (1/n) \sum_{i=1}^n \sum_{k=1}^c \mu_{k,i}^2$
Xie-Beni (XB*) Index	$v_{XB^*}(c) = \frac{\max_{i=1, \dots, c} \{(1/n) \sum_{k=1}^n \mu_{k,i}^2 \ \mathbf{x}_k - \mathbf{v}_i\ ^2\}}{\min_{i,j \neq i} \ \mathbf{v}_i - \mathbf{v}_j\ ^2}$

The graphs of the results obtained from two cluster validity indexes, i.e., Bezdek’s Partition Coefficient and Xie-Beni (XB\*) Index are displayed in Fig. 1. By synthesizing these measures, optimum number of clusters that satisfies the maximization of Bezdek’s Partition Coefficient and minimization of Xie-Beni Index were observed when  $c^* = 4$ . In order to determine the optimum value of degree of fuzziness, we utilized the same validity measures, which are at their optimum values when  $m^* = 1.8$ . Thus, our investigation to model the solar radiation was executed for  $c^* = 4$  and  $m^* = 1.8$ .



**Figure 1.** The Change in Cluster Validity Indices According to The Number of Cluster, (left) Xie-Beni index, (right) Bezdek’s partition coefficient

*Step 2.* Cluster center vectors and partition matrix are determined by applying FCM clustering algorithm with the prior information,  $c^*$  and  $m^*$ , obtained at first step.

For  $c^* = 4$  and  $m^* = 1.8$  by applying FCM clustering method, cluster center vectors,  $V = \{\mathbf{v}_1, \mathbf{v}_2, \dots, \mathbf{v}_c\} \in \mathcal{R}^{c \times d}$  were determined as

$$V = \begin{bmatrix} 25.708 & 17.651 & 62.022 & 86.713 & 32.703 \\ 21.044 & 13.135 & 55.118 & 78.791 & 70.110 \\ 12.983 & 15.759 & 34.680 & 63.429 & 48.571 \\ 9.885 & 11.362 & 23.346 & 37.413 & 29.710 \end{bmatrix}$$

*Step 3.* Euclidean norm is calculated for each cluster center vector.

In this paper, it was claimed that the norm values allow an assessment of the general level of innovation



for each cluster. Thus, while the value of the calculated norm for each cluster increases, the level of innovation rises in accordance with defined factors, and while the norm value becomes smaller, the level of innovation of cluster will be reduced similarly. As a result, calculated Euclidean norms for center vectors of 4 cluster are given in Table 3.

**Table 3.** Euclidean Norms Calculated for The Cluster Center Vectors

Cluster Number	Norm ( $h_i$ )
1	115.79
2	121.56
3	89.45
4	55.26

*Step 4.* The advantage of FCM clustering algorithm is to produce the degree of membership of each country

**Table 4.** The Assessment of Innovation by Using FCM Clustering Algorithm

Country Name	Innovation Rate $R_i$	State of Innovation (SI)	Country Name	Innovation Rate $R_i$	State of Innovation (SI)
<b>Afghanistan</b>	38.70	<b>0</b>	Macedonia, FYR	87.00	1
<b>Albania</b>	46.80	<b>0</b>	<b>Myanmar</b>	4.00	<b>0</b>
Armenia	89.30	1	Montenegro	60.90	1
Azerbaijan	52.10	1	Mongolia	90.30	1
Burundi	54.10	1	Mauritania	70.90	1
<b>Bangladesh</b>	2.40	<b>0</b>	Malawi	73.50	1
Bulgaria	92.60	1	Namibia	69.00	1
Bosnia and Herzegovina	93.50	1	<b>Nigeria</b>	2.90	<b>0</b>
Belarus	88.40	1	Nepal	52.70	1
China	86.90	1	Pakistan	59.90	1
Djibouti	58.60	1	Romania	92.40	1
Egypt, Arab Rep.	53.90	1	Sudan	81.10	1
Georgia	71.80	1	Senegal	50.70	1
Ghana	54.40	1	Serbia	91.00	1
India	100.00	1	<b>South Sudan</b>	23.60	<b>0</b>
Jordan	57.90	1	Tajikistan	51.60	1
Kazakhstan	75.30	1	Tunisia	95.90	1
Kenya	94.00	1	Turkey	91.50	1
Kyrgyz Republic	93.40	1	<b>Tanzania</b>	5.20	<b>0</b>
<b>Cambodia</b>	21.90	<b>0</b>	<b>Uganda</b>	35.80	<b>0</b>
Kosovo	91.20	1	Ukraine	90.50	1
<b>Lao PDR</b>	4.90	<b>0</b>	<b>Uzbekistan</b>	0.90	<b>0</b>
Lebanon	95.10	1	<b>West Bank and Gaza</b>	44.30	<b>0</b>
Morocco	90.00	1	<b>Yemen, Rep.</b>	6.10	<b>0</b>
Moldova	75.60	1	<b>Congo Dem. Rep.</b>	0.00	<b>0</b>
Madagascar	50.60	1	<b>Zambia</b>	46.20	<b>0</b>

to  $c$  cluster. Let the degree of memberships of  $i$  country to  $c$  number of cluster be denoted as  $\mu_i = [\mu_{1,1}, \mu_{2,1}, \dots, \mu_{c,1}]$  and the vector consisting of the norms of cluster center vectors be represented by  $h$ . Accordingly, the value of innovation for each country is determined with the formula,

$$r_i = \mu_i h$$

*Step 5.* Innovation rate of each country,  $R_i, i = 1, 2, \dots, n$  which is normalized values of  $r_i$  is calculated as

$$R_i = \frac{r_i - r_{min}}{r_{max} - r_{min}} \cdot 100, \quad i = 1, 2, \dots, n$$

All the values with normalization were scaled to the range [0, 100]. In this study, countries with a score higher than 50% were considered as innovative countries (SI = 1), and below 50% were considered as non-innovative countries (SI = 0). As a result, the assessment of 52 countries based on their level of innovation is given in Table 4.

First group of countries,  $SI = 1$ , shows evidence of strong innovation effort. In this group, range of innovation rate  $R_i$  starts with 100 and ends with 50, and India tops the overall ranking. According to innovation rate, it can be said that countries, which have innovation rate score especially bigger than 90 promise better innovative development for future. There are 16 countries that succeed 90 score or above. Innovation situation of the other 24 countries in the first group can be evaluated as sufficient but not enough. These economies need extra focus on innovation related policies. On the other hand, the other group of countries,  $SI = 0$ , shows evidence of weak innovation effort. In this group, economies suffer from the lack of development that based on information and technology. 15 countries placed in this group and worse ones are Bangladesh, Uzbekistan and Congo Democratic Republic. It should be remembered that these countries also experience deficiency of basic needs that directly affect innovative development. For instance, regular electricity supply and easy accessible internet services are two important input for innovation and these services are not provided sufficiently in related societies. Therefore, second group economies should urgently take action for structural policies which aim to achieve building basics of innovative development. Structural policies should involve legal and institutional regulations which are designed according to ongoing development path of science and technology.

## Conclusions

Global economic crises, political instabilities and large-scale social events constitute major obstacles for countries to be able to realize its growth targets, so it is important to support innovation as a driving force. It is known that there is a strong correlation between the stability and sustainability which are the dynamics of economic growth and innovation. Therefore, evaluation of countries based on their level of innovation has significance both for the country itself and the general trend of the world economy.

In this paper, we aimed to investigate selected developing countries' innovation position with five variables which come from a new database of World

Bank. Using a large data set that includes 52 developing countries for the period 2013 - 2014, we classified countries to try to better understand their innovation level with FCM algorithm. By using this method, we can overcome the problems associated with the findings functional form of the innovation indicator. Ranking of the world's 52 developing countries by FCM algorithm takes a more objective and unbiased approach to the question, focusing on five tangible variables that contribute to innovation. The results provide critique information for pre-decision period of policy development process.

Difficulties frequently faced by developing countries in an attempt to improve their economic situation stem from a low level of innovation. Insufficient education, inappropriate business and governance climates are considered as genuine obstacles to innovation. Thus, innovative approaches which are adapted to the possibilities and needs of the country should be investigated. Moreover, in order to provide permanence of economic development, innovation activities should have incremental and continuous characteristics.

## References

- Ahire, S. L., Ravichandran, T. (2001). An innovation diffusion model of TQM implementation. *IEEE transactions on engineering management*, 48(4), 445-464.
- Arvanitis, S., Hollenstein, H. (1998). Innovative activity and firm characteristics—a cluster analysis with firm-level data of Swiss manufacturing. In 25th Annual EARIE Conference, Copenhagen (pp. 27-30).
- Bezdek, J. C., Pal, S. K. (1992). *Fuzzy Models for Pattern Recognition: Methods that Search for Structure in Data*. New York: IEEE Press.
- Bezdek, J. C. (2013). *Pattern recognition with fuzzy objective function algorithms*. Springer Science & Business Media.
- Celikyilmaz, A., Türkşen, I.B. (2008). Enhanced fuzzy system models with improved fuzzy clustering algorithm. *IEEE Trans. Fuzzy Syst.*, 16(3), 779-794.
- Celikyilmaz, A., Türkşen, I. B. (2009). *Modeling Uncertainty with Fuzzy Logic: With Recent Theory and Applications*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Davó, N. B., Mayor, M. G. O., de la Hera, M. L. B. (2011). Empirical analysis of technological innovation capacity and competitiveness in EU-15 countries. *African journal of business management*, 5(14), 5753-5765.
- De Oliveira, J.V., Pedrycz, W. (2007). *Advances in fuzzy clustering and its applications*. New York: Wiley.

- Galende, J. (2006). Analysis of technological innovation from business economics and management. *Technovation*, 26(3), 300-311.
- Grupp, H., Mogege, M. E. (2004). Indicators for national science and technology policy: how robust are composite indicators?. *Research Policy*, 33(9), 1373-1384.
- Guan, J. C., Yam, R. C., Mok, C. K., Ma, N. (2006). A study of the relationship between competitiveness and technological innovation capability based on DEA models. *European Journal of Operational Research*, 170(3), 971-986.
- Hall, B. H., Lerner, J. (2010). The financing of R&D and innovation. *Handbook of the Economics of Innovation*, 1, 609-639.
- Hammah, R. E., Curran, J. H. (1998). Fuzzy cluster algorithm for the automatic identification of joint sets. *International Journal of Rock Mechanics and Mining Sciences*, 35(7), 889-905.
- Höppner, F., Klawonn, F., Kruse, R., Runkler, T. (1999). *Fuzzy cluster analysis: methods for classification, data analysis and image recognition*. John Wiley & Sons.
- Juma, C., Fang, K., Honca, D., Huete-Perez, J., Konde, V., Lee, S. H., Arenas, J., Ivinson, A., Robinson, H., Singh, S. (2001). Global governance of technology: meeting the needs of developing countries. *International Journal of Technology Management*, 22(7-8), 629-655.
- Kim, M., Ramakrishna, R. S. (2005). New indices for cluster validity assessment. *Pattern Recognition Letters* 26, 2353-2363.
- Lu, F., Jiao, K. (2008). Cluster Analysis on Technological Innovation Ability of Enterprises Based on SOM Network: Taking the MLEs in Henan as an Example. In 2008 ISECS International Colloquium on Computing, Communication, Control, and Management (Vol. 3, pp. 230-234). IEEE.
- Mielgo, N., Montes-Peón, J. M., Vázquez-Ordás, C. J. (2009). Are quality and innovation management conflicting activities?. *Technovation*, 29(8), 537-545.
- Nasierowski, W., Arcelus, F. J. (1999). Interrelationships among the elements of national innovation systems: A statistical evaluation. *European Journal of Operational Research*, 119(2), 235-253.
- Nasierowski, W., & Arcelus, F. J. (2003). On the efficiency of national innovation systems. *Socio-Economic Planning Sciences*, 37(3), 215-234.
- Nayak, J., Naik, B., Behera, H. S. (2015). Fuzzy C-means (FCM) clustering algorithm: a decade review from 2000 to 2014. In *Computational Intelligence in Data Mining-Volume 2* (pp. 133-149). Springer India.
- Nefti, S., Oussalah, M. (2004). Probabilistic-fuzzy clustering algorithm. In *Systems, Man and Cybernetics, 2004 IEEE International Conference on* (Vol. 5, pp. 4786-4791). IEEE.
- OECD (2005). *Oslo Manual—Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*, Paris.
- Ostaszewski, K. M. (1993). *An investigation into possible applications of fuzzy set methods in actuarial science*. Schaumburg, Illinois: Society of Actuaries.
- Pal, N. R., Bezdek, J. C. (1995). On cluster validity for the fuzzy c-means model. *IEEE Transactions on Fuzzy Systems*, 3(3), 370-379.
- Porter, M. E. (1991). Towards a dynamic theory of strategy. *Strategic management journal*, 12, 95-117.
- Rosenberg, N. (1994). *Exploring the black box: Technology, economics, and history*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tirole, J. (1995). *The Theory of Industrial Organization*. MIT press.
- Williams, L. K., McGuire, S. J. (2010). Economic creativity and innovation implementation: the entrepreneurial drivers of growth? Evidence from 63 countries. *Small Business Economics*, 34(4), 391-412.
- Xie, X. L., Beni, G. A. (1991). Validity Measure for Fuzzy Clustering. *IEEE Trans. Pattern and Machine Intelligence*, 3(8), 841-846.
- Zhang, Y. J. (1996). A survey on evaluation methods for image segmentation. *Pattern recognition*, 29(8), 1335-1346.

# İş Sağlığı ve Güvenliğinde Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık ve İş Tükenmişliği Üzerindeki Rolü: Çanakkale’de Ampirik Bir Uygulama\*

**Erdinç BALIK<sup>1</sup>**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

**Ümran ŞENGÜL<sup>2</sup>**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

## Öz

Rekabetin ve teknolojik gelişmelerin hızla arttığı günümüzde, değişen işgücü yapısı ve çalışan beklentileri, hedeflerine varma yolunda işletmeleri psiko-sosyal etmenleri dikkate almaya zorunlu hale getirmiştir. Bu noktada, örgütsel adalet, iş tükenmişliği ve örgütsel bağlılık kavramları çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı tesis etmede öne çıkmaktadır. Çalışanların adaletle ilgili maruz kaldıkları görev, ödül, ceza, karar alma süreç ve mekanizmalarına karşı geliştirdikleri tutumlar, kurumlarıyla duygusal bütünleşmelerini ve devamlılıklarını sağlayarak işlerine karşı tükenmişliklerini, duyarsızlaşmalarını engelleyebilir ve kişisel başarı hissini de arttırabilir. Bu bilgiler ışığında çalışmanın amacı kamu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliğini ne kadar etkilediğini ortaya çıkarmaktır. Araştırma bulguları tüm örgütsel adalet boyutlarının (dağıtım, işlemsel, etkileşimsel) örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

## Anahtar kelimeler:

Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Tükenmişlik, Kamu Çalışanları, Çanakkale

## The Role of Organizational Justice on Organizational Commitment and Job Burnout in terms of Occupational Health and Safety: An Empirical Application in Çanakkale

### Abstract

Nowadays, with the rapid increase in the competition and technological advances, changing labor structure and employee expectations have made the companies take into account the psycho-social factors towards reaching their goals. At this point, organizational justice, job burnout and organizational commitment terms come to the forefront in establishing a safe and healthy work environment for the employees. The attitudes employees build up toward task, reward, punishment and decision-making processes and mechanisms about justice which they are exposed to; can prevent them from job burnout and desensitization and also increase the feeling of personal accomplishment via providing emotional integration and continuity with their institutions. So, the aim of the study is to reveal how much perceived organizational justice of the public employees affect their organizational commitment and job burnout. Research findings have shown that all the organizational justice dimensions (distributive, procedural, interactional) have a significant effect on organizational commitment and job burnout.

### Keywords:

Organizational Justice, Organizational Commitment, Burnout, Public Employees, Çanakkale

\*Bu çalışma 8. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı’nda 10 Mayıs 2016 tarihinde sunulan bildirden geliştirilmiştir.

<sup>1</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü

<sup>2</sup> Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi

Çalışma ortamında aşırı strese maruz kalan çalışanların kurumlarına olan aidiyet hislerinde azalma ve gönüllülük esasına dayalı davranışlarında isteksizlik oluşabilir. Bu durum örgütsel adalet algısını olumsuz yönde etkilediği gibi örgüte olan bağlılığa ve iş tükenmişliğine de neden olmaktadır. Literatür çalışmalarından elde edilen bulgular incelendiğinde genel olarak örgütsel adalet değişkeni örgütsel bağlılık, iş tatmini, çalışan performansı, örgütsel güven gibi ardıllarla pozitif yönlü ilişkili olurken; sapkın davranış, örgüte yabancılaşma, stres, tükenmişlik gibi negatif tutum ve davranışlarla da negatif yönlü ilişkili görülmektedir.

Kamu kurumlarında insan unsuru ön plandadır ve verimliliğini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de kurum içerisinde algılanan adalettir. Adaletin bulunmadığı her yerde kişinin motivasyonu düşer ve iş verimliliği azalır. Bu durumda örgütün insana yönelik tutum ve davranışları önem kazanmaktadır. Yürür (2015), işgörenlerin örgütsel adalet algılarını şekillendiren etkenlerle ilgili çalışmasında bu kavramın öncülleri olarak; ekip ruhu, iş ve sosyal yaşam algısı, performans değerlendirme sisteminden duyulan memnuniyet gibi faktörleri öne çıkarmıştır. Bununla birlikte, Martin ve Bennett (1996)'in örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık üzerine eğitim sektöründe yaptıkları bir araştırmada dağıtımsal adalet ile örgütsel bağlılık bileşenleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Diğer bir çalışmada Atalay (2015), dağıtımsal adaletle göre işlemsel adaletin insan kaynaklarının bağlılıklarında daha önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen pek çok çalışma olmasına rağmen kamu kurumlarında çalışan personelin algıladığı örgütsel adaletin neden olduğu örgütsel tükenmişlik ve örgütsel bağlılığı bir arada araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Gerçekleştirilen bu çalışma ile Çanakkale merkez ilçedeki kamu kurumlarında görev yapmakta olan, çalışan veya yönetici konumundaki işgörenlerin örgütsel bağlılık ile tükenmişlik seviyelerinin saptanması sonucunda üst yönetimin konuyla bağlantılı gerekli tedbirleri almasının sağlanması ve alanyazına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

## Kavramsal Çerçeve

### Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı Jay Adams (1965)'in ortaya koyduğu eşitlik teorisine dayanmaktadır. Buna göre Greenberg (1987) örgütsel adaleti işgörenlerin örgütsel olayları, uygulamaları ve kuralları adalet prensibine göre değerlendirmesi ve çalışanların örgütsel görev ve rollerinin açık ve ima edilen özelliklerine dayanan algısı olarak tanımlamıştır (Akt. Akyüz, 2014). Özkalp ve Kırel (2013), çalışanların adil bir biçimde takdir edildiğinde ve ödüllendirildiğinde, işyerlerinde yüksek moral düzeyi ve motivasyonla çalıştıklarını, örgütsel bağlılıklarının arttığını, kuruma ve amirlerine güven duygularının oluştuğunu ileri sürmektedir. Diğer taraftan Eren (2014), çalışanların yöneticileri tarafından adil davranılmadığını algıladıklarında, işlerine, amirlerine, iş arkadaşlarına ve örgütün tümüne karşı bağlılık ve sadakat duygularında azalma yaşayarak olumsuz duygu ve tutumlar sergileyeceklerini belirtmiştir.

### Örgütsel Adalet Boyutları

Örgütsel adaletin boyutları ile ilgili yapılan çalışmada genel olarak üç farklı boyut üzerinde durulmaktadır. Bunlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet kavramlarıdır (Atalay, 2015). Örgütsel kaynakların dağıtımında yöneticilerin gösterdikleri dürüstlük ve adil olma davranışıyla ilgili olan dağıtımsal adalet; ücret artışları, başarı sonucu astlara sağlanan terfi, statü, takdir, ikramiye, başarısızlık sonucu verilen ücret düşürme veyahut az oranda verme, terfi ettirmeme ve benzeri cezaları kapsayan ve kişinin örgütten sağlayacağı çıkar ya da yararlar üzerine etki yapan bir adalet biçimidir (Eren, 2014).

Temelleri Adams'ın geliştirdiği eşitlik teorisine dayanan dağıtım adaleti ilkesinin özünde, "eşit çabanın eşit sonuç getirmesi" yatar. Örgüt içerisinde dağıtım adaletini uygulayan amirler, çalışanlarının gösterdiği performansa göre eşit bir şekilde ödül veya cezaları dağıtırlar. Bu durum bütün çalışanların eşit ödül veya ceza alması anlamına gelmez. Örgütün amaçlarına ulaşması için daha çok olumlu performans sergileyen bireyler sağladıkları katkı oranında mükâfat alırken;

örgütün amaçları dışında hareket eden bireyler ise hedeflerden uzaklaşmaları oranında cezalandırılır. Örgüt çalışanları arasında yöneticiler yaş, cinsiyet, din veya ırk gibi benzeri sebeplerle terfi ya da ödülleri dağıtmamalıdır. Dağıtımsal adalet ayrıca bireyler arasında kişisel özelliklere dayalı ayrımcılığın yapılmamasını temin eder (İşcan ve Naktiyok, 2004; Akt: Duymuş, 2015:14).

İşlemsel adalet kazanımlarla ilgili kararlarda kullanılan yöntemler, mekanizmalar ve süreçlerle ilgili çalışanların adalet algısını içerirken; bireylerin örgüt içerisinde sergiledikleri performansa göre ödülleri belirlenmesinde kullanılan metotların adilliğini göstermektedir (Greenberg, 1990'dan akt: Tan ve Çetin, 2011).

Etkileşimsel adalet ise yöneticilerin astlarına saygın ve nazik davranması ve kararlara ilgili yeterli açıklama yapması gibi iki kişi arasındaki sosyal değişimi ifade etmektedir (Leventhal, 1980; Akt. Yürür, 2015). Diğer bir anlatımla, "örgütlerde karar alıcıların kararları uygulaması sırasında çalışanlarıyla kurduğu iletişim, sergiledikleri davranış şekli, niteliği ve kalitesiyle ilgili değerlendirmelerle ilgilidir" (Cüce vd., 2013).

## Örgütsel Bağlılık

Genel olarak çalışan ile örgüt arasında çalışanın kendi isteğiyle işten ayrılma olasılığını azaltan psikolojik bir bağ (Allen ve Meyer, 1996) olarak tanımlanan örgütsel bağlılık kavramı, Arslan ve Demirci (2015) tarafından "örgüt üyelerinin ait olduğu örgütün hedef ve değerlerini benimsemesi, bu hedef ve amaçlara ulaşmak için birey olarak yapılması istenenden daha fazla çaba göstermesi, örgütüyle bütünleşmesinin gerçekleşmesi ve örgütteki devamlılığı için istekli olması" şeklinde ifade edilmiştir. Bir başka tanımda ise örgütsel bağlılık, "çalışanların beklentilerin ötesinde üstün çaba sarf ederek, örgütün amaçlarını bir bütünlük ve ahenk içinde gerçekleştirmesi ve aynı zamanda enerji ve sadakatlerini sosyal sistemlere aktarma isteği duyması" biçiminde ele alınmıştır (Güney, 2011: 277; Akt. Akyüz ve Eşitti, 2015: 25).

## Örgütsel Bağlılık Boyutları

Meyer ve Allen (1984)'ın sınıflandırmasına göre

örgütsel bağlılığın üç boyutu vardır ve her boyut çalışanların kurumlarında devam etme kararlarını değişik açılardan etkilemektedir. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Duygusal bağlılık "örgütsel amaçları, stratejileri, politikaları, hedefleri, kuralları, ilkeleri, norm ve değerleri benimseme, onlarla özdeşleşme, örgütün faaliyetlerini, işlemlerini yürekte destekleme süreci" olarak tanımlanmıştır (Eren, 2014). Bir başka ifadeyle duygusal bağlılık, "bireyin örgüte ait değerleri benimseyip paylaşması, örgütle kendisi arasında duygusal bir aidiyet kurması ve gönüllü olarak örgüt için çabalar sarf etmesi halidir" (Meyer ve Allen, 1988: 196).

Devam bağlılığı ihtiyaca dayalı olarak çalışanın kurumdan ayrıldığında kaybedeceği maddi kazanımlarının ortaya çıkaracağı maliyet üzerine kurgulanırken (Swales, 2004), işgörenin kurumundan ayrılması durumunda yüz yüze kalabileceği muhtemel maliyetleri göze alamaması durumudur (Lee vd., 2001: 597; Meyer ve Allen, 1991: 67).

Normatif bağlılık ise sorumluluk ve iş ahlakı bağlamında çalışanın sadakat ve minnet duygusuyla kurumunda kalmak istemesidir (Bakan, 2011). Ya da kişinin çalıştığı kurumda devam etmek istemesine yönelik içten gelen bir zorunluluk durumudur (Meyer ve Allen, 1991: 67; Akt: Tekin vd., 2014).

## İş Tükenmişliği

Tükenmişlik kavramı Maslach ve Jackson (1981)'ın tanımından yola çıkılarak, çalışanın özel ve çalışma yaşamında yorgunluk, çaresizlik, ümitsizlik, stres ve negatif benlik hisleri gibi duygusal çöküntüler neticesinde etrafına yansıttığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bir sendrom ve yetersizlik olarak açıklanmaktadır (Çapri, 2006; Dolgun, 2015). Yine başka bir tanımda tükenmişlik, "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" şeklinde ele alınmıştır (Freundenberger, 1974; Akt. Karakiraz ve Kutanis, 2015). İş tükenmişliği ise, çalışanın işinden kaynaklanan psikolojik ve fiziksel bitkinlik ve yorgunluğunun düzeyidir (Kristensen vd., 2005).

### İş Tükenmişliği Boyutları

Tükenmişlik nosyonu literatürde en yaygın olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak kategorize edilmektedir (Şeşen, 2010).

Duygusal tükenme boyutu çalışanın çevresiyle olan etkileşimlerinde duygusal olarak zorlanma ve tükenme duygusu yaşamasına değinir. Bu durum çalışana gereğinden fazla iş yükü yüklenmesi ve kişiler arası ilişkilerin nitelik ve nicelik olarak yetersiz olması kaynaklıdır. Dolayısıyla, yoğun çalışma temposu içinde bulunan birey, hizmet sunduğu kişilerin aşırı duygusal talepleri karşısında etkilenir ve bu istekleri yerine getirmek için kendini zorlar. Harcanan emeğin karşılığını alamadığının farkına vardığında bireyde duygusal ve fiziksel bitkinlik başlar (Maslach ve Jackson, 1981; Akt: Konyalı, 2015:39; Sağlam, 2011: 408).

Duyarsızlaşma boyutu çalışanın hizmet sunduğu bireylere dönük olarak sergilediği duygusuz ve duyarsız biçimdeki reaksiyonları kapsamaktadır. Duyarsızlaşma yaşayan kişilerde enerji eksikliği ve yorgunluk belirir. Duygusal yönden kendisini yıpranmış hisseden bu bireyler karşısındakilere karşı aşağılayıcı ve kaba davranır, onların talep ve ricalarını reddeder. İnsanlara karşı küçültücü bir dil kullanırlar ve yalnız kalmak isterler. Tükenmişliğin bu aşamasında bireyler, hizmet sunduğu kişilere insan yerine bir nesne gibi davranmaya başlar, ilişki kurduğu kişilere insan isimleri yerine nesne isimleri ile hitap ederek kendine özel aksan oluştururlar (Cordes ve Daugherty, 1993: 623; Maslach vd., 2001: 403; Akt: Konyalı, 2015: 40).

Kişisel başarıda düşme hissi boyutu ise, çalışanın başarıya ve yarışma duygularındaki eksilme şeklinde izah edilmektedir (Leiter ve Maslach, 1988; Mete vd., 2015). Kişi, hem kendisi hem de diğer insanlar hakkındaki olumsuz düşünceleri ve davranışları nedeniyle kendini suçlu hissetmeye başlar. Kendisini kimsenin sevmediğini, hizmet sunduğu kişilerle ilgilenmede yetersiz kaldığını, başkaları tarafından takdir edilmediğini düşünmesi sonucunda kendisi hakkında "başarısız" hükmü verir. (Sağlam, 2011: 409; Jusuf, 2007: 20; Akt: Konyalı, 2015:41).

### Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İlgili alanyazın incelendiğinde, örgütsel adalet algısının işgörenlerin kurumlarına dönük sergiledikleri davranışlar üzerinde kilit bir rol oynadığını göstermektedir (Konovsky vd., 1987; McFarlin ve Sweeney, 1992; Leow ve Khong, 2009). Mesela, Colquitt vd. (2001)'nin örgütsel adalet boyutlarının farklı örgütsel kavramlarla etkileşimini saptamak için gerçekleştirdikleri literatür taraması sonuçları örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığı olumlu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Yine Pillai vd. (2001) örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolüne baktıkları çalışmada, örgütsel adalet boyutlarının (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel) duygusal bağlılığı anlamlı olarak etkilediğini ve yalnız etkileşimsel adaletin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır (Akt., Bağcı, 2013).

### Örgütsel Adalet ile İş Tükenmişliği Arasındaki İlişki

Örgütsel adalet algısı ve iş tükenmişliği ilişkisinde sosyal değişim kuramı önemli bir rol oynamaktadır. İşgörenler kurumları için sarf ettikleri gayretler neticesinde sağladıkları kazanımların (maaş, ödül, terfi vb.) yeterli olmadığını gördüklerinde ve sosyal değişimin sektöre uğradığını düşündüklerinde adalet algısı azalmakta ve stres düzeyi artmaktadır. Bu durumun iyi yönetilememesi ise iş tükenmişliğine sebep olabilmektedir. Bir kurumdaki işgörenler pek tabii ki kurumlarına katkıda bulunmaya çalışırlar ve bunu gerçekleştirmeleri onlarda bir başarı hissi oluşturur (Pines ve Keinan, 2005). Aksine, sağladıkları katkının takdir görmediği veya kurum içinde adilane ele alınmadığı kanaatine varan işgörenler büyük bir başarısızlık duygusuna kapılırlar (Folger ve Cropanzano, 1998; Akt. Şeşen, 2010).

### Örgütsel Bağlılık ile İş Tükenmişliği Arasındaki İlişki

Kurumsal çalışma ortamında örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği etkileşimi birçok örgütsel çıktıyı sağlamak bakımından oldukça önem arz etmektedir. Alanyazında bu kavramların birbiriyle ilişkisini inceleyen bazı araştırmalar (Leiter ve Maslach, 1988:

306; Liu, 1996: 86); iş tükenmişliğinin tüm alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme hissi) ve örgütsel bağlılık arasında olumsuz yönde bir ilişkinin olduğunu ve örgütsel bağlılık değişkeninin ağırlıklı olarak duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi boyutlarıyla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Ayrıca, bunlara ek olarak, Chuo (2003)'nun makalesinde, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile normatif bağlılık; duyarsızlaşma boyutu ile duygusal bağlılık ve kişisel başarıda düşme hissi boyutu ile devam bağlılığı ilişkilerinde negatif yönlü sonuçlara ulaşıldığı belirtilmiştir (Akt. Çetin vd., 2011).

Yukarıdaki bilgiler ışığında araştırmannın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

**H1:** İşyerinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

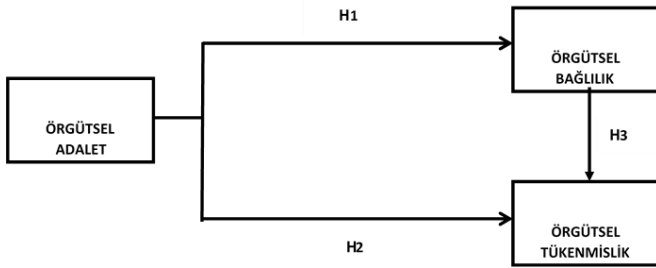
**H2:** İşyerinde örgütsel adaletin iş tükenmişliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H3:** İşyerinde örgütsel bağlılığın iş tükenmişliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

## Araştırma Metodolojisi

Araştırmannın bu bölümünde örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel tükenmişlik kavramlarına yönelik gerçekleştirilen uygulama üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araç ve tekniklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

## Araştırma Modeli



Şekil 1. Araştırma Modeli

## Evren ve Örneklem

Araştırmannın evrenini Çanakkale merkez ilçesi, örneklemini ise 17 farklı kamu kurum kuruluşundaki çalışanlar oluşturmaktadır.

## Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket soruları oluşturulurken daha önceki çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden yararlanılmıştır. Örgütsel Adalet için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarını kapsayan ölçek; Örgütsel Bağlılık için (Meyer ve Allen, 1984)'ın üç boyutlu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ölçeği ve İş Tükenmişliği için (Maslach ve Jackson, 1981)'ın duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi boyutlarından oluşan ölçek kullanılmıştır.

## Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde Çanakkale merkez ilçedeki 17 farklı kamu kurumunda görev yapan 612 çalışandan elde edilen veriler, sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS 19 (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı) paket programına aktarılmış ve analiz edilmiştir. Araştırmada sırasıyla katılımcıların demografik özellikleri için yüzde ve frekans analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.



## Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Bay	326	53,3
	Bayan	286	46,7
Yaş Grubu	20 – 29	123	20,1
	30 – 39	230	37,6
	40 – 49	175	28,6
	50 ve üzeri	84	13,7
Medeni Durum	Evlü	440	71,9
	Bekâr	172	28,1
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	9	1,5
	Lise	65	10,6
	Önlisans	118	19,3
	Lisans	339	55,4
Şu An Görev Yaptığı Kurumdaki Hizmet Yılı	12 Yıl ve Altı	417	68,1
	13-25 Yıl	133	21,7
	26 Yıl ve Üzeri	62	10,1
	Memurlukta Geçen Toplam Hizmet Yılı		
Memurlukta Geçen Toplam Hizmet Yılı	12 Yıl ve Altı	288	47,1
	13-25 Yıl	214	35,0
	26 Yıl ve Üzeri	110	18,0
Kurumdaki Kadro Durumu	Daimi (Kadrolu)	535	87,4
	Geçici	19	3,1
	Sözleşmeli	58	9,5
İdari Unvan	Yöneticiyim	51	8,3
	Yönetici Değilim	561	91,7
Aylık Gelir Düzeyi	1.999 TL ve altı	30	4,9
	2.000 – 2.999 TL	304	49,7
	3.000 – 3.999 TL	213	34,8
	4.000 TL ve üzeri	65	10,6
Kurumdaki Unvanı	Sağlık Personeli	68	11,1
	Teknik Personel	43	7,0
	Büro Personeli Memur	352	57,5
	Uzman	35	5,7
	Mühendis	70	11,4
	Öğretmen-Akademisyen	27	4,4
	Diğer	17	2,8

## Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2. Örgütsel Adaletin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR YÜKLERİ		
Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet
0,803	0,658	0,846
0,796	0,640	0,882
0,843	0,741	0,843
0,755	0,760	0,862
0,765	0,781	0,822
0,765	0,508	0,714
0,729		0,729
Dağıtımsal Adaletin Toplam Varyansı	İşlemsel Adaletin Toplam Varyansı	0,758
% 19,991	% 26,558	0,733
		Etkileşimsel Adaletin Toplam Varyansı
		% 27,056

Tablo 2'ye göre Örgütsel Adalet ölçeği 3 boyuttan oluşmaktadır. Buna göre 3 faktör toplam varyansın %73,605'ni açıklamaktadır. Birinci faktör 5, ikinci faktör 6 ve üçüncü faktör ise 9 maddeyi içermektedir. Birinci faktörü oluşturan 1, 2, 3, 4 ve 5. maddelerin faktör yükleri 0,755 ile 0,843 arasında, ikinci faktörü oluşturan 6,7,8,9,10 ve 11. Maddelerin faktör yükleri 0,508 ile 0,780 arasında ve üçüncü faktörü oluşturan 12,13,14,15,16,17,18,19 ve 20. maddelerin faktör yükleri ise 0,714 ile 0,882 arasında değişmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılığın Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR YÜKLERİ		
Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
0,690	0,593	0,656
0,781	0,758	0,673
0,838	0,802	0,723
0,888	0,581	0,641
0,851	0,762	0,762
0,722	0,563	
Duygusal Bağlılığın Toplam Varyansı % 25,801	Devam Bağlılığının Toplam Varyansı % 17,072	Normatif Bağlılığın Toplam Varyansı % 19,026

Tablo 3'teki sonuçlara göre Örgütsel Bağlılık ölçeğinin 3 boyutlu olduğu görülmektedir. Buna göre 3 faktör toplam varyansın %61,899'nu açıklamaktadır. Birinci faktör 6, ikinci faktör 6 ve üçüncü faktör ise 5 maddeyi içermektedir. Birinci faktörü oluşturan 1, 2, 3,

4, 5 ve 6. maddelerin faktör yükleri 0,690 ile 0,888 arasında, ikinci faktörü oluşturan 7,8,9,10,11 ve 12. maddelerin faktör yükleri 0,563 ile 0,802 arasında ve üçüncü faktörü oluşturan 13,14,15,16 ve 17. maddelerin faktör yükleri ise 0,641 ile 0,762 arasında değişmektedir.

Tablo 4. İş Tükenmişliğinin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR YÜKLERİ		
Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarıda Düşme Hissi
0,872	0,572	0,576
0,879		0,650
0,831	0,766	0,643
0,671		0,607
0,580	0,748	0,672
0,484		0,672
0,415	0,598	0,608
0,707		0,420
0,418	0,293	0,420
0,418		0,420
Duygusal Tükenme Faktörünün Toplam Varyansı % 14,383	Duyarsızlaşma Faktörünün Toplam Varyansı % 14,717	Kişisel Başarıda Düşme Hissi Faktörünün Toplam Varyansı % 13,426

Tablo 4'teki sonuçlara göre İş Tükenmişliği ölçeği 3 faktör altında toplanmıştır. Buna göre 3 faktör toplam varyansın % 42,526'sını açıklamaktadır. Birinci faktör 9, ikinci faktör 5 ve üçüncü faktör ise 8 maddeyi içermektedir. Birinci faktörü oluşturan 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddelerin faktör yükleri 0,415 ile 0,879 arasında, ikinci faktörü oluşturan 5,10,11,15 ve 22. maddelerin faktör yükleri 0,293 ile 0,766 arasında ve üçüncü faktörü oluşturan 4,7,9,12, 17, 18, 19 ve 21. maddelerin faktör yükleri ise 0,420 ile 0,672 arasında değişmektedir.

### Korelasyon Analizi

Tablo 5. Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve İş Tükenmişliği İlişkisini Belirlemeye Yönelik Korelasyon Matrisi

Boyutlar	(1)	(2)	(3)
(1) Örgütsel Adalet	r = 1		
(2) Örgütsel Bağlılık	r = 0,542	r = 1	
(3) İş Tükenmişliği	r = -0,325	r = -0,235	r = 1
	p = 0,000***	p = 0,000***	p = 0,000***

Araştırma bulgularına göre örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ile iş tükenmişliği ve örgütsel bağlılık ile iş tükenmişliği arasında (0,000) anlamlılık düzeyinde önemli ilişkiler bulunmuştur. Diğer bir ifade ile "Pearson Korelasyon Katsayıları (r)" anlamlıdır (p<0,001).

### Regresyon Analizi

Tablo 6. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	$\beta_j$	S(bj)	t	p	R <sup>2</sup>	Anlamlılık
Sabit	2,027	0,079	25,768	0,000***	0,542	F= 253,820 p=0,000***
ÖRGÜTSEL ADALET	0,407	0,026	15,932	0,000***		
***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05 Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık						

Örgütsel bağlılık üzerindeki toplam varyansın % 54'ü örgütsel adaletten kaynaklanmaktadır.

Tablo 6'da belirtilen sonuçlardan oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu ve bağımsız değişkenin

bağımlı değişkeni açıklama oranının (R<sup>2</sup>) 0,542 düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel adaletin ( $\beta=0,407$ ) örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu durumda H1 kabul edilmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Adalet İle İş Tükenmişliği Arasındaki İlişkiye Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	$\beta_j$	S(bj)	t	p	R <sup>2</sup>	Anlamlılık
Sabit	4,910	0,234	20,993	0,000***	0,325	F= 72,029 p=0,000***
ÖRGÜTSEL ADALET	-0,646	0,076	-8,487	0,000***		
***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05 Bağımlı Değişken: İş Tükenmişliği						

İş tükenmişliği üzerindeki toplam varyansın % 32'si örgütsel adaletten kaynaklanmaktadır.

Tablo 7'de belirtilen sonuçlarda oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranının (R<sup>2</sup>) 0,325 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda örgütsel adaletin ( $\beta=-0,646$ ) iş tükenmişliği üzerinde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu durumda H2 kabul edilmektedir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık İle İş Tükenmişliği Arasındaki İlişkiye Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	$\beta_j$	S(bj)	t	p	R <sup>2</sup>	Anlamlılık
Sabit	3,547	0,087	40,786	0,000***	0,235	F= 35,541 p=0,000***
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-0,157	0,026	-5,962	0,000***		
***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05 Bağımlı Değişken: İş Tükenmişliği						

İş tükenmişliği üzerindeki toplam varyansın % 23'ü örgütsel bağlılıktan kaynaklanmaktadır.

Tablo 8'de belirtilen sonuçlar oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranının (R<sup>2</sup>) 0,235 düzeyinde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılığın ( $\beta=-0,157$ ) iş tükenmişliği üzerinde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu durumda H3 kabul edilmektedir.

## Sonuç ve Öneriler

Rekabetin sürekli arttığı çalışma hayatında adalet kavramı, kurumların hedefledikleri sürdürülebilir başarıya ulaşmalarında çalışanların optimum performansı, uyumu ve birlikteliği sergileyebilmeleri

adına hayati unsurların başında gelmektedir. Kurumsal ve organizasyonel anlamda alanyazında “örgütsel adalet” olarak isimlendirilen bu nosyon eşitlik ve sosyal değişim kuramlarından esinlenilerek çoğunlukla dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutlar üzerinde yapılandırılmıştır. Çalışanlar üzerinde oluşan adalet algısı yöneticiler tarafından iyi yönetildiğinde, kuruma güven duygusunun gelişerek bağlılık ve aidiyet hislerinin pekişmesini ve işte kalma isteği ve iş tatmini gibi çalışan davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum ayrıca, depresyon, iş kazaları, uyumsuzluk, düşük performans ve işe gelmeme gibi ruhsal, fiziksel ve sosyal sorunların azalmasını da sağlayabilir.

İşgörenler doğaları gereği kendilerini sürekli diğer işgörenlerle mukayese etme ve buna göre tutum geliştirme eğilimi taşırlar. Çalışanların mensubu oldukları kurumda karşılaştıkları örgütsel adalet uygulamalarıyla ilgili gerekli hassasiyeti göstermeleri ve bu doğrultuda tavır ve davranış sergilemeleri hem kendileri, hem çalışma arkadaşları, hem de kurumları açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda, vazife ve yetkiler ile ödül ve cezaların adil bir şekilde dağılımı, işlemlerin ve süreçlerin tüm çalışanlar için aynı şekilde uygulanması, çalışanların karar alma mekanizmalarına dâhil edilmesi ve bu konuda sorumluluk alma ve sorgulama hakkının verilmesi ve kendilerine amirleri tarafından nezaket kuralları çerçevesinde insanca muamele edilmesi öne çıkan başlıklardır. Bu noktada, kamu kurumlarında çalışan personelin kurum içinde gerçekleşen aktivite ve olaylara dönük adalet algıları çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği duygularını etkileyen ve tetikleyen en önemli motivasyon araçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Söz konusu örgütsel davranışlar arasında yer alan örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliğinin en önemli öncülü olarak görülen örgütsel adalet algısı ile etkileşimlerinin incelendiği bu ampirik araştırmada, örgütsel adalet algısının tüm boyutlarıyla örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliğiyle anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve bu kavramlar üzerinde önemli bir etki gösterdiği ortaya konmuştur.

Kamu kurumlarında çalışan personeli psiko-sosyal, fizyolojik ve ruhsal açılardan negatif yönde etkileyerek onları işte devam etmeme noktasına getiren iş tükenmişliği, kurum ve personel menfaatleri ve geleceği bakımından telafi edilmesi zor neticelere sebep olmama adına ciddiyetle ele alınması ve mücadele edilmesi icap eden bir durum olarak kabul edilmektedir. Bunu sağlama adına işgörenleri tükenmişliğe sevk eden emarelerin ve olguların oluşmaması için bireysel ve kurumsal seviyede gerekli tedbirlerin alınması ve elverişli kurum kültürü ve ikliminin tesis edilmesi; yalnız tükenmişliğe maruz kalan personeli değil, personelin hizmet sunduğu kişileri, çalıştığı kurumu, aile ve arkadaş çevresini ve de mensubu olduğu toplumu olumlu etkileyecektir.

## Kaynakça

- Adams, J.S. (1965). Inequity in Social Exchange, In L.Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York: Academic Press. 2: 267-299.
- Akyüz, B. (2014). *Yönetimde Hizmetkâr Liderlik*. Ankara: Gece Kitaplığı.
- Akyüz, B. Eşitti, B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Örgütsel Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Çanakale Örneğinde Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11): 23-40.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252-276.
- Arslan, R., Demirci, K. (2015). Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Kamu Kurumunda Bir Uygulama, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43(43): 24-38.
- Atalay, C. G. (2015). Örgütsel Adalet, Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Bursa: Özler, D.E, Ekin Yayınevi: 41-63.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (19): 163-184.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Chuo, S. (2003). *The Relationship Between Organizational Commitment and Burnout*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Alliant International University, Los Angeles.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86: 425-445.

- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(1): 1-30.
- Cordes, C. L., ve Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. The Academy of Management Review, Vol:18(4): October, 621-656.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2 (1): 62-77.
- Çetin, F., Basım, H. N. Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25: 61-71.
- Dolgun, U. (ed.), (2015). Tükenmişlik Sendromu. Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Duymuş, R. (2015). Örgütsel Adalet ve Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma Eskişehir’de Bir Kamu Hastanesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Eren, E. (2014). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Folger, R., Cropanzano, R. (1998). Organizational Justice and Human Resource Management. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Freundenberger, H. J. (1974). Staff Burn-out, Journal of Social Issues. 30(1): 159-165.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories, Academy of Management Review. 12: 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. Journal of Management, 16(2): 399-432.
- Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış Ankara: Nobel Yayın.
- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59(1): 181-201.
- Jusuf, S. (2007). Yetiştirme Yurtlarında ve Çocuk Yuvalarında Görev Yapan Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, [acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/4531/5029.pdf](http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/4531/5029.pdf), 17.11.2013.
- Karakiraz, A., Kutanis, R. Ö. (2015). Türkiye’de Tükenmişlik (Burnout) Yazınının Genel Görünümü, Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Konovsky, M., Folger R., Cropanzano R. (1987). Relative Effects of Procedural and Distributive Justice on Employee Attitudes, Representative Research in Social Psycholog. 17(1): 15-24.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for The Assessment of Burnout, Work and Stress. 19(3): 192-207.
- Lee, L., Allen, N. J., Meyer, J. P. ve Rhee, K. Y. (2001). The Three Component Model of Organizational Commitment: An Application to South Korea. Applied Psychology: An International Review. 50 (4): 596-614.
- Leiter, M. P. ve Maslach, J. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment, Journal of Organizational Behavior. 9: 297-308.
- Leow, K. L., Khong, K. W. (2009). Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (Lmx) Among Auditors in Malaysia. International Journal of Business and Information. 4(2): 161-198.
- Leventhal, G.S. (1980), What Should be Done with Equity Theory New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships, In K. Gergen, M. Greenberg R. Willis (eds.), Social Exchange: Advances in Theory and Research. pp. 27-55, New York: Plenum.
- Liu, H. (1996). Burnout and Organizational Commitment among Staff of Publicly Funded Substance Abuse Treatment Programs Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Maryland. College Park, Maryland.
- Martin, C. L., Bennett, N. (1996). The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment, Group Organization Management. Vol. 21(1): 84-105.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior. 2: 99-113.
- Maslach, C., W.B. Schaufeli, ve M. P. Leiter (2001). Job Burnout. Annual Review of Psychology, Volume.52: 397-422.
- Mcfarlin, D. B., Sweeney, P. D. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. Academy of Management Journal. 35(3): 626-637.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. Journal of Applied Psychology. 69: 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1988). Links between Work Experiences and Organizational Commitment during the First Year of Employment: A Longitudinal Analysis. Journal of Occupational Psychology. 61 (3): 195-209.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review. 1 (1): 61-89.
- Mete, M., Ünal, Ö. F., Akyüz, B., Kılıç, R. (2015). Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 6(12): 37-61.
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H. (1993), Justice as Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. The Academy of Management Journal. 36, 3: 527-556.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2013). Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pillai, R., Williams, E. S., Tan, J. J. (2001). Are the Scales Tipped in favor of Procedural or Distributive Justice: An Investigation of the U.S., India, Germany, and Hong Kong (China). The International Journal of Conflict Management, 12(4): 312-332.
- Pines, A., Keinan, G. (2005). Stress and Burnout: The Significant Difference, Personality and Individual Differences. 39: 625-635.

Sağlam, A.Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 8: 15: 407-420.

Swales, S. (2004). Commitment to Change: Profiles of Commitment and In-Role Performance, Personnel Review. 33(2): 187-204.

Şeşen, Harun (2010). Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli İle Testi, Savunma Bilimleri Dergisi, 9(2): 67-90.

Tan, Ö. ve Çetin, C. (2011). Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Öneri Dergisi, 9(35): 1-13.

Tekin, Ö.A., Aydın, A., Özmen, M., ve Yaykaşlı, M. (2014). Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 16(1): 135-158.

Yürür, S. (2015). Türkiye’de Örgütsel Adalet Konusunda Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Derleme, Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I. Ankara: Gazi Kitabevi. 1-49.