

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER

Modern Değerlendirmeler
ve Araştırmalar

Editör
Derya Kelgökmen İLİC



LIVRE DE LYON

2023

Sosyal Bilimler



İktisadi ve İdari Bilimler

Modern Değerlendirmeler ve Araştırmalar

Editör

Derya Kelgökmen İLİC



LIVRE DE LYON

Lyon 2023

İktisadi ve İdari Bilimler

Modern Değerlendirmeler ve Araştırmalar

Editör

Derya Kelgökmen İLİC



LIVRE DE LYON

Lyon 2023

İktisadi ve İdari Bilimler: Modern Değerlendirmeler ve Araştırmalar

Editor • Assoc. Prof. Dr Derya Kelgökmen İLİC

• Orcid: 009-0007-3725-0328

Cover Design • Motion Graphics

Book Layout • Motion Graphics

First Published • July 2023, Lyon

ISBN: 978-2-38236-571-7

copyright © 2023 by Livre de Lyon

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission from the Publisher.

Publisher • Livre de Lyon

Address • 37 rue marietton, 69009, Lyon France

website • <http://www.livredelyon.com>

e-mail • livredelyon@gmail.com



ÖNSÖZ

Disiplinler arası çalışmaların popülaritesi son yıllarda artmıştır. Disiplinler arası çalışmalar birçok disiplinden farklı fikirlerin ve bilgilerin sentezini beraberinde getirir.

Bilimsel araştırmalar, disiplinler arası yaklaşımlar yardımıyla bilginin ve bilgi toplumunun gücünü artırmaktadır. Araştırmacıların bilginin uygulanmasını ve yaratılmasını teşvik eden ortamların tasarımı ve geliştirilmesi için bilgi çağının talep ettiği karmaşık süreçleri özümsemeleri gerekmektedir. Bilimsel araştırmalar daha çok bu çerçevede ortaya çıkan ihtiyacı desteklemek amacıyla yayınlanmaktadır. Sonuçlar ve çözüm önerileri toplumun birçok ihtiyacına yönelik buluşların ortaya çıkmasını sağlayarak değişime ve radikal dönüşümlere neden olmaktadır.

Bu nedenlerle İktisadi ve İdari Bilimler Modern Değerlendirmeler ve Araştırmalar Kitabı geniş bir perspektifle iktisadi bilimler alanındaki yönetim, lojistik, finans, sosyoloji, iktisat, uluslararası ticaret, vb çok farklı spesifik alanlardan on altı bölümü içermektedir. Kitapta yer alan tüm bölümlerin kavramsal çerçevenin geliştirilmesi, özgün analiz, bulgu ve yorumları ile akademik literatüre katkı sağlayarak araştırmacılar için iyi bir kaynak oluşturması beklenmektedir.

İktisadi ve İdari Bilimler alanında çalışan farklı üniversitelerde görev yapan ve kendi alanlarda uzman değerli araştırmacılara kitabımıza sundukları katkıları için teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca bu kitabın tüm basım sürecinde özverili ve disiplinli çalışmalarından dolayı yayınevinin çalışanlarına teşekkür ederim. Bu kitabın bilgiyi arayan, geliştiren, dağıtan tüm bilim insanlarına, iş dünyasındaki profesyonellere, öğrencilere ve bu konulara ilgi duyan tüm okuyuculara faydalı olmasını dilerim.

Doç.Dr. Derya Kelgökmen İLİC
Ege Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	1
BÖLÜM I. ENTELEKTÜEL SERMAYE VE HİZMET İNOVASYON PERFORMANSI	1
<i>Aysel DOĞAÇ & Abdullah OĞRAK</i>	
BÖLÜM II. TÜRKİYE'DE FİNANSAL KURUMLARIN DÜZENLENMESİ VE DENETİMİ: KURUMSAL ÇERÇEVE, YASAL VE YAPISAL ANALİZ	31
<i>Adnan GÜZEL</i>	
BÖLÜM III. ÜLKE RİSKİ ÜZERİNE TEORİK BİR PERSPEKTİF*	71
<i>Yusuf KALKAN</i>	
BÖLÜM IV. EKONOMİK COĞRAFYA FAKTÖRLERİNİN KENTSEL GELİŞİM ALGISINA ETKİLERİ: SAKARYA ÖRNEĞİ	103
<i>Nihat KURT</i>	
BÖLÜM V. TARIMDA KULLANILAN KİMYASAL GÜBRELERİN İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ ÜZERİNDEKİ UZUN DÖNEMLİ ETKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ	135
<i>Salih ÇAM</i>	
BÖLÜM VI. SÜRDÜRÜLEBİLİR LOJİSTİK İÇİN KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE	153
<i>Aslıhan TURGUT</i>	
BÖLÜM VII. SOSYAL PİYASA EKONOMİSİ: ALMANYA ÖRNEĞİ	169
<i>Neslihan ŞENOL & Sema ONARAN</i>	
BÖLÜM VIII. YÖNETİMDE ÖRGÜTSEL ADALET VE SOSYAL KAYTARMA İLİŞKİSİ	193
<i>Burcu TURAN TORUN</i>	
BÖLÜM IX. TÜRKİYE'DE FİNANSAL GELİŞMENİN YENİLENEBİLİR ENERJİ TÜKETİMİ ÜZERİNE ETKİSİ: AMPİRİK BİR UYGULAMA	211
<i>Ülkü ÖZBAY</i>	
BÖLÜM X. ENERJİ ÇEŞİTLENDİRMESİ VE EKONOMİK BÜYÜME KARBON SALINIMINI AZALTIYOR MU?	227
<i>Hakan BAKKAL</i>	

BÖLÜM XI.	EMPOWERMENT (GÜÇLENDİRME) KONUSUNDA BİR DERLEME	243
	<i>Fettah KAYRA</i>	
BÖLÜM XII.	ULUSLARARASI TİCARETTE KULLANILAN BELGELER	275
	<i>İrem PELİT</i>	
BÖLÜM XIII.	FİNANSAL RAPORLAMANIN GELİŞİM SÜRECİ	299
	<i>Adalet ZOZİK & Zeki DOĞAN</i>	
BÖLÜM XIV.	ESKİŞEHİR YENİBAĞLAR KONUT FİYATLARI İLE TÜKETİCİ FİYAT ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: VAR METODU	315
	<i>Umut DONDAŞ & Serpil ALTINIRMAK</i>	
BÖLÜM XV.	KARİYER ENGELLERİ	327
	<i>Durdu Mehmet BİÇKES & İbrahim KÖSEOĞLU</i>	
BÖLÜM XVI.	DUYUSAL MARKALAMAYA YÖNELİK TEORİK BİR İNCELEME	355
	<i>Filiz ASLAN ÇETİN & Emel Hatice OKTAY</i>	

BÖLÜM I

ENTELEKTÜEL SERMAYE VE HİZMET İNOVASYON PERFORMANSI¹

Intellectual Capital and Service Innovation Performance

Aysel DOĞAÇ² & Abdullah OĞRAK³

²(Dr.), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

E-mail: ayseldogac1@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4624-1841

³(Doç. Dr.), Bursa Teknik Üniversitesi

E-mail: abduhlograk@yyu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-4331-8652

1. Giriş

İşletmeler, günümüzün rekabetçi piyasalarında ayakta kalabilmek ve karlılıklarını arttırmak için yenilik ve gelişimle beraber, bilgi ve iletişim teknolojilerinin güçlü bir şekilde entegre edilmesi gerektiğini anlamışlardır. Artık işletmelerin sadece finansal varlıklarına dayalı olarak değerlendirilmesi yeterli değildir, çünkü 21. yüzyıl iş dünyası, sürekli bir değişim ve gelişim çağıdır. İletişim ve bilişim teknolojilerinin ilerlemesi, işletmelerin bilgi temelli yönetim anlayışını benimsemelerini ve bu sayede rekabet avantajı elde etmelerini sağlamaktadır.

Bu yeni yönetim anlayışı entelektüel sermaye kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Entelektüel sermaye, işletmelerin sahip olduğu bilgi, deneyim, beceri ve ilişkiler gibi değerli varlıkların bir kavramıdır. Bu varlıklar, işletmenin başarısında önemli bir rol oynar ve işletmelerin rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olabilir. Entelektüel sermaye, işletmelerin çalışanları, müşterileri, ortakları ve tedarikçileri gibi paydaşlarıyla olan ilişkilerini, bilgi ve

1 İlk yazarın doktora tezinin bir bölümünden yararlanılmıştır.

deneyimlerini, marka itibarını ve diğer varlıklarını içerir. İşletmeler, bu varlıkları yöneterek, daha yüksek performans göstererek, inovasyon yaparak ve pazarda farklılaşarak rekabet avantajı elde edebilirler.

İnovasyon işletmeler için önemli bir stratejik araçtır ve rekabet avantajı elde etmek için kullanılır. İnovasyon süreci, yeni fikirlerin oluşturulması, geliştirilmesi, test edilmesi, ticarileştirilmesi ve nihayetinde pazara sunulması gibi aşamaları içerir. İnovasyon işletmelerin pazar paylarını büyütmesine, maliyetlerini azaltmasına ve verimliliklerini artırmasına yardımcı olabilir. Ayrıca, inovasyon sayesinde yeni pazarlar keşfedebilir, müşteri ihtiyaçlarını karşılamak için yeni ürün ve hizmetler sunabilir ve müşteri memnuniyetini artırabilir. İnovasyon, işletmeler için sadece bir ürün veya hizmetin geliştirilmesi anlamına gelmez. Aynı zamanda, işletmelerin süreçlerinde ve yönetim sistemlerinde de inovasyon yapması mümkündür. Örneğin, işletmeler iş süreçlerini otomatikleştirerek verimliliklerini artırabilir veya yeni bir yönetim modeli benimseyerek çalışanlarının yaratıcılığını teşvik edebilirler.

Birçok işletme, rekabet avantajını kazanmak için farklı stratejiler denese de bilinçli olarak inovasyon faaliyetlerine odaklanmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe, standart hizmet ve kalite seviyelerinin benimsenmesi nedeniyle farklılık yaratacak ve rekabet avantajı sağlayacak stratejilerin çoğunun inovasyon faaliyetleri ile ilişkili olduğu fark edilmektedir. Hizmet işletmelerinde inovasyon ve diğer stratejilerin uygulanması, insan faktörüne dayanır. Hizmet inovasyonu uygulamalarının karmaşık ve zaman alıcı yapısı nedeniyle, bu uygulamaların başarılı olabilmesi için işletme içindeki bilgi akışının sağlıklı işlemesi önemlidir. Ayrıca, işletme çalışanlarının bu uygulamaları benimsemesi ve işlerinden tatmin olmaları da inovasyonun başarısındaki kritik unsurlardan biridir. (Goh, 2005; Mavridis, 2004; Bakkal, 2018).

Hizmet inovasyonu gerçekleştirmek isteyen işletmeler, çalışanların performanslarını da iyileştirmelidirler. Bu nedenle, işyerinde gerçekleştirilen her eylem bir performans olarak görülmektedir. Çalışan performansı, işletmeler için önemli bir performans metriği olarak kabul edilmektedir (Engstrom vd., 2003). Yüksek performans seviyelerine sahip çalışanlar, işletmenin performansını artırmaktadır. Bu nedenle, personel performansının artırılması, işletmelerin rekabet avantajı elde etmesi ve yenilikçi süreçleri daha etkin bir şekilde yürütmesi için büyük önem taşımaktadır (Ting ve Lean, 2009).

İşletmelerde sürekli bir hizmet akışının olduğu ve sunulan hizmet seviyesinin sürekli olarak yenilenmesi gereken bir ortamda, entelektüel sermaye ve hizmet inovasyonu kavramları, müşterileri memnun edecek etkin hizmet inovasyonu

uygulamalarının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için kilit öneme sahiptir (Narwal ve Yadav, 2017). İşletme, sahip olduğu entelektüel sermaye ve hizmet inovasyonu kaynaklarını doğru bir şekilde kullanarak, sektöründe rekabet üstünlüğü sağlayacak yenilikçi fikirleri keşfedebilir (Nassar, 2018).

Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, entelektüel sermayenin hizmet inovasyon performansına olan etkisi açıklanmıştır. Çalışma teorik bir çerçevede gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, entelektüel sermaye ve hizmet inovasyon kavramları ve unsurları hakkında bilgi verilmiş, ardından işletmelerde entelektüel sermaye ve inovasyon bileşkesi birlikte ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise, inovasyon ve entelektüel sermaye kavramları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

2. Entelektüel Sermaye

2.1. Entelektüel Sermayenin Tanımı

Entelektüel sermaye, son yıllarda işletme literatüründe giderek daha fazla ilgi gören bir kavram haline gelmiştir. Entelektüel sermayenin tanımı ve önemi, birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve literatürde geniş bir yelpazede tartışılmıştır.

Stewart (1997), entelektüel sermaye, bir kuruluşun veya bireyin sahip olduğu fikri ve bilgi temelli varlıkların tümüdür. Bu varlıkların değeri, bir kuruluşun finansal performansını doğrudan etkileyebilecek faktörler arasındadır. Edvinsson ve Malone (1997), entelektüel sermayenin, bir organizasyonun sahip olduğu bilgi ve yeteneklerin toplamı olduğunu ifade etmiştir. Entelektüel sermayenin doğru yönetimi, organizasyonların inovasyon, müşteri ilişkileri ve marka değerleri gibi konularda daha etkili olmalarına yardımcı olabilmektedir.

Bontis (1998), entelektüel sermaye, bir organizasyonun rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olabilir. İyi bir entelektüel sermaye yönetimi, kuruluşların inovasyonu teşvik etmelerine, yeni pazarlara girmelerine ve müşteri sadakatini artırmalarına yardımcı olabilmektedir. Entelektüel sermayenin yönetimi, bir organizasyonun sürdürülebilir bir şekilde büyümesi için kritik öneme sahiptir ve Lev (2001)'e göre entelektüel sermaye, fiziksel veya finansal bir formu olmayan gelecekteki avantajlara yönelik bir iddiadır (Nuzumlalı, 2008). Hamel ve Heene (1994)'ye göre entelektüel sermaye, bir organizasyonun (Xu ve Li, 2019), bireylerin sahip olduğu çeşitli becerilerde bütünleşmeyi başarmak ve alıcılara sunulan değeri artırmaya katkıda bulunmak için rakiplerine karşı sahip olduğu

benzersiz bir yetenektir ve ayrıca rekabet avantajının kaynağıdır (McDowell vd., 2018).

Daha sonraki yıllarda da entelektüel sermaye konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin, Hang Chan (2009), entelektüel sermayenin finansal performans üzerindeki etkisini incelemiştir. Buna göre, entelektüel sermayesi yüksek olan organizasyonların finansal performanslarının da daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Günümüzde organizasyonlar, hızla değişen ve gelişen iletişim araçlarıyla bilgiye daha kolay ulaşılan erişim çağında çalışmaktadır (Dezie vd., 2015). Kuruluşun başarısı ve hayatta kalmasının sorumluluğu olan kurum, tüm faaliyet ve işlevlerinden sorumlu oldukları zaman, çevredeki değişim ve gelişmeler, maddi kaynaklar ve insan unsurlarında temsil edilen maddi olmayan kaynaklara kademeli bir geçiş sağlamaktadırlar (Ognjanovic, 2016). Bilginin etkisi ve rekabet edebilirliğin doğası, küreselleşmenin egemen olduğu bir toplumda değişmiştir. İşletmeleri aktif ve rekabetçi tutmanın en önemli faktörlerinden biri her zaman bilgi olmuştur (Laing vd., 2010). Rekabetin artık ulusal sınırları aşması, küreselleşmeyle birlikte dünyanın bir pazar haline gelmesi, müşteri tercihlerinin hızla değişmesi (Dzenopoljac vd., 2016), ürün yaşam döngülerinin kısalması gibi faktörler nedeniyle stratejik karar süreçlerinde sahip oldukları bilgi birikim büyük önem taşımaktadır (Yıldız ve Genç, 2020).

Bir önceki açıklamada da belirtildiği gibi, entelektüel sermayelerini etkin bir şekilde yöneten kuruluşların üstün performans elde etme ve rekabet avantajı elde etme olasılıkları daha yüksektir. Bunun nedeni, entelektüel sermayenin bir kuruluşun yenilik yapma, değişen pazar koşullarına uyum sağlama ve paydaşları için değer yaratma yeteneğini geliştirmede kritik bir rol oynamasıdır (Kianto vd., 2015). Entelektüel sermaye artık firmaların hızla değişen küresel ortamda sürdürülebilir rekabet avantajları elde etmeleri için kritik bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Cavalcante vd., 2019). Bu nedenle, entelektüel sermayeyi yönetmek ve kullanmak, firmaların rekabetçi kalmaları ve pazarda başarılı olmaları için giderek daha önemli hale gelmiştir (Bontis, 2001). Yani, entelektüel sermaye kavramı birçok farklı şekilde tanımlanmış olsa da genel olarak bir organizasyonun sahip olduğu ve kullanabileceği farklı bilgi, beceri, süreç ve ilişkiler gibi maddi olmayan varlıkların tümünü ifade eder. Bu kaynakların yönetimi ve kullanımı, bir organizasyonun sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olabilir.

Bu sonuçlar, entelektüel sermayenin finansal performans açısından önemini vurgulamaktadır. Bu nedenle, organizasyonlar entelektüel sermayelerini doğru

bir şekilde yöneterek finansal performanslarını artırabilirler. Ancak, entelektüel sermayenin doğru bir şekilde ölçümü ve yönetimi konusunda standart bir yaklaşım olmadığından, bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

2.2. Entelektüel Sermayenin Önemi

Entelektüel sermaye işletmelerin sadece kısa vadeli karlılık hedeflerine odaklanmaktan ziyade uzun vadeli büyüme stratejileri oluşturmalarına olanak tanır (Ulrich, 1998). Ayrıca, işletmelerin entelektüel sermayelerini yönetmeleri, çalışanlarının motivasyonunu artırabilir ve işletmenin işgücü verimliliğini artırabilir (McDowell vd., 2018).

Entelektüel sermayenin önemine dair bu tartışmalar, akademik çalışmalarda da sıklıkla ele alınmaktadır. Araştırmacılar, entelektüel sermayenin, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri için önemli bir kaynak olduğunu vurgulamaktadırlar (Bontis, 1999; Edvinsson ve Malone, 1997). Ayrıca, entelektüel sermaye yönetiminin işletmelerin performansını etkilediğine dair birçok araştırma bulunmaktadır (Cavalcante vd., 2019; McDowell vd., 2018; Xu ve Li, 2019).

Entelektüel sermaye, işletmelerin rekabet avantajı elde etmek ve uzun vadeli büyüme stratejileri oluşturmak için kritik bir kaynak olarak kabul edilmektedir. Entelektüel sermayenin yönetimi, işletmelerin performansını etkilerken, çalışan motivasyonunu artırabilir ve işgücü verimliliğini artırabilir. Bu nedenle, işletmelerin entelektüel sermayelerini etkin bir şekilde yönetmeleri, başarıları için kritik bir önem taşımaktadır.

2.3. Entelektüel Sermayenin Boyutları

Entelektüel sermaye unsurlarının genellikle üç temel bileşeni olduğu kabul edilmektedir. İnsan sermayesi, organizasyondaki çalışanların bilgi, tecrübe, beceri ve yetenekleri gibi özelliklerini içeren unsurdur (Bontis, 2001). Yapısal sermaye organizasyonun sahip olduğu bilgi, süreçler, patentler, markalar, bilgi sistemleri ve diğer entelektüel varlıklar gibi özelliklerini içeren unsurdur (Edvinsson ve Malone, 1997). Müşteri sermayesi (ilişki sermayesi), organizasyonun müşterileri, tedarikçileri, ortakları ve diğer paydaşlarıyla kurduğu ilişkileri içeren unsurdur (Sveiby, 1997).

2.3.1. İnsan Sermayesi

Entelektüel sermayenin ilk bileşeni olan insan sermayesi, işletmelerdeki en değerli kaynaklardan biridir. İnsan sermayesi, işletmenin uzmanlığı, tecrübesi,

yaratıcı ve yenilikçi fikir yapısı ile işletmenin temel üretim kaynaklarından biridir. İnsan sermayesi, işletmenin bünyesinde çalışanların eğitim seviyesi, mesleki donanımı, deneyimi ve yaratıcılığı gibi özellikleri içermektedir. İnsan sermayesi aynı zamanda işletmenin kaynaklarından biri olarak yaratıcı ve yenilikçi düşünme yeteneğine sahiptir. İnsan sermayesi, çalışanların sorunları çözmek için uzmanlıklarını kullanma kapasitesini ifade eder. Hızla değişen müşteri ihtiyaçlarına uyum sağlama kapasitesi, yaratıcı düşünme ve şirket yararına sorunları çözme kapasitesi, liderlik ve girişimcilik gibi becerileri de içermektedir. (Rudez ve Mihalic, 2007; Chahal ve Bakshi, 2014; Karacaer ve Aygün, 2009; Stewart, 1997; Pirtini, 2004; Erkanlı ve Karsu, 2012; Crook vd., 2011).

İnsan sermayesi yatırımları, işletmelerin kısa ve uzun vadede performanslarını arttırmalarına yardımcı olabilir (Becker, 1993). Bu nedenle, işletmeler insan sermayesi yatırımlarını arttırarak, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmeleri, yenilikçi çözümler sunmaları ve rekabet avantajı sağlamaları için çalışanlarının potansiyelini en üst düzeye çıkarmalıdır (Youndt vd., 2004). Ancak, insan sermayesi yönetimi konusunda bazı zorluklar da vardır. Özellikle, çalışanların işletmeden ayrılmaları durumunda işletmenin insan sermayesi kaybı yaşaması mümkündür (Barney, 1991). İşletmeler, çalışanların eğitimleri, deneyimleri ve yaratıcılıkları gibi özelliklerine yatırım yaparak onların işletmede kalmalarını teşvik etmelidirler. Ayrıca, işletmelerin çalışanların bilgi ve becerilerini etkili bir şekilde yönetmeleri ve paylaşmaları gerekmektedir (Youndt vd., 2004).

2.3.2. Yapısal Sermaye

Yapısal sermaye, bir işletmenin sahip olduğu, ancak çalışanlarının bireysel olarak elde edemediği varlıkların toplamını ifade eder (Bontis, 2001). Bu unsurlar arasında işletmenin patentleri, telif hakları, ticari markaları, yönetim sistemleri, organizasyon yapısı ve veri tabanları gibi fikri mülkiyet hakları, işletme içindeki bilgi yönetimi sistemleri ve işletme kültürü gibi somut olmayan varlıklar yer alır (Zhang ve Hu, 2018).

Yapısal sermaye, işletmenin uzun vadeli rekabet avantajını sağlamak için kritik bir unsurdur (Subramaniam ve Youndt, 2005). Yapısal sermayenin varlığı, işletmenin müşterilere değerli bir hizmet veya ürün sunabilmesi için gerekli olan altyapıyı sağlar. Yapısal sermaye, işletmelerin müşterilerine sunacakları değerli hizmet veya ürünleri sağlamak için gerekli olan altyapıyı sağlar. İşletmelerin bu altyapıyı etkin bir şekilde yönetmesi, daha verimli bir işletme işleyişi sağlar ve kaynakların daha iyi kullanımına olanak tanır. Bu nedenle, yapısal sermaye,

işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olabilir (Kaplan ve Norton, 2004; Sveiby, 1997).

Bu ifade, işletmelerin yapısal sermaye kavramı üzerinde odaklanan literatüründe sıklıkla kullanılan bir tanımlamadır. Yapısal sermaye, işletmelerin sahip oldukları somut ve soyut kaynakların yanı sıra, işletme faaliyetlerini yürütmek için gereken altyapı, bilgi, prosedürler ve sistemler gibi diğer unsurların toplamıdır (Bontis, 1998; Edvinsson ve Malone, 1997).

2.3.3. Müşteri Sermayesi

Müşteri sermayesi, işletmelerin müşterileriyle olan ilişkileri ve müşteri tabanının sahip olduğu değerdir. Bu değer, müşteri sadakati, müşteri memnuniyeti, müşteri deneyimi ve müşteri bilgisi gibi unsurların bir araya gelmesiyle oluşur (Rust vd., 2004). Müşteri sermayesi, bir işletmenin rekabet avantajı elde etmesi ve sürdürmesi için önemli bir faktördür. Sadık müşteriler, işletmelerin satış hacmini artırarak kârlılığını artırabilir. Ayrıca, işletmelerin müşterileri hakkında sahip oldukları veriler, pazarlama stratejileri ve ürün geliştirme konusunda karar alma süreçlerinde önemli bir rol oynar.

Sakur (2017) tarafından belirtildiği gibi, müşteri sermayesi entelektüel sermayenin en önemli bileşenlerinden biridir. İyi bilinen bir gerçek, yeni müşteriler edinmenin, mevcut müşterileri elde tutmaktan çok daha maliyetli olduğudur ve güçlü müşteri ilişkileri büyük önem taşır. Müşteri sermayesi, şirketin tüm gelir ve gider kalemlerini etkileyen, şirketin büyümesini, rakiplerini geride bırakmasını ve başarılı olmasını sağlayan bir faktördür.

2.4. Entelektüel Sermayenin Yönetimi

Bilgi yönetimi ve entelektüel sermaye yönetimi kavramları organizasyonların bilgi kaynaklarını yönetme stratejilerini ifade etmektedir. Bilgi yönetimi, organizasyonların bilgi üretiminden kullanımına kadar olan süreci kapsar. Bu süreçte, organizasyonların bilgiyi toplama, saklama, paylaşma, yayma, işleme ve kullanma faaliyetlerini yönetmesi gerekmektedir (Kaya, 2017). Entelektüel sermaye yönetimi ise organizasyonların bilgi, deneyim ve becerilerini yönetme stratejilerini ifade eder. Bu strateji, organizasyonların insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi gibi entelektüel varlıklarını yöneterek rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olur (Sullivan, 2000).

Entelektüel sermaye yönetimi, organizasyonların bilgi kaynaklarını yönetme stratejisi olarak görülebilir. Bu strateji, organizasyonun finansal sermayesi, fiziksel sermayesi ve insani sermayesi gibi kaynaklarını da kapsar

(Bontis, 1998). Entelektüel sermayenin yönetimi, organizasyonların rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olurken aynı zamanda sürdürülebilir büyümeyi sağlamalarına da katkıda bulunur (Roos ve Roos, 1997).

Bilgi yönetimi ve entelektüel sermaye yönetimi arasındaki fark, amaçlarından kaynaklanmaktadır. Bilgi yönetimi, organizasyonların bilgiyi kullanarak iş süreçlerini geliştirmeye, karar verme süreçlerini iyileştirmeye ve verimliliği artırmaya odaklanırken; entelektüel sermaye yönetimi, organizasyonların entelektüel varlıklarını yöneterek rekabet avantajı elde etmeyi hedefler (Ayvacı, 2012). Entelektüel sermaye yönetimi, organizasyonların gelecekte yaşamlarını sağlayacak olan yenilikçi ürünlerin ve hizmetlerin yaratılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Entelektüel sermaye, organizasyonların sahip olduğu bilgi, deneyim ve becerilerin birleşimidir. Bu varlıkların etkin bir şekilde yönetilmesi, organizasyonların rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olur (Hong ve Kuo, 1999).

Bilgi yönetimi ve entelektüel sermaye yönetimi kavramları, organizasyonların bilgi ve deneyimlerini yönetme stratejilerini ifade etmektedir. Bilgi yönetimi, organizasyonların bilgi üretiminden kullanımına kadar olan süreci yönetirken; entelektüel sermaye yönetimi, organizasyonların sahip olduğu entelektüel varlıkların yönetilmesini ifade eder. Her iki kavramın da önemi günümüz iş dünyasında giderek artmaktadır ve organizasyonların gelecekte yaşayabilmesi için entelektüel sermayelerini etkin bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir (Sullivan, 2000).

2.5. Entelektüel Sermayenin İşletme ile İlişkisi

Entelektüel sermaye, bir işletmenin en önemli varlıklarından biridir ve işletme performansını artırmak için doğru yönetilmesi gerekmektedir (Bontis, 1998). İşletmelerin entelektüel sermaye yönetimi, işletmenin bilgi tabanını ve yeteneklerini artırmak ve işletme performansını artırmak için entelektüel sermayeyi yönetmektedir (Bontis, 1998). İşletmelerin entelektüel sermayelerini yönetirken, bilgi yönetimini de dikkate alarak, işletmeler bilgi tabanlarını oluşturabilir, bilgi yönetim sistemleri geliştirebilir ve işletme performansını artırabilirler (Nonaka ve Takeuchi, 1995).

İşletmelerin entelektüel sermayelerini yönetirken, işletmenin bilgi tabanı ve yeteneklerini artırmak için doğru yönetim teknikleri kullanılmalıdır. İşletmelerin, bilgi yönetimi ile birlikte entelektüel sermaye yönetimini de dikkate alarak, işletme performansını artırması mümkündür. Ayrıca, işletmelerin müşterileri, tedarikçileri ve iş ortakları ile olan ilişkileri de işletmenin entelektüel

sermayesinin yönetimini doğrudan etkileyebilir. Bu nedenle, işletmelerin bu ilişkileri doğru yönetmesi de önemlidir (Bontis, 1998; Nonaka ve Takeuchi, 1995; Senge, 1990).

Günümüz işletmelerinde, fiziksel özelliklerin yanı sıra fikri varlıkların yaratıcı süreçlerdeki rolü de giderek artmaktadır. Bu nedenle, işletmelerin sadece fiziksel varlıklarını değil, aynı zamanda entelektüel sermayelerini de yönetmeleri gerekmektedir. Entelektüel sermaye, işletmelerin bilgi, tecrübe, patentler, markalar, yazılımlar ve müşteri ilişkileri gibi fikri varlıklarını kapsar ve işletme değerinin önemli bir unsuru olarak kabul edilir (Demir, 2005).

İşletmelerin entelektüel sermayelerinin yönetimi, işletmenin performansı ve sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşır. İşletmeler, entelektüel sermayelerini doğru bir şekilde belirleyerek, ölçerek ve yöneterek, rekabet avantajı elde edebilirler. Ayrıca, işletmeler entelektüel sermayelerini geliştirerek, inovasyon ve yenilikçilik kapasitelerini artırabilirler (Okay, 2012).

Bu nedenle, işletmelerin sahip oldukları bilgiyi doğru bir şekilde yönetmeleri ve entelektüel sermaye oluşturmaları gerekmektedir. Bu süreçte, bilginin doğru bir şekilde ölçülmesi ve yönetilmesi önemlidir. İşletmeler, bilgi yönetimi stratejileri ile bilgiyi doğru bir şekilde yönetebilirler. Bu stratejiler, işletmelerin sahip oldukları bilgiyi doğru bir şekilde değerlendirmelerine ve entelektüel sermaye oluşturmalarına yardımcı olabilir.

3. İnovasyon ve Hizmet İnovasyon Performansı

3.1. İnovasyonun Tanımı

İşletmelerin var olan süreçlerini, ürünlerini, hizmetlerini veya iş modellerini yenilikçi ve yaratıcı bir şekilde geliştirmelerini ifade eder. İnovasyon, işletmelerin rekabetçi avantajlarını arttırmalarına, müşteri memnuniyetini ve ürün kalitesini arttırmalarına ve karlılıklarını arttırmalarına yardımcı olabilir (Tidd ve Bessant, 2018).

İnovasyonun üç temel özelliği vardır: yenilik, farklılık ve değer. Yenilik, var olan bir şeyi yeni bir şekilde kullanmak veya tamamen yeni bir şey oluşturmak anlamına gelir. Farklılık, inovasyonun mevcut çözümlerden farklı bir yaklaşım getirmesi gerektiği anlamına gelir. Değer ise, inovasyonun müşterilerin ihtiyaçlarını karşılaması ve işletmenin stratejik hedeflerine katkıda bulunması gerektiği anlamına gelir (Damanpour, 1991).

İnovasyon, işletmeler için birçok fayda sağlayabilir. Bunlar arasında rekabet avantajı, yüksek müşteri memnuniyeti, ürün ve hizmet kalitesinin

artması, işletmenin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve işletmenin finansal performansının artması yer alır (Nambisan ve Baron, 2013).

İnovasyon, işletmelerin sadece ürün ve hizmetlerinde değil, aynı zamanda süreçlerinde, organizasyonel yapılarında ve pazarlama stratejilerinde de değişim yaratmasını sağlayabilir (Dodgson vd., 2013). Bu değişimler işletmelerin maliyetlerini azaltabilir, verimliliğini artırabilir, müşteri memnuniyetini artırabilir ve yeni pazarlara erişim sağlayabilir (Tidd ve Bessant, 2018).

İnovasyon, sürekli bir süreçtir ve işletmelerin varlıklarını ve iş modellerini sürekli olarak yenilemelerini gerektirir (Chesbrough, 2003). İnovasyon aynı zamanda riskli bir süreçtir ve başarılı sonuçlar elde etmek için işletmelerin risk yönetimi becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Tidd ve Bessant, 2018).

Sonuç olarak, inovasyon kavramı işletmelerin rekabet avantajını artırmak için vazgeçilmez bir yaklaşımdır. İnovasyon sürecinin yönetimi ve risklerinin azaltılması işletmelerin başarılı olmaları için önemlidir.

3.2. İnovasyonun Önemi

Günümüzde işletmeler için inovasyonun önemi giderek artmaktadır. İnovasyon, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması ve uygulanması sürecidir. Bu süreçte, işletmeler yeni ürünler ve hizmetler geliştirebilir, iş süreçlerini iyileştirebilir, maliyetleri azaltabilir ve daha rekabetçi hale gelebilir (Chesbrough, 2003).

Ayrıca, inovasyonun ülke ekonomileri için de önemi büyüktür. İnovasyon, yeni endüstrilerin doğmasına, istihdamın artmasına ve ekonomik büyümeye katkı sağlar. Bu nedenle, birçok ülke, inovasyonu teşvik etmek için politikalar geliştirmektedir. Örneğin, ABD, Avrupa Birliği ve Japonya gibi ülkeler, inovasyonu teşvik etmek için çeşitli politikalar uygulamaktadırlar (OECD, 2021).

Günümüzde inovasyonun işletmeler ve ülke ekonomileri için hayati bir dinamizm kaynağı olduğu akademik literatürde yaygın olarak kabul edilmektedir (Aslan ve Aygün, 2019; Işık ve Kılınç, 2011). İnovasyon, işletmelerin büyümesi, ayakta kalması ve rekabet edebilmesi için önemlidir. Aslan ve Aygün (2019) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, yenilikçi olan firmalar daha hızlı büyümekte ve daha rekabetçi hale gelmektedir. Işık ve Kılınç (2011) ise ticari faaliyetlerin, küreselleşme, ürün yaşam döngüleri ve piyasa koşulları gibi dinamik değişkenlerden büyük ölçüde etkilendiğini belirtmektedir.

Sonuç olarak, inovasyon işletmelerin başarılarını sürdürmek ve rekabet avantajı sağlamak için kritik bir faktördür (Aslan ve Aygün, 2019; Koç, 2010).

İşletmelerin müşteri taleplerine hızla cevap verebilmeleri ve verimliliklerini arttırabilmeleri için inovasyona yatırım yapmaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra, işletmelerin inovasyon sürecine tutarlılık ve bütünlük kazandırmaları, müşteri ihtiyaçlarını ve endüstri trendlerini yakından takip etmeleri, inovasyonu işletme kültürüne ve operasyonlarına entegre etmeleri gerekmektedir.

3.3. İnovasyon Yönetimi

İnovasyon, günümüzde işletmelerin rekabetçi olması ve sürdürülebilir bir şekilde büyümesi için kritik bir faktördür. İnovasyon yönetimi, işletmelerin inovasyon faaliyetlerini planlamasına, koordine etmesine, kontrol etmesine ve yönetmesine yardımcı olan bir süreçtir (Dodgson vd., 2013).

İnovasyon yönetimi, fikirlerin toplanması ve değerlendirilmesi, inovasyon stratejisinin belirlenmesi, kaynakların tahsisi, inovasyon projelerinin yürütülmesi ve son olarak inovasyonun başarısının ölçülmesi gibi bir dizi adımdan oluşur. Bu adımlar, işletmelerin inovasyon sürecindeki riskleri en aza indirerek başarı şansını arttırmalarına yardımcı olur (Tidd ve Bessant, 2018).

İnovasyon yönetimi, işletmelerin sadece yeni ürünler ve hizmetler geliştirmesi için değil, aynı zamanda işletme süreçlerinde ve iş modellerinde de inovasyon yapmaları için gereklidir. İnovasyon yönetimi, işletmelerin sürekli olarak yenilenerek ve değişen iş koşullarına uyum sağlayarak rekabetçi kalmasına yardımcı olabilir (Liao vd., 2008).

Hizmet sektöründe işletme stratejisinin kritik bir bileşeni olan hizmet inovasyon yönetimi, müşteri odaklı bir perspektif benimseyerek ve inovasyon sürecini etkili bir şekilde yöneterek işletmelerin rekabet güçlerini arttırmasına, müşteri deneyimlerini geliştirmesine ve sürdürülebilir büyüme elde etmesine yardımcı olabilir (Edvardsson vd., 2017).

Sonuç olarak, hizmet sektöründe işletme stratejisinin kritik bir bileşeni olan hizmet inovasyon yönetimi, müşteri odaklı bir perspektif benimseyerek ve inovasyon sürecini etkili bir şekilde yöneterek işletmelerin rekabet güçlerini arttırmasına, müşteri deneyimlerini geliştirmesine ve sürdürülebilir büyüme elde etmesine yardımcı olabilir.

3.4. İnovasyon Çeşitleri

İnovasyon, ürün/hizmet, pazarlama, süreç, örgütsel, yönetim, sosyal, iş modeli ve kısmi inovasyon olarak sınıflandırılmaktadır (Yiğit ve Özyer, 2011). Bu alanda öncelikli inovasyon kategorileri incelenecek ve hizmet inovasyonu daha detaylı bahsedilecektir.

3.4.1. Hizmet-Ürün İnovasyonu

Bir ürün veya hizmetteki yenilik, genellikle tamamen yeni bir ürün veya mevcut olanın önemli özelliklerindeki gelişmelerle başlar. Ürün veya hizmetteki yenilik, tasarımında, yapımında, işlevselliğinde, performansında, reklamında veya pazarlamasında yapılan ayarlamalar ve iyileştirmeler anlamına gelir (Reguia, 2014). Yani, yenilik genellikle mevcut bir ürün veya hizmetin geliştirilmesi veya tamamen yeni bir ürün veya hizmetin yaratılmasıyla başlar. Bu yenilik, ürün veya hizmetin tasarımında, yapımında, işlevselliğinde, performansında, reklamında veya pazarlamasında yapılan önemli değişikliklerle gerçekleştirilir. Bu sayede, müşteri ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilen ve rekabet avantajı sağlayan yenilikçi ürünler veya hizmetler oluşturulabilir (Dermirci, 2020).

3.4.2. Pazarlama İnovasyonu

Pazarlama ve inovasyon, işletmelerin temel işlevleridir (Drucker, 1954). Pazar odaklı tanımların temel konuları, yenilik ilkeleri etrafında döner (Atuahene ve Gima, 1996). Pazarlama ve inovasyon, rekabet avantajı sağlamak için gereklidir ve işletmelerin büyümesini sağlayan itici güçlerdir (Lukas ve Ferrell, 2000). “Pazarlama yeniliği” belirli bir inovasyon biçimine bağlı olarak farklı tanımlara sahip olsa da bu kavramın çeşitli versiyonları birbirine benzerlik göstermektedir (Medrano ve Olarte Pascual, 2016) ve işletmelerin başarısı için kritik öneme sahiptir.

3.4.3. Süreç İnovasyonu

Süreç inovasyonu, iş üretkenliğini artırmak için mevcut kaynakların çeşitli tekniklerle kullanıldığı süreçleri ifade eder. Hjalager (2002) tarafından tanımlandığı gibi, süreç inovasyonu, önceden var olan iş prosedürleri yerine yeni teknoloji veya alternatif iş prosedürleri kullanarak yeni üretim süreçlerinin ortaya çıkmasıdır. Mal ve hizmet üretimindeki yenilikler, örgütün rekabet gücünü artırarak varlık mücadelesinde önemli bir rol oynamaktadır. Süreç inovasyonu, ürünün yaratılmasından dağıtımına kadar tüm süreçleri kapsayan bir yenilik türüdür ve verimliliği artırmayı hedefler. Bessant ve Tidd (2007)’e göre, süreç yeniliği, üretim ve lojistik hizmetlerini değiştirerek tüketici isteklerini daha iyi karşılamak ve ürünleri daha hızlı üretmek için yapılan bir değişiklik sürecidir.

3.4.4. Örgütsel İnovasyon

Ürünler, hizmetler, süreçler ve pazarlama gibi alanlardaki yeniliklerin yanı sıra, yönetim de organizasyonel yenilikle uğraşır. Bazı araştırmacılara göre, yeni

fikirlerin ve eylemlerin organizasyon tarafından kabul edilmesi ve uygulanması süreçleri, örgütsel yenilik olarak tanımlanabilir (Zumtato ve O'Connor, 1992). Örgütsel yenilik, yeni bir yönetim tekniği gibi yeni teknolojileri kullanan yeni bir ürün veya hizmet şeklini alabilir (Daft ve Becker, 1978, 1970; Zaltman vd. 1973; Ekingen, 2019).

3.4.5. Yönetim İnovasyonu

Yılmaz (2015) tarafından belirtildiği üzere, yönetim inovasyonu kuruluş içinde yaratıcı iş uygulamalarının oluşturulması, ticarileştirilmesi ve yenilikçi bir kültürün büyütülmesidir. Bu yönetim inovasyonu, inovasyonun teşvik edilmesi ve desteklenmesi için iç ve dış çevrelerin ve kişiler arasındaki ilişkilerin yönetilmesini içerir (Satı, 2013). İnovasyon için hedeflerin belirlenmesi, planlanması ve planların hayata geçirilmesini içeren prosedürler de bu süreçte yer alır (Tekin ve Durna, 2012). Kurumsal inovasyon, kurum kültürü ile doğrudan ilişkilidir ve liderlik ve yönetim felsefesi bu süreçte önemli rol oynar. Liderin yaratıcı ve vizyoner bakış açısı, inovasyonun kurumsal kültüre yerleşmesine ve organizasyon düzeyinde hâkim olmasına katkı sağlar (Uzkurt, 2010). Bu nedenle, kurumun lideri ve yönetim ekibi, yenilikçi bir kültürün büyütülmesi ve inovasyonun teşvik edilmesi için önemli bir rol oynar.

3.4.6. Sosyal İnovasyonu

Sosyal inovasyon kavramı, kaynakları daha iyi kullanarak toplumu zenginleştiren ve sosyal ihtiyaçları karşılayan yenilikler olarak tanımlanabilir (Blau, 1964). Toplumun daha bilinçli ve uyumlu hale gelmesine katkıda bulunur. Bu nedenle, sosyal inovasyon, toplumsal farkındalığı artırmak, demokratik bir perspektif kazandırmak ve adil rekabeti desteklemek gibi avantajlar sunar (Tian vd., 2016). Toplum dayanışma ve iş birliği ile kendini yeniden şekillendirir ve böylelikle değişim gerçekleşir. Sosyal inovasyonun artması, toplumun yeni fikirlere açık olduğunu göstermektedir.

3.4.7. İş Modeli İnovasyonu

İş modeli, bir şirketin nasıl değer yaratacağına dair varsayımlar içeren ve makul bir maliyetle gelir elde etmeye yönelik bir stratejidir. İş modeli inovasyonu olarak da bilinen stratejik inovasyon, müşterilerin ve şirket yönetiminin ne istediğini, nasıl istediklerini ve bu talepleri karşılamak için kullanılabilecek potansiyel gelir akışlarını anlamayı gerektirir. İş modeli inovasyonu, temelde yeni bir iş tasarımı altında faaliyet göstermek ve mevcut iş modelini yenilemek

için yapılan yeniliklerdir. Örneğin, yemek arabası ile başlayan ve sonrasında simit kafelerine geçen ve simit çeşitlerini genişleten Simit Sarayı, iş modeli inovasyonunun örneklerindedir (T.C. Ekonomi Bakanlığı, 2012).

3.4.8. Kısmi İnovasyon

Yardımcı bileşenlerle prosedürleri, süreçleri ve ürünleri geliştirerek radikal inovasyona olanak sağlayan yeniliklerdir (Nabil, 2007). Kısmi inovasyon ise basit ve uygun maliyetli bir çaba ile herhangi bir çalışanın veya mühendisin tamamlayabileceği bir temele dayanır. Kullanımı kolay araçlar gerektirir ve küçük bir fikre dönüşebilir, hatta bir gelir kaynağı haline gelebilir (Said, 1998). Kısmi atılımların tek başına etkisi sınırlı olsa da bir araya geldiklerinde önemli bir etki yaratabilirler.

3.5. Hizmet

Hizmetler, müşteri isteklerini tatmin etmek için tasarlanmış, müşteriler ve hizmet sektörü çalışanları arasındaki etkileşimler bütünü olarak tanımlanmaktadır ve bazı maddi olmayan özelliklere sahip olabilirler (Grönroos, 2007). Bu tanımlama, hizmet kavramının iş, faaliyet ve icraların bütününe ifade ettiğini vurgular. Hizmet sunmak, ekonomik bir faaliyet olup, insanların taleplerini karşılamak için belirli bir fiyata satılan, avantajlar ve memnuniyet sunan maddi olmayan bir faaliyettir (Demirci, 2020).

Hizmet kavramını daha iyi anlamak için ürün ve hizmet fikirleri arasındaki temel ayrımları netleştirmek önemlidir. Bu ayrımlar, hizmet fikri doğrultusunda atılan her yeni adımın doğru olmasına yardımcı olacaktır. Doğru kararlar alınabilmesi için bu ayrımların yapılması hayati önem taşımaktadır (Doğaç, 2022).

3.6. Hizmet İnovasyon Performansı

Sun Ying, işletmelerin rekabet gücünü korumak, müşteri, tedarikçi, iç personel ve diğer paydaşların ihtiyaçlarını karşılamak için yeni hizmetler geliştirme veya mevcut hizmetleri iyileştirme yeteneği olarak tanımladığı hizmet inovasyon performansını vurgulamaktadır (Tian, Wang, Li, Niu, ve Si, 2016).

Wang ve Chen, hizmet inovasyon performansının karmaşık bir kavram olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, hizmet inovasyon kavramının açıkça ortaya koyulması, hizmet inovasyon performansını etkileyen faktörlerin anlaşılması açısından önemlidir. Wang ayrıca, liderlerin hizmet inovasyonu fikrine verdikleri

desteklerin, hizmet yeniliği, hizmet yenilik organizasyon yapısı, hizmet yenilik akışı tasarımı ve tamamlanma durumu gibi faktörleri içermesi gerektiğini vurgulamaktadır (Wang ve Chen, 2011). Bu hizmet faktörleri, küresel pazarda giderek daha yaygın hale gelmekte ve işletmeler için yeni fırsatlar sunmaktadır.

Küreselleşme sürecinde, hizmet sektöründe rekabetin artması, işletmelerin inovasyon yeteneklerini ve fırsatlarını yeniden şekillendirmesine yol açmaktadır. Hizmet inovasyonu, işletmelerin değer yaratma, müşterileri elde tutma, pazar genişletme ve büyüme hedeflerine ulaşmak için kullandıkları önemli bir araç haline gelmiştir. Bu nedenle, günümüzde en önemli görevlerden biri, hizmet işletmelerinin rekabet gücünü artırmak için hizmet inovasyon performansını nasıl geliştirebileceklerine odaklanmaktadır (Jian, Ke ve Wang, 2016).

Fitzgerald vd., (1991) tarafından yapılan çalışmada, hizmet işletmelerinde inovasyon performansının ölçümünde, inovasyon sürecinin yanı sıra iş görenlerin bireysel inovasyon performanslarının da ölçülmesi gerektiği vurgulanmıştır (Fitzgerald vd., 1991). Hu vd., (2009) ise konaklama işletmelerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, hizmet inovasyon performansını ölçmek için iki farklı boyut önermişlerdir: 1. “yeni hizmet geliştirme” ve 2. “çalışan inovasyon davranışı” (Hu vd.,2009).

3.6.1. Yeni Hizmet Geliştirilmesi

Son yıllarda, inovasyon konusundaki önemli bir eksikliği gidermek için yapılan teorik bilgi ve tartışmaların yanı sıra, yeni hizmetlerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Özellikle hizmet sektöründe, müşteri memnuniyetine odaklanan sürekli iyileştirme faaliyetleri, üretim faaliyetleriyle benzer şekilde takip edilmekte ve rekabetin anahtarı haline gelmektedir (Dinçer, 2010). Yeni hizmet geliştirme konusundaki araştırmalar son on yılda önemli ölçüde artmıştır ve terim, “fikir veya konsept üretiminden pazarlama faaliyetlerine kadar yeni veya geliştirilmiş bir hizmetin tasarlanma süreci” olarak tanımlanabilir (Biemans, Griffin ve Moenaert, 2016).

Yeni hizmet geliştirme tüm hizmet endüstrilerinde ve birçok imalat endüstrisinde örgütlerin performansı için çok önemli olduğu öne sürülmektedir (Valtakoski vd., 2019). Başarılı yeni hizmet geliştirme hem finansal (Aas ve Pedersen, 2011) hem de örgütlerin finansal olmayan performansını artırmaktadır (Blazevic ve Lievens, 2004). Birincisi tipik olarak satış, kârlılık ve pazar payı açısından ölçülürken, ikincisinin göstergeleri müşteri sadakati, marka itibarı ve müşteriyi elde tutmayı içerir. Bunlara toplu olarak, yeni hizmet geliştirme performansı denir.

Yeni hizmet geliştirme, örgütlerin performansı için çok önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir ve tüm hizmet endüstrileri ile birlikte birçok imalat endüstrisinde de uygulanmaktadır (Valtakoski vd., 2019). Başarılı bir yeni hizmet geliştirme süreci, örgütlerin hem finansal (Aas ve Pedersen, 2011) hem de finansal olmayan performansını artırmaktadır (Blazevic ve Lievens, 2004). Finansal performans, genellikle satış, kârlılık ve pazar payı gibi ölçümlerle belirlenirken, finansal olmayan performans göstergeleri arasında müşteri sadakati, marka itibarı ve müşteri elde tutma oranı yer almaktadır. Bu göstergelerin toplamına ise yeni hizmet geliştirme performansı denir.

3.6.2. Çalışan Hizmet İnovasyon Davranışı

Hizmet inovasyon davranışı, bir işletmenin hizmet sunum kapasitesini artırmayı veya çeşitlendirmeyi amaçlayan bir inovasyon yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, tasarım süreçlerini ve rekabetçi stratejileri de içerir (Hussain vd., 2016).

Kleysen ve Street (2001) tarafından tanımlandığı gibi, inovatif davranış örgütsel düzeyde faydalı yeniliklerin üretilmesi, tanıtılması ve uygulanmasına yönelik tüm bireysel eylemleri ifade eder. İnovasyon, sadece yeni ürün veya teknoloji geliştirmekle sınırlı değildir. Aynı zamanda iş süreçlerindeki yeni fikirlerin veya teknolojilerin kullanımı yoluyla iş ilişkilerinin geliştirilmesi veya işin etkinliğinin artırılması amaçlanan idari prosedürlerde yeni fikirlerin veya değişikliklerin başlatılmasını da içerir (Yuan ve Woodman, 2010).

Hizmet inovasyonu hem çalışanlar hem de müşteriler üzerindeki etkileri nedeniyle kurumsal performans açısından giderek daha önemli hale gelmektedir. Hizmet inovasyonunun rasyonel rolü, sıradan çalışanların yaratıcı karar verme süreçlerine dahil edilerek tespit edilen problemlerin çözülmesini sağlamakla sınırlı değildir. Aynı zamanda, müşterilerin organizasyona yönelik olumlu algılamasını da artırmaktadır (Cingöz ve Akdoğan, 2011). Bu bağlamda, hizmet sektöründeki kuruluşların inovatif bir yaklaşım benimsemesi, müşteri hizmetleri çalışanlarının işyerinde makul hizmet inovasyonlarının başarılı bir şekilde uygulanmasına aktif olarak katkıda bulunabileceğini göstermektedir (Ma Prieto ve Perez Santana, 2014).

Çalışanların inovasyon davranışında bulunmaları, örgütlerine fayda sağlayacak yeni fikirler geliştirmelerini ifade eder. Bu inovasyon davranışları, yeni yaklaşımların, prosedürlerin veya iş yöntemlerinin uygulanması şeklinde ortaya çıkabilir (Cohn, Katzenbachh, ve Vlask, 2008). West ve Farr (1989) tarafından tanımlanan “hizmet inovasyon davranışı” kavramı, örgütlerde

performansı artırmak için yeni düşüncelerin sunulması, oluşturulması ve gerçekleştirilmesi anlamına gelir (Scott ve Bruce, 1994).

4. Entelektüel Sermaye ile Hizmet İnovasyon Performans İlişkisi

Wu vd., (2007) çalışması, insan sermayesinin bir bileşeni olan entelektüel sermayenin hizmet sektörüne yansımalarının, bir hizmet sektörü işletmesinin nasıl tasarlanması gerektiği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum özellikle otel işletmelerinde insan sermayesinin değerinin küçümsenemeyeceğini göstermektedir. Bununla birlikte, sektör ne olursa olsun, müşteri sermayesinin yapısal sermaye üzerinde de önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Hsu ve Fang, 2009). Bu bağlamda, çalışanların performansı da benzer şekilde yüksek olmalı ve eğer yapısal sermaye iş içinde geliyecekse, çalışanların eğitimi ve gelişimi yoluyla yükseltilebilir. Müşteri sermayesi, işletmenin algılanan performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Bontis, 1998). Dolayısıyla, bir hizmet sektörü işletmesi, insan sermayesinin ve müşteri sermayesinin önemini göz önünde bulundurarak tasarlanmalı ve bu sermayelerin geliştirilmesi için uygun politikalar benimsemelidir. Böylece, işletmenin başarısı artırılabilir ve rekabet avantajı sağlanabilir.

Entelektüel sermaye üzerine en eski çalışmalardan biri olan Bassi ve Van Buren'un (1999) araştırması, Amerikan işletmelerinin performansı ile entelektüel sermaye arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir (Hamdan, 2017). Chen vd., (2005) de yaptıkları çalışmada, performans ile entelektüel sermayenin boyutları arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, Phusavat vd., (2011) Tayland'daki araştırmalarında entelektüel sermaye ile çalışan verimliliği arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

Kaya (2017) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye'nin sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların entelektüel sermayesi ve bilgi yönetiminin, inovasyon performansı ve rekabet avantajına olan etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın evreni, toplamda 268 üst düzey yöneticiden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, entelektüel sermaye ve bilgi yönetiminin inovasyon performansı ve rekabet avantajı üzerinde pozitif ve güçlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, işletmelerin entelektüel sermayelerini korumak ve geliştirmek, bilgi yönetimini etkin bir şekilde uygulamak ve inovasyon faaliyetlerine yatırım yaparak rekabet avantajı elde etmek için önemli olduğunu göstermektedir.

Konyalılar (2020) tarafından yapılan araştırma, havayolu işletmelerinde entelektüel sermaye ve inovasyonun çalışan performansına etkisini araştırmayı

amaçlamıştır. Araştırmada, İstanbul Atatürk Havalimanı'ndaki A, B ve C havayolu şirketlerinde toplam 397 çalışan katılımcı olarak seçilmiştir. İnovasyon ve entelektüel sermayenin özgecilik ve dürüstlük, yapısal sermayenin bireylerin verimliliği ve etkinliğinin artması ve müşteri sermayesinin süreç, ürün ve organizasyonel inovasyonlar arasında anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, havayolu işletmelerinde entelektüel sermaye ve inovasyonun, çalışan performansını artırmada önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

Yıldız (2020) tarafından yapılan araştırmada, Eskişehir ilinde faaliyet gösteren 42 büyük ölçekli işletme üzerinde entelektüel sermayenin inovasyon ve rekabet üstünlüğü üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, entelektüel sermaye ile inovasyon ve rekabet üstünlüğüne ulaşma yöntemleri arasında yüksek derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Akgün vd., (2010) yaptıkları çalışmada entelektüel sermaye, inovasyon ve rekabet avantajı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda, entelektüel sermayenin inovasyonu etkilediği ve inovasyonun da rekabet avantajını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Khajeh vd., (2014) tarafından yürütülen çalışmada, entelektüel sermayenin bilgi yönetimi uygulamalarının kolaylaştırılmasındaki rolü üzerine odaklanılmıştır. Sonuçlar, entelektüel sermayenin bilgi yönetimi uygulamalarının başarılı bir şekilde uygulanmasında önemli bir rol oynadığını göstermiştir.

Mohamed (2019), farklı inovasyon türlerinin entelektüel sermayenin sosyal, yapısal ve entelektüel bileşenleri açısından nasıl etkilendiğini araştırmıştır. Bu bağlantıyı anlamak için Libya Petrol Şirketleri'ne bağlı Ulusal Petrol Şirketi üzerinde ampirik bir çalışma yapılmıştır. Rastgele seçilen yedi kuruluşun kıdemli departman yöneticilerinden elde edilen veriler sonucunda, entelektüel sermaye ile ürün-süreç inovasyonu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Duodu ve Rowlinson (2021) tarafından yürütülen bir çalışma, inşaat taahhüt firmalarının entelektüel sermayesi ile şirket performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma, Hong Kong'da faaliyet gösteren inşaat taahhüt firmalarında çalışan 135 yöneticinin anket verileri kullanılarak entelektüel sermaye, inovasyon ve firma performansını birbirine bağlayan hipotezleri test etmiştir. Elde edilen yapısal eşitlik modelleme sonuçları, beşerî, sosyal ve ilişkisel sermayenin şirket performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu, ancak örgütsel sermayenin bu etkiye sahip olmadığını ortaya koymaktadır.

Gürlek (2021) otel endüstrilerinde yüksek performanslı iş sistemlerinin entelektüel sermaye, organizasyonel çok yönlülük ve bilgi özümleme kapasitesi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmanın amacı, yüksek performanslı iş sistemlerinin entelektüel sermayeyi, organizasyonel çok yönlülüğü ve bilgi özümleme yeteneğini nasıl etkilediğini belirlemektir. Veriler dört ve beş yıldızlı otellerin üst düzey yöneticilerinden toplanmış ve araştırma hipotezlerini test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Sonuçlar, entelektüel sermayenin yüksek performanslı iş sistemlerinin örgütsel çok yönlülük ve bilgi özümleme kapasitesi üzerindeki etkilerinin tam bir aracısı olduğunu göstermektedir.

5. Sonuç

Entelektüel sermaye, işletmelerin rekabet gücünü artıran en önemli araçlardan biri olarak kabul edilmekte ve işletmelerin gelecekteki başarıları, sahip oldukları entelektüel sermayenin nasıl yönetildiğine bağlıdır (Acar, 2021). İşletmelerde, bilgiye dayalı her şey entelektüel sermaye olarak adlandırılırken, insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi entelektüel sermayenin ana unsurlarını oluşturmaktadır (Acar, 2021). Küreselleşme ve teknolojik ilerleme, işletmelerde bilginin değerini ve önemini artırmıştır. İşletmeler, emek, sermaye ve hammaddeleri kullanırken, bu temel bileşenleri nasıl kullanacaklarına dair bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Mevcut ve potansiyel tüm etkin kaynakların değerlendirilmesi önemlidir. İşletmeler, müşterilerinin sürekli gelişen ihtiyaçlarına uyum sağlamak ve bunları karşılamak için değişken sistemler oluşturmak zorundadır. Entelektüel sermaye, bir işletmenin müşterileriyle olan ilişkilerinden, çalışanlarının verimliliğinden, bilgi teknolojisi ağlarından ve organizasyonel işlevlerinden kaynaklanan tüm maddi olmayan varlıkları ifade eder. Dönüşüm ve değişim sürecinde, entelektüel sermaye, değerli bir bilgi kaynağı olarak hizmet ettiği için büyük önem taşımaktadır.

İşletmelerin verimliliğini sağlamak için önemli bir kavram da inovasyondur. İnovasyon, bilginin toplum ve ekonomi için avantaja dönüştürülmesidir. Sektör ne olursa olsun, inovasyonun değeri, teknoloji ve küreselleşmenin değişim hızı ile birlikte artmaktadır. İşletmelerde farklı inovasyon türlerinin ortaya çıkması, entelektüel sermayeyi kullanma kapasitesi ile yüksek oranda ilişkilidir. Entelektüel sermayenin gelişimi ve inovasyonu entegre eden işletmeler önemli bir avantaja sahiptir. İşletmeler, ayakta kalabilmek için değişime ve gelişmeye uyum sağlamalıdır. Mükemmelliği sürdürmek zorundadırlar, sadece en iyi

işletme olmaktan daha önemlidir. Özellikle işletmeleri için, entelektüel sermaye ve hizmet inovasyonu, başarıya katkıda bulunan iki temel unsurdur. Bu nedenle, entelektüel sermayenin inovasyona taşınması, performansı önemli ölçüde etkiler.

Entelektüel sermaye ve inovasyon adı verilen süreçleri gerektirir ve işletmeler için sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmesi bakımından son derece önemlidir. Bilgi çağında inovasyon yapabilmek için işletmeler, entelektüel sermayelerine yatırım yapmalı ve değere dönüşebilecek fikirlerini geliştirmelidir. Özellikle bilişim sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için entelektüel sermaye daha büyük bir önem taşımaktadır. Önde gelen bilişim şirketleri, soyut sistemler ve yazılımlar gibi varlıklarını, çalışanlarının fikirlerinden geliştirerek değere dönüştürmüştür. Dolayısıyla, günümüzde işletmeler için fark yaratan ve inovasyonun temelini oluşturan unsur, değere dönüştürülmüş bilgidir.

İnovasyonun oluşumunda, insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye kavramları, entelektüel sermayenin unsurları olarak tanımlanır ve büyük bir rol oynarlar. Bilginin oluşum aşamasında, mesleki bilgi, birikim, problem çözme yetkinliği gibi unsurlar insan sermayesinden elde edilirken, süreç ve uygulama desteği yapısal sermayeden, işletmenin dışsal faktörlerinden gelen bilgiler ise ilişkisel sermayeden elde edilir. Tüm bu kavramların bileşimi, değere dönüştürülen ve yenilik niteliğindeki fikirleri meydana getirir ve inovasyonun temelinde bilgi yer alır.

Entelektüel sermaye unsurlar organizasyonlar tarafından farklı şekillerde yönetilir ve geliştirilir. Örneğin, insan sermayesinin geliştirilmesi için eğitim ve geliştirme programlarına yatırım yapılabilir (Bontis, 2001). Yapısal sermaye için, organizasyonlar süreçlerini iyileştirmek ve yeni teknolojileri benimsemek gibi yollarla entelektüel varlıklarını koruyabilir ve geliştirebilirler (Edvinsson ve Malone, 1997). İlişki sermayesi için ise organizasyonlar, müşteri memnuniyeti, tedarikçi ilişkileri ve paydaş iletişimi gibi alanlarda çalışabilirler (Sveiby, 1997).

Entelektüel sermaye, işletmeler için yeniliğe dönüşebilen bir özellik taşıyarak performanslarını artırır. Yüksek performansa ihtiyaç duyan ve stratejik düşünebilen işletmeler, entelektüel sermaye ile hizmet inovasyonu arasındaki ilişkiyi gözeterek hareket etmelidirler. Sürdürülebilir performansın sağlanmasında entelektüel sermayenin etkin yönetimi büyük bir rol oynar. Entelektüel sermayesi etkin bir şekilde yönetilen işletmeler, bilgi paylaşımının da etkisiyle hizmet inovasyon performansını daha kolay bir şekilde ortaya çıkarırlar. Bu bilgiler doğrultusunda, ilgili yazını destekleyecek (Kaya, 2017) şekilde entelektüel sermaye ve bilgi yönetiminin inovasyon performansı ve

rekabet avantajı üzerinde pozitif ve güçlü bir etkisinin olduğu yapılan çalışmada da gözlemlenmiştir. Doğaç (2022) bir çalışma yürütmüş ve entelektüel sermaye boyutlarının (insan, yapısal ve müşteri) hizmet inovasyon performansını önemli ölçüde etkilediğini tespit etmiştir. Yıldız (2020), entelektüel sermaye ile inovasyon ve rekabet üstünlüğü arasında yüksek dereceli ve anlamlı bir pozitif ilişki bulmuştur.

Duodu ve Rowlinson (2020) tarafından yapılan bir araştırma, beşerî, sosyal ve ilişkisel sermayenin tümünün şirket performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Gürlek'in (2021) araştırma sonuçlarına göre, entelektüel sermayenin, yüksek performanslı iş sistemlerinin örgütsel çok yönlülük ve bilgi özümleme kapasitesi üzerindeki etkilerinin tam bir aracısı olduğu sonucuna varılmıştır. Mohamed (2019), entelektüel sermaye ile ürün-süreç inovasyonu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bildirmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda yapılan çalışma da bu ilişkiyi doğrulamaktadır.

İşletmeler entelektüel sermayelerini yöneterek, hizmet inovasyonu için gerekli olan bilgi, tecrübe ve yetenekleri elde edebilirler. Entelektüel sermaye, işletmelerin insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi gibi değerli kaynaklardan oluşur. Bu kaynaklar işletmenin bilgi ve tecrübesinin yanı sıra, müşteri ilişkileri ve marka değeri gibi faktörleri de içerir. İşletmeler bu kaynakları yöneterek, hizmet inovasyonu için gerekli olan bilgi ve yetenekleri edinebilirler. Hizmet inovasyonu, işletmelerin müşteri ihtiyaçlarını daha iyi karşılamalarına yardımcı olabilir. İşletmeler, hizmetlerinin kalitesini artırarak müşteri memnuniyetini artırabilirler. Ayrıca, inovasyon sayesinde yeni hizmetler ve ürünler geliştirerek müşteri portföylerini genişletebilirler. Buda işletmelerin performansını artırmalarına yardımcı olur.

Sonuç olarak, işletmelerin entelektüel sermayelerini yönetmeleri ve hizmet inovasyonu için gerekli olan bilgi ve tecrübeyi edinmeleri, başarılı bir hizmet sektörü için önemlidir. İşletmelerin müşteri odaklı, inovasyonu teşvik eden bir kültürü benimsemeleri, müşteri memnuniyetini artırarak, daha yüksek performans ve kar elde etmelerine yardımcı olabilir.

Kaynakça

Aas, T. H. ve Pedersen, P. E. (2011). The Impact of Service Innovation on Firm-Level Financial Performance. *The Service Industries Journal*, 31(13), 2071- 2090.

Acar, Ö.F. (2021). Entelektüel Sermayenin İşletme Performansına Etkisini İnceleyen Modellerin Karşılaştırmalı Analizi: Tr61 Bölgesinde Bulunan Orta

Büyükölükteki İşletmeler Üzerine Bir Araştırma. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 187 s.

Akgün, A. E., Koçoğlu, I., Keskin, H., İnce, H., ve İmamoglu, S. Z. (2010). The Relationship Between Intellectual Capital, Innovation and Competitive Advantage. in European Conference on Innovation and Entrepreneurship (p. 42). Academic Conferences International Limited.

Aslan, Y. ve Aygün, M. (2019). İnovasyonun firma performansı üzerine etkisi: Bistte imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerine bir inceleme. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(6), 91-109.

Atuahene-Gima, K. (1996). Market Orientation and Innovation. Journal of Business Research, 35(2), 93-103.

Ayvacık, E. (2012). Bilgi Yönetimi ve Entelektüel Sermaye Yönetimi. Journal of Naval Science and Engineering, 8(1), 109-

Bakkal, E. Ö. (2018). Hizmet inovasyonu Uygulamalarında Bilgi Paylaşımı ve İş gören Tatmini: Bir Çağrı Merkezi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik ve İnovasyon Anabilim Dalı, İzmir, s.11.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120.

Bassi, L. J., and Van Buren, M. E. (1999). Valuing investments in intellectual capital. International Journal of Technology Management, 18(5-8), 414-432.

Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (Vol. 2). University of Chicago press.

Bessant J. ve Tidd, J. (2007). Innovation and Entrepreneurship. Chichester, West Sussex, Uk: John Wiley and Sons.

Biemans, W. G., Griffin, A., and Moenaert, R. K. (2016). Perspective: New service development: How the field developed, its current status and recommendations for moving the field forward. Journal of product innovation management, 33(4), 382-397.

Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. Transaction Publishers. Retrieved from.

Blazevic, V., ve Lievens, A. (2004). Learning During The New Financial Service Innovation Process Antecedents And Performance Effects. Journal of Business Research, 57(4), 374-391.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. Management Decision, 36(2), 63-76.

Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International journal of management reviews*, 3(1), 41-60.

Cavalcante, P. R., Da Silva, S. L., and Azevedo, S. G. (2019). Intellectual capital and business performance: A systematic review of the literature. *Journal of Business Research*, 98, 365-378.

Chahal, H., and Bakshi, P. (2014). Effect of intellectual capital on competitive advantage and business performance: Role of innovation and learning culture. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 11(1), 52-70.

Chen, M. C., Cheng, S. J., Hwang, Y. (2005). An Empirical Investigation of The Relationship Between Intellectual Capital and Firms: Market Value and Financial Performance. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), pp: 159-176.

Chesbrough, H. (2003). *Open Innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business Press.

Cingöz, A., and Akdoğan, A. A. (2011). An empirical examination of performance and image outcome expectation as determinants of innovative behavior in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 847-853.

Cohn, J., Katzenbach, J., and Vlak, G. (2008). Finding and grooming breakthrough innovators. *Harvard Business Review*, 86(12), 62-69.

Crook, T. R., Ketchen Jr, D. J., Combs, J. G., and Todd, S. Y. (2011). Strategic resources and performance: A meta-analysis. *Strategic Management Journal*, 32(7), 757-785.

Daft, R. L., & Becker, S. W. (1978). Innovation in organizations: Innovation adoption in school organizations.

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590.

Demir, Ö. (2005). Entelektüel sermayenin işletmelerin piyasa değerlerine olan etkisi. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 77-82.

Demirci, E. (2020). İç Girişimcilik Eğilimi ve Hizmet İnovasyon Performans İlişkisi: İstanbul Otel İşletmeleri Örneği. (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Dezie, D. F., Tengeh, R. K., and Nganje, T. N. (2015). Intellectual capital and firm performance in Cameroon. *Journal of Intellectual Capital*, 16(2), 413-430.

Dinçer, H. (2010). Bankacılık Sektöründe Yeni Hizmet Geliştirmenin Rekabet Stratejilerindeki Değişimlere Etkisi. (Doktora Tezi). T.C. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Bankacılık Anabilim Dalı, İstanbul.

Dodgson, M., Gann, D., and Phillips, N. (2013). Innovation management and strategy. Routledge.

Doğaç, A. (2022). “Entelektüel Sermayenin Hizmet İnovasyonu Performansına Etkisi: Van İlinde Bir Uygulama.” Doktora tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

Drucker, P. (1954). The Practice of Management. New York: Harper and Brothers.

Duodu, B. ve Rowlinson, S. (2021). Intellectual capital, innovation, and performance in construction contracting firms. Journal of Management in Engineering, 37(1), 04020097.

Dzenopoljac, V., Yaacoub, C., Elkanj, N., ve Bontis, N. (2016). Impact of intellectual capital on corporate performance: Evidence from the Arab region. Journal of Intellectual Capital, 18(4), 884–903.

Edvardsson, B., Gustafsson, A., and Roos, I. (2017). Service innovation management: Framework and typology. In Handbook of service innovation (pp. 19-39). Springer, Cham.

Edvinsson, L. and Malone, M. (1997). Intellectual Capital: Realising Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. Harper Collins, New York, NY.

Ekingen, E. (2019). İç girişimcilik ve örgütsel faktörlerin hizmet inovasyon performansına etkisi: Kamu hastanesinde bir uygulama. (Doktora Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Van.

Engstrom, T., Westnes, P., ve Westnes, S. F. (2003). Evaluating intellectual capital in the hotel industry. Journal of Intellectual Capital, 4(3), 287–303.

Erkanlı, H. ve Karsu, S. (2012). Değer Zincirinde Entelektüel Sermaye. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 5 (2), 216-237.

Fitzgerald, L., Johnson, R., Brignall, S., Silvestro, R., ve Voss, C. (1991). Performance measurement in service business. CIMA, London.

Goh, P. C. (2005). Intellectual capital performance of commercial banks in Malaysia. Journal of Intellectual Capital, 6(3), 385–396.

Grönroos, C. (2007). Service Management And Marketing: Customer Management in Service Competition. ABD: John Wiley and Sons, s.27.

Gürlek, M. (2021). Effects of high-performance work systems (HPWSs) on intellectual capital, organizational ambidexterity and knowledge absorptive capacity: evidence from the hotel industry. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 30(1), 38-70.

Hamdan, A. (2017). Intellectual Capital and Firm Performance. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 11(1), pp:139-151.

Hamel, G. ve Heene, A. (1994). *Competence-Based Competition*. The Strategic management series. Wiley, Chichester; New York.

Hang Chan, K. (2009), "Impact of intellectual capital on organisational performance: An empirical study of companies in the Hang Seng Index (Part 1)", *The Learning Organization*, Vol. 16 No. 1, pp. 4-21

Hjalager, A. M. (2002). Repairing Innovation Defectiveness in Tourism. *Tourism Management*, 23(5), 465-474.

Hong, J. C. and Kuo, C. L. (1999). Knowledge Management in The Learning Organization. *The Leadership and Organization Development Journal*, Volume: 20, No: 4, p. 207.

Hsu, Y.-H. and Fang, W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: the mediating role of organizational learning capability. *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 76 No. 5, pp. 664-677.

Hu, M. L. M., Horng, J. S., ve Sun, Y. H. C. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), 41-50.

Hussain, K., Konar, R. ve Ali, F. (2016). Measuring Service Innovation Performance Through Team Culture and Knowledge Sharing Behaviour in Hotel Services: a PLS Approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 35-43.

Işık, N. ve Kılınc, E. C. (2011). Bölgesel Kalkınmada Ar-Ge ve İnovasyonun Önemi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2):13-14.

Jian, Z. Q., Ke, Y. ve Wang, G. F. (2016). The Impacts of Relationship Property, Co-Production on Service Innovation Performance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 305-314.

Kaplan, R. S., and Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business Press.

Karacaer, S., ve Aygün, M. (2009). Entelektüel sermayenin firma performansı üzerindeki etkisi. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27(2), 127-140.

Kaya, S. (2017). İşletmelerde entelektüel sermaye ve bilgi yönetiminin inovasyon performansı ve rekabet avantajı üzerine etkilerinin belirlenmesi. (Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Khajeh, M., Mahallati, T., Shaibani, A., ve Khodarahmi, S. (2014). The role of intellectual capital in facilitating knowledge management practices. J. Mgmt. and Sustainability, 4, 184.

Kianto, A., Sáenz, J., and Aramburu, N. (2015). Intellectual capital and performance in knowledge-intensive SMEs. Journal of Intellectual Capital, 16(3), 527-557.

Kleysen, R. F. ve Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. Journal of Intellectual Capital. 2(3):284-296.

Koç, T. (2010). İnovasyon yönetimi: Teori ve uygulama. Beta Basım Yayım Dağıtım.

Konyalılar, N. (2020). Entelektüel sermaye ve inovasyonun çalışan performansına etkisi: Havacılık sektörü örneği. (Doktora Tezi). İstanbul gelişim üniversitesi sosyal bölümler Enstitüsü, İstanbul, ss. 18.

Laing, G., Dunn, J., ve Hughes-Lucas, S. (2010). Applying the VAIC TM model to Australian hotels. Journal of Intellectual Capital, 11(3), 269–283.

Lev, B. (2001). Intangibles: Management, measurement, and reporting. Brookings institution press, Washington, DC.

Liao, S. H., Fei, W. C., and Liu, C. T. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning, and organization innovation. Technovation, 28(4), 183-195.

Lukas, B. A. ve Ferrell, O. C. (2000). The Effect of Market Orientation on Product Innovation. Journal of The Academy of Marketing Science, 28(2), 239-247.

Ma Prieto, I., and Perez-Santana, P. M. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. Personnel Review, 43(2), 184-208.

Mavridis, D. G. (2004). The intellectual capital performance of the Japanese banking sector. Journal of Intellectual Capital, 5(1), 92–115.

McDowell, W. C., Peake, W. O., Coder, L. ve Harris, M. L. (2018). Building small firm performance through intellectual capital development: Exploring innovation as the “black box”. Journal of business research, 88, 321-327.

Medrano, N. ve Olarte-Pascual, C. (2016). The Effects of The Crisis on Marketing Innovation: An Application for Spain. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 31(3), 404–17.

Mohamed, A. İ. (2019). Entelektüel Sermaye Yatırımı ve İnovasyon Üzerindeki Rolü: Ulusal Petrol Kurumuna Bağlı Libya Petrol Kurumuna Bağlı Libya Petrol şirketlerinde Amprik Bir Çalışma. (Doktora Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 4.

Nabil, J. (2007). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme Yönetimi. Lübnan: Majd Al-Moussa Araştırma ve Yayıncılık Üniversitesi, s.184.

Nambisan, S., and Baron, R. A. (2013). Entrepreneurship in innovation ecosystems: Entrepreneurs' self-regulatory processes and their implications for new venture success. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(5), 1071-1097.

Narwal, K. P., ve Yadav, N. (2017). The impact of intellectual capital on the Indian real estate sector profitability and productivity. *Journal of Commerce and Accounting Research*, 6(1), 45-53.

Nassar, S. (2018). The impact of intellectual capital on the firm performance of the Turkish real estate companies before and after the crisis. *European Scientific Journal*, 14(1).

Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (1995). The knowledge-Creating company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press.

Nuzumlalı, F. Ö. (2008). Bankalarda kurumsal yönetim–Entelektüel sermaye ilişkisi ve bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.

OECD (2005). Türkiye'deki Dinamik Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Geliştirilmesine ve Finansmanına Yönelik Çerçeve. İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, s.50.

Ognjanovic, J. (2016). Intellectual capital in hotel companies. In: First International Scientific Conference: Tourism in Function of Development of the Republic of Serbia, 430–447.

Okay, N. (2012). Entelektüel Sermaye ve Fikri Mülkiyet Yönetimi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 67(4), 857-876.

Phusavat, K., Comepa, N., Sitko-Lutek, A., Ooi, K.B. (2011). Interrelationships Between Intellectual Capital And Performance: Empirical Examination. *Industrial Management and Data Systems*, 111(6), pp. 810-829.

Pirtini, S. (2004). Pazarlama Yönetimi Açısından Entelektüel Sermaye. Ankara: Türkmen Kitabevi, 130 s.

Reguia, C. (2014). Product innovation and competitive advantage. *European Scientific Journal*, 1(1), 140-157.

Roos, G. and J. Roos (1997). Measuring Your Company's Intellectual Performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413-426.

Rudez, H. N. and Mihalic, T. (2007). Intellectual Capital in the Hotel Industry: A Case Study from Slovenia. *Hospitality Management*, 26, s.188-199.

Rust, R. T., Lemon, K. N., and Zeithaml, V. A. (2004). Return on marketing: Using customer equity to focus marketing strategy. *Journal of Marketing*, 68(1), 109-127.

Said, Y. (1998). Yönetim ve Gelecek Beklentileri. Kahire: Danışmanlık ve İdari Kalkınma için Geniş Hizmet Merkezi. S. 113-114.

Sakur, R. (2017). Entelektüel Sermaye ile Firma Finansal Performansı İlişkisi; BİST'te İşlem Gören Bankalar Üzerine Bir Ekonometrik Analiz. *International Conference on Eurasian Economies*, 550-555

Satı, Z.E. (2013). İnovasyonu Yönetmede Kesitler – Bilgi Yönetimi, AR – GE, Marka Yönetimi. Stratejik Yönetim, Ankara: Nobel Akamedik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. *Doubleday/Currency*.

Stewart, T. A. (1997). Intellectual capital: The new wealth of organizations. *Currency/Doubleday*.

Subramaniam, M. and Youndt, M. A. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities. *Academy of Management Journal*, 48, 450-63.

Sullivan, P. H. (2000). Value-Drive Intellectual Capital: How to Convert Intangible Corporate Assets Into Market Value. New York: John Wiley and Sons, pp.45.

Sveiby, K. E. (1997). The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge-based assets. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco.

T.C Ekonomi Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü (2012). Kümeler için İnovasyon ve Ar – Ge. Yönetimi Kılavuzu, s.7.

Tekin, Y. ve Durna, U. (2012). Otel İşletmelerinde Yenilik Yönetimi Uygulamaları Alanya'da Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Antalya: Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3) s,93.

Tian, X., Wang, C., Li, X., Niu, P., and Si, W. (2016). The Relationship Among Social Capital, Service Types And Service Innovation Performance in Logistics Enterprises. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(8), 900-913.

Tidd, J., & Bessant, J. (2018). Innovation management challenges: From fads to fundamentals. *International Journal of Innovation Management*, 22(05), 1840007.

Ting, I. W. K., and Lean, H. H. (2009). Intellectual capital performance of financial institutions in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*, 10(4), 588–599.

Ulrich, D. (1998). Intellectual capital = competence x commitment. *MIT Sloan Management Review*, 39(2), 15.

Uzkurt, C. (2010). İnovasyon Yönetimi: İnovasyon Nedir, Nasıl Yapılır ve Nasıl Pazarlanır. Ankara: Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, s.37

Valtakoski, A., Reynoso, J., Maranto, D., Edvardsson, B., and Cabrera, E. M. (2019). Cross-Country Differences In New Service Development: The Moderating Effects Of National Culture. *Journal of Service Management*, 30(2), 186-208.

Wang, J. B., and Chen, J. X. (2011). Relational Embedding, Learning Ability, and Service Innovation Performance— Exploratory Research Based on Multiple Cases. *Soft Science*, 1, 19-23.

West, M. A., and Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social behavior*.

Wu, W. C., Fernández-Seara, M., Detre, J. A., Wehrli, F. W., and Wang, J. (2007). A theoretical and experimental investigation of the tagging efficiency of pseudo-continuous arterial spin labeling. *Magnetic Resonance in Medicine: An Official Journal of the International Society for Magnetic Resonance in Medicine*, 58(5), 1020-1027.

Xu, J., and Li, J. (2019). The impact of intellectual capital on SMEs' performance in China: Empirical evidence from non-high-tech vs. high-tech SMEs. *Journal of Intellectual Capital*, 20(4), 488-509.

Yıldız, D. (2020). Büyük işletmelerde entelektüel sermayenin yenilikçiliğe dayalı rekabet üstünlüğüne etkisi: Eskişehirde kurulu işletmeler üzerinde bir araştırma. (Doktora Tezi). Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Giresun.

Yıldız, D., ve Genç, K. Y. (2020). Entelektüel sermaye, inovasyon ve rekabet üstünlüğü. Astana Yayınları.

Yılmaz, H. (2015). Stratejik İnovasyon Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Yiğit, S. ve Özyer, K. (2011). Sürdürülebilir Rekabet Kaynağı Olarak Bilgi. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 21(1), 333-360.

Youndt, M. A., Subramaniam, M., and Snell, S. A. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. Journal of Management Studies, 41(2), 335-361.

Yuan, F., and Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. Academy of management journal, 53(2), 323-342.

Zaltman, G., Duncan, R., and Holbeck, J. (1973). Innovations and organizations John Wiley & Sons. Inc., New York.

Zammuto, R. F., & O'Connor, E. J. (1992). Gaining advanced manufacturing technologies' benefits: The roles of organization design and culture. Academy of Management Review, 17(4), 701-728.

Zhang, J., and Hu, Y. (2018). Intellectual capital and firm performance: a comprehensive review and research agenda. Journal of Knowledge Management, 22(4), 589-611.

BÖLÜM II

TÜRKİYE’DE FİNANSAL KURUMLARIN DÜZENLENMESİ VE DENETİMİ: KURUMSAL ÇERÇEVE, YASAL VE YAPISAL ANALİZ

*Regulation and Supervision of Financial Institutions in Türkiye:
Institutional Framework, Legal and Structural Analysis*

Adnan GÜZEL

*(Dr. Öğr. Üyesi) Türk Hava Kurumu Üniversitesi
İşletme Fakültesi, İşletme (İngilizce) Bölümü,
E-mail: aguzel@thk.edu.tr.
ORCID: 0000-0002-0055-712X*

1. Giriş

Finansal sistem, tasarruf sahipleri ile borçlananlar arasında fon akımının finansal aracı kurumlar tarafından, yatırım ve finansman araçlarının kullanılması yoluyla, yasal düzenlemelere uygun olarak gerçekleştirildiği kurumsal yapıdır. Finansal piyasalar, finansal kurumlar, finansman araçları, düzenleyici ve denetleyici otoriteler ile hukuki düzenlemeler finansal sistemin unsurlarını oluşturmaktadır.

Ekonomide etkin kaynak dağılımının sağlanması, fon akımının en uygun şekilde gerçekleştirilmesi, ekonomik ve finansal istikrarın korunması, serbest piyasa koşulları ve rekabetin oluşumuna katkı sunulması ve finansal alanda standardizasyonun sağlanması için finansal piyasalar ve finansal aracı kurumlar devlet organları ve bağımsız kamu otoriteleri veya kurumları tarafından düzenlenmekte ve denetlenmektedir. Özellikle, finansal liberalleşme, iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişme, yapay zeka uygulamaları ve buna bağlı ürün ve hizmetlerin hızla değişmesi ve daha karmaşık hale gelmiş olması, düzenleme ve denetim faaliyetlerinin önemini artırmıştır.

Finansal sistemleri yönlendiren finansal piyasalar ve kurumlardır. Finansal sistemlerin en önemli katılımcıları; devletin hazine birimleri, merkez bankaları, bankalar, borsalar, aracı kurumlar, sigortacılık kurumları ile diğer finansal aracı ve kredi kurumlardan oluşmaktadır. Finansal piyasalarda güven ve istikrarın oluşturulabilmesi, kredi sistemlerinin etkin ve verimli işleyişinin sağlanması, tasarruf sahipleri ile yatırımcıların hak ve menfaatlerinin korunması ve finans sektörünün gelişiminin desteklenmesi amacıyla düzenleme, izleme ve denetleme işlevlerini yerine getirmekle yükümlü kurumlara ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu çalışmada, finansal piyasalar, kurumlar ve finansal araçlardan oluşan finansal sistemin en önemli unsurlarından biri olan finansal kurumların kuruluş, faaliyet, tasfiye, çalışma esasları vb gibi ilgili yasal düzenlemeler finansal yapıya bağlı kalınarak sistematik olarak incelenmektedir.

2. Finansal Sistemin Düzenlenmesinin Gerekliliği ve Önemi

Finansal sistemde düzenleme ve denetim finansal piyasalar, finansal araçlar ve finansal kurumlara yönelik düzenleme ve denetleme faaliyetlerini içermektedir. Düzenleme ve denetleme faaliyetleri; finansal piyasalarda işlemlerin açıklık ve güvenilirlik ilkelerine uygun olarak sürdürülmesi, piyasalarda yapay fiyat oluşumuna neden olabilecek asimetrik bilginin önlenmesi, rekabetin desteklenmesi, finansal kurumların sağlamlığının izlenmesi ve finansal piyasalarda istikrarın sürdürülmesi çalışmalarını kapsamaktadır (Er 2011).

Finansal sistemin sağlıklı bir şekilde işlemesi, finansal piyasaların istikrarlı bir şekilde çalışması, finansal kuruluşların ekonomik büyüme ve kalkınmaya en fazla katkıyı sağlaması, kaynak dağılımının etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi amacıyla finansal sistem ve finansal kurumların düzenlenmesi, gözetimi ve denetimi için kamu ve özerk otoritelere ihtiyaç bulunmaktadır. Finansal sistemin çalışmasında aksaklıkların ortaya çıkması veya finansal alanda yaşanabilecek güven kaybı finansal sistemin etkin çalışmasını önleyecektir. Finansal sistemin sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilmesi için hukuki ve idari düzenlemelerin yapılması gerekmektedir (Awrey 2012).

Amerika'da 2008 yılında başlayan ve giderek birçok ülkede etkili olan küresel mali kriz, tüm dünyada finansal piyasalar ve araçlara ilişkin düzenlemelerin yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini gündeme getirmiştir. Birçok araştırmacı, düzenleme ve denetim eksikliklerinin finansal krizler üzerine etkisine yönelik çalışmalar yapmışlardır (Caprio, Demirgüç-Kunt ve Kane 2010, Dan 2010, Levine 2010 ve Barth, Caprio ve Levine 2012, World Bank 2012). Aslında, her kriz veya piyasaları etkileyen önemli bir olay, dolandırıcılık

faaliyetleri veya büyük bir finansal kurumun iflası düzenleyici ve denetleyici çerçevedeki önemli zayıflıkları ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle her ülkede, benzer olumsuzlukların yaşanmaması için düzenleme ve denetim otoriteleri düzenlemelerin ve denetimin kalitesini artırmak için çalışmaktadır. Ancak, bu önlemlerin finansal piyasaların çalışmalarını, gelişimi ve büyümesini aksatacak şekilde aşırı bir çerçevede olmaması da gerekmektedir (Zingales 2004).

Finansal sistemin düzenlenmesi ve denetlenmesine yönelik faaliyetler;

- Finansal kurumların kuruluş, faaliyet ve tasfiyelerine ilişkin düzenlemeler,
- Finansal araçların sermaye piyasası kurulu kaydına alınması, ihracı, halka arzı veya alım satımına ilişkin düzenlemeler,
- Borsaların kuruluşu, menkul kıymetlerin kota alınması, alım-satımı ve saklama esaslarına yönelik düzenlemeler,
- Yatırımcıların korunması ve kamunun aydınlatılmasına yönelik düzenlemeler ve
- Sigorta, bireysel emeklilik, faktoring, leasing gibi banka benzeri kredi kurumlarının kuruluş, faaliyet ve çalışma esaslarının düzenlenmesi olarak sınıflandırılabilir.

Finansal sistemin sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilmesi için hukuki ve idari düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Finansal piyasalarda, piyasa koşullarının dışında, yatırım araçlarının fiyatını ve getirisini etkileyen faktörlerin ortaya çıkması yatırımcıların tasarruflarını kaybetmesine neden olabileceği gibi, yatırımcı güveninin kaybına da neden olabilecektir. Finansal piyasaların doğru ve etkin bir şekilde çalışması halinde ancak fon aktarım süreci başarılı bir şekilde gerçekleşebilecektir. Bu nedenle, finansal sistemdeki herhangi bir başarısızlık veya güven kaybı ekonominin tamamını olumsuz yönde etkileyecektir. Finansal piyasalardaki düzenlemelerin finansal piyasaların gelişimi, etkinliği ve verimliliğinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Türkiye’de finansal piyasaların ve kurumların düzenlenmesi ve denetlenmesi kamusal otoriteler veya özel kanunlarla kurulmuş özerk üst kurullar tarafından yürütülmektedir.

3. Finansal Piyasaların ve Finansal Kuruluşların Düzenlenmesi ve Denetimi

Türkiye’de finansal kurumların, kuruluş, çalışma usul ve esasları ile finansal sistemin çalışması, finansal araçların kayda alınması, ihracı, satışı, borsa kotuna alınması, işlem görmesi veya alım satımına ilişkin düzenlemeler farklı kurumlarca yerine getirilmektedir. Bankacılık sistemi ve kredi kuruluşlarının kuruluş ve

faaliyet esaslarının belirlenmesi, faaliyet izini ve lisans verilmesi, çalışma usul ve esaslarının düzenlenmesi ve denetimi Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından yapılmaktadır. Sermaye piyasası kurumlarının kuruluş veya faaliyet esaslarının, sermaye piyasası araçlarının, ihracı, halka arzı ve satışı ile borsada işlem görmesi, sermaye piyasasının güvenilir, etkin, istikrarlı, adil ve rekabetçi bir ortamda işleyişinin sağlanmasına, yatırımcıların hak ve menfaatlerinin korumasına yönelik düzenlemeler Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yapılmaktadır. Sigorta sektörünün faaliyetlerinin düzenlenmesi ve denetimi Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK) sorumluluğundadır. Ödeme sisteminin çalışması ve ödeme şirketlerinin gözetim ve denetimi ise Merkez Bankası tarafından yapılmaktadır (TBB 2023; Aktay ve Ayten 2023; MBS 2022).

Türk finans sistemi ile ilgili en önemli ve temel yasal düzenlemeler aşağıda belirtilmiştir (Aktay ve Ayten 2022).

- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu (1211),
- Bankacılık Kanunu (5411),
- Sermaye Piyasası Kanunu (6362),
- Türk Ticaret Kanunu (6102),
- Türk Borçlar Kanunu (6098),
- Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (5018),
- Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun (4749)
- Konut Finansman Sistemine İlişkin Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (5582),
- Finansal Kiralama, Faktoring, Finansman ve Tasarruf Finansman Şirketleri Kanunu (6361),
- Banka Kartları ve Kredi Kartları Kanunu (5464),
- Finansal Kiralama Kanunu (3226),
- Sigortacılık Kanunu (5684),
- Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632),
- Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6327),
- Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun (6493),
- Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun (1567),
- Karaparanın Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun (4208),

- Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun (5549),
- Diğer ilgili kanunlar, yönetmelikler, Tebliğler, Kurul Kararları ve İlke Kararları

Finansal piyasalar ve kurumlara ilişkin düzenlemelerin genel çerçevesi yukarıda belirtilmiş olup, bunlarla ilgili kanun ve yönetmelikler de önemli kaynaklardır. Aşağıda finansal sistemde yer alan kurum ve kuruluşlar ile düzenleyici ve denetleyici kurumlar yer almaktadır.

Tablo: 1 Türk Finans Sektöründe Düzenleme ve Denetleme Yapısı

Finansal Kurumlar	Yetkili Düzenleme ve Denetleme Kurumu
Ekonomik Politika Yapıcısı Finansal Kurumlar	Hazine ve Maliye Bakanlığı (Hazine Grubu) ve Merkez Bankası
Banka ve Banka Dışı Finansal Kurumlar	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK)
- Bankalar	
- Finansal Kiralama Şirketleri	
- Faktoring Şirketleri	
- Finansman Şirketleri	
- Tasarruf Finansman Şirketleri	
- Varlık Yönetim Şirketleri	
- Bağımsız Denetim Kuruluşları	
- Yabancı Banka Temsilcilikleri	
- Bankalararası Kart Merkezi	
- Kredi Kayıt Bürosu	
- Değerleme Kuruluşları	
- Derecelendirme Kuruluşları	
- <i>Türkiye Bankalar Birliği</i>	
- <i>Türkiye Katılım Bankaları Birliği</i>	
- <i>Finansal Kurumlar Birliği</i>	

Sermaye Piyasası Kurumları	Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)
- Borsa İstanbul	
- Aracı Kurumlar	
- Portföy Yönetim Şirketleri	
- Yatırım Fonları	
- Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları	
- Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları	
- Risk Sermayesi Yatırım Ortaklıkları	
- Bireysel Emeklilik Fonları	
- Takasbank	
- Derecelendirme Kuruluşları	
- Menkul Kıymetleştirme Şirketi	
- Merkezi Kayıt Kuruluşu	
- Gayrimenkul Değerleme Kuruluşu	
- Portföy Saklama Kuruluşları	
- <i>Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği</i>	
Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Kuruluşları	Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK)
- Sigorta Şirketleri	
- Reasürans Şirketleri	
- Bireysel Emeklilik Şirketleri	
- <i>Türkiye Sigorta Birliği</i>	
- <i>Emeklilik Gözetim Merkezi</i>	
- <i>Sigorta Bilgi ve Gözetim Merkezi</i>	
Para ve Ödemeler Sistemi Kuruluşları	Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
- Ödemeler Sistemi	
- Elektronik Para Kuruluşları	
- <i>Türkiye Ödeme ve Elektronik Para Kuruluşları Birliği</i>	
Tasarruf Mevduatı Sigorta Sistemi	Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF)
Kredi Garanti Sistemi	Kredi Garanti Fonu (KGF)
Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Desteklenmesi ve Geliştirilmesi	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi (KOSGEB)
Kara Paranın ve Terörün Finansmanının Önlenmesi	Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK)
Uluslararası Tahkim	İstanbul Tahkim Merkezi (İSTAC)

Kaynak: Yazar tarafından TBB (2023) esas alınarak hazırlanmıştır.

Finansal sistemin etkin ve verimli çalışması sürecinde, gerek piyasaların ve gerekse kurumların kuruluş, faaliyet, yönetim gibi yasal ve yönetsel çerçevesi ile denetiminden sorumlu olan bu kurumlar, para ve sermaye piyasalarının işleyişine ilişkin ilkeleri ve kuralları belirlemede, denetim ve gözetim işlevini yerine getirmektedirler. Ülkemizde bankacılık, sermaye piyasaları, sigortacılık gibi finansal sistemin her alanı farklı bir otorite tarafından denetlenmekte, geniş bir kurumsal yapı ve ayrıntılı düzenlemelerle faaliyetini sürdürmektedir.

4. Ekonomik Politika Yapıcısı ve Parasal Kurumlar

Ekonomi politikalarının oluşturulması, ekonomik büyümenin desteklenmesi, istihdamın artırılması, fiyat istikrarının sağlanması, faiz oranları, döviz kurları ve finansal piyasalarda istikrarın sağlanması amacıyla, maliye ve para politikası önlemlerinin uygulanması ve finansal kurum ve piyasaların çalışma usul ve esaslarının düzenlenmesi amacıyla Hazine ve Merkez Bankası faaliyet göstermektedir.

4.1. Hazine

Hazine, kamu gelirlerinin toplandığı, kamu giderlerine yönelik ödemelerin yapıldığı, maliye politikası uygulamaları ve politika araçlarının belirlendiği, kamu finansmanının yönetildiği, borçlanma ve risk yönetimi faaliyetlerinin yürütüldüğü bankacılık, sigortacılık ve kambiyo rejimine yönelik düzenlemelerin yapıldığı kamu otoritesidir.

Bu tanım kapsamında, Hazinenin ilk ve en belirgin görevi kamu gelirlerinin toplanması ve giderlerinin yapılmasına aracılık yapmaktır. Bu şekilde, gelirlerin toplanması ve giderlerin yapılması sürecinde zaman ve yer uyumsuzlukları giderilebilmektedir. Kamu gelirleri ile giderleri arasında bir farklılık olması durumunda; iç veya dış borçlanma yapılarak kamu finansmanı sağlanmaktadır. Borçlanma politikalarının (vade, tutar, ihraç edilecek menkul kıymetin türü vb) belirlenmesi, anapara ve faizlerinin ödenmesi sağlanmaktadır. Kamu iktisadi kuruluşlarında, yerel yönetimlerde, fonlarda kamu payını temsil etmekte, kamunun taşınmaz mal varlığını yönetmekte, madeni para basımı ve dağıtımını kontrol etmekte, yurtiçi veya yurt dışında ekonomi veya finansal kuruluşlarla olan ilişkileri sürdürmektedir. Bu nedenle Hazine kararları, faiz ve kur politikalarının belirlenmesi ile sabit getirili menkul kıymet piyasalarının etkinliği açısından önemlidir. Hazinenin en fazla etkileşimde bulunduğu kurum merkez bankasıdır (Finans Ofisi (2022)).

4.2. Merkez Bankası

Merkez bankası ekonomi ve finansal sistemin vazgeçilmez kurumlarından biri olup, kâr amacı gütmeyen faaliyette bulunan parasal bir otoritedir. Merkez bankaları, para politikası strateji ve araçlarının belirlenmesi, paranın basımı ve dolaşımının sağlanması, para arzı ve kredi hacmi ile finansal sistemin kontrolünden sorumludur. Merkez bankası, para, faiz ve kur politikalarını yürüterek ekonomik ve finansal istikrarın, fiyat istikrarının sağlanması ve sürdürülmesi, finansal piyasaların etkin ve verimli çalışması amacıyla gerektiğinde piyasaya likidite verilmesi, devletin altın ve döviz rezervlerinin yürütülmesi, ödeme sistemlerinin kurulması ve yönetimi ile hükümete ekonomik politikaların oluşturulması ve sürdürülmesi sürecinde danışmanlık ve katkı sağlanması görevlerini yürütmektedir (TCMB 2023).

Merkez Bankası, 11 Haziran 1930 tarihinde 1715 sayılı yasa ile kurulmuş, 1970 yılına kadar merkez bankası kaynakları kamunun finans açığının kapatılması, büyüme ve kalkınmanın finansmanı amacıyla kullanılmıştır. Bankanın statüsü, organizasyon yapısı, görevleri ve sermaye yapısında 14 Ocak 1970 tarihli 1211 sayılı yeni TCMB Kanunu ile önemli değişiklikler gerçekleştirilmiş, 24 Ocak 1980 kararları sonrasında ise serbest piyasa ekonomisine geçiş süreci başlatılmıştır. Finansal serbestleşme adımları ile birlikte para ve kur politikası değiştirilmiş, mevduat ve kredi faizlerinin piyasa koşullarına göre belirlenmesine kadar verilmiş, sermaye hareketleri serbest bırakılmış, fiyat kontrolleri kaldırılmıştır. Cumhuriyet tarihinin en büyük finansal krizlerinden olan 2000-2001 finansal krizleri sonrasında 25 Nisan 2001 tarihinde merkez bankası kanununda bazı değişiklikler yapılarak, fiyat istikrarının sağlanması ve sürdürülmesi merkez bankasının birincil öncelikli görevi olarak tanımlanmış, bu amacı gerçekleştirmek için merkez bankasına para politikası ve para politikası araçlarını serbestçe belirleme konusunda yetki verilmiştir (TCMB 2023).

5. Bankalar ve Banka Dışı Finansal Kurumlarının Düzenlenmesi

Bu bölümde, ticari, kalkınma, yatırım ve katılım bankaları ile banka dışı finansal (kredi) kuruluşlarının kuruluş, faaliyet ve tasfiyelerine ilişkin düzenlemeler ile bankacılık sisteminin ilişkili olduğu Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye Katılım Bankaları Birliği ve kredi kuruluşlarının ilişkili olduğu Finansal Kurumlar Birliği'nin yapısı, fonksiyonları ve kurumsal yapıdaki konumları incelenmektedir.

5.1. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK)

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK), Türkiye'de uzun vadeli ekonomik büyüme ve gelişmenin desteklenmesi, kredi piyasalarının ve kredi kurumlarının etkin kaynak dağılımını sağlayacak şekilde faaliyet göstermesi, etkin ve dünya ölçeğinde rekabet edebilir bir finansal sistemin oluşturulması, geliştirilmesi, rekabet gücünün desteklenmesi, finansal istikrarın sağlanması ve sürdürülmesi, tasarruf sahiplerinin haklarının ve menfaatlerinin korunması, piyasa disiplini içinde finansal sektörün denetim ve gözetiminde etkinliğin sağlanması amacıyla kurulmuş bir kamu kurumudur (BDDK 2023/a).

BDDK, 1999 yılında 4389 sayılı (mülga) Bankalar Kanunu ile idari ve mali özerkliğe sahip bağımsız bir kamu otoritesi olarak kurulmuş olup, günümüzde 01.11.2005 tarihli 5411 sayılı Bankacılık Kanununun 82. Maddesinde; “Kamu tüzel kişiliğine sahip ve mali özerkliği olan Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu” olarak tanımlanmakta ve faaliyetini sürdürmektedir.

BDDK, bağımsız bir üst kurul olarak finansal kurumlarla ilgili düzenleme, denetim, risk yönetimi ve gözetim görevini yerine getirmekte, finansal kurum yapısının, sağlamlığının, karşılaşılabileceği finansal ve finansal olmayan risklerden etkilenebilme düzeyinin analizini yapmakta, denetlemekte, bu şekilde bankalar için potansiyel sorunların ve kırılganlık alanlarının belirlenmesini amaçlamaktadır. Kurumun üst karar karar organı, Cumhurbaşkanı tarafından atanan, başkan ve ikinci başkan dahil yedi üyeden oluşan Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kuruludur.

BDDK tarafından yapılacak denetimin kapsamı 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamında; “bankaların risk değerlendirmesinin yapılması, risk profilinin belirlenmesi, mali bünyelerinin analizi, iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinin yeterliliğinin ve etkinliğinin incelenmesi, mali tablo ve kayıtlarının muhasebe ilke ve standartlarına uygunluğunun denetlenmesi, bankaların tüm faaliyetlerinin, Bankacılık Kanunu hükümleri ile bu kanun kapsamındaki diğer düzenlemelere uygunluğunun denetlenmesi, finansal holding şirketleri ve/veya ana ortaklık banka ile bağlı ortaklık ve birlikte kontrol edilen ortaklıkların konsolide mali yapılarının, diğer finansal kurumların, değerlendirme, derecelendirme ve destek kuruluşlarının faaliyetlerinin denetimi” şeklinde belirlenmiştir (BDDK 2023/b):

BDDK, 5411 sayılı Bankacılık Kanununun uygulanmasından sorumlu olup, Kanunun 93. Maddesi uyarınca Bankacılık Kanunu'nun uygulanmasına ilişkin yönetmelik ve tebliğler çıkarmaya yetkilidir. BDDK, sektörün gelişen

ihtiyaçlarına göre mevzuatta değişiklik yapabilmekte, kanunun uygulanmasına ilişkin belirsizlik durumunda görüş hazırlamakta, denetim yapmaktadır. Bankacılık Kanunu'nun 146 ve 149. maddelerine göre bankalara; 150 ve 161. Maddelerine göre de pay sahipleri ve yönetim kurulu üyelerine yaptırım ve mali ceza uygulayabilmektedir. Ayrıca, uluslararası standartlara uygun ulusal düzenlemeler yapmakta, AB direktiflerini, Basel düzenlemeleri ve Uluslararası Muhasebe Standartlarını uygulamaktadır.

5.2. Bankalar

Türkiye'de bankalar, finansal holding şirketleri, Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye Katılım Bankaları Birliği, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu ve bunların faaliyetleri 5411 sayılı Bankacılık Kanunu ile düzenlenmiştir. Türkiye'de bankalar faaliyet alanlarına göre; mevduat bankaları, katılım bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları, Türkiye'de kurulan veya Türkiye'de şube açmak suretiyle faaliyette bulunan yabancı sermayeli bankalardan oluşmaktadır. Sahiplik yapısına göre ise kamusal sermayeli bankalar; özel sermayeli bankalar, yabancı sermayeli bankalar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu kapsamındaki bankalar olarak gruplandırılmaktadır.

Bankacılık faaliyetlerine ilişkin yasal mevzuat bunlarla sınırlı olmamak üzere genel olarak aşağıda belirtilmiştir (Aktay ve Ayten 2022):

(a) Genel Faaliyetler

- *Bankacılık Kanunu (5411)*;
- *Sermaye Piyasası Kanunu (6362)*;
- *Türk Medeni Kanunu (4721)*;
- *Türk Ticaret Kanunu (6102)*
- *Türk Borçlar Kanunu (6098)*

(b) Konut Kredileri

- *Türk Medeni Kanunu (4721)*;
- *Bankacılık Kanunu (5411)*;
- *Konut Finansman Sistemine İlişkin Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (5582)*;
- *Varlığa veya İpototeğe Dayalı Menkul Kıymetler Tebliği (Resmi Gazete: 9.1.2014, No 28877)*;

• *Konut Finansmanı Kapsamında Kredilerin Yeniden Finansmanına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete: 29.09.2007, No: 26658).*

(c) Tüketici Kredileri

- *Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun (6502);*
- *Banka Kartları ve Kredi Kartları Kanunu (5464);*
- *Tüketici Kredisi Sözleşmeleri Yönetmeliği (Resmi Gazete: 22.05.2015, No 29363);*
- *Bankaların Kredi İşlemlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (Resmi Gazete: 26.02.2019, No 30698).*

(ç) Yatırım Hizmetleri

- *Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu (4875);*
- *Sermaye Piyasası Kanunu (6362);*
- *Yatırım Hizmetleri ve Faaliyetleri ile Yan Hizmetlere İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ (Resmi Gazete: 11.07.2013, No 28704);*
- *Yatırım Fonlarına İlişkin Esaslar Tebliği (Resmi Gazete: 09.07.2013, No 28702);*
- *Yatırım Fonlarına İlişkin Esaslar Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Resmi Gazete: 12.03.2019, No 30712).*

(d) Ödeme Hizmetleri ve e-Para

- *Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun (6493);*
- *Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para İhracı ile Ödeme Kuruluşları ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete: 27.06.2014, No 29043);*
- *Ödeme Kuruluşları ve Elektronik Para Kuruluşlarının Bilgi Sistemlerinin Yönetim ve Denetimine İlişkin Tebliğ (Resmi Gazete: 27.2014, No 29043);*
- *Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Genelgesi (12509071-010.06.02-2)*

Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler çerçevesinde bankaların kuruluşu, faaliyet izinleri, yetkileri, yönetimi, denetimi ve tasfiyesine ilişkin esaslar aşağıda belirtilmiştir (Aktay ve Ayten 2022, Başol ve Kocabaş 2022):

a) Kuruluş: Türkiye’de bir bankanın kurulmasına veya yurt dışında kurulmuş bir bankanın Türkiye’deki şube açılmasına, Bankacılık Kanununda öngörülen koşulların sağlanması kaydıyla BDDK tarafından izin verilmektedir. Türkiye’de kurulacak bir bankanın; anonim şirket şeklinde kurulması, hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması, kurucu ve yönetim kurulu üyelerinin kanunda belirtilen niteliklere sahip olması, sermayesinin öngörülen büyüklükte olması, ana sözleşmesinin 5411 sayılı Bankacılık Kanunu hükümlerine uygun şekilde hazırlanması gerekir. Bankacılık Kanunu’nun 7. maddesine göre, bir bankanın ödenmiş sermayesinin en az 30 milyon TL olması gerekmektedir. Bununla birlikte, BDDK tarafından yeni bir ticari bankacılık lisansı için en az 300 milyon ABD Doları tutarında tamamen ödenmiş sermaye bulundurulması talep edilmektedir. Kuruluş izni BDDK’nın yedi yönetim kurulu üyesinin en az beşinin olumlu oy vermesi durumunda verilebilmektedir.

Yabancı bankalar Bankacılık Kanunu’nun 6. ve 9. maddelerine tabi olacak şekilde Türkiye’de şube açarak faaliyet gösterebilirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10. ve 48. maddelerine göre, Türkiye’de kurulu yerli veya yabancı bankalar eşit haklara sahiptir. Türkiye’de yerleşik bankalar için geçerli olan tüm kurallar, yabancı bankalar için de geçerlidir. Nitekim 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanununun 3. Maddesi ile Türk bankalarına sağlanan yetkilerin yabancı banka ve finans kuruluşlarına da sağlanacağı belirtilmiştir. Bankacılık Kanununda öngörülen şartların yerine getirilmesi kaydıyla izin, BDDK tarafından verilir. Bankacılık Kanunu’nun 9. maddesine göre, Türkiye’de şube açarak faaliyette bulunmak isteyen yurt dışında yerleşik bankaların yerli bankalar için kuruluşta aranan aynı koşullara sahip olması gerekir. Merkezi yurtdışı olan bankalar mevduat veya katılım fonu kabul etmemek ve BDDK tarafından belirlenen esaslara göre faaliyet göstermek kaydıyla BDDK’nın izniyle temsilcilik açabilirler.

b) Faaliyet İzinleri ve Yetkilendirme: Bankacılık Kanununun 6 ncı maddesi çerçevesinde kuruluş veya Türkiye’de şube açma izni alan bankaların, Kuruldan ayrıca faaliyet izni alması şarttır. Faaliyet izni başvurusu, BDDK’nın kuruluş iznine ilişkin kararının Resmi Gazetede yayımlandığı tarihten itibaren dokuz ay içinde yapılmalıdır. Lisans alma prosedürü “Bankaların İzne Tabi İşlemleri ve Dolaylı Pay Sahipliği Hakkında Yönetmelik” kapsamında yapılır. Bu yönetmeliğin 4. maddesine göre, başvuru sahibinin talep edilen belgeleri sunması, sermayesinin nakit olarak ödenmiş ve bankacılık faaliyetlerini gerçekleştirebilecek düzeyde olması, ödenmiş sermayesinin %10’u kadar sistem giriş ücretini nakden ödemesi ve diğer şartların tamamlanması gerekmektedir.

Bir bankanın faaliyete başlayabilmesi için BDDK tarafından Bankacılık Kanununun 10. maddesinde belirtilen koşulların sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesine yönelik yapılan inceleme sonucunda; sınırlamaları da kapsayacak şekilde kanunun 4. maddesinde belirtilen bütün faaliyetleri yürütmek üzere faaliyet izni verilir. Faaliyet izni Resmî Gazetede yayımlandığı tarih itibariyle geçerli olmaktadır.

c) Bankaların Yönetimi: Bankaların en üst karar oranı genel kurul, sonrasında ise yönetim kuruludur. Yönetim kurulu genel kurul tarafından belirli bir süre görev yapmak üzere seçilmektedir. Banka yönetim ve denetim kurulu üyelerinin Bankacılık Kanunu'na göre mesleki yeterlilik, bağımsızlık ve etkinlik gibi niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Yönetim kurulu üyelerinin kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen gereklilikleri yerine getirebilmeleri ve planlanan faaliyetleri yürütebilmeleri için yeterli mesleki deneyime sahip olmaları öngörülmektedir. Yönetim kurulu üyeleri, esas sözleşme ile atanmış olsalar dahi, genel kurul kararı ile her zaman görevden alınabilirler. Herhangi bir nedenle yönetim kurulu üyeliğinin boşalması halinde yönetim kurulu, Türk Ticaret Kanununun 363. maddesine göre bir kişiyi ilk genel kurulun onayına sunulmak üzere yönetim kurulu üyesi olarak atayabilirler. Yine Türk Ticaret Kanununun 370. maddesine göre yönetim kurulu temsil yetkisini bir veya birden fazla murahhas azaya devredebilir. Seçilen veya atanan yönetim kurulu üyeleri Ticaret Mahkemesi önünde yemin ettikten sonra göreve başlayabilirler.

Türk bankalarında ayrıca; kredi komitesi, kurumsal yönetim komitesi, ücret ve atama komitesi, denetim komitesi, risk yönetimi komitesi ile risk yönetimi ve iç kontrol birimi, terörün finansmanının önlenmesi ve kara para aklamayla mücadele mevzuatına uyumla ilgili bir uyum birimi oluşturulmaktadır.

Bankaların kurumsal yönetimine ilişkin yapı, süreç ve esaslar, Bankacılık Kanunu'nun 22. Maddesi, Sermaye Piyasası Kurulu ve Türkiye Bankalar Birliği'nin görüşü alınarak BDDK tarafından belirlenmektedir. Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik, 1 Kasım 2006 tarihli ve 26333 sayılı Resmi Gazete yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Kurumsal Yönetim ilkelerine uyumu taahhüt eden bankalar her dönem sonunda kurumsal yönetim uyum raporu hazırlar ve kamuoyu önünde paylaşır.

Bankacılık faaliyetleri, genel müdür, yardımcıları ve ilgili uzmanlaşmış genel müdürlük birimleri ile bölge ve şube teşkilatları tarafından yürütülmektedir. Bankacılık Kanunu'nun 25. maddesine göre genel müdürlerin iktisat, finans, bankacılık, hukuk, işletme veya ilgili alanlarda lisans veya mühendislik lisans mezunu olanların bu alanlardan birinde yüksek lisans derecesine sahip olmaları gerekir. Genel Müdürlerin bankacılık alanında en az 10 yıl, genel müdür

yardımcılarının en az yedi yıl profesyonel bankacılık deneyime sahip olmaları gerekmektedir.

ç) Fon Kullanımlarının Yönetimi: Bankalarda kredi açılması, kredi politikalarının, kredi onay ve kullandırım esaslarının belirlenmesi yetkisi yönetim kuruluna ait olup, yönetim kurulu bu yetkilerini belirli koşullarda kredi komitesine veya genel müdürlüğe devretmektedir. Yönetim kurulunun kredi tahsisi ve kullandırımına ilişkin belirli yetkilerini kredi komitesi veya genel müdürlüğe devretmekle birlikte, kredi açma ve kullandırımına ilişkin süreçleri izlemesi ve sağlıklı bir kredilendirme politikasının yürütülmesi için gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Genel müdürlük, bankaların en üst icra organı olup, kendisine devredilen kredi tahsis ve kullandırım yetkilerini belirli esaslarda bölge müdürlükleri veya şubeleri aracılığı ile kullanmaktadırlar (BDDK 2023/b).

Bankacılık kanunu gereğince; kullanılacak krediler belirli sınırlamalara tabidir. Bir gerçek ya da tüzel kişiye veya bir risk grubuna kullandırılacak kredilerin toplamı özkaynakların % 25'ini aşamaz. Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir risk grubuna özkaynakların %10'u veya daha fazlası oranında kullandırılan krediler büyük kredi niteliğinde olup, bu tür kredilerin toplamı özkaynakların 8 katını aşamaz. Bankaların sermayesinin %1 ve daha fazlasına sahip olup, pay defterine kayıtlı olan tüm ortaklarına ve bunlarla risk grubu oluşturan kişilere kullandırılacak kredilerin toplamı özkaynaklarının %50'sinden fazla olamaz.

d) Fon Kaynaklarının Yönetimi: Türkiye'de bankaların fon kaynakları sermaye ve özkaynakları ile yurtiçi veya yurtdışı piyasa veya tasarruf sahiplerinden mevduat, repo, menkul kıymet ihracı veya borçlanma yoluyla sağlanan kaynaklardan oluşmaktadır. Bankacılık Kanununun 60. maddesine göre; kredi kuruluşları ile özel kanunlarına göre yetkili olanlar dışında hiçbir gerçek veya tüzel kişi mevduat veya katılım fonu kabul edemezler. Kalkınma ve yatırım bankalarının kredi müşterileri, ortaklıkları ve ortaklarından sağlayacakları fonlar ile bankalardan, para piyasaları, sermaye piyasaları ve organize piyasalardan kullanacakları fonlar mevduat sayılmamaktadır.

Zorunlu Karşılıklara İlişkin Tebliğ (25 Aralık 2013, 2013/15 Sayılı Resmi Gazete) ve bankacılık kanunu ile değişik Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu'nun 40-II uyarınca; Bankaların tabi oldukları muhasebe standartları ve kayıt düzenine göre mevduat/katılım fonları, repo işlemlerinden sağlanan fonlar, borçlar, ihraç edilen menkul kıymetler, sermaye hesaplamasına dâhil edilmeyen borçlanma araçları, kredi kartı ödemelerinden borçlar ve borçluların

fonları için Türk lirası ve yabancı para bazında, belirlenen vade ve oranlarda zorunlu karşılık ayrılmaktadır.

e) Risk Yönetimi: Bankaların İç Sistemleri Hakkında Yönetmelik'te (28 Haziran 2012 tarih ve 28337 Sayılı Resmi Gazete) risklerin ölçülmesi, izlenmesi, kontrolü ve raporlanması risk yönetimi faaliyetleri olarak tanımlanmıştır. Banka faaliyetlerinden kaynaklanan kredi riski, piyasa riski (faiz oranı ve döviz kurlarındaki dalgalanmalardan kaynaklanan riskler), likidite riski ile operasyonel risklere maruz kalabilmektedir. Bankalar, buna göre risk yönetim sistemlerini, risk limitlerini, risk yönetimi politikalarını belirler ve uygularlar (Aktay ve Ayten 2023).

f) Denetim ve Gözetim: Türk bankacılık sisteminde faaliyet gösteren bankalar 1999 yılından önce Hazine ve Merkez Bankası tarafından denetlenmekte iken, 1999 yılından sonra Türk bankacılık sistemini denetleme ve düzenleme yetki ve sorumluluğu Bankacılık Kanunu'nun 65. maddesine göre BDDK'ya verilmiştir. BDDK, Bankacılık Kanunu'nun 66. maddesine göre, konsolide bazda sınırlamalara ve standart oranlara tabi olarak ana banka ortaklığını, yerli ve yabancı iştirakleri, bağlı ortaklıkları ile şube ve temsilciliklerini konsolide denetime alır.

BDDK, bankaların ve bağlı ortaklıklarının tüm Bankacılık Kanunu'nun 67 ila 72'nci maddelerinde belirtildiği üzere, denetimden sonra ilgili kurumdan gerekli tedbirlerin alınmasını isteme yetkisine sahiptir. Bankacılık Kanunu'nun 150 ve 161. maddelerine göre BDDK, sadece bankalara değil, idare ve yönetim kuruluna da yaptırım uygulayabilir (TMSF 2023).

Sistemik önemli bankaların denetim ve gözetimine özel bir önem verilmektedir. 23.02.2016 tarihli Sistemik Önemli Bankalar Hakkında Yönetmelik uyarınca; "sistemik önemli bankalar büyüklükleri, finansal sistem içindeki ilişkilerinin yüksek olması, bilanço yapılarının ve faaliyetlerinin karmaşıklığı ve verdikleri hizmetlerden biri veya bir kaçının diğer kuruluşlarca ikame edilmesinin zor olması gibi özellikleri nedeniyle, mali sıkıntı yaşamaları durumunda, ekonominin geneline yansiyacak çapta olumsuzluklar oluşturabilecek bankalar" olarak tanımlanmaktadır (BDDK 2023/b).

Sistemik önemli (*too big to fail*) bankaların 2008 yılında yaşanan küresel finansal krizinde sorun yaşamaları sonrasında bu bankaların kurtarılmasına yönelik alınan önlemlerin kamu kaynakları üzerinde yarattığı ciddi maliyet nedeniyle, bu kuruluşların yakından takip edilmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda, Basel Bankacılık Denetim Komitesi tarafından Kasım 2011 tarihinde yayımlanan çalışmada küresel bazda faaliyet gösteren sistemik önemli

bankaların belirlenmesine ve bu kuruluşlar için ek sermaye yükümlülüğü zorunluluğunun konulmasına ilişkin ilkeler belirlenmiştir. Bu ilkeler kapsamında belirlenen sistemik önemli bankalar listesi kamuoyu ile paylaşılmakta, denetlenmekte, izlenmekte ve gerektiğinde ilave sermaye tamponu da dâhil olmak üzere önlemler alınmaktadır. Sistemik önemli bankaların, her yıl çekirdek sermaye gereksinimine ek olarak, sınıflandırıldığı gruba karşılık gelen orana göre belirlenen oranda ilave çekirdek sermaye bulundurmamak zorundadır (Procompliance 2023).

Bankaların faaliyetleri yönetim kurulu adına ve yönetim kuruluna raporlama yapmak üzere; yönetim kurullarınca denetim ve gözetim sorumluluğunun yerine getirilmesine yardımcı olmak üzere Bankacılık Kanunu'nun 24. Maddesi ile en az iki üyeli denetim komitesi oluşturulmakta, komite üyeleri icraî görevi bulunmayan yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmektedir.

Denetim komitesi, yönetim kurulu adına bankanın iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinin etkinliğini ve yeterliliğini, bu sistemler ile muhasebe ve raporlama sistemlerinin işleyişini, bankanın bankacılık ilke ve mevzuatlarına uyumunu denetlemek ve gözetmek, konsolide denetime tâbi kuruluşların iç denetim işlevlerinin konsolide olarak sürdürülmesini ve eşgüdümünü sağlamak bankanın hedef ve uygulamaları arasındaki farklılık ve sapmalar ile bunların nedenlerinin belirlenmesinden sorumludur. Denetim komitesi, bankanın tüm birimlerinden, anlaşmalı destek hizmeti kuruluşları ve bağımsız denetim kuruluşlarından bilgi ve belge almaya, bedeli banka tarafından karşılanmak suretiyle konularında ihtisas sahibi kişilerden yönetim kurulunun onayına bağlı olarak danışmanlık hizmeti sağlamaya yetkilidir. Denetim komitesinin görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usûl ve esasları yönetim kurulu tarafından belirlenir (BDDK 2023/b).

Bankaların tüm birimleri ile operasyonel iş ve işlemleri, faaliyetleri, finansal defter ve kayıtları bağımsız dış denetim kuruluşları tarafından denetlenmektedir. Bankalar ayrıca, bankacılık faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve bankacılık ilkelerine uyumunu sağlamak için tüm birimlerin, şubelerin ve bağlı ortaklıkların konsolide hesaplarını kapsayan bir iç denetim sistemi kurmak zorundadır.

Bankalarda iç ve dış denetimlerin usul ve esasları “Bankaların İç Sistemleri Hakkında Yönetmelik; Bankaların Bağımsız Denetimi Hakkında Yönetmelik (2 Nisan 2015 tarih ve 29314 sayılı Resmi Gazete); ve Banka Bilgi Sistemleri ve Bankacılık Süreçlerinin Bağımsız Denetim Kuruluşları Tarafından Yapılacak Denetimlerine İlişkin Yönetmelik (13 Ocak 2010 tarih

ve 27461 sayılı Resmi Gazete) hükümlerince yapılmaktadır. Bağımsız denetim kuruluşu, yaptığı denetim sırasında bankanın varlığını tehlikeye düşürebilecek veya yöneticilerinin Bankacılık Kanunu'nu veya esas sözleşmeyi ihlal ettiğini düşündürecek herhangi bir hususu tespit etmeleri halinde, derhal BDDK'ya bildirmek zorundadır. İç denetim birimi tarafından hazırlanan iç denetim raporları ise banka yönetim kurullarına sunulmaktadır.

g) Devir ve Tasfiye: Bankaların varlık ve yükümlülüklerinin devri, bankaların birleşme, bölünme veya pay devri işlemleri Bankacılık Kanunu'nun 18 ve 19. maddeleri ve Bankaların Birleşme, Devir, Bölünme ve Pay Değişimi Hakkında Yönetmeliğin 7, 11, 15 ve 19. Maddesi hükümlerine göre gerçekleştirilmektedir.

Bankacılık Kanununun 18. maddesine göre; “bir gerçek veya tüzel kişinin, bankada doğrudan veya dolaylı olarak banka sermayesinin % 10 veya daha fazlasını satın alması veya çeşitli şekillerde bir ortağın payının doğrudan veya dolaylı yollarla banka sermayesinin %10, %20, %33 veya %50'sini aşması veya bu oranların altına düşmesi sonucunu veren pay edinimleri veya pay devirleri için BDDK'dan onay alınması gerekmektedir.

Yönetim kurulu üyeliği için aday belirleme, oyda veya kâr payı dağıtımında imtiyazlı pay oluşturma veya imtiyazlı payların devri halinde de BDDK izni alınması zorunludur. Nitelikli pay sahiplerinin kurucularda aranan niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Ortakların kurucularda aranan nitelikleri kaybetmeleri durumunda bu ortaklar temettü dışındaki ortaklık haklarından yararlanamazlar. Bu durumda, bu ortakların kâr payı alma dışındaki diğer ortaklık hakları Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (SDIF) tarafından kullanılabilir (TMSF 2023).

Bankacılık Kanununun 19. Maddesi gereğince; Türkiye'de faaliyette bulunan bankaların devri, birleşmesi, tüm aktif ve pasifi ile başka bir banka tarafından devralınması, bölünmesi veya hisse değişimi BDDK izni ve onayı ile gerçekleştirilmektedir. Bu izin 3 ay süreyle geçerli olup, bu süre içinde birleşme, devir veya bölünme işlemi gerçekleştirilmezse verilen izin geçersiz olmaktadır. Bankaların Bankacılık Kanunu hükümlerine göre birleşme, bölünme ve devirlerinde devir veya birleşmeye konu bankaların toplam aktiflerinin sektör içindeki paylarının yüzde yirmiyi geçmemesi kaydıyla 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 7, 10 ve 11 inci maddeleri hükümleri uygulanmayacaktır. Birleşme veya devir işleminin kesinleşmesi durumunda, devredilen bankanın bütün aktif ve pasifleri, hak ve yükümlülükleri devralan bankaya geçer. Bu durumda devredilen bankanın tüzel kişiliği sona ereceğinden Ticaret Sicilinden de kaydı silinir.

h) Bilgi Güvenliği ve Gizlilik: Bankacılık kanununun 73. Maddesi uyarınca; “sıfat ve görevleri dolayısıyla bankalara veya müşterilerine ait sırları öğrenenler, söz konusu sırları bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar. Bu yükümlülük görevden ayrıldıktan sonra da devam eder.” Üçüncü kişilere ait bilgiler hariç olmak üzere, kanuna göre açıklanması ve yayınlanması zorunlu olmayan şekil, tablo, çizelge, program, bütçe, proje, sözleşme, karar ve banka yazışmaları gibi belge ve bilgiler, genel ve soyut özellikleri olmayıp banka sırrı teşkil etmektedir. Bankacılık Kanunu, bankaların, iştiraklerinin ve bağlı ortaklıklarının banka ve müşterilerine ait sırlarının korunmasını gerektirir. Bankacılık Kanunu’nun 73. maddesinde belirtilen gizlilik yükümlülüğünün ihlali suç teşkil etmektedir. 73 üncü maddeye aykırı davranışlar hakkında Bankacılık Kanununun 159, 161 inci maddeleri ile Türk Ceza Kanunu’nun 239. maddesi kapsamında işlem yapılır.

5.3. Banka Dışı Finans ve Kredi Kuruluşları

Banka dışı finansal kurumlar; Finansal Kiralama, Faktoring, Finansman Şirketleri, Tasarruf Finansman Şirketleri ile Varlık Yönetim Şirketleri’nden oluşmaktadır. Bu şirketler “Finansal Kiralama, Faktoring ve Finans Şirketleri Kanunu (6361 sayılı Kanun) ile 28627 Sayılı Finansal Kiralama, Faktoring ve Finansman Şirketlerinin Kuruluş ve Faaliyet Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde kurulmakta ve faaliyette bulunmaktadır. Finansal kiralama, faktoring ve finansman sözleşmelerine ilişkin esasları da yine bu kanun ile düzenlenmektedir. Türkiye’de yukarıda belirtilen finansman veya kredi kuruluşlarının kuruluş ve faaliyeti BDDK iznine tabi olduğundan BDDK’dan izin alınması gerekmektedir. Diğer yandan, bu tür finans ve kredi kurumları Türk Ticaret Kanunu hükümlerine de tabi olup, Türk Ticaret Kanunu’nun sermaye şirketleri bölümünde düzenlenmiş olan “anonim şirket” yapısında kurulmaktadır. Bu şirketlerin ticaret unvanında türüne göre “Finansal Kiralama Şirketi”, “Faktoring Şirketi”, “Finansman Şirketi” veya “Tasarruf Finansman Şirketi” ibarelerinden birinin bulunması gerekmektedir. BDDK’dan kuruluş izni alan şirketler, gerekli organizasyonlarını tamamladıktan sonra yine aynı kurumdan faaliyet izni aldıktan sonra faaliyetlerine başlamaktadırlar.

a) Finansal Kiralama Şirketleri: Finansal Kiralama, lisanslı bir leasing şirketinin (Kiralayan-Lessor) müşterisi (Kiracı-lessee) adına, sözleşmeyle kararlaştırılan faizi de içeren uzun süreli bir ödeme planı karşılığında bir varlık satın aldığı alternatif bir finansman yöntemidir. Finansal kiralama, fabrika ve

ofis binaları, makineler, taşıt araçları gibi yatırım mallarının satın alınması için kullanılan orta ve uzun vadeli bir finansman yöntemidir (6361 sayılı kanunun 19.maddesi). Patent ve sınai haklar finansal kiralama kapsamında değildir. Finansal kiralama aynı zamanda sermaye kiralaması olarak da bilinir. Temel olarak, kiralayan, varlığı kiracı adına alır ve kiracı tarafından ödenen kira ödemeleri ile satın almış olduğu mal bedelini tazmin eder. Kiralama süresi sonuna kadar varlığın mülkiyeti kiralayanda, kullanımı hakkı kiracıda olacaktır. Kiracı, varlığı kendi muhasebesine bir sabit varlık olarak kaydedebileceği ve kira ödemesinin faizini gider olarak muhasebeleştirebilecektir. Ancak, kiracı bu kıymetin bakım, onarım, sigorta vb masraflarını da üstlenmek zorundadır. Kiralama sonunda, kiracı, varlığın sözleşme sonundaki değerinden daha düşük bir fiyattan satın alma opsiyonuna sahiptir. Bu yönüyle, finansal kiralama ile faaliyet kiralaması birbirine karıştırılmamalıdır. Faaliyet kiralamasında, varlığın mülkiyeti, kiralama süresi boyunca ve sona erdikten sonra kiralayanda kalmakta, finansal kiralamada ise varlığın mülkiyeti, kiralama süresinin sonunda kiracıya geçmektedir.

Ayrıca, 6361 sayılı Kanunun 2/3 maddesine göre; bu Kanunda finansal kiralama işlemleri için düzenlenen hükümler, finansal kiralama şirketleri tarafından gerçekleştirilen faaliyet kiralaması işlemlerinde uygulanmaz. Bu kapsamda, finansal kiralama şirketleri tarafından gerçekleştirilen faaliyet kiralaması işlemleri, finansal kiralama işlemi sayılmayacak ve faaliyet kiralaması işlemleri için 6361 sayılı Kanun hükümleri uygulanmayacaktır. Bu nedenle, Türkiye’de faaliyet kiralaması işlemleri, Türk Borçlar Kanunu’nun (6098 sayılı Kanun) (11 Ocak 2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan) genel kiralama hükümlerine tabi olacaktır. Türk Hukuku, yerli firmaların Finansal Kurumlar Birliği özel siciline tescil edilmek koşuluyla sınır ötesi finansal kiralama faaliyetlerine izin vermekte, yabancı finansal kiralama şirketleri de, belirli koşulları taşımak kaydıyla, BDDK’dan yetki almasına gerek olmaksızın Türkiye’de bir finansal kiralama sözleşmesine taraf olabilirler (Coşar 2018).

b) Faktoring Şirketleri: Faktoring, gerçek veya tüzel kişilerin mal ve hizmet satışlarından doğan kısa vadeli çek ve senetli müşteri alacaklarının, bedeli peşin ödenerek ve alacaklıya rücu hakkı olmaksızın, alacağın temlikli hükümleri uyarınca rücu hakkı olmaksızın bir faktoring firmasına devredilmesi ve bu alacakların faktoring şirketi tarafından yönetilmesidir. Bu faktoring işleminde; faktoring kuruluşu, alıcılar yani ticari borçlular ile mal veya hizmet satıcısı olmak üzere üç taraf bulunmakta olup, işlemler bu üç taraf arasında gerçekleştirilmektedir. (Küçükislamoğlu, Atasü, Uçar 2021). Faktoring şirketleri

finansman faaliyetinin yanı sıra, garanti ve tahsilat hizmetleri de vermektedir. Türkiye’de kurulu faktoring şirketleri 6361 sayılı kanun hükümlerine tabi olmakla birlikte, faktoring şirketlerinin kuruluş ve çalışma esasları 04.02.2015 tarih ve 29257 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Faktoring İşlemlerinde Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

c) Finansman Şirketleri: Her türlü mal ve hizmet alımı amacıyla gerçek ve tüzel kişilere finansman sağlayan kredi kuruluşlarıdır. Tüketici Finansman Şirketleri olarak da bilinmektedir. Finansman şirketleri gerçek veya kurumsal tüketicilere konut, taşıt iş ekipmanları, ev araç gereçleri vb alımının finansmanı amacıyla kredi kullandıran, bu yönüyle üretici firmalar üzerindeki finansman yükü hafifleterek, üretimin artmasına katkı sağlayan finansman kurumlarıdır. Tüketiciler, mal veya hizmet satın aldığı firma aracılığı ile finansman şirketine kredi başvurusu yapmakta, finansman şirketinin kredi başvurusunu onaylaması durumunda finansman tutarı, mal veya hizmetin tesliminde tüketici nam ve hesabına doğrudan satıcıya ödenmekte, kredi geri ödemeleri ise tüketiciler tarafından bankalar aracılığı ile vadesinde finansman şirketlerine yapılmaktadır (Küçükislamoğlu, Atasü, Uçar 2021). Finansman şirketleri de 6361 sayılı kanun ve bu kanuna dayalı olarak çıkarılan yönetmelik ve diğer düzenlemelerde yer alan hükümler doğrultusunda kurulmakta ve faaliyette bulunmaktadırlar.

ç) Tasarruf Finansman Şirketleri: Türkiye’de son yıllarda hızla gelişen ve büyüyen yeni bir finansal faaliyet alanı olan katılımcıların tasarruflarını bir araya getirerek, belirli bir tasarruf tutarı ve dönemine bağlı olarak, belli bir sıra içinde birbirlerinin konut, çatılı iş yeri ve motorlu taşıt alımlarını faizsiz finansman ilkelerine göre finanse etmeleri esasına dayanan “tasarrufa dayalı finansman sistemi” olarak tanımlanan bir faaliyeti ifade etmektedir. Bu şirketler, 7 Mart 2021 tarih ve 31416 sayılı Resmi Gazete <de yayımlanarak yürürlüğe giren 7292 sayılı Finansal Kiralama, Faktoring ve Finansman Şirketleri Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte 6361 sayılı kanun kapsamında BDDK denetim ve gözetimi altına alınmıştır. Tasarruf finansman şirketleri yalnızca yurtiçinde konut, çatılı iş yeri veya taşıt ediniminden doğan tasarruf finansman sözleşmelerini finanse edebilir, bunların dışında başka bir finansman faaliyetinde bulunamaz, üçüncü taraflara borç veremez, ortaklık payı edinemez, banka izlenimi yaratacak şekilde ilan ve reklam veremezler. Ancak, müşteriye ait birikmiş tasarruf tutarını tasarruf finansman şirketi yönetmektedir. Kanununun 15 maddesi ile şirketin aktif kalitesinin, gelir-gider dengesinin bozulmaması, öz kaynaklarının korunması, likiditesinin yönetilmesi vb konularında önleyici düzenlemeler yapılmaktadır.

Bu şirketlerin mali bünyelerinin bozulması durumunda şirketin faaliyet izninin kaldırılması veya tasfiyesine ilişkin düzenleme yapılmıştır (Küçükislandoğlu, Atasü, Uçar 2021).

d) Varlık yönetim şirketleri: Varlık Yönetim Şirketleri, 2001 yılında yaşanan finansal krizin ardından Bankacılık Kanunu'nun 143. Maddesi ve "Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programı" kapsamında bankaların vadesinde ödenmeyen tahsili gecikmiş alacaklarını devralmak veya bu alacakların tahsilat sürecini yönetmek amacıyla kurulmuş olup, bankalar ve banka dışı finansal kuruluşların tahsili gecikmiş alacaklarının temlik alınması ve yeniden yapılandırılarak müşterilerin finansal sisteme yeniden kazandırılması amacıyla yönelik faaliyet göstermektedir (Güneş ve Boztepe 2022).

Varlık Yönetim Şirketleri; Bankacılık Kanununun 143. Maddesine dayalı olarak, 4 Temmuz 2021 tarihli resmi gazetede yayınlanan Varlık Yönetim Şirketlerinin Kuruluş ve Faaliyet Esasları ile Devralınacak Alacaklara İlişkin İşlemler Hakkındaki Yönetmelik ile Portföy Yönetim Şirketlerinin Kuruluş ve Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik kapsamında faaliyetini sürdürmektedir. Varlık Yönetim Şirketleri BDDK denetimine tabi olup, finansal kurumları birliği üyesidir. Varlık yönetim şirketleri de varlık finansmanı fonu veya konut finansmanı fonu kurucusu olabilmektedir. Varlık Yönetim şirketleri, bankalar ve diğer kredi kuruluşlarının gecikmiş alacaklarını satın alarak hem bu kurumların bilançolarının iyileştirilmesine, bu şekilde özkaynak ve aktif verimliliğini artırmalarına katkı sağlamakta, hem de banka ve kredi kuruluşlarının operasyonel giderlerini azaltabilmelerine yardımcı olmaktadır.

5.4. Banka ve Finansal Kurumlar Birlikleri

Banka ve banka dışı kredi kuruluşları ile ilgili olarak; ticari, kalkınma ve yatırım bankalarının üye olduğu Türkiye Bankalar Birliği, islâmi ve faizsiz bankacılık esaslarına göre çalışan Katılım Bankalarının üye olduğu Türkiye Katılım Bankaları Birliği ve Finansal Kiralama, Faktoring, Finansman kuruluşları, Tasarruf Finansman Şirketleri ve Varlık Yönetim Şirketlerinin üye olduğu Finansal Kurumlar Birliği bulunmaktadır.

a) Türkiye Bankalar Birliği: Türkiye Bankalar Birliği (TBB) mevduat, kalkınma ve yatırım bankalarının üye olduğu, 1958 yılında tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olarak kurulmuş ve faaliyetini sürdürmektedir. Tüm mevduat, kalkınma ve yatırım bankaları Birliğe üye olmak zorundadır. Türkiye Bankalar Birliği'nin görevleri; bankaların hak

ve menfaatlerini savunmak, bankacılık sektörünün büyümesi ve bankacılık mesleğinin gelişmesine katkı sağlamak, haksız rekabeti önlemek, bankalar ile bireysel müşterileri arasındaki anlaşmazlıkların hakem heyetleri aracılığı ile çözümüne yardımcı olmak, Risk Merkezi çalışmaları ile finansal kuruluşların risk bilgilerini toplamak ve paylaşmak olarak sayılabilir (TBB 2023).

b) Türkiye Katılım Bankaları Birliği: Türkiye Katılım Bankaları Birliği (TKBB), islâmi esaslara uygun ve faizsiz bankacılık esasına dayalı çalışan katılım bankalarının hak ve menfaatlerini korumak, islami bankacılık sisteminin büyümesi, islami bankacılık mesleğinin gelişmesi amacıyla çalışmalar yapmak, haksız rekabetin önlenmesi için gerekli girişimlerde bulunmak üzere Bankacılık Kanunu kapsamında 2001 yılında kurulmuştur.

c) Finansal Kurumlar Birliği: Finansal Kurumlar Birliği (FKB) Finansal kiralama, faktoring, finansman, tüketici finansmanı ve varlık yönetimi faaliyetlerinin yürütüldüğü şirket veya sektörün büyümesi ve gelişimine katkıda bulunmak, söz konusu sektörlerin uluslararası rekabet gücünü artırmalarına destek olmak, meslek standartlarının oluşturulmasını, yerleştirilmesini ve gözetilmesini sağlamak amacıyla 2012 tarih ve 6361 sayılı kanunla kurulmuş ve faaliyetlerini sürdürmektedir.

5.5. Finansal Destek Kuruluşları

Bu grupta, finans sektörü faaliyetlerinin tamamlayıcısı niteliğinde, finansal sektöre destekleyici hizmet veren bankalararası kart merkezi, kredi kayıt bürosu, bağımsız denetim, değerlendirme kuruluşları yer almaktadır.

a) Bankalararası Kart Merkezi: Bankalararası Kart Merkezi (BKM),1990 yılında 13 kamu ve özel Türk bankasının ortaklığıyla ödeme sistemleri içerisinde nakit kullanımı gerektirmeyen her türlü ödeme veya para transferi işlemlerinin yapılabilmesi veya bu işlemlerin yapılmasını destekleyen, sistem, platform ve altyapıları oluşturmak, işletmek ve geliştirmek amacıyla kurulmuş olup, 2020 yılında yapılan sermaye artırımını sonucunda Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası ana hissedar konumuna ulaşmıştır. Şirketin temel amacı; kartlı ödemeler sisteminin yanı sıra, ödemelerin dijitalleşmesini sağlayan teknolojilerin geliştirilmesini sağlamaktır. Günümüzde bankalar, ödeme kuruluşları ve elektronik para kuruluşlarından oluşan 35 üyesi bulunmaktadır (Şahin 2019).

b) Kredi Kayıt Bürosu: Kredi Kayıt Bürosu (KKB), 9 bankanın sermaye ortaklığı ile 1995 yılında, bireysel kredi ya da kredi kartı kullanan kişilerle ilgili

kredi ödeme performansını, kredi limit ve risk tutarlarını izlemek amacıyla veri tabanı oluşturulması, banka veya diğer kredi ve finansman kuruluşlarına finansman başvurusunda bulunan kişi ve kurumların mali yönden kredi değerliliğinin belirlenmesi amacıyla kurulmuştur. Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki 6111 sayılı (25 Şubat 2011 tarihli) Kanun ile 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu'na Ek Madde 1 ve Geçici Madde 28 ilave edilerek “kredi kuruluşları ile BDDK'nın belirleyeceği finansal kuruluşların müşterilerinin risk bilgilerinin toplanarak, ilgili kişilerin kendileri veya onay vermeleri halinde kamu tüzel kişileri ve diğer kurum veya kişilerle paylaşılmasını sağlamak üzere TBB nezdinde bir Risk Merkezi (RM) kurulması” hükme bağlanmıştır. Böylece, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) nezdindeki Risk Santralizasyon Merkezi 28 Haziran 2013 tarihi itibarıyla Türkiye Bankalar Birliği Risk Merkezine devredilmiştir. KKB, Risk Merkezi üyesi finansal kuruluşlara Çek Raporu, Risk Raporu ve Elektronik Rapor Sistemi gibi veri toplama ve paylaşım hizmeti verilmektedir.

c) Derecelendirme Kuruluşları: Derecelendirme, borç almak isteyen herhangi bir kişi, şirket, kuruluş, kamu kurumu veya devletler için ilgililerinden sağlanan bilgi ve verilerin yanı sıra güvenilir kaynaklardan doğrudan ve dolaylı yollarla edinilen veri ve bilgilere dayanılarak, borç alanın, ödeme gücü ve kredi riski hakkında yatırımcılar veya borç verenlere tarafsız ve açık bir görüş verilmesini ifade etmektedir. Derecelendirme şirketlerinin kuruluş ve faaliyet esasları; 5411 sayılı Bankacılık Kanununun 15, 34, 36 ve 93. maddelerine dayanılarak BDDK tarafından yayınlanan “Derecelendirme Kuruluşlarının Yetkilendirilmesine ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelik” ile 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun 1, 62 ve 63 üncü maddelerine dayanılarak çıkarılan “Sermaye Piyasasında Derecelendirme Faaliyeti ve Derecelendirme Kuruluşlarına İlişkin Esaslar” tebliği ile düzenlenmiştir. Derecelendirme kuruluşları; Sermaye Piyasası Kurulu tarafından çıkarılan Varlığa ve İpoteğe Dayalı Menkul Kıymetler, Varlık Teminatlı Menkul Kıymetler, Yatırım Fonları, Kira Sertifikaları, Varantlar ve Yatırım Kuruluşu Sertifikaları, Yabancı Sermaye Piyasası Araçları ve Depo Sertifikası, Gayrimenkul Sertifikaları ve SPK Borçlanma Araçları tebliğlerinde yer alan menkul kıymet ihraçlarına yönelik derecelendirme faaliyetlerini yürütmek üzere faaliyet göstermektedirler (JCR Derecelendirme 2023, Türkrating 2023). Ayrıca, bankaların Kredi İşlemlerine İlişkin Yönetmeliğin 8 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca BDDK'nın

10.09.2020 tarihli ve 9133 sayılı Kurul Kararı ile bankacılık sektöründe talep edilen kredi dâhil toplam riski 500 milyon TL ve üzerinde şirketlerin kredi kullanabilmesi için de derecelendirme yaptırılması zorunlu kılınmıştır.

ç) Bağımsız Denetim Kuruluşları: Bağımsız Denetim; firmaların yıllık finansal tablolarının, hesaplarının, ticari işlemlerinin muhasebe uygulamalarının, iç kontrol ve risk yönetimi sistemlerinin, uluslararası genel kabul görmüş finansal raporlama standartlarına uygunluğu ve doğruluğu yönünden defter, kayıt ve belgeler üzerinden incelenmesi ve bir rapor düzenlenerek ilgililere ve işletmenin paydaşlarına sunulmasıdır. Bağımsız denetim şirketleri 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu kapsamında kurulmakta, BDDK ve SPK'dan aldığı denetim yetkisi ile görev yapmakta ve bu kurumlar tarafından denetlenmektedir. Bankalarda Bağımsız Denetim faaliyetleri; 5411 sayılı Bankacılık Kanununun 15, 33, 36. maddeleri ile 39. maddesinin ikinci fıkrası ve 93. maddesine dayanılarak çıkarılmış olan “Bankalarda Bağımsız Denetim Yapmaya Yetkili Bağımsız Denetim Kuruluşları Hakkındaki Yönetmelik”; sermaye piyasalarında ise Seri: X, No: 22 sayılı “Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ” ile düzenlenmiştir.

d) Değerleme Kuruluşları: Değerleme, banka veya kredi kurumları tarafından kredi teminatı olarak kabul edilebilecek taşınmazlar (bina, arsa arazi vb gayrimenkuller) ile makine, tesis ve demirbaşların değerinin belirlenerek, yazılı rapor düzenlenmesi faaliyeti olup, değerlendirme faaliyetleri ile değerlendirme yapmaya yetkili kuruluşların kuruluş ve faaliyet esasları; Sermaye Piyasasında Faaliyette Bulunacak Gayrimenkul Değerleme Kuruluşları Hakkında Tebliğ ve Sermaye Piyasasında Değerleme Standartları Hakkında Tebliğler ile düzenlenmiştir. Gayrimenkul değerlendirme kuruluşlarının BDDK ve SPK'dan lisans almış olmaları, değerlendirme işlemlerinin de Sermaye Piyasası Lisanslama kurumundan değerlendirme uzmanı veya konut değerlendirme uzmanı lisansı almış olması gerekmektedir.

6. Sermaye Piyasası ve Sermaye Piyasası Kurumlarının Düzenlenmesi ve Denetimi

Sermaye piyasaları orta ve uzun vadeli fon akımlarının gerçekleştirildiği finansal piyasalar olup, firmaların sabit yatırım ve net işletme sermayesi ihtiyaçlarının karşılandığı, risk ve faiz oranlarının yüksek olduğu, yatırımların artırılması ve ekonomik büyümenin desteklenmesi yönünden önemli olan finansal piyasalar ve kurumları kapsamaktadır.

6.1. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Düzenlenmesi

Sermaye Piyasası Kurulu, 1981 yılında 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ile kurulmuş olup, halen 6/12/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ile faaliyetlerini sürdürmektedir (SPK 2023). Sermaye Piyasası Kurulu, ekonomik büyüme ve kalkınmanın desteklenmesine, kaynakların etkin dağılımına, şirketlerin orta ve uzun vadeli fon teminine katkı sağlanması, sermaye piyasalarının etkin, verimli, güven ve açıklık ilkelerine uygun çalışması, tasarruf sahiplerinin, küçük yatırımcıların korunması amacıyla sermaye piyasası, sermaye piyasası araçları ve kurumlarına yönelik düzenleme ve denetim faaliyetlerini yürütmektedir. Türkiye’de sermaye piyasası işlemleri; Sermaye Piyasası Kanunu ve bu kanuna dayalı olarak çıkarılan sermaye piyasası tebliğleri, Borsa İstanbul ana sözleşmesi, borsa faaliyetleri ile ilgili yönetmelikler ve diğer düzenlemeler ile Türk Ticaret Kanununun ilgili hükümlerine göre sürdürülmektedir (Gençol 2022).

6.2. Borsa İstanbul Grubu (BİST)

Borsa İstanbul, İzmir Vadeli İşlem ve Opsiyon Borsası ile Altın ve Kıymetli Madenler Borsasının katılımı ile Türkiye’nin en büyük finans borsası haline dönüşmüştür. Borsa İstanbul’un, Takas ve Saklama Bankası (Takasbank) ve Merkezi Kayıt Kuruluşu ile işbirliği de düşünüldüğünde oldukça geniş ve entegre bir borsa yapısına sahip olduğu söylenebilir. Borsa İstanbul bünyesinde, pay senetleri piyasası, borçlanma araçları piyasası, vadeli işlem ve opsiyon piyasası ile kıymetli madenler ve kıymetli taşlar piyasası bulunmaktadır.

Borsa İstanbul Pay Piyasasında; halka açık hisse senetlerinin piyasa değeri 40 milyon TL ile 75 milyon TL arasında olan şirketlerin payları “Alt Pazar”da; halka açık payların piyasa değeri 75 milyon TL ile 300 milyon TL arasında olan şirketlerin payları “Ana Pazar”da; halka açık payların piyasa değeri 300 milyon TL’den fazla olan şirketlerin payları “Yıldız Pazar”da; yatırım ortaklıkları, sertifikalar, varantlar ve borsa yatırım fonlarının payları “Yapılandırılmış Ürünler ve Fon Pazarı”nda işlem görmektedir (Borsa İstanbul 2022).

Borçlanma Araçları Piyasasında ise; borçlanma araçlarının ikincil piyasa işlemlerinin yapıldığı “Kesin Alım Satım Pazarı”; repo-ters repo işlemlerinin gerçekleştirildiği “Repo-Ters Repo Pazarı”; yatırım fonları, emeklilik fonları, yatırım ortaklıkları, aracı kurumlar, bankalar, sigorta şirketleri, portföy yönetim şirketleri, sosyal güvenlik kuruluşları, vakıflar vb gibi nitelikli yatırımcıların işlem yaptığı “Nitelikli Yatırımcılara İhraç Pazarı”; Hazine tarafından ihraç

edilen ve Borsa İstanbul'a kote olan dış borçlanma araçlarının alınıp satıldığı "Uluslararası Tahvil Piyasası" bulunmaktadır.

Riskten korunma, kaldıraç etkisinden yararlanma, portföy çeşitlendirme, likidite sağlama amacıyla hisse senedi, endeks, faiz, döviz, enerji, emtia, kıymetli madenler, yabancı endeks, metal ve devlet tahvili gibi finansal varlıklara dayalı olarak oluşturulmuş olan türev ürün sözleşmeleri "Vadeli İşlem ve Opsiyon Piyasası"nda; altın, gümüş, platin, paladyum gibi işlenmemiş kıymetli madenlerin ithalat ve ticaretinin tescili, alım satımı "Kıymetli Madenler ve Pırlanta Piyasaları"nda işlem görmekte, takas işlemleri İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş. (Takasbank) tarafından gerçekleştirilmektedir.

6.3. Aracı Kurumlar

Aracı kuruluşlar ya da aracı kurumlar; sermaye piyasası kanununun 37. maddesinde belirtilen faaliyetleri yürütmek üzere sermaye piyasası kurulundan yetki almış finansal aracı kurumları ifade etmektedir. Aracı kuruluşların kuruluş, faaliyet ve yetkilendirilmelerine ilişkin esaslar Sermaye Piyasası Kurulu'nun (Kurul) Seri:V No:46 sayılı "Aracılık Faaliyetleri ve Aracı Kuruluşlara İlişkin Esaslar Tebliği" ile düzenlenmiştir.

6.4. Kolektif Yatırım Kuruluşları

Finansal aracılık sürecinde; fon ihtiyacı olan şirketlerin borçlanmak istedikleri tutar veya işletmeye konulan sermaye karşılığında ihraç edilerek, tasarruf sahiplerine verilen, sahibine faiz veya kâr payı şeklinde getiri sağlayan sermaye piyasası araçları menkul kıymet olarak tanımlanmaktadır. Bu menkul kıymetler finansal piyasalarda alınıp satılmakta, bu kıymetlerin alım satımına aracı kuruluşlar aracılık yapmaktadır. Ancak, bu menkul kıymetlerin değeri veya fiyatı menkul kıymeti ihraç eden kuruma bağlı faktörler ile makro ekonomik gelişmelere bağlı olarak değişebilmektedir. Menkul kıymetlerden oluşan bir portföy oluşturmak ve yönetmek faiz oranları ve döviz kurlarındaki değişimlere bağlı olarak risk içerdiğinden finansal piyasalarda yatırım yapmak bilgi ve uzmanlık gerektirmektedir. Bu nedenle sermaye piyasasında profesyonel yatırım hizmetleri vermek amacıyla kolektif yatırım kuruluşları olarak adlandırılan yatırım fonları ve yatırım ortaklıkları kurulmaktadır. Kolektif yatırım kuruluşları, yatırım ortaklıkları veya yatırım fonları olarak iki grupta sınıflandırılmaktadır.

a) Yatırım Ortaklıkları: Yatırım ortaklıkları, ulusal veya uluslararası borsalarda veya diğer organize piyasalarda işlem gören sermaye piyasası

araçları ile altın ve diğer kıymetli madenler portföyü işletmek amacıyla kayıtlı sermaye esasına göre anonim şirket şeklinde kurulan, bağımsız tüzel kişiliği olan sermaye piyasası kurumları “Menkul Kıymet Yatırım Ortaklığı”; getiri potansiyeli yüksek gayrimenkullere ve gayrimenkul projelerine yatırım yapmak, portföyündeki gayrimenkullerden kira geliri ve gayrimenkul alım satım kazancı elde etmek amacıyla kurulanlar “Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı”; finansal gücü yeterli olmayan girişimcilerin yatırım projeleri veya gelişme potansiyeli yüksek olan işletmeleri için finansman sağlayarak uzun vadede bu işletmelerin halka arzı veya satışı sonucu yüksek getiri sağlamayı hedefleyen kuruluşlar ise “Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıkları” olarak tanımlanmaktadır. Yatırım ortaklıkları türlerine göre ayrı ayrı olmak üzere Menkul Kıymetler / Gayrimenkul / Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıklarına İlişkin Esaslar Tebliğleri ile düzenlenmiştir.

b) Yatırım Fonları: Tasarruf sahiplerinden katılma payı karşılığında toplanan paralarla borsa veya organize piyasalarda işlem gören sermaye piyasası araçları ve kıymetli madenlerden oluşturulan portföyü tasarruf sahipleri hesabına, inançlı mülkiyet esaslarına ve içtüzük hükümlerine göre yönetilmek üzere portföy yönetim şirketleri tarafından kurulan tüzel kişiliği bulunmayan mal varlığına “Menkul Kıymetler Yatırım Fonu;” katılma payları Borsa İstanbul’da işlem görenlere “Borsa Yatırım Fonu;” Gayrimenkuller ve gayrimenkule dayalı işlemlerden oluşan portföyü işletmek amacıyla portföy yönetim şirketleri ve gayrimenkul portföy yönetim şirketleri tarafından süreli veya süresiz olarak kurulan ve tüzel kişiliği bulunmayan malvarlığı şeklindeki oluşuma “Gayrimenkul Yatırım Fonu;” nitelikli yatırımcılardan katılma payları karşılığında toplanan paralarla, pay sahipleri hesabına inançlı mülkiyet esaslarına göre portföy yönetim şirketleri veya girişim sermayesi portföy yönetim şirketleri tarafından süreli olarak kurulan, tüzel kişiliği bulunmayan, yurtiçinde kurulu özel amaçlı şirketler ve yurtdışında kurulu kolektif yatırım kuruluşları aracılığıyla sermaye aktarımı veya pay devri yoluyla ortak olabilen, girişim şirketlerinin kurucusu olabilen veya girişim şirketlerinin ihraç ettiği borçlanma araçlarına yatırım yapabilen fonlara “Girişim Sermayesi Yatırım Fonu;” Türk Parası Kıymetini Koruma hakkında 32 sayılı karar çerçevesinde Türkiye’de yerleşiklerin yurtdışına ve yurtdışında yerleşiklerin Türkiye’ye yatırım yapabilmesine imkan sağlanması amacıyla yurtdışında yerleşik fonlar “Yabancı Yatırım Fonu” olarak tanımlanmaktadır (SPK 2023). Yatırım fonları; Sermaye Piyasası Kanunu kapsamında hazırlanmış olan Yatırım Fonlarına, Gayrimenkul Yatırım Fonlarına, Borsa Yatırım Fonlarına, Girişim Sermayesi Yatırım Fonlarına İlişkin Esaslar Tebliğler, Yatırım Fonlarının Finansal

Raporlama Esaslarına İlişkin Tebliğ, Yabancı Sermaye Piyasası Araçları ve Depo Sertifikaları ile Yabancı Yatırım Fonu Payları Tebliği ile düzenlenmiştir.

c) Emeklilik Yatırım Fonları: Emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik sözleşmesi çerçevesinde toplanan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkı paylarının, Bireysel Emeklilik Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, emeklilik sözleşmesi, fon iç tüzüğü riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan, tüzel kişiliği bulunmayan, rehnedilemeyen, teminat gösterilemeyen, haczedilemeyen ve iflas masasına dahil edilemeyen malvarlığıdır. Bu fonlar, yerel ya da yabancı hisse senedi, repo, hazine bonosu, devlet tahvili, devlet ve özel sektör kira sertifikaları, eurobond, mevduat, katılım hesabı gibi değişik para ve sermaye piyasası araçlarına yatırım yapabilmektedir.

6.5. Portföy Yönetim Şirketleri (PYŞ)

Fonların kurulması ve yönetimi amacıyla anonim ortaklık şeklinde kurulan sermaye piyasası kurumudur. Portföy Yönetim Şirketlerinin kuruluş ve çalışma esasları Portföy Yönetim Şirketlerinin Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Tebliği ile düzenlenmiş olup, sermaye piyasası araçları, türev araçlar, yatırım sözleşmeleri ile diğer sermaye piyasası araçlarından oluşan portföyleri, yatırımcının risk-getiri tercihi doğrultusunda, yapılacak portföy yönetim sözleşmesi çerçevesinde vekil sıfatıyla yönetilen, bireysel ve kolektif portföy yöneticiliği faaliyetlerini kapsamaktadır.

6.6. İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş (Takasbank)

Sermaye piyasalarında; merkezi takas, merkezi karşı taraf, mutabakat işlemleri ile bankacılık ve enerji piyasalarına yönelik nakit takas, temerrüt ve teminat yönetimi ile numaralandırma hizmetlerini yürütmektedir. Takasbank, SPK, BDDK ve TCMB gözetim ve denetimine tabidir. Takasbank bünyesinde, TCMB, bankalar, aracı kurumların üye olarak işlem yaptığı, finansal kiralama, faktöring, finansman şirketleri, Sigorta ve Emeklilik Şirketleri ile varlık yönetim şirketlerinin üye olduğu “Takasbank Para Piyasası” da önemli bir organize piyasa olarak fon aktarım sürecinde faaliyet göstermektedir.

6.7. Merkezi Kayıt Kuruluşu (MKK)

Merkezi Kayıt Kuruluşu (MKK), sermaye piyasası katılımcılarına kayıt, saklama, takas, kamuyu aydınlatma, kurumsal yönetim, yatırımcı ilişkileri ve

veri depolama alanlarında hizmet sunan Türkiye'nin merkezi kayıt ve saklama kuruluşudur. Menkul kıymetlerin kaydileştirilmesine yönelik çalışmalar; 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, Kaydileştirilen Sermaye Piyasası Araçlarına İlişkin Kayıtların Tutulmasının Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ, Veri Depolama Kuruluşuna Yapılacak Raporlamalara İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ, Veri Depolama Kuruluşunun Faaliyet, Çalışma ve Denetim Esasları Hakkında Yönetmelik ve Merkezi Kayıt Kuruluşunun Kuruluş, Faaliyet, Çalışma ve Denetim Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında yürütülmektedir.

6.8. Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği (TSPB)

Sermaye piyasasında faaliyette bulunan banka, aracı kurum, portföy yönetim şirketleri ve yatırım ortaklıklarının üye olduğu, sermaye piyasasının gelişmesi, derinleşmesi, sermaye piyasası kurumları ve ürünleri hakkında yatırımcının bilgilendirilmesi, sermaye piyasası kurumlarının rekabet gücünün geliştirilmesine katkı sağlanması amacıyla kamu kurumu niteliğinde faaliyet gösteren bir kuruluştur (TSPB 2022).

7. Sigortacılık Kurumlarının Düzenlenmesi ve Denetimi

Sigorta ve reasürans şirketlerinin sigorta ve reasürans faaliyetlerine ilişkin esasları ile sigorta birlikleri, Türkiye'deki aracılar, aktüerler ve sigorta uzmanları ile ilgili konular Sigortacılık Kanunu (5684 sayılı Kanun) ile Sigorta ve Reasürans Şirketlerinin Kuruluş ve Faaliyet Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde; Emeklilik sandıklarının kuruluş ve işleyişi ise Bireysel Emeklilik Kanunu ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Kuruluş ve Yönetimi Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre düzenlenmiştir (Aral 2021).

7.1. Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK)

Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK), 2019 yılında sigortacılık ve bireysel emeklilik şirketlerinin düzenlenmesi, denetlenmesi, sigortacılık ve bireysel emeklilik mevzuatının uygulanması ve izlenmesi, sigortacılık ve bireysel emeklilik faaliyetlerinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması amacıyla kurulmuş, kamu tüzel kişiliği olan, idari ve mali özerkliğe sahip tek yetkili kuruluştur. Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumunun görev ve yetkileri 18/10/2019 tarih ve 47 sayılı Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve

Denetleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmiştir. Kurum, ayrıca 13/10/1983 tarihli ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu, 28/3/2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 14/6/2005 tarihli ve 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu, 3/6/2007 tarihli ve 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu, 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 9/5/2012 tarihli ve 6305 sayılı Afet Sigortaları Kanunu ile diğer mevzuatta yer alan sigortacılık ve özel emekliliğe ilişkin görevleri de yürütmektedir (EGM 2023).

7.2. Sigorta Şirketleri

Sigorta şirketi, bireyleri ve işletmeleri, mali kayıp riskine karşı korumak amacıyla düzenli prim ödemeleri karşılığında çeşitli sigorta poliçeleri üreten finansal kuruluştur. Sigorta şirketleri, hayat veya hat dışı branşlardan yalnızca birisinde faaliyette bulunmak üzere ruhsat verilmiş bir anonim şirkettir. Sigorta şirketlerinde sermayesinin %10, %20, %33 veya %50'yi aşmasına veya altına düşmesine yol açan doğrudan veya dolaylı hisse devirleri ile oran sınırlamalarına bakılmaksızın, şirketin kontrolü ve yönetimi üzerinde etkisi olan yönetim kurulu aday gösterme imtiyazına sahip payların devri izne tabidir (Çetinkaya, Kaplan ve Kaya 2021).

7.3. Reasürans Şirketleri

Sigorta şirketleri tarafından sigortalanmış bir poliçe riskinin başka bir sigorta şirketine tekrar sigortalanarak riskin yeni sigorta şirketlerine devredilmesidir. Bu işlem, katılımcılardan alınan katkı primlerinin önemli bir kısmının yapılan anlaşma kapsamında diğer sigorta şirketine devredilmesi ile gerçekleşmektedir. Reasürans işlemleri güçlü bir mali yapı ve teknik bilgi birikimi gerektirmektedir. Bu nedenle, sigortacılık mevzuatı gereğince sigorta şirketlerinin belirli bir tutarın üzerindeki risklerini reasürans anlaşmaları aracılığı ile devretmeleri zorunludur.

7.4. Emeklilik Şirketleri

Emeklilik şirketi, bireysel emeklilik sistemi kapsamında bireylere emeklilik ürünleri sunmak veya gerekli ruhsatı almış olmak koşuluyla hayat sigortası alanında faaliyet göstermek üzere kurulmuş bir finansal kuruluştur. Bir emeklilik şirketinin sermayesinin en az %51'inin finansal piyasalarda yeterli bilgi ve deneyime sahip bir tüzel kişiye ait olması gerekir. Bir emeklilik şirketinin denetim ve yönetiminde etkisi olan kişilerin, mali yeterlilik şartı dışında bankacılık kurumları için aranan şartları taşıması gerekmektedir. Bir emeklilik

şirketinin sermaye ve yönetim kontrolünde değişikliğe neden olabilecek sermayenin %10, %20, %33 veya %50'yi aşan veya altına düşüren doğrudan veya dolaylı pay değişimi ile yönetim kuruluna aday gösterme imtiyazı veren imtiyazlı payların devrine ilişkin işlemlerde Hazine ve Maliye Bakanlığı'ndan onay alınması gerekir (SEDDK 2022).

7.5. Türkiye Sigortalar Birliği

Türkiye Sigorta Birliği; 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu'nun 24. maddesi kapsamında, Türkiye'de faaliyet gösteren sigorta, reasürans ve emeklilik şirketlerinin üye olmak zorunda olduğu, sigortacılık mesleğinin geliştirilmesi, şirketler arasında dayanışma sağlanması ve haksız rekabetin önlenmesi amacıyla kurulan, tüzel kişiliği haiz kamu kurumu niteliğinde bir kuruluştur (TSB 2022).

7.6. Sigorta Bilgi ve Gözetim Merkezi

Sigorta Bilgi ve Gözetim Merkezi, 5684 sayılı Sigortacılık Kanununun 13 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren Ek 31/B maddesinin birinci fıkrasına istinaden; sigortalılar ile sigorta sözleşmesinden menfaat sağlayanlara ilişkin bilgileri, sektöre ilişkin verileri toplayarak sigorta, reasürans ve sigortacılık faaliyetinde bulunan emeklilik şirketleri ve T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın belirlediği kişilerle paylaşmak, bu konudaki usul dışı uygulamaları önlemek, sektörde gözetim ve denetimin etkinliğini artırmak amacıyla kurulmuş, Sigorta Bilgi ve Gözetim Merkezi Yönetmeliği hükümlerine göre faaliyetini yürüten bir kuruluştur (TSB 2022).

7.7. Emeklilik Gözetim Merkezi

Emeklilik Gözetim Merkezi, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 20/A maddesi ve ilgili mevzuat uyarınca; Hazine ve Maliye Bakanlığının yetkilendirmesi kapsamında; bireysel emeklilik sisteminin etkin ve güvenli işlemlerini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak, emeklilik şirketleri ile bireysel emeklilik aracılarının faaliyetlerinin ve portföy yönetim şirketlerinin emeklilik yatırım fonlarına ilişkin faaliyetlerinin gözetimi faaliyetini yürütmek üzere kurulmuş bir kurumdur.

8. Ödeme ve Mutabakat Sistemlerinin Yönetimi ve Denetimi

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, fon ve menkul kıymetlerin hızlı ve güvenli bir şekilde transferini ve mutabakatını sağlamak için ödeme ve menkul kıymet mutabakat sistemlerini kurmak ve e-para kuruluşlarının faaliyetlerini

izlemek ve denetlemekle de sorumludur. Ödeme kuruluşlarına ve e-para kuruluşlarına faaliyet izni TCMB tarafından verilebilmektedir.

8.1. Türkiye Ödeme ve Elektronik Para Kuruluşları

Türkiye’de, “Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun” (6493 sayılı Kanun) ile 2013 yılında ödeme ve mutabakat sistemlerinin yönetimi ve denetimi ile ilgili bir düzenleme yapılarak; “ödeme kuruluşları” ve “elektronik para kuruluşları” ile ilgili faaliyetleri yürütmek üzere Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK); “ödeme sistemleri” ve “menkul kıymet mutabakat sistemleri” ile ilgili olarak ise Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) görevlendirilmiştir. Ancak, bu alandaki düzenleme ve denetim faaliyetlerinin bir merkezde toplanması amacıyla 2019 yılında 7192 sayılı “Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 6493 sayılı Kanunda birtakım değişiklikler yapılarak ödeme ve menkul kıymet mutabakat sistemlerinin yanı sıra 1 Ocak 2020 tarihinden itibaren ödeme hizmetleri ve ödeme hizmeti sağlayıcıları ile elektronik para ihracı faaliyetlerinin düzenlenmesi ve denetlenmesi yetkisi TCMB’na devredilmiştir. Yapılan düzenleme ile 6493 sayılı Kanun kapsamında; bankalar, ödeme kuruluşları ile elektronik para kuruluşlarının ödeme hizmeti sağlayıcıları olarak tanımlanmıştır.

8.2. Türkiye Ödeme ve Elektronik Para Kuruluşları Birliği

Türkiye Ödeme ve Elektronik Para Kuruluşları Birliği, ödeme ve elektronik para kuruluşlarının üye olduğu, 7192 sayılı Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 15’inci maddesi uyarınca 6493 sayılı Ödeme ve Menkul Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanunda yapılan değişiklik kapsamında kurulmuş kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşudur. Ödeme hizmetleri alanında finansal teknolojilerin gelişmesini desteklemek, ödeme kuruluşları ve elektronik para kuruluşlarını tanıtmak, istatistiki bilgileri toplamak ve üyelerinin ödeme hizmetleri alanındaki bilgi birikimini geliştirmek amacıyla faaliyet göstermektedir.

9. Tasarruf Mevduatı Sigorta Sistemine Yönelik Düzenlemeler ve Uygulamalar

Bankacılık Kanunu'nun 63. Maddesi ve 07.11.2006 tarihli ve 26339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Sigortaya Tabi Mevduat ve Katılım Fonları ile Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunca Tahsil Olunacak Primlere Dair Yönetmelik gereğince, bankalar ve kredi kuruluşları; yurtiçi veya yurtdışında yerleşik gerçek kişiler adına, yurtiçinde bulunan şubelerinde açılan mevduat veya katılım fonu hesaplarında bulunan ticari işlemlere konu olmayan Türk Lirası, döviz ve kıymetli maden cinsinden tasarruf mevduatlarını sigortaya tâbi kısmı üzerinden Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na (TMSF) sigorta ettirmek ve prim ödemek zorundadır. Sigortaya tâbi olacak tasarruf mevduatı ve gerçek kişilere ait katılım fonlarının kapsamı ve tutarı, Merkez Bankası, BDDK ve Hazine'nin bağlı olduğu Bakanlığın olumlu görüşü alınarak Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulu tarafından belirlenmekte olup, 2023 yılında tasarruf mevduatı hesapları ile katılma hesaplarının 400.000 bin TL'ye kadar olan kısmı sigorta kapsamındadır. Bu tutar her yıl, yeniden değerlendirilerek dikkate alınarak TMSF Fon Kurulu tarafından artırılmaktadır (TMSF 2023).

Tasarruf mevduatı sigorta fonu kapsamında teminat altına alınan tutar, banka veya kredi kurumlarının iflası durumunda; devlet ve sosyal güvenlik kurumunun alacaklarından sonra 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 206. maddesi kapsamında üçüncü derece öncelikli alacak olarak tanımlanmaktadır. Kredi kuruluşlarının iflası hâlinde mevduat ve katılım fonu sahipleri, Fonun imtiyazlı alacaklarından ve Devlet ile sosyal güvenlik kuruluşlarının 6183 sayılı Kanun kapsamındaki alacaklarından sonra gelmek üzere sigortaya tâbi olmayan kısım için 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 206. maddesindeki üçüncü sıra anlamında imtiyazlı alacaklılardır (TMSF 2023).

Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu, mevduat sigorta sisteminin yönetiminin yanı sıra, finansal istikrarın sağlanması ve sürdürülmesi açısından gerekli olan banka kurtarma veya çözümlenme faaliyetlerinde de bulunmaktadır. Bir bankanın toplam varlıklarının toplam yükümlülüklerini karşılayamaması durumunda, bankaların faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde sürdüremeyecek duruma gelmesi, sermaye yeterliliğinin öngörülen seviyelerin altına düşmüş olması durumunda TMSF tarafından Bankacılık Kanununun 67 ve 68. maddelerinde belirtilen düzeltici ve iyileştirici önlemlerin alınması banka yönetimlerinden talep edilir, ancak sözkonusu önlemlerden olumlu sonuç alınamaması halinde bankacılık kanununun 71. Maddesi gereğince işlem yapılır.

Bankacılık kanununun 71 maddesi “bankanın malî bünyesinin güçlendirilmesine yönelik önlemlerin alınmaması, bankanın faaliyetine devamının malî sistemin istikrarı yönünden tehlikeli olabileceğinin anlaşılması, bankanın sermaye ve yönetim kontrolüne sahip ortaklarının banka kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kendi lehlerine kullanması vb. gibi olumsuzlukların olması halinde, Bankacılık Kanunu’nun 106’ncı maddesi hükümleri gereğince bankanın yönetim ve denetimi TMSF’na devredilebilir. TMSF, Bankacılık Kanunu’nun 107’nci maddesi çerçevesinde fona devredilmiş olan bankanın; bankaya sermaye koymak suretiyle mali bünyesini güçlendirmeye, banka hisselerini, varlık ve yükümlülüklerini devretmeye, satmaya veya başka bir banka ile birleştirmeye karar verebilir. Bu önlemlerin mümkün olmaması durumunda BDDK’dan ilgili bankanın faaliyet izninin kaldırılmasını talep ederek, Bankacılık Kanunu’nda yer alan hükümlere göre tasfiye işlemlerini başlatabilir (TMSF 2023).

10. Finansal Sektörle İlişkili Diğer Kamusal Otoriteler

Bu kapsamda, Mali Suçları Araştırma Kurulu, Rekabet Kurumu, Kredi Garanti Fonu, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Destekleme ve Geliştirme İdaresi ile İstanbul Tahkim Kurulu yer almaktadır.

10.1. Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK) tarafından Yapılan Düzenleme ve İncelemeler

Türkiye’de terörün finansmanının önlenmesi, karapara aklama ve diğer mali suçların önlenmesine ilişkin konular başta Türk Ceza Kanunu olmak üzere bir çok kanunda düzenlenmiştir. Bu alandaki başlıca yasal kaynaklar aşağıda belirtilmiştir (Aktay ve Ayten 2023):

- Türk Ceza Kanunu (5237).
- Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun (5549);
- Terörle Mücadele Kanunu (3713);
- Terörün Finansmanının Önlenmesine Dair Kanun (6415);
- Vergi Usul Kanunu (213);
- Sermaye Piyasası Kanunu (6362);
- Bankacılık Kanunu (5411);
- Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu (3628);
- Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu (5607).

Türk Ceza Kanunu'nun 282. maddesi ve Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesine Dair Kanun, kara para aklama suçunu ve önleyici tedbirleri düzenlemektedir. Terörün finansmanının önlenmesine ilişkin konular ise Ceza Muhakemesi Kanunu ve Terörün Finansmanının Önlenmesine Dair Kanun ile düzenlenmiştir (Aktay ve Ayten 2023).

Bankaların en önemli işlevlerinden biri de ulusal ve uluslararası düzeyde para transferlerine aracılık yapmasıdır. Dünya Bankası'nın uluslararası para transferi istatistiklerine göre; 2021 yılında yalnızca düşük ve orta gelirli ülkelere havale akışı 589 milyar dolara ulaşmıştır. Bu tutar doğrudan yabancı yatırımdan bile daha yüksek görünmektedir. Uluslararası para transferlerinde bankacılık işlemleri önemli bir paya sahiptir (World Bank 2022).

Para transferleri ve hatta diğer tüm bankacılık işlemlerinin önemli boyuta ulaşması, yaygınlaşması, bu işlemlerin düzenlenmesi ve denetlenmesini zorunlu kılmıştır. Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bağlı Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK) bankacılık işlemlerinin de dahil olduğu finansal işlemlerin hukuka uygunluğunun denetlenmesi amacıyla kurulmuştur. MASAK'ın kuruluş amacı, görev ve yetkileri 5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun 2/d maddesi ile düzenlenmiştir. Bankacılık, sigortacılık, bireysel emeklilik, sermaye piyasaları, ödünç para verme ve diğer finansal hizmetler ile posta ve taşımacılık, talih ve bahis oyunları alanında faaliyet gösterenler, döviz, taşınmaz, değerli taş ve maden, mücevher, nakil vasıtası, iş makinesi, tarihi eser, sanat eseri ve antika ticareti ile iştigal edenler veya bu faaliyetlere aracılık edenler ile bankalar, noterler, spor kulüpleri ve Cumhurbaşkanınca belirlenen diğer alanlarda faaliyet gösterenler; müşterilerinin yaptıkları kripto para alım satım işlemleri dahil parasal işlemin büyüklüğü ile kişinin işi, mesleği veya finansal profili arasında makul bir oranın bulunmaması halinde “şüpheli işlem bildirimini” yapmakla yükümlüdürler (Ildır 2022). MASAK'a şüpheli işlem bildirimini yapılması halinde sözkonusu tutar 7 işgünü bloke edilerek işlem incelenmekte, işlemin şüpheli bulunması halinde, hesap üzerindeki bloke uzatılarak MASAK tarafından Cumhuriyet Başsavcılığına ihbarda bulunulmakta ve ilgililer hakkında soruşturma başlatılmaktadır.

10.2. Rekabet Kurumu'nun Finans Sektöründe Rekabetin Engellenmesine Yönelik Düzenleme ve İncelemeleri:

Türkiye'de firmalar faaliyet gösterdikleri piyasalarda serbest rekabeti etkileyebilecek davranışları ile mal ve hizmet piyasalarında rekabeti etkileyen her türlü davranış, serbest rekabeti engelleyen, kısıtlayan veya bozan davranışlar

rekabet kurumu tarafından incelenmektedir. Piyasalarda bir veya birden fazla firmanın piyasa gücünü etkileyen, piyasa hâkimiyeti sağlayan, rekabeti önemli ölçüde bozabilecek satın alma ve birleşme kararları 4054 sayılı Kanun kapsamında Rekabet Kurumu tarafından incelenmekte ve rekabeti bozucu davranışların önlenmesi amaçlanmaktadır.

Bankacılık sektörü oligopolistik bir yapıya sahip olduğundan rakiplerinin fiyatlama, ürün, kampanya vb kararları bankaların kararlarını veya pozisyonlarını etkileyebilecektir. Çünkü Bankacılık alanında her türlü bilgi en kısa sürede fiyatlanabileceğinden, bankalar elde edilen bilginin niteliğine göre stratejilerini değiştirebilir. Bu nedenle, bankaların ürün ve hizmet satışları, faiz oranları, ürün fiyatlamaları, Türkiye Rekabet Kurumu tarafından incelenmektedir.

10.3. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi (KOSGEB) Faaliyetlerine Yönelik Düzenlemeler

Türkiye'deki küçük ve orta ölçekli işletmelerin ekonomideki rolünü ve etkinliğini artırmak, rekabet güçlerini geliştirmek, sanayide entegrasyonu gerçekleştirmek, bireysel girişimcilere, Küçük ve Orta Ölçekli işletmelere (KOBİ) kredi destekleri vermek amacıyla kurulmuştur. KOSGEB esas olarak; 12.04.1990 tarih ve 3624 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Teşvik ve Muafiyetleri Kanunu ile 19.10.2005 tarih ve 2005/9617 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli işletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki Yönetmelik hükümleri kapsamında faaliyet yürütmektedir.

10.4. Kredi Garanti Fonu Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler

Kredi Garanti Fonu (KGF), kredibilitesi olmasına rağmen yeterli teminatı sağlayamadığından banka veya diğer kredi kurumlarından kredi sağlayamayan başta KOBİ'ler olmak üzere tüm ihtiyaç duyan firmaların kullandıracakları kredilere teminat desteği vermek amacıyla 1991 yılında kurulmuştur. KGF çok ortaklı anonim şirket olarak kurulmuş olup, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile bankacılık sektörünün %99'unu temsil eden 29 bankasının payı bulunmaktadır. KGF, kendi özkaynakları, Hazine ve Maliye Bakanlığı kaynakları veya Avrupa Yatırım Fonu (AYF) gibi dış kaynaklardan sağlanan hibe ve fonlarla destek ve kefalet programları sunmaktadır (KGF 2023).

10.5. İstanbul Tahkim Merkezi (İSTAC) Fonksiyonu ve İlgili Düzenlemeler

İstanbul Tahkim Merkezi, İstanbul Finans Merkezi projesini desteklemek amacıyla, yurtiçi veya yurtdışındaki ticari uyuşmazlıkların çözümlenmesi için tahkim ve arabuluculuk hizmeti sunmak amacıyla bağımsız, tarafsız ve özerk bir kurum olarak kurulmuştur. Bu kapsamda, kuruma herhangi bir üyelik şartı aranmaksızın, 26 Ekim 2015 tarihinde yürürlüğe giren İstanbul Tahkim Merkezi Tahkim ve Arabuluculuk Kuralları çerçevesinde tüm taraflara uyuşmazlıkların çözümü konusunda hizmet verilmektedir. Tahkim Kuralları, Seri Tahkim, Acil Durum Hakemi ve ad hoc tahkimlerde hakem atanmasına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. İstanbul Tahkim Merkezi hakem kararları nihai ve bağlayıcı olup, dünyanın her yerinde icra edilme gücüne sahiptir. İSTAC, Milli ve Milletlerarası Tahkim Divanlarından oluşmaktadır (İSTAC 2023).

11. Sonuç

Finansal sistemde finansal kurumların düzenlenmesi ve denetlenmesi gerek ulusal ve gerekse uluslararası düzeyde iyi standartlarda olması finansal piyasaların etkinliği ve finansal kurumların sağlamlığı yönünden oldukça önemlidir. Aşırı sert finansal düzenlemeler finansal piyasaların etkin, verimli ve hızlı çalışmasını engelleyebilecektir. Ancak, aşırı serbestiye dayalı düzenlemeler ise bir dönem finansal piyasaların hızlı gelişmesine neden olmakta, finansal kurumların risk iştahını artırmakta, bu durum ilerleyen dönemde bir krizle sonuçlanabilmekte veya stres dönemlerinde finansal kurumların iflasına, dolayısıyla da finansal piyasalarda ve ekonomide istikrarsızların ve finansal krizin etkilerinin derinleşmesine neden olabilmektedir. Yalnızca düzenleme yapılması ve denetim yeterli olmayıp, piyasa güveni ve özellikle düzenlemelerde standardizasyonun sağlanması gerekmektedir. Finansal piyasalarda standardizasyon, denetleme ve gözetleme faaliyetlerini de kolaylaştırabilmektedir.

Finansal ürün ve işlemlerin, özellikle iletişim teknolojisi ve yapay zeka uygulamalarındaki hızlı gelişime, değişen ürün ve hizmet yapısına, finansal küreselleşme olgusu nedeniyle piyasaların ve kurumların kısa sürede yeni ürün ve uygulamalara uyum sağlayabilmesi zorunluluğu finans sektöründe düzenleme ve denetim faaliyetlerinin daha dinamik yapılmasını ve gelişmelere göre güncellenmesini gerekli kılmaktadır. Finansal kurumlarda belirli faaliyetlerin izine tabi olması, sürekli olarak veya sıklıkla denetlenmesi, risk esaslı belirli işlerde lisanslı kişilerin istihdam edilmesi zorunluluğu, finansal kurumların sınır

ötesi faaliyetlerinin de denetlenmesi gereği denetim ve düzenleme faaliyetlerinin de uluslararası deneyime sahip uzman denetçiler tarafından yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Finansal piyasalarda etkinliğin ve serbest rekabet ortamının oluşması ve sürdürülmesinin desteklenmesi, kamunun ve küçük yatırımcının korunması, finansal piyasa ve kurumların finansal yapılarının güçlendirilmesi ve güçlü mali yapının sürdürülmesinin, etkin risk yönetiminin, uygun likidite yapısının oluşturulması, kurumsal yönetim yapısının desteklenmesi, standardizasyonun oluşturulması, ekonominin sağlıklı çalışmasını engelleyen koşulların ortadan kaldırılabilmesi, piyasa işleyişi ve fiyatlamalarda etkinliğin sağlanması amacıyla uygun ve rasyonel düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu çalışmada, finansal piyasaların en önemli birimlerinden olan finansal piyasalara ilişkin düzenlemeler sistematik olarak incelenmektedir. Bu yönüyle, bankacılar finansçılar veya bu alanda çalışma yapacak olan hukukçular için önemli bir kaynak niteliğinde olabileceği değerlendirilmektedir.

Kaynakça

Aktay, F., ve Ayten, H. (2023), Turkey: Banking Regulation Comparative Guide, <https://www.mondaq.com/turkey/finance-and-banking/1007424/banking-regulation-comparative-guide>.10.06.2023

Aral, İ. (2021). Türk Hukukunda ve Avrupa Birliği Direktiflerinde Hayat Dışı Sigorta Şirketlerinin Denetimi, Marmara Üniversitesi, Hukuk ABD, Doktora Tezi.

Awrey, D., (2012). Karmaşıklık, İnovasyon ve Modern Finansal Piyasaların Düzenlenmesi Harvard Business Law Review No.49, s.235.

Barth, J., Caprio , G., ve Levine, R. (2012). Guardians of Finance: Making Regulators Work for Us, MIT Press.

Başol ve Kocabaş (2022). Türkiye’de Bir Finans Kurumu Kurmak, Thomson Reuters Practical Laws, Hergüner, Bilgen, Özeke Av. Bürosu

BDDK, (2023/a). Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Faaliyet Raporu 2022. 17.06.2023.

BDDK, (2023/b). Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Mevzuat, <https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/Liste/49>, E.T. 15.06.2023.

Borsa İstanbul (2022). <https://www.borsaistanbul.com/en/>

Caprio, G., Demirgüç-Kunt, A., ve Kane, E.J. (2010). “The 2007 Meltdown in Structured Securitization: Searching for Lessons, not Scapegoats.” World Bank Research Observer 25 (1): 125-55.

Coşar, Ç., (2018). Financial Leasing Regulation In Turkey, Cosar Akkaya Law Firm, <https://www.mondaq.com>

Çetinkaya, O., Kaplan, K., Kaya, S., (2021). Insurance Litigation: Turkey, <https://www.mondaq.com/>

Dan, K. (2010). “The Subprime Crisis and Financial Regulation: International and Comparative Perspectives.” John M. Olin Law and Economics Working Paper No. 517.

EGM (2023), Emeklilik Gözetim Merkezi, www.egm.org.tr.

Er, S. (2011). Finansal Krizleri Önleme Aracı Olarak Finansal Sektörün Regülasyonu, Mortgage Krizi ve Türkiye, Maliye Dergisi, Ocak-Haziran 2011, Sayı 160, s. 307-327

Finance Office (2022). Presidency of The Republic of Türkiye, <https://www.cbfo.gov.tr/en/financial-institutions>.

Gençol M. (2022). Regulatory Updates In Turkish Capital Markets, <https://www.mondaq.com/turkey/fund-management-reits/766806/regulatory-updates-in-turkish-capital-markets--december-2018>.

Güneş, R. ve Boztepe, F.A. (2022). Varlık Yönetim Şirketleri Ve Bankacılık Kanununu'nun 143. Maddesi, Ahmet Yum Avukatlık Bürosu, <https://www.mondaq.com>, 10.04.2023.

TSB (2022). Türkiye Sigorta Birliği, <https://www.tsb.org.tr/en>

Ildır, E., (2022), Bankacılık İşlemlerinde Şüpheli İşlem Kavramı Masak Blokesi ve İdari Süreç, www.kanunum.com.

ISTAC (2023). İstanbul Arbitration Centre, <http://istac.org.tr/en/>

JCR (2023) JCR Derecelendirme A.Ş. <https://www.jcrer.com.tr/tr>

KGF (2023). Kredi Garanti Fonu , www.kgf.org.tr

Küçükislaınoğlu, M.B., Atası, E., and Uçar, Y. (2021). Finansal Kiralama, Faktöring, Finansman Ve Tasarruf Finansman Şirketlerine Hukuki Bakış, K|N Kucukislamoglu, Narin & Partners, <https://www.mondaq.com/>, 14.04.2023

Levine, R. (2010). “An Autopsy of the U.S. Financial System: Accident, Suicide, or Negligent Homicide.” Journal of Financial Economic Policy 2(3), 196-213.

MBS (2022). Mevzuat Bilgi Sistemi, T.C. Cumhurbaşkanlığı,

Procompliance (2023), <https://www.procompliance.net/category/>

SEDDK (2022). Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu, <https://www.seddk.gov.tr/tr/duyurular#>

SPK (2023). Sermaye Piyasası Kurulu, Mevzuat, <https://www.cmb.gov.tr/Sayfa/Index/1/7>

Şahin, K., (2019). Bkm Express ve Rekabet Kurumu, www.medium.com. E.T: 20.05.2023.

TBB (2023), Türkiye Bankalar Birliği, www.tbb.org.tr <https://www.tbb.org.tr/en/banking-legislation/banking-law/14>

TCMB (2023). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, <https://www.tcmb.gov.tr/Mevzuat>

TSPB (2022), Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği, <https://www.tspb.org.tr/en/>

TMSF (2023), Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu, <https://www.tmsf.org.tr/en/Default/Index>

Türkrating (2023), İstanbul Uluslararası Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. <https://turkrating.com/p-derecelendirme-nedir.html?>

World Bank. (2012). Global Financial Development Report 2013: Rethinking the Role of the State in Finance, World Bank, Washington

World Bank, (2022), Global Remittance Flows in 2021: A Year of Recovery and Surprises:

Zingales, L., (2004) The Costs and Benefits of Financial Market Regulation (April 2004). ECGI - Law Working Paper No. 21/2004.

BÖLÜM III

ÜLKE RİSKİ ÜZERİNE TEORİK BİR PERSPEKTİF*

A Theoretical Perspective on Country Risk

Yusuf KALKAN

(Dr. Öğr. Üyesi), Gümüşhane Üniversitesi, KADMYO

E-mail: yusufkalkan@gumushane.edu.tr

ORCID: 0000-0003-4246-8624

1. Giriş

Risk; gelecekte beklenmeyen veya istenmeyen durumların ortaya çıkma olasılığıdır. Çoğu durumda risk terimi; gelecekte zarar, hasar, olumsuz sonuç veya etki tehdidi olarak anlaşılmaktadır (Kohonen, 2015). ISO 31000 Risk Yönetimi Standardında ise risk, belirsizliğin hedefler üzerindeki etkisi olarak tanımlanmıştır (www.iso.org: 2019). Finansal bağlamda, risk en çok beklenen getiri ve istatistiksel oynaklık (yani standart sapma) açısından dikkate alınır. Yine finansal anlamda, Crouhy, Galai ve Mark (2006) riski “beklenmeyen zararlara yol açan getirilerin değişkenliği” olarak tanımlamaktadır. Matematiksel olarak ise risk, olasılık ve etkinin bir fonksiyonu olarak ifade edilebilir (Kohonen, 2015).

Yaşanan küreselleşme süreci ile sınırlar arası ticaretin artması, uluslararası piyasaların gelişmesi ve bütünleşmesi, ülkelerin birbirlerine bağımlı hale gelmesi, ulusal ve uluslararası yatırımcılar ile finansal kurumlara bir takım fırsatlar sunarken belirsizliği ve riski de beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda belli bir ülkede ortaya çıkan kriz hızla diğer ülkelere yayılabilmektedir. Ülke riskinin sınırları aşarak küresel bir tehdide dönüşmesi sebebiyle ülke riski analizinin de önemi artmıştır (Aksoylu, 2017). Ülke riskinin öneminin

* Bu çalışma, “Coğrafi Bilgi Sistemi Tabanlı Ekonomik ve Finansal Risk Analizi: Avrupa ve Orta Asya Örneği” isimli doktora tezinden üretilmiştir.

anlaşılmasıyla birçok derecelendirme şirketi kurulmuş ve bu şirketlerin yayınladıkları derecelendirme notları merakla beklenir hale gelmiştir. Fakat burada önemli olan bu şirketlerin yayınladıkları derecelendirme notlarının ne kadar güvenilir olduğudur (Türe, 2013). Riskler; mikro açıdan sistematik, sistematik olmayan ve sistemik riskler makro açıdan ise ülke riskleri olarak sınıflandırılabilir (Çam, 2010).

2. Risk Türleri

2.1. Sistematik Risk

Portföy çeşitlendirmesi ile azaltılamayan, ekonominin bütününe etkileyen risklerdir. Başka bir ifadeyle; piyasada işlem gören tüm menkul kıymetlerin getirilerindeki dalgalanmaların, piyasadaki mali varlıkların fiyatlarını aynı anda etkileyen etmenlerin sebep olduğu risktir. Piyasada işlem gören yatırım fonlarının tümü, farklı oranlarda olmak üzere, sistematik riskten aynı doğrultuda etkilenir (Aydın, Başar ve Coşkun, 2015). Sistematik riskin kaynakları; ülkenin ekonomik, politik ve sosyal yaşamdaki değişkenlikleridir. Bu açıdan bakıldığında sistematik risk, aynı zamanda ülke riskini belirleyen faktörleride bünyesinde barındırmaktadır (Çam, 2010). Sistematik riskin başlıca türleri piyasa riski, politik risk, enflasyon riski, faiz oranı riski ve kur riskidir.

2.1.1. Piyasa Riski

Yatırımcıların sahip oldukları finansal varlıkların değerlerinin gelecekte düşme riskiyle karşı karşıya kalma riskine piyasa riski (fiyat riski) denir. Yatırımcıların karşılaştığı temel risk türüdür. Piyasa riskinden dolayı fiyat değişimleri, firmaların kontrolü dışındadır. Beklenmedik bir savaşın başlaması veya bitmesi, seçim yılı olması, piyasada spekülasyon faaliyetlerinin artması, ülke başkanının hastalanması veya ölmesi, altın ve petrol çıkarımının artması piyasayı etkileyen psikolojik etkenlerdir (Amling, 1978).

2.1.2. Politik Risk

Dünyada veya yatırım yapılacak ülkede meydana gelen politik ve ekonomik buhranlar, savaşlar birer belirsizlik unsurudur ve yatırımcıların kararları üzerinde oldukça etkilidir. Politik risk, uluslararası ticaret hacmi ile de ilgilidir. Döviz kurundaki kararsızlık, yabancı kapital yatırımları, kotolar, koruma girişimleri politik riskin unsurlarını oluşturmaktadır (Aydın vd., 2015:

333). Politik risk; siyasi şartlardaki değişimlerin, yatırım fonlarının getirilerinde ortaya çıkan değişiklikleri tanımlamakta kullanılmaktadır. Bir çok kaynakta politik risk, piyasa riskinin bir unsuru olarak düşünülerek incelenmektedir (Ceylan ve Korkmaz, 2010).

2.1.3. Enflasyon Riski

Yatırımlardan elde edilmesi umulan getirilerin enflasyon karşısında karasız hale gelmesine enflasyon riski denilmektedir (Dağlı, 2004). Bu risk, yatırımcının parayla ifade edilen varlıklarının, enflasyon sebebiyle, satın alma gücünde ortaya çıkan kaybidir. Eğer fiyatlar genel seviyenin üzerinde devamlı artıyor ve yatırım getirisinin üstünde oluşuyorsa, satın alma gücünde azalma meydana gelmiştir (Ceylan ve Korkmaz, 2010). Yapılan araştırmalar enflasyon artışından tahvil getirilerinin hisse senedi getirilerine göre daha çok etkilendiği göstermiştir (Aydın vd., 2015). Hisse senetlerinin enflasyona karşı dirençli olmadığı da düşünülmektedir. Ancak, finansal varlıklar içerisinde hisse senetlerinin enflasyondan en az etkilendiği belirtilmiştir (Korkmaz, Aydın ve Sayılğan, 2013).

2.1.4. Faiz Oranı Riski

Piyasadaki faiz oranının artma veya azalma olasılığıyla meydana gelen, herhangi bir yatırımdan beklenen getiriye olumlu veya olumsuz etkileyen, şirketlerin yaptığı borçları üzerinde etkisi olan risk çeşitidir. Piyasa faiz oranında meydana gelen değişimler, belli bir faiz getirisine sahip yatırım fonlarının piyasa fiyatlarında değişimlere sebep olmaktadır. Sabit getirili varlıklara yatırım yapan yatırımcı, piyasa faiz oranının artması halinde zarar edecektir (Aydın vd., 2015). Faiz oranı riski iki açıdan irdelenebilir. Bir taraftan faiz oranındaki değişim kıymetli evrakların fiyatını etkilerken, diğer taraftan faiz oranındaki yükselme yatırımcı için kaybedilmiş bir fırsattır. Çünkü faiz oranlarının yükselmesi kıymetli evrakların fiyatının düşmesine neden olmaktadır. Kıymetli evrakların fiyatı ile piyasa faiz oranları arasında ters yönlü bir ilişki vardır (Ceylan ve Korkmaz, 2010). Faiz oranlarındaki değişimlerin firmaların sabit ödeme yükümlülükleri üzerinde ağırlıklı olarak etkisi bulunmaktadır. Şirketler bir taraftan borçları için daha yüksek oranda faiz ödemek zorunda kalırken, diğer taraftan alacakları krediler için de daha yüksek bir maliyetle karşılaşmaktadırlar. Bu risk firmanın etkinliğini büyük oranda değiştirmekte ve iflasına kadar sürükleyebilmektedir (Çam, 2010).

2.1.5. Kur Riski

Döviz riski; ulusal para birimlerinin değerinin, yabancı paralar karşısında olumlu veya olumsuz değişimleri sonucunda ortaya çıkan risktir (Kırankabeş, 2004). Döviz kurlarındaki değişimler ile farklı ülkelerdeki faizler arasında kuvvetli bir ilişki vardır. Döviz kurları ile hisse senedi fiyatları arasında ise ters yönlü bir ilişki vardır. Döviz kurlarının yükselmesi ile ulusal para biriminin değer kaybetmesi sonucunda hisse senedinin reel getirisi de azalacaktır (Korkmaz, Aydın ve Sayılğan, 2013). Döviz sıkıntısı yaşayan ülkeler oluşabilecek küresel oynaklıklardan, ülkelerindeki siyasi sıkıntılardan, yetersiz ihracat gelirlerinden dolayı ekonomik faaliyetlerini gerçekleştirmede sorunlar yaşayacaklardır. Firmaların ihtiyaç duyduğu ara malını yurt dışından temin edememesi, dövizle borçlanan firmaların yüksek maliyetle borçlanması gibi durumlar firmaların döviz kuru riskinden negatif etkilenmesine neden olacaktır (Soydaş, 2022).

2.2. Sistemik Olmayan Risk

Yatırımcıların farklı sektör ve firmalara ait menkul kıymetlere yatırım yaparak yani çeşitlendirmeye azaltılabilen, belirli bir sektör veya firmalara özgü olan risklerdir (Yıldırım ve Kantar, 2018). Sistemik olmayan risk, menkul kıymet piyasasında şirketin kendisinden kaynaklanan, grev, başarılı bir genel müdürün ölümü, zarar etmesi, şirketle ilgili olumsuz haberler, yönetim hataları, keşifler, reklam kampanyaları ve tüketici tercihlerindeki değişimlerden kaynaklanabilir. Sistemik olmayan risk faktörleri, diğer sanayiler ve genellikle menkul kıymet piyasasını etkileyen etmenlerden bağımsızdır (Korkmaz, Aydın ve Sayılğan, 2013). Sistemik olmayan risk türleri finansal risk, sektör riski ve yönetim riskinden oluşmaktadır.

2.2.1. Finansal Risk

İşletmeler gelir gider dengesini sağlayamayarak borçlarının anapara ve faiz ödeme yeterliliğinin azalması ve işletmelerin faaliyetlerini yabancı kaynak ve özkaynakla finanse etmesi durumunda ortaya çıkan risktir. Finansal risk, firmaların borçlanmasına bağlı olarak gelirlerinin sürekliliğini kaybetmesi, ekonomik ve çevresel koşullardaki değişikliğe ayak uyduramaması sonucunda, faiz ve kâr payı ödemelerini gerçekleştirememesi tehlikesini ifade etmektedir (Korkmaz, Aydın ve Sayılğan, 2013). Finansal riskin azaltılması veya ortadan kaldırılması tamamen işletmelerin yönetim becerisi ile orantılıdır (Corrigan, 1998). Yönetim becerisi ile birlikte firmaların teknolojik gelişmeleri adapte

edilmesi, sermaye artışlarında yabancı kaynağın kullanılmaması, ihracatın artırılması gibi yöneticiler tarafından alınacak kararlar finansal riskin azaltılmasında etkili olacaktır (Çağdaş ve Gürsoy, 2003).

2.2.2. İş ve Endüstri (Sektör) Riski

Bir veya birkaç sektörde faaliyet gösteren işletmelerin, satışları ve gelirleri üzerinde olumsuz etki yapabilen, söz konusu firmaların hisse senedi fiyatlarında önemli dalgalanmalara neden olan tüm olasılıklara iş ve endüstri riski denir. Sektör riskini ortaya çıkaran nedenler; dış rekabet, tüketici tercihlerinin değişmesi, hammadde sağlanmasındaki güçlükler, yasal düzenlemelerin getirilmesi veya mevcut düzenlemelerin değişmesi olarak sayılabilir (Taner ve Akkaya, 2009). Firmanın piyasada durumu iyi olsa bile faaliyet gösterdiği sektörde küçülme söz konusu ise bu küçülme firmayı olumsuz yönde etkileyecektir. Çünkü sektördeki küçülmeler yatırımcının o sektördeki yatırımlarının kaymasına neden olabilir (Usta ve Demireli, 2010).

2.2.3. Yönetim Riski

İşletme yönetimi tarafından alınacak her bir karar ve oluşturulacak her bir plan, işletmenin geleceğini etkileyen önemli bir süreçtir. Bu süreçte işletme yönetiminin verdiği hatalı kararlar ve bunların uygulanması sonucunda ortaya çıkacak zarar olasılığına yönetim riski denir (Usta ve Demireli, 2010). Yönetim riskinin azaltılabilmesi için firma yöneticilerinin oluşabilecek riskin varlığını kabul etmesi ve ortaya çıkması durumunda da bu riski kontrol altına alabilecek donanımına sahip olması gerekir. Ayrıca yönetim riskini çok çeşitlendirilmiş portföy sayesinde azaltmak veya ortadan kaldırmak mümkündür.

2.3. Sistemik Risk

Sistemik risk; piyasalardaki kurumsal ve yapısal düzenlemelerden kaynaklanan, sistem üyelerini grup olarak etkileyen ve genellikle krizler sonrası ortaya çıkan mali risk olarak ifade edilmektedir. Finansal sistemin tamamında veya bir kısmında genel bir likidite azlığı nedeniyle ödemelerin yapılamaması ve finansal sistemin bütün ekonomiyi etkileyecek düzeyde sarsıntılar geçirmesi riskidir (Folkerts-Landau, Garber ve Weisbrod, 1991). Başka bir deyişle finansal istikrarsızlığın yaygınlaşarak ekonomik refah ve büyümenin zarar göreceği şekilde mali sistemin bozulması riskidir (European Central Bank, 2009). Bir olayın sistemik olup olmadığını belirlemek kolay değildir, çünkü çalkantılı

dönemlerde, sistemin farklı bölümleri dinamik değişimlere maruz kalabilir ve yapılan değerlendirmeler küçümseme eğiliminde olabilir. Sistemik risk; finansal sistemin içinden veya dışından kaynaklanabilir veya belirli finansal kurumların ve finansal piyasaların birbirine ve bunların reel ekonomiye bağlı olmasından ileri gelebilir (Szpunar, 2012). Sistemik ve sistematik risk arasında önemli bir ayırım mevcuttur. Sistematik risk yönetilemez ve piyasa eğilimleriyle belirlenen menkul kıymet riskiyle ilişkilidir. Sadece finansal araçların fiyatlarındaki değişikliklerden kaynaklanan spekülasyon riski olarak kabul edilir. Sistemik risk ise sistemin tümüne veya bir kısmına bir finans kurumunun problemlerinin yayılma riski olarak anlaşılabilir (Smaga, 2014). Genellikle yatırımcılar bir ülkede yatırım yapacaklarında sistematik, sistematik olmayan ve sistemik riskleri göz önünde tutmaktadırlar. Bu risklere ilaveten bir de ülke riski devreye girmektedir (Çam, 2010).

3. Ülke Riski

Gelişen ve yayılan teknoloji sayesinde birçok sektörde iletişim ağı gelişmiş ve bu gelişmeyle uluslararası düzeyde sermayenin daha kolay bir şekilde dolaşması sağlanmıştır. Yaşanan küreselleşmenin etkisiyle ülkeler, iktisattan politikaya kadar birçok alanda birbirlerine bağlı hale gelmişlerdir. Uluslararası ticaretin artması ve finansal piyasaların gelişmesi birçok fırsatı sunmakla beraber bir takım riskleri de beraberinde getirmektedir. Bu tür risklerin yaratacağı olumsuz sonuçlardan korunabilmek ve alınacak yatırım kararlarının en iyi şekilde belirlenebilmesi için ülke riski kavramı ve analizi önem kazanmaktadır. Genel anlamda ülke riski; bir ülkenin ekonomik, politik ve sosyal gelişmelerden kaynaklanan çeşitli faktörlerin o ülkenin enternasyonal sermaye akışına olumsuz etkilemesidir. Bu açıdan, ekonomik istikrar, borç ödeme kapasitesi, ülkelerin gelir durumu, enflasyon oranı, vergi oranları, iç savaşlar, döviz rezervleri gibi faktörler ülke riskini tetikleyen unsurlara örnek verilebilir (Lehrbass, 2000). Ekonomik, politik ve finansal riskleri kapsayan bir kavram olarak ülke riski, bir ülkenin yönetim yükümlülüklerini yerine getirme yeteneğini ve istekliliğini yansıtır (Lee and Lee, 2019).

Uluslararası kuruluşlar tarafından derecelendirilen ülke riskinin büyüklüğü yüksek olan ülkenin iş için çekiciliği düşük, uluslararası kredi maliyetleri yüksek, doğrudan ve dolaylı yabancı yatırımı düşüktür. Ülke risk analizinin temel amacı, potansiyel zararları en aza indirmektir. Ülke risk analizi yapılırken dikkat edilmesi gereken iki yönü vardır; bir yandan farklı ülkeler için riskin

karşılaştırılabilirliğini sağlayan bazı göstergeler incelenmeli, diğer yandan ise ülke risk analizinde her bir devletin kendine özgü şartları dikkate alınmalıdır (Panzaru, 2017). Uzun zamandır karşılaşılan gelişmeler sonucunda ülkelerin risk değerlendirmeleri belli başlı faktörler kullanılarak yapılmaktadır. Bu faktörler ekonomik, sosyo-politik, finansal faktörler şeklinde sınıflandırılarak geniş bir bakış açısıyla ülke riski analiz edilmeye çalışılmaktadır.

3.1. Ülke Riskini Belirleyen Faktörler

Ülke riski analizi bir ülkeye yatırım için ülkenin gelecekteki koşulları hakkında bir öngörü sağlar. Ülke riski ölçümünün doğru bir şekilde yapılabilmesi; çarpık (asimetrik) bilginin yol açtığı sorunların giderilmesi, ülkelerin kredi ve yatırım değerliliğinin belirlenmesi ve uluslararası piyasaların verimli çalışabilmesi için oldukça önemlidir. Bir ülkenin riskliliğini belirleyebilmek için belli bileşenler kullanılır. Yaygın olarak kullanılan bu bileşenler ekonomik, sosyal, politik ve finansal olarak sınıflandırılmaktadır. Ülke riski ile ilgili yapılan ilk çalışmalar, politik faktörlere odaklanırken daha sonraki çalışmalara ekonomik faktörlerde dahil edilmiştir. Sonraki yıllarda ise sosyal faktörlerinde ülke riski üzerinde önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiş ve diğer faktörlere dahil edilmiştir (Çam, 2010). Geçmişte politik ve ekonomik risklerle ilgili araştırmaların büyük bir kısmı çeşitli politik ve ekonomik risk ölçeklerini geliştirmeye (Miller, 1992) veya test etmeye (Howell & Chaddick, 1994) odaklanmıştır. Bazı çalışmalar terörist tehdit riski gibi daha spesifik ülke risklerini incelemiştir (Harvey, 1993). Diğer çalışmalar ise hangi risk faktörlerinin doğrudan yabancı yatırımları etkilediğini belirlemeye çalışmıştır (Bergara, Henisz, & Spiller, 1998; Fatehi & Safizadeh, 1994). Wang (2005) çalışmasında ülke riskini belirleyen faktörleri dört gruba ayırmıştır; ekonomik, finansal, politik ve sosyal faktörler. Çalışmada ülke riski faktörleri ekonomik, finansal ve sosyo-politik faktörler olmak üzere üç başlık altında incelendi.

3.1.1. Ekonomik Risk Faktörleri

Bir ülkenin ekonomik faaliyet düzeyi, ticari faaliyetler için zemin hazırlar. Büyüyen bir ekonomi, köklü işletmelerin gelişmesini sağlarken piyasaya yeni girenlere ise başarılı olmaları için büyük bir şans sunar. Uluslararası firmalar, faaliyet gösterdikleri ülkelerin veya girmek istedikleri ülkelerin ekonomik faaliyetlerini sürekli izlerler. Genel olarak bir ülkenin ekonomik koşullarını şu unsurlar yansıtmaktadır: gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH), GSYİH'daki yıllık /

periyodik artışlar (ekonomik büyüme oranı), kişi başına GSYİH düzeyi, enflasyon oranı, yerel para biriminin istikrarı, işsizlik ve ödemeler dengesi. Bu unsurların izlenmesi ve değerlendirilmesi çok uluslu firmalara, doğrudan yabancı yatırım (DYY) alan ülkelerin makroekonomik uygunluğunu değerlendirmelerine izin vermektedir (Musonera, 2008).

En temsili ekonomik risk faktörleri şunlardır; makroekonomik politika, ticari politika, ekonomide devlet katılımının derecesi ve şekli, yatırım politikası, mülkiyet yapısı, enflasyon, bütçe açığı, para arzı ve iç kredilerin evrimidir. Ekonomik riski etkileyen diğer faktörler ise; politika eğilimleri, maliye politikası, para politikası, uluslararası varsayımlar, ekonomik büyüme ve döviz kurudur (Toma, Chirita, Sarpe, 2011). Ülke risk göstergelerini belirlemek için bir ülkenin ekonomik performansı ve ülkelerin kredibilitelerini en iyi tanımlayan en uygun kriterleri faktör analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucuna göre ekonomik göstergeler: Cari hesap bakiyesi / GSYİH, İhracat hacmindeki büyüme, Gayri safi yurt içi yatırım / GSYİH, İthalat hacmi artışı, Enflasyon (GSYH deflator), Mal ve hizmetlerde net ticaret, Borcun bugünkü değeri / Mal ve hizmet ihracatı, Borcun bugünkü değeri / GSMH, Toplam borç servisi / GSMH, Paranın gelir hızı (GSYİH / M2), GSMH büyümesi, İthalat aylarındaki brüt uluslararası rezervler olarak belirlenmiştir (Doumpos ve Zopounidis, 2001).

3.1.2. Finansal Risk Faktörleri

Günlük olarak, firma yöneticileri tarafından alınan kararlar esas olarak firmaların faaliyet gösterdiği dış çevrenin neden olduğu çeşitli risklere maruz kalmaktadır. Kurumsal performans ve finansal kapasite açısından en ciddi riskler, ekonomik ortamdaki değişikliklerden kaynaklanan finansal risklerdir (Doumpos, Zopounidis, 2001). Finansal risk ölçümü, bir ülkenin hem kredi itibarını ve kur riskini hem de yabancı yatırımların kamulaştırılma tehdidini ölçer. Finansal riski az olan bir ülke, genellikle kredi geri ödemelerini ve sözleşmeye dayalı anlaşmalarını yerine getirmekte ve olumsuz döviz kontrollerini uygulamamaktadır. Finansal riskin belirli bileşenleri şunlardır: kredi temerrüdü veya olumsuz kredi yeniden yapılandırması, satıcı kredilerinin gecikmiş ödemeleri, kur kontrollerinden kaynaklanan zararlar, özel yatırımların kamulaştırılması vb. (Lu, 2003). Finansal risk çok yönlü olup enflasyon riski, likidite riski, kur riski, kredi riski, faiz oranı riski gibi risklerin birleşiminden oluşmaktadır (Anbar ve Eker, 2009). Finansal riskin göstergeleri; dış borç

servisi/ihracat, dış borç/GSYİH, ithalata ödenen net likidite, faiz oranı ve döviz kuru istikrarı gibi değişkenleri kapsamaktadır (Yapraklı ve Güngör, 2007).

3.1.3. Sosyo-Politik Risk Faktörleri

Çok uluslu şirketler, iş yapmayı planladıkları herhangi bir ülkenin politik istikrarı ile çok ilgilenirler. Doğal olarak bu şirketler, istikrarlı ve samimi bir hükümete sahip ülkelerde çalışmayı tercih ederler. Yatırımcılar, faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyebilecek siyasi değişikliklerden dolayı faaliyet gösterdikleri ülkelerin hükümet politikalarını sürekli izlemektedir. Vergi kanunları, iş kanunları, ürün sorumluluğu kanunları, ticari kısıtlamalar, kamulaştırma kanunları ve tekelcilik karşıtı kanunları gibi pek çok ulusal kanun da uluslararası bir şirketi etkilemektedir. Uluslararası firmalar ayrıca patent, tasarım, telif hakkı ve ticari marka haklarını içeren mülkiyet hakları gibi uluslararası yasalardan da etkilenir (Musonera, 2008).

Firmaların karşılaştığı politik risk; makroekonomik ve sosyal politikalar (mali, parasal, ticaret, yatırım, sınai, gelir, iş gücü) veya siyasi istikrarsızlık (terörizm, isyanlar, darbeler, iç savaş ve ayaklanma) gibi piyasa dışı faktörler nedeniyle bir firmanın stratejik, finansal veya personel kaybetme riski olarak tanımlanabilir (Kennedy, 1988). Risk değerlendirmesi, hükümetin karar alma sürecinden ülkenin tarihine kadar birçok faktörün analizini gerektirir (Toma, Chirita ve Sarpe, 2011).

4. Ülke Riskinin Ölçülmesi

Ülke riski analizinde; bir ülkenin ekonomik, sosyal, politik ve finansal unsurları bir bütün halinde incelenerek ülkelerin risk değerlendirmesi yapılır. Böylece ülke riski analizi; ülkelerin dış borçlarını zamanında ödeyebilme yeteneklerini tespit ederek, yatırım yapılacak ülkenin ne tür riskleri barındırdığını göstermesinin yanında diğer ülkelerle kıyaslama imkanı sunarak, alınacak kararların daha doğru şekilde verilmesini sağlamaktadır. Son zamanlarda yabancı yatırımların artması, gelişen ülkelerin dış borçlarının çok fazla artması ve bazı ülkelerin borç ödemediği karşılaştıkları zorluklar, yabancı ülkelere yatırım yapan işletmeler ile bankalar ve uluslararası finans kurumlarının ülke riskini değerlendirmede daha duyarlı olmaya zorlamıştır (Akgüç, 1985).

Ülke riskinin ölçülmesinde kantitatif ve kalitatif yöntemler kullanılmaktadır. Ekonomik ve finansal unsurların analizi için kantitatif yöntemler seçilirken, sosyal ve politik unsurlar için kalitatif yöntemler tercih edilmektedir. Kalitatif

yöntemlerde ülke unsurları, niteliksel açıdan değerlendirilmekte kantitatif yöntemlerde ise risk unsurları niceliksel olarak analiz edilmeye çalışılmaktadır. Bununla birlikte kantitatif ve kalitatif yöntemler birbirini tamamlayan ve çeşitli şekillerde birleştirilebilen yöntemler oldukları unutulmamalıdır (Aksoylu, 2017). Ülke riski analizini değerlendirmek için beta katsayılarından devlet notlarına kadar, yatırımcıların emrinde birçok farklı teknik vardır. Ancak, yatırımcıların ülke riskini değerlendirmesinde kullandıkları en yaygın araç, ülke notlarıdır. Ülke notlarını yayınlayan kuruluşlar kantitatif ve kalitatif yöntemleri dikkate alarak her ülke için kredi notu çıkarmakta ve yatırımcılara ülke riskini analiz etmeleri için kolay bir yol sunmaktadır (Kuepper, 2019).

Çalışmada risk analizini yapan kuruluşlar iki grupta incelenmiştir. İlki sermaye ve para piyasasında etkin bir rol alan ve temel amacı ülkelerin borç ödeme kapasitelerini değerlendiren derecelendirme (rating) kuruluşlarıdır. İkincisi ise ülkelerin genel görünümünü değerlendiren ve genellikle ekonomik, siyasi ve sosyal yapı üzerinde duran ülke riski ölçüm kuruluşlarıdır.

4.1. Derecelendirme (Rating) Şirketleri

Derecelendirme faaliyetleri, fon arz edenler ile fon talep edenler arasında her iki taraf içinde geçerli olabilecek bilgi asimetrisinin üstesinden gelebilmek amacıyla piyasa katılımcılarına bilgi sağlamak için yapılan çalışmalardır. Derecelendirme kuruluşları yıllar içerisinde, ülkeler, firmalar, bankalar, bireysel projeler ve hatta yatırım ürünleri gibi finans arayan kuruluşlar için kredi riski değerlendirmeleri sağlayan finansal ortamın önemli bir parçası haline gelmiştir. Derecelendirme kuruluşları, şirketlerin ve devletlerin finansal güçlerini, özellikle borçlarındaki anapara ve faiz ödemelerini karşılama yeteneklerini değerlendiren kuruluşlardır. Borç alanlar ve alacaklılar, derecelendirme şirketlerinin görüşlerine büyük önem vermişlerdir. Borç alanlar için derecelendirme elde etmek, genellikle bir kredi almak için önkoşuldur, tahvil ihracı, diğer yapılandırılmış borçlanma biçimleri ve sermaye piyasalarına erişim için şarttır. Alacaklılar için kredi notu ise, nereye ne kadar yatırım yapılacağını ve yatırımın ne ölçüde olacağını belirlenmesine yardımcı olacak değerli bilgiler sağlar (Gavras, 2010). Kurumsal düzeyde, menkul kıymet ihraç etmeyi planlayan şirketler borçlarını derecelendirmek için bir derecelendirme kuruluşu bulmalıdır. Yatırımcılar, bir şirketin menkul kıymetlerinin alınıp alınmamasına karar vermek için derecelendirmelere itimat ederler. Her ne kadar yatırımcılar, finansal aracılar ve sigorta şirketleri tarafından verilen derecelendirmelere

güvensesinde uluslararası kuruluşların, kamuya açık olmayan pek çok bilgiye erişebildiklerinden dolayı yaptıkları derecelendirmeler daha güvenilir ve doğru olarak kabul edilmektedir. Ülke düzeyinde derecelendirme notunun önemi ise, birçok ülke menkul kıymetlerini uluslararası pazarda satmaktadır ve ülke iyi bir kredi notuna sahipse, yüksek değerli yatırımcılara erişmelerine yardımcı olmaktadır. Ek olarak, düşük bir kredi notu veya bir ülkenin yüksek bir derecelendirmeden düşük bir dereceye düşürülmesi, yatırımcıların tahvil almalarını ya da ülkeye doğrudan yatırım yapmalarını engelleyebilmektedir.

Bunun yanında derecelendirme şirketlerine bazı açılardan eleştiriler getirilmektedir. Bu eleştirilerden bazıları; 2008 mali krizinin ardından kredi kuruluşlarının yüksek riskli yatırım olduğu ortaya çıkan borçlara karşılık yüksek kredi notu vermeleri, yatırımcıları ipoteğe dayalı menkul kıymetler gibi riskli borç türlerine yatırım yapmalarına karşı uyaracak riskleri belirlemede başarısız olmaları, ülkelerin kredi notunu değerlendirirken ülkesel farklılıkları göz ardı ettikleri için ekonomik şoklara karşı her birinin vereceği tepkileri kestirmede başarısız olmaları, derecelendirme şirketlerinin uzun yıllardır aynı metodolojiyi kullanmalarından dolayı değişen konjonktürel ortama uyum sağlayamadığı gibi konulardan eleştirilmektedir. Derecelendirme kuruluşları ayrıca kendileri ile menkul kıymet ihraç eden şirketler arasındaki olası çıkar çatışması nedeniyle de eleştirilmektedir. Menkul kıymet ihraç eden şirketler, derecelendirme kuruluşlarına derecelendirme hizmetini sağlamak için ödeme yaparlar ve bu nedenle derecelendirme ajansları kendisine ödeme yapan şirketlerin çıkardıkları menkul kıymetlere çok düşük derecelendirme yapmak konusunda isteksiz olabilmektedir (Corporate Finance Institute, 2019).

Çalışmada dünyada tanınırlığı yüksek ve piyasaya hakim olan üç kredi derecelendirme şirketi Moody's, S&P ve Fitch hakkında bilgilere ve metodolojilere yer verilecektir.

4.1.1 Standart & Poor's (S&P) Derecelendirme Şirketi

S&P; kamu ve özel şirketler, hükümetler ve devlet kurumları gibi kamu borçlularının finansal yükümlülüklerini zamanında ve tam olarak yerine getirme kabiliyeti ve istekliliği hakkındaki görüşlerinin ifade eden kredi notlarını yayınlamaktadır. ABD Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu tarafından ulusal olarak tanınan istatistiksel derecelendirme kuruluşlarından biridir. Kredi derecelendirme notları uzun veya kısa vadeli olabilmektedir (S&P Global Ratings About Us, 2019). S&P uzun vadeli derecelendirme yaparken

borçlunun finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesi ve istekliliği, finansal yükümlülüğün niteliği ve hükümleri, iflas, yeniden yapılanma veya iflas yasaları ve alacaklıların haklarını etkileyen diğer yasalar ile ilgili hususları analiz ederek puanlama yapmaktadır. Buna göre risklilik düzeyini gösteren harflerle puanlandırma sistemi aşağıdaki Tablo 1’de gösterildiği gibidir.

Tablo 1. S&P Kısa ve Uzun Vadeli Derecelendirme Notları

Kısa Vadeli Derecelendirme Notları	
Kategori	Tanım
A-1	Borçlunun yükümlülük konusundaki finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesinin son derece güçlü olduğunu göstermektedir. Bu kategoride güven seviyesi yüksek, risk en düşüktür.
A-2	Yüksek derecelendirme kategorisindekine göre biraz daha hassastır. Ancak, borçlunun yükümlülük konusundaki taahhütlerini yerine getirme kapasitesi tatmin edicidir.
A-3	Yeterli koruma parametreleri sergiler. Bununla birlikte, borçlunun finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesini zayıflama olasılığı daha yüksektir.
B	Borçlu finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesine sahip olmakla birlikte, taahhütlerini yerine getirme konusunda yetersiz kapasitesine yol açabilecek önemli belirsizliklerle karşı karşıyadır.
C	Ödeme yapılmamasına karşı bir eğilim vardır ve borçlunun finansal taahhütlerini yerine getirmesi ticari, finansal ve ekonomik koşulların uygun olmasına bağlıdır.
D	Borçlunun finansal yükümlülüklerini yerine getiremeyeceğini gösterir. Bu kategoride güven seviyesi en düşük, risk maksimumdur
Uzun Vadeli Derecelendirme Notları	
Kategori	Açıklama
AAA	En yüksek derecedir. Borçlunun finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesi son derece güçlüdür.
AA	En yüksek dereceli kategoriden sadece küçük bir dereceye kadar farklılık gösterir. Borçlunun finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesi yüksektir.
A	Önceki kategorilerdeki yükümlülüklerle göre biraz daha hassastır. Ancak, borçlunun finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesi hala güçlüdür.

BBB	Yeterli koruma parametreleri gösterir. Bununla birlikte borçlunun finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesinin zayıflama olasılığı daha yüksektir.
BB	Diğer spekulatif sorunlardan daha az hassastır. Bununla birlikte, borçlu finansal taahhütleri yerine getirmek için yetersiz kapasiteye yol açabilecek olumsuz koşullarla karşı karşıyadır.
B	Bir nceki kategoriye göre daha savunmasızdır. Ancak şu an için borçlu finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesine sahiptir. Olumsuz koşullar muhtemelen borçlunun finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesini zedeleyecektir.
CCC	şu an için borçlu ödeme yapılmamasına açıktır. Olumsuz koşullarda borçlunun finansal taahhütlerini yerine getirme kapasitesine sahip değildir.
CC	Bu derecelendirmede, yüksek ihtimalle ödememe riski vardır.
C	Yükümlülüğün st dereceden yükümlülüklerle karşılaştırıldığında daha düşük nihai iyileşmeye sahip olması beklenmektedir. İflas durumu olabilmekle birlikte, ödeme gücü devam etmektedir.
D	Verilen sözlerin ihlal edilmesini, borçlunun finansal yükümlülüklerini yerine getiremeyeceğini ve ödeme gücünün olmadığını gösterir.
‘AA’ ile ‘CCC’ arasındaki derecelendirmeler, ilerleyen yıllarda derecelendirme kategorilerinde göreceli duruşu göstermek için (+) veya (-) işareti eklenerek değiştirilebilir.	

Kaynak: S&P Global Ratings Definitions (2019)

S&P’nin ülke derecelendirme analizi yaparken, bir ülke hükümetinin finansal yükümlülüklerini alacaklılara karşı tam ve zamanında ödeme isteği ve kapasitesini etkileyebilecek beş kilit faktör belirlemiştir. Bu faktörler nitel ve nicel kriterlere dayanmaktadır. Her faktör, 1 (en güçlü) ile 6 (en zayıf) arasında altı puanlı bir sayısal ölçek kullanarak bir değerlendirme alır. Bu beş faktör aşağıda verilen Tablo 2’de kısaca açıklanmaktadır.

Tablo 2. S&P Ülke Derecelendirme Faktörleri

Faktörler	Göstergeleri
1) Kurumsal Değerlendirme Devlet kurumlarının ve politika yapanların, sürdürülebilir kamu maliyesi sağlamaları, dengeli ekonomik büyümeyi teşvik etmeleri, ekonomik veya politik şoklara verilen tepkilerin bir ülkenin kredi temellerini nasıl etkilediğinin analizini içermektedir.	Ülkenin politika yapıcılığı, politik kurumlarının etkinliği, istikrarı ve öngörülebilirliği
	Kurumların, verilerin ve süreçlerin şeffaflığı ve hesap verilebilirliği
	Ülkenin borç ödeme kültürü
	Dış güvenlik riskleri
2) Ekonomik Değerlendirme Güçlü gelir tabanına sahip bir ülke, mali ve para politikası esnekliğini artırır ve sonuçta borçlanma kapasitesine etki etmektedir. Ve bu etki analiz edilmektedir.	Gelir seviyeleri
	Büyüme beklentileri
	Ekonomik çeşitlilik ve dalgalanma
3) Dış Değerlendirme Bir ülkenin kamu ve özel sektörün ülkede yerleşik olmayanlara karşı yükümlülüklerini yerine getirmek için gerekli olan yurt dışından fon sağlama yeteneğini yansıtmaktadır.	Uluslararası işlemlerde ülkenin para durumu
	Dış likidite (döviz bulma kabiliyeti)
	Ülkenin, dünyanın geri kalanına göre varlıklarını ve borçlarını gösteren dış konumu
4) Mali Değerlendirme Bir ülkenin mali dengelerinin ve borç yükünün sürdürülebilirliğini yansıtmaktadır.	Mali performans ve esneklik
	Borç yükü
5) Parasal Değerlendirme Bir ülkenin para otoritesinin sürdürülebilir ekonomik büyümeyi desteklerken ve önemli ekonomik ya da finansal şokları hafifletirken görevini ne ölçüde yerine getirebileceğini yansıtır.	Döviz kuru rejimi
	Para politikası güvenilirliği ve etkinliği
	Finans ve sermaye piyasalarının gelişmişliği
	Para birliklerindeki egemenlik

Kaynak: Sovereign Rating Methodology (2017)

4.1.2 Moody's Derecelendirme Şirketi

S&P'den sonra ikinci en büyük kredi derecelendirme kuruluşudur. Moody's tarafından verilen kredi derecelendirme notları yatırımcıların ilgili finansal ürünlerden kaynaklanan kredi riskini analiz etmelerine yardımcı olmaktadır (Moody's Investors Service About Us, 2019). Moody's kendi kredi derecelendirme türlerini uzun ve kısa vadeli derecelendirme, temel-gelişmiş-tam destekli-sigortalı derecelendirme, ihraççı derecelendirmesi ve gösterge derecelendirmeleri olarak sınıflandırmıştır. Moody's Investors Service (MIS) ilgili sektör için kredi riskinin en önemli belirleyicileri olduğuna inandığı kilit analitik faktörleri belirledi. Moody's uzun ve kısa dönemli derecelendirme ölçekleri Tablo 3'de gösterildiği gibidir.

Tablo 3. Moody's Uzun ve Kısa Dönemli Derecelendirmeleri

Uzun Dönemli Derecelendirme	
Kategori	Açıklama
Aaa	Borçlar, en düşük düzeyde kredi riskine tabi olmak üzere en yüksek kalitede değerlendirilir.
Aa	Borçların yüksek kalitede olduğu ve çok düşük kredi riskine maruz kaldığı kabul edilir
A	Borçlar üst orta not olarak değerlendirilir ve düşük kredi riskine tabidir
Baa	Baa olarak derecelendirilen yükümlülüklerin orta derecede kredi riskine maruz kaldığı ve bazı spekülasyon özelliklerine sahip olabileceği düşünülmektedir.
Ba	Ba olarak derecelendirilen borçlar spekülasyon olarak değerlendirilir ve önemli derecede kredi riskine tabidir.
B	B olarak derecelendirilen borçlar spekülasyon olarak kabul edilir ve yüksek kredi riskine tabidir.
Caa	Caa olarak derecelendirilen borçlar, düşük bir pozisyonda spekülasyon olarak değerlendirilir ve çok yüksek kredi riskine tabidir.
Ca	Ca olarak derecelendirilen borçlar oldukça spekülasyondur ve büyük olasılıkla anapara ve faizin geri ödeme ihtimali çok düşüktür.
C	C dereceli yükümlülükler en düşük derecedir ve risk maksimumdur.
Not: Moody's, Aa'dan Caa'ya kadar her genel derecelendirme sınıflamasına 1, 2 ve 3 numaralı sayısal niteleyicileri ekler. Niteleyici 1, yükümlülüğün genel derecelendirme kategorisinin en üst sıralarında yer aldığını gösterir, niteleyici 2 orta seviye sıralamasını belirtir, niteleyici 3 bu genel derecelendirme kategorisinin alt ucundaki bir sıralamayı gösterir.	

Kısa Dönemli Derecelendirme	
Kategori	Açıklama
P-1	Prime-1 olarak değerlendirilen ihraççıların (veya yardımcı kurumların) kısa vadeli borç yükümlülüklerini geri ödemede üstün yetenekleri vardır.
P-2	Prime-2 olarak derecelendirilen ihraççıların (veya yardımcı kurumların) kısa vadeli borç yükümlülüklerini geri ödeme konusunda güçlü bir yeteneğe sahiptir.
P-3	Prime-3 olarak derecelendirilen ihraççıların (veya yardımcı kurumların) kısa vadeli yükümlülüklerini geri ödemede kabul edilebilir bir yeteneği vardır.
NP	Prime notu olmayan ihraççılar (veya yardımcı kurumlar), Prime derecelendirme kategorilerinin hiçbirine girmezler.

Kaynak: MIS “Rating Symbols and Definitions” (2019)

Moody’s dünyadaki devletlerin kredi riski değerlendirmesini dört ana faktörün etkileşimine dayandırmaktadır. Bu faktörler: ekonomik güç, kurumsal güç, mali güç ve olay riskine duyarlılıktır. Tablo 4’ de ayrıntılı olarak bu faktörler gösterilmiştir.

Tablo 4. Devlet Tahvili Derecelendirme Faktörleri

Faktörler	Alt Faktörler ve Ağırlıkları	Alt Faktör Göstergeleri
Ekonomik Güç	Büyüme Dinamikleri (%50)	Ortalama Reel GSYİH Büyümesi
		Reel GSYİH Büyümesinde Oynaklık
		WEF Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi
	Ekonominin Ölçeği (%25)	Nominal GSYİH (ABD Doları)
	Milli Gelir (%25)	Kişi başına GSYİH
Kurumsal Güç	Faktör Puanında Düzeltmeler (0-6 puan)	Kredi patlaması
		Diğer
	Kurumsal Çerçeve ve Etkinlik (%75)	Dünya Çapında Hükümet Etkililik Endeksi
		Dünya Çapında Hukuk Kuralı Endeksi
		Dünya Çapında Yolsuzluk Kontrol Endeksi
Politika Güvenilirliği ve Etkinliği (%25)	Enflasyon Seviyesi	
	Enflasyon Oynaklığı	
Faktör Puanında Düzeltmeler (0-6 puan)	Varsayılan Kayıt Takibi	
	Diğer	

Mali Güç	Borç Yükü (%50)	Genel Devlet Borcu / GSYİH
		Genel Devlet Borç / Gelirleri
	Borç Ödeme Gücü (%50)	Genel Devlet Faiz Ödemeleri / Gelirleri
		Genel Devlet Faiz Ödemeleri / GSYİH
	Faktör Puanında Düzeltmeler (0-6 puan)	Borçlanma Eğilimi
		Genel Devlet Dış Borcu / Genel Devlet Borcu
		Diğer Kamu Sektörü Borcu / GSYİH
		Kamu Finansal Varlıklar veya Ülke Varlık Fonları / Devlet Borçları
		Diğer
	Olay Riskine Duyarlılık	Politik Risk (Max İşlev*)
Jeopolitik Risk		
Hükümet Likidite Riski (Max İşlev)		Temel Metrikler
		Piyasa Fonu Stresi
Bankacılık Sektörü Riski (Max İşlev)		Bankacılık Sisteminin Gücü
		Bankacılık Sisteminin Büyüklüğü
		Fon Bulma Güvenlik Açığı
Dış Güvenlik Açığı Riski (Max İşlev)		(Cari İşlemler Hesabı + DYY) / GSYİH
		Dış Güvenlik Açığı Göstergesi
		Net Uluslararası Yatırım Pozisyonu / GSYİH
* Politik Risk, Hükümet Likidite Riski, Bankacılık Sektörü Riski ve Dış Güvenlik Açığı Riski'nin bir araya gelmesi maksimum bir işlevle sonuçlanır, yani bir risk alanı yüksek riskli değerlendirildiği anda, ülkenin Olay Riski'ne karşı tüm duyarlılığı yükseltilmiş düzeyde puanlanır.		

Kaynak: MIS “Sovereign Bond Ratings” (2018)

4.1.3 Fitch Ratings Derecelendirme Şirketi

Fitch Group, 100’den fazla ülke hakkında kredi araştırması ve görüşünü sunar ve neredeyse tüm ülkelerin uluslararası borç ihracını hesaba katarak, ülke hükümetlerinin yabancı ve yerel para birimi cinsinden borçlarına derecelendirmelerde bulunur. Fitch’in kredi derecelendirmeleri; şirketler, ülkeler, banka, sigorta ve kamu finans kuruluşları ve bu kurumların ihraç ettiği menkul kıymetler ile diğer finansal varlıklar tarafından desteklenen yapılandırılmış finans menkul kıymetlerini kapsar (Fitch Ratings “Rating Definitions”, 2019). Fitch’in ihraççılara ilişkin kredi notları; bir tüzel kuruluşun faiz, öncelikli kâr payı, anapara ödemesi, sigorta talepleri veya karşı taraf yükümlülükleri

gibi finansal taahhütleri yerine getirme kabiliyetine ilişkin bir görüştür. Fitch Rating'in kısa ve uzun vadeli ülke derecelendirme notları Tablo 5'deki gibidir.

Tablo 5. Fitch Kısa ve Uzun Vadeli Derecelendirme Notları

Kısa Vadeli	Uzun Vadeli	Açıklama	
F1+	AAA	En Yüksek Derece	Yatırım Yapılabilir Seviye
	AA+	Yüksek Derece	
	AA		
	AA-		
F1	A+	Üst Orta Sınıf	
	A		
F2	A-	Alt Orta Sınıf	
	BBB+		
F3	BBB		
	BBB-		
B	BB+	Yatırım Yapılamaz Spekülatif	Spekülatif Seviye
	BB		
	BB-		
	B+	Önemli Derecede Spekülatif	
	B		
	B-		
C	CCC	Yüksek Risk	
	CC	Temerrüde Düşme İhtimali Yüksek	
	C	Maksimum Risk	
D	DDD	İflas, Yükümlülüklerini Yerine Getiremez	Temerrüt
	DD		
	D		

Kaynak: Fitch Ratings “Ratings Definitions” (2019)

Fitch'in ülke derecelendirme analizi, hükümetin kredibilesini bildiren dört analitik sütunun bir değerlendirmesidir. Bu analizde Ülke Derecelendirme Modeline açıkça dahil edilmeyen kilit kriter faktörlerin nitel bir değerlendirmesini sağlamaya yönelik dört analitik sütunun her biri için +2 ile -2 aralığında bir ayarlama sistemi mevcuttur. Fitch ülke derecelendirme analizinde kullandığı dört analitik sütun ve kriterleri Tablo 6'da açıklanmıştır.

Tablo 6. Fitch Ülke Değerlendirme Kriterleri

Analitik Sütun	Temel Kriterler	Ülke Derecelendirme Kriterleri	Kalitatif Kriterler
Yapısal Özellikler (%53,6)	Yönetim kalitesi	Yönetim göstergeleri	Politik istikrar
	Ekonominin zenginliği ve esnekliği	Kişi başına GSYİH	
		GSYİH'nın dünyadaki payı	
	Politik risk	Temerrüde düşüldüğünden beri geçen yıllar	İş ortamı ve ekonomik esneklik
Bankacılık sektörü	Geniş para arzı		
Makroekonomik Performans, Politikalar ve Beklentiler (%11,2)	Politika çerçevesi	Reel GSYİH büyüme değişkenliği	Makroekonomik politika çerçevesi
	GSYİH büyümesi		
	Enflasyon	Tüketici fiyat enflasyonu	GSYİH büyüme tahmini (5 yıl)
	Reel efektif döviz kuru	Reel GSYİH büyümesi	Makroekonomik istikrar
Kamu Maliyesi (%17,4)	Devlet borcu	Brüt devlet borcu / GSYİH	Mali finansman esnekliği
	Mali denge	Genel devlet faizleri	
	Borç dinamikleri	Genel devlet mali dengesi / GSYİH	Kamu borcu sürdürülebilirliği
	Maliye politikası	Yabancı para devlet borcu / Brüt devlet borcu	Mali yapı
Dış Finansman (%17,8)	Ödemeler dengesi	Rezerv döviz esnekliği	Dış finansman esnekliği
		Devlet net dış varlıkları (GSYİH'nın % 'si)	
	Dış bilanço	Emtia bağımlılığı	Dış borç sürdürülebilirliği
		Döviz rezervleri	
	Dış likidite	Dış faiz servisi (mevcut dış gelir % 'si)	Şoklara karşı güvenlik açığı
		Cari hesap bakiyesi + DYY (GSYİH'nın %)	

Kaynak: Fitch Ratings “Sovereign Rating Criteria” (2019)

4.2. Ülke Risk Ölçüm Kuruluşları

Ülke riski ölçümü yapan her kuruluşun, ülke riskini değerlendirmek için farklı yöntemleri bulunmaktadır. Bileşik risk derecelendirmelerini belirleyen metodolojileri, ekonomik, finansal ve politik riskleri dikkate alarak nitel ve nicel yöntemlerin kombinasyonuna dayanır. Bu metodolojiler, söz konusu ülke için az ya da çok belli bir puan sağlar ve daha sonra bu puan bileşik bir risk notuna çevrilir. Bu notlar her türlü yabancı yatırımcı için genel yatırım ortamını değerlendirmekte ve çeşitli ülkeleri kendi risk derecelerine göre sıralamaktadır. Bu yaklaşım, ülke risk derecelendirmesinde uzmanlaşmış kurumlar ve kredi ihracat ajansları tarafından geliştirilmiştir.

Ülke risk ölçüm kuruluşlarının analizleri pek çok ülkeyi kapsamaktadır. Her ülkenin riski değerlendirilerek bir derece belirlenir ve araştırma sonuçları da üçüncü taraflara satılır. Müşterileri çoğunlukla, yurtdışı faaliyetlerde bulunan firmalar veya işlerinin riskini ölçmek isteyen yatırımcılardır. Günümüzde genel kabul görmüş ve kullandıkları metodolojiyi açıklayan uluslararası ülke risk ölçüm kuruluşları: The PRS Group: International Country Risk Guide (ICRG), Euromoney, Business Environment Risk Intelligence (BERI), The Economist Intelligence Unit (EIU)'dir.

4.2.1. The PRS Group: International Country Risk Guide (ICRG)

1979 yılında kurulan, PRS Group Inc. politik ve ülke risklerini derecelendiren, değerlendiren ve tahmin eden dünyanın önde gelen şirketlerinden biridir. Ayrıca özel risk verileri ile yapay zeka ve makine öğrenimi uygulamaları arasında arayüz kullanarak bu alanda farklı bir metod uygulamaktadırlar. Akademisyenler ve uygulayıcılar tarafından politik risk analizinde otorite olarak kabul edilen PRS Group, riski değerlendirmek için bağımsız, halka açık metodolojisi ile iki ayrı veri serisi sunar: Politik Risk Hizmetleri (PRS) ve Uluslararası Ülke Risk Rehberi (ICRG). PRS, bu iki risk derecelendirme sistemine dayanan bir dizi ürün sunmaktadır. PRS ürünleri 140'ın üzerinde gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişme ihtimali olan pazarları kapsamaktadır. PRS Group, ülke ve politik riskin çokuluslu işletme faaliyetleri ve asıl varlık sınıfları üzerindeki etkisini değerlendirir (PRS Group "About Us", 2019).

PRS ICRG ülke riski; ekonomik, politik ve finansal olmak üzere 3 ana risk kategorisinde toplam 22 bileşenden oluşmaktadır. Politik risk kategorisinde 12 bileşen (ve 15 alt bileşen) içermektedir. Finansal ve ekonomik risk kategorilerinin her biri de 5 bileşen içermektedir. Bu 3 ana risk kategorisinin bileşenleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. ICRG Ülke Risk Bileşenleri

Politik Risk	Ekonomik Risk	Finansal Risk
1) Hükümet İstikrarı	1) Kişi Başına Düşen GSYİH	1) Dış Borç (GSYİH %'si)
2) Sosyoekonomik Koşullar	2) Reel GSYİH Büyümesi	2) Dış Borç Servisi (Mal ve Hizmet İhracatının %'si)
3) Yatırım Profili	3) Yıllık Enflasyon Oranı	3) Cari Hesap (Mal ve Hizmet İhracatının %'si)
4) İç Çatışma	4) Bütçe Dengesi (GSYİH %'si)	4) İthalatın Yapıldığı Aylar Bazında Net Uluslararası Likidite
5) Dış çatışma	5) Cari Hesap (GSYİH %'si)	5) Döviz Kuru İstikrarı
6) Yozlaşma		
7) Askeri Otoritenin Siyasete Etkisi		
8) Dini Gerilimler		
9) Kanun ve Düzenlemeler		
10) Etnik Gerilim		
11) Demokratik Sorumluluklar		
12) Bürokrasi Kalitesi		

Kaynak: PRS Group “ICRG Methodology” (2019)

Her bir bileşene maksimum sayısal değer (risk puanları) atanır, bu bileşen için en düşük potansiyel riski gösterene en yüksek puan ve en yüksek potansiyel riski gösterene en düşük puan (0) verilir. Politik risk kategorisi 100 puan, Finansal risk kategorisi 50 puan ve Ekonomik risk kategorisi de 50 puan üzerinden değerlendirilmektedir. Üç endeksten elde edilen toplam puan, bileşik ülke risk yansıtması için ikiye bölünmektedir. Bileşik ülke riski sıfırdan yüze kadar değer alır, 80 ile 100 puan arası çok düşük riski 0 ile 49.9 puan arası çok yüksek riski temsil etmektedir (PRS Group ICRG Methodology, 2019).

4.2.2. Euromoney Country Risk (ECR)

Euromoney; sermaye piyasaları, yatırımlar, döviz ile Asya, Latin Amerika ve EMEA (Avrupa, Orta Doğu ve Afrika) dahil bölgesel pazarlardaki önemli gelişmelerin bir analizini sunar. Euromoney dergisi, uluslararası sınır ötesi sermaye piyasalarının yeniden ortaya çıkması için 1969’da kuruldu (Euromoney “About Us”, 2019). Euromoney Ülke Riski (ECR), 23 değişkene

göre ülke risk uzmanlarının görüşlerini toplamak ve bir araya getirmek için tasarlanmış bir platformdur. Euromoney ülke riski, Euromoney dergisinin ülke risk anketinin bir evrimidir. Hem kamu hem de özel birçok sektörü kapsayan yüzlerce ekonomistin toplu görüşünü yansıtmaktadır (Euromoney Country Risk “About”, 2019). ECR, ekonomik, politik ve yapısal risk ile ilgili kategorilerde gerçek zamanlı puanlar veren ekonomik ve siyasi uzmanlar topluluğudur. 186 ülke için Euromoney Ülke Riski puanı oluşturulmaktadır. ECR; bir ülkedeki risk değişkenleri hakkında uzman görüşü (%90 ağırlıklı) ile bu görüşleri temel nicel faktörle (%10 ağırlıklı) birleştiren niteliksel bir modelle, tahvilin temerrüde düşme riski, doğrudan yatırım kaybetme riski, küresel iş ilişkileri riski gibi bir ülkenin yatırım riskini değerlendirir. Genel Euromoney Country Risk skorunu elde etmek için beş kategoriye ağırlık verilmiştir. Bunlardan dördü nitel uzman görüşlerini içeren; politik risk (%35 ağırlıklı), ekonomik risk (%35), yapısal risk (%10) ve uluslararası sermaye piyasalarına erişim (% 10) şeklindedir. Nicel faktör ise ülke borcu göstergelerinden (%10) oluşur. ECR puanı, 100 puanlık bir ölçekle derecelendirilir ve 100 puana yaklaştıkça ülke riski azalır (Euromoney Country Risk “Methodology”, 2019). Ekonomik risk faktörleri: Bankacılık sisteminin istikrarı / risk, Ekonomik büyüme-GSMH görünümü, İstihdam / İşsizlik, Hükümet finansmanı, Para politikası / Kur istikrarıdır. Katılımcı uzmanlar, 0-10 arasında bilgi sahibi oldukları her bir ülkeyi 6 alt faktörde 100 puan üzerinden eşit olarak derecelendirir. Politik risk faktörleri: Yolsuzluk, Devlet politikalarının ve eylemlerinin finansal transferlere yol açma riski, Hükümet istikrarı, Bilgi erişimi / şeffaflığı, Kurumsal risk, Düzenleyici ve politika ortamıdır. Katılımcı uzmanlar bilgi sahibi oldukları her ülkeyi 0-10 arasında 5 alt faktör üzerinden 100 puan üzerinden eşit olarak değerlendirir. Yapısal risk faktörleri: Demografik, Fiziki altyapı, İşgücü piyasası / endüstriyel ilişkiler, Fiziki olmayan altyapıdır. Katılımcı uzmanlar bilgi sahibi oldukları her ülkeyi 0-10 arasında 4 alt faktör arasında derecelendirerek 100 puan üzerinden eşitler. Sermaye piyasalarına erişimde ise bir ülkenin sermaye piyasalarına, iki taraflı fonlara ve banka finansmanına erişim kabiliyetine bakılır. Katılımcı uzmanlardan, ülkelerin uluslararası sermaye piyasalarına 0-10 arası ölçekte erişebilme kabiliyetlerini puanlamaları istenmektedir (0=hiç erişim yok ve 10=tam erişim). Bu puanların ortalaması alınarak % 10'luk bir ağırlıklandırma yapılır. Ülke borç göstergeleri ise Dünya Bankası'nın Küresel Kalkınma Finansmanı'nın yayınladığı rakamlardan faydalanılarak oluşturulan oranlar kullanılmaktadır. Bu oranlar: Toplam borç stoku/GSMH, Borç servisi/İhracat, Cari işlemler dengesi/GSMH (Euromoney Country Risk “Methodology”, 2019).

4.2.3. *Business Environment Risk Intelligence (BERI)*

BERI S.A. 1966 yılında kurulmuştur. 140'tan fazla ülke için derecelendirme, analiz ve tahminlerde bulunur. BERI S.A.'nın uzmanlık alanları: Ekonomik veriler ve tahminleri, Siyasi ve sosyal eğilimler ve gelişmeler, Senaryo planlaması, Uluslararası ve bölgesel ilişkiler, Mevzuat konuları ve önerilerdir (BERI "About Us", 2019). BERI, Politik Risk Endeksi (PRI), Faaliyet Risk Endeksi (ORI), Para Transferi ve Geri Dönüş Faktörü (R faktörü) ve üçünün birleşimi olan Bileşik Puan olmak üzere dört tür derecelendirme sunmaktadır.

Politik Risk Endeksi (PRI), sosyopolitik değişiklikleri ölçer. Uzmanlar politik riskin 6 iç nedenini, 2 dış nedenini ve 2 belirtisinin her biri için mevcut koşulları 7'den (sorun yok) sıfıra (yasaklayıcı problemler) puanlama yapmaktadırlar. Bu endeksin iç neden kriterleri: Politik gruplaşma ve bu gruplaşmanın gücü, Dil, etnik veya dini gruplar ve bu grupların gücüyle parçalanma, Gücü korumak için gereken kısıtlayıcı önlemler, Yabancı düşmanlığı, milliyetçilik, yolsuzluk, kayıtsızlık, uzlaşma istekliliği, Nüfus, yoğunluk ve servet dağılımı dahil olmak üzere sosyal koşullar, Radikal hükümet için kuvvetlerin örgütlenmesi ve gücüdür. Politik riskin dış neden kriterleri: Büyük bir düşman güce bağımlılık, Bölgesel politik güçlerin olumsuz etkileridir. Politik riskin belirtileri: Gösteriler, grevler ve sokak şiddeti içeren toplumsal çatışmalar, Anayasal olmayan değişiklikler, suikastler ve gerilla savaşları sonucu algılanan istikrarsızlıktır (BRS User Guide, 2019). Faaliyet Risk Endeksi (ORI), bürokratik ve politik süreklilik dahil olmak üzere ticaret ortamının genel kalitesi ile karmaşık çalışma koşullarının yabancı firmaların yerel para biriminden kazandıkları kârlarını ve üretimini etkileme derecesini ölçmektedir. Dünya genelinde ± 105 uzmandan oluşan daimi bir panelle, ülkenin iş ortamını 15 kriter ile 0'dan (kabul edilemez şartlar) 4'e (üstün şartlar) puanlama yapılmaktadır. Bu endekste kullanılan 15 kriter: Politik istikrar, Yabancı yatırımcıya karşı tutum, Özelleştirme derecesi, Enflasyon, Ödemeler dengesi, Bürokratik gecikmeler, Ekonomik büyüme, Paranın konvertibilitesi, Sözleşmelerin uygulanabilirliği, İşgücü maliyeti/Verimlilik, Profosyonel hizmetler, İletişim ve taşımacılık, Yerel yönetim, Kısa vadeli kredi olanakları, Uzun vadeli kredi olanaklarıdır (BRS User Guide, 2019). R Faktörü, bir ülkenin özel yabancı şirketlerinin yerel para birimi cinsinden kâr ve sermayeyi döviz kuruna dönüştürmesi ile fon transfer etmek için kapasitelerini ve isteklerini ölçmektedir. Yasal çerçeve alt indeksi, Döviz üretimi alt indeksi, Birikmiş uluslararası rezervler alt indeksi ve Dış borç değerlendirme alt indeksi olmak üzere dört alt indekse ayrılmıştır. Yasal Çerçeve Alt İndeks (R Faktörünün % 20'si) kriterleri: Temettü, kâr ve maaş gelirleri, Kâr amacı gütmeyen nakit akışı

hizmetleri için telif ücretleri ve harçları, Sermayenin ana yurda geri dönüşü, Temettü, telif ücretleri ve diğer periyodik tazminat uygulamaları, Sermayenin geri dönüşüne ilişkin uygulamalar, Devalüasyona karşı riskten korunma olanaklarıdır. Döviz Üretimi Alt İndeks (R'nin% 30'u) kriterleri: Cari hesap performansı, Sermaye hesabı, Portföy sermaye akımı, Güvenli liman olarak dövizlerdir. Birikmiş Uluslararası Rezervler Alt İndeksinde (R'nin %30'u) bir oran kullanılmakta ve öncelikle uluslararası rezerve, altın rezervleri eklenerek toplam rezerv hesaplanır ve bu oranın payda kısmını oluşturur, oranın pay kısmında ise toplam kamu dış borcu yer alır. Dış Borç Değerlendirme Alt İndeks (R'nin % 20'si)'inde ise Borç / GSYH ile Yıllık Kamu Dış Borcu / Kazanılan Döviz oranları kullanılmaktadır (BRS User Guide, 2019). Kâr Fırsatı Tavsiyesi (POR) ise; Operasyon Riski Endeksi (ORI), Politik Risk Endeksi (PRI) ve Para Transferi-Geri Dönüş Faktörü (R Faktörü) entegre edilip üçe bölünerek elde edilen bileşik bir puana dayanmaktadır. Ayrıca sonuçlardaki önyargı ve çıkar çatışmasını azaltmak içinde Delphi yöntemi kullanılır (BRS User Guide, 2019).

4.2.4. The Economist Intelligence Unit

The Economist gazetesinin kardeş şirketi The Economist Group'un tahmin ve danışmanlık hizmetleri sunan Londra merkezli bir İngiliz şirkettir. 1946 yılında kurulan şirket; işletmelere, finansal firmalara ve hükümetlere sürekli değişen küresel ortamda ekonomistlerden, endüstri uzmanlarından, politika analistlerinden ve danışmanlarından oluşan bir ekiple, ülkelerin ekonomik tahminlerinden, ülke risk hizmet raporlarına ve sektör raporlarına, ulusal seçimlerden ve uluslararası ticarete, gıda güvenliğinden ve sürdürülebilir şehirlere kadar geniş kapsamlı veri, araştırma ve analizleriyle hizmet sunmaktadır (EIU "About", 2019). EIU'nın Ülke Risk Modeli, analistlerin Ülke Risk Hizmetinde yer alan 131 ülkeyi derecelendirmek için kullandıkları modeldir. 131 ülkenin derecelendirmeleri yılda üç kez güncellenir. Risk puanları, 0-100 arasında bir değer alır. Ülke Risk Modeli; 6 risk kategorisini (ülke borçları, kur, bankacılık sektörü, siyasi, ekonomik yapı ve genel ülke riski) kapsayan nicel ve nitel göstergeleri kullanır (EIU Country Risk Model, 2019). Ülke borçları riski; ülkenin doğrudan yükümlülüğünde olan veya garanti ettiği yabancı ve yerel para birimi cinsinden borcuna ilişkin anapara ve faizinin artma riskini ölçer. Kur riski; gelecek 12 aylık dönemde referans para birimine (genellikle ABD doları, bazen Avro) karşı maksimum devalüasyon riskini ölçer. Bankacılık sektörü riski; toplam banka varlıklarının %10'unu veya daha fazlasını elinde tutan bankaların

iflas edeceği ve mevduat sahiplerine ve alacaklılara olan yükümlülüklerini yerine getiremediği sistemik kriz riskini ölçmektedir. Politik risk; bir ülkenin borç yükümlülüklerini yerine getirme kabiliyetini, taahhüdünü etkileyebilecek veya döviz piyasasında kargaşaya neden olabilecek politik istikrar ve etkililik ile ilgili bir dizi politik faktörü değerlendirir. Ekonomik yapı riski, yapısal nitelikteki bir dizi makroekonomik değişkenden türetilir. Bu nedenle ekonomik yapı risk derecesi, ekonomideki yapısal değişikliklere paralel olarak gelişerek nispeten istikrarlı olma eğilimindedir. Genel ülke riski; ülke borç riski, kur riski ve bankacılık sektörü risk puanlarının basit bir ortalamasının alınmasıyla elde edilir (EIU Country Risk Model, 2019).

Ülke Risk Modelinde kullanılan değişkenler beş gruba ayrılmıştır. Bu gruplarda yer alan değişkenler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Economist Intelligence Unit Değişkenleri

Siyaset/ Kurumlar	Ekonomik Politika	Ekonomik Yapı	Makroekonomik/ Ekonomik Konjonktür	Finansman ve Likidite
Dış çatışma	Politika yapma kalitesi / Politika karışımı	Gelir düzeyi	Reel OECD GSYİH büyümesi	Transfer ve konvertibilite riski
Yönetilebilirlik / Sosyal huzursuzluk	Parasal istikrar	Resmi veriler (Kalite / Zamanında)	GSYİH'nin %'si olarak kredi, büyüme	IMF programı / Aşırı açık prosedürü
Seçim döngüsü	Dolaylı enstrüman kullanımı	Cari işlemler dengesi	Reel GSYİH büyümesi, 48 Ay	Uluslararası finansal destek
Düzenli transferler	Reel faiz oranları	GSYİH büyümesinde dalgalanma	Reel GSYİH büyümesi, 12 Ay	Finansmana erişim
Olay riski	Mali denge / GSYİH	Tek bir mal ihracat bağımlılığı	Enflasyon, 48 Ay	Brüt finansman gereksinimi
Egemenlik riski	Maliye politikası esnekliği	Dışsal şok / yayılma	Enflasyon, yönetim	Borç servis göstergesi
Kurumsal etkinlik	Kamu maliyesinin şeffaflığı	Kamu borcu / GSYİH	Ticaret ağırlıklı reel döviz kuru	Faiz gideri oranı
Yolsuzluk	Kamu maliyesi / Borç göstergesi	Harici ödeme gücü göstergesi	Döviz kuru yanlış ayarlaması	Borç vade yapısı
Bankacılık sektöründe yolsuzluk	Fonsuz emeklilik ve sağlık borçları	Ödemede gecikme geçmişi	Döviz kuru oynaklığı	Döviz Rezerv / Kamu borç yapısı
Ödeme taahhüdü	Döviz kuru rejimi	Finansal düzenleme ve denetim	İhracat gelir artışı, 12 Ay	Borç likiditesi göstergesi
	Karaborsa / İkili döviz kuru		Cari işlemler dengesi, 12 Ay	DYY ve dış finansman
			Varlık fiyat balonu	İthalat teminatı / Faiz giderlerinin % olarak devlet mevduatları
				OECD kısa vadeli faiz oranları
				Takipteki krediler
				Bankaların kredi yönetimi
				Bankaların yab. var. pozisyonu / Getiri eğrisi

Kaynak: EIU Country Risk Model (2019)

5. Sonuç ve Değerlendirme

Ülke riskinin değerlendirilmesi karmaşık bir konudur ve birçok faktörü içerir. Bir ülkenin risk seviyesini belirlemek için o ülke hakkında kapsamlı bir araştırma yapılması gerekir. Ülkelerin siyasi istikrarı, sosyal faktörleri, güvenlik durumu, hukukun üstünlüğü ve diğer önemli göstergeleri birlikte değerlendirilmelidir. Ülkelerin GSYİH büyüme hızı, enflasyon, işsizlik oranı, dış ticaret dengesi gibi ekonomik göstergeleri de ekonomik riskleri değerlendirmek için önemli ipuçları sunabilir. Ülke riski konusunda bilgi edinirken ayrıca farklı kaynaklardan bilgi toplamakta önemlidir. Farklı kuruluşların raporları, haberleri, analizleri, yerel medya ve diğer kaynakları takip ederek farklı bakış açıları kazanılabilir. Ülke riskini değerlendirirken, sektör riskleri de dikkate alınmalıdır. Örneğin, bir ülkede ekonomik riskler düşük olabilir, ancak yatırım yapılmak istenen sektördeki riskler yüksek olabilir. Bu nedenle, sektörel riskleri de dikkate alarak ülke risk seviyesini ölçmek gerekir.

Ülke ekonomilerinin, tek bir sektöre bağımlı olmaktan kaçınması önemlidir. Ekonomide sektörel çeşitlendirme, ekonomik riskleri dağıtarak istikrarı artırabilir. Güçlü ve istikrarlı kurumlar, ülkenin yönetimini güçlendirir. Şeffaflık, hesap verebilirlik ve yolsuzlukla mücadele ülke riskini değerlendirilmesinde önemli faktörlerdir. Politik istikrar, yatırımcıların ve işletmelerin ülkeye olan güvenini artırırken iyi eğitilmiş işgücü ise ülkenin rekabet gücünü artırır. Eğitime ve insan kaynakları gelişimine yatırım yapmak, ülke riskini azaltabilir. Ayrıca altyapı ve teknoloji yatırımları, ülkenin ekonomik büyüme potansiyelini katkı sağlarken ülkede güvenlik ve istikrar da yatırımcıların ve turistlerin ülkeye güven duymasını sağlar. Olumlu ve sağlam uluslararası ilişkiler, iyi komşuluk ilişkileri, işbirliği ve açık diyalog ülkenin güvenilirliğini artıracaktır. Ülkeler, risklerini azaltmak için sayılan bu etkenleri iyileştirmeleri ve geliştirmeleri gerekir. Ancak her ülkenin kendine özgü koşulları ve riskleri olduğu da unutmamalı. Her ülke, kendi iç dinamiklerine ve önceliklerine göre uygun politika ve reformları uygulamalıdır.

Ülke riskini ölçen kuruluşlar, farklı metrikler ve yöntemler kullanarak ülkelerin risk düzeylerini değerlendirirler. Ancak, risk değerlendirmeleri her zaman tam olarak doğru olmayabilir ve değişen koşullara bağlı olarak güncellenmesi gerekebilir. Yatırım yapmadan önce birden fazla kaynaktan bilgi almak ve farklı perspektifleri değerlendirmek önemlidir. Sonuç olarak, ülke riski her zaman dikkat edilmesi gereken bir faktördür. Ancak, doğru bilgi ve stratejilerle, riskleri minimize edebilir ve potansiyel yatırım fırsatlarından

yararlanılabilir. Yatırımları çeşitlendirmek, ülke riskini azaltmanın bir diğer yoludur. Farklı ülkelere, sektörlere ve varlık sınıflarına yatırım yaparak risk dağıtılabilir.

Kaynakça

Akgüç, Ö. (1985). Ülke riskinin ölçülmesinde yeni bir yaklaşım: Makro ekonomik finansman oranı. *Banka ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 11, 29-36.

Aksoylu, E. (2017). *Ülke riskinin göstergesi olarak kredi temerrüt swaplarını etkileyen faktörler: Asimetrik nedensellik yöntemi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Amling, F. (1978). *Investments: An introduction to analysis and management*. (4. bs.). New Jersey: Prentice Hall.

Anbar, A. ve Eker, M. (2009). Bireysel yatırımcıların finansal risk algılamalarını etkileyen demografik ve sosyoekonomik faktörler. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 129-150.

Aydın, N., Başar, M. ve Coşkun, M. (2015). *Finansal yönetim*. (2. bs.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Bergara, M. E., Henisz, W. J. ve Spiller, P. T. (1998). Political institutions and electrical utility investment: A cross-nation analysis. *California Management Review*, 40(2), 18-35.

Business Environment Risk Intelligence (BERI). (2019). *About us*. 27/12/2019 tarihinde <http://www.beri.com/About-BERI/What-We-Do.aspx> adresinden erişildi.

Business Environment Risk Intelligence (BERI). (2019). *Business risk service (BRS) user guide*. 27/12/2019 tarihinde <http://business-environment-risk-intelligence5.mybigcommerce.com/brs-user-guide-1/> adresinden erişildi.

Ceylan, A. ve Korkmaz, T. (2010). *İşletmelerde finansal yönetim*. (11. bs.). Bursa: Ekin Kitabevi.

Corporate Finance Institute (CFI). (2019). Rating agency. 29/10/2019 tarihinde <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/finance/rating-agency/> adresinden erişildi.

Corrigan, E. G. (1998). *The practice of risk management*. Goldman Sachs & Co., SBC Warburg Dillion Read. London: Euromoney Books.

Crouhy, M., Galai, D. ve Mark, R. (2006). *The essentials of risk management: The definitive guide for the non-risk professional*. McGraw Hill Professional, ISBN 0071483322.

Çağdaş, B. ve Gürsoy, C. T. (2003). Şirketlerde finansal risk yönetimi amaçlı bir modelin geliştirilmesi yöntem ve aşamaları. *İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi*, 2 (10), 55-64.

Çam, A. V. (2010). *Ülke riskinin firma değeri üzerine etkisi: İ.M.K.B'ye kayıtlı firmalar üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniveristesi, Konya.

Dağlı, H. (2004). Sermaye piyasası ve portföy analizi (2. bs.). Trabzon: Derya Kitabevi.

Doumpos, M. ve Zopounidis, C. (2001). Assessing financial risks using a multicriteria sorting procedure: The case of country risk assessment. *Omega The International Journal Of Management Science*, 29(1), 97-109.

Economist Intelligence Unit. (2019). *About*. 24/12/2019 tarihinde <https://www.eiu.com/n/about/> adresinden erişildi.

Economist Intelligence Unit. (2019). *Country risk model*. 24/12/2019 tarihinde <http://www.eiu.com/handlers/publicDownload.ashx?mode=m&fi=risk-section/country-risk-model.pdf> adresinden erişildi.

Euromoney. (2019). *About us*. 10/12/2019 tarihinde <https://www.euromoney.com/about-us> adresinden erişildi.

Euromoney Country Risk. (2019). *About*. 10/12/2019 tarihinde <https://www.euromoney.com/country-risk> adresinden erişildi.

Euromoney Country Risk. (2019). *Methodology*. 10/12/2019 tarihinde <https://www.euromoney.com/country-risk/methodology> adresinden erişildi.

European Central Bank. (2009). *The concept of systemic risk*. 10/07/2019 tarihinde https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/fsr/art/ecb.fsrart_200912_02.en.pdf?39462a69bb594e9a7f14091c0085c132 adresinden erişildi.

Fatehi, K. ve Safizadeh, M. H. (1994). The effect of sociopolitical instability on the flow of different types of foreign direct investment. *Journal of Business Research*, 31(1), 65-73.

Fitch Ratings. (2019). *Rating definitions*. 15/11/2019 tarihinde <https://www.fitchratings.com/site/definitions> adresinden erişildi.

Fitch Ratings. (2019). *Sovereign rating criteria*. 29/10/2019 tarihinde <https://www.fitchratings.com/site/re/10072225> adresinden erişildi.

Folkerts-Landau D., Garber P. M. ve Weisbrod S. R. (1991). *Supervision and regulation of financial markets in the new financial environment*. Elsevier Science Publisher, 43-57.

Gavras, P. (2010). Regulatory abdication as public policy: Government failure and the real conflicts of interest of credit rating agencies. *Southeast European and Black Sea Studies*, 10(4), 475–488.

Harvey, M. G. (1993). A survey of corporate programs for managing terrorist threats. *Journal of International Business Studies*, 465–478.

Howell, L. D. ve Chaddick, B. (1994). Models of political risk for foreign investment and trade. *The Columbia Journal of World Business*, 70–90

International Organization For Standardization. (2018). *ISO 31000*. 01/06/2019 tarihinde <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:31000:ed-2:v1:en> adresinden erişildi.

Kennedy, C. R. (1988). Political risk management: A portfolio planning model. *Business Horizons*, 31(6), 26-33.

Kırankabeş, M. C. (2004). *Ülke riskinin doğrudan yabancı yatırımlara etkisi: 1984-2003 dönemi Türkiye değerlendirmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Kohonen, A. (2015). *Management of unsystematic risks in commercial real estate asset management*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Aalto University, Espoo.

Korkmaz, T., Aydın, N. ve Sayılğan, G. (2013). *Portföy yönetimi* (1. bs.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Kuepper, J. (2019). *How to evaluate country risk for international investing*. 17/10/2019 tarihinde <https://www.thebalance.com/how-to-evaluate-country-risk-1979203> adresinden erişildi.

Lee, C. C. ve Lee, C. C. (2019). Oil price shocks and chinese banking performance: Do country risks matter?. *Energy Economics*, 77, 46-53.

Lehrbass, F. (2000). A simple approach to country risk. *Lecture Notes in Statistics*, 147, 33-67.

Lu, K. W. (2003). *Development effectiveness of multilateral concessional finance: Country risk. Loan risk and lending instrument of world bank operations*. Yayınlanmamış doktora tezi, New York University, New York.

Miller, K. D. (1992). A framework for integrated risk management in international business. *Journal Of International Business Studies*, 311-331.

Moody's Investor Service. (2018). *Sovereign bond ratings*. 25/11/2019 tarihinde https://www.moody.com/researchdocumentcontentpage.aspx?docid=PBC_1151027 adresinden erişildi.

Moody's Investor Service. (2019). *About us*. 23/11/2019 tarihinde <https://www.moody.com/Pages/atc.aspx> adresinden erişildi.

Moody's Investor Service. (2019). *Rating symbols and definitions*. 24/11/2019 tarihinde <https://www.moodys.com/sites/products/AboutMoodyRatingsAttachments/MoodysRatingSymbolsandDefinitions.pdf> adresinden erişildi.

Musonera, E. (2008). Country risk factors: An empirical study of FDI determinants in SSA. *Journal Of International Management Studies*, 1-9.

Panzaru, S. (2017). Considerations regarding the country risk management. *Review of General Management*, 25(1), 54-64.

PRS Group. (2019). *About us*. 09/12/2019 tarihinde <https://www.prsgroup.com/about-us/the-prs-story/> adresinden erişildi.

PRS Group. (2019). *ICRG methodology*. 09/12/2019 tarihinde <https://www.prsgroup.com/wp-content/uploads/2012/11/icrgmethodology.pdf> adresinden erişildi.

Smaga, P. (2014). The concept of systemic risk. *Systemic Risk Centre Special Paper*, 5, 1-26.

Soydaş, Ş. S. (2022). Finansal Başarısızlık Kavramının Teorik Olarak Değerlendirilmesi, *İktisadi ve İdari Bilimlerde Akademik Analiz ve Tartışmalar*, Gaziantep: Özgür Yayınları.

Standard and Poor's (S&P) Global Ratings. (2019). *About us*. 19/11/2019 tarihinde <https://www.spglobal.com/ratings/en/about/index.aspx> adresinden erişildi.

Standard and Poor's (S&P) Global Ratings. (2019). *Definitions*. 20/11/2019 tarihinde https://www.standardandpoors.com/en_US/web/guest/article/view/sourceId/504352 adresinden erişildi.

Standard and Poor's (S&P) Global Ratings. (2017). *Sovereign rating methodology*. 20/10/2019 tarihinde https://www.standardandpoors.com/en_US/web/guest/article/-/view/sourceId/10221157 adresinden erişildi.

Szpunar, P. J. (2012). Rola polityki makroostrożnościowej w zapobieganiu kryzysom finansowym. *Materiały i Studia*, 278, 3-7.

Taner, B. ve Akkaya, C. (2009). *Sermaye piyasası faaliyet alanı ve menkul kıymetler*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Toma, S. V., Chirita, M. ve Sarpe, D. A. (2011). Country risk analysis: Political and economical factors. *Recent Researches in Applied Economics*, 162-167.

Türe, H. (2013). *Ülkelerin alternatif risk ölçüm yöntemlerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara

Usta, Ö. ve Demireli, E. (2010). Risk bileşenleri analizi: İMKB’de bir uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 25-36.

Wang, P. (2005). *The economics of foreign exchange and global finance*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Yapraklı, S. ve Güngör, B. (2007). Ülke riskinin hisse senetleri fiyatlarına etkisi: İMKB 100 endeksi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(2), 199-218.

Yıldırım, H. ve Kantar, G. (2018). *Sistemik ve sistemik olmayan risk politikası: BIST100’de işlem gören seçilmiş şirketlere ait hisse senetlerinden oluşturulan portföy üzerine bir uygulama*. The Second International Conference On Current Trends In The Middle East, November 5-9, Tekirdağ.

BÖLÜM IV

EKONOMİK COĞRAFYA FAKTÖRLERİNİN KENTSEL GELİŞİM ALGISINA ETKİLERİ: SAKARYA ÖRNEĞİ

*The Effects of Economic Geography Factors on The Perception
of Urban Development: The Case of Sakarya*

Nihat KURT

(Dr. Öğr. Üyesi.), Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

E-mail: nkurt@subu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-3890-5895

1. Giriş

Kentlerin ekonomik gelişim süreçlerinde, kuruldukları fiziksel mekânın kolaylaştırıcı ve cezbedici nitelikleri ile üzerinde yaşayan insanların ekonomik etkileşim düzeyleri belirleyici rol oynar. Bu varsayımdan hareketle, kuruldukları fiziksel mekânların özellikleri temelinde şekillenen kentlerin, gelişmişlik farklarını anlayabilmek, barındırdıkları insanlar üzerindeki etkileri ile ekonomik faaliyetlerinin yapısını ve dönüşümündeki rolünün, hangi temelde niçin ve ne şekilde meydana geldiğinin incelenmesini gerektirir.

Bu kapsamda, kentsel gelişmeye dâhil olan unsurları ve ekonomik süreçleri anlayabilmek, kentler arasındaki gelişmişlik farklarının nedenlerini ve kentlere dair gelişim algısında öne çıkan tematik ekonomik fonksiyonları mekânsal etkileriyle inceleyebilmek coğrafya disiplini üzerinden kente odaklanmayı gerektirir. Çünkü bu disiplin, kent coğrafyası perspektifinden ele alındığında, kenti konu edinen diğer tüm disiplinlerin farklı bakış açılarından hareketle, bunların elde ettiği sonuçlardan da yararlanılarak mekânsal problemlere alternatif çözümler üretilebilir.

Kentsel planda ekonomik yönden rekabetçi üstünlüklerin geliştirilmesi veya mevcut güçlü yanların korunmasına ihtiyaç vardır. Coğrafya, kentlere ilişkin sosyo-ekonomik, siyasal ve kültürel süreçlerin yapılarının, model ve

planlamalarının gelişimlerini güvence altına alabilmek için veri sağlar. Kentsel değişime yol açan faktörlerin farklı mekânsal ölçeklerde ele alınmasına hizmet ederek faydalı bir çerçeve sunar.

Dolayısıyla kent yönetimleri bağlamında, üzerinde örgütlendiği coğrafyanın sunmuş olduğu potansiyelin sosyo-ekonomik yönden incelenmesini içeren bu çalışmayı yapmaya iten esas neden, örnek kent özelinde coğrafyanın kentsel gelişim açısından ne derece “kader” olduğunun anlaşılmasına çalışılmasıdır. Öte yandan bu çalışma, ekonomik faaliyetlerin içinde bulunduğu mekanla arasındaki ilişkiyi konu edinen bir disiplin olan ekonomik coğrafyanın, kentsel gelişime ilişkin sunduğu açıklayıcı çerçeveyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çerçeveden hareketle konuya ilişkin mevcut literatür taranarak konu iki aşamada ele alınmıştır. İlkinde, ekonomik açıdan mekânsal bir okuma ile kentler arasındaki gelişmişlik farklarının nedenleri içerisinde yer alan ve kentler arası rekabette etkisi olduğu ileri sürülen coğrafi faktörler sorgulanmaktadır. İkinci bölüm ’de ise, Sakarya ili özelinde ekonomik coğrafyanın kentin gelişim tarihindeki yeri ve günümüze kadar kentin fonksiyonel olarak şekillenmesindeki etkisi ele alınarak gelecek açısından ortaya koyduğu fırsatlar vurgulanmaktadır.

2. İnsan-Çevre Etkileşimi Üzerinden Kente Bakış

İnsan-Çevre etkileşimi ekseninde oluşan çevresel (coğrafi) determinizm anlayışı, aslında çok eski çağlardan beri coğrafya alanında etkili bir şekilde savunula gelmiş hâkim düşünce biçimidir. Aristo’dan, Batlamyus’a, ondan İbn Haldun’a ve günümüze kadar çok yaygın kabul gören bir süreç izlemiş ve bilimsel dünyada ciddi karşılık bulmuştur. Bu düşünce medeniyetin gelişimini belirleyen faktörlerden en önemlisinin fiziki çevre, özellikle de iklim olduğu düşüncesine dayanır. Neden-sonuç ilişkisi üzerinden gelişen determinist bakış açısı, kültürlerin tamamen tabii çevre tarafından biçimlendirildiğini, dolayısıyla fiziki çevreleri benzeyen yerlerin kültürel olarak da benzer yapılar ortaya koyduğunu ileri sürer.

Nitekim bu düşüncenin savunucularından Herodot’un; Mısır’ın Nil’in bir armağanı olduğu şeklindeki ifadesi, fiziki çevrenin insan üzerindeki etkisinin daha o dönemde fark edildiğini göstermektedir (Herodot, 1973: 133). Yine, ilk çağ coğrafyasının öncülerinden olan Strabon, Geographica adını taşıyan eserinde, Platon’un görüşlerini temel alarak; ova, sahil ve ılıman iklim bölgelerinde yaşayan toplulukların diğer yerlere oranla çok daha medeni ve yumuşak huylu olmalarına karşılık, arazi yapısı yüksek ve dağlık olan bölgelerde yaşayanların, kaba ve geri kalmış olduklarını belirtmiştir. Strabon, insanların dağlardaki

yaşamını uygarlığın ilk aşaması olarak, ova ve deniz kıyılarındakini ise daha gelişmiş sonraki bir aşama olarak görür. Bu açıdan insanların dağlardan ovalara ve kıyılara doğru yönelişini uygarlık ve yaşam biçimlerindeki değişimlerine bağlamaktadır (Strabon, 2000: 110-111). İslam dünyasının ünlü düşünürlerinden İbn Haldun ise, çevresel determinizm konusundaki düşüncelerini açıkça belirttiği “Mukaddime” adlı eserinde; insanın fiziksel çevresiyle etkileşimini, yeryüzünün coğrafi özelliklerini açıklamak için kullandığı “umran” kavramıyla ele almıştır. Eserinde, devletlerin ve milletlerin dağılması, yerleşik ve göçebe kültürlerin genel yapıları, kır ve kent hayatı, nüfus, meslekler, ticaret ve zanaat gibi farklı konuları coğrafi açıdan ele alıp incelemiştir. İbn Haldun, iklim ve fiziksel koşulların uygun olduğundan dolayı medeniyetin orta kuşakta geliştiği tezini ileri sürer. Ona göre, fiziki çevre şartları insanları, toplumları ve siyasi yapıları birlikte yaşamaya zorlar. İbn Haldun, iklimin insanların karakterleri ve davranışları üzerinde de etkisinin olduğunu ve ırksal farklılıklar üzerinde belirleyici olduğunu savunur (Tümertekin, 1978: 10). Diğer taraftan İbn Haldun’un determinist anlayış bakımından katı olmadığını, insanın belirleyici rolünün fiziki çevre şartlarına göre üstün bulduğunu öne süren çalışmalar da mevcuttur (Dönmez, 2002: 136).

Modern anlamıyla çevresel determinizm, coğrafya alanının akademik yönden gelişmesiyle daha da öne çıkmıştır. Nitekim 19. yüzyılın sonundan itibaren bu görüş, Batıda Avrupalı ve Amerikalı coğrafyacılar arasında oldukça fazla taraftar edinmiştir. Bunlardan, Halford Mackinder İngiltere’de, Friedrich Ratzel Almanya’da, Ellen Semple, Demolins ve Elsworth Huntington, Amerika’da başta gelen savunucuları olmuş, bunların öncülüğünde bilim dünyasındaki etkisi giderek artmıştır. Bu coğrafyacılar, dünyada gerçekleşen insan faaliyetlerinin coğrafi çevre tarafından belirlendiğini ileri sürmüşlerdir. Ancak, yirminci yüzyılın ilk yarısında çevresel determinizm düşüncesi bazı çevrelerce, Sosyal Darwinizm anlayışıyla biraraya getirilince uygulamada oldukça sorunlu ve kötü sonuçları olan toplumsal fikirlerin ortaya çıkmasına zemin oluşturmuştur (Tümertekin ve Özgüç, 2014: 193-199). Nitekim bu fikirler ırkçılığın, toplumsal eşitsizliklerin, haksızlıkların ve sömürgeciliğin meşrulaştırılmasında kullanılmıştır. Çevresel determinizmi kaderci anlayışa yaslayarak, “coğrafya kaderdir” sloganıyla, toplumların kaderlerinin yalnızca çevresel faktörlerce belirlendiği, insanların çabalarının bunu değiştirmeye güçlerinin yetmeyeceği, dezavantajlı koşullarda doğup yaşayan insanların gelişmelerinin mümkün olamayacağı savunulmuş ve bu düşünce insanların bilinçaltlarına yerleştirilerek tehlikeli bir araç işlevi görmüştür. Ortaya çıkan olumsuz sonuçlar sonrasında ise, 20. yüzyıl ortalarından

itibaren çevresel determinizm yaklaşımı büyük ölçüde eleştirilmiş, sorgulanmış akademik çalışmalarda artık eski önemini kaybetmiştir. Özellikle teknolojideki yeni gelişmeler sayesinde insanın doğa karşısındaki yapıcı ve bozucu gücü, insan dinamizminin hiç olmadığı kadar artması ile çevresel algı, kültürel ve davranışsal yönlerden ele alınmaya başlanmıştır (Arı, 2017: 8-14).

Çevresel determinizmin kültürel birikime gereken dikkat ve önemi vermemesi onu yanılığa götürmüştür. Oysa kültürel yapı; yönetim şekilleri, toplumsal örgütlenmeler, kurumlar, bireysel özgürlükler, inançlar, toplumlararası ilişkiler gibi unsurlar, toplumların gelişimleri hakkında çevresel faktörler gibi, hatta daha fazla rol oynayabilmiştir. Ayrıca çevresel determinizm görüşü, fiziki çevre ve üzerinde gelişen yaşamı statik bir çerçeveye hapsedmiştir. Zaman içerisinde fiziki koşullar aynı kalmadığı gibi aynı fiziki koşullara sahip alanlarda yaşasalar bile insanların gelişimi farklı olabilmektedir. Gelişimi etkileyen faktörler içerisinde; çevresel faktörler olabileceği gibi toplumların siyasal yapıları, diğer toplumlarla iletişimi, teknolojik düzeyi, inanç sistemleri, kurumsal yapıları gibi faktörler de, insan faaliyetlerini ve onların fiziksel çevreleriyle olan ilişkilerini temelden etkileyebilmektedir (Arı, 2017: 7).

Gelinen noktada Kentler; doğal çevrede, insanın ortaya koyduğu eserlerinden meydana gelen bir yerleşim organizasyonudur. Kentin varoluşunda ve gelişmesinde doğal çevrenin sunduğu kaynak ve imkanlar önemli ölçüde rol oynar. Yani, kentin bir yerleşim mekânı olarak gelişip süreklilik kazanmasında fiziki çevre faktörlerinin uygun imkânlar sunmasının etkisi bulunmaktadır. Ayrıca insanoğlunun yaşadığı alanlarda üretimi artırma ve çeşitlendirme çabaları, teknik ilerlemeler, ulaşım, sanayi ve ticari alanlarda ortaya çıkan gelişmeler, toplumsal ihtiyaçların karşılık bulması, kültürel ilerlemeler doğal fiziksel çevre faktörlerinin organizasyonuna ve dengeli bir şekilde işlemesine bağlıdır (Pacione, 2001: 322). Nitekim, ekonomik gelişimleri bakımından bazı kentsel mekânlar sahip oldukları önemli bir değişken olan coğrafi özellikleriyle cazibe oluşturarak ekonomik aktiviteleri kendilerine çekebilirken, bazıları ise coğrafi cazibe faktörleri bakımından dezavantajlı olabilmekte ya da imkanlarını etkin kullanamayarak avantaja dönüştürememektedirler.

Tarihi süreçte uygun konum ve coğrafi şartlara sahip olan kentler içerisinde, verimli topraklarında yüksek tarımsal üretimleri, ulaşım kolaylıkları ve geliştirdikleri ticari ilişkileri sayesinde farklı toplumlara çekim alanı olmuş, kültürel ve ekonomik yönleriyle çok değişik medeniyetleri barındırmış olanları elbette var olagelmıştır. Bu bakımdan kentlerin gelişim seyirlerinde yaşadıkları rekabetin temel bir faktörü olarak coğrafi avantajın belirleyiciliği,

fiziksel şartların kolaylaştırıcı etkisinin de ötesinde, çok daha geniş planda itici bir etki yarattığı yadsınmaz. Ancak insanın çevreyle ilişkisinde etkileme yönünü sadece çevreden insana doğru kuran varsayım gerçekçi değildir. Çünkü, çevrenin insan faaliyetleri üzerindeki etkisinin yanı sıra, insan çabalarının çevre üzerinde gerçekleştirdiği değişikliklerin de dikkate alınması gerekir. Çevre, ortaya çıkardığı ilişkiler ağıyla üzerinde yaşayan insan üzerinde iz bırakan ve insanın da diğer kültürel unsurların etkileşimiyle dönüştürdüğü bir dinamik yapıya temel olmaktadır.

Ortaya koyduğu kültürel yapı ile etrafındaki doğal çevreyi arzu ve ihtiyaçları yönünde biçimlendiren insan aynı zamanda tutum ve davranışlarını, değiştirdiği yeni çevresel koşullara uyumlu kılar (Rees, 1997: 71). Kentlerin ayırtedici özellikleri, onların birbirlerinden farklı kılan nitelikleri, kentin üzerinde kurulduğu mekanın doğal ve toplumsal çevre faktörlerinin karşılıklı ilişkileri çerçevesinde şekillenen coğrafi peyzaj uygulamaları ve bunun kent kültürüne yansımaları ile açıklanabilir (Haapala, 1998,14) Doğal çevrenin insana sağlayacağı faydalanma imkanları bakımından etkin rolüne rağmen, farklı kentlerde yaşayan insanların sosyo-kültürel özellikleri, bu yerlerde arazi kullanım biçimlerinin farklılıklarına neden olmuştur. Yaşamı boyunca doğal çevresini değiştirmeye ve bundan değişik şekillerde yararlanmaya çalışan insanın doğal çevresi üzerindeki etkisi nüfusuna, alansal dağılımdaki yoğunluğuna, kültürel, ekonomik ve teknik yönlerden gelişim seviyesine bağlı olarak artmıştır (Bayar, 2003: 98).

Bu nedenle, geçmişte tek taraflı olarak kentlerin üzerlerinde yükseldikleri doğal çevrelerinin insanlarıyla ilişkilendirilmesi söz konusuysen, artık sosyal çevre açısından insanlar arası ilişkiler, kültürel bağlar ve bunların karşılıklı etkileşimi dikkate alınmaktadır. Artık kentsel yerleşmelerin araştırılıp yorumlanması çabalarıyla, kentlerin öne çıkan fonksiyonel özellikleri, diğer kentlerden ayrıştığı yönleri, kent içi veya kentler arası kurulan düzen anlaşılmaya çalışılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında da kent, üzerinde yaşayan insanların faaliyetleri temelinde sosyal, ekonomik ve siyasi olarak örgütlenen mekânsal bir sistem, işlevsel bir merkez konumundadır (Uğur ve Aliağaoğlu, 2015: 5-6). Dolayısıyla, kent özelinde coğrafi çevrenin uygunluğunun, kolaylaştırıcı ve kentsel süreçlerin yapılaşmasında ve organizasyonunda biçimlendirici etkisi olduğu kabul edilmekle birlikte, kentlerin ekolojik etkilerini belirgin bir biçimde hissettirerek ortaya koyduğu insan ekosistemleri ile kültürü besleyici, kapsayıcı ve bir anlamda kaynak oluşturucu özelliğini de vurgulamak gerekir. Etkileşimin bu yönüyle, tarihi süreçleri boyunca kültür ve medeniyet bakımından

ulaşılan gelişmelerin, coğrafi sınırlamaların büyük ölçüde aşılmasına neden olarak, kentlerin ekonomik durumları üzerindeki olumsuz etkilerini azalttığını ve sonuçta artık yeniden üretilen fiziksel mekanlarda ortaya koydukları farklı fonksiyonlarıyla kentsel rekabette yer alabildiklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

3. Ekonomik Coğrafya Perspektifinden Kentsel Rekabet

Ekonomik coğrafya perspektifinden bakıldığında kentlerin ekonomik yapısı, üzerinde yer aldığı coğrafi ortama ve etkileşim halinde bulunduğu alanların doğal kaynaklarına bağlı olarak gelişme göstermektedir (Dinler, 1994: 100-108). Mekânın ekonomik süreçlerle olan karşılıklı ilişkisinin gittikçe önem kazanması, ekonomik açıdan doğal mekânları, insan çabalarıyla yeniden inşa ederek, üretime uygun alanlara dönüştürmede ve kentsel rekabette belirleyici kaynaklar haline dönüştürmüştür.

Öte yandan, bölgeler arasındaki eşitsizliklerin gün geçtikçe artması, bunun sebeplerinin incelenmesine olan merakı da arttırmıştır. Bu durum, özellikle ekonomi alanında çalışan bilim adamlarının ekonomik coğrafya konusuna yeniden ilgilerini yoğunlaştırmalarına neden olmuştur. Geline nokta da birçok ekonomik olayın arka planında dünyadaki kaynakların mekânsal dağılımının ve faktör hareketlerinin etkisinin olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca elverişli coğrafi özellikleri bulunan bölgelerin diğerlerine oranla daha da gelişebildiği kabul edilmektedir. (Elmas, 2001:13). Bu sebeple coğrafya ve ekonomi disiplinleri, teorik ve tematik bakımdan günümüzde birbirlerine çok daha yakınlaşmış durumdadırlar. Nitekim artık ekonomik faaliyetlerin mekânsal ya da coğrafi boyutlarına ilişkin yeni çalışmalar, temelde “ekonomik coğrafya” disiplini tarafından araştırılıp ortaya konulmaktadır.

Temel olarak ekonomik coğrafya, ekonomik yönden mekân kavramını açıklamaya ve anlamlandırmaya çalışan bir disiplin olmasıyla ekonomi ve coğrafya bilimlerinin kesiştiği noktadadır. Dolayısıyla bu disiplin, gerçekleşen ekonomik etkinliklerin yoğunlukla toplandığı ve örgütlendiği coğrafi mekânların, belirgin özelliklerini ve buna dayalı nedenlerini inceleyen bir tür coğrafi uzmanlık alanı olarak şekillenmiştir (Kum, 2011, 237). Diğer bir anlatımla, ihtiyaçlardan ortaya çıkan ve farklı teorik modellerin desteğiyle mekânsal açıdan ekonomik ilişkilere açıklık getirmeye ve varsayımlarda bulunmaya çalışan bir alandır. Ekonomik faaliyetlerin neden belirli yerlerde özellikle de kentlerde birikmekte ve yoğunlaşmakta olduğu sorusuna cevap aramaktadır. Bunu cevaplayacak tek

ve kapsayıcı bir model bulunmaması nedeniyle de bu konuda farklı açılardan sorunu ele alan çeşitli modellerden yararlanmaktadır.

Ekonomik gelişim aşamalarında coğrafi dengeler, ekonomik dengelerden ayrışabilmektedir (Küçüker, 2000, 2-3). Ekonomik kalkınma, yoksulluk, gelir eşitsizliği, bölgeler arası ticaret, küresel ekonominin mekânsal örgütlenme biçimi, ekonomik ve ticari ağların mekânsal uzanımı, ekonomiden kaynaklı çevresel sorunlar ve bunların bölgesel maliyetleri, vb. gibi birçok konu bu anlamda mekânın tüm bu süreçlerdeki rolünü akla getirmektedir. Bu nedenle ekonomik coğrafya anlayışı, geçmişten bugüne belirli mekânları, ekonomik faaliyetlerin yürütülebilmesi açısından en elverişli yerleşim alanları olarak görmüştür.

Dünyadaki ortaya çıkan politik ve ekonomik anlayışlar ve bunların yol açtığı gelişmelerden bağımsız olmayan kentler gelişim süreçlerinde, içerdiği toplumun yaşadığı dönüşümlerden önemli derecede etkilenmişlerdir. Nitekim bu süreçlerinde politik ve ekonomik sistemlerin çözülmesi, artan göçler, yeni sosyal uyum politikaları, ekonominin küreselleşmesi, yerel yönetimlerin güçlendirilmesi ihtiyacı, bürokratik devletin küçültülmesi ve sosyal yeniden yapılandırma, kentlerin tanıklık ettiği önemli değişim süreçleridir. Bu süreçler aracılığıyla üretilen fiziksel mekânın doğası, hiç olmadığı kadar dinamik bir karakter kazanmış durumdadır. Ancak çok daha önemlisi bütün bu süreçleri anlamaya dönük çabalarda bir odak noktası, önemli bir gösterge olarak önem kazanmaya başlamıştır. Birbirleriyle bağlantılı olarak beliren tüm bu süreçlerin hepsi kentsel alanların, mekânsal yapılarını ve organizasyonlarını dönüştürmektedir.

Fiziksel mekânın ekonomik açıdan önemi keşfedildikçe diğer sosyal bilimlerin açıklamaları çerçevesi içinde daha çok yer edindiği gözlenmektedir. Nitekim İktisatçılar kentlere daha çok mal ve hizmetlerin toplanıp dağıtıldığı yerleşimler olarak bakmakta kentlerde meydana gelen ekonomik sorunlara cevap bulmaya çalışmaktadırlar. Özellikle II. Dünya Savaşına kadarki süreçte bu disiplinde, iktisadi analizlerde zaman kavramına mekân kavramından daha fazla önem verilmiştir. Fakat II. Dünya Savaşının sonrasında, mekânlar arasında çok daha büyük boyutta ekonomik farklılıkların görülmesi nedeniyle, mekân kavramının analizine ağırlık vermişler ve bu konuda farklı teoriler geliştirmişlerdir. “Lokasyon (Yerleşim) Teorisi”, “Merkezi Yerler Teorisi” ve “Yığılma (Mekânsal Dışsallık) Ekonomileri”, Mekânsal İktisadın öncü teorileri olarak sıralanabilir. 1990’lı yılların başlarında geliştirilen Yeni Ekonomik Coğrafya Teorisi de bunlar arasında önemli bir konumdur.

Bu teoriler içerisinde, iktisadi açıdan mekân kavramını yorumlayan ilk fikirlerden birinin “lokasyon teorisi” olduğu onay görmektedir. Lokasyon (Yerleşim) teorisi, 19.yy’ sonundan İkinci Dünya savaşına kadar ağırlığını sürdürmüş ve ekonomik coğrafya, bölge ekonomisi ve kent ekonomisi anlayışlarının temelini oluşturmuştur (Ersungur, 2016:7). O zamana kadar yapılagelen geleneksel ekonomik analizler içerisinde mekân unsuruna yer verilmemesine bir tepki olarak ortaya konmuş olup temelde üç önemli bilim adamının çalışmaları üzerinden ilerlemiştir. Bunlardan birincisi, tarımsal lokasyon teorisinde öncü olarak kabul edilen VonThünen, diğeri endüstriyel lokasyon teorisini geliştiren Alfred Weber, son olarak ise bir piyasa merkezi olarak kentsel yerleşimleri açıklayan Christaller ve Lösch tarafından gerçekleştirilen çalışmalardır (Fujita vd., 1999:26). Teori, esas olarak ekonomik yaşamın iki özelliği olan “uzaklık” ve “alan” konuları ile ilgilenmektedir. Uzaklığın rolünü belirten nakliye maliyetleri ile piyasa fiyatlarını, üretim birimlerinin yerleşimi etkilemektedir. Alan ise, bazı malların piyasalarının oluşumunun belirli coğrafi sınırlara bağlı olduğunu açıklamaktadır (Blaug, 1985: 614).

Diğer bir görüş olan “Merkezi Yerler Teorisi”nde ise, kentlerin bir hizmet merkezi olma rolünü anlama bakımından önemli bir kavramsal bakış açısı getirilmektedir. Alman coğrafyacı Walter Christaller tarafından, kentlerin çevreleriyle olan ekonomik ilişkileri göz önünde tutularak geliştirilen bu teoride; kentlerin büyüklüğü, konumu, mekânı ve fonksiyonları açıklanmaktadır (Taşçı vd., 2011:20). Teoriye göre, yukarıdan aşağıya doğru büyüklüklerine göre sınıflandırılan kentlerden, üstte yer alanlar tüm kentsel malları üretecek, daha alt kademelerdeki kentler ise etkin ve verimli olarak üretebilecekleri daha az miktarda mal üreteceklerdir. İşletmeler genel olarak büyük kentlere yakın alanlarda yoğunlaşacaklardır. Böylece yerel talepler uygun düzeyde bulunduğu sürece kent ekonomisinin imkanlarından daha fazla yararlanacaklardır (Mullıgan vd., 2012: 410; Yiğit, 2014: 110).

Ekonomik faaliyetlerin belirli bölgelerde yoğunlaşması ile oluşan üretim topluluklarının meydana getirdiği yapılanmalar üretim bölgelerini, bu bağlamda yığılma ekonomilerini oluşturmaktadır. Bir alanda fiziksel olarak birbirine yakın firmaların oluşturduğu ve bu firmaların karşılıklı etkileşimlerinden dolayı çeşitli maliyet avantajları elde ettikleri ekonomik faaliyetler içinde bulunmaları yığılma ekonomilerini ortaya çıkarmaktadır. Yığılma ekonomilerinin kavramsal olarak ortaya çıkışı ise Alfred Marshall’a atfedilmektedir. Marshall, birbiriyle coğrafi yakınlığa sahip ve kümelenmiş işletmelerin dışsal ölçek ekonomileri ve artan verimlerden yararlanacakları tezini ortaya atan ilk bilim insanıdır (Duranton ve Puga, 2004).

Yığılma ekonomilerinin yerel ve bölgesel gelişmeye olan etkileri iki değişik açıdan ele alınmaktadır. İlki, yığılma ekonomilerinin oluştuğu bölgelerin devamlı kaynak aktarımına bağlı olarak gelişmesine, alan dışında kalan bölgelerin ise geri kalmasına neden olduğu yönünde iken, ikincisi ise tam tersine yığılmaların çevre ekonomileri de kalkındırdığı ve geliştirdiği yönündedir (Küçüker, 2012, 11) Ekonomik faaliyetlerin belirli bölgelerde -özellikle kentlerde ve sınırlı alanlarda- yoğunlaşma sıklığı, yığılma ekonomilerinin büyüklüklerini etkilemektedir ve bu açıdan bölgeler düzeyinde ekonomik gelişmişlik farklarına yol açmaktadır. Uzun vadede sanayileşmenin etkisiyle ekonomik gelişmenin, nispeten daha az gelişmiş bölgelere yayılımı söz konusu olsa da yığılma ekonomileri öncelikle buldukları yerel alanda kalkınmaya destek olmaktadır.

Yeni ekonomik coğrafya yaklaşımında ise, çoğalan getiriler ve noksan rekabet modelleri kullanılmakta ve ekonominin mekânsal özellikleri de dikkate alınmaktadır. (Krugman, 1999: 146) Bu yaklaşımın esas amacı, coğrafi mekânlarda oluşan çok farklı ölçeklerdeki ekonomik yığılmaların gelişimlerini ortaya koymaktır. Krugman tarafından tanıtılıp geliştirilen merkez-çevre modeli bağlamında, firma seviyesinde artış gösteren getiriler, nakliye maliyetleri ve faktör hareketleri arasında gerçekleşen etkileşimin, içsel yığılma güçlerini modellemesini yaparak, ekonomik yapının oluşumuna ve değişim yönüne ne şekilde neden olduğu açıklanmaktadır. Dengesiz mekânsal gelişmeyi açıklamaya çalışan yeni coğrafi yaklaşım, mekânsal ekonomi anlayışının en temel özelliği olan belli bölgelerde değişik şekillerde yığılma gösteren ekonomik faaliyetlere vurgu yapmaktadır. Bu yaklaşımla, ilk olarak genel denge modeli çerçevesinden ekonomik faaliyetlerin belirli alanlarda yığılmasının ne biçimde ve hangi zamanda gerçekleştiğine açıklık getirilebilmiştir. Temel olarak ekonominin mekânsal yapısının modellemesini amaçlayan bu teori, merkez-çevre yapısının özellikle ulusal veya uluslararası boyutta nasıl ortaya çıktığını açıklamaktadır. (Ersungur, 2016: 107; Fujita, 2010: 3).

Esas olarak ekonomik faaliyetlerin gerçekleştiği yer olarak mekân kavramı üzerinden kent olgusuna açıklayıcı bir temel oluşturan söz konusu teorilerin, ortaya çıktığı dönemin özelliklerini yansıttığı söylenebilir. Ekonomik faaliyetlerin kentsel rekabet açısından cazip şartları nedeniyle belirli bölgelerde yoğunlaşması ile oluşan üretim topluluklarının meydana getirdiği yapılanmalar; kentleşmenin hızla artmasına, bunun ise bir taraftan büyüme ve gelişmeyi desteklerken diğer taraftan toplumsal ve ekonomik birtakım problemlerin doğuşuna neden olmaktadır.

4. Ekonomik Fonksiyon Alanları ve Kentsel Gelişim

Kentler, toplumsal süreçlerle mekânsal yapıların sürekli olarak etkileşimde bulunduğu organik özellikte yapılardır (Aytaç, 2007: 199-226). Dolayısıyla bir kentin veya içinde bulunduğu bölgenin kalkınmasının temelinde sunduğu imkân ve kaynaklarıyla, beşerî sermayesinin, organize ekonomik etkinliklerini şekillendiren fiziksel mekânın belirleyici rolü bulunmaktadır.

Kentin üzerinde var olup geliştiği mekân üzerinden yapılacak çalışmalarda bu gelişimin hangi fonksiyonlar temelinde gelişip ilerlediğinin tespiti önemlidir. Nasıl ki insanların birer mesleği ya da toplumsal açıdan görevi varsa, kentlerin de bir fonksiyonu veya varoluş nedeni bulunmaktadır. Kent coğrafyası bağlamında fonksiyon kavramından, bir kentsel yerleşimin ortaya çıkışını, gelişip büyümesini sağlayan faaliyetler anlaşılmaktadır.

Bu bakımdan kentler, kuruluş amaçlarına ve yürüttükleri faaliyetlerin sosyo-ekonomik özelliklerine, kuruldukları fiziksel mekanlara ve çevresi ile olan etkileşimlerine göre farklı fonksiyonlarda gelişim gösterirler ve de sınıflandırılırlar. Söz konusu sınıflandırma sanayi, ticaret, madencilik, kültür, turizm kentleri gibi çeşitli fonksiyonlar bakımındandır. Kentsel ekonomik fonksiyonlardan bazıları öne çıkar ve bu fonksiyona göre kent, özgün bir karakter kazanır (Atalay, 2001: 57). Bu nedenle kentler, fonksiyonel çeşitliliğin olduğu alanlardır. Bunlar esasında kentin, sahip olduğu fonksiyonlarıyla şekillenerek genel karakterini ortaya koyan kullanım alanlarıdır. Kentsel mekanların fiziksel özelliklerinin belirleyiciliğinde gelişen ve ekonomik potansiyel barındıran fonksiyonel alanlarının etkinliği, ekonomik açıdan gelişmiş ve sürdürülebilir bir kent yönetimi için gereklidir. Bu nedenle kent ile ilgili planlamalarda bu alanlar dikkatle irdelenmeli ve göz önünde tutulmalıdır.

Yerleşim alanlarının toplumsal ve ekonomik bakımdan gelişebilmesi için, yeni istihdam fırsatları oluşturacak ve kent ekonomisine ivme kazandıracak etkinlikte politikaların belirlenmesi, bu politikaların verimli olacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamdaki çalışmalar, kentsel yerleşim alanlarında ve çevresinde bulunan doğal, ekonomik, teknolojik, beşerî kaynakların diğer imkân ve yerel fonksiyon alanlarının kullanılmasıyla, kentin ekonomik verimliliğinin en üst düzeye çıkarma faaliyetlerini içerir. Ayrıca, kentsel gelişme konusunda etkinliğin sağlanabilmesi, bir kentsel alanda bulunan ve ortak yerel kaynakları paylaşan tüm aktörlerin iş birliği içerisinde ve koordineli eylemlerde bulunabilmelerini gerekli kılar. Söz konusu ortak iş birliğinde; kent yönetimleri, konumlarının ve karşılıklı ihtiyaçlarının farkında olmalı, gerekli koşullarla mevcut imkanları doğru analiz ederek yaşanan kentsel

rekabeti dikkate almalıdır. Kentsel ekonominin gelişiminde belirgin ölçüde teşvik edici ve yönlendirici konumu olan kent yönetimlerinin, kentsel rekabette avantaj oluşturabilecek ekonomik potansiyel alanları, bazı kentler için ulaşım, kimi kentler için kültür, kimi kentler için cezbedici doğal çevrenin kendisi olabilmektedir. Bu bağlamda kent yönetimleri, ekonomik etkinlikleri açısından potansiyel kaynaklarının farkına vararak, hayata geçirecekleri projelerle, kentin sosyo-ekonomik gelişimlerine katkı sunabileceklerdir.

5. Kentsel Gelişim Sürecine Etkileri Açısından Sakarya'nın Coğrafi Faktörleri

Kentlerin kuruluş yeri seçimi ve gelişimlerinde doğal fiziki çevre faktörlerinin büyük oranda katkısı bulunmaktadır. Bu etki bazı kentlere gelişimleri bakımından teşvik edici fırsatlar sunarken, bazı kentlere ise sınırlı imkânlar sunar. Çalışmanın bu bölümünde, Sakarya kentinin kuruluş ve gelişiminde etkisi olan coğrafi faktörler ve bunların kentin fonksiyonel yapısına etkileri ele alınmıştır. Sakarya coğrafyasının, kentsel gelişim açısından olumsuz özelliklerinin yanı sıra gerek güncel gelişmişliğine sunduğu katkı gerekse barındırdığı potansiyel fırsatlar yönünden epey avantajlı bir konum üzerinde bulunduğunu belirtmek gerekir.

Kentin beşerî sistemlerini etkileyen fiziki coğrafya faktörleri incelendiğinde Sakarya, Marmara Bölgesinden Karadeniz Bölgesine uzanan sınırlar içinde yer alan, kuzeyinde Karadeniz ile güneyinde Samanlı dağlarıyla sınırlanan alanda kurulmuş bir yerleşimdir. Bölgenin en önemli ovası olan Adapazarı Ovasında deniz seviyesinden 31 metre yükseklikte kurulmuştur. Tarih boyunca Frigler, Persler, Makedonya Krallığı, Bythinia Krallığı, Roma, Bizans, Selçuklu ve Osmanlı gibi uygarlıkların hâkim olduğu bölgede adı Adapazarı olan bu günkü kent merkezinde nüfus yerleşimi çok da eski sayılmaz. Yerleşim yeri olma özelliği daha çok Osmanlı döneminden itibaren. İstanbul gibi büyük bir kentin hinterlandında ve Anadolu'ya açılan ulaşım aksı üzerinde, çevresine göre bir merkez konumunda yer alması ile pazar yeri fonksiyonunun kentin gelişim sürecinde dikkate değer bir etkisi görülmüştür. 1954 yılında Sakarya il olmuş ve bundan sonraki yıllarda kentleşme süreci daha da hızlanmıştır.

Sakarya, ismini aldığı içinden geçen Sakarya Nehri'nin sürükleyip biriktirdiği alüvyonlu topraklara sahip olması dolayısıyla tarımsal potansiyel bakımından oldukça zengin bir ova boyunca yayılan araziler üzerinde gelişen bir kenttir. Bu Ova çevresinde, Kuzeydoğuda Çamdağı (900 m), güneyinde Samanlı Dağları (Keltepe, 1606 m), güneydoğusunda Keremali dağ kütlesi,

Kuzeybatısında Kocaeli platosunun doğu kenarı gibi ayrışan morfolojik birimler dikkat çeker. Yerleşmenin eğim gruplarındaki dağılımı incelendiğinde %1 tam düzlük (464,94 hektar), %2 düzlük (1090,53 hektar), %5 dalgalı düzlük (2249,82 hektar), %10 az eğimli yamaç (841,59 hektar) özelliğindeki alanda gelişme gösterdiği görülmektedir (Döker ve Gül, 2019: 71).

Coğrafi çevrenin önemli faktörlerinden birisi olan iklimin de belirleyici bir etkisinin bulunduğu genellikle kabul edilmektedir (İkiel ve Kaymaz, 2005: 29). Sakarya’da, kuzeyindeki Karadeniz’in ve batısında yer alan Marmara Denizi’nin etkisiyle nemli; doğu ve güney kesimlerinde ise nispeten daha karasal iklim koşulları hakimdir. Ayrıca, güneyde yer alan Samanlı Dağları, kentin gerek iklimi gerekse diğer fiziki ve beşerî coğrafya faktörleri üzerinde etkisini göstermektedir. Samanlı Dağları’nın güney kesiminde, yazları kurak ve çok sıcak, kışları ılık olarak tarif edilen “Akdeniz” iklimindeyken; kuzey kesimleri, sıcak yazları olmasına karşın, kurak mevsim görülmeyen “Nemli Subtropikal” iklim kategorisinde yer almaktadır (Ustaoğlu ve İkiel, 2018: 190).

Elverişli ekolojik şartlara sahip olması dolayısıyla bitki örtüsünde çeşitlilik görülmektedir. Sakarya alanlarında dağlar, % 34’ünü, platolar % 44’ünü, ovaları ise % 22’sini kaplar. Ağırlığı oluşturan platoların bazı kesimleri ormanlarla kaplıdır. Tarım alanı olarak değerlendirilen Ova ve vadiler, geçmişten günümüze insan eliyle sürekli olarak tahrip edilegelmiştir. Bu tahrip Adapazarı ovası ve çevresinde, kentleşmenin hızlı olduğu alanlarda daha yoğun yaşanırken, sık bitki örtüsünün hâkim olduğu alanlarda ve yüksek bölgelerde daha sınırlı olmuştur. Bitki yaşamına uygun bir ortam oluşturan alüvyal topraklar üzerindeki alanlardan tarım ve yerleşim amaçlı yararlanılmaktadır (Koç, 2018: 298, 299).

Sakarya sahip olduğu coğrafi özellikleri içerisindeki, irili ufaklı akarsu ve göllerden meydana gelen su kaynakları ile, bölgeye hayat veren imkanlar sunar. Nitekim, 4790 hektar doğal göl ve 1136 hektar akarsuyu ile toplamda 5926 hektar su yüzey alanı bulunmakta ve su kaynağı varlığı bakımından zengin olarak kabul edilmektedir. Sakarya’da tektonik nitelikteki göllerin yanı sıra, Sakarya ırmağının oluşturduğu yükselti ve derinlikleri fazla olmayan göller de bulunmaktadır. Sapanca Gölü, Büyük Akgöl, Küçük Akgöl, Taşkısığı Gölü, Poyrazlar Gölü, Acarlar Gölü, bölge için önemli su kaynaklarıdır. Bu göller içerisinde 1. Sınıf su kalitesi olan Sapanca gölü hariç geri kalan göller havza ve yüzey alanı, derinlik ve su toplama hacmi bakımından küçük ölçekli, bu nedenle su kalitesi düşük, insani tüketime elverişli olmayan, sadece sulama amacı ile kullanılabilme potansiyeline sahiptir. Sakarya Nehri, Akçay Deresi, Çark Deresi, Mudurnu Çayı, Darıçayır Deresi, Dinsiz Çayı, Karaçay Deresi,

Maden Deresi, Melen Deresi, Yırtmaç Deresi, Sapanca dereleri, Değirmendere gibi pek çok akarsu bulunmaktadır. Maden ve Melen hariç geri kalan akarsuları tamamı Sakarya Nehrine boşalmaktadır (Çelebi ve Özdemir, 4). Sözü edilen su kaynakları, bölgeye oldukça önemli imkanlar sağlamasına karşın, 19. yüzyılda akarsu ıslahları ile bereketli ovalara dönüşüncüye kadar bölgenin aynı zamanda bataklık haline gelmesini sağlayan negatif unsurları olmuşlardır. Birçok saha o dönemdeki nehir ıslahlarına kadar büyük ölçüde sıtma salgınlarının da kaynağı olan bataklıklar halindedir. Göçmen nüfusun bu bataklıkları aşarak bölgeye yerleşmesi ve ayrıca korunmasının son derece zor olmasından dolayı en eski yerleşimler genelde bölgenin yüksek yerlerinde ortaya çıkmıştır (İsen, 2020).

Sakarya, kurulduğu arazinin tüm özelliklerinden önemli ölçüde etkilenmiştir. Yerleşim mekanları ve bu mekânların organizasyonu bakımından olumsuz fiziksel koşullar içerir. Yüksek yeraltı su seviyesine sahip olması ve zemini gevşek ova tabanı üzerindeki alüvyonlu arazide gelişim göstermesi nedeniyle aslında yapılaşmaya hiç de elverişli bir alanda kurulu değildir. Kent, Kuzey Anadolu Fay Hattı üzerinde deprem tehdidi altındadır (Erturaç, 2018: 142). Bu aktif fay hattı bölgedeki farklı tarihlerde meydana gelen birçok yıkıcı depremin nedenidir. Kentin gelişmesine sekte vuran depremler ise; 1943 Adapazarı (6.6), 1957 Sakarya-Hendek (7,1), 1967 Adapazarı-Mudurnu (7,3) ve 17 Ağustos 1999 Marmara (7,4) ile 12 Kasım 1999 Düzce (7,2) depremleridir. Ağır tahribe neden olan ve kentteki binaların önemli bir kısmının kullanılamaz derecede hasar gördüğü ve kentleşme sürecinin kesintiye uğradığı bu büyük deprem dönemlerinde kentsel gelişim hızı yavaşlamıştır.

Bölgede yaşanan son iki büyük deprem sonrasında kentin yenilenme adımlarının daha hızlı atılabilmesi için Sakarya, 6 Mart 2000 tarih ve 593 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile Büyükşehir statüsü kazanmıştır. Meydana gelen depremler ve riske rağmen kentin yapılaşmaya elverişli olmayan ova tabanı üzerindeki mekânsal gelişimi durmamıştır. Bunda önemli bir etken ise imar planlarıdır. Çünkü yapılan değişiklik ile yapılaşmada riski azaltmak amacıyla 2-3 kat sınırı getirilmesi Adapazarı'nda tarımsal arazilerin aleyhine de olsa yatay mimari ile büyümeyi beraberinde getirmiştir.

6. Sakarya'nın Ekonomik Fonksiyon Alanları

Kentlerde ekonomik fonksiyonlar zaman içerisinde önemli ölçüde değişiklik gösterebilir. Kuruluşundan itibaren yıllar içerisinde tarım sektöründen hizmetlere buradan sanayi alanına veya bunlar arasında belirgin bir ağırlığın olmadığı çok fonksiyonlu bir ekonomik yapıya doğru yönelme gösterebilir.

Kentleşme ile toplumsal yapı, sosyoekonomik ilişkiler ve mekânsal yapıdaki birçok alan etkilenebilmektedir. Ayrıca bu sürecin başlamasında birçok faktörün rolü olabilmektedir. Kaderinde kurulduğu coğrafi mekânın cezbedici etkisinin izlerini taşımakla birlikte afet riskleri açısından dezavantajlı unsurları da bünyesinde barındıran Sakarya, sahip olduğu coğrafi özellikleri bakımından kuruluşundan günümüze kadar, ortaya koyduğu ekonomik fonksiyonların çeşitliliğine rağmen bu fonksiyonların niteliğinde ve ağırlığında dönemsel değişimler geçirerek gelişmiştir. Kökeni tarıma ve pazara dayanan kent, konumu itibariyle gelişmeye açık bir yerleşim mekânı olmuştur. Verimli arazilerinin işlenmesiyle elde edilen tarımsal ürünleri, zanaat erbabının el emeği ürünleriyle birleşerek satılan bu geniş mekânda, ticari faaliyetler zamanla yoğunlaşmış ve şehir “Pazar” niteliği kazanmıştır. Daha sonra ulaşım imkânlarının artması ile sanayi yatırımları ve üretimi de gelişmiştir. Sanayinin gelişmesi kentin daha çok göç almasına, nüfusun kozmopolit yapıda artmasına ve mekânsal açıdan daha da genişlemesine neden olmuştur.

Sakarya birçok sektörlerine yapılan yatırımlarla ekonomik ve sosyal yönlerden hızla gelişerek büyümüştür. Kent'in gelişip büyümesi ve yeni yatırımlar açısından cazibe oluşturmada; uygun iklim şartları, verimli arazilere sahip olması, arazi fiyatlarının uygun oluşu, ulaşım açısından kara ve demiryolu ağındaki stratejik konumu, sahip olduğu nispeten güçlü sanayi alt yapısı, diğer fonksiyonel alanlardaki mevcut gelişim potansiyeli, tabii çevresinin güzelliği, kültürel değerleri, her düzeyden çeşitliliğiyle nitelikli beşeri kaynağa olan ihtiyacı karşılayacak eğitim altyapısı, mekânsal olarak planlanmış bir kent olarak sahip olduğu gelişim fırsatları, enerji kaynakları açısından birleşme alanı olması, nitelikli işgücü ve beşeri kaynaklarının yeterli düzeyde olması gibi faktörler sıralanabilir. Kentin ekonomik algısı üzerinde belirgin olarak öne çıkan belli başlı fonksiyonel alanlar ise, ulaşım, ticaret, beşerî sermaye, tarım, sanayi kültürel değerler ve turizm başlıkları üzerinden şekillenmektedir.

6.1. Ulaşım

Sakarya, geçmişten bu yana birbirine bağlanan yolların kesiştiği coğrafi konumu bakımından insanlar ve ticari malların transit geçiş merkezidir. Bu niteliği ulaşımı, kentin gelişiminde etkili olan önemli fonksiyonlardan biri yapmıştır. Fransız Tarihçi Braudel'in, “Yollar neredeyse, kentler oradadır” sözünün adeta bir kanıtıdır. Ankara ve İstanbul arasında yol üzerinde bir kent olan Sakarya, bu özelliği ile var olmuş bir kenttir. Türkiye'nin en gelişmiş

coğrafi bölgesi olan Marmara Bölgesinin Anadolu'ya açılan ana ulaşım aksı üzerinde kara ve demir yollarının geçiş noktasında yer alır (İsen 2020). İstanbul'u Anadolu'ya bağlayan D100 (E5) karayolunun ulaşımına açılması ve kentin güneyinden geçmesi ile ana ulaşım aksı buraya kaymış, bunun sonucu olarak da kentin güneyine doğru gelişim süreci başlamıştır. Bu yolun etkisiyle sanayi siteleri kurulmuş ve bunların yakın çevresinde oluşan yeni yerleşim alanları, kentin bu bölgede genişlemesini sağlamıştır. Kentsel gelişim açısından ulaşım faktöründeki önemli diğer bir adım ise mevcut karayolunun yetersiz kalması üzerine inşası 1990'lı yıllarda tamamlanarak ulaşımına açılan TEM otoyoludur. İstanbul'dan Anadolu'ya açılan E-5 karayolundan sonra Tem otoyolu ve son olarak İstanbul Boğazı'nın Karadeniz'e bakan kuzey yönünde inşa edilen boğazın 3. köprüsü (Yavuz Sultan Selim) ile Anadolu'ya bağlanan Kuzey Marmara Otoyolu, Akçakoca, Karasu, Kaynarca, Kandıra ve Akyazı kavşağından Tem otoyolu hattına bağlanmıştır.

Sakarya'da 113 km.'lik kısmı Otoyol olmak üzere toplam 553 km karayolu ağı mevcuttur. Yollarının 375 km. si bölünmüş yoldur. Ayrıca Sakarya, demiryolları bakımından da işlevsel bir konumdadır. İstanbul'dan başlayan tarihi demiryolu ve yüksek hızlı tren hattı bu kentten geçer. Demiryolu Ulaşımı bakımından, Ankara-İstanbul arası toplam 535 km. uzunluğundaki yüksek hızlı tren hattının 91 km.si (%17'lik kısmı) Sakarya sınırlarında yer almaktadır. Ayrıca, Marmara Bölgesi'nin Karadeniz'e açıldığı kapı konumundaki Karasu Limanı, toplam 250.000 m² alan içerisinde 1108 metre yanaşma yeri ve 11 metre su derinliği ile taşıma maliyet ve sürelerini azaltmakta, dolayısıyla deniz ulaşımı açısından bölgeye ve Türkiye ekonomisine önemli faydalar sağlamaktadır. Sakarya ve Kocaeli sanayi bölgelerine hizmet eden bu limanın, Adapazarı-Karasu arasında yapılacak 62 km. Demiryolu ile ana demiryolu ağına bağlanması hedefi de gerçekleştiğinde Türkiye'de önemli bir alternatif liman haline gelecektir. Ayrıca, Sakarya, kendisine oldukça yakın mesafelerde bulunmaları dolayısıyla, yurtiçi ve yurtdışına hava ulaşımı bakımından İstanbul Sabiha Gökçen (121 km.) ve İzmit Cengiz Topel (33 km.) havalimanı imkânlarına sahiptir (Sakarya İl Birifingi: 2022, 8-19).

Yapılan bölgesel planlarda, Doğu Marmara'nın sanayi bölgesi olarak belirlenmesi ve buna ilave olarak bölgesel ve ulusal açıdan gerçekleştirilen ulaşım projelerindeki etkinliği ve konum avantajları, kentin ekonomik potansiyeline önemli katkılar sunmaktadır. Kentin ulaşım faktörü açısından sağladığı cazibe, mekânsal büyümesinin ve ekonomik gelişme fırsatlarının gelecekte de süreğinin işaretlerini vermektedir.

6.2. Ticaret

Günümüzde merkez ilçe olan ancak il oluncaya kadar yerleşimin genel adı olarak anılan Adapazarı'nın, kuruluşunda oldukça önemli bir etken olan ticari faaliyetlerin kentin büyüme ve gelişmesindeki payı büyüktür. Coğrafi olarak kurulduğu yeri ifade etmek üzere “ada” kelimesi ile ekonomik fonksiyonu olan “pazar” kelimelerinin birleşiminden oluşan ismi bile önemli bir ticari merkez olarak kurulup geliştiğinin göstergesidir. Ülkenin en gelişmiş ve nüfusça en kalabalık kenti İstanbul'a coğrafi olarak yakınlığı, Sakarya'nın ticaretini etkileyip geliştirmiş ve buraya önemli bir Pazar niteliği kazandırmıştır. Sakarya'da üretilen meyve, sebze, süt ürünleri yanı sıra, ağaç ürünleri ve diğer ticari ürünler, İstanbul pazarlarında kolayca yer bularak satılmıştır. 20. yüzyılın başlarında, kentin sahip olduğu cazibe ve ekonomik canlılık dolayısıyla oluşan sermaye birikimi, Türkiye'deki kişisel girişim ve sermayeyle kurulan ilk milli bankalarından olan “Adapazarı İslam Ticaret Bankası'nın” (9 Mart 1913 tarihinde), Adapazarı'nda kurulmasına zemin hazırlamıştır. (Sarı ve Narin, 2006: 941). Geçmişte tarım ve hayvancılık üzerinden başlayan, ticari faaliyetlerin gerçekleştirildiği ticaret alanları merkezde yoğunlaşmışken, günümüzde şehrin diğer bölgelerine de yayılmıştır. Sonraki dönemlerde kentin gelişimi sanayileşme ile hızlansa da geçmişin köklü ticari bağlarından kopmamıştır (Döker ve Gül, 75).

Otomotiv ürünleri, metal, çelik, kimya ürünleri, makina ve makina parçaları, elektrik malzemeleri, mobilya ve orman ürünleri, tekstil, gıda, süs bitkisi, tarım ürünleri, beyaz et ürünleri başta olmak üzere kentin Sanayi bölgelerinde ve diğer mekanlarında çok geniş çeşitlilikte mamuller üretilerek ticareti yapılmaktadır. Sakarya üretim, dış ticaret ve istihdamda, ülkenin GSMH'ne önemli katkılar sunan kentler arasındadır.

Tablo 1: Dış Ticaret Sıralamasında Sakarya (TÜİK-2022 Ocak-Haziran)

Dış Ticaret Hacmi	4.602.664.000 \$	9.
İhracat	2.824.240.000 \$	7.
İthalat	1.778.424.000 \$	10.

Sakarya'nın 2022 yılı Ocak-Haziran ayları arasında ihracatın ithalatı karşılama oranı %159'dur. Dış ticaret hacmi yüksek iller arasında, bu oranla ilk sıradadır.

6.3. Beşerî Sermaye

Beşerî sermaye hareketlerinin dinamik bir yapıda süregeldiği bir yerleşim mekânı olarak Sakarya, bu yapısını farklı fonksiyonlarına olumlu yönde

yansıtan bir yerleşim mekânı olarak gelişmiştir. Kent alanlarında yaşayan nüfusun, çeşitli sosyal unsurlardan oluşan bir yapıda olduğu görülmektedir. Geçmişten bu yana Sakarya çevresi, coğrafi faktörleri bakımından sahip olduğu verimli toprakları, endüstri ve üretim merkezi olma potansiyeli ile gerek kendi içindeki ve gerekse çevredeki diğer şehirlerin halkı ve hatta Türkiye dışındaki insanlar için yerleşmeye değer bir yer olmuştur. Bu bakımdan Sakarya, sosyal yapı olarak göçlerle şekillenen ve ekonomik gelişiminde bu yapının derin izleri bulunan kentleşmesiyle öne çıkmaktadır.

Nüfus yapısının geçmişinde, 1877-78 Türk- Rus savaşı (93 Harbi) ile kaybedilen Balkan ve Kafkas topraklarından, daha güvenli yerleşim mekânlarına doğru yola koyulan büyük göçmen kitlesinin önemli bir kısmının devlet tarafından bu bölgeye yerleştirilmesinin payı bulunmaktadır. O dönemlerde, ıslah edilen nehirler ile Çukurova'nın ardından Türkiye'nin en kıymetli ovası haline dönüşen bereketli topraklara sahip bu bölge, gelen göçmen topluluklarının iskânına açıldı. Zaman içerisinde ortaya çıkan savaş ve çatışmalar sonucunda, uluslararası antlaşmayla ya da bölgedeki diğer ülke rejimlerinin baskı ve zulmünden kaçarak gelenlerin devletin iskân politikası sonucu yerleştirilmesiyle kentteki yerleşim alanları gittikçe genişledi. Böylelikle en eski yerli unsur olarak ifade edilen, halk arasındaki tabirle Manavlar, Kafkasların ve Balkanların insan çeşitliliğiyle birleşti. Daha sonraki dönemlerde de Karadeniz göçleri, iş ve aş bulma umuduyla Anadolu'nun her tarafından buraya gelen insanlar, canlı bir mozağin parçalarını oluşturdu. Çatışmanın değil aksine tatlı bir rekabetin doğurduğu sinerji, kentin gelişimini sağladı. Sakarya, bu cazibe merkezi özelliğini bugün de devam ettirmektedir. Pek çok nedenle ülkelerinden ayrılmak zorunda olan insanları kendine çekmekte ve bu durum elbette şehre büyük bir beşerî zenginlik sağlamaktadır (İsen, 2020)

Gelinen noktada Sakarya, gelişiminde oldukça önemli fırsatlar sunan insan çeşitliliği ve kültürel zenginliğiyle kozmopolit bir kent kimliğine kavuşmuştur. İlk başlarda Balkanlardan, Kafkaslardan ve ülkenin çok farklı kentlerinden gelen son yıllarda ise, Ortadoğu ülkelerinden göçlerle oluşan kozmopolit nüfus yapısı kentin mekânsal paylaşımında beşerî omurgayı oluşturmaktadır. Kentin konumlandığı doğal çevrenin cazibesinden etkilenerek burada mülk edinen yabancı sayısı da az değildir. Ayrıca günümüzde uluslararası eğitimden kaynaklı olarak kentin sahip olduğu iki üniversitesine Türkiye'nin ve Dünyanın her tarafından eğitim için gelen öğrenciler de kentte yaşayan nüfusa eklenmektedir. Son verilere göre net göç hızı %8,83 dür. Kentin nüfusu ise, 2023 yılında 1060.876 olmuştur. Yapılan projeksiyona göre kentin nüfusunun 2024 yılında, 1 152 958 kişi olması beklenmektedir (TÜİK, 2021).

Ancak, ekonomik gelişme bakımından esas önemli husus, nüfus artışı değil doğal kaynakların kullanımında sağlanması gereken etkinlik ve sosyal iş bölümünün gerçekleştirilmesidir. Hızlı nüfus artışının beraberinde birçok problemi ortaya çıkartacağı da göz ardı edilmemelidir. Nitekim hızla artan nüfusun ihtiyaçlarını karşılayacak, onları yeterince besleyip, eğitim verecek ve sağlık hizmetleri sunacak imkânların aynı oranlarda artırılmadığı görülmektedir. Ülkemizde yıllar içerisinde işlenebilen tarım arazisi bakımından marjinal sınırlara ulaşılması, artan nüfus için tarımın dışındaki alanlarda istihdam imkânlarının yeterince sağlanamaması, arazilerin çeşitli nedenlerden dolayı (miras hukuku, veraset kuralları vs.) bölünmesi, kentlerin köylere oranla daha çekici olması nedenleriyle, kent nüfuslarının yıllık artış hızı kırsal nüfus artış hızından daha fazla olması sonucunu doğurmuştur (Birinci, 1998: 153-154).

Bir kentin beşerî sermayesi, yani kendisini oluşturan nitelikli ve üretken nüfus yapısı, kentin gelişimini olumlu açıdan etkileyen bir faktördür. Bundan dolayı Sakarya'nın nüfus artışı ile kentin kaynak ve imkânları arasında dengenin sağlanması, özellikle kent yönetim kararlarında dikkatle ele alınması gereken alanlardan birisi durumuna gelmiştir. Bu hususta yalnızca niceliksel bakış yeterli ve anlamlı olmayıp, nüfusun vasıf ve nitelikleri ile gelişiminin de takip edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde gerekli dengenin kurulamaması nedeniyle nüfustaki büyüme, niteliksiz iş gücü, eğitim, sağlık gibi altyapı harcamaları artıracak ve istihdam imkânları için ek sermaye gerekeceği için yeni bazı sosyo-ekonomik sorunlar oluşabilecektir.

6.4. Tarım

Kentsel yerleşim alanlarında, tarım dışındaki fonksiyonlar hâkim olsa da tarım faaliyetlerinin etkisi, fonksiyon olarak göz ardı edilemez ve kentin diğer fonksiyonlarının şekillenmesindeki temel faktörlerden biri olduğu kabul edilir. (Doğanay, Özdemir ve Şahin, 2021: 11-15). Bu açıdan kentsel gelişim süreci ve coğrafi faktörlerin buna etkisinin doğru analizi, kentin ileriye dönük planlamalarına temel olacak bir veri sağlayarak kaynakların verimli kullanılmasında yol gösterecektir.

Sakarya'nın sahip olduğu fiziki ve beşerî nüfus özelliklerinin tarımla ilişkisi ve tarımdaki etkileri değerlendirildiğinde tarımı destekler nitelikte oldukları görülür. Sahanın konumu, verimli alüvyal ovaların varlığı, toprak kullanım kabiliyeti açısından birinci sınıf arazi varlığı, elverişli iklim şartlarının

hüküm sürmesi, tecrübeli çiftçi nüfus varlığı ve büyük tüketim merkezlerine yakınlık gibi fiziki ve beşerî özellikler açısından saha avantajlar taşımaktadır (Karakuzulu ve Arıcı, 2018: 462). Gelinen aşamada 4817km² olan yüzölçümünün 1777637.8 dekarı tarım arazisinden oluşmaktadır (TÜİK, 2021). Dolayısıyla kentsel gelişimini yoğunlukla verimli tarım arazileri üzerinde gerçekleştirdiği görülmektedir. Sakarya ilinde nüfus, konut ve sanayi faaliyetleri planlı ve dengeli oluşmadıkça verimli tarım arazilerinin azalması olgusu ilerleyen yıllarda da sürecektir.

Sakarya'nın kentsel gelişmesinde etkili olan tarımsal faaliyetler ilk dönemlerinde daha çok geçimlik düzeyde üretim yapılan seviyelerde başlamış ve insanlar ailecek tüketebildiğinin üzerinde olan sınırlı üretim mahsullerini küçük ölçekli yerel pazarlarda satmaya çalışmıştır. Ancak, ilerleyen dönemlerde sanayi imkanları ile üretim tekniklerinin gelişmesi tarımsal üretimi önemli oranda etkilemiştir. Bu alanda makineleşme, gübreleme ve ilaçlama uygulamaları yörede ürün miktarını ve çeşitliliğini arttırmıştır. Demiryolunun bölgeye gelmesiyle üretilen ürünlerin ülkenin diğer yerlerine gönderilmesi mümkün hale gelmiş ve yapılan tarımsal faaliyetler ticari boyut kazanmıştır. Dolayısıyla tarımsal ürünlerin ticaretinden sağlanan gelir artışı, bölgede önemli oranda bilgi birikimi ve sermaye edinilmesine imkân vermiştir. Nitekim, Sakarya İli'ne ait tarımsal veriler, içerisinde yer aldığı bölge ve ülke bazında değerlendirildiğinde yüksek tarımsal üretim potansiyelinin bulunduğu görülmektedir (Karakuzulu ve Arıcı, 511). Ne var ki kentleşmenin olumsuz dışsallığı burada da kendini göstermiştir. Kentin mekânsal büyüme süreci ile verimli araziler imara açılarak arsaya dönüştürülmüş, yerini konut ve sanayiye bırakmıştır. Günümüzde de şehri çevreleyen tarım arazileri üzerinde kentin mekânsal büyüme sürecinin tehdidi devam etmektedir.

Tablo 2: Sakarya Arazisinin Alanlar Bakımından Dağılımı

Arazi Dağılımı	Dekar	% Oranı
Tarım Alanı	2.043.633	42,37
Orman alanı	2.082.260	43,17
Çayır- Mera Alanı	78.640	1,64
Diğer Alan	617.932	12,82
Yüzölçümü	4.822.465	100

Kaynak: Sakarya İl Birifingi, (Temmuz 2022)

Türkiye’de tarım sektörü, ihracatta önemli bir seviyededir ve çok sayıda sanayi kolunun hammaddesini karşılamaktadır. Toprağın cinsi ve verimliliği, tarımsal faaliyetlerde üretilen mahsullerin çeşit, miktar ve kalitesinde kendisini göstermektedir. Sakarya, bu bakımdan çok verimli topraklara sahiptir, ilin yaklaşık %42,37’sinde tarım yapılmaktadır. Bu topraklarda üretilen ürünler ile Sakarya iç ve dış pazarlarda tarım sektöründeki etkinliğini artırmaktadır.

Tablo 3: Tarım Alanlarının Ürünler Bakımından Dağılımı

Tarım Alanlarının Dağılımı	Dekar	% Oranı
Tarla Bitkileri	791.145	38,71
Meyve	957.811	46,87
Sebze	76.827	3,76
Süs Bitkileri	10.528	0.52
Diğer Kullanım Amaçlı Arazi	206.603	10,11
Toplam	2.043.633	100

Kaynak: Sakarya İl Birifingi, (Temmuz 2022)

Sakarya, tarımsal üretime uygun, iklim ve toprak şartlarını taşıyan, tarım makineleri ve araçlarının kullanımının yoğun olduğu, bahçe ve tarla bitkileriyle süs bitkisi açısından zengin ve çeşitliliğe imkân veren bir bölgedir. Tarımsal işletmelerde, genellikle bitkisel üretim hayvansal üretimle bir arada gerçekleştirilmektedir. İlin kuzey kesimlerinde fındık, orta kesimlerinde tarla ziraatı, güneyinde ise uygun iklim ve arazi yapısı nedeniyle meyvecilik hâkimdir. Bu nedenle kentin yüksek ekonomik potansiyeli ve hızlı bir sanayileşme süreci yaşaması, tarım sektörüyle tarım temelli sanayi sektörünün gelişiminde bölgeyi pay sahibi yapmaktadır. Sakarya’nın tarım potansiyelinin değerlendirilmesi ve artırılması için tarımsal anlamda gıda güvencesini ve yüksek gelir elde edilebilecek alanlarda üretimi artıracak çalışmalara daha da yoğunlaşılması gerekmektedir. Son yıllarda, sanayi sektörünün gelişmesinde Sakarya’ya yönelik yatırım teşviklerinin hız kazanması ve hammadde kaynaklarına ulaşım kolaylığı gibi durumlar da önemli rol oynamıştır.

Tablo 4: Sakarya İli Tarım Göstergeleri (2022)

Tarım Sektörünün Üretim Değeri (TL)	6.525.173.000
Tarım Alanlarının İl Arazisindeki Ağırlığı	% 42,37
Tarımsal Arazilerin Sulanma Durumu	% 21,72
Tarımsal Destekleme Miktarı (TL) 2022 (Ocak-Haziran)	180.587.012
Tarımsal Örgüt Sayısı (211.279 Üye)	174
Gıda Sektöründe Üretim Yapan İşletme Sayısı	1.243

Kaynak: Sakarya İl Birifingi, (Temmuz 2022)

6.5. Sanayi

Sakarya, konumu itibariyle önemli merkezlere yakınlığı ve güçlü bir ulaşım ağına hâkim olması sanayi sektörünün gelişmesinde etkili olmuştur. Sanayi sektörü çoğunlukla otomotiv, gıda, tekstil, metal, petro-kimya, orman ürünleri üretimleri çevresinde yoğunlaşmıştır. Ekonomik fonksiyonları bakımından kuruluşundan itibaren ticaret ve tarımsal özelliğini uzun bir süre korumuş, 1950'lerden itibaren bu fonksiyonlarına sanayi fonksiyonu da eklenmiştir. Bu süreçte ulaşım alanında gerçekleşen bölgesel yatırımlar kentin sanayi üzerinden mekânsal gelişimini etkilemiştir.

19.yy'da ticari bir merkez olma vasfı ağır basan Adapazarı'na 1890 yılında demiryolunun gelmesiyle harekete geçen kentleşme süreci, 1900'lü yılların başlarında bölgede aktif hale gelen ipek işleme, kiremit, tuğla ve un fabrikaları gibi küçük çaplı sanayi tesisleri ile ivme kazanmıştır. 1910 yılında ordunun araç aksamı ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulan DETA kentte önemli bir istihdam imkânı yaratmıştır. Bu fabrika epey bir süre faaliyette bulunduktan sonra üretim türünde değişikliğe giderek 1943 yılında Türkiye Zirai Donatım Kurumu ismini almıştır. Aynı yıl kurulan diğer bir önemli tesis, Askeri Ağır Bakım fabrikasıdır. Aynı yıl bölgede meydana gelen Adapazarı Hendek depremi ise kentsel gelişim sürecini sekteye uğratmıştır. Ağır hasar gören kentte pek çok ev ve işyeri yıkılmış, 285 kişi hayatını kaybetmiştir (Unat, 2018: 373). Depremin etkilerinin ortadan kalkmasıyla birlikte kentte sanayi yatırımları, 1945 yılında kurulan kösele fabrikası, 1951 yılında vagon atölyesi ve 1952 yılında şeker fabrikası ile sürdürülmüştür. Böylelikle 1950'li yıllardan itibaren Adapazarı nüfusu 50 bini aşarak sanayi şehri vasfı kazanmaya başlamıştır. 1954 yılında İl olmasıyla idari fonksiyon kazanan kentte, nüfus ve açılan sanayi tesis sayısında artış sürmüştür.

Sadece sanayileşme ile kalmayan Sakarya, kentin kuruluşunda etkili olan ticari faaliyetlerine sanayi ürünlerini de ekleyerek daha da hızlandırmıştır. Ulaşım imkânlarındaki artış kentin sanayi faaliyetlerini de çeşitlendirmeye başlamıştır. Kentte sanayi ve ticari faaliyetler ulaşım açısından, 1890 yılından 1969'a kadar demiryolu eksenli gelişirken, bu tarihten sonra bu alandaki yatırımlarla karayollarının egemenliğinde geliştiği görülmektedir. 22 Temmuz 1967 yılında meydana gelen Mudurnu Depremi kentte önemli yıkıma yol açsa da kent 1970'li yıllarda mekânsal gelişimine devam etmiş, D100 karayolu kenarında Dört Yol, Beş Yol ve Modern sanayi siteleri kurulmuştur (Döker ve Gül, 72). 1973 yılında kurulan Ordu Donatım Ana Tamir Bakım fabrikası ile sanayi üretimi bu yönde gelişmeye devam etmiştir. Sanayi yatırımları ve ticari faaliyetler ve idari fonksiyonla artan nüfus nedeniyle bu dönemde ülkemizde yaşanan hızlı kentleşmeden Sakarya da payını almış ve yıllar içerisinde gittikçe büyümesini sürdürmüştür. (İkiel, 2018: 547).

Geçmişte kentin farklı alanlarında dağınık biçimde kurulan sanayi tesisleri açılan ilk Organize Sanayi Bölgesi (OSB) ile daha düzenli bir duruma getirilmiş ancak yer tespitinde fiziksel faktörlerin dikkate yeterince alınmadığı ova zemininde, aktif fay üzerinde gelişip büyüyen bir OSB ortaya çıkmıştır. Zaman içerisinde kentteki sanayi firmalarının sayısındaki artış ve bu alanların cazip imkanları sonucunda yoğun talep ve ihtiyaç nedeniyle OSB sayısı gittikçe artmıştır. Sakarya İli sınırları içerisinde mevcut OSB sayısı 8 olmuştur. Kentin sanayi fonksiyonu açısından, küçük ve orta ölçekli işletmeler de önemli bir yer tutmaktadır. Bu ölçeklerdeki sanayi siteleri de diğer sanayi kuruluşları gibi, kentin ana yollarının etrafını kendilerine kuruluş yeri olarak belirlemişlerdir.

Sakarya'da 1990'lardan sonra sanayi sektöründe önemli gelişmeler olmuştur. Özellikle otomotiv sektöründe ve yan sektörlerinde faaliyet gösteren Otokar, Tırsan, Asaş, Toyota, Türk Traktör, Başak Traktör, Goodyear gibi firmaların Sakarya'daki yatırımları, sanayi açısından Kentin gelişimini hızlandırmıştır. Son yıllarda savunma sanayiinde milli araçlar, fırtına obüsü projeleri ile TÜVASAŞ vagon ve motorlu tren setleri üretim çalışmaları yapılmaktadır. Sakarya'da imal edilen ürünlerde otomotiv sektörü ve yan sanayinin yanı sıra, zırhlı güvenlik araçları, çelik, metal, kimya sanayi ürünleri, makina ve makine parçaları, elektrik malzemeleri, mobilya ve orman ürünleri, tekstil, gıda, süs bitkisi, tarım ürünleri, beyaz et üretiminde ön plana çıkmaktadır (SATSO, 2018: 23). 1999 depremi sonrasında kentin güneyinde yer alan sanayi alanları hızla gelişimini sürdürmüştür. Günümüzde sanayi gelişim aksları E5 karayolu ve TEM otoyolunun çevresini neredeyse tamamen kaplamış durumdadır.

Tablo 5: Sakarya İli Sanayi Göstergeleri (2022)

Organize Sanayi Bölgeleri Sayısı	8
Organize Sanayi Bölgeleri Alanı (Ha.)	2.012
Organize Sanayi Bölgeleri Fiili İstihdamı	25.165
Küçük Sanayi Siteleri Sayısı	8
Küçük Sanayi Sitelerinde Toplam İşyeri Sayısı	1.185
Küçük Sanayi Sitelerinde Toplam Çalışan Sayısı	2.917

Kaynak: Sakarya İl Birifingi, 2022

Sakarya, Türkiye'nin en önemli sınaî üretim potansiyeline sahip kentlerinden biri olma vasfını günümüzde de sürdürmektedir. Bulunduğu konum itibariyle hammadde kaynaklarına ulaşımı kolay, uygun yatırım alanlarına sahip bir kenttir. Bunun yanında sahip olduğu imkânları, kara ve demiryolu ağlarında oluşu, liman, yetişmiş nitelikli eleman varlığı, önemli merkezlere, pazarlara yakınlığı ve özellikle bölgesinde sanayinin yoğunlaşması gibi imkanlarıyla, yeni yatırım alanları arayışındaki müteşebbisleri Sakarya'yı değerlendirmeye yöneltmiştir. Adapazarı-Karasu Limanı-Ereğli-Bartın Limanı Demiryolu Bağlantısı Hattı ve Kuzey Marmara Otoyolu Projesinin faaliyete geçmesi, Sakarya'ya lojistik anlamda bölgesel ve ulusal ölçekte önemli avantajlar sunmaktadır.

Tablo 6: Sakarya'da Sanayi Sektöründe İstihdamın Dağılımı

Sektör Adı	Çalışan Sayısı	İl Payı
Otomotiv, treyler	17.785	23,72%
Metal ürünleri	10.079	13,44%
Gıda ürünleri	9.790	13,06%
Makine ve ekipmanlar	5.297	7,06%
Tekstil ürünleri	4.692	6,26%
Giyim eşyaları	4.210	5,61%
Kauçuk ve plastik	3.525	4,70%
Ana metal	3.388	4,52%
Diğer ulaşım araçları	2.438	3,25%
Ağaç ve mantar ürün.	2.324	3,10%
Toplam	74.986	100%

Kaynak: Sakarya İl Birifingi, 2022

Sakarya 2022 yılında iller arasında; İhracatta 7. İthalatta 10. sıradadır. Referans olabilecek büyük ölçekli sanayi kuruluşları; otomotiv sanayi (Toyota, Otocar, Türk Traktör, Başak Traktör, Tırsan.), savunma sanayi (Milli Tank, Zırhlı Muharebe Araçları, Fırtına Obüsleri), Vagon ve Motorlu Tren Setleri İmalatına yönelik ise TÜRASAŞ gösterilebilir. Sanayisini üniversite ve diğer sektör iş birlikleriyle daha etkin, verimli ve inovatif hale getirilmesi amacıyla önceliklerin tespit edilmesi ve bu yönde gelen yatırımların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

6.6. Kültürel Değerler ve Turizm:

Sakarya'nın turizm çeşitliliği ve potansiyeli, ekonomik büyüme ve kalkınmasında önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu potansiyeli gerektiği gibi değerlendirebilmek için turistik fonksiyona sahip alanların alt yapısı güçlendirilip düzenlenmeli, kamu ve özel sektörün tanıtım ve reklam faaliyetleri planlı, programlı ve sistemli bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Sakarya, konumu ile bir geçiş rotası olma niteliğiyle kültürel değerler bakımından tarihi geçmişin izlerini taşır. Tarih boyunca birçok medeniyeti bünyesinde barındırmıştır. Frigler, Persler, Makedonya Krallığı, Bythinia Krallığı, Romalılar, Bizans, Selçuklular ve Osmanlı gibi uygarlıkların sınırları içerisinde yer alan Sakarya, bu dönemlerin izlerini halen yaşatmaktadır. Beş köprü-Jüstinyen Köprüsü (M.S.558- 560), Geyve yakınlarında Sakarya nehri üzerindeki II. Bayezit köprüsü (1488), yine bu ilçede Elvan Bey imareti, Taraklı'daki onlarca tarihi konak ve bir rivayete göre Mimar Sinan eseri olan ve kasaba ölçeğinde bir külliye sayılabilecek Yunus Paşa Camii, Kaynarca'da Şeyh Muslihiddin dergahından geriye kalan küçük cami, Pamukova Paşalar'da yer alan kale ve Karaca Ahmed Sultan türbesi, Söğütlü Harmantepe kalesi, bir anlamda kent merkezi olan Adapazarı'nın simge eserleri Ağa camii, Orhan Camii gibi eserler, bu medeniyetlerin görünen izlerinden bazılarıdır. Kentte ayrıca, Sakarya Müzesi, Geyve-Alifuatpaşa Kuvayı Milliye Müzesi ve Adapazarı Deprem Müzesi olmak üzere 3 müze bulunmaktadır. İl'de korunması gereken taşınmaz kültür varlığı 523 olup, 43 Arkeolojik Sit Alanı ve 2 Kentsel Sit Alanı mevcuttur. 2022 yılı ilk 4 ayında 7.460 yabancı olmak üzere 128.045 turist İlimizi ziyaret etmiştir. İlimizde Turizm İşletme Belgeli 4.889, Yatırım Belgeli 1.269 olmak üzere Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı otel ve tesislerin toplam yatak kapasitesi 6.158'dir. İlimizde 69 A grubu, 6 C grubu olmak üzere 75 adet Bakanlık Belgeli Seyahat Acentası bulunmaktadır (Sakarya İl Birifingi, 2022). Ayrıca, Sakarya'da, 3 tabiat parkı, bir yaban hayatı geliştirme

sahası, 9 sulak alan, 1 tabiat anıtı, üç devlet avlağı, 42 mesire yeri ve bir kent ormanı bulunmaktadır. Bu değerlerin tanınması adına doğa turizmi yatırım projelerine teşviklerin sağlanması ve turizm sektöründe yatırımların artırılması gerekmektedir.

Sakarya, zengin kültürel değerlerinin yanı sıra cezbedici doğal çevresinde orman, yayla, göl, deniz ve kaplıca gibi doğa turizmi kaynakları ile oldukça cazip imkanlara sahip bir coğrafyadadır. Turizm aynı zamanda ekonomik bir fonksiyon olarak Sakarya'yı çok daha ileriye taşıyacak bir sektördür. Karadeniz sahil bölgesi, Sakarya Nehri, Maden Deresi Şelalesi, Yaylaları, Karasu Plajı, Kaplıcaları, Geyve Maden Suyu, Sapanca Gölü, Poyrazlar gölü, Acarlar Gölü Longoz Ormanı gibi tarihi değerleri ve doğal güzellikleri ile bu konuda çok geniş kaynakları bünyesinde barındırır. Ayrıca, yamaç paraşütü, doğa yürüyüşleri ile eko-turizm gibi alternatif turizm uygulamaları ve gelişime açık turistik hizmet altyapısı mevcuttur. Sakarya ilinin çeşitli festivalleri ve kentin yöresel zenginlikleri ilin doğal zenginlikleriyle rekabet halindedir. Tüm bu değerler, Sakarya'yı Doğu Marmara Turizminin markası olması açısından desteklemektedir (Zengin ve Erkol, 2013: 12).

Sakarya'nın, büyük kentlere yakınlığı ve bulunduğu konum dolayısıyla kolayca erişilebilir olması, turizm açısından büyük bir fırsattır. Bu fırsatın değerlendirilmesi için turizmin altyapı ve yatırımlarla desteklenmesi, teşviklerin sağlanması, her düzeyde markalaşmanın hedeflenmesi, tanınırlığının artırılması son derece önemlidir. Kentin ekonomik görünümüne ciddi katkı sağlayabilecek bir potansiyel sunan Turizm sektörünün ilerlemesine yönelik yapılacak her türlü yatırım ve faaliyette doğal yapının bozulmamasına gereken özen gösterilmelidir.

7. Sonuç

Günümüzde kentlerin ekonomik gelişme farklılıkları dikkatlice incelendiğinde, şüphesiz ki birçok faktörün bir kentin gelişiminde etkisi olduğu kabul edilmektedir. Bu faktörler içinde özellikle kentlerin coğrafi konumları itibarıyla ekonomik aktivitelerinin ve mekânsal dağılımlarının onların ekonomik gelişmelerinin temelini oluşturduğu görülmektedir. Coğrafi faktörlerin etkisi ile ekonomik kaynak, potansiyel, fırsat ve risklerin dağılımı, beşerî faaliyetler, kentlerin gelişim yönünü ve hızını belirlemektedir. Nitekim, bazı kentsel mekânlar sahip oldukları coğrafi özelliklerle cazibe oluşturarak ekonomik aktiviteleri kendilerine çekebilirken, bazıları ise coğrafi cazibe faktörleri bakımından dezavantajlı olabilmekte ya da sahip oldukları cazip imkanları etkin kullanarak avantaja dönüştürememektedirler. Bu kapsamda kentsel gelişimler

açısından yapılan incelemelerde coğrafi faktörlerin etkisini öne çıkaran, insan faaliyetlerinin ve kültürünün çevresel faktörlerin imkân verdiği ölçüde gelişebileceğini ileri süren ve olumsuz coğrafi koşullarını da gelişememe ve kalkınamamanın sebebi sayan çok yaygın bir görüş bulunmaktadır.

Oysa coğrafya, potansiyel oluşturma ve harekete geçirme açısından itici bir rol oynasa da kentin tüm problemlerinin nedeninin böyle bir sınırlı değişkenle açıklanması mantıklı değildir. Coğrafi faktörlerin her birinin kentin sahip olduğu ekonomik fonksiyonların gelişimi açısından coğrafi konum avantajı sunması nedeniyle ayrı ayrı önemi olmakla birlikte, kentsel gelişme kapsamında esas üzerinde durulması gereken, kentin tarihsel süreçte geçirdiği aşamalarda beşerî sermayesi ve kültürel birikimiyle edindiği fırsat ve potansiyellerini üretken bir organizasyona dönüştürebilmesi becerisidir. Nitekim gün geçtikçe artan yeni toplumsal ihtiyaçlar ve kent yönetimlerinden değişen beklentiler, sunulacak hizmetlerin niteliğindeki farklılaşmayı ve bu alanda yeni yol ve yöntemlerin uygulanmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Bu kapsamda bazı kent yönetimleri sahip oldukları stratejik coğrafi konumları sayesinde bazı alternatif ekonomik kaynaklara sahip olma potansiyelini kullanıma geçirirken, birçok kent yönetiminin ise bu hususta şanslı bir konumda olduklarını söylemek zordur. Nitekim, görev sınırlarını oluşturan ekonomik coğrafyaları bakımından, sahip oldukları kaynaklar, ulaşım ağları üzerindeki konumları, turizm potansiyelleri gibi avantajları, kent yönetimlerine alternatif ekonomik kaynaklar sunabilmektedir.

Kent yönetimlerinin ekonomik gelecekleri açısından; sunacakları hizmetler için yeni kaynak bulma konusu en ciddi sorunu oluşturmaktadır. Buna rağmen hizmet sunumunda kaynak oluşturmak amacıyla alternatif girişimler üretebilmeleri mümkün olabilmektedir. Bu durum uygulamada kent yönetimlerinin kaynak oluşturma yönündeki faaliyetlerini ekonomik fonksiyonları üzerinden tematik bir anlayışla ele alma konusundaki çabalarına dönüşmektedir. Kentlerin buldukları coğrafi alanlarda öne çıkan özelliklerini, var olan potansiyellerini değerlendirmeyi içeren bu anlayıştaki bazı yerel birimler, kentin sanayi veya ticari yönünün ön plana çıkarırken, bazılarının ulaşım, bazılarının turizm ve kültürel açısından alternatifler sunmaya çalıştıkları görülmektedir. Elbette değerlendirebildiği müddetçe, önemli kaynak oluşturabilen birden fazla tematik alanda coğrafi potansiyele sahip kentler de mevcuttur.

Bu kentlerden biri olan Sakarya, üzerinde kurulduğu mekânın ve çevresinin coğrafi özelliklerinin etkilerini, ulaşım, ticaret, beşerî sermaye, tarım, turizm gibi ekonomik fonksiyonları bakımından potansiyel fırsatları bünyesinde barındıran

ve bunu önemli ölçüde de hızlı gelişimine yansıtan kentlerden biri olmuştur. Ekonomik açıdan gelişmişliğini ortaya koyan bu fonksiyonların olumlu göstergelerine rağmen aslında kentin kuruluşundan bu yana üzerinde kurulduğu mekânın, sunduğu fırsatların önemli riskler içerdiğini de ifade etmek gerekir. Nitekim Sakarya Nehri'nin içerisinde geçtiği Adapazarı Ovası'ndaki fiziksel özellikler ve diğer coğrafi şartlar, beşerî faaliyetler üzerinde kolaylaştırıcı etki yaratarak kentsel fonksiyonların dinamizmine yardımcı olmuştur. Ancak aynı coğrafya kentsel gelişim açısından riskler de oluşturmaktadır. Kentin gelişme gösterdiği Adapazarı Ovasının, aktif deprem kuşağında bulunması ve gerçekleşen yıkıcı depremlerle kentin önemli ölçüde tahribata uğraması, kent mekanındaki taban suyunun yüksekliği nedeniyle, yüksek katlı binalar için yapılaşma riski ve diğer mekânsal sorunlar geçmişte kentin gelişimini duraklatan ve halen devam eden risklerdir. Öte yandan, mekânsal gelişiminin verimli tarım arazileri üzerinde olmasına rağmen, mevcut deprem riski nedeniyle konut ihtiyacının karşılanmasında, dikey mimari yerine arazide yatay genişlemeye dayalı imar politikalar tercih edilmesi, verimli toprakların daha da kaybına yol açmaktadır. Bu durum kentin bugünü ve geleceğine yönelik acil planlama gerekliliğini ortaya koymaktadır. Kent ve çevresinde doğal kaynakların verimli kullanılması, tarım arazilerindeki tahribatın azaltılması ve kentin sağlam zeminli sahalarda gelişmeye yönlendirilmesi noktasında fiziksel mekân organizasyonuna ihtiyaç bulunmaktadır.

Ülke içinde ve dışında kurulan iş birlikleri ile gittikçe gelişen sanayisinin getirileri ve verimli topraklarında üretilen tarım üretiminin güçlendirilmesi sayesinde kentin ve dolayısıyla ülkenin ekonomisine katkıları artmaktadır. Bu alanlarda daha da fazla gelişim için üniversite ve sanayi iş birliklerinde etkinlik sağlanarak bilim ve teknolojinin gücünden yararlanılması çabalarına yoğunlaşılması gerekmektedir. Bölgede tarımın sanayi ile entegrasyonuna yönelik uygulamalar da önemli hale gelmektedir. Ayrıca kentin ve bölgenin var olan doğal değerlerinin bilinmesi, tanıtılması ve görülmesi için turizm altyapı ve yatırımları geliştirilmesi sağlanmalıdır. Dolayısı ile tek sektöre bağımlılıktan ziyade, tüm sektörlerin iş birliği içinde kalkınması, kentsel ekonomik gelişimin sürdürülebilirliği için gereklidir. Kentin gelişimindeki risklere karşı gerekli tüm hazırlıkların yapılması ve birikimlerin devamlılığını sağlayacak yapısal sistemlerin kurulması da son derece önemlidir. Yerleşim mekanları bakımından, kentin gelişme yönünün, ekonomik algısının diğer kentlere göre farklılıklarını ortaya koyacak olan planlama ihtiyacı söz konusu riskler gözetilerek karşılanmalıdır.

Sakarya, sürdürülebilir ve güçlü bir kent olma konusundaki potansiyeli açısından, çevresini ve beşerî sermayesini koruyup geliştiren, ekonomik ihtiyaçlarını karşılama kapasitesi yüksek, ayrıca yaşam alanı olarak varlığını sürdürebilme tecrübesi ve yeteneği güçlü olan, nihayetinde coğrafi açıdan geniş imkân ve fırsatlara sahip bir kenttir. Bu bakımdan hem fiziksel hem de toplumsal sistemleriyle, oluşabilecek her çeşit riske karşı direnebilmesi ve fonksiyonlarını koruyabilmesi oldukça önemlidir. Bu temelde ekonomik gelişimi ve refahını arttırmak için sektörel çeşitliliğini güçlendirmeye devam etmesi gerekir. Çünkü ekonomik faktör olarak tek sektörle gelişmeye çalışan kentler, muhtemel bir kriz sırasında tüm etkinliğini kaybetmekte, gelişim sürecinin en başına dönebilmektedirler. Bu riski ortadan kaldırma adına, farklı sektörlerde etkin ve güçlü bir Sakarya, birbirlerini destekleyici fonksiyonel çeşitlilikle, ortaya çıkabilecek olumsuz durumlar için riskleri dağıtarak, kaynaklarının ve gelişme yönündeki kazanımlarının sürdürülebilirliğini mümkün kılacaktır.

KAYNAKÇA

Arı, Y. (2017). Çevresel Determinizmden Politik Ekolojiye: Son 100 Yılda Dünya’da ve Türkiye’de İnsan-Çevre Coğrafyasındaki Yaklaşımlar. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 22 (37), 1-34.

Atalay, İ. (2001), Genel Fiziki Coğrafya, Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, Coğrafya Eğitimi Anabilim Dalı, İzmir.

Aytaç, Ö. (2007). Kent Mekânların Sosyo-Kültürel Coğrafyası, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (2), 199-226.

Bayar, R. (2003). Arazi Kullanımı-Nüfus İlişkisi: Anamur Örneği. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 1(1), 97-116.

Birinci, Avni (1998), “Nüfus Artışının Ekonomiye Yaptığı Etkiler Açısından Değerlendirilmesi ve Türkiye’deki Yansımaları”, Atatürk Üniv. Ziraat Fak. Derg. 29 (1), Erzurum, 153-162.

Blaug, M. (1985). “Spatial economics and the classical theory of location”, *Economic Theory In Retrospect*, 4 ed, Cambridge University Press, 614-631.

Çelebi, A., ve Özdemir, S. Sakarya İli Ölçeğinde Su Varlığı, Projeksiyonu ve Sürdürülebilir Su Yönetimi, <https://www.stb.org.tr/Dosyalar/Arastirmalar/sakarya-su-varligi.pdf>.

Dinler, 1994, Zeynel (1994) Bölgesel İktisat., Ekin Kitabevi Yay., Bursa, 100-108.

Doğanay, H./ Özdemir, Ü. ve Şahin, İ. F. (2021). Genel Beşerî ve Ekonomik Coğrafya. Ankara: Pegem Akademi.

Döker, M. F., ve GÜL, A. (2019). Adapazarı'nda Kentsel Büyüme Süreci ve Arazi Kullanım Değişiminin İzlenmesi (1985-2019), *Türk Coğrafya Dergisi*, (73), 67-78.

Dönmez, S. (2002). İbn Haldun'un Tarih ve Umran Anlayışına Felsefi-Eleştirel Bir Yaklaşım, *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2): Adana, 130-146.

Duranton, G., and Puga, D. (2004). Micro-foundations of urban agglomeration economies. In *Handbook of regional and urban economics*. Elsevier, Vol. 4, pp. 2063-2117.

Elmas, G. (2001), "Küreselleşme Sürecinde Bölgesel Dengesizlikler", İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Erol, O. (1993). Ayrıntılı Jeomorfoloji Haritaları Çizim Yöntemleri. İ.Ü. Deniz Bilimleri ve Coğrafya Enstitüsü Bülteni, 1938.

Ersungur, Ş. M. (2016). "Bölgesel İktisat: Teori, Politika ve Uygulama", Ankara: İmaj Kitabevi.

Erturaç, K. (2018). Sakarya'nın Jeolojik Özellikleri. C. İkiel içinde, Sakarya'nın Fiziki, Beşeri ve İktisadi Coğrafya Özellikleri (s. 126-178). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları No:190.

Fujita, M., Krugman, P., and Venables, A. J. (1999), "Spatial Economy", Cambridge: MIT Press.

Fujita, M. (2010). "The Evolution of Spatial Economics: From Thünen To The New Economic Geograp.y", *The Japanese Economic Review*, C. 61, S. 1, 1-32.

Haapala, A., (1998). "The Urban Identity : the city as a place to dwell", *Strangenes and Familiarity in the Urban Environment*, International Inst. of Applied Aesthetic Series 4, Lahti, 13–22.

Herodot (1973). *Herodot Tarihi* (Çev. Müntekim Ökmen), Remzi Kitabevi, İstanbul.

İkiel, C. (2018). Sakarya'nın Fiziki, Beşeri Ve İktisadi Coğrafya Özellikleri. Sakarya Üniv.

İkiel, C., ve Kaymaz, B. (2005). Adapazarı'nda İklim Koşullarının Mısır Yetiştiriciliğine Etkisi, *Ulusal Coğrafya Kongresi*. İstanbul.

İnandık. H. (1958), Adapazarı Bölgesinin İktisadî Coğrafyası. *Coğrafya Araştırmaları*, Cilt: 2, İstanbul Üniversitesi Yayınlarından, No: 759, Coğrafya Enstitüsü Yayını No: 21, İstanbul, 1958, 56-88.

İsen, M., (2020). "Yolların ve Kültürlerin Kavşağında Sakarya" 4.07.2020, <https://www.star.com.tr/acik-gorus/yollarin-ve-kulturlerin-kavsaginda-sakarya-haber-1555325/>

Karakuzulu, Z., ve Arıcı, F. (2018). Sakarya'nın Tarım ve Hayvancılık Özellikleri. (Der.) İkiel. C., Sakarya'nın Fiziki, Beşeri ve İktisadi Coğrafya Özellikleri içinde, Sakarya Üniversitesi Yayınları, 459-515.

Koç, D. E. (2018). Sakarya'nın Bitki Örtüsü Özellikleri. Sakarya'nın Fiziki, Beşeri Ve İktisadi Coğrafya Özellikleri içinde (287-316), Sakarya Üniversitesi.

Krugman, P. (1999). "The Role of Geography in Development", *International Regional Science Review*, 22(2), 142-161.

Kum, M. (2011). İktisadın Yeni Coğrafi Açılımı: Yeni Ekonomik Coğrafya Yaklaşımı, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (30), 235-255.

Küçüker, C. (2012). Endüstriyel Kümelenme Yaklaşımları: Bir Değerlendirme (No. 2012/13). Discussion Paper.

Küçüker, C. (2000). "Yeni Ekonomik Coğrafya ve Kalkınma", *Gazi Üniversitesi Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, Cilt: 11, Sayı : 38 Ankara, 1-45.

Mori, T. (1999). On the evolution of hierarchical urban systems. *European Economic Review*, 43 (2), 209-251.

Mulligan, G. F., Partridge, M. D., ve Carruthers, J. I. (2012). "Central Place Theory and Its Reemergence in Regional Science", *The Annals of Regional Science*, 48: 405-431.

Pacione, M., (2001). *Urban Geography (a global perspective)*, Roudledge Publ., London, Newyork.

Rees, W. E. (1997). *Urban ecosystems: the human dimension*. *Urban ecosystems*, 1, 63-75.

Sakarya İl Birifingi, Temmuz 2022, [http://www.sakarya.gov.tr/kurumlar/sakarya.gov.tr/y_site/sakarya/brifing /Kisa-brifing--temmuz-2022.pdf](http://www.sakarya.gov.tr/kurumlar/sakarya.gov.tr/y_site/sakarya/brifing/Kisa-brifing--temmuz-2022.pdf)

SATSO, Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası, "2018 - 2021 Stratejik Plan", Sakarya

Sarı, Mustafa ve Narin Resul, (2006). "Osmanlıdan Cumhuriyete Adapazarı İslam Ticaret Bankası" I. Uluslararası Kocaeli ve Çevresi Kültür Sempozyumu bildirileri, cilt: II, Kocaeli.

Strabon. (2000). *Geographika: Antik Anadolu Coğrafyası*, Kitap: XII-XIII-XIV, (Çev: Adnan Pekman), Arkeoloji ve Sanat Yayınları, İstanbul.

Sutton, M. Q. and Anderson, E. N. (2014). *Introduction to cultural ecology*. Lanham, AltaMira

Taççı, K., Akpınar, R. ve Özsan, M. E. (2011). "Teoride ve Uygulamada Bölgesel Kalkınma Politikaları", (1.Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.

Topçuoğlu, A., & Çalışkan, M. (2016). Bölgesel İktisatta Mekânın Önemi Üzerine Bir Değerlendirme: Yeni Ekonomik Coğrafya Yaklaşımı, Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(4), 101-112.

Tümertekin, E. (1978). Beşeri Coğrafyaya Giriş, İstanbul Üniversitesi Coğrafya Enstitüsü Yayınları, İstanbul.

Tümertekin, E. ve Özgüç, N. (2014). Coğrafya: Geçmiş, Kavramlar, Coğrafyacılar, Çantay Kitabevi, İstanbul.

Uğur, A., ve Aliagaoglu, A. (2015). Şehir coğrafyası. Ankara: Nobel Yayınevi.

Unat, K. (2018). “1943 Adapazarı-Hendek Depremi ve Yankıları”, Atatürk Yolu Dergisi, (63), 365-385.

Ustaoglu, B., ve İkiel, C. (2018). Sakarya'nın iklim özellikleri. Sakarya'nın Fiziki, Beşerî ve İktisadi Coğrafya Özellikleri, Editör: İkiel, C., Sakarya Üniversitesi Yayınları.

Yiğit, S. (2014), “Kümelenme Teorisi: Kavramsal Bir Çerçeve”, Eskikent Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 107-128.

Zengin, B. ve Erkol, G. (2013), “Destinasyon Kıyaslaması Kapsamında Sakarya ve Bolu'nun Karşılaştırılması”, Geleneksel Turizm Paneli, 17 Nisan.

BÖLÜM V

TARIMDA KULLANILAN KİMYASAL GÜBRELERİN İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ ÜZERİNDEKİ UZUN DÖNEMLİ ETKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

*The Long-Run Effects of Fertilizers Used in Agriculture on
Climate Change: A Case Study of Turkey*

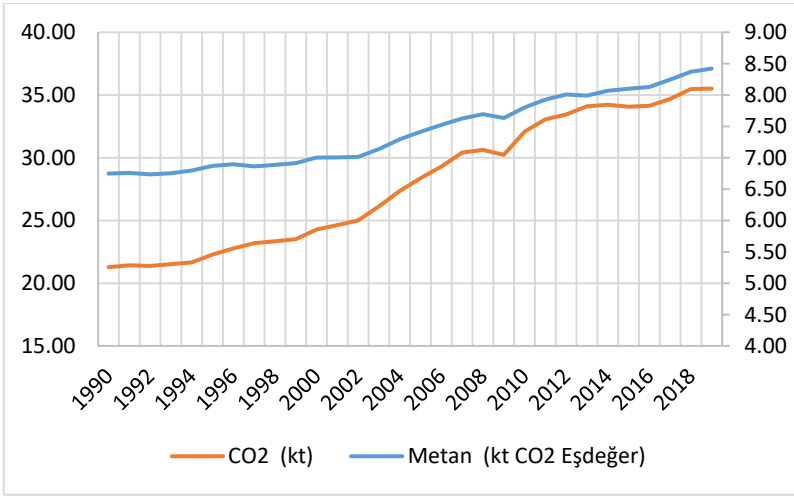
Salih ÇAM

*(Arş. Gör. Dr.), Çukurova Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Ekonometri Bölümü,
Sarıçam, Adana, Türkiye,
E-mail: scam@cu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-3521-5728*

1. Giriş

Neolitik çağla birlikte insanlar yerleşik hayata geçmiş ve ilk defa artık gıda üretmiştir (Harari, 2014; Gül, 2021). Tüketebileceğinden fazla üretim yapmak insan nüfusunun hızla artmasına yol açmıştır. Neolitik çağdan sonra sanayi devrimi de dünya nüfusu açısından bir dönüm noktasıdır. Sanayi devriminin tetiklediği tarımda makineleşme ve beraberinde yaşanan gıda fiyatlarındaki reel düşüş bir kez daha dünya nüfusunda patlama yaratmıştır. Netice olarak, son iki yüzyılda dünya nüfusu yedi katına çıkmıştır (Our World in Data, 2023). Sanayi devrimi her alanda kitlesel üretimi desteklerken ekonomilerde hâkim olan kapitalizm global çıktıyı tüketimle büyümeye teşvik etmiştir (Marx ve Engels, 2010). Daha fazla tüketim, daha fazla üretim ve dolayısıyla daha fazla işgücü yani nüfus anlamına gelir. Artan nüfus tabii ki artan beslenme ihtiyacı demektir ve tarım bu ihtiyacın ana sağlayıcısıdır. Endüstri sonrası artan nüfusun ihtiyaçlarını karşılama çabaları atmosfere salınan sera gazlarını ciddi oranda

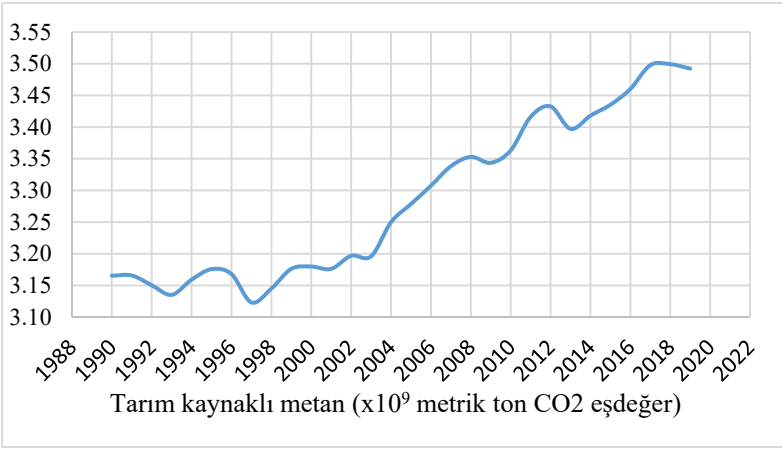
arttırmış ve bu gazların etkisiyle yaşanan iklim değişikliği, küresel ölçekte ciddi bir tehdit haline gelmiştir. Bu bağlamda özellikle son yarım yüzyılda iklim değişikliğinin etkisi dünyanın her yerinde hissedilmekte ve uluslararası kuruluşların yanı sıra hükümetlere iklim değişikliğinin yıkıcı etkilerini ortadan kaldırmak konusunda önemli misyonlar yüklemektedir. Başta AB ülkeleri olmak üzere sera gazlarının etkisini sıfırlama çabaları devam etse de atmosfere salınan metan gazı ve karbondioksit miktarı henüz istenilen düzeye inmekten çok uzaktır (Çam vd., 2022). Aşağıdaki şekilde dünya genelinde atmosfere salınan CO₂ ve metan gazı miktarları (kt) gösterilmiştir. Şekilden anlaşıldığı üzere uluslararası tüm çabalara rağmen sera gazı miktarı her geçen yıl artmıştır.



Şekil 1: Dünya Metan ve Co2 Emisyonu (x1000000)

İklim değişikliğinin etkisi birçok alanda hissedilmesine rağmen en büyük etki dünya yüzeyinin ortalama sıcaklığında ortaya çıkmıştır. Öyle ki 19. yy başından itibaren dünya yüzeyindeki sıcaklık her on yılda bir ortalama 0.14 °C artmıştır (NASA, 2023). Karbon emisyonu, metan gazı ve nitrojen oksit bu sıcaklık artışının en önemli nedenleri arasındadır. Karbon emisyonunun temel kaynağı fosil yakıtlarken, nitrojen oksit ve metan gazı salınımının nedenleri arasında tarım ilk sıralarda yer almaktadır (Mateo-Sagasta vd., 2017). Tarım, gıda üretimi ve beslenme ihtiyaçlarının karşılanması açısından büyük öneme sahip olsa da çevresel etkileri, özellikle de kimyasal gübre kullanımının metan ve nitrojen gibi sera gazlarına etkileri, giderek artan bir endişe kaynağı haline gelmiştir. Zira sera gazı yoğunluğundaki artış dünya atmosferinde sıcaklığın

birikmesine ve dolayısıyla dünya yüzeyindeki ortalama sıcaklığın artmasına neden olmaktadır. Bu yönüyle sera gazları ortalama sıcaklığın artmasına yol açarken, artan sıcaklık da aynı zamanda iklim değişikliğini hızlandırmaktadır. Yani sera gazı ile ortalama sıcaklık arasında karşılıklı bir etkileşim mevcuttur. Şekil 2 1990-2019 döneminde dünyanın toplam tarım kaynaklı metan gazı salınımını göstermektedir. Bazı yıllar hariç dünyanın tarım kaynaklı metan gazı salınımı her yıl artış göstermiştir. Salınan metan gazı tarımın yapıma şekliyle yakından ilişkilidir ve iklim değişikliği üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bu noktada kimyasal gübre kullanımıyla desteklenen endüstriyel tarım veya çevre dostu sürdürülebilir tarım sera gazı açısından temel belirleyicilerdir.



Şekil 2: Dünya Geneli Tarım Kaynaklı Metan Gazı Salınımı

Tarımsal üretimi ve hektar başına alınan ürün miktarını arttırmak gibi kaygılar nedeniyle kimyasal gübre her yıl artan oranda kullanılmaktadır. Kimyasal gübreler hem üretim aşamasında hem tüketim aşamasında yüksek oranda metan gazı ve Co₂ salınımına neden olur. Dolayısıyla bu kimyasallar iklim değişikliğini tetikliyor ya da hızlandırıyor (Gu ve vd., 2022). Bilindiği gibi kutuplardaki buzullar ve işlenmemiş toprak, bünyesinde yüksek oranda sera gazı depolar. Toprağın işlenmesi daha fazla metan gazı salınımına neden olurken binlerce yıl boyunca toprağa hapsolmuş gazların da atmosfere salınmasına yol açmaktadır. Toprakta ve buzullarda depolanmış gazların atmosfere karışması ortalama sıcaklığı yükseltirken buzulların erimesini hızlandıracak ve bir bütün olarak iklim değişikliğini olumsuz etkileyecektir. Dolayısıyla atmosfere salınan sera gazlarının kontrol altına alınması, sera gazı yoğunluğunu arttıracak tarımsal

faaliyetlerin tespiti ve iklim değişikliğine etkisinin incelenmesi iklim krizi ile mücadelede kritik bir öneme sahiptir.

Tarım Türkiye'nin ekonomik büyümesi ve gıda güvencesi açısından önemli bir yere sahiptir. Doğal olarak tarımda verimliliği arttırmak öncelikli hedefler arasındadır. Tarımsal verimliliği artırma hedefi doğrultusunda Türkiye'de kimyasal gübre tüketimi her geçen yıl artmaktadır. Ancak, kimyasal gübre kullanımı verimliliği artırırken iklim değişikliği riskini de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, tarımda kullanılan kimyasal gübrelerin iklim değişikliği üzerindeki etkisini ortaya koymak ve elde edilen bilgiler ışığında iklim değişikliğini yönetmek gerekmektedir. Bu çalışmada Türkiye'de tarımsal faaliyetlerde kullanılan kimyasal gübrelerin iklim değişimine etkisi incelenmektedir. Analizde kimyasal gübre kullanımının iklim değişikliği üzerindeki uzun dönem etkilerini belirlemek amacıyla ARDL sınır testi kullanılmıştır. Tahmin edilen ARDL modellerinde bağımlı değişken olarak Türkiye'nin yıllık toplam sera gazı emisyonu kullanılmıştır. Tarımsal gelirin toplam milli hâsıla içindeki payı, tarıma ayrılan arazinin toplam arazi içindeki payı, hektar başına verimlilik miktarı, ortalama yıllık sıcaklık değerleri ve tarımda kullanılan toplam kimyasal gübre miktarı ekonometrik modellerde kullanılan bağımsız değişkenlerdir. Böylece tarımsal gelirin, tarım için kullanılan toplam arazinin, tarımsal verimin, ortalama yıllık sıcaklığın ve tarımda kullanılan kimyasal gübrenin sera gazları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz aşamasında iki ARDL modeli tahmin edilmiştir. İlk modelde ortalama sıcaklık değerleri yer almazken ikinci modelde dahil edilmiştir. Yukarıda ifade edildiği gibi sıcaklık ile iklim değişikliği arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Sıcaklıkların artması sera gazı yoğunluğunun artmasına neden olurken, yükselen sıcaklıklar daha fazla sera gazı salınmasına yol açmaktadır. Bu çalışmadaki temel amaç kimyasal gübrelerin iklim değişikliği üzerindeki etkilerini ortaya koymak olduğu için ilk modelde sıcaklıklar yer almamıştır. İkinci modelde sıcaklıklar dahil edilerek kimyasal gübrelerin sera gazı üzerindeki etkisinin değişip değişmediği kontrol edilmiştir. Dolayısıyla iki model tahmini kimyasal gübre katsayılarının dirençliliğini (robustness) kontrol etmemizi sağlamıştır.

2. Yöntem

ARDL (Autoregressive Distributed Lag) Pesaran, Shin ve Smith (2001) tarafından geliştirilen değişkenler arasında uzun dönem ilişkinin varlığını araştıran ekonometrik bir yöntemdir (Karim vd., 2017). ARDL bağımlı değişkenin I(1) olduğu ve bağımsız değişkenlerin I(0) veya I(1) olduğu bir

ilişkide, ilgili değişkenler arasında uzun dönem bir ilişkinin olup olmadığını test etmektedir. Bu çalışmada kimyasal gübre kullanımının iklim değişikliği üzerindeki uzun dönem etkilerini incelemek amacıyla Türkiye'nin yıllık toplam sera gazı emisyon değerleri ve kimyasal gübre kullanımı gibi bazı değişkenler kullanılmıştır. Bu bağlamda ARDL modellerine bağımlı değişken olarak eklediğimiz sera gazları emisyonu (GR) ile tarımsal gelir (AGDP), kimyasal gübre kullanımı (FR), tarımsal verimlilik (YLD), yıllık ortalama sıcaklıklar (TMP) ve tarım arazisi oranı (LND) arasında uzun dönemde bir ilişkinin olup olmadığını test edilmiştir. Aşağıdaki denklem uzun dönemli ilişkiyi test etmek amacıyla tahmin edilen sabit gecikmeli modelin matematiksel formülasyonunu temsil etmektedir.

$$\begin{aligned} \Delta \ln(\text{GR})_t = & \alpha_0 + \delta_1(\text{AGDP})_{t-1} + \delta_2 \ln(\text{FR})_{t-1} + \delta_3 \ln(\text{YLD})_{t-1} + \delta_4 \ln(\text{LND})_{t-1} \\ & + \delta_5 \ln(\text{GR})_{t-1} + \sum_{i=0}^p \beta_1 \Delta \ln(\text{AGDP})_{t-1} + \sum_{i=0}^p \beta_2 \Delta \ln(\text{FR})_{t-1} \\ & + \sum_{i=0}^p \beta_3 \Delta \ln(\text{YLD})_{t-1} + \sum_{i=0}^p \beta_4 \Delta \ln(\text{LND})_{t-1} + \sum_{i=1}^p \beta_5 \Delta \ln(\text{GR})_{t-1} + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (1)$$

Burada GR birinci dereceden homojen olan bağımlı değişken AGDP, FR, YLD, TMP ve LND ise I(0) veya I(1) sürecine sahip açıklayıcı değişkenlerdir. Bu modelin hata terimi ardışık bağımlılığa sahip olmayan, sabit varyanslı normal dağılımdan gelen rassal değişkendir. Denklem (1) modeldeki tüm değişkenlerin gecikmesinin sabit olduğunu varsaymaktadır. Uygulamada en uygun gecikme sayısı VAR yöntemi kullanılarak hesaplanmaktadır. VAR yöntemi ARDL modeli için en uygun gecikmeyi seçtiğinden, denklem (1)'deki hata terimleri ilgili varsayımları karşılayacaktır. Sabit gecikme kullanılarak uzun dönem ilişkisi kanıtlanan yukarıdaki modelin uzun dönem katsayıları aşağıdaki ekonometrik denklem yardımıyla hesaplanmaktadır.

$$\begin{aligned} \ln(\text{GR})_t = & \beta_0 \sum_{i=1}^p \beta_1 \ln(\text{GR})_{t-1} + \sum_{i=0}^p \beta_2 + \ln(\text{AGDP})_{t-1} + \sum_{i=0}^p \beta_3 \ln(\text{FR})_{t-1} \\ & + \sum_{i=0}^p \beta_4 \ln(\text{YLD})_{t-1} + \sum_{i=0}^p \beta_5 \ln(\text{LND})_{t-1} + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (2)$$

(2) numaralı modelde tüm değişkenlerin gecikme sayıları p olarak gösterilmesine rağmen tahmin aşamasında gecikme sayıları serbest bırakılmaktadır. Dolayısıyla değişkenlerin gecikme sayıları birbirine eşit olmak zorunda değildir. Burada modelin hata terimi ardışık bağımlılığa sahip olmayan, sabit varyanslı normal dağılımdan gelen bir rassal değişkendir. Son olarak

bağımlı değişkene gelen herhangi bir şokun ne kadar düzeltildiğini hesaplamak amacıyla aşağıdaki hata düzeltme modeli tahmin edilmektedir.

$$\Delta \ln (GR)_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^p \beta_1 \Delta \ln (GR)_{t-1} + \sum_{i=0}^p \beta_2 \Delta \ln (AGDP)_{t-1} \quad (3)$$

$$+ \sum_{i=0}^p \beta_3 \Delta \ln (FR)_{t-1} + \sum_{i=0}^p \beta_4 \Delta \ln (YLD)_{t-1} + \sum_{i=0}^p \beta_5 \Delta \ln (LND)_{t-1} + \theta ECT_{t-1} + \varepsilon_t$$

Denklem (3) hata düzeltme modeli olarak isimlendirilmektedir. Burada θ parametresi bağımlı değişkene gelen bir şokun bir dönem sonra ne kadar düzeltildiğini gösteren hata düzeltme katsayısıdır.

3. Veri Seti ve Uygulama

Analizde Türkiye'ye ait tarımsal GSYH'nin toplam GSYH içindeki payı, hektar başına kullanılan kimyasal gübre miktarı, tarımsal verimlilik, Türkiye'nin yıllık ortalama sıcaklık değerleri ve tarım arazisinin toplam arazi içindeki payının 1990-2019 yılları arasındaki gözlemleri kullanılmıştır¹. Tablo 1 ilgili verilerin tanımlayıcı istatistiklerini içermektedir. Buna göre tarımsal GSYH'nin toplam GSYH içindeki payı ortalama %10.2 olarak gerçekleşmişken, hektar başına ortalama 0.71 kilogram kimyasal gübre kullanılmıştır². Yanı sıra ortalama verimlilik yaklaşık 25679 hg/ha ve ekilip biçilen arazinin toplam arazi içindeki payı da ortalama %51.31'dir. Son olarak Türkiye'nin ortalama sıcaklığı analiz dönemi için ortalama 11.61 derece olarak hesaplanmıştır. Bu dönemde yıllık en düşük ortalama sıcaklık 9.58 derece olarak ölçülürken en yüksek ortalama sıcaklık 13.16 olarak kaydedilmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

	Tarımsal GSYH	Gübre Kullanımı	Tarım Arazisi	Tarımsal Verimlilik	Ortalama Sıcaklık
<i>Ortalama</i>	10.20	0.71	51.31	25679.27	11.61
<i>Medyan</i>	9.07	0.70	51.32	24440.50	11.72
<i>Maksimum</i>	17.48	0.79	53.56	33078.00	13.16
<i>Minimum</i>	5.78	0.73	49.01	19223.00	9.58
<i>Std. Sapma</i>	3.71	1.40	1.37	4257.64	0.74
<i>Skewness</i>	0.66	0.19	0.03	0.38	-0.25
<i>Kurtosis</i>	1.99	3.09	1.93	1.80	0.38

1 GSYH verisi World Bank development indicators veri tabanından, gübre kullanımı, tarım arazisi, ortalama sıcaklık ve tarımsal verimlilik verileri ise kneoma veri tabanından elde edilmiştir. İlgili veri tabanlarının erişim linki kaynakçada sunulmuştur.

2 Tablodaki gübre kullanımıyla ilgili değerler ($\times 10^{-2}$) olarak hesaplanmıştır.

ARDL sınır testinin en önemli varsayımı bağımlı değişkenin birinci dereceden homojenken bağımsız değişkenlerin düzeyde veya birinci farklarında durağan olmasıdır. Bu nedenle değişkenler arasında uzun dönemli ilişki tahmin edilmeden önce birim kök testlerinin yapılması gerekmektedir. Değişkenlerin durağanlıklarını araştırmak amacıyla bu çalışmada ADF birim kök testi kullanılmıştır. Tablo 2 değişkenlere ait birim kök test sonuçlarını içermektedir.

Tablo 2: ADF Birim Kök Test Sonuçları

	Trendli ve Sabitli Model	Sabitli Model	Trendsiz ve Sabitsiz Model
GR	-3.18	-0.29	1.45
ΔGR	-4.84***	-5.91***	-5.39***
TMP	-5.87***	-3.44**	0.62
AGDP	-4.56***	-4.61***	-4.39***
FR	-1.64	-6.44***	-6.45***
YLD	-11.49***	-11.44***	-10.82***
LND	-4.37**	-4.35**	-4.27**

(*), (**), (***) sırasıyla %10, %5 ve %1 düzeyinde anlamlılığı temsil etmektedir.

ADF test sonuçlarına göre GR birinci farkta durağanken AGDP, FR, YLD, TMP ve LND düzeyde durağandır. Test sonuçları ARDL sınır testi varsayımlarını karşılamaktadır. ARDL sınır testinde uzun dönem ilişkinin varlığı sabit bir gecikme sayısı altında test edilmelidir. Uygun gecikmenin tespiti ise VAR yöntemi yardımıyla belirlenmektedir. Tahmin sürecinde ortalama sıcaklıkların yer aldığı ve yer almadığı iki farklı model kullanılmıştır. İlk modelde AGDP, FR, YLD ve LND açıklayıcı değişkenler olarak kullanılırken, ikinci modelde bu açıklayıcı değişkenlere ek olarak TMP kullanılmıştır. Her iki modelde de bağımlı değişken yıllık toplam sera gazı emisyonudur. İkinci modelde ortalama sıcaklık değerlerinin kullanılmasındaki temel amaç kimyasal gübre kullanımının iklim değişikliği üzerindeki etkisinin kararlı olup olmadığını tespit etmektir. Başka bir deyişle sera gazlarına doğrudan etkisi olan sıcaklık değerleri modele kontrol değişken olarak eklenmiştir. Böylelikle diğer tüm değişkenlerin etkisi

arındıktan sonra kimyasal gübre kullanımının sera gazlarını nasıl etkilediği tespit edilmiştir.

Tablo 3: VAR Uygun Gecikme Sayısı ve Sınır Testi Sonuçları

Gecikme Sayısı	SC-Model 1	SC-Model 2	
<i>0</i>	25.58	3.82	
<i>1</i>	25.14	3.30	
<i>2</i>	22.86	3.67	
<i>3</i>	23.22	3.55	
<i>F testi</i>	14.39***	4.39**	
<i>ARDL test sınırları</i>	<i>I(0)</i> <i>I(1)</i>		
	%10	2.75	3.79
	%5	3.12	4.25
	%1	3.93	5.23
<i>Not: (***)</i> , <i>(**)</i> <i>F</i> test istatistiğinin %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde ARDL sınırlarının üstünde olduğunu göstermektedir.			

Tablo 3 VAR modelinin uygun gecikme sayılarını, gecikme sayısına bağlı olarak hesaplanan Schwarz bilgi kriteri değerlerini ve ARDL sınır testinden elde edilen *F* değerlerini göstermektedir. İki modelin değişkenleri arasında farklılıklar yer aldığı için her iki modelin uygun gecikme sayıları ve ARDL sınır testi değerleri ayrı ayrı hesaplanmıştır. Tablodaki değerlere göre en uygun gecikme sayısı model 1 için iki, model 2 için birdir.

ARDL sınır testinden hesaplanan *F* testi değeri ilk model için 14.39, ikinci model için 4.39'dur. İlk modelin test değeri %1 anlamlılık düzeyinde bile boş hipotezin ret edilmesi gerektiğini gösterirken, ikinci modelin test değeri %5 anlamlılık düzeyinde boş hipotezi ret etmektedir. Sonuç olarak, test değerleri değişkenler arasında uzun dönemli güçlü bir eşbütünleşme ilişkisi olduğunu göstermektedir. ARDL modellerinden hesaplanan *F* testi değerleri VAR modelinin öngördüğü uygun gecikme değerlerinin sabit tutulmasıyla hesaplanmıştır. Değişkenler arasında uzun dönem ilişkisi olduğuna göre artık uzun dönem katsayılar ve hata düzeltme modeli katsayıları tahmin edilebilir. Uzun dönem katsayıları tahmin edilirken gecikme sayıları serbest bırakılmalıdır.

Tablo 4: ARDL Model 1 ve Model 2 Uzun Dönem Katsayıları

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	Katsayı	Prob	Katsayı	Prob.
AGDP	-0.2239	0.0000	-0.0674	0.0027
FR	0.1252	0.0024	0.6929	0.0001
YLD	0.1698	0.0079	0.0004	0.0270
LND	-0.0328	0.0000	-0.2026	0.0139
TMP	---	---	0.1698	0.0600
C	2.0290	0.0080	11.9882	0.0002

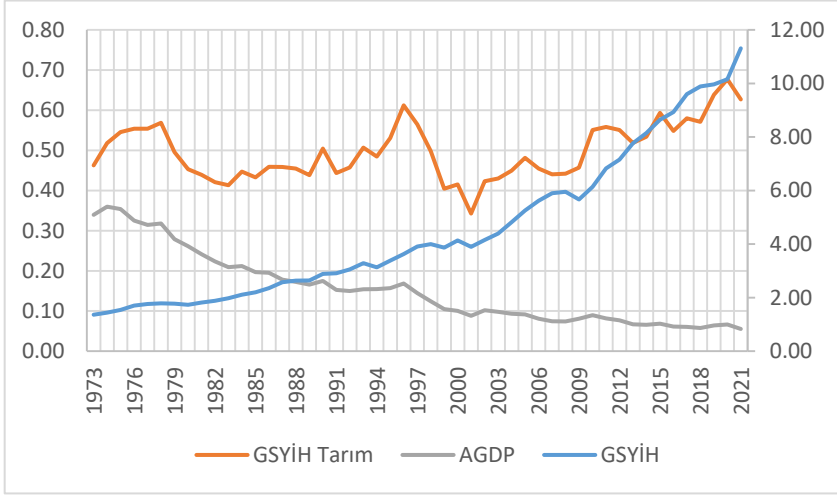
Not: Model 1'in katsayı tahmini için ARDL(2,0,0,0,0), Model 2'nin katsayı tahmini için ARDL(1,0,1,0,2,0) modelleri en uygun gecikmeye sahiptir.

Tablo 4 model 1 ve model 2'ye ait ARDL sınır testinin uzun dönem katsayılarını, standart hataları, katsayı anlamlılık testi sonuçlarını (t-stat) ve ilgili katsayının anlamlılığını gösteren olasılık değerlerini içermektedir. Tablodaki Prob. değerlerine göre tahmin edilen tüm katsayılar istatistiksel olarak anlamlıdır. Model 1'de uzun dönem ilişkide ADGP ve LND katsayıları negatif olarak tahmin edilirken, FR ve YLD pozitif katsayılarla sahiptir. Sonuç olarak bu model için açıklayıcı değişkenlerin sera gazları üzerine etkileri şu şekilde yorumlanabilir: Tarımsal GSYH'nin toplam GSYH içindeki payını arttırmak sera gazları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etki yaratmaktadır. Tarımsal gelirlerini %1 arttırmak Türkiye'nin toplam sera gazları emisyonunu ortalama olarak %0.2239 oranında azaltmaktadır. Yani sıra kullanılabilir toprakların tarım için ayrılan kısmı arttıkça toplam sera gazı salınımı azalmaktadır. Tarıma ayrılan toprağın toplam arazi içindeki payını %1 arttırmak Türkiye'den atmosfere salınan yıllık sera gazı miktarını ortalama %0.0328 azaltmaktadır. Tablodaki katsayılar doğrultusunda tarımsal verimliliğin artması sera gazlarını arttıran bir etkiye sahiptir. Buna göre tarımsal verimliliği %1 arttırmak Türkiye'nin yıllık sera gazı salınımını ortalama %0.1698 oranında arttırmaktadır. Tarımsal verimliliği arttırmak amacıyla kullanılan kimyasal gübre kullanımı da sera gazlarını arttırmaktadır. Tabloya göre FR katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Hektar başına düşen kimyasal gübre kullanımını %1 arttırmak toplam sera gazı salınımını %0.1252 oranında arttırmaktadır. Model 2'nin katsayıları istatistiksel olarak anlamlı hesaplanmıştır ve bu modeldeki değişkenlerin katsayı işaretleri Model 1 katsayılarıyla uyumludur. Buna göre tarımsal GSYH'nin toplam GSYH içindeki payını arttırmak sera gazları üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. İlgili katsayı negatiftir ve tarımsal gelirleri %1 arttırmanın sera gazlarını ortalama %0.0674 oranında düşüreceğini göstermektedir. Modeldeki

diğer negatif katsayıya göre tarım için ayrılan arazinin miktarını %1 arttırmak atmosfere salınan sera gazlarını ortalama %0.2026 oranında azaltmaktadır. Model 1’de olduğu gibi kimyasal gübre kullanımı ve tarımsal verimlilikteki bir artış sera gazlarını arttırmaktadır. Ek olarak Model 2’de yıllık ortalama sıcaklık değerleri kullanılmıştır. Buna göre ortalama sıcaklıkların 1 derece artması toplam sera gazı salınımda ortalama %0.1698 artışa neden olmaktadır.

Model 1 ve Model 2’den elde edilen bulgular ışığında ve çalışmanın ana odağının kimyasal gübre kullanımı olması nedeniyle bu katsayının etkisi biraz daha detaylandırılmalıdır. Türkiye’de en çok kullanılan kimyasal gübreler azot, fosfor ve kompoze gübrelerdir. Azot Dünya atmosferinde su buharı, karbondioksit ve metan gazı ile birlikte en çok bulunan ve sera etkisine en çok katkı yapan gazlardan biridir. Bu gazlar Dünya gezegeninde yaşam için çok önemli bir yere sahip olsa da fazla miktarda birikmesi veya yoğunluğunun artması dünya yüzeyinin gereğinden fazla ısınmasına ve güneş ışınlarının atmosferde hapsolmesine neden olmaktadır. Sonuçta sıcaklığın artması Dünya ısıl dengesini bozmakta ve iklim değişikliğine neden olmaktadır. Artan sıcaklık sözü geçen karbondioksit, azot, su buharı ve metan gazlarının daha fazla salınmasına, dolayısıyla Dünya yüzeyinin giderek ısınmasına yol açmaktadır. Yani sera gazları yüzey sıcaklıklarını arttırırken artan sıcaklık daha fazla sera gazı salınımı anlamına gelmektedir. Bu bilgiler, tahmin ettiğimiz ARDL modellerinin katsayılarıyla birlikte değerlendirildiğinde şu sonuca varmaktayız: Verimlilik iklim değişikliği ile doğrudan ilişkilidir. Başka bir deyişle mevcut koşullarda tarımsal verimliliği arttırmak daha fazla gübre kullanımı anlamına geleceği için sera gazını arttıracaktır. Kimyasal gübre tüketiminin artması sera gazlarını da beraberinde arttırdığına göre iki katsayı birbirini desteklemektedir.

Kimyasal gübreler hem imalat aşamasında hem de bu çalışmada ortaya konulduğu gibi tüketim aşamasında iklim değişikliğine neden olan sera gazlarının salınmasına yol açmaktadır. Ayrıca bu etki tekil bir etki değildir. Kimyasal gübreler diğer birçok sera gazı kaynağını da tetikleme potansiyeline sahiptir. Şöyle ki, işlenmemiş toprak ve özellikle buzullar bünyesinde devasa miktarda metan ve iklim değişikliğinde doğrudan etkisi olan sera gazlarını muhafaza etmektedir. Toprağın sık aralıklarla işlenmesi ve sıcaklık nedeniyle buzulların erimesi bu kaynaklarda binlerce yıldır hapsolmuş gazların açığa çıkması anlamına gelir. Dolayısıyla gübre kullanımı sera gazlarının artmasından sorumlu olsa da atmosfere verdiği zarar çok daha fazladır. Fazla gübre miktarının yağmur sularıyla içme sularımıza karışması ve insan sağlığına olumsuz etkileri ise sera gazları dışında meydana getirebileceği diğer bir sorundur (Süenal ve Erşahin, 2012) ve başlı başına bir çalışma konusudur.



Şekil 3: GSYİH, Tarımsal GSYİH ve AGDP

Tarımsal verimlilik artışı sera gazları üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken tarım gelirlerinin toplam gelir içindeki payının artması sera gazlarını azaltıcı bir etkiye sahip olabilir mi? Öncelikle tarım gelirlerinin toplam gelirler içindeki payının artması hangi şartlarda mümkün olabilir konusuna bakmak gerekmektedir. Analizde kullandığımız AGDP değişkeni tarımsal GSYİH'nin toplam GSYİH'ye bölünmesi ile elde edilmektedir. Dolayısıyla AGDP değişkeninin artması iki şekilde mümkündür: tarım gelirleri sabitken toplam gelirlerin düşmesi veya toplam gelir sabitken tarımsal gelirlerin yükselmesi. Tarımsal gelirler toplam gelirlere kıyasla daha istikrarlıdır (bkz. Şekil 3). Fakat AGDP oranındaki bir artış (bu oranın yıllar itibarıyla düşmesine rağmen) organik tarım gibi gübre kullanımına ihtiyaç duymayan bir nedenden kaynaklı olabilir. Burada elde edilen bulgular AGDP oranının nasıl artması gerektiği ile ilgili bir kanıt sunmamaktadır.

Tablo 5: Hata Düzeltme Modeli

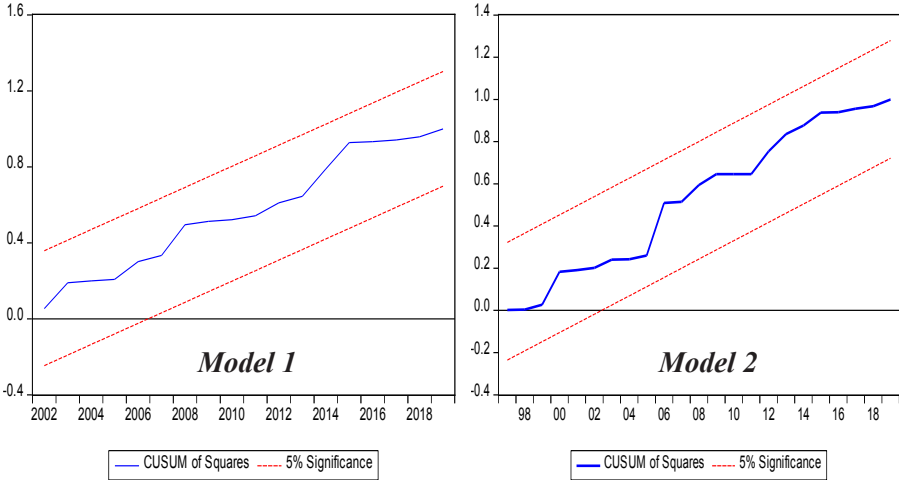
Değişken	Model 1		Model 2	
	Katsayı	Prob.	Katsayı	Prob
D(GR(-1))	0.1704	0.1059	---	---
D(FR)	---	---	0.2219	0.0043
D(TMP)	---	---	-0.0591	0.0495
D(TMP(-1))	---	---	-0.1946	0.0000
CointEq(-1)*	-1.1180	0.0000	-0.8703	0.0000

Tablo 5 Model 1 ve Model 2'ye ait hata düzeltme modeli katsayılarını göstermektedir. Her iki modelde de hata düzeltme katsayısı istatistiksel olarak anlamlı hesaplanmıştır. Hata düzeltme katsayısının genel olarak 0 ile -1 arasında olması istenmesine rağmen -1 ile -2 arasında olması da kabul görmektedir. Hata düzeltme katsayısı adından anlaşılacağı üzere bağımlı değişkene gelen bir şokun ne kadarının düzeltildiğini göstermektedir. Bu katsayı -1 den küçük ise istatistiksel olarak serinin patlayan bir seri olduğu söylenir. Buna göre Model 1'de hata düzeltme katsayısı serinin patlayan bir seri olduğunu ima ederken Model 2'nin hata düzeltme katsayısına göre sera gazlarında herhangi bir şok nedeniyle meydana gelen bir etkinin %87'si ilk yılda düzeltilmektedir ve şokun etkisi yıllar itibariyle sönümlenmektedir.

Tablo 6: Diagnostic Testler

	Otokorelasyon Testi: LM		Değişen Varyans Testi: Breusch-Pagan-Godfrey	
	Test İst.	Prob.	Test İst.	Prob.
Model 1	1.4258	0.2626	1.1700	0.3538
Model 2	0.3898	0.6834	0.7481	0.6626

ARDL modeli tahmin edildikten sonra modelin kalıntılarına otokorelasyon ve değişen varyans testleri uygulanmaktadır. Otokorelasyon ve değişen varyans testlerinin sonuçları tahmin ettiğimiz ve yukarıda yorumladığımız ARDL modellerinin geçerliliğini kanıtlamaktadır. LM otokorelasyon testinde boş hipotez “Seride ardışık bağımlılık yoktur” şeklindeyken değişen varyansı sınamak için kullanılan Breusch-Pagan-Godfrey testinde boş hipotez “Seride değişen varyans yoktur” şeklindedir. Test sonuçları iki hipotezin de hem Model 1 hem de Model 2 için ret edilemeyeceğini göstermektedir. Buna göre modelin hata terimleri otokorelasyon ve değişen varyans içermemektedir. Son olarak tahmin sonrası model katsayılarının kararlılık testleri uygulanmaktadır. Şekil 4 ARDL modellerinin katsayılarının herhangi bir kırılma göstermediğini test eden Cusum of square testi sonuçlarını içermektedir. Şekildeki kırmızı çizgiler %95 güven düzeyindeki sınırları göstermektedir. Katsayıların zaman içindeki değişiminin bir göstergesi olarak mavi çizgiler güven sınırların dışına taşmadığı için katsayıların analiz döneminde bir kırılma yaşamadığını ya da başka bir ifade ile katsayılar arasındaki uzun dönem ilişkinin geçerli olduğuna işaret etmektedir.



Şekil 4: Cusum Square Testi

ARDL sınır testi çok fazla istatistiksel varsayım gerektirmemesi, hem bağımlı değişken hem de bağımsız değişkenlerin aynı dereceden durağanlığını şart koşmaması tahmin avantajlarına sahiptir. Uygulamada kimyasal gübrenin iklim değişikliği üzerindeki etkilerini incelerken tüm değişkenlerimizin model varsayımlarını sağlaması ve uzun dönem katsayılarını hesaplamak istememiz nedeniyle ARDL sınır testini uygulamaya karar verdik. İki farklı model tahmin ederken hektar başına kullanılan kimyasal gübrenin sera gazları üzerine ve dolayısıyla iklim değişikliği üzerine etkisini karşılıklı olarak test etmeyi amaçladık. Modellerden elde edilen bulgular önsel beklentilerimizi karşılamıştır.

4. Sonuç

Gübreler genel olarak doğal ve kimyasal gübreler olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır (Kekillioğlu, 2023). Hayvansal gübreler ve yeşil gübre bu anlamda doğal gübrelerdir. Kimyasal gübre türleri ise azot içeren gübreler (üre, amonyum nitrat, amonyum sülfat); fosfor içeren gübreler (tekli ve üçlü süper fosfatlar); potas içeren gübreler (potasyum sülfat) ve kompoze gübreler (azot, fosfor ve potastan iki veya üçünü içeren) olmak üzere 4 çeşittir (Polat, 2020; AHİKA, 2018). Kimyasal gübreler hem üretim sürecinde hem de tüketim sürecinde sera gazına neden olmaktadır. Üretimlerinde yukarıdaki bileşenlere ek olarak doğal gaz kullanıldığı için önemli miktarda CO_2 salınımına neden olmaktadır (Eraslan vd., 2010). Tüketim aşamasında ise nitrik asit ve sülfürik

asit gibi küresel ısınmada rol oynayan sera gazlarının salınımına neden olmaktadır. Dolayısıyla kimyasal gübre üretimi/tüketimi ne kadar artarsa sera gazı salınımına o derece etki etmesi beklenmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de kimyasal gübre tüketiminin iklim değişikliği üzerindeki etkilerini ele aldık. AHİKA’nın Kaynak Verimliliği Rehberi (2018)’ne göre Türkiye’de ekilebilir hektar başına gübre kullanımı 2002 yılında 73 kg iken bu sayı 2015 yılına kadar istikrarlı bir artış göstermiştir. Aynı dönem içinde AB’de gübre kullanımı hektar başına 167 kg’dan 157 kg seviyelerine düşmüştür. AB gibi iklim değişikliğinin çözümü noktasında önemli adımlar atan ülkelerde kimyasal gübre tüketimi düşerken, Türkiye’de kimyasal gübre kullanımı yıllar itibarıyla artması çözüm adına güncel politikalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Türkiye sera gazı salınımını azaltmak amacıyla Paris Anlaşması ve uluslararası anlaşmalara taraftır (Dışişleri Bakanlığı, 2023). Bu anlamda 2053 yılına kadar sera gazı salınımını minimum seviyeye indirmeyi planlamaktadır. Sera gazları fosil yakıtlar vb. birçok etkenin yanı sıra tarımsal faaliyetler sonucunda da ortaya çıkmaktadır. Türkiye gibi ülkelerde tarım lokomotif sektörlerden bir tanesidir. Tarımın yoğun olduğu Türkiye gibi ülkelerde, kimyasal gübre kullanımının iklim değişikliği üzerindeki etkileri büyük önem taşımaktadır. Kimyasal gübreler, üretimi ve verimliliği arttırmak amacıyla tarımda yaygın bir şekilde kullanılan girdilerdir. Ancak, kimyasal gübre üretimi ve tüketimi, sera gazı salınımına olumsuz katkıda bulunur. Özellikle azot bazlı gübreler, üretim aşamasında CO_2 salınımına ve bitkiler tarafından emildiğinde ise nitrojen oksit salınımına neden olurlar. Nitrojen oksitler, güçlü sera gazlarıdır ve atmosferde kalıcı bir etkiye sahiptirler. Bu durum, iklim değişikliğine katkıda bulunur ve çevresel dengenin bozulmasına yol açar. İklim değişikliğiyle birlikte buzulların erimesi ısıyı tutma kapasitesi yüksek sera gazlarının da tehlikeli seviyelere çıkmasına neden olmaktadır. İklim değişikliği gıda güvenliği ve ülkenin tarımda kendi kendine yeterliliği gibi kritik konulara da etki etmektedir. Dolayısıyla tarım ile iklim değişikliğinin ilişkisini, tarımda önemli bir yer tutan kimyasal gübrenin yaratacağı olumsuz etkileri ortaya koymak doğru politika ve tarımsal üretim için kritiktir. Bu noktadan hareketle kullandığımız ARDL modeli kimyasal gübre tüketiminin sera gazı salınımı üzerindeki etkileri hakkında değerli bulgular sağlamıştır. Tahmin edilen modeller kimyasal gübre kullanımının sera gazı yoğunluğunu arttırdığını göstermiştir. İstatistiksel olarak anlamlı hesaplanan katsayılar göre hektar başına tüketilen kimyasal gübre miktarını %1 arttırmak sera gazlarını %0.1252 (model 1) ve %0.6929 (model 2) oranında arttırmaktadır. Kimyasal gübre tüketimi tarımsal verimlilikle de

doğrudan ilişkilidir. Türkiye'deki tarım toprakları bitki gelişimi için gerekli olan fosfat ve azot bakımından fakirdir ve yüksek verimlilik için dışarıdan desteklenmesi gerekmektedir. Bu anlamda verimliliği arttırmak amacıyla daha fazla gübre kullanıldığı varsayılırsa verimliliğin de iklim değişikliği üzerinde olumsuz bir etkisi olması beklenir. Bulgularımız bu beklentiyi karşılamaktadır. Tahmin edilen uzun dönem katsayı işaretleri göz önüne alındığında verimlilik artışının sera gazı salınımını arttırdığı görülmektedir. Ek olarak, hata düzeltme katsayılarına göre sera gazlarının salınımına gelen olası bir şokun etkisi katlanarak devam etmektedir. Çünkü sera gazlarının yoğunluğunun artması atmosferin daha fazla sıcaklık tutmasına neden olurken, artan sıcaklık sera gazlarının yoğunluğunu daha da yukarıya çekmektedir. Böylece karşılıklı etkileşimden dolayı iklim değişikliğinin etkisi üstel olarak artmaktadır.

Kimyasal gübre kullanımının sera gazı salınımına neden olduğu beklentilere paralel olarak modellerimizde de ortaya konulmuştur. Peki, kimyasal gübre tüketimini arttırmadan tarımsal faaliyet sürdürmek mümkün müdür? Bu noktada sürdürülebilir tarım veya rejeneratif tarım gibi uygulamalarla doğaya zarar vermeden artan nüfusun gıda ihtiyacını karşılamak mümkündür. Sürdürülebilir tarım agronomik, çevresel, sosyal ve ekonomik dengeleri bozmadan tarımsal üretim yapmak olarak tanımlanabilir. Sürdürülebilir tarım esasen endüstriyel tarımın getirdiği kısa ve uzun vade olumsuz etkileri bertaraf etmek için yapılan tüm çabaların bütünü olarak tanımlanabilir (Turhan, 2005). Dolayısıyla tarımsal faaliyet yürütürken çevreye en az miktarda zararı hedeflemektedir. Bu anlamda Türkiye'de sürdürülebilir tarım olarak adlandırılan iyi tarım uygulamaları son yıllarda önemli mesafe kat etmesine rağmen halen istenilen seviyede değildir. Artan sübvansiyon ve desteklerle birlikte iyi tarım uygulamaları adı altında 2007 yılında 18 ilde toplam 53.607 da alanda iyi tarım yapılırken, 2016 yılında toplam 64 ilde bu sayı 4.741.075 da olarak gerçekleşmiştir (Eryılmaz ve Kılıç, 2018). Olumlu gelişmelere rağmen İklim değişikliğinin olumsuz etkilerini bertaraf etmek ve doğaya zarar vermeden tarım yapmak amacıyla sürdürülebilir tarım uygulamalarına devlet desteğinin artması elzemdir. Ek olarak rejeneratif tarım yaparak toprağın olabildiğince az işlenmesi ve toprakta hapsedilmiş metan gazlarının atmosfere salınmaması da sürdürülebilir tarımı destekleyecektir. Rejeneratif çiftçilik veya rejeneratif tarım, ekili arazilerdeki toprak koşullarını iyileştiren uygulamalar için kullanılan ve sürdürülebilir tarımı destekleyen bir terimdir. Kapsamlı olmamakla birlikte, bazı rejeneratif uygulama örnekleri arasında sentetik pestisit ve gübre kullanımının azaltılması, daha az sıklıkta toprak işleme ve örtü ekimi yer alır (Ticaret Bakanlığı, 2023). Bu uygulamaların

devlet teşviki ile ülke genelinde yaygınlaşması gerekmektedir. Zira iklim değişikliğinin etkisi geri dönülemez noktaya doğru ilerlemektedir. Üretim ve tüketimin artması iktisadi hayat için vazgeçilmez olabilir fakat doğanın dengesini bozacak her türlü faaliyet insanoğlu için telafisi mümkün olmayan başka sorunlara neden olduğu açıktır.

KAYNAKÇA

AHİKA. (2018). Kimyasal gübre ve azot bileşiklerinin imalatı sektörü Kaynak Verimliliği Rehberi. *Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü*.

Çam, S., Karataş, A. S., ve Lopcu, K. (2022). The puzzle of energy efficiency in Turkey: combining a multiple criteria decision making and the time series analysis. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and Policy*, 17(1), 2136791.

Eraslan, F., İnal, A., Güneş, A., Erdal, İ., ve Coşkan, A. (2010). Türkiye’de kimyasal gübre üretim ve tüketim durumu, sorunlar, çözüm önerileri ve yenilikler. *Tmmob Ziraat Mühendisleri Odası, Ziraat Mühendisliği VII. Teknik Kongresi*, 11, 15.

Eryılmaz, G. A., ve Kılıç, O. (2018). Türkiye’de sürdürülebilir tarım ve iyi tarım uygulamaları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tarım ve Doğa Dergisi*, 21(4), 624-631.

Gu, X., Weng, S., Li, Y. E., ve Zhou, X. (2022). Effects of water and fertilizer management practices on methane emissions from Paddy soils: synthesis and perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7324.

Harari, Y. N. (2014). Sapiens: Hayvanlardan Tanrılara İnsan Türünün Kısa Bir Tarihi. Çeviri Cihan Kara. *Kollektif Kitap*.

Hasan, G. (2021). Matematiğin kökenlerini muhasebede aramak. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 4450-4472.

Karim, B. A., Karim, Z. A., ve Shukri, M. H. M. (2017). Determinants of Islamic bank financing in Malaysia: An empirical study using linear and nonlinear ARDL model. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 51(2), 15-22.

Kekillioğlu, A. (2023, May). Toprak-Tarım Etkileşiminde, Ekolojik Verimlilik Etkeni: Vermicompost. In *International Conference on Recent Academic Studies* (Vol. 1, No. 1, pp. 146-150).

Kneoma (2023). World Data Atlas, Turkey, agriculture.

Marx, K., ve Eengels, F. (2010). İktisat Üzerine, Çeviri Ali Çakıroğlu, *Belge Yayınları, İstanbul*.

Mateo-Sagasta, J., Zadeh, S. M., Turrall, H., ve Burke, J. 2(017). Water pollution from agriculture: a global review. *FAO-(The Food and Agricultural Organization)*.

Our World in Data. (2023). World population growth.

Pesaran, M. H., Shin, Y., ve Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289-326.

Polat, H. (2020). Türkiye’de kimyasal azotlu gübre tüketim durumunun ve toprak analizi zorunluluğunun azotlu gübre kullanımına etkilerinin değerlendirilmesi. *Toprak Su Dergisi*, 9(2), 60-71.

Süenal, S., ve Erşahin, S. (2012). Türkiye’de tarımsal kaynaklı yeraltı suyu nitrat kirliliği. *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi*, (2), 116-118.

Ticaret Bakanlığı (2023). Rejeneratif tarım nedir?

Turhan, Ş. (2005). Tarımda sürdürülebilirlik ve organik tarım. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 11(1 ve 2), 13-24.

Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2023). İklim Değişikliği ile Mücadele.

World Bank (2023). Development Indicators.

NASA. (2023). Global Climate Change.

BÖLÜM VI

SÜRDÜRÜLEBİLİR LOJİSTİK İÇİN KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE

A Conceptual Framework for Sustainable Logistics

Aslıhan TURGUT

*(Arş. Gör. Dr.), Selçuk Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve
Finansman Bölümü, Lojistik Anabilim Dalı
E-mail: aslihan.turgut@selcuk.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7836-8513*

1. Giriş

Sürdürülebilirlik, toplumların sürdürülebilirliğe ulaşmada karşılaştığı sayısız zorluğa yanıt olarak ortaya çıkmıştır. Bu zorluklar, yaşanabilir iklim, verimli topraklar, temiz su, gelişen ekosistemler gibi toplumların bel bağladığı temel biyofiziksel unsurlara ve süreçlere tehdit oluşturabilen unsurları içermektedir. Sürdürülebilirlik bilimi, belirli disiplinler ile sınırlandırılmayan endişeleri ele almayı amaçlayan, sorun ve çözüm odaklı bir yaklaşımı benimsemektedir (Longo vd., 2021: 1).

Son yıllarda, sürdürülebilirlik alanında yaşanan hızlı gelişmeler, sürdürülebilir lojistik adı verilen yeni bir kavramın gelişmesine yol açmıştır. Sürdürülebilir lojistik, lojistik sistemlerde tedarik zincirinin sürdürülebilirliğini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Bu sayede firmalar, doğru ürünü, doğru fiyatla, doğru yerde, doğru miktarda, doğru müşteriye, doğru zamanda ulaştırarak faaliyetlerini sürdürülebilir bir şekilde gerçekleştirebilecektir. Sürdürülebilir uygulamaların lojistik faaliyetlerle entegrasyonu, firmanın genel verimliliğini ve karlılığını da artırmaktadır (Soysal ve Bloemhof-Ruwaard, 2017: 1-2; Parhi vd., 2022: 1).

Literatürde sürdürülebilir lojistik ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Çamlıca ve Akar, 2014: 104-108; Çetin ve Sain, 2018: 912-914; Mücevher, 2021: 43; Alım ve Ercan, 2022: 198-199). Buna rağmen, sürdürülebilir lojistiğin

kavramsal yapısını derinden inceleyen çalışma sayısı sınırlıdır. Bu çalışmada amaç, sürdürülebilir lojistiğin kavramsal yapısını keşfetmektir. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir lojistiğin incelendiği literatür kısmı yer almaktadır. İkinci bölümde ise, sonuçların ve sınırlılıkların verildiği, gelecek çalışmalar için önerilen sunulduğu sonuç kısmı yer almaktadır.

2. Literatür İncelemesi

2.1. Sürdürülebilirlik

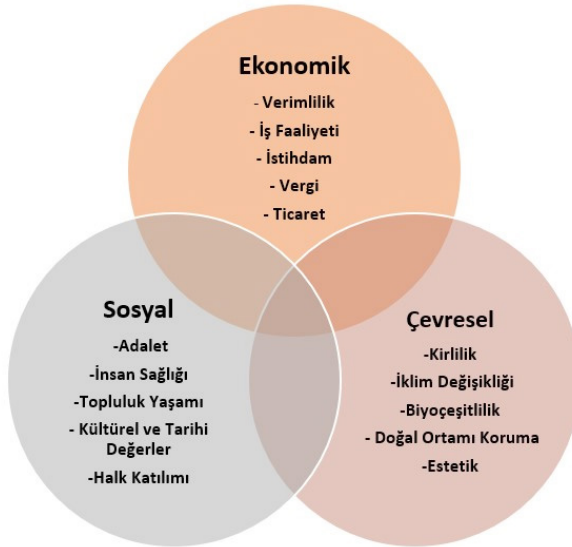
Sürdürülebilirlik kavramının kökleri, Malthus ve Jevons gibi 18. ve 19. yüzyıl iktisatçılarının ortaya koyduğu fikirlere dayandırılrsa da (Yeni, 2014: 183), küresel bir politika olarak 1970'lerde öne çıkan sürdürülebilirlik ilk kez, Dünya Doğayı Koruma Birliği (IUCN) tarafından 1982 yılında kabul edilen Dünya Doğa Şartı belgesinde yer almıştır. Sürdürülebilirlik kelimesinin kökeni; ekolojik kapasite, doğal kaynaklar ve çevre, biyosfer, teknolojinin eleştirel değerlendirmesi, büyüme olmaması veya yavaş büyüme kavramlarına dayanmaktadır. Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma kavramları birbiriyle yakından bağlantılıdır ve içsel ilişkileri nedeniyle bilimsel literatürde genellikle birbirlerinin yerine kullanılmaktadır (Yazar ve Dede, 2012: 27; Yazar, 2006: 3; Ashrafi vd., 2018: 673).

Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu, 1987 yılında “Ortak Geleceğimiz” başlıklı raporunda sürdürülebilirliği “*bugünün ihtiyaçlarını, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden karşılayan kalkınma*” şeklinde tanımlamıştır (WCED, 1987: 37). Starik ve Rands, (1995: 909) sürdürülebilirliği, bir veya daha fazla varlığın bireysel olarak veya birlikte uzun zaman aralıklarında var olabilme ve gelişebilme yeteneği olarak tanımlamıştır. Kuhlman ve Farrington, (2010: 3441) sürdürülebilirliği, refahı uzun hatta belki de belirsiz bir süre boyunca sürdürmek şeklinde ifade etmiştir. Sürdürülebilirlik tanımları arasında farklılıklar olsa da, bu farklılıklar düşünüldüğü kadar büyük değildir. Sürdürülebilirlik tanımlarının çoğu çevresel ve ekonomik endişeleri dikkate almakta, hatta kurumsal sosyal sorumluluk, operasyonel uygulamalar ve çevresel konuların kesişimini incelemektedir (Carter ve Rogers, 2008: 364).

Gelecek nesillerin refahını güvence altına almak için, onların en az mevcut nesille aynı büyüklükte bir sermaye stokuna sahip olmaları gerektiğini öne süren bir görüş vardır. Bu görüş, öncelikle sermaye stokunun belirli bir düzeyde korunması gerekliliği üzerine kurulmuştur. Görüşün temelinde, insan tarafından üretilen sermaye ile doğal sermaye arasındaki ikame edilebilirlik yer almaktadır.

Sonuç olarak, bu söylem, zayıf sürdürülebilirlik ve güçlü sürdürülebilirlik gibi iki farklı kavramın doğmasına neden olmuştur (Yeni, 2014: 196). Güçlü sürdürülebilirlikte, doğal sermayenin, tamamen insan yapımı sermaye ile değiştirilemeyecek belirli işlevlere sahip olduğu kabul edilmektedir. “Kritik doğal sermaye” olarak adlandırılan bu temel işlev sürdürülebilirliğin temelini, mevcut neslin şu anda kullandığına eşit veya daha büyük bir doğal sermaye stokunu gelecek nesillere bırakmak olduğunu savunmaktadır. Diğer bir deyişle sürdürülebilirlik, doğal sermaye düzeyinin korunması veya artırılması olarak tanımlanabilmektedir. Zayıf sürdürülebilirlik ise alternatif bir bakış açısını temsil etmektedir. Ekonominin tasarruf oranı, hem doğal hem de insan yapımı sermayenin birleşik amortisman oranından büyük ise ekonomi sürdürülebilir olarak kabul edilmektedir. Bu çerçevede, sürdürülebilirlik, azalmayan toplam sermaye stokuna eşdeğerdir (Gutés, 1996: 147).

Çok sayıda bilim insanı, sürdürülebilirliğin çevresel, sosyal ve ekonomik olmak üzere üç temel konuyu kapsadığı konusunda hemfikirdir. Bu kavram, 1994 yılında John Elkington tarafından ortaya atılan bir terim olan “üçlü alt çizgi” olarak da anılmaktadır. Bir şirkette sürdürülebilirliğe ulaşmak, üç konunun da kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu konuların kesişim noktası, olumlu çevresel sonuçlar veren, uzun vadeli avantajları teşvik eden ve rekabet gücünü artıran kurumsal çabaları içermektedir (Carter ve Rogers, 2008: 365-377; Strandhagen vd., 2017: 360). Sürdürülebilirlik konuları Şekil 1’de verilmiştir.



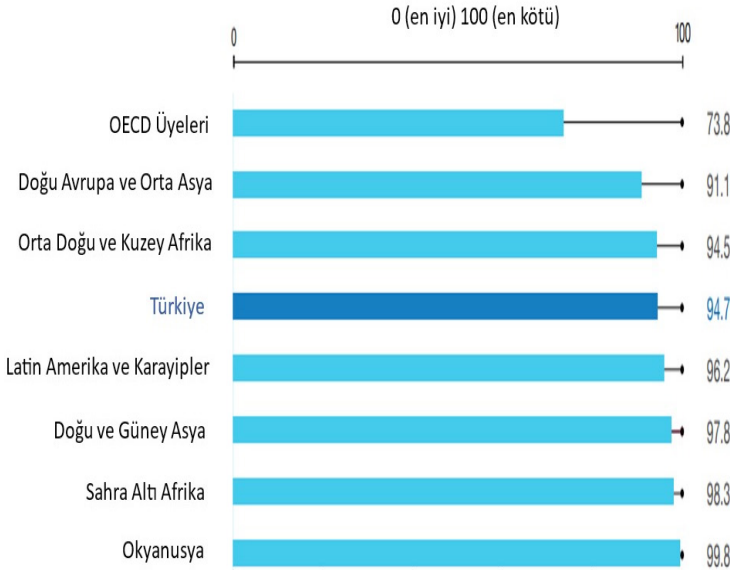
Şekil 1. Sürdürülebilirlik Konuları

Kaynak: Litman ve Burwell, (2006: 334)

20. yüzyılın sonlarında sürdürülebilirlik düşüncesinin küresel düzeyde gelişimine damga vuran kilometre taşları şunlardır (Yazar ve Dede, 2012: 27):

1. Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı (Stockholm Konferansı, 1972).
2. Habitat I Konferansı (Vancouver, 1976).
3. Dünya Koruma Stratejisinin Yayınlanması (1980).
4. Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonun Çalışmaları (Brundtland Komisyonu 1987)
5. Dünya Zirvesi (BM Çevre ve Kalkınma Konferansı, Rio de Janeiro, 1992)
6. Habitat II Konferansı (İstanbul, 1996).
7. Johannesburg Zirvesi (Sürdürülebilir Kalkınma Dünya Zirvesi, 2002).

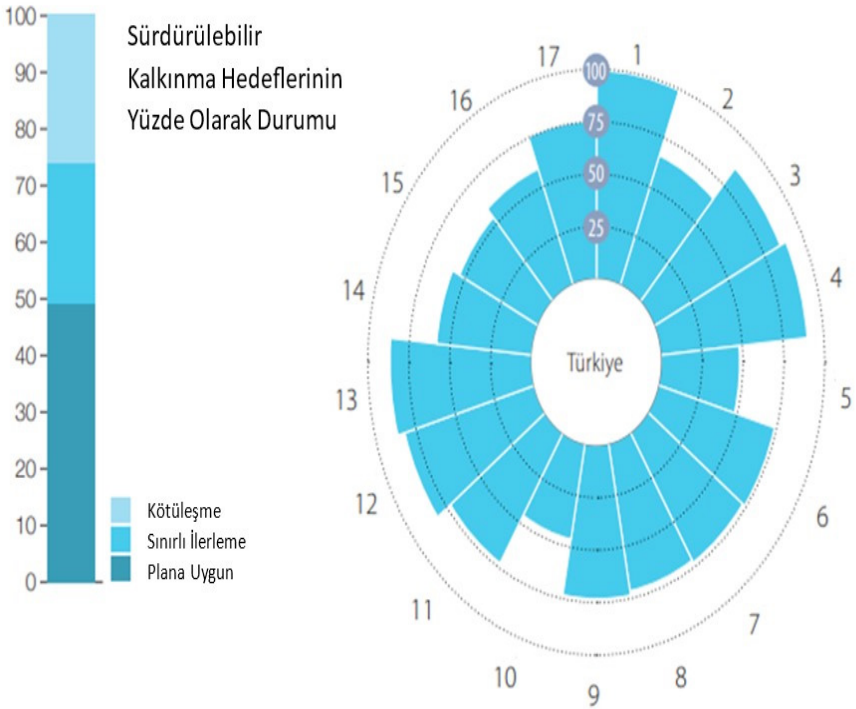
Birleşmiş Milletler, 2023 Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Raporu'nda (GSDR), üye devletlerin 2030 sürdürülebilir kalkınma gündemi ve ilişkili 17 sürdürülebilir kalkınma hedefi için bir çerçeve çizmiştir. Bu raporda Türkiye, 166 ülke arasından 72. sırada yer almaktadır. İstatistiksel performans endeksinde Türkiye, 100 üzerinde 87.7 puan almıştır. Uluslararası Sıçrama Endeksinde Türkiye'nin yeri ise, Şekil 2'de verilmiştir (<https://dashboards.sdgindex.org/>, 2023:476-477).



Şekil 2: Uluslararası Sıçrama Endeksi

Kaynak: <https://dashboards.sdgindex.org/>, 2023:476-477

Şekil 3 Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedefinde ortalama performansını göstermektedir. Değerlendirmede kullanılan 17 sürdürülebilir kalkınma hedefi şu şekildedir: 1. Her türlü yoksulluğu sona erdirmeye, 2. Açlığı sona erdirmeye, 3. Sağlıklı yaşamlar sağlama ve refahı teşvik etme, 4. Kapsayıcı, eşitlikçi ve kaliteli eğitim, 5. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama, 6. Herkes için temiz su, 7. Herkes için uygun fiyatlı, güvenilir, sürdürülebilir ve modern enerji, 8. Tam ve üretken istihdam, sürdürülebilir ekonomik büyüme, 9. Esnek, kapsayıcı ve sürdürülebilir sanayileşme, 10. Ülke içi ve ülkeler arasında eşitsizliği azaltma, 11. Şehirler ve yerleşim yerlerinde sürdürülebilirlik, 12. Sürdürülebilir üretim ve tüketim, 13. İklim değişikliği ve etkileriyle mücadele etme, 14. Denizaltında bulunan kaynakları koruma ve sürdürülebilir bir şekilde kullanma, 15. Yeryüzünde sürdürülebilir yaşam, 16. Barışçıl, adaletli ve güçlü kurumlar inşa etme, 17. Sürdürülebilir kalkınma için küresel ortaklığı canlandırma (<https://dashboards.sdindex.org/>, 2023:476-477).



Şekil 3: Türkiye'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefinde Ortalama Performansı

Kaynak: <https://dashboards.sdindex.org/>, 2023:476-477

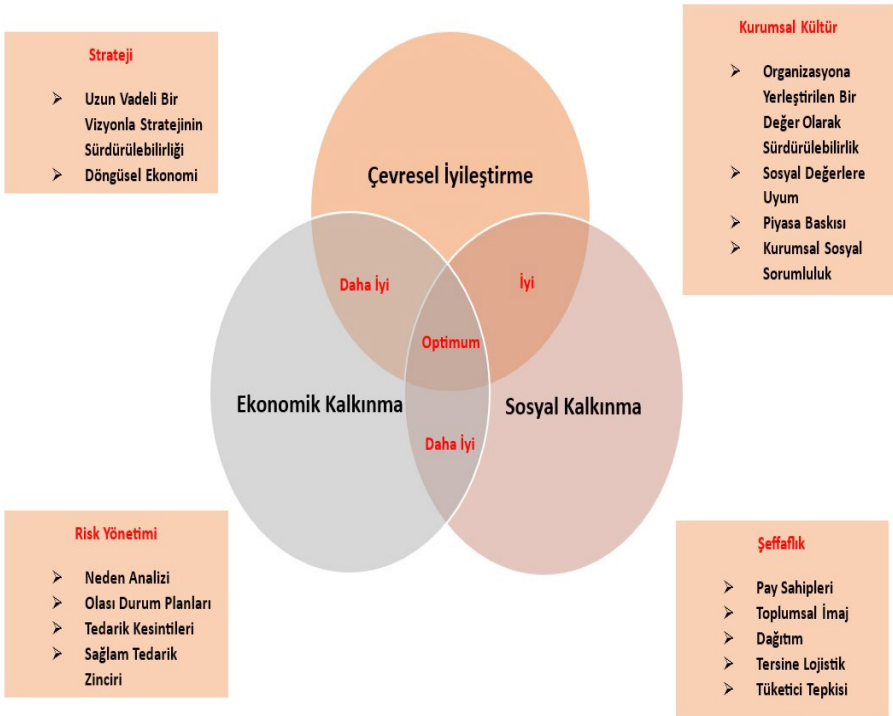
2.2. Sürdürülebilir Lojistik

Lojistik, müşteri gereksinimlerini karşılamak için kaynağın çıkış noktası ile tüketim noktası arasındaki malzeme akışının yönetimidir. Lojistik, doğru ürünü, doğru fiyatla, doğru yerde, doğru miktarda, doğru müşteriye, doğru zamanda sağlayarak bir firmanın başarısına katkıda bulunmaktadır. Lojistik, üretim, ambalajlama, elleçleme, taşımacılık, stok yönetimi ve depolama gibi birçok faaliyet alanını kapsamaktadır. Lojistik sektörü, ekonomik büyümeye, uluslararası rekabetçiliğe, altyapı geliştirmeye, istihdam sağlamaya, yoksulluğu azaltmaya ve suç oranlarının düşmesine katkıda bulunmaktadır. Ekonomik katkılarının yanı sıra lojistiğin doğal çevre ve toplumlar üzerinde yaratabileceği potansiyel olumsuz etkilerde göz önünde bulundurulmalıdır. Bu olumsuz etkiler arasında; yenilenemeyen doğal kaynaklar, fosil yakıtlara olan bağımlılık, halkın sağlığı ve güvenliği üzerindeki zararlı sonuçlara neden olabilecek karasal, işitsel ve görsel kirlilik bulunmaktadır. Bu etkiler toplumda artan bir endişeye neden olmuştur. Bu bağlamda kuruluşlar ve araştırmacılar tarafından “yeşil lojistik” ve “sürdürülebilir lojistik” terimleri kullanılmaya başlanmıştır (Soysal ve Bloemhof-Ruwaard, 2017: 1-2; Abbasi ve Nilsson, 2016: 273-274; Qaiser vd., 2017: 1376-1377).

Yeşil lojistiği, Blanco ve Sheffi, (2017: 147), lojistik faaliyetlerin çevresel etkisini sistematik olarak ölçme, analiz etme ve sonunda azaltma süreci, Sbihi ve Eglese, (2010: 159-160) üretim ve dağıtımın çevresel ve sosyal faktörleri dikkate alınarak yapılması şeklinde tanımlamıştır. Yeşil lojistik, malların dağıtımıyla ilişkili ekolojik ve enerji etkilerini azaltmayı amaçlayan bir dizi tedarik zinciri yönetimi uygulaması ve stratejisini ifade etmektedir. Yeşil lojistik özellikle, malzeme taşıma, atık yönetimi, paketleme ve taşımacılık gibi alanlara odaklanılmaktadır. Yeşil lojistiğin temel amacı, tüm lojistik süreç boyunca çevresel ayak izini en aza indirmektir (Seroka-Stolka ve Ociepa-Kubicka, 2019: 472-473). Yeşil lojistik geleneksel lojistik ve tersine lojistiğin birleşimidir (Zhang vd., 2015: 154).

Sürdürülebilir lojistik; ekolojik ilkelere ve ekonomik yasalara bağlı kalarak, atık üretiminin en aza indirilmesi, geri dönüşümün teşvik edilmesi ve atık malzemelerin güvenli bir şekilde işlenmesi olarak tanımlanabilir. Sürdürülebilir lojistik, temiz üretimi, kapsamlı kaynak kullanımını, ekolojik tasarımı ve tüketimi lojistik süreçlere entegre ederek, ekonomik sistem ile doğal ekosistem arasında uyumlu bir döngü oluşturmaktadır. Bu yaklaşım, ekolojik dengenin korunmasına yardımcı olmakta ve toplumun sürdürülebilir kalkınmasını kolaylaştırmaktadır (Zhao, 2014: 40). Bir

diğer ifade ile sürdürülebilir lojistik, uzun vadeli performansı iyileştirmek için sürdürülebilir kalkınmayı ve lojistik sistemi bütünleştiren bir dağıtım yönetim sistemidir. Sürdürülebilir lojistik, maliyetleri azaltmak, çevresel sonuçları hafifletmek ve bu faaliyetlerle ilgili toplumsal etkileri ele almak amacıyla tedarikçi seçimi, satın alma, üretim, depolama ve teslimatı kapsayan lojistik operasyonlara odaklanmaktadır. Şirketler, sürdürülebilir lojistik uygulamalarını benimseyerek ekonomik, çevresel ve sosyal avantajlar elde edebilirler. Bu faydalar arasında, gelişmiş varlık kullanımı, gelişmiş müşteri hizmetleri, artan enerji verimliliği ve yaşam kalitesinde genel bir artış yer almaktadır (Wichaisri ve Sopadang, 2013: 1017-1018). Yeşil lojistik, lojistiğin çevresel etkilerini azaltma yollarına odaklanmaktadır. Sürdürülebilir lojistik ise daha geniş bir kavram olup, faaliyetlerin ekonomik ve sosyal etkilerini de dikkate alarak, ekonomik, çevresel ve sosyal çıkarları aynı anda iyileştirmeyi amaçlamaktadır. (Macharis vd., 2014: 13). Sürdürülebilir lojistik faktörleri Şekil 4’te verilmiştir.



Şekil 4: Sürdürülebilir Lojistik

Kaynak: Marín, (2020: 40)

Geleneksel lojistik ile sürdürülebilir lojistik karşılaştırıldığında, farklılıklarının temel amaçlarının ötesine geçerek çeşitli yönleri etkilediği görülmektedir. Temel farklılık, sürdürülebilir lojistiğin çevresel, ekonomik ve sosyal hedefleri kapsamaması, geleneksel lojistiğin ise sadece ekonomik hedeflere odaklanmasıdır. Sürdürülebilir lojistik önemli çevresel faydalar sunarken, geleneksel lojistiğin bu açıdan sınırlı bir etkisi vardır. Sürdürülebilir lojistik, ortak hedeflerle uyumlu çevresel girişimleri destekleyerek uzun vadeli işbirlikleri kurmayı amaçlamaktadır. Maliyetler açısından, sürdürülebilir lojistik başlangıçta ek yatırımlar ve daha yüksek başlangıç maliyeti gerektirmektedir. Buna karşın, bu harcamalar zaman içinde ekonomik getiri sağlama potansiyeline sahiptir. Geleneksel lojistik ise yüksek ilk yatırım maliyetlerine ihtiyaç duymaz. Bu durum geleneksel lojistiği maliyet açısından nispeten daha avantajlı hale getirmektedir. Kendine özgü kısıtlamaları nedeniyle sürdürülebilir lojistik, geleneksel lojistiğe kıyasla daha düşük esneklik ve hıza sahiptir (Alım ve Ercan, 2022: 188-189).

Wal-Mart CEO'su Lee Scott, Wal-Mart'ın küresel çevreye olan etkisini azaltmak ve böylece dünyanın en rekabetçi ve yenilikçi şirketi olmak için kapsamlı bir sürdürülebilirlik stratejisi başlattığını duyurmuştur. “Çevrenin iyi bir koruyucusu olmak ile kârlı olmak birbirini dışlayan şeyler değil, aynı şeylerdir” diyen Scott, üç iddialı hedef belirlemiştir. Bu hedefler şöyledir: %100 yenilenebilir enerji kullanmak, sıfır atık oluşturmak ve sürdürülebilir ürünler satmak. Bu hedefleri gerçekleştirebilmek için bir takım girişimlerde bulunulmuştur. Dizel-elektrikli ve soğutmalı kamyonlar satın alınmıştır. Bu sayede, kargo soğutma işlemi için motora ihtiyaç duymayan bir güç ünitesiyle, lojistik ağında yaklaşık %25 yakıt verimliliği sağlanmış ve yalnızca bir yılda neredeyse 75 milyon dolarlık yakıt maliyetinden tasarruf edilmiştir. Bu katkılara ek olarak yaklaşık 400.000 ton karbondioksit emisyonu azaltılarak çevrenin korunmasına katkıda bulunulmuştur (Lacroix vd., 2010: 8-9).

DHL'nin sürdürülebilirlik politikasına «İklim koruması için temiz operasyonlar» sloganı rehberlik etmektedir. Bu politika, şirket operasyonlarının çevresel etkilerini azaltmak için çeşitli önlemler içermektedir. Temel girişimler arasında, 2030 yılına kadar son mil teslimatlar ve uzun mesafeli sevkiyatlar için araçların %60'ının elektrikli hale getirilmesi, karbon nötr binaların kurulması ve uçaklar için alternatif yakıtların kullanılması gelmektedir. Bu sayede fosil bazlı yakıtlara olan bağımlılığın azaltılması planlanmaktadır. Emisyon azaltma hedefleri doğrultusunda DHL, toplam 7 milyar Euro'luk yatırım yapacaktır. Bu yatırımların amacı, 2030 yılına kadar sera gazı emisyonlarını 29 milyon tonun

altına düşürmek ve 2050 yılına kadar karbon nötr olma yolunda çalışmaktadır. UPS, 2010-2020 yılları arasında alternatif yakıtlara, ileri teknoloji araçlara ve destekleyici altyapıya 1 milyar doları aşan önemli yatırımlar yapmıştır. Şirket, operasyonlarında çevresel etkileri azaltmak için, yenilenebilir doğal gaz kullanmaya yönelik güçlü bir taahhüt vermiştir. Bununla birlikte, 2022 yılına kadar alternatif yakıt kullanan 11.000 araçlık mevcut filosunu tamamlamak üzere 6.000 adet doğalgazlı ve 10.000 adet elektrikli kamyon tedarik etmeyi planlamaktadır. Lojistik alanında önemli bir oyuncu olan IKEA, ürünleri üretim tesislerinden mağazalara doğrudan taşıyarak aracı ihtiyacını ortadan kaldırmaktadır. Bununla birlikte, müşteri tarafından alınan ürünlerin iadesini ve geri dönüşümünü etkin bir şekilde yöneterek, ürün geri dönüşümüne güçlü bir bağlılık göstermektedir. Şirket, 2030 yılına kadar ambalaj malzemelerinde kullanılan tüm plastiğin tamamen geri dönüştürülmesini hedeflemektedir (Galindo, 2022).

MÜSİAD, lojistik sektör raporunda lojistik sürdürülebilirliğin temel unsurları olan verimlilik ve optimizasyona ulaşmak için, lojistik köylerin önemini vurgulamıştır. Avrupa Birliği de sürdürülebilir lojistik üzerine yayınladığı Beyaz Kitapta, lojistik operasyonlara ve malların konsolidasyonuna ayrılmış şehir alanlarının dışında, merkezler kurmanın önemini kabul etmektedir. Bu tür merkezler, uzak noktalara yapılan sevkiyatları düzene sokmak için özellikle önemlidir. Bununla birlikte, lojistik köylerin etkisi bu faydaların ötesine geçmektedir. Tüm ulaşım modlarının bu tesislerde ortak konumlandırılması, 300 km'yi aşan karayolu sevkiyatlarına bağımlılığı azaltarak, sera gazı emisyonlarında azalma sağlayabilecektir (MÜSİAD, 2016).

Sürdürülebilir lojistiğin; ekonomik, çevresel ve sosyal konuları olmak üzere üç temel konusu için (Carter ve Rogers, 2008:361), Wichaisri ve Sopadang, (2013: 1018-1019) alt kriterler belirlemiştir. Sürdürülebilir lojistik bağlamında ekonomik konular; ürün kalitesi, yanıt verebilirlik, maliyetler, kârlar, hareketlilik ve teslim süresi faktörlerinden oluşmaktadır. Bu kriterler, lojistik faaliyetlerin değerlendirilmesi ve yönetilmesi için merkezi öneme sahiptir. Geçmişte şirketler, ticari faaliyetlerini değerlendirirken öncelikle maliyet ve kar analizine önem vermekteydi. Günümüzde şirketler, faaliyetlerinin uzun vadeli faydalarını tespit etmek için çevresel ve sosyal konuları ele almanın önemini giderek daha fazla kabul etmektedir. Sürdürülebilir lojistik bağlamında çevresel konular; enerji kullanımı, su tüketimi, atık bertarafı, kirlilik, arazi kullanımı, hammadde tüketimi ve emisyonlar dâhil olmak üzere çeşitli faktörlerle ilişkili olumsuz etkilerin azaltılmasına odaklanmaktadır. Çevresel etkilerin örnekleri,

kimyasallar ve tehlikeli maddeler kullanan üretim süreçlerinden kaynaklanan karbon emisyonlarını ve kirliliği de kapsamaktadır. Geleneksel bir lojistik sisteminde bulunan insan kaynakları unsuruna dayanan sürdürülebilir lojistik sisteminin boyutlarından biri olan sosyal bakış açısı, hem örgüt içi paydaşların (bir kuruluştaki çalışanlar) hem de örgüt dışı (tedarikçiler, müşteriler ve topluluklar) paydaşların ihtiyaçlarına odaklanmaktadır (Wichaisri ve Sopadang, 2013: 1018-1019).

Literatürde, sürdürülebilir lojistik farklı faaliyet alanları dikkate alınarak incelenmiştir. Othman vd., (2019: 37-39); Alonso de Armiño vd., (2022: 13-14); Chen vd., (2021: 12-13); Wang, (2019: 221-222) karayolu taşımacılığının sürdürülebilirliğini, Bartle vd., (2021: 10-11); Forsyth, (2011: 31-32); Åkerman, (2005: 122-125) havayolu taşımacılığının sürdürülebilirliğini, Pasha vd., (2021: 14); Wangai vd., (2020: 18-19); Djordjević vd., (2021: 10) demiryolu taşımacılığının sürdürülebilirliğini, Jović vd., (2020: 13-14); Lee vd., (2019: 3-7); Koilo, (2019: 62-63) denizyolu taşımacılığının sürdürülebilirliğini, de Barros vd., (2022: 9); Mihic vd., (2011: 1809); Plotnikova vd., (2022: 12-14) iç su yolu taşımacılığının sürdürülebilirliğini, Göçmen ve Erol, (2018: 11-13); Ližbetin, (2019: 8-10); Cannas vd., (2020: 7330) intermodal taşımacılığın sürdürülebilirliğini, Mashaly, (2023: 37-38); Özispa ve Deveci, (2019: 45) multimodal taşımacılığın sürdürülebilirliğini incelemiştir.

Lee vd., (2010: 160-165) Asya Pasifik bölgesi için büyük ölçekli bir sürdürülebilir lojistik ağı tasarlamıştır. Baah vd., (2021: 54-59) sürdürülebilir taşımacılık, tersine lojistik, atık yönetimi, sürdürülebilir ambalajlama ve dağıtım, yeşil izleme ve değerlendirme, sürdürülebilir bilgi paylaşımı olmak üzere altı sürdürülebilir lojistik uygulamasının, çevresel itibarı büyük ölçüde iyileştirerek, finansal performansı önemli ölçüde artırdığını belirtmiştir. Kumar vd., (2017 :9-15) sürdürülebilir lojistik uygulamalarının, taşıyıcıların lojistik taşıma performansları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Larson, (2021:8-10) sürdürülebilirliğin lojistik performansı artırdığını bulmuştur.

3. Sonuç

Günümüzde değişen tüketici talepleri doğrultusunda çevresel etkileri en aza indirme gerekliliği, lojistik firmaları daha sorumlu davranmaya zorlamaktadır. Sürdürülebilir lojistik, lojistik firmaların karşı karşıya olduğu çevresel, sosyal ve ekonomik zorlukları ele almak için ortaya çıkmıştır. Lojistik firmalar, sürdürülebilir uygulamaları benimseyerek, daha çevreci bir geleceğe katkıda bulunurken aynı zamanda marka itibarlarını da artırabilmektedir.

Bu çalışmada, sürdürülebilir lojistik konusunun çerçevesi çizilerek alandaki bilgi birikimine katkıda bulunulmuştur. Çalışma sonucunda, lojistik faaliyetlerden; taşımacılığın sürdürülebilir lojistik açısından daha fazla çalışıldığı görülmüştür. Diğer lojistik faaliyetler ile ilgili yapılan sürdürülebilirlik çalışmaları daha geri planda kalmıştır.

Bu çalışmanın temel sınırlaması, ampirik kanıtların sunulmamasından kaynaklanmaktadır. Sürdürülebilir lojistiğin dinamik doğası gereği, en son gelişmelerin veya ortaya çıkan yeni eğilimlerin tamamının incelenememiş olması da çalışmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Bu kısıtlara rağmen çalışma sürdürülebilir lojistiğin keşfi için bir başlangıç görevi görmektedir. Gelecek çalışmalarda elleçleme, depolama, stok yönetimi, ambalajlama, talep tahmini ve bilgi yönetimi gibi lojistik faaliyetlerin sürdürülebilirliği incelenebilir. Bununla birlikte, sürdürülebilir lojistiğin değişim sürecini inceleyebilmek için boylamsal çalışmalar da yapılabilir.

Kaynakça

Abbasi, M., & Nilsson, F. (2016). Developing environmentally sustainable logistics: Exploring themes and challenges from a logistics service providers' perspective. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 46, 273-283.

Åkerman, J. (2005). Sustainable air transport—on track in 2050. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 10(2), 111-126.

Alım, M., & Ercan, U. (2022). Sürdürülebilir Lojistik. *Uluslararası Ticaret ve Lojistik 4.0: Güncel Trend Ve Uygulamalar*, 183.

Alonso de Armiño, C., Urda, D., Alcalde, R., García, S., & Herrero, Á. (2022). An intelligent visualisation tool to analyse the sustainability of road transportation. *Sustainability*, 14(2), 777.

Ashrafi, M., Adams, M., Walker, T. R., & Magnan, G. (2018). How corporate social responsibility can be integrated into corporate sustainability: A theoretical review of their relationships. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 25(8), 672-682.

Baah, C., Amponsah, K. T., Issau, K., Ofori, D., Acquah, I. S. K., & Agyeman, D. O. (2021). Examining the interconnections between sustainable logistics practices, environmental reputation and financial performance: a mediation approach. *Vision*, 25(1), 47-64.

Bartle, J. R., Lutte, R. K., & Leuenberger, D. Z. (2021). Sustainability and air freight transportation: Lessons from the global pandemic. *Sustainability*, 13(7), 3738.

Blanco, E. E., & Sheffi, Y. (2017). Green logistics. *Sustainable supply chains: a research-based textbook on operations and strategy*, 147-187.

Cannas, V. G., Ciccullo, F., Pero, M., & Cigolini, R. (2020). Sustainable innovation in the dairy supply chain: enabling factors for intermodal transportation. *International journal of production research*, 58(24), 7314-7333.

Carter, C. R., & Rogers, D. S. (2008). A framework of sustainable supply chain management: moving toward new theory. *International journal of physical distribution & logistics management*.

Chen, Z., Antunes, J., Wanke, P., & Zhou, M. (2021). Sustainability drivers in road transportation system: Evidence from China. *Science of the total environment*, 798, 149259.

Çamlica, Z., & Akar, G. S. (2014). Lojistik Sektöründe Sürdürülebilirlik Uygulamaları. *Gümüşhane University Electronic Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 5(11).

Çetin, Ö. Ü. O., & Sain, A. D. (2018). Lojistik Sektöründe Sürdürülebilirlik Uygulamaları. In *IV. International Caucasus-Central Asia Foreign Trade and Logistics Congress*.

de Barros, B. R. C., de Carvalho, E. B., & Junior, A. C. P. B. (2022). Inland waterway transport and the 2030 agenda: Taxonomy of sustainability issues. *Cleaner Engineering and Technology*, 100462.

Djordjević, B., Mane, A. S., & Krmac, E. (2021). Analysis of dependency and importance of key indicators for railway sustainability monitoring: A new integrated approach with DEA and Pearson correlation. *Research in Transportation Business & Management*, 41, 100650.

Forsyth, P. (2011). Environmental and financial sustainability of air transport: Are they incompatible?. *Journal of Air Transport Management*, 17(1), 27-32.

Galindo, C.(2022). <https://www.trucksters.io/7-top-companies-in-sustainability-in-the-transport-and-logistics-sector/>), Erişim Tarihi: 15.05.2023

Göçmen, E., & Erol, R. (2018). The problem of sustainable intermodal transportation: A case study of an international logistics company, Turkey. *Sustainability*, 10(11), 4268.

Gutés, M. C. (1996). The concept of weak sustainability. *Ecological economics*, 17(3), 147-156.

<https://dashboards.sdindex.org/>, Erişim Tarihi: 08.05.2023.

Jović, M., Tijan, E., Žgaljić, D., & Aksentijević, S. (2020). Improving maritime transport sustainability using blockchain-based information exchange. *Sustainability*, 12(21), 8866.

Koilo, V. (2019). Sustainability issues in maritime transport and main challenges of the shipping industry. *Environmental Economics*, 10(1), 48.

Kuhlman, T., & Farrington, J. (2010). What is sustainability?. *Sustainability*, 2(11), 3436-3448.

Kumar, K. M., Rahman, A. A., Jayaraman, K., & Rahim, S. A. (2017). Conceptualization of a Research Model for Sustainable Logistics Practices and Logistics Transport Performance. *Jurnal Pengurusan*, (51).

Lacroix, R. N., Laios, L., & Moschuris, S. (2010, October). Sustainable logistics: challenges and opportunities of greening the procurement process. *In the Proceedings of the 1st Olympus International Conference on Supply Chains* (pp. 1-2).

Larson, P. D. (2021). Relationships between logistics performance and aspects of sustainability: A cross-country analysis. *Sustainability*, 13(2), 623.

Lee, D. H., Dong, M., & Bian, W. (2010). The design of sustainable logistics network under uncertainty. *International Journal of Production Economics*, 128(1), 159-166.

Lee, P. T. W., Kwon, O. K., & Ruan, X. (2019). Sustainability challenges in maritime transport and logistics industry and its way ahead. *Sustainability*, 11(5), 1331.

Litman, T., & Burwell, D. (2006). Issues in sustainable transportation. *International Journal of Global Environmental Issues*, 6(4), 331-347.

Ližbetin, J. (2019). Methodology for determining the location of intermodal transport terminals for the development of sustainable transport systems: A case study from Slovakia. *Sustainability*, 11(5), 1230.

Longo, S. B., Isgren, E., Clark, B., Jorgenson, A. K., Jerneck, A., Olsson, L., ... & York, R. (2021). Sociology for sustainability science. *Discover Sustainability*, 2, 1-14.

Macharis, C., Melo, S., Woxenius, J., & Van Lier, T. (Eds.). (2014). Sustainable logistics. *Emerald Group Publishing*.

Marín, M. A. F. V. (2020). The New Concept of Logistics Platforms 4.0: Creating Competitiveness Within the Paradigm of Global Sustainable Logistics. *In Handbook of Research on Sustainable Supply Chain Management for the Global Economy* (pp. 36-62). IGI Global.

Mashaly, A. M. (2023). The Potential impact of Intermodalism, mobility, Safety and Security on Sustainability of Multimodal Transportation in Suez Canal Hub. *IJESPG (International Journal of Engineering, Economic, Social Politic and Government)*, 1(1), 31-40.

Mihic, S., Golusin, M., & Mihajlovic, M. (2011). Policy and promotion of sustainable inland waterway transport in Europe–Danube River. *Renewable and sustainable energy reviews*, 15(4), 1801-1809.

Mücevher, M. H. (2021). Sürdürülebilir lojistik için üç öncelikli strateji: Yeşil lojistik, tersine lojistik ve yalın lojistik. *Enderun*, 5(1), 39-54.

MÜSİAD .(2016). 2015 Lojistik Sektör Raporu: Lojistik Sektöründe Sürdürülebilirlik Yeşil Lojistik, İstanbul.

Othman, B., De Nunzio, G., Di Domenico, D., & Canudas-de-Wit, C. (2019). Ecological traffic management: A review of the modeling and control strategies for improving environmental sustainability of road transportation. *Annual Reviews in Control*, 48, 292-311.

Özispı, N., & Deveci, D. A. (2019). Literature Review on Sustainability in Multimodal Transportation. *Mersin University Journal of Maritime Faculty*, 1(1), 40-47.

Parhi, S., Joshi, K., Gunasekaran, A., & Sethuraman, K. (2022). Reflecting on an empirical study of the digitalization initiatives for sustainability on logistics: The concept of sustainable logistics 4.0. *Cleaner Logistics and Supply Chain*, 4, 100058.

Pasha, J., Dulebenets, M. A., Singh, P., Moses, R., Sobanjo, J., & Ozguven, E. E. (2021). Towards improving sustainability of rail transport by reducing traffic delays at level crossings: A case study for the State of Florida. *Cleaner Logistics and Supply Chain*, 1, 100001.

Plotnikova, E., Vienažindienė, M., & Slavinskas, S. (2022). Development of Inland Waterway Transport as a Key to Ensure Sustainability: A Case Study of Lithuania. *Sustainability*, 14(17), 10532.

Qaiser, F.H., Ahmed, K., Sykora, M., Choudhary, A. and Simpson, M. (2017). Decision support systems for sustainable logistics: a review and bibliometric analysis, *Industrial Management & Data Systems*, 117(7), 1376-1388.

Sbihi, A., & Eglese, R. W. (2010). Combinatorial optimization and green logistics. *Annals of Operations Research*, 175, 159-175.

Seroka-Stolka, O., & Ociepa-Kubicka, A. (2019). Green logistics and circular economy. *Transportation Research Procedia*, 39, 471-479.

Soysal, M., & Bloemhof-Ruwaard, J. M. (2017). Toward sustainable logistics. *Sustainable Logistics and Transportation: Optimization Models and Algorithms*, 1-17.

Starik, M., & Rands, G. P. (1995). Weaving an integrated web: Multilevel and multisystem perspectives of ecologically sustainable organizations. *Academy of management Review*, 20(4), 908-935.

Strandhagen, J. O., Vallandingham, L. R., Fragapane, G., Strandhagen, J. W., Stangeland, A. B. H., & Sharma, N. (2017). Logistics 4.0 and emerging sustainable business models. *Advances in Manufacturing*, 5, 359-369.

Wang, D. D. (2019). Assessing road transport sustainability by combining environmental impacts and safety concerns. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 77, 212-223.

Wangai, A. W., Rohacs, D., & Boros, A. (2020). Supporting the sustainable development of railway transport in developing countries. *Sustainability*, 12(9), 3572.

WCED, U. (1987). Our common future—The Brundtland report. *Report of the World Commission on Environment and Development*, 11., <https://www.are.admin.ch/are/en/home/media/publications/sustainable-development/brundtland-report.html>, Erişim Tarihi: 10.05.2023.

Wichaisri, S., & Sopadang, A. (2013, December). Sustainable logistics system: A framework and case study. In *2013 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management* (pp. 1017-1021). IEEE.

Yazar, K. H., & Dede, O. M. (2012). Sustainable urban planning in developed countries: Lessons for Turkey. *International journal of sustainable development and planning*, 7(1), 26-47.

Yazar, K., H. (2006). Sürdürülebilir Kentsel Gelişme Çerçevesinde Orta Ölçekli Kentlere Dönük Kent Planlama Yöntem Önerisi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Yeni, O. (2014). Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma: Bir yazın taraması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3).

Zhang, S., Lee, C. K., Chan, H. K., Choy, K. L., & Wu, Z. (2015). Swarm intelligence applied in green logistics: A literature review. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 37, 154-169.

Zhao, R. (2014, May). Study on the Sustainable Development of Logistics for Circulation Economy. In *International Conference on Logistics Engineering, Management and Computer Science (LEMCS 2014)* (pp. 39-42). Atlantis Press.

BÖLÜM VII

SOSYAL PİYASA EKONOMİSİ: ALMANYA ÖRNEĞİ

Social Market Economy: The Case of Germany

Neslihan ŞENOL¹ & Sema ONARAN²

¹(Dr.), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat,

E-mail: neslihansenol01@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7586-4610

²(Doktora Öğrencisi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

İşletme - Yönetim ve Organizasyon (İngilizce),

E-mail: semaonaran@marun.edu.tr

ORCID: 0000-0002-3249-0660

1. Giriş

Sosyal Piyasa Ekonomisi, piyasa serbestisini sosyal eşitlikle birleştirerek piyasa etkinliğini, rekabetini ve aynı zamanda sosyal adaleti sağlamayı amaçlayan bir piyasa ekonomisini ifade etmektedir (Koslowski, 1998). Sosyal Piyasa Ekonomisi terimi, dünya tarihinde, Alman politik ekonomisinde İkinci Dünya Savaşı sonrasında şiddetlenen sosyo-ekonomik bozulmaya teorik ve politik olarak çözüm arama girişimlerinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal Piyasa Ekonomisi teorisi Alfred Müller Armack tarafından 1946 yılı sonrasında ortaya çıkmış olmasına rağmen, düşünsel geçmişi, Alman ekonomisindeki başarısızlıkların olduğu 1930'lara dayanmaktadır. 1930'lardaki sosyo-ekonomik bozulma sonrasında Almanya'da yeniden liberal düşüncenin bir ürünü olmuştur. Sosyal Piyasa Ekonomisi kavramının Alman ekonomisinde 1948 yılında ekonomik program olarak uygulamaya konmasından sonra ihracat eğilimli büyük bir ekonomik büyüme yaşanmış ve Almanya'yı, ABD ve Japonya ile en rekabetli ekonomiler listesine dâhil etmiştir. Sosyal piyasa ekonomisinin

temel amacı serbest piyasa özgürlüğü ile sosyal adalet arasında bir dengenin sağlanmasıdır. Başka bir ifadeyle; sosyal piyasa ekonomisi bireysel özgürlük amacı ile insan davranışlarının sosyal bağlantıları arasında bir sentez bulmayı amaçlamaktadır (Thieme,1991: 30).

Sosyal Piyasa Ekonomisi düşüncesi, İkinci Dünya Savaşı sonrasında Federal Almanya'nın yeni ekonomik düzeninin oluşumuna katkı sağlamış, bu düşüncenin oluşumunu etkileyen Ordoliberalizm Ekonomi Okulu'nu da içine almıştır. Sosyal Piyasa Ekonomisi kavramının ortaya çıkışı ile birlikte 1960'lı yıllardan itibaren özellikle devlet anlayışında ve sosyal düzenlemelerde değişimler gözlenmiştir. Bu çalışmada, Sosyal Piyasa Ekonomisi kavramının tanımı ve işleyişi incelendikten sonra, Sosyal Piyasa Ekonomisinin teorik temelleri, öncüleri ve taraftarlarının görüşleri, Sosyal Piyasa Ekonomisi ile serbest piyasa ekonomisi arasındaki farklar konu edilecek ve Almanya uygulamasına değinilecektir.

2. Sosyal Piyasa Ekonomisinin Düşünsel Geçmişi ve Kuruluşu

Avrupa iktisadi düşüncesinde 1600'den sonra yaşanan aydınlanma ve buna bağlı olarak farklılaşan toplumsal değerler merkantilizmin feodalizmin yerine geçmesine neden olmuştur. 1760'lı yıllar sonrasında ise sermaye ve teknoloji ile sanayi devrimi gerçekleşmiştir. Aydınlanma sonrasında birey toplumda daha etkin konuma gelmiş ve bireysel özgürlük ve eşitlik ilkeleriyle bir kimlik kazanmıştır. Yükselen liberal ve demokratik değerler sayesinde ekonomik alanda karteller ve ayrıcalıkların kaldırılması ve serbest rekabet veya serbest piyasa koşullarının talep edilmesi kaçınılmaz olmuştur. Serbest piyasa ekonomisi 1830'lu yıllardan itibaren yerleşmiş ve Sosyal Piyasa Ekonomisi düşüncesi de bu tarihsel sürecin sonucunda ortaya çıkmıştır. Sosyal düzenlemeler Almanya'da daha önceki yıllarda da uygulanmaya başlamıştır. Eucken, Böhm ve Müller-Armack gibi liberal ekonomistler liberal-ulusal ekonomi politikalarının daha başarılı olacağı ortak görüşü ile Ordoliberal ekonomi adıyla Freiburg Üniversitesi'nde Freiburg Okulu'nu kurmuşlardır (Pilz, 1974: 11). Laissez-faire kapitalizmi, Walter Eucken, Wilhem Röpke, Alexander Rüstow gibi Ordoliberaler adı verilen bir dizi düşünür tarafından kabul görmemiş ve 1930'lar ve 1940'lardaki sosyal ve ekonomik krizlerin nedeni olarak görülmüştür. Ordoliberalere göre, laissez-faire kapitalizmi önermesi Büyük Buhran ile başlayan ekonomik kriz sonrasında güvenilirliğini kaybetmişti. Görüşlerine göre, tarihsel geçmiş, serbest piyasa ekonomisi sisteminin, sonunda kartelleşme eğilimi gösterebilecek ve rekabeti bozabilecek baskın ekonomik güçlerin manipülasyonuna yatkın

olduğunu göstermiştir. Bu kapsamda yeni bir piyasa ekonomisi sisteminin gerekli olduğu görüşüyle, Ordoliberal görüş Alman neo-liberalizmi olarak ortaya çıkmış ve Sosyal Piyasa Ekonomisine zemin oluşturmuştur (Giersch, 1992: 11; Sally, 1998: 21). Ordoliberalizmin önde gelen düşünürleri, diğer bir ifadeyle Freiburg Okulu, Adam Smith'in 'görünmeyen el' görüşünü reddederek farklı ekonomik çıkarlar arasında bir uyum düşüncesinde olmuşlardır. Devletin serbest piyasa ekonomisinin işlerliğini sağlarken rekabetin bozulması yönünde eğilim gösterebilecek yerleşik çıkarlara engel olabileceği bir ekonomik sistem önermişlerdir (Goldschmidt, 2004: 9).

Piyasa serbestliği ve sosyal adalet gibi kesin özellikleri olmasına rağmen, kavramın algılanışı bir düşünürden diğerine göre farklılaşabildiğinden Sosyal Piyasa Ekonomisinin birden fazla yorumu mümkündür. Alfred Müller-Armack Sosyal Piyasa Ekonomisi terimi ve kavramını 1948 yılında Ludwig Erhard'ın ekonomik programında uygulamaya koymuştur. Sosyal Piyasa Ekonomisi teorisinin ortaya çıkışında Armack tek değildir. Teori, Franz Böhm, Walter Eucken, Alexander Rüstow ve Wilhem Röpke gibi Ordoliberal düşünürlerin katkıları ile şekillenmiştir (Vanberg, 2004: 6).

2.1. Freiburg Okulu ve Ordoliberalizm

Almanya'da Walter Eucken ve Franz Böhm'ün öncülük ettiği bazı iktisatçılar tam rekabet kurumunun serbest piyasa ekonomisi içinde bir ordonaturel (doğal düzen) olarak kendiliğinden var olmadığını, ordo-social (sosyal düzen) olarak devletin organize ettiği ve yasal kurumsal birtakım önlemler ile korunması gerektiği görüşünü benimsemişlerdir (Aktan, 1995: 17). Freiburg Okulu'nda Müller Armack, K.P. Hensel ve F.W. Meyer gibi iktisatçılar da önemli katkılar sağlamışlardır. Walter Eucken, neoliberal çizgide bir ekonomik düzen teorisi geliştirmiş, bireyin belirli faaliyet planlarından hareket ettiğini görüp, plan yapımcılarını temel unsur olarak dikkate almıştır. Bu okulun savunucuları, piyasa ekonomisinin verimlilik ile tesis edildiğini fakat devletin, sosyal yaşamda kaçınılmaz olarak ve sürekli yerini alması gerektiğini ifade ederler (Erkan, 1987: 7).

Sosyal Piyasa Ekonomisinin kavramlaştırılması Ordoliberal düşüncenin Freiburg Okulu ile sınırlı değildir. Kapsamlı bir terminoloji olarak bu kavram Ludwig Erhard'ın ekonomik politika uygulamaları ile kurucu Müller Armack'ın katkıları ile yeniden yorumlanmış ve güçlenmiştir (Tezuka, 2001: 253). Müller Armack, Ordoliberal düşüncenin Freiburg Okulu tarafından ortaya atılan fikirlerini kendi katkılarıyla analiz edip sentezleyerek Ordoliberal

yaklaşımı yeniden yorumlamıştır. Ordoliberaler ile bağlantılı olsa da Armack, Freiburg Okulu düşünürleri arasında yer almamaktadır. Armack, Sosyal Piyasa Ekonomisini piyasa-devlet-sosyal grupların koordinasyonu olan bir kavram olarak görmüştür (Armack, 1998: 258). Bu nedenle, Sosyal Piyasa Ekonomisinin dengeleyici durumu, hem piyasa ekonomisi hem de ekonomik düzen ve toplumun diğer düzenleri arasındaki ilişkinin şartları için çok önemlidir. Sosyal Piyasa Ekonomisi, sosyal güvenliği savunan ve aşırı gelir eşitsizliklerini azaltan sosyal dengeyi amaçlamaktadır (Koslowski, 1998: 84).

Freiburg Okulu veya Ordoliberal Okul, piyasa ekonomisinin işleyebileceği ekonomik düzenin zaman içinde kendini aşındırdığını ve sistemin işleyebilmesi için yasalarca düzenlenmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Klasik iktisat okulundaki sınırlı devlet anlayışının yerine, Freiburg Okulu'nda aktif, yapıcı ve fonksiyonel devlet anlayışı savunulmaktadır. Aktif devlet anlayışında, aşırı müdahaleci olmayan ancak sosyo-ekonomik-politik düzenin kural ve kurumlarını oluşturan bir devlet anlayışı benimsenmiştir (Aktan, 1995: 21). Freiburg Okulu'na göre, bir yönü ekonomik düzen olan bir toplumsal veya sosyal düzene mutlak ihtiyaç vardır; ekonomik düzen tümüyle kendiliğinden oluşmamaktadır, kurum ve kurallara dayalı olmalıdır. Freiburg Okulu'nun kurucuları ve savunucuları, piyasada mevcut rekabetin yetersiz olduğunu ve devletin rekabeti teşvik etmesi ve koruması; aksak ve haksız rekabeti engellemesi ve kurallar koyması gerektiğini savunmuşlardır. Yeni ekonomi yönetim anlayışına göre, rekabeti sağlamak için düzenlemeler gerekmektedir ve düzenleyici kurumlar da (Rekabet Kurumu gibi) bu kapsamda gerekli görülmektedir (Ökten, 2004: 66).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Almanya'da oluşturulan Sosyal Piyasa Ekonomisinin teorik temellerinin en önemli bölümü, Freiburg Okulu'nun düşüncelerine dayanmaktadır. Walter Eucken'in kurucusu olduğu Freiburg Okulu, Wilhelm Röpke, Alexander Rüstow, Alfred Müller-Armack gibi düşünürlerin de dâhil edildiği Alman neoliberalizmi kapsamında değerlendirilmektedir ve bu düşünürler sayesinde geliştirilerek günümüze kadar gelmiştir. Bu bilim adamlarının önemli ortak noktaları olmasının yanı sıra, aralarında önemli farklılıklar da mevcuttur. Sosyal piyasa ekonomisi daha fazla müdahaleciliği savunmakta, sonuç-ağırlıklı ve Müller Armack'ın görüşlerini yansıtırken; Freiburg Okulu ise prosedür ve kural ağırlıklı nitelikte, Ordoliberalizminden daha çok bu terimi ortaya koyan Röpke ve Rüstow'un düşüncelerini temsil etmektedir. Savaş sonrası neoliberalizmin en önemli öncülerinden biri olan Röpke, Alexander Rüstow ile birlikte sosyal piyasa ekonomisi düşüncesinin felsefi ve sosyal açıdan yerleşimine katkı sağlamıştır. Walter Eucken ve

Freiburg Okulu, Ordoliberalizm akımı ile piyasaya ve rekabete daha fazla ağırlık veren, bireyi ekonomik güce karşı koruyan güçlü bir devlet anlayışı geliştirmiştir. Güçlü devlet, ekonomi politikasında etkin olarak görev almalı, haksız rekabeti önleyerek toplumdaki temel hakları korumalı ve kişisel temel hak ve özgürlükleri teminat altına almalıdır. Ekonomide serbest piyasaların olabilmesi güçlü devletin varlığına dayanmaktadır (Yardımcı ve Genç, 2016: 30). Ordoliberele göre, serbest piyasa ekonomisini doğal akışına bırakmak, sağlıklı bir rekabet düzeninin oluşmasında yeterli değildir. Bunun aksine, serbest piyasa düzeni içerisinde büyük sermayenin oluşturduğu haksız rekabet şartlarına (market imperfection) neden olabilmektedir (Wren-Lewis, 2014: 5). Bundan dolayıdır ki, serbest piyasa ekonomisinde sağlıklı bir şekilde işlerliğin sağlanmasında devletin düzenleyici rolü üstlenmesi çok önemli görülmüştür. Ordoliberalizmin ile Keynesçiliğin devlet anlayışlarındaki farka bakılırsa; Keynes taraftarları devlet müdahaleciliğini üretim ve tüketim açısından da dikkate almışlar, Ordoliberele ise sadece hukuk (tekelleşme karşıtı yasalar vb) ve vergi politikaları yolu ile piyasada serbest piyasaya daha uygun koşulların sağlanmasını savunmuşlardır (Guerot ve Dullien, 2012: 4).

Röpke'nin Laissez-Faire kapitalizmine ve totaliter komuta ekonomisine üçüncü alternatif arayış içerisinde olması, Alfred Müller-Armack'ı da etkilemiştir. Röpke ve Müller-Armack döneminden günümüze değin üçüncü yol arayışları devam etmektedir. Röpke iktisadi hayatta amaçladığı ekonomik düzen felsefesini "Ekonomik Hümanizm" olarak isimlendirmiştir (Petersen, 2008: 6). Rüstow ise sosyoloji, kültür bilimleri ve milli ekonomi alanlarında çalışmış, sosyal piyasa ekonomisinde ilkeleri belirleyebilmek için devlet, din, kültür ve etik gibi unsurların önemi üzerinde durmuştur (Prollius, 2006: 56).

Rüstow, Röpke, Eucken ve Böhm gibi ekonomistler makalelerini "Ordo" adındaki bir dergide bir araya getirmişler ve bu makalelerin etkisi ile de Ordoliberalizm akımı ortaya çıkmıştır (Aktan, 1995: 21). Röpke'yi etkileyen Freiburg Okulu, Alman Neoliberalizminin bir diğer tarafını oluşturmuş ve 1946'da Alfred Müller-Armack Sosyal Piyasa Ekonomisi kavramını geliştirmiştir. Sosyal piyasa ekonomisi ve Ordoliberalizm kavramları birbirleri ile çok yakın kavramlar olup çoğu zaman aynı anlamda kullanılmaktadırlar. Sosyal piyasa ekonomisi savunucuları pazar ekonomisinin faydalarının topluma adil şekilde dağıtımının sağlanması prensibini esas almışlardır.

Neoliberalizmin en önemli temsilcilerinden olan Friedrich von Hayek, klasik liberalizm savunucusu olarak kabul edilir. Hayek, diğer iktisatçılardan farklı olarak devletin rekabet şartlarına müdahale etmesine gerek olmadığı

görüşüne rağmen, Freiburg Okulu ile ilişkilerini sürdürmüştür (Gerber, 2002: 54).

Röpke, piyasa ekonomisi savunucuları piyasada, rekabeti fiyat ve vergilendirilen üretim aracılığıyla ile arz ve talebin hareketlendirilmesi şeklinde belirleneceği görüşü kabul ediyorlarsa; hukuk, varoluşun doğal koşulları, devlet, siyaset ve gücün etkisiz kalacağı görüşünü savunmaktadır. Röpke piyasa ekonomisini şu şekilde açıklamaktadır: “Piyasa ekonomisi her şey demek değildir, sadece arz ve talebe dayalı değil serbest fiyat ve rekabete dayanan daha yüksek bir genel düzen olması gerekmektedir” (Lorch, 2013: 45).

Eucken ve Böhm, Freiburg Okulu’nun kurucuları olarak kabul edilmektedir. Daha sonraki yıllarda, onların çalışmaları diğer bilim adamları tarafından geliştirilmiştir. Freiburg Okulu’nun diğer temsilcileri A. Lampe, K.P. Hensel, K.F. Maier, F.W. Meyer, R. Johns, F. Ilau, Marquardt, F.A. Lutz, B.P. Pfister, H. Gestrick, A. Rüstow, L. Miksch, H. Von Stackelberg ve O. Veit olarak sayılabilir.

Freiburg Okulu’nun temel düşüncesi, “Ekonomik Düzen Teorisi ve Politikası” olarak ifade edilir. Freiburg Okulu savunucularının temelde amaçladığı; insan hak ve özgürlüklerinin güvence altına alındığı bir ekonomik ve sosyal düzenin temel ilke, kural ve kurumlarını oluşturmaktır. Freiburg Okulu savunucuları bu amaçla sosyal düzenin oluşumu ve ekonomik düzene ihtiyaç duyulmasının sebeplerini incelemektedirler.

Bu okulun bazı temel düşünceleri şu şekilde sıralanabilir:

- Toplumda bir düzen mutlaka gereklidir; toplumsal düzen veya sosyal düzenin bir tarafını “Ekonomik Düzen” meydana getirmektedir.

- Ekonomik düzen bütünüyle kendiliğinden meydana gelmemekte; bu düzenin mutlaka kural ve kurumlara dayandırılması gerekmektedir. Ekonomik düzenin temel kural, ilke ve kurumlarını da bizzat insanların oluşturabileceği kabul edildiğinden, Freiburg Okulu, fizyokratların “Doğal Düzen Teorisi”ni reddetmektedir. Freiburg Okulu, yapıcı veya kurucu rasyonalizm felsefesini savunmaktadır.

- Freiburg Okulu’nda, klasik iktisat okulu savunucularının sınırlı devlet anlayışına karşılık aktif-yapıcı-fonksiyonel devlet anlayışı savunulmaktadır. Aktif devlet; aşırı müdahaleci olmayan, ancak politik ve sosyo-ekonomik düzenin kurum ve kurallarını meydana getiren bir devlet anlayışıdır.

- Freiburg Okulu’nun liberalizm anlayışı ise literatürde ‘Ordo Liberalizmi’ olarak anılmaktadır. “Ordo” kelimesi Latince’ de “Doğal Düzen” anlamına gelmekte, karşıtı olan “ordinatio” kelimesi ise devlet tarafından oluşturulmuş bir düzeni ifade etmektedir.

- Freiburg Okulu'nun kurucuları ve savunucuları, piyasada mevcut ıkan rekabet yetersiz görülmekte, devletin rekabeti teşvik edecek ve koruyacak; aksak, haksız rekabeti de önleyecek, gerektiğinde cezalandıracak kurallar koyması gerekli olduğu benimsenmektedir. Eucken'in, 1942 yılında yayınlanan "Ekonomik Anayasanın Temel İlkesi Olarak Rekabet" isimli makalesinde ekonomik düzenin en önemli ögesinin rekabet kurumu olduğunu savunmuştur.

- Freiburg Okulu savunucularının sıkça kullandıkları ve üzerinde durdukları bazı temel kavramlar şunlardır: "ordnungsrahmen" veya bazen yerine kullanılan "ordnungstheorie" kavramı; yasal kuramsal düzenin temel çerçevesini ifade etmekte ve ekonomik düzenin teorik temellerini ve gereğini incelemektedir. "ordnungspolitik" kavramı ise, ekonomik düzen ile ilgili olarak temel ekonomi politikası önerilerini incelemekte ve ekonomik düzen politikası olarak da ifade edilmektedir.

Freiburg Okulu'nda özetle; ekonomik düzenin kendi işleyişine bırakılmaması, bunun devlet tarafından çeşitli kural ve kurumlar ile düzenlenmesi gerektiği görüşü hakimdir. Ayrıca merkezi planlama ve 'laissez faire' ilkesini de reddederek, serbest piyasa ekonomisi kavramının yerine sosyal piyasa ekonomisi kavramını kullanmanın daha uygun olacağını savunurlar. Freiburg Okulu savunucuları klasik liberalizm anlayışı ile devleti bütünleştirme fikrini savunmuşlardır.

2.2. Sosyal Düzenleri Oluşturan Unsurlar ve Sosyal Düzen Türleri

Toplumsal yapı ve kurumların işleyişi belirli bir düzen ile gelişmekte ve buna sosyal düzen denilmektedir. Sosyal düzenin oluşumuna bakıldığında ise, doğal düzen, kendiliğinden oluşan düzen ve yapay düzen olmak üzere başlıca üç tür sosyal düzen olduğu görülmektedir. Doğal düzen; insanların tasarımı, eylem ve davranışlarının hiçbir etkisi olmadan kendiliğinden meydana gelmiş olan bir düzeni ifade etmektedir. Kendiliğinden oluşan düzenlere; dil, yazı, para, ahlak ve kültür gibi kurumlar örnek olarak verilebilir. Yapay düzen ise insanoğlunun plan ve tasarımı, eylemleri ve davranışları ile meydana gelmiş olan bir düzeni belirtmektedir. Bu anlamda, oluşmuş değil oluşturulmuş ya da yapılmış bir düzendir. Yapay düzen, organizasyon düzeni olarak da anılmaktadır. Örnek olarak; teknik buluşlar, insan emeği ile yapılmış binalar, araç ve gereçler vb. söz edilebilir. Freiburg Okulu savunucularına göre, sosyal düzenin tümüyle kendiliğinden oluşan, gelişen ve uyumlu şekilde işleyen bir düzen olmadığı ifade edilir ve sosyal düzenin tüm alanlarında bir düzenin varlığından söz edilememektedir. Sosyal düzenin bir alt alanını meydana getiren

ekonomik düzenin de tümüyle kendiliğinden oluştuğu ve uyumlu bir şekilde işlediği söylenememektedir. Örnek olarak; piyasa ve mübadele kendiliğinden oluşmuş düzenlerdir, fakat piyasa kendi doğal işleyişine bırakıldığı zaman bu durumun olumsuz yönde bazı sonuçları ortaya çıkmaktadır. Örneğin, piyasadaki rekabeti önleyecek birtakım oluşumlar sonucunda ekonomik düzen ve uyum bozulmaktadır. Freiburg Okulu savunucularına göre ekonomik düzenin kendi doğal işleyişine bırakılması mümkün görünmemekte ve devletin bu düzenin temel prensipleri, kural ve kurumlarını, kurumsallaştırması ve düzenlenmesinin gerekliliği üzerinde de durulmaktadır.

2.3. Ekonomik Düzen Türleri ve Ekonomik Düzeni Oluşturan Unsurlar

Piyasada hangi malların, hangi araçlarla kim tarafından, kimin için, nerede ve hangi zaman dilimi için üretileceği gibi çeşitli iktisadi sorunlar ekonomide bir düzen ihtiyacı doğurmaktadır. Piyasada ekonomik düzen, ekonomik karar birimlerinin karar verdiği alanları ve faaliyetlerinin zaman içinde ve uzun dönemde yerleşmiş çevresel şartlarını oluşturan kural, norm ve kurumlar bütünüdür (Thieme, 1991: 22; Adaçay ve İslatince, 2013: 231).

Ekonomik Düzen Teorisi, ekonomik düzenin işleyiş şeklini, gerekliliğini ve ekonomik düzenin temel prensip, kural ve kurumlarını incelemektedir (Clapham, 1991: 48). Ekonomik düzeni meydana getiren unsurlar, ekonomik düzen türlerini ve ekonomik sistemi oluşturmaktadır. Eucken'in açıkladığı iki farklı ekonomik düzen türü piyasa ekonomisi ve kumanda veya komuta ekonomisidir. Piyasa ekonomisinde özel mülkiyete izin verilmemekte ve merkezi olmayan planlama ile yönlendirme söz konusu olmaktadır. Komuta ekonomisinde ise kollektif bir mülkiyet söz konusu olmaktadır, bu durumda üretim faktörlerinin tamamı devletin elindedir ve merkezi bir planlama ve yönlendirmenin varlığı söz konusudur. Eucken'in 'Düalist Düzen Teorisi' olarak isimlendirilen ikili sınıflama, düşünsel ve teorik düzeydedir. Uygulamada, kapitalist piyasa ekonomileri devletin müdahaleci ve düzenleyiciliği özelliği ile yönlendirilmiş piyasa ekonomileri; diğer taraftan, merkezden yönetilen ve emredici planlara dayanan sosyalist komuta ekonomileri, piyasa ekonomisinin bazı kurumlarını bünyesine alarak Reforme Edilmiş Merkezden Yönetimli Ekonomiler olarak uygulanmışlardır (Erkan, 1984). Yönlendirilmiş piyasa ekonomisinde, merkezi olmayan bir planlamanın varlığından söz edilmektedir. Bununla birlikte, devlet ekonomide, piyasanın işleyişini bozacak türden olmayan bazı müdahaleler ve düzenlemeler yapmaktadır. Reforme edilmiş merkezden yönetimli ekonomilerde ise üretim faktörleri devlet tarafından yönetilip, kontrol

edilmekte, merkezi planlama ve yönlendirme söz konusu olmaktadır. Ekonomik birimlere bazı alanlarda sınırlı mülkiyet edinme serbestisi de tanınmıştır.

Eucken'in Ekonomik Düzen Teorisi çalışmalarında, piyasa ekonomisinin “düzenleyici ve kurumlaştırıcı” prensipleri açıklanmaktadır. Eucken'e göre, piyasa ekonomisinin oluşması ve kurumsallaşması için ortaya konulan başlıca yedi ilke vardır (Thieme, 1991: 30).

- *Tam Rekabet*: Mal ve hizmet piyasalarında fonksiyonel anlamda işlerliğe sahip fiyat ve rekabet sistemi olmalı, piyasaların arz ve talebinde, ne satıcı ne de alıcılar piyasa fiyatını kendi lehlerine etkileyememelidir. Eucken rekabetin, fiyatın piyasa aktörlerince, tekil kişilerden bağımsız olarak belirlenmesini savunmaktadır. Tam rekabet ortamında aktörlerin, piyasada bulunan diğer aktörlerin davranışları üzerinde etkin olmadığı kabul edilmektedir.

- *Parasal İstikrar*: Fiyatlar genel seviyesinin istikrarının sağlanması için parasal istikrarın gerekliliği, ekonomide ihtiyaç duyulan para arzının, kısa dönemli amaçlara bağlanmadan, bunlardan bağımsız ve otomatik bir şekilde belirlenmesi esası vardır.

- *Piyasaya Giriş-Çıkış Serbestisi*: Piyasa ekonomisinde piyasalara giriş ve çıkış serbestisi ve bunun garanti altına alınması önem taşımaktadır. Devletin, piyasalara girişin sınırlandırılması, ithal yasağı gibi uygulamalarla piyasaya girişi engelleyecek uygulamaları ve özel kesim tarafından kartel ve tröst gibi oluşumlar engellenmelidir.

- *Özel Mülkiyet*: Eucken'e göre; piyasa ekonomisi düzeninde, merkezi olmayan planlama ve yönlendirme görevi ekonomik karar birimlerine bırakılmakta, üretim faktörleri üzerinde kullanım hakları da bireylerin olmuştur. Serbest piyasada, tüketim malları ve özellikle üretim araçları üzerindeki özel mülkiyet hakkının güvencesi sağlanmış olmalıdır.

- *Ekonomik Birimlerin Faaliyetlerinden Kendilerinin Sorumlu Olması*: Üretim araçları üzerindeki özel mülkiyet, mülkiyet sahibinin tam sorumluluğu ilkesini de içermeli, özel mülkiyet sahibini yanlış kararlarının sonuçlarının, diğer birimleri etkilemesinin önüne geçilmelidir.

- *Sözleşme Özgürlüğü*: Piyasa ekonomisinde ekonomik birimlerin bireysel vermekte olduğu kararlar, devlet güvencesi altındaki sözleşmelerle yapılmalıdır.

- *Ekonomi Politikalarında İstikrar ve Öngörülebilirlik*: Piyasa ekonomisinde ekonomi politikalarında kararların etkili olması, sıklıkla değiştirilmemesi ve öngörülebilirliği önemli olmaktadır. Eucken bu ilkeler dışında piyasa

ekonomisinin düzenleyici ilkeleri üzerinde de durmakta ve düzenleyici ilkelerin devlet tarafından gerçekleştirilmesinin gerektiğini savunmaktadır. Düzenleyici ilkeler; gelir dağılımının düzeltilmesi, monopol denetimi, dışsal maliyetlerin ortadan kaldırılması, asgari fiyat (taban fiyat) uygulaması ve ekonomik düzenin hukuki çerçevesi (ekonomik anayasa) olarak sayılabilir.

3. Sosyal Piyasa Ekonomisi Kavramı

Sosyal Piyasa Ekonomisi, Almanya’da 1940’lı yılların sonlarına doğru Alfred Müller-Armack ve diğer Ordoliberaler tarafından bir ekonomik düzen oluşturmaya yönelik olarak geliştirilen bir programdır. Müller-Armack tarafından sosyal piyasa ekonomisinin temel düşüncesi, rekabet ekonomisi temeline dayanan özgür girişim ile piyasa ekonomisi faaliyetleri içinde güvence altına alınan sosyal güvenceyi bağdaştırmak olarak açıklanmıştır (Thieme, 1991: 30; Adaçay ve İslatince, 2013: 237). Müller-Armack, sosyal piyasa ekonomisinin piyasada özgürlük ve sosyal eşitlik ilkelerini bağdaştırmayı amaçladığı fikrini benimsemiştir (Gutmann, 1991: 21).

Sosyal Piyasa Ekonomisi, piyasa ekonomisinin bir takım haksız uygulamalarının olabileceğini kabul etmesi ve buna sosyal bir boyut getirilmesini savunması yönüyle klasik liberal çizgiden ayrılmakta, yani klasik liberalizmin görünmeyen el ve tabii düzen ilkesinin en uygun çözümler sunacağı görüşünü reddetmektedir (Adaçay ve İslatince, 2013: 237-239). Sosyal Piyasa Ekonomisinin, merkezi kontrole dayanan bir sistem yardımıyla sosyal reformu geliştirmeye çalışan sosyalizmden farklılaşarak, rekabetçi bir ekonomi temelinde sosyal ilerleme ve özgür girişimi birleştirmeyi hedefleyen düzenleyici bir politika olarak tanımlanması mümkündür (Armack, 1956: 19).

3.1. Sosyal Piyasa Ekonomisinin Temel İlkeleri ve Özellikleri

Sosyal Piyasa Ekonomisinde; özgürlük, rekabet, sosyallik, sosyal devlet anlayışı ve kuvvetler ayrılığı, temel ilke ve özellikler olarak sıralanabilir.

- **Özgürlük:** Sosyal piyasa ekonomisinin özgürlük ilkesi, insan hak ve özgürlüklerinin korunmasına dayanır. Piyasa ekonomisi açısından, piyasa veya teşebbüs özgürlüğü ve tüketicinin tercih özgürlüğü olmalıdır.

- *Rekabet:* Sosyal piyasa ekonomisine göre, Freiburg Okulu’na benzer şekilde, rekabet piyasa ekonomisinin en önemli ilkelerinden birisi olarak benimsenmiştir. Fonksiyonel rekabetin devlet tarafından teşvik edilmesi ve gerçekleştirilmesi, aksak ve yıkıcı rekabetin engellenmesi gereği savunulmaktadır.

- *Sosyallik*: Sosyal piyasa ekonomisinin ilkelerinden veya temel unsurlarından en önemlisi sosyallik kavramıdır. Sosyallik, piyasada en düşük gelir grubunun yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve tüm toplum üyelerinin ekonomik ve sosyal sorunlara karşı korunması anlamına gelmektedir (Ahrens, 1991: 101). Sosyal piyasa ekonomisinde temel sosyal amaçlar; sosyal adalet ve adil gelir dağılımı, sosyal sigorta, sosyal güvenlik, sosyal refah, sosyal katılım, sosyal barış, sosyal devlet anlayışı olarak özetlenebilir (Adaçay ve İslatince, 2013: 238-239; Hasse, Schneider ve Weigelt, 2008: 393).

- *Sosyal Devlet Anlayışı*: Sosyal piyasa ekonomisi taraftarlarına göre sosyal devlet, Freiburg Okulu kurucularının aktif-yapıcı-fonksiyonel devlet anlayışının ötesinde bir sosyal devlet anlayışı temeline dayanarak, piyasa özgürlüğü ve rekabet ilkelerinin yanı sıra sosyallik ilkelerini de gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Sosyal piyasa ekonomisinde, laissez-faire liberalizminin “minimal devlet” (koruyucu devlet) ve klasik liberalizm “sınırlı devlet” anlayışı eleştirilmektedir. Sosyal piyasa ekonomisine göre devlet, en uygun kaynak dağılımı, adil gelir dağılımı, ekonomik istikrar, ödemeler bilançosu denkliliği, ekonomik kalkınma gibi genel ekonomik politika amaçlarının yanı sıra, ekonomik anayasanın oluşturulması konusunda fonksiyonel rol almaktadır. (Wren-Lewis, 2014: 5).

Sosyal piyasa ekonomisinde sosyal devlet anlayışını şekillendiren ilkeler, tamamlayıcılık ilkesi ve piyasaya uygunluk ilkesidir (Stockmann, 1991: 55). Sosyal piyasa ekonomisinin tamamlayıcılık ilkesine göre, mümkün olduğu kadar piyasa ve gerektiği kadar devlet olmalıdır. Fakat piyasa ekonomisinin varlığı esastır, piyasa ekonomisinin aksaklıklara yol açtığı ya da başarısızlığa ve yetersizliğe neden olduğu durumlarda devlet tamamlayıcılık rolünü üstlenmelidir. Sosyal piyasa ekonomisine göre, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde devletin tamamlayıcı rolü üstlenmesi, başlıca kurumsal, maddi ve altyapı hizmetlerini gerçekleştirmesi gereklidir. Sosyal piyasa ekonomisinde devlet, etkin bir rekabetin sağlanması amacıyla rekabet hukukunu oluşturmalı, rekabeti teşvik etmeli ve haksız rekabeti ortadan kaldırmalı, parasal istikrarı ve fiyat istikrarını sağlamalı, özel mülkiyet haklarını koruma altına alacak yasal düzenlemeler yapmalı, özel mülkiyeti korumalı ve sosyal adalet, sosyal güvenlik ve eşitlik için yasal ve kurumsal düzenlemeler yapmalıdır (Adaçay ve İslatince, 2013: 240). Piyasaya uygunluk ilkesine göre ise, devletin müdahalesi piyasa sisteminin işleyişini bozmayacak şekilde olmalıdır. Röpke, piyasaya uygun araçları piyasa mekanizması ve onun işlerliğini ortadan kaldırmayan araçlar olarak nitelemiş, piyasa sistemini ya da mekanizmasını bozan araçları ise piyasaya uygun olmayan araçlar şeklinde ifade etmiştir.

- *Kuvvetler Ayrılığı*: Sosyal Piyasa Ekonomisinde, devletin gücünün paylaşılması ve tek bir elde toplanmaması düşüncesi, bu bağlamda kuvvetler ayrılığı ilkesinin önemli olduğu savunulmuştur. Kuvvetler ayrılığı ilkesi, devletin gücünün ya da politik gücün dağıtılması ve sınırlandırılması şeklinde ifade edilebilir. Devletin gücünün kötüye kullanılmasını önlemede, yatay ve dikey kuvvetler ayrılığı kurumları yeterli görülmektedir. Yatay kuvvetler ayrılığı, devletin gücünün yasama, yürütme ve yargı arasındaki dağılımı şeklinde tanımlanırken, dikey kuvvetler ayrılığı ise, adem-i merkeziyeti, bir diğer ifadeyle, yerinden yönetim olarak ifade edilebilir. Sosyal piyasa ekonomisinde yetki ve gücün federal ve federe devlet arasında ya da merkezi idare ile mahalli idareler arasında dağılımı ifade edilmektedir (Stockmann, 1991: 55).

3.2. Sosyal Piyasa Ekonomisinin Öncüleri

Müller-Armack, ekonomi yönetimi ve piyasa ekonomisi ile ilgili olarak 1946 'daki kitabında sosyal temele dayanan, sosyal piyasa ekonomisi tanımını yapmış ve diğer teorilere de katkıda bulunmuştur. Müller Armack'ın yanı sıra, özellikle Walter Eucken, Franz Böhm, William Röpke ve Alexander Rüstow gibi Freiburg Okulu'nun temsilcileri, ekonomik ve sosyal hümanizmin temsilcileri olarak sosyal piyasa ekonomisinin yolunu açmışlardır (Hasse, Schneider ve Weigelt, 2008: 393).

Alfred Mülller Armack (1901-1978), Münster ve Clagne'de ekonomi profesörü olarak görev yaptıktan sonra Ekonomi Bakanı Ludwig Erhard'ın danışmanı ve genel sekreteri olarak çalışmıştır. Sosyal piyasa ekonomisini kavram olarak ilk kullanan ordo liberallerdendir (Adaçay ve İslatine, 2013: 237-238). Müller-Armack'a göre, Sosyal Piyasa Ekonomisi, serbest piyasa ile sosyal dengenin birleştirilmesi olarak ifade edilebilmektedir. Bu tanım sosyal piyasa ekonomisinin orijinal kavramı ile teorik gelişiminin ve politika sonuçlarının ne kadar uyumlu olduğunu tahmin etmeye de imkân sağlar (Hasse, Schneider ve Weigelt, 2008: 393). Alfred Müller-Armack, sosyal piyasa ekonomisinin, siyasi düzenleme düşüncesinden yola çıkarak, serbest rekabet temelinde, özel girişimcilere serbest piyasa koşullarını sunabileceğini ve bu sosyal politikalarla bütünleştireceğini savunmaktadır. Bu ekonomik modelde amaç, serbest piyasa özgürlüğü ile sosyal dengenin sağlanması olmuştur (Pilz, 1974: 32).

Ludwig Erhard (1897-1977), Almanya'da Ekonomi Bakanı olarak görev yapmıştır. Almanya'da F. Oppenheimer'in öğrencisi olmuş, 1928 yılında da Nürnberg Ekonomik Gözlem Enstitüsü'nde çalışmış, daha sonra da Endüstriyel

Araştırma Enstitüsü'nü kurmuştur. Savaşın sonu Bavyera Ekonomi Bakanı olarak göreve başlamış, ardından 1963-1966 yılları arasında da başbakanlık yapmıştır.

4. Sosyal Piyasa Ekonomisi: Almanya Uygulaması

Sosyal Piyasa Ekonomisini ilk olarak uygulayan İkinci Dünya Savaşı sonrasında Almanya'da ilk Ekonomi Bakanı olan Ludwig Erhard'dir. Erhard, Müller-Armack'ın teoriye yaptığı katkılarıyla 1948'dan itibaren sosyal piyasa ekonomisine yönelik reform uygulamalarını başlatmıştır (Adaçay ve İslatince, 2013: 241-242). Almanya'da reform uygulamalarından önce Müller-Armack 1945 yılında Münster Deklarasyonu ile sosyal piyasa ekonomisinin yapıtaşlarını ortaya koymuştur. Altı maddeden oluşan Münster Deklarasyonu'nda yer alan temel fikirler şunlardır (Mortan, 1993: 99; Adaçay ve İslatince, 2013: 242-243):

- Madde 1: Almanya ve genel olarak Kıta Avrupası sosyal bir işletme ortamı sağlamak zorundadır. İşletmenin hem yöneticisi hem de çalışanları el ele vermelidir.

- Madde 2: Gerçek bir rekabet ortamı ancak ve ancak anti-tekel ve anti-kartel uygulamalarla mümkündür. Üretici sektörlerde tüketici aleyhine işleyecek her türlü fiyatlandırma ve üretim protokolleri önlenmeli, gerçek rekabetçi ortam sağlanmalıdır.

- Madde 3: İşsizlik sorununun çözümü için devlet tarafından programı belirlenmiş bir istihdam politikası uygulanmalıdır.

- Madde 4: Piyasa ekonomisinin mülkiyet ve servet dağılımındaki bozukluğu aile yardımı, çocuk yardımı ve çeşitli bütçe sübvansiyonlarıyla desteklenip bunun kamu politikası olarak yürürlüğe konulması gerekmektedir.

- Madde 5: Yeni bir konut politikası ile kentlerdeki konut sorunu çözümlenmelidir.

- Madde 6: Asgari ücretin adil bir şekilde tespit edilmesi, toplu sözleşmelerin adil bir şekilde yapılması ve serbest toplu pazarlık sisteminin geçerli olması önem taşımaktadır.

1948 yılında da Hamburg'ta Müller-Armack ve Ludwig Erhard yaptıkları ortak açıklama ile sosyal piyasa ekonomisinin ana hatlarını açıklamışlardır. Hamburg Deklarasyonu olarak anılan bu kararların başlıcaları ise şu şekilde özetlenebilir:

- Federal Almanya henüz müttefikler nezdinde devlet olmadığından bağımsız hukuki yetkilerle donatılmış idari organların tespiti ve kurulması sağlanmalıdır.

- Devletin çalışması ve çalıştırılması her olayın üstündedir.

- Barış anlaşması yapılmalı, fakat kuru bir anlaşmanın ötesinde Almanya'ya ödeme ve ticaret yapma özgürlüğü geri verilmelidir.

- Almanya'dan geri götürülen üretim araçları, yani fabrikalar tekrar Almanya'ya iade edilmelidir.

- Gerçek bir döviz reformu ve döviz kuru ayarlaması ve Rayhschmark'tan Deutschmark'a geçerken, acil bir savaş yardımı mümkün kılınmalıdır.

- Merkez Bankası, yani Bundesbank bağımsız kredi ve döviz politikasını yürütme hakkına kavuşmalıdır.

- Vergi reformu ile üretimin motive edilmesi ve bu arada tasarrufların sermaye oluşumuna dönük olması sağlanmalıdır.

- Genel bir iktisadi reformla devletin görevlerinin azaltılması ve bu arada yeni borçlanmaların kesinlikle önlenmesi sağlanmalıdır.

- Almanya'nın sanayi planına yapılacak her türlü dış müdahale önlenmelidir.

- Kumanda ekonomisi, sosyal piyasa ekonomisi ile yer değiştirmelidir.

- Her türlü mal ve hizmet fiyatlarına idari kararlar yoluyla müdahale kesinlikle önlenmelidir.

- Ücret ve maaşların serbest toplu pazarlıklarla belirlenmesi iş gücüne bu anlamda salahiyet kazandırılması ve arada yeni bir para birimine zemin hazırlanması sağlanmalıdır (Mortan, 1993: 99-100; Adaçay ve İslatince, 2013: 242-243).

Almanya'da Hamburg Deklarasyonu'nun yayınlanmasından sonra başlatılan reformlar şu şekildedir;

- Para Reformu: 1948 yılında yürürlüğe konulan Para Kanunu'yla RM (Rayhsche Mark) kaldırılarak, yerine DM (Deutsche Mark) para birimi olarak kabul edilmiş, Bank Deutscher Laender'e para çıkarma yetkisi verilmiştir. Parasal varlıklar (alacaklar) uyum yasası yürürlüğe konularak devlet bankalarının, mahalli idarelerin, posta kurumu ve demiryolu işletmelerinin RM alacakları silinmiştir.

- Serbest Fiyat Politikası Reformu: Bu reformla Almanya'da zorunlu besin maddeleri, hammaddeler, kira ve ulaşım tarifeleri dışındaki fiyatlar serbest bırakılmıştır. Devletin üretim faktörlerinin fiyatlarının oluşumuna müdahale etmemesi ve zamanla fiyatların tamamen serbest bırakılması kararlaştırılmıştır.

- Rekabet Reformu: 1957 yılında rekabet sınırlamalarına karşı bir kanun yürürlüğe konulmuştur (Thieme, 1991: 37; Erkan, 1987: 114-119; Adaçay ve İslatince, 2013: 242-243).

Almanya’da sosyal piyasa ekonomisi alanında sosyal güvenlik ve sosyal sigorta ile ilgili reformlar 19. yüzyılda Bismarck döneminde yapıldığı için İkinci Dünya Savaşı’ndan sonraki dönemlerde bu alanda önemli bir reform yapılmamıştır (Adaçay ve İslatince, 2013: 243). Federal Almanya Cumhuriyeti 1949 yılında kurulduğunda, Almanya’nın uygulayacağı ekonomi politikası henüz belli olmadığı gibi savaşın bıraktığı izler ve ülkede mal kıtlığı sorununun yaşanması, katıksız serbest piyasa ekonomisinin uygulanmasını imkânsız hale getirmekteydi. Ekonomik sorunlara çözüm arayışlarında Anglosakson ülkelerindeki serbest piyasa ekonomisi ve uygulama sonuçları ile Sovyetler Birliğindeki sosyalist plan ekonomisi ve uygulama sonuçlarıyla ilgili bilgileri göz önüne alan Ordoliberaler gelenekçi Alman devletinin uygulamalarının temelinde her iki ekonomik sistem arasında orta bir yol çizmişlerdir. Bu yeni çizilen yol, yeni kurulmuş olan hükümetinin ekonomi bakanı Ludwig Erhard’ın müsteşarlarından Alfred Müller-Armack tarafından ‘Sosyal Piyasa Ekonomisi’ adıyla ortaya çıkarılmıştır. Sosyal piyasa ekonomisi, piyasa ekonomisinin serbestliği ve rekabetinin yanı sıra, sosyal dengeyi sağlayacak önlemlere de dayanmaktaydı. Bir toplumda ekonomik politikaların genel amacı toplumun tüm bireylerinin ihtiyaçlarını karşılayabilmek olduğundan, devlet de bu amaçla yapılmalı ve gerekli organlarını oluşturarak özel girişimcileri teşvik etmelidir. Piyasa aktörlerinin serbest piyasa şartlarında kendi faydalarını arttırabilmek amacıyla kararlar alırken sosyal piyasa ekonomisini dikkate almaları gerekliydi. Sosyal piyasa ekonomisinde piyasa aktörlerinin serbestçe hareket edebilmeleri sağlanırken, hukuki zemin hazırlanması ve sosyal güvenlik düzenlemeleriyle de insanların zor durumlarda kalmaları engellenebilecekti (Erkan, 1984: 8). Sosyal piyasa ekonomisinde diğer bir deyişle, bireyin sınırsız serbestisi sosyal düzen içerisinde tanımlanmakta ve sosyal düzenin oluşmasında devletin önemli görevler almasının üzerinde durulmaktadır. Uzun araştırmalardan sonra bu görevlerin sınırları netlik kazanmış ve liberalizmin bir çeşidi olan ordo-liberalizm olarak ifade edilmiştir. Devletin ordo-liberalizmdeki görevleri;

- Rekabeti düzenleyecek gerekli kurumlar oluşturarak, bunların görevlerini özenle yerine getirmelerini denetleyerek, rekabetin sağlıklı yürütülmesini sağlamak,

- Yoksul veya kötü şartlarda çalışmak zorunda kalan vatandaşları; hastalık, işsizlik, emeklilik ve asgari ücretleri yaşanabilir düzeyde tutarak sigortalamak,
- Toplumun temel ihtiyaçları için önemli olan mallara gerektiğinde müdahale ederek, gıda ve taşıma fiyatlarını sübvans etmek veya dar gelirli vatandaşlara sosyal evler sunmak gibi gerekli yardımları sağlamak,
- Toplum için önemli olup, özel sektör tarafından üretilmeyen; askeri koruma, hastane, okul ve üniversite binalarının yapımı, idare edilmesi ve eğitimin desteklenmesi gibi mal veya hizmetleri üretip sunmaktır (Pilz, 1974: 26).

Sosyal piyasa ekonomisinde devlet, piyasa şartlarına gerektiğinde toplumsal çıkarlar açısından değerlendirmeler yapıp müdahale etmek zorundadır. Devlet yapacağı bu müdahaleleri, Ekonomik Anayasa kapsamında uygulanmaktadır. Böylelikle tüm piyasa aktörleri ancak yasal bir çerçevede birbirleriyle rekabet edebileceklerini kabul ederler. Ekonomik Anayasa'da öngörülen düzenlemeler ile temel insan hakları arasında yakın bir ilişki kurulmuş olup sosyal piyasa ekonomisi eşitlik, *özgürlük* ve *özel mülkiyet hakkı* gibi hakları göz önüne almaktadır (Pilz, 1974: 30-36).

Sosyal piyasa ekonomisinde Ekonomik Anayasa'ya göre piyasa aktörleri;

- Piyasa aktörleri tam rekabet şartlarında üretim çapını ve fiyatlarını arz ve talebe göre belirleme olanağına sahiptirler.
- Herhangi bir üretim piyasasına girebilme serbestliği mevcut olup, müteşebbisler farklı sektörlerde işletmeler kurabilmekte, üretim yapabilmekte ve serbestçe pazarlayabilmektedirler.
- Girişimciler bazen serbest piyasada aldıkları yanlış kararlarının sonucu olarak iflas edebilmektedirler.
- Gereksiz bazı siyasi risklerden uzak durmalıdırlar.
- Anayasal olarak garanti edilmekte olan üretim araçlarına sahiptirler.
- Piyasa aktörleri anlaşma ve sözleşme özgürlüğüne sahiptirler. Fakat tekelleşme ve oligopolleşme ya da herhangi bir başka kartel benzeri yapılanma yasaktır.
- Meslek ve işyeri seçiminde de özgürdürler.

Sosyal piyasa ekonomisinde Ekonomik Anayasa'ya göre devletin görevleri:

- Girişimcilerin uzun vadeli yatırımlar yapabilmeleri için istikrarlı para ve döviz kuru politikası izlenmelidir.

- Devlet istikrarlı bütçe ve ekonomi politikaları izlemelidir.
- Toplum için önemli olan ormanlar, sular, toprak ve madenler gibi doğal kaynakları koruma altında almalıdır (Gäfgen, 1968: 179-180).
- Devletin birbirleriyle çelişen dört ana hedefi, fiyat istikrarını, ekonomik büyümeyi, serbest dış ticareti, tam istihdamı ve dış ticaret dengesini sağlanmayı bir bütün olarak gerçekleştirilmelidir. (Randak, 1985: 54; Arslan, 2010: 19).

4.1. Sosyal Piyasa Ekonomisi ve Freiburg Okulunun Ekonomik Düzen Teorisi Arasındaki İlişki

Freiburg Okulu'nun savunduğu düşünceler ve liberalizm anlayışı ordoliberalizm olarak da isimlendirilmekte, W. Eucken ve F. Böhm Freiburg Okulu'nun ve ordoliberalizminin kurucuları olarak kabul edilerek onların geliştirmiş olduğu ekonomik düzen teorisi, Freiburg Okulu'nun temel öğretisi olmuştur. A. Müller-Armack tarafından, ekonomik düzen teorisinin temelinde geliştirilen sosyal piyasa ekonomisi ise bir ekonomik düzen programı olarak kabul edilmektedir.

Eucken ve Böhm ile Müller-Armack arasında yaklaşımları açısından bakıldığında bazı farklılıklar mevcuttur. Eucken ve Böhm'de ilk olarak, kurallar ve kurumlara önem veren bir kural ağırlıklı yaklaşım söz konusu iken Müller-Armack'ta konuyu pragmatik ve uygulanabilirlik yönünden inceleyen sonuç-ağırlıklı bir yaklaşım söz konusu olmaktadır (Vanberg, 1988: 19). İkinci olarak, Eucken ve Böhm'ün çalışmalarında asıl ağırlıklı olan konu ekonomik düzen ve düzenin hukuksal çerçevesini meydana getiren ekonomik anayasa düşüncesi iken Armack'la beraber Freiburg Okulu'nda sosyal amaçlar ve ilkeler önemli olmuştur.

Sosyal piyasa ekonomisinin savunucularından Thieme, Müller-Armack'ın önerdiği sosyal piyasa ekonomisi ile Eucken ve Böhm'ün ekonomik düzen teorisinin ortak noktaların olduğunu ancak birbirleriyle tamamen örtüşmediğini ve aralarında önemli farklılıkların olduğunu savunmaktadır. Thieme'nin bu konudaki düşünceleri:

- Eucken ve Böhm'ün ekonomik düzen teorisinde olduğu gibi rekabet, sosyal piyasa ekonomisinde de merkezi bir öneme sahiptir.
- Rekabet kurallarının işlemediği ve bazı olumsuz sonuçlara yol açtığı durumlarda devletin müdahalesi gereklidir. Gerek Freiburg Okulu kurucuları gerekse sosyal piyasa ekonomisi taraftarları bu konuda hemfikirdirler. Ancak, etkin ve fonksiyonel rekabet için devletin "tamamlayıcılık" rolü üstlenmesi sosyal piyasa ekonomisinde özellikle vurgulanmıştır.

- Yine devletin konjonktüre paralel iktisat politikaları (büyüme kalkınma politikası, ekonomik istikrar politikası, istihdam politikası vb.) uygulaması gerektiği görüşü sosyal piyasa ekonomisi taraftarlarınca daha ağırlıklı olarak analiz edilmiştir.

- Eucken ve Böhm ile sosyal piyasa ekonomisi taraftarları arasındaki temel fikirler yönünden en belirgin farklılık şu şekilde ifade edilebilir: Sosyal piyasa ekonomisinde, toplumsal yaşamın sosyal boyutu, üzerinde fazlasıyla durulan bir konu iken Müller-Armack ve diğer sosyal piyasa ekonomisi taraftarları devlete daha kapsamlı bir sosyal politika oluşturma görevi yüklemektedirler. Bir başka ifadeyle sosyal piyasa ekonomisi taraftarlarında sosyal devlet anlayışı çok belirgindir. Buna karşın Eucken ve Böhm'ün analizlerinde sosyal devlet anlayışı yerine aktif-yapıcı-fonksiyonel devlet anlayışı hakimdir (Adaçay ve İslatince, 2013: 244).

4.2. Sosyal Piyasa Ekonomisi ile Serbest Piyasa Ekonomisi Arasındaki Farklar

Serbest piyasa ekonomisinde, devlet iktisadi faaliyetlerin yasal düzenlemesini yapmakta ve hareket serbestisini piyasa aktörlerine yani üretim araçlarına sahip özel firmalara ve bu firmaların izleyeceği politikalara bırakmaktadır. Serbest piyasa ekonomisinde devlet, piyasadaki rekabet koşullarına gerekli olmadıkça müdahale etmemektedir. Böylece bireyler rasyonel davranarak tüm kararları veren durumunda olarak neyi satın alacaklarına, nerede çalışıp neler üreteceklerine ve piyasaya sunabileceklerine, neyi ne kadara satabileceklerine kendileri karar vermektedir. Laisser-Faire felsefesine göre böylelikle her birey kendi faydasını arttırabilecek ve tüm toplum refaha ulaşacaktır.

Avantajları: Bireyler özel yeteneklerini en uygun şekilde kullanabilir ve kendi faydalarını maksimize edebilirler. Özel firmalar arasında da bu teoride rekabet sağlanmış olmaktadır.

Dezavantajları: Rekabette güçsüz duruma düşüldüğünde ve sosyal yardıma ihtiyaç duyma noktasına gelindiğinde, yani yaşlı, hasta veya işsiz olduğunda sistemin elemesi söz konusudur, yardım alınacak bir kurum bulunmamaktadır.

Sosyal piyasa ekonomisinde ise devlet, ekonomik çalışma alanlarını yasal kurallar ve kurumlarla belirler ve bu hukuki çerçeve içerisinde hareket alanlarını piyasa aktörlerine bırakır. Devletin rekabet ortamında kurallara

uyulmasını sağlamanın yanında, bu rekabetten kopup mağdur konumda olanlara da sigortalama ve sosyal fonlar gibi sosyal düzenlemelerle destek olması söz konusudur.

Avantajları: Sosyal piyasa ekonomisinde bireyler özel yeteneklerini en uygun şekilde kullanabilirler ve devletin belirlemiş olduğu hukuki düzenlemeler ışığında kendi faydalarını maksimize edebilirler. Devlet özel şirketler arasındaki rekabeti sağlıklı ve toplumsal faydaya katkısı sağlanacak şekilde düzenlemekte, rekabet koşullarında mağdur duruma düşen ya da sosyal yardıma ihtiyaç duyma noktasına gelenlere destek vererek tekrar piyasaya kazandırmaktadır. Sosyal piyasa ekonomisinde, çalışma hayatı içerisinde yaşlılık, hastalık ya da işsizlik gibi durumlar söz konusu olduğunda gerekli sigortalama düzenlemeleriyle sorunlar çözülmeye çalışılmaktadır.

Dezavantajları: Kamu kurumlarında bürokrasinin de etkisiyle çalışan personelin verimi düşebilmekte ve yeterli personel olmasına rağmen kamusal hizmetlerden de istenilen fayda sağlanamamaktadır. Sosyal giderlerin artması sebebiyle de bütçe açıkları oluşabilmekte ve bunları kapatmak için ek vergilere gerekli olmaktadır. Bu tür sorunların yaşanması ise özel sektörde çalışma şevkinin düşmesine ve üretimde azalmaya sebep olabilmektedir.

5. Sosyal Piyasa Ekonomisine Eleştiriler

Sosyal Piyasa Ekonomisine yöneltilen çeşitli eleştiriler vardır. Sosyal Piyasa Ekonomisinin ilkelerinden en önemlisi olan sosyallik ilkesinin temelinde toplum görülmektedir. Devlet ise toplumu temsil eden en üst birim ya da kurum olarak görülmektedir. Sosyallik ilkesine göre bireyin toplumsal bütüne tabi olduğu ve ona hizmet etmesi gerektiği felsefesi benimsenmekte ve toplumun ve devletin çıkarları bireysel çıkarlara karşı kesin üstünlüğe sahip kabul edilmektedir (Erkan, 1984: 15). Sosyallik ilkesinin karşıtı ise bireysellik ilkesidir. Buna göre birey; sınıf, halk, toplum, millet gibi bir takım kolektif kurum ve varlıklardan daha üstün bir niteliğe sahip kabul edilmektedir. Bireysellik ilkesini savunanlara göre önemli olan toplum veya devlet değil, bireydir ve toplumun çıkarı, toplumun iyiliği, kamu yararı, kamu menfaati gibi kavramlar oldukça belirsiz kavramlar olarak ifade edilmektedir. Bireylerin tercihleri nihayetinde toplumsal tercihleri oluşturmaktadır çünkü bir takım kolektif kurum ya da varlıkların tercihte bulunmaları söz konusu değildir. Toplum bireyin dışında ayrı bir varlık olarak düşünülmemelidir. Ayrıca bireyin özgürlüğü esas olmakla beraber bu sınırsız bir özgürlük değildir. Bireyin eylem ve davranışları diğer bireyleri olumsuz

yönde etkilemeye başladığında bireyin özgürlüğü sınırlandırılır. Sosyallik ilkesi savunucularının toplumun ve devletin çıkarlarının bireysel çıkarlara karşı kesin üstünlüğe sahip olduğu düşüncesinin doğru olmadığı çünkü toplumun çıkarının, bireysel çıkarlara dayandığı yönünde eleştiriler mevcuttur. Sosyallik tam olarak açıklaması ve izahı yapılamayan bir ilkedir. Günümüzde bazı yazarların bireysellik ve sosyallik ilkesinin birleştirilmesiyle ortaya çıkardıkları toplumcu bireycilik ilkesinden söz edilmektedir.

Sosyal piyasa ekonomisine karşı yapılan ikinci eleştiri terminoloji ile ilgili olarak, piyasa ekonomisinin başına sosyal sıfatını eklemekle yeni bir ekonomik düzen modeli keşfedildiğinin düşünülmesidir. Günümüzde piyasa ekonomisi veya serbest piyasa ekonomisi kavramları ile liberal bir ekonomik düzenden söz edilmektedir. Serbestlik veya özgürlük, piyasa ekonomisinin en önemli ve temel ilkelerinin başında yer almakta ve bu nedenle, piyasa ekonomisi yerine bazı zamanlarda serbest piyasa ekonomisi kavramı kullanılmaktadır. Hayek'in açıklamasına göre sosyal kavramı aslında devletin tasarımı ve planlı bir şekilde geliştirilmiş organizasyonundan ayrı olarak kendiliğinden gelişen insan ilişkileri düzenini tanımlamak amacıyla geliştirilmiş ve dil, adetler, gelenekler, görenek gibi kendiliğinden oluşan yapılar da sosyal düzeni oluşturmuştur. Gerçek liberal ekonomik düzenin savunucuları sınırsız özgürlüğü ve başıboş piyasa özgürlüğünü savunmamışlardır. Ayrıca Laissez-faire liberalizmini gerçek liberalizm anlayışı olarak görmek doğru kabul edilmemektedir. Laissez-faire düşüncesini aşırı şekilde savunanlar, devletin ekonomiye hiçbir şekilde müdahale etmemesini savunurlar. Bu konuda yapılan diğer bir eleştiri ise; sosyal piyasa ekonomisi savunucuları tarafından sosyal sıfatının gerekli gereksiz yerlerde ve piyasa ekonomisi kavramı yerine sosyal piyasa ekonomisi kavramını kullanma eğiliminde oldukları yönündedir. Bu konudaki bazı örnekler; liberalizm yerine sosyal liberalizm, demokrasi yerine sosyal demokrasi, hukuk devleti yerine sosyal hukuk devleti, barış yerine sosyal barış, adalet yerine sosyal adalet gibi kavramları kullanma yönündeki eğilimler eleştirilmektedir.

Friedrich August von Hayek'e göre sosyal kelimesinin dilimizdeki kullanımına bakıldığında neredeyse yüzlerce kavram önüne bir sosyal sıfatı eklenerek kullanıldığı görülmektedir. Hayek, İngilizcede bu tür kavramların bir araştırmasını yaparak 160 ismin sosyal kelimesi ile sıfatlandırıldığını belirtmektedir. (Yayla, 1993: 180-181). Sosyal piyasa ekonomisi savunucularının yine sıklıkla kullandıkları kavramların başında sosyal devlet ve sosyal adalet kavramları gelmektedir. Sosyal devlet kavramı; devletin gelir ve servet dağılımında adaleti sağlayıcı önlemler alması, bireyler arasında fırsat eşitliği

sağlanması vb. anlamlarında kullanılmaktayken, sosyal adalet ise dağıtıcı adalet anlamında kullanılmaktadır. Sosyal piyasa ekonomisinde devlete, sosyal adaletin gerçekleştirilmesini sağlaması amacıyla aktif ve fonksiyonel bir görev verilmektedir. 1980’li yılların başında ancak sosyal devletin sosyal maliyeti net bir şekilde görülebilmektedir. Devletin görev ve fonksiyonlarının genişlemesinin neden olduğu politik ve iktisadi birtakım sorunlar (yozlaşmalar) zamanla sosyal devlet ve refah devleti anlayışlarında eleştirileri gündeme getirmiştir. Sosyal devlet ya da refah devleti uygulamalarının neden olduğu sosyal maliyetleri iki başlık altında özetlemek mümkündür (Aktan, 1992: 20):

- Ekonomik Yozlaşmalar: Virginia Politik İktisat Okulu iktisatçılarının yeniden seçilebilmeyi garantilemek ve oylarını maksimize etmek için kamu harcamalarını artırmak ve vergi oranlarını indirmek yani vergi oranlarını kamu harcamalarındaki artıştan daha az bir oranda artırmak yönündeki eğilimleri iktisadi sorunların ve iktisadi yapıdaki yozlaşmaların temelini oluşturmakta ve bu tip yozlaşmalara örnek olmaktadır.

- Politik Yozlaşmalar: Sosyal devletin sosyal maliyetleri sadece ekonomik sorunlar ve yozlaşmalar ile sınırlı kalmayıp, aşırı müdahaleci sosyal devlet anlayışı sonucu toplumda politik yozlaşmaların artması ile de ortaya çıkmaktadır. Buna örnek olarak, devletin görev ve fonksiyonlarının genişlemesi ile ekonomide daha fazla kaynak dağıtıcı bir fonksiyon üstlenmesi sonucu rant kollama veya transfer kollama eğilimlerinin artması ile politik yozlaşmalar ortaya çıkar.

6. Sonuç

Sosyal piyasa ekonomisi, toplumdaki gruplar arasında dengeyi koruyan serbest bir ekonomik düzen şeklinde tanımlanabilir. Sosyal piyasa ekonomisini oluşturan ilkeleri kurucu ilkeler ve düzenleyici ilkeler olarak iki kategoride değerlendirmek mümkündür. Kurucu ilkeler arasında, ekonomi politikalarının sürekliliği, açık piyasalar, fiyat sisteminin işlerliği, sözleşme özgürlüğü, özel mülkiyet kavramları önem taşımaktadır. Düzenleyici ilkeler ise, piyasa gücünün kapsamı ve düzeltilmesi, monopol denetimi ve arz tepkilerinin düzeltilmesi, gelir dağılımının düzeltilmesi, dış etkenlerin düzeltilmesi, yatırım faktörleri ve ekonomik düzenin hukuki çerçevesinin dikkate alınmasıdır. Sosyal piyasa ekonomisi, savaş sonrası Almanya’nın iktisadi düzeninin oluşumu ve aynı zamanda sosyal düzenin sağlanması hedefine yönelik olarak ortaya konmuştur. Bu ekonomik düzenin sosyal piyasa ekonomisi olarak adlandırılması, sistemin

hem ekonomik hem sosyal boyutunu vurgulamaktadır. Ekonomik düzenin teorik temelleri Freiburg Okulu'na dayanmakta ve Ekonomik Anayasa kavramı ile ekonomik ve sosyal hayatı düzenleyici normlar ve kurumlar ile devletin rolü açıklanmaktadır. Almanya'da uygulamaya konulmasının ardından ülkede ihracat artışıyla beraber dışa açılma yaşanmış, rekabet koşullarını ve sosyal düzeni sağlayıcı hukuki çerçeveye belirlenmiştir.

Kaynakça

Adaçay, F., İslatince, H. (2013). İktisadi Düşünceler Tarihi. Bursa: Ekin Yayıncılık.

Ahrens, H. (1991). *The Social Element in the Social Market Economy*. in Jung, 101-114.

Aktan, C.C. (1992). *Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi*. İstanbul: AFA Yayıncılık.

Aktan, C.C. (1995). *Optimal Devlet*. İstanbul: TÜSİAD-T/95.

Armack, A.M. (1956). *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*. 9:19.

Armack, A.M. (1998). The principles of the Social Market Economy, in Peter Koslowski (ed.), in Peter Koslowski, (ed.), *The Social Market Economy: Theory and Ethics of the Economic Order*, Berlin: Springer.

Arslan, R. (2010). Sosyal Piyasa Ekonomisi 2008-2009 Ekonomik Mali Krizini Önleyebilir miydi?, *Akademik Fener, Balıkesir Üniversitesi Yayınları*, 14, 15-26.

Clapham, R. (1991). *Social Market Economy for Developing Countries; The Problem of Applicability*, in: Jung, 133-144.

Erkan, H. (1984). *Ekonomi Politikasının Temelleri*. İzmir: Aydın Kitabevi.

Erkan, H. (1987). *Sosyal Piyasa Ekonomisi*. İzmir: Silm Ofset.

Gafgen, G. (1968), Allgemeine Wirtschaftspolitik, in: *Kompendium der Volkswirtschaftslehre*, 2, Göttingen., 179-180.

Gerber, D.J. (2002). *Ekonominin Anayasallaştırılması: Alman Neoliberalizmi Rekabet Hukuku ve Yeni Avrupa*. (çev: İ. Gül), Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, 2(3): 45-110.

Giersch, H., Paqué, K. H. &, Schmieding, H. (1992). *The Fading Miracle: Four Decades of Market Economy in Germany*, Cambridge: Cambridge University Press.

Goldschmidt, N. (2004). Alfred Müller-Armack and Ludwig Erhard: Social Market Liberalism, 04/12, *Freiburg Discussion Papers on Constitutional Economics*, http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/2325/pdf/04_12bw.pdf.

Guerot, U., Dullien, S. (2012). The Long Shadow of Ordoliberalism, *Social Europe Journal*, <http://www.social-europe.eu/2012/07/the-long-shadow-of-ordoliberalism/>, 1-11.

Guttman, G. (1991). *The Intellectual Basis and Historical Development of Social Market Economy*, in: Jung, 13-33.

Hasse, R.H., Schneider, H. ve Weigelt, K. (2008). *Social Market Economy History, Principles and Implementation - From A to Z*. Ferdinand Schöningh, Paderborn, Germany, 2008; 89-91.

Koslowski, P. (1998). The Social Market Economy: Social Equilibration of Capitalism and Consideration of The Totality of the Economic Order Notes On Alfred Müller-Armack' in Peter Koslowski, (ed.), *The Social Market Economy: Theory and Ethics of The Economic Order*. Berlin: Springer.

Lorch, A. (2013). *Vom Ordoliberalismus zum substantiellen Liberalismus-Grundlagen einer freiheitlichen Gesellschafts und Wirtschaftsordnung*, Bamberg: Difo-Druck GmbH, 45.

Mortan, K. (1993). Türkiye' de Sosyal Piyasa Ekonomisinin Çerçevesi Ne Olmalıdır, *Finans Dergisi*, Özel Ek, 98-101.

Ökten, N. Z. (2004). Yeni Ekonomi, Değişen Rekabet ve Yeni Devlet Biçimi Üzerine Teorik Arayışlar; Freiburg Okulu ve Üçüncü Yol, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2):65-83.

Petersen, T. (2008). *Wilhelm Röpke und die Katholische Soziallehre*, Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut.

Pilz, F. (1974). *Die Soziale Marktwirtschaft, Konzeption – Wirklichkeit – Perspektiven*. München: Bayerische Landeszentrale für Politische Bildungsarbeit., 11(32):30-36.

Prollius, v.M. (2006). *Deutsche Wirtschaftsgeschichte nach 1945*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH.

Randak, H. (1985). *Die Soziale Marktwirtschaft*. München: Bayerische Landeszentrale für Politische Bildungsarbeit, Elementar.

Sally, R. (1998). *Classical Liberalism and International Economic Order: Studies in Theory and Intellectual History*. London: Routledge.

Stockman, K. (1991). *The Role of the Government in a Social Market Economy*, in: Jung, p. 53-71.

Tezuka, M. (2001). The Economic Reconstruction Plan of Alfred Müller Armack: What is the Social Market Economy? in Yüichi Shionoya (ed.) *The German Historical School: The Historical and Ethical Approach to Economics*. New York: Routledge.

Thieme, H.J. (1991). *Soziale Marktwirtschaft: Ordnungskonzeption und Wirtschaftliche Gestaltung*. München Deutscher Taschenbuch Verlag,30.

Vanberg, V. (2004). The Freiburg School: Walter Eucken and Ordoliberalism, *Freiburg Discussion Papers on Constitutional Economics 04/11*, Institut für Allgemeine.

Wren-Lewis, S. (2014). Ordoliberalism, Neoliberalism And Economics, *Social Europe Journal*, <http://www.social-europe.eu/2014/01/ordoliberalism-neoliberalism-economics/>.

Yardımcı, M.E., Genç, S.Y. (2016). Türkiye’de Sürgün Bir Alman Neoliberal: Wilhelm Röpke, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, Cilt:16, Yıl:16, Sayı: 1, 16: 23-34.

Yayla, A. (1992). Özgürlük Yolu, *Hayek’in Sosyal Teorisi*. Ankara: Turhan Kitabevi.

BÖLÜM VIII

YÖNETİMDE ÖRGÜTSEL ADALET VE SOSYAL KAYTARMA İLİŞKİSİ

The Relationship of Organizational Justice and Social Loyalty in Management

Burcu TURAN TORUN

(Dr. Öğr. Üyesi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

E-mail: burcuturan@yyu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-1963-9368

1. Giriş

Örgütte çalışanların yaşadığı olaylar ve durumlar, örgüte karşı tutumları üzerinde etkili olabilir (Bahadır ve Levent, 2022). Çalışanlar yöneticiler tarafından kötü muamele gördüklerinde inandıklarında, bu duruma olumsuz tepki verirler (Greenberg, 2011) ve adalet anlayışları çerçevesinde haksızlığı ortadan kaldırmak için harekete geçerler (Stroh, Northcraft ve Neale, 2002). Çalışanların örgüt yöneticilerin adil olmadığına inanması öfke, nefret ve kaygı hissi yaratabilir ve bu hisse bağlı olarak, çalışanlar örgüte eleştiri getirebilir, aşağılayabilir ve karalamaya çalışabilirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Bu bağlamda, örgütsel adalet sosyal kaytarma oluşumunda önemli bir neden olarak ortaya çıkabilir.

Örgütsel adalet, çalışanların mevcut çalışma koşullarının adil olup olmadığına ilişkin algılarına dayanarak tanımlanmaktadır. Bir işletme yöneticisinin adil olması, çalışanların olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerine, örgüte olan bağlılıklarının artmasına, aynı zamanda iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Çalışanların örgüt ile ilgili olumlu adalet algısına sahip olmaları, bireysel ve grup performansını arttıran örgütsel unsurlardan birini oluşturmaktadır. Ancak, çalışanların adalet algısının olumsuz yönde etkilenmesi; verimlilik ve iş performansını azaltmakta, ayrıca çalışanların işten kaytarma davranışları sergilemelerine neden olmaktadır.

Sosyal kaytarma davranışı, çalışanların örgüt içerisindeki grubundan memnun olmadıklarını, işten kaçma eğiliminde olduklarını ve kendilerini grup üyesi olarak hissetmediklerini ifade eder. Başka bir deyişle, çalışanlar grup çalışmasında iş performanslarını ve çabalarını azaltma eğilimindedirler. Bu durum, çalışanların kendi performanslarının grup içinde fark edilmeyeceğini düşünmeleri ve bireysel performanslarına göre daha az çaba sarfetmelerinden kaynaklanmaktadır. Sosyal kaytarma davranışının örgüt içinde oluşması, diğer grup üyelerinin motivasyonunu düşürür ve çalışanların iş tatmin düzeylerini olumsuz etkiler. Bu nedenle, sosyal kaytarma davranışı fikri grup katılımını baltalar ve kurumsal etkinliği azaltmaktadır. Sosyal tembellik bu nedenle örgüt içinde olumsuz bir tutum ve davranış olarak kabul edilmektedir.

İş görenlerin örgüt içinde mutlu olmaları ve adil davranıldıklarını hissetmeleri, iş devamlılığı açısından son derece önemlidir çünkü çalışanlar genellikle hayatlarının büyük bir bölümünü çalıştıkları kurumda geçirmektedirler. Dolayısıyla bu çalışma, işletmelerde örgütsel adalet ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamaktır ve yönetimin bu konuda farkındalıklarını arttırmayı amaçlamaktadır. İşletmelerin, çalışanların mesai saatleri içerisinde iş dışı aktivitelere olan eğilimlerini anlamak ve verimliliği arttırmaya ve işletmenin başarısına katkı sağlayarak araştırmanın önemini de arttırmaktadır. Çalışma teorik bir çerçevede yürütülmüştür. İlk olarak, örgütsel adalet ve sosyal kaytarma kavramları ve unsurları hakkında bilgi verilmiş, daha sonra işletmelerde örgütsel adalet ve sosyal kaytarma kavramları birlikte ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise, örgütsel adalet ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

2. Örgütsel Adalet

Adalet kelimesi, dürüstlük, doğruluk ve denge anlamlarını taşıyan ‘Adl’ kelimesinden türetilmiştir (Güriz, 2001). Yönetimle ilgili literatür incelendiğinde, Aristo, Sokrates, Plato, Nozick ve Rawls gibi filozofların adalet kavramına büyük önem verdikleri görülmektedir (Yavuz, 2010).

Adalet, iş yaşamında da özel yaşamda olduğu gibi büyük bir öneme sahiptir. İşletmelerin, örgütsel adaleti benimsemeleri, çalışanların memnuniyetini, verimliliğini ve motivasyonunu arttırmaktadır. İşletmede elde edilen kazanımların çalışanlara adil bir şekilde dağıtılması, onların adalet algılarını güçlendirecek bir unsurdur.

Bir organizasyon, birden fazla bireyin bir araya gelerek ortak bir hedefi gerçekleştirmek için iş birliği yaptığı, güçlü ve yapılandırılmış bir faaliyet

yapısıdır. (Güney, 2017). İşletmeler, hedeflerine ulaşmayı ve amaçlarını sürdürmeyi çalışanları aracılığıyla gerçekleştirme amacı güderler. Örgütsel adaletin sağlandığı işletmelerde, çalışanlar uyum içinde çalışma imkanına sahiptirler. Buna ek olarak, çalışanlar cezalandırma, ödüllendirme, ücretlendirme, işten çıkarma gibi kararlarda haksızlığa maruz kalmadan adil bir şekilde işlem görmektedir. İşletme çalışanları, yöneticilerin aldığı kararları adalet açısından değerlendirir ve bu değerlendirme sonucunda işletme hakkında bir adalet algısı oluştururlar (İçerli, 2010; Irak, 2004). Çalışanların zihinlerinde oluşan örgütsel adalet algısı, işletmeye karşı tutumlarını belirlemektedir (Taşçıoğlu, 2011). Örgütsel adaletin var olduğu işletmelerde, çalışanlar kendilerini işletmeye ait hisseder ve işletme hedeflerini benimserler.

Değer verildiğini hisseden ve şirket hakkında olumlu bir algıya sahip olan çalışanlar şirketin hedeflerine katkıda bulunmaya daha yatkındır (Beugre, 2002). Şirket içi karar alma süreçlerine çalışanların adil katılımı sağlandığında, şirket ile çalışanları arasında güçlü bir bağ kurulur. Örgütsel adaletin hâkim olduğu örgütlerde, kaynaklar adil bir şekilde dağıtılır ve politikalar ve prosedürler tutarlı bir şekilde uygulanır. Herkese adaletle davranıldığı için işyerinde adalet algısı oldukça belirgindir (Black ve Porter, 2000). Örgütsel adaletin varlığı, çalışanların örgüte olan sadakat duygusunu artırmakta ve iş gücü arasında bir güven kültürünün gelişmesine yardımcı olmaktadır

Yöneticilerin çalışanlarıyla adaletli iletişim kurmaları, iş tatmini ve motivasyon oluşturarak adalet algısını olumlu yönde etkiler. Crawshaw vd. (2002) tarafından belirtildiği gibi, çalışanlar örgüt içinde adaletsizlik algısıyla karşılaşılırsa yöneticilere olumsuz tepkiler verebilirler. Bunun yanı sıra, bu algının örgüt içinde yayılması, verimlilik ve üretkenlik açısından olumsuz sonuçlara yol açabilir (Heather ve Spence, 2004).

İş görenler, iletişimin süreç içinde sürdürülmesini, iletişimin samimiyet ve saygı temelinde yapılmasını ve alınan kararların dürüstçe kendilerine açıklanmasını önemserler. Bu nedenle, dağıtım, prosedür ve etkileşimsel adalet, karar alıcılar ile uygulayıcılar arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir.

2.1. Örgütsel Adalet Boyutları

Örgütsel adalet, Greenberg (1987) tarafından örgütsel süreçlere ilişkin adalet algısı ve bu algıya karşılık gelen tepkiler olarak tanımlanmıştır. Araştırmalar örgütsel adaleti üç ana boyutta kavramsallaştırmıştır: dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti (Girish, 2015). Dağıtıcı adalet, Baltac ve diğerleri tarafından tanımlandığı gibi. (2014), örgütsel ödülleri

(ücretler, terfiler, cezalar vb.) çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmasıyla ilgilidir. Tersine, prosedürel adalet, karar verme süreçlerinin adilliğine odaklanır. Üçüncü bir kavram olarak etkileşim adaleti, resmi karar verme prosedürlerinin uygulanması sırasında kişilerarası ilişkilerin kalitesini yansıtır (Bakhshi vd., 2009). Daha sonra Colquitt (2001) ve arkadaşları etkileşimsel adalet boyutunu iki alt boyuta ayırmışlardır. Bu alt boyutlar kişilerarası adalet ve bilgisel adalettir. Kişilerarası adalet, bireylerin başkalarından gördüğü saygı ve itibarla ilgiliyken, bilgi adaleti, bireylerin örgütteki olaylar ve sahip oldukları bilgiler için yaptıkları açıklamaların doğruluğu ile ilgilidir.

Kişilerarası adalet, haysiyet ve saygı gibi yönleri kapsayan, bireylere başkaları tarafından nasıl davranıldığına odaklanır. Örgütsel bağlamdaki ilişkilerin ve etkileşimlerin kalitesiyle ilgilidir (Crawshaw vd., 2013). Öte yandan, bilgi adaleti, bireylerin örgütsel olaylar ve sahip oldukları bilgiler için yaptıkları açıklamaların adilliği bağlantılıdır. Kurum içinde paylaşılan bilgilerin şeffaflığı ve yeterliliği ile bağlantılı olmaktadır. (Crawshaw vd., 2013.)

2.1.1. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet, işyerinde aynı işi yapan kişilere aynı yaklaşımın gösterilmesine dayanmaktadır (Foley vd., 2002). Bu adalet türü, görevlerin, hizmetlerin, fırsatların, cezaların, ödüllerin, rollerin, statülerin, ücretlerin ve terfilerin çalışanlar arasında adil bir şekilde paylaşılmasını konu alan bir kavramdır (İşbaşı, 2001). Bu kaynaklar, bu unsurların eşit şekilde dağıtılıp dağıtılmadığını belirlemeye odaklanır. (Aslantürk ve Ahan, 2012). Çalışanlar, aynı işi yapan diğer çalışanların başarıları ve katkılarına dayanarak ödülleri değerlendirirler. Bu değerlendirme sürecinde, çalışanların kendi algılarına dayanarak karar vermeleri ve bu durumun hatalara açık olabileceği bilinmektedir.

Dağıtımsal adalet, bireylerin emeklerinin karşılığında hak ettikleri ücretleri alacaklarına inandıkları motive edici bir algıyı ifade eder (Liden vd., 2004). Bu şekilde sosyal kaytarma da azalır. Örgütsel adalet ve eşitlik teorisi arasındaki ilişki (Folger, 1977; Greenberg, 1987; Tyler, 1994), algılanan eşitlik ile sosyal kaytarma arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Kidwell ve Bennett, 1993). Ayrıca, örgütsel adalet için sosyal mübadele anlayışının bu sonuçlarla uyumlu olduğu görülmüştür (Tyler, 1994). Bireyler, kaynakların veya ödüllerin adil bir şekilde dağıtılmadığını hissedersen bireysel çabaları da azalacaktır (Liden vd., 2004).

2.1.2. Prosedür Adalet

Dağıtımsal adalet, ödüllerin adil bir şekilde dağıtımını ifade ederken, prosedür adaleti ise personel ile ilgili kararların alınmasında politika veya işlemlerdeki adalet algılarını temsil eder. Prosedür adaleti, ödüllerin dağıtımını için bir sistem belirleme görevini üstlenir (Thibaut ve Walker, 1975).

Prosedürel adaletin önemini daha da vurgulayan bulgular, sosyal kaytarma ile iş performansı arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir (Colquitt vd., 2001). Ek olarak, yöneticilerin uyguladığı koşullu ödüllerin sosyal kaytarma ile negatif yönlü ilişkili olduğu, koşulsuz cezaların ise sosyal kaytarma ile pozitif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur (George, 1995).

2.1.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, bir örgütün çalışanlara karşı sergilediği davranışlar ile çalışanların bu davranışlara ilişkin adalet algılarının bir araya gelmesi olarak tanımlanabilir (Bies ve Moag, 1986; Abbasoğlu, 2015).

Etkileşim adaleti, iş görenlerin örgüt içinde yöneticileri tarafından alınan kararların gerekçelerini anlamalarını ve alınan kararların netlik kazanmasını sağlayarak önemli bir bağ oluşturur (Karaeminoğulları, 2006). İş görenlere karşı nezaketli davranmak, karar alma süreçlerinde fikirlere açık olmak, her bir iş görene eşit şekilde davranmak ve önyargılardan etkilenmemek gibi faktörler, iş görenler ile yöneticiler arasında güçlü bir ilişki kurar. Bu bağ, iş görenlerin örgüt kararlarına karşı daha yüksek düzeyde güven duymalarını ve alınan kararları daha hızlı benimsemelerini sağlar (Karaeminoğulları, 2006).

Etkileşimsel adaletin temelinde yöneticiler ve çalışanlar arasında karşılıklı iletişim bulunmaktadır. Bu da yöneticilerin çalışanlara eksiksiz ve anlaşılır bilgi vermesini gerektirirken, çalışanların da yöneticilere ve ekip arkadaşlarına saygılı ve nezaketli davranmasını gerektirir (Ulus, 2018). Ayrıca, çalışanlara verilen ödüllerin veya cezaların kim tarafından ve hangi yöntemle verildiği, çalışana karşı sergilenen tutum da etkileşimsel adaleti içeren konular arasındadır (Töremen ve Tan, 2010). Bu bağlamda, çalışanların algıladıkları adil olmayan davranışlar, yöneticilere karşı memnuniyetsizlik, bağlılık eksikliği gibi olumsuz tepkilere neden olabilir (Örücü ve Özafarlıoğlu, 2013).

2.2. Örgütsel Adaletin Sonuçları

Örgütsel adalet kavramının sonuçları, örgütün amaç ve hedefleri açısından büyük öneme sahiptir. Özellikle günümüz küreselleşen dünyasında,

örgütlerin içerisinde adaleti sağlamaları, sürdürülebilirliklerini, pazar paylarını genişletmelerini ve rekabet güçlerini artırmalarını destekler. Ek olarak, örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı, tutum ve davranışlar gibi sonuçları olumlu yönde etkilemesi beklenir (Tokmak, 2018).

İş tatmini, örgütsel adalet kavramının en önemli sonuçlarından biridir. İş tatmini evrensel bir tanıma sahip olmamakla birlikte, literatürde çeşitli tanımları bulunmaktadır. Chelladurai (1999), iş tatmini kavramını bireyin örgüt içindeki sorumluluklarını davranışsal, bilişsel ve duygusal açılardan değerlendirmesi olarak açıklamıştır (Altahayneh vd., 2014). Ugboro ve Obeng (2000) ise iş tatminini, bireyin örgütle uyumlu koşullar altında hissettiği memnuniyet duygusu ve pozitif bir tutum sergilemesi olarak tanımlamışlardır (Uğcan ve Sayın, 2010). Bu nedenle, bireyin işe karşı olumlu bir tutum sergilemesi iş tatmin düzeyini artırırken, negatif tutumlar ise düşük tatmin düzeyini ortaya çıkarmaktadır (Yeşil ve Dereli, 2013). Örgütsel adaletin sağlanması, bireylerin iş tatminini artırarak motivasyonlarını yükseltir ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturur. Bu da iş verimliliğini ve çalışanların örgüte olan bağlılığını artırarak örgütün başarısını etkiler.

Örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini adama, sadakat duyma, bütünleşme ve psikolojik bağ kurma gibi kavramlarla örgüte olan bağlılığını içermektedir (Erkuş, vd., 2011). Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) örgütsel bağlılığı “çalışanın örgüt değerleri ve örgüt hedefleriyle kendisini özdeşleştirilmesi” şeklinde ifade etmişlerdir (Jabari ve Ghazzawi, 2019). Çalışanların örgüte bağlanabilmeleri ve kendilerini örgütle özdeşleştirebilmeleri için adil ve eşit koşullar altında çalıştırılmaları son derece önemlidir (Aksoy, 2017). Dolayısıyla örgütsel bağlılığı sağlayan en önemli faktör örgütsel adalet olgusudur. Örgütsel adalet duygusunun geliştirilmesi çalışanların tutum ve davranışlarını pozitif bir şekilde etkilemekte ve örgüte bağlılığı artırmaktadır (Yalçıntaş ve San, 2017).

Bireysel performansı ve örgütsel verimliliği artırmak, örgütsel adalet kavramının bir sonucudur. Yapılan araştırmalar, yöneticilerin (üst, lider) çalışanlara haklı ve adil bir tutum sergilediklerinde aralarında pozitif bir ilişkinin kurulduğunu göstermektedir. Bu pozitif ilişki, çalışanların motivasyonunu ve örgütsel verimliliğini artırır (Moazzezi, vd., 2014). Bu bağlamda, örgütler hedeflerine ulaşmak, verimliliklerini artırmak, iyi bir hizmet sunmak, sürdürülebilirliği sağlamak ve rekabet avantajı elde etmek için yüksek performans sergileyen çalışanlara ihtiyaç duyarlar.

İş davranışları, örgütsel faaliyetlerin belirlenmesi konusundaki etkisinden dolayı örgütsel davranış alanında büyük öneme sahiptir (Çekmecelioglu ve

Dinçel, 2013). Bu olumlu davranışlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içinde adalet algısının varlığıyla ilişkilendirilen sonuçlardan birini oluşturur. Örgütsel vatandaşlık davranışı, gönüllülük esasına dayanan davranışları kapsar (Kızılkaya, 2016). Organ ve Konovsky (1989), örgütsel vatandaşlık davranışını, “örgütün başarısı ve gelişimi için hayati öneme sahip, belirtilen rol ve görev beklentilerinin ötesinde ekstra çaba gerektiren davranışlar” şeklinde tanımlar. Örgütsel adalet kavramının sonuçları arasında yer alan örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanlar tarafından sergilenmesi, örgüt başarısına katkı sağlar ve verimliliği artırır. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının geliştiği örgütlerde, çalışanların istifa isteği azalır, memnuniyet düzeyleri yükselir, örgüt performansı sürdürülebilir hale gelir ve örgütsel etkinlik artar (Tokmak, 2018).

3. Sosyal Kaytarma

Bireyler, grup ortamında sosyal farkındalığın azalması sonucunda, kendi başlarına gösterdikleri çaba kadar grup içinde çaba göstermeyebilirler. Bu durum, sosyal kaytarma kavramının ortaya çıkmasına neden olur (Liden, vd., 2004).

Sosyal kaytarma kavramı, kökenini ‘Ringelmann Etkisi’nden almaktadır. Bu kavram, bireylerin grup içinde faaliyet gösterme istek ve çabalarının, yalnız başlarına faaliyet gösterme istek ve çabalarından farklılık gösterdiği anlamına gelir. Literatüre göre, bu kavram bazen ‘Sosyal Aylaklık’ olarak da adlandırılmaktadır (Akgündüz, vd., 2014).

Sosyal kaytarma kavramına literatürde gösterilebileceği gibi birkaç farklı tanım verilmiştir. Bu özelliklere dayanarak, sosyal kaytarma geniş bir şekilde, gözlemlenmeyeceklerine inandıkları için bağımsız olarak yapacaklarından daha az çaba harcayan bir kuruluş içinde gruplar halinde çalışan insanlar olarak tanımlanabilir. Literatürdeki tanımlara dayanarak yeniden ifade edildiğinde, sosyal kaytarma, grup çalışmasının bir parçası olarak faaliyet gösteren bireylerin, grup içinde fark edilemeyeceklerini düşünerek bireysel çabalarını azaltmaları şeklinde anlaşılabilir.

Sosyal kaytarma, örgüt içindeki en zarar verici davranışlardan biridir. Örgütte çalışan bireylerin, iş sözleşmesi gereği sorumlulukları olan görevleri tam anlamıyla yerine getirmeleri, yöneticiler için büyük önem taşımaktadır. Yöneticiler genellikle performansı artırmak ve sosyal kaytarmayı azaltmak konusunda kaygı yaşarlar. Ancak yöneticilerin bu konularda yeterli bilgiye sahip olmaması, sorunun çözümünde istedikleri başarıyı engelleyebilmektedir (İlgin, 2013).

3.1. Sosyal Kaytarma Davranışının Nedenleri

Grup çalışması sırasında, bireyler çeşitli faktörler nedeniyle görevlerini yerine getirirken tek başlarına çalışmaktan daha az çaba sarf ederek sosyal kaytarma davranışı sergileyebilirler (Vaartstra, 2012). Sosyal aylaklık fikrini araştıran ve bu olgunun nedenlerini açıklamaya çalışan birçok araştırmacı bulunmaktadır. Williams vd. (1981), Stroebe ve Frey (1982), Paulus (1983), Mullen (1983), Jackson ve Williams (1985) ve Szymanski ve Harkins (1987) gibi araştırmacılar bu konuda öne çıkan isimler arasındadır (İlgın, 2010). Farklı akademisyenler sosyal kaytarma fenomeni hakkında teoriler sunmuş olsa da bu teoriler sadece sosyal kaytarma olgusunun nedenlerinden birini yeterince açıklayabilmektedir. Bu sebeple, sosyal kaytarma davranışını tetiklemeye neden olan faktörlerin çeşitliliği hala araştırılmaktadır (Kılıçarslan, 2018). Örneğin, bireyler grup çalışmalarında gösterdikleri çabanın gözden kaybolacağını ve üstlerinin tarafından fark edilmeyeceğini düşünebilirler. Aynı şekilde, işçiler grup çalışmalarında kendi bireysel çıktılarının belirlenebilir olmadığını düşünmemektedirler. Başka bir faktör örneği vermek gerekirse, bireyler diğer grup üyelerinin kaytarma davranışında bulunduğunu düşünebilir ve dengeyi sağlamak adına kendi performanslarını azaltabilirler.

Diğerlerinin iş yükünü kendisi kadar üstlenmediğine inanma, sosyal kaytarma davranışının nedenlerinden biri olabilir. Yani, bir grup üyesi diğerlerinin kendi kadar iş yapmadığını fark ettiğinde, dengeyi sağlamak amacıyla kendi çabasını azaltabilir. Price, Harrison ve Gavin (2006), özellikle çalışanların iş yerinde adaletsizlik algıladıklarında, sosyal kaytarma davranışının bir tepki olarak ortaya çıkıp çıkmadığını tartışmışlardır. Çalışmalarında, çalışanların performansa dayalı ödüllerin dağılımında adaletsizlik algıladıklarında, çabalarının karşılığını almadıklarını düşündüklerinde işe daha az çaba harcadıklarını bulmuşlardır.

Bu nedenle, sosyal kaytarma davranışını etkileyen çok sayıda değişken vardır. Bu değişkenler, bireyin kişilik özellikleri, görevin niteliği, grubun yapısal özellikleri gibi gözlemcilerin (yönetici, amir) bakış açılarını içermektedir (Bayram, 2017).

3.2. Sosyal Kaytarmanın Azaltılabilmesine Yönelik Tedbirler

Sosyal kaytarma, bir örgüt veya işletme için birçok olumsuz etkiye neden olabilir. Öncelikle, çalışanların çabalarının azalmasına yol açarak iş verimliliğini etkileyebilir ve çalışanların başarı beklentilerini düşürebilir (Mulvey ve Klein,

1998). Bir işletmenin amacı, sıradan insanların olağanüstü şeyler yapmasını sağlamaktır ve bu nedenle bir işletmenin liderliği performans ruhu olarak değerlendirilir. Ekip performansının bir grubun sorumluluğunda olduğu düşünüldüğünde, sosyal kaytarma, grup performansının düşmesi gibi önemli sonuçlara yol açabilir. Ayrıca, ekip üyelerinin birbirlerine olan güvenlerini kaybetmelerine neden olabilir.

İşletme yönetimleri açısından, istenmeyen bir örgütsel davranış olan sosyal kaytarma davranışının azaltılması ve önlenmesi oldukça önemlidir. Bu davranışın işletme maliyetlerini artırması ve verimliliği düşürmesi bilinmektedir. Bu nedenle, sosyal kaytarma davranışına neden olan durumlar ve faktörlerin bilinmesi önemlidir. Literatür incelendiğinde, sosyal kaytarma kavramıyla ilgili çalışmaların arttığı ve bu davranışı etkileyen pek çok faktörün belirlendiği görülmektedir.

Örgütler açısından, sosyal kaytarma davranışının azaltılması önemlidir, özellikle grup çalışmalarının önem kazandığı örgüt ortamlarında. Bu bağlamda, sosyal kaytarmayı en düşük seviyeye indirmek için çeşitli çözümler araştırılmaktadır. Grup çalışmalarında sosyal kaytarmayı azaltmak için literatürde çeşitli öneriler bulunmaktadır.

Yöneticiler, sosyal kaytarma davranışının etkilerini en aza indirmek veya azaltmak için grup üyelerini hedeflere yönlendirmek ve çabalarını artırmak için belirli teknikler kullanılmalıdır. Bu yöntemler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Uslu ve Çavuş, 2014):

Davranış kurallarını geliştirmek için çaba sarf etmek.

- Grubun boyutunu uygun bir şekilde belirlemek ve dengeyi sağlamak.
- Bireylere yalnızca toplu sorumluluklar değil, aynı zamanda bireysel sorumluluklar da yüklemek.
- Grup üyelerini birbirlerine olan sadakatleri doğrultusunda teşvik etmek.
- Grup sözleşmesi oluşturarak herkesin üzerinde anlaştığı bir çerçeve oluşturmak.
- Grup üyelerini seçerken birbirlerini tamamlayacak niteliklere dikkat etmek.
- Her bireyin görevlerini açık ve net bir şekilde belirlemek ve takımın genel hedeflerini vurgulamak.
- Bireyler arasındaki iletişime büyük önem vermek ve etkili iletişim kanalları kurmak.

Bu yöntemler, sosyal kaytarma davranışını azaltmak ve olumsuz etkilerini önlemek için yöneticilere rehberlik edebilir.

4. Örgütsel Adalet ve Sosyal Kaytarma İlişkisi

Örgütsel adalet kavramı, çalışanların örgüt tarafından kendilerine ne kadar adil bir tutum ve davranış sergilendiği algısını içerir. Başka bir deyişle, örgütsel adalet, örgüt içindeki kazanımların (ödül, ceza vb.) nasıl uygulanacağına ilişkin düzenlenmiş kuralları kapsayan bir kavramdır (Baş ve Şentürk, 2011). Bu nedenle, örgüt yöneticileri çalışanların çalışma standartlarını, motivasyonlarını, beklentilerini, ücretlerini ve terfilerini karşılamaktan sorumludur. Titrek'e (2009) göre bu yükümlülükler, çalışanların örgütsel adaleti nasıl gördükleri üzerinde etkili olmaktadır. Sonuç olarak, düşük performans verimliliği düşürür ve motivasyon, çalışanın şirket tarafından kendilerine adil davranılmadığını hissetmesinden kaynaklanabilir. Tüm bu kötü alışkanlıkların yanı sıra, sosyal kaytarma davranışı özellikle grup çalışmasının talep edildiği işyerlerinde de görülmektedir. (Uslu ve Çavuş, 2014). Bu görevler, çalışanların örgütsel adaleti nasıl gördükleri üzerinde etkili olmaktadır (Titrek, 2009). Bu nedenle, motivasyon eksikliği, verimlilikte düşüş ve düşük performans, çalışanın şirket tarafından kendilerine adil davranılmadığını hissetmesinden kaynaklanabilir. Tüm bu kötü eğilimlerin yanı sıra, özellikle grup çalışmasının talep edildiği işyerlerinde sosyal kaytarma davranışı da ortaya çıkmaktadır (Uslu ve Çavuş, 2014).

Dağıtımsal adalet, Adams'ın (1965) eşitlik teorisi çalışmalarından günümüze kadar gelerek, bireylerin örgüt içinde elde ettikleri ödüllerin veya sonuçların algılanan adaletini ifade etmektedir. Adams, adaleti belirlemek için çalışanların mutlak sonuçlara göre göreceli ödülleri daha fazla önemseydiğini belirtmiştir. Çalışanların girdilerinin (eğitim, beceri, deneyim) çıktılarına (maaş, terfi, promosyon) oranını hesaplamalarını ve ardından elde edilen sonucu diğer çalışanların sonuçlarıyla karşılaştırmalarını önermektedir. Karşılaştırma sonucunda birey, oranlarda eşitsizlik olduğunu algılayorsa kendisine haksızlık veya adaletsiz davranıldığını düşünebilir (Hannay, 2014). Bu bağlamda, bireyin eşitlik algısı sosyal kaytarma davranışını etkilemektedir. Dolayısıyla, dağıtımsal adalet bireylerin emeklerinin maddi olarak karşılığını alacaklarına dair inancı olarak tanımlanır. Ayrıca, bu inanç çalışanların performanslarını ve çabalarını ortaya koymaları için motivasyon sağlayıcı bir etkidir (Liden vd., 2004).

Ücretlerin ve ödüllerin adil şekilde dağıtılması konusu literatürde birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Özellikle ekonomi literatüründe, adaletin

ödül ve ücret dağılımındaki sosyal kaytarma ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu sonucu birçok çalışma tarafından elde edilmiştir. Ekonomide dağıtım adaletine temel bir yaklaşım olan «Verim Ücret Hipotezi», çalışanların işten çıkarılma ve ücret kaybı korkusuyla çabalarını göstermekten çekinmediklerini ifade etmektedir (Liden vd., 2004).

Dağıtıcı adalet, örgütsel davranış araştırmalarında motive edici bir özellik olarak önem kazanmış ve çalışanların çabalarının finansal olarak ödüllendirileceğine dair inançlarını yansıtmıştır (Ilgn, 2013). Özellikle George (1995), örgütsel adalet kavramına uygun olarak yaptığı çalışmasında, sosyal kaytarma davranışının ödüllendirme koşulları altında en düşük seviyede olduğunu keşfetmiştir (Liden vd., 2004).

Prosedürel adalet, iş gören kararlarının alınması için kullanılan yöntemlerin ve prosedürlerin adilliğini ifade etmektedir. Bu, ödüllerin dağıtımı gibi konularda kullanılan politika ve prosedürlerin adil olduğu algısıdır. Kidwell ve Bennett (1993) yaptıkları çalışmada, çalışanların örgüt içinde adil olmayan bir ödül dağılımı olduğuna inanmalarının performans ve çabalarında azalmaya neden olabileceğini savunmaktadırlar (Piezon, 2011). George (1995), ödül ve cezaların etkilerini inceleyerek gözlemcinin (yönetici, amir) adil davranışının sosyal kaytarma davranışını azaltan bir faktör olduğunu öne sürmüştür. Ayrıca, örgütsel davranış literatüründe prosedürel adaletin, sosyal kaytarma davranışıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı gibi sonuçlarla ilişkilendirilen prosedürel adalet, örgüt içinde olumsuz bir şekilde algılandığında sosyal kaytarma davranışının ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Taner ve İştin, 2017).

Luo vd. (2013), sosyal kaytarma davranışını etkileyen unsurları incelemek amacıyla adalet algısı, adaletle ilgili memnuniyet, çalışan bağlılığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmalarını Çin'deki 43 otelde çalışan 585 katılımcıyla gerçekleştiren araştırmacılar, çalışanların sosyal kaytarma davranışında çalışan bağlılığının önemli bir aracılık etkisine sahip olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, çalışan bağlılığının, çalışanların adaletle ilgili tatmininden önemli ölçüde etkilendiği ve işten ayrılma niyetinin sosyal kaytarma davranışının önemli bir itici gücü olduğu sonucuna vardılar.

5. Sonuç

Bu çalışmada, literatürdeki güncel konular arasında yer alan örgütsel adalet ve sosyal kaytarma davranışı detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Örgütsel adalet, örgüt içerisindeki eşitlik ve adil davranış algılarının değerlendirilmesini ifade

etmektedir. Aynı zamanda sosyal kaytarma davranışı, grup çalışmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkan ve bireysel ile örgütsel çıktıları etkileyen önemli bir unsurdur. Bu çalışma, bu kavramlarla ilgili literatüre katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır, çünkü bu kavramlar günümüz yaşamının kaçınılmaz bir parçası haline gelmiştir.

İşletmelerin büyümesi ve sürdürülebilirliği için en önemli faktörlerden biri insan kaynağıdır. Bireylerin davranış ve eğilimlerinin takip edilmesi ve analiz edilmesi, gerekli önlemlerin alınması ve yönlendirmelerin yapılması, en yüksek faydanın elde edilmesi açısından büyük önem taşır. Ayrıca, örgüt üyelerinin yüksek motivasyonla çalışmalarının sağlanması ve örgüte bağlılıklarının artırılması, işletmelerin özellikle yöneticilerin temel hedefleridir. Her ne kadar bireyler kişisel özellikler açısından farklılık gösterebilirler de işletmede uygulanan iş politikaları ve uygulamaları, örgüt üyelerinin genel davranış ve tutumlarını etkiler. Örgüt üyelerinin davranış ve tutumlarının doğru bir şekilde belirlenmesi ve gerekli uygulamalarla yönlendirilmesi, olumsuz tutumları ve olası sonuçları kısmen de olsa yönetilebilir hale getirir.

Örgüt üyelerinin beklenti ve isteklerinin karşılanması, motivasyonlarının artırılması ve örgüte bağlılıklarının güçlendirilmesi, onların örgütsel adalet algılarıyla yakından ilişkilidir. Örgütsel adalet algısı, çalışanların kendilerine adil davranıldığına dair algılarıdır. Bu algı, çalışanların motivasyonunu etkiler ve örgütteki bağlılıklarını artırır. Bu nedenle, işletmeler, çalışanların örgütsel adalet algılarını güçlendirmek için adil uygulamaları benimsemeli ve iş politikalarını bu doğrultuda düzenlemelidir. Çalışanların beklenti ve isteklerini dikkate alarak, onlara adil muamelede bulunulmalı ve karar alma süreçlerinde şeffaflık sağlanmalıdır. Bu sayede, çalışanların motivasyonu ve örgüte bağlılığı artacak ve işletme performansı yükseltecektir.

Örgütsel adalet, çalışanların örgüt tarafından kendilerine adil bir muamele gördüğü algısıyla ilgilidir ve çalışanların performansı, motivasyonu ve bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, işletmelerin örgütsel adaleti sağlamaları ve sosyal kaytarma davranışını önlemeleri önemlidir. Aşağıda, örgütsel adaletin ve sosyal kaytarma davranışının ilişkisine yönelik sonuçlar ve öneriler sunulmaktadır.

Örgüt yöneticileri, çalışanların adalet algısını artırmak için adil uygulamaları benimsemelidir. Çalışanların ödüllendirme, terfi ve ceza gibi kazanımlarının adil bir şekilde dağıtılması sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra, karar alma süreçlerinde şeffaflık ve katılımcılık ilkesi benimsenmelidir.

Yöneticiler, çalışanların eşitlik algısını güçlendirmek için performans değerlendirme ve ücretlendirme sistemlerini şeffaf bir şekilde açıklamalıdır. Çalışanlar, kendi emeklerinin karşılığını alacaklarına dair güven duymalıdır.

Prosedürel adaletin sağlanması, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını teşvik eder. İşletmeler, iş görenlerin prosedürlerin adil olduğuna inandığından emin olmalı ve karar alma süreçlerinde objektif ve şeffaf bir yaklaşım benimsemelidir.

Yöneticiler, çalışan bağlılığını artırmak için adalet algısını güçlendirmeye odaklanmalıdır. Çalışanlar, kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde daha motive olur ve işletmeye olan bağlılıkları artar. Bu nedenle, örgüt içinde adaletin teşvik edilmesi ve adaletle ilgili memnuniyetin sağlanması önemlidir.

Sosyal kaytarma davranışını önlemek için çalışan bağlılığına ve işten ayrılma niyetine odaklanılmalıdır. Çalışanlar, örgütte bağlılık duygusuyla daha az sosyal kaytarma davranışı sergilerler. Bu nedenle, işletmeler çalışan bağlılığını artırmak için uygun teşvikler ve destek mekanizmaları sağlamalıdır.

Yöneticiler, sosyal kaytarma davranışını azaltmak için çalışanlar arasında takım çalışmasını teşvik etmelidir. Takım çalışması ortamında iş birliği ve paylaşım kültürü geliştirilerek sosyal kaytarma davranışını azaltmak mümkün olabilir.

Kaynakça

Abbasoğlu, Ş. (2015). İş görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisi: bir devlet hastanesi örneği (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O., & Sünnetçioğlu, S. (2014). İşten Ayrılma Niyeti ve Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(4), 515-536.

Aksoy, C. (2017). "Bankacılık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Araştırılması", International Journal of Management and Administration, cilt 1, sayı 2, ss.45-52.

Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. International Leadership Journal, 11(1).

Altahayneh, Z. L., Khasawneh, A., & Abedalhafiz, A. (2014). Relationship between organizational justice and job satisfaction as perceived by Jordanian physical education teachers. Asian Social Science, 10(4), 131-138.

Arslantürk, G., ve Şahan, S. (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1).

Bahadır, M., & Levent, A. F. (2022). The mediating role of the locus of control in the impact of organizational trust on organizational cynicism. *International Journal of Modern Education Studies*, 6(1), 133-158.

Bakhshi, A., Kumar, K. and Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.

Baltacı, F., Güçlü, C. Ve Çeliker, N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353-370.

Baş, G., & Şentürk, C. (2011). Elementary school teachers' perceptions of organisational justice, organizational citizenship behaviours and organisational trust. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(1), 29-62.

Bayram C., D. (2017). Ankara ili kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışları (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

Beugre, C. D. (2002). "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective", *International Journal of Human Resource Management*, cilt 13, sayı 7, ss.1091-1104.

Bies, R.J. ve Moag, J.S. (1986), "Interactional Justice: Communication Criteria For Fairness", B.H. Sheppard (eds), *Research on Negotiation in Organizations*, Greenwich: JAI Press, ss. 43-55.

Black, J.S. ve Porter, L.W. (2000). *Management: Meeting New Challenges*, New Jersey, Prentice Hall.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.

Crawshaw, J. R., Cropanzano, R., Bell, C. M., & Nadisic, T. (2013). Organizational justice: New insights from behavioural ethics. *Human relations*, 66(7), 885-904.

Çekmecelioğlu, H. G., & Dinçel, G. (2013). Çalışanların İş Tutum ve Davranışlarının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(47), 125-139.

Dean, J.W. & Brandes, P. & Dharwadkar, R. "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23:2, 1998, 341-352

Erkuş, A., Turunç, Ö., & Yücel, R. (2011). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma.

Foley, S., Kidder, D. I. and Powell, G. N. (2002). "The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates", *Journal of Management*, cilt 28, sayı 4, ss.471-496.

Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: combined impact of 'voice' and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(2), 108-119.

George, J. M. (1995). Asymmetrical effects of rewards and punishments: The case of social loafing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 327-338.

Girish, V. G. (2015). Diversity and Organizational Justice: The Mediating Role of Diversity Management. *American International Journal of Social Science*, 4(1), 64-72.

Greenberg, Jerald (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories, *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.

Güney, S. (2017). Örgütsel Davranış, İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık.

Güriz, M. O. (2001). Adaletin Toplumsal Temelleri. İstanbul: Yayınevi Adı, Sayfa 15.

Ilgın, B. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda ve sosyal kaytarma ile ilişkisinde, duygusal zeka ve lider üye etkileşiminin rolü, Doktora Tezi.

Ilgın, B. (2013). Toplumsal bir hastalık: Sosyal kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.

Irak, D. U. (2004). "Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu", *Türk Psikoloji Yazıları*, cilt 7, sayı 13, ss.25-43.

İçerli, L. (2010). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, cilt 5, sayı 1, ss.67-88.

İşbaşı, J. Ö. (2001). "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, cilt 1, sayı 1, ss.51-73.

Hannay, M., (2014). Fairness in Peer Evaluations: Ensuring Organizational Justice in the Classroom. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 14(2), 61-68.

İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2011). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, cilt 24, sayı 4, ss.195-216.

Jackson, J. M., & Williams, K. D. (1985). Social loafing on difficult tasks: Working collectively can improve performance. *Journal of personality and social psychology*, 49(4), 937.

Karaeminoğulları, A., Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Töremen, F., & Tan, Ç. (2010). Justice in education organizations: A conceptual analysis. *Dicle University Journal Of Education Faculty* 14 (2010), 58, 70.

Kılıçarslan, Ö. Ö. (2018). Okul müdürlerinin algılarına göre öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışları (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University (Turkey)).

Kızılkaya, G. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı (İstanbul ili Şişli ilçesi örneği). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Kidwell, E. R. & Bennett, N. (1993). "Employee Propensity to Withhold Effort: A Conceptual Model to Intersect Three Avenues of Research", *The Academy of Management Review*, Cilt 3, Sayı 18, s. 432.

Laschinger, H. K. S., & Finegan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing economics*, 23(1), 6.

Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. and Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.

Luo, Z., Qu, H. and Marnburg, E. (2013). Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 456-464.

Moazzezi, M., Sattari, S., & Bablan, A. Z. (2014). Relationship between organizational justice and job performance of Payamenoor University Employees in Ardabil Province. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*, 2(6), 57-64.

Mullen B (1983) Operationalizing The Effect Of The Group On The Individual: A Self-Attention Perspective. *Journal of Experimental Social Psychology* 19(4): 295-322.

Williams K, Harkins S, Latané B (1981) Identifiability As A Deterrant To Social Loafing: Two Cheering Experiments. *Journal of Personality and Social Psychology* 40(2): 303.

Mulvey, P. W., & Klein, H. J. (1998). The impact of perceived loafing and collective efficacy on group goal processes and group performance. *Organizational behavior and human decision processes*, 74(1), 62-87.

Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 74(1), 157.

Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.

Paulus P (1983) *Group Influence On Individual Task Performance*. (Springer-Verlag, Newyork).

Piezon, S. L. (2011). *Social loafing and free riding in online learning groups*. The Florida State University.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.

Price, K. H., Harrison, D. A., & Gavin, J. H. (2006). Withholding inputs in team contexts: Member composition, interaction processes, evaluation structure, and social loafing. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1375.

Stroebe, W., & Frey, B. S. (1982). Self-interest and collective action: The economics and psychology of public goods. *British Journal of Social Psychology*, 21(2), 121-137.

Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2001). *Organizational behavior: A management challenge*. Psychology Press.

Szymanski, K., & Harkins, S. G. (1987). Social loafing and self-evaluation with a social standard. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(5), 891.

Taner, B., & İştin, A. E. (2017). Çalışma Ortamında Sosyal Kaytarma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 25-41.

Taşçıoğlu, H. (2011). "Örgütsel Adalet Algısının Ölçülmesine Yönelik Kamu Kurumunda Bir Araştırma", *Gaziosmanpaşa Üniversitesi SBE Sosyal Bilimler Araştırması Dergisi*, cilt 6, sayı 1, ss.136-150.

Thibaut, J. and Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1-150.

Titrek, Osman (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.

Tokmak, M. (2018). Örgütsel Adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kamu ve özel sektör çalışanları örneğinde araştırılması.

Tyler, T. R. (1994). Psychological models of the justice motive. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 850-863

Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study. *Journal of quality management*, 5(2), 247-272.

Uslu, Y. D., ve Çavuş, M. F. (2014). Örgütsel Adalet ve Kaytarma Davranışları. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(9), 51-54.

Vaartstra, M. B. (2012). Perfectionism and Perceptions of Social Loafing in Youth Soccer Players.

Yalçıntaş, M. ve San, İ. (2017). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, 503-514.

Yavuz, E. (2010). *Yönetim Kuramları ve İşletmelerde Yönetim*. Ankara: Yayınevi Adı, Sayfa 303.

Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2013). An empirical investigation of the organisational justice, knowledge sharing and innovation capability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 199-208.

BÖLÜM IX

TÜRKİYE’DE FİNANSAL GELİŞMENİN YENİLENEBİLİR ENERJİ TÜKETİMİ ÜZERİNE ETKİSİ: AMPİRİK BİR UYGULAMA

*The Effect of Financial Development on Renewable Energy
Consumption in Turkey: An Empirical Application*

Ülkü ÖZBAY

(Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Arel Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
E-mail: ulkubildirici@arel.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0183-1247

1. Giriş

Günümüz dünyasında enerji sürdürülebilir kalkınma ve büyümede önemli rol oynamaktadır. Ülkelerin daha fazla büyümek için daha fazla üretme isteği ve hızla artan nüfus enerji tüketimi üzerinde baskı oluşturmaktadır. Kömür, petrol, doğalgaz vb. fosil kaynaklı enerji kaynakları doğada sınırlıdır. İnsanların ihtiyaçlarının sınırsız olduğu ve nüfusun sürekli artışı göz önüne alındığında, geleneksel enerji kaynaklarının gelecekte enerji talebini karşılamada yetersiz kalacağı kaçınılmaz bir sonuçtur. Söz konusu enerji kıtlığı; enerji güvenliğine, enerji maliyetlerine, üretime yansiyacak ve ülke ekonomilerini olumsuz etkileyecektir. Bu koşullar altında gelecekte enerji talebinin nasıl karşılanacağı ve enerji arzının sürdürülebilirliği ekonomilerin gündemlerine almaları gereken önemli sorunsallardır. Bu noktada, enerjinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında ve gelecekte potansiyel enerji kıtlığının üstesinden gelinmesinde yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı ve uygulamaları dikkat çekmektedir.

Günümüzde birçok ülke çevre sorunlarının azaltılmasının yanı sıra enerji bağımsızlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla yenilenebilir enerji

kaynaklarına odaklanmaktadır. Ancak finansal gelişmenin yenilenebilir enerji tüketimi ile ilişkisi hakkında hala yeterince çalışma bulunmamaktadır. Literatürdeki çalışmaların büyük bir kısmı finansal gelişmelerle yenilenemez enerji kaynaklarına ilişkin değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Oysa yenilenebilir enerjinin gelişimini destekleyen önemli faktörlerden biri de finansal yapıdır. Fosil enerji kaynaklarından yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişte yeni enerji altyapıları ve bunun için finansal yatırımlar yapılmasını gerekmektedir. Ayrıca, yenilenebilir enerji sektörü gerek dünyada gerekse Türkiye’de gelişmekte olan bir sektördür ve finansal gelişmişlik ile doğrudan ilişkilidir. Finansal piyasa yapısının gelişmesi ekonomik büyüme hedefinin gerçekleşmesine katkı sağlarken hane halkının gelirleri üzerinde olumlu etki sağlayıp enerji talebini etkileyebilmektedir. Başka bir ifadeyle, bir ekonomi için finansal gelişme ekonomik etkinliği artırabilmekte ve bu durum ekonomik üretkenliği ve enerji talebini şekillendirebilmektedir. Dolayısıyla, krediler veren, fon transferleri sağlayan, sermaye fiyatlarının belirlenmesinde etkisi olan finans sektörünün gerek enerji talebi gerekse enerji arzı üzerinde etkisinin ortaya konulması önemlidir. Bu bağlamda, çalışmada Türkiye’de finansal gelişmenin yenilenebilir enerji ile ilişkisinin analizi amaçlanmıştır. Finansal gelişmişliği temsilen bankalar tarafından özel sektöre verilen yurtiçi kredilerinin GSYİH’ya oranı, yenilenebilir enerji tüketimini temsilen yenilenebilir enerji tüketiminin toplam enerji tüketimindeki oranı kullanılmıştır. Ayrıca, ekonomik büyüme ve ülke nüfusundaki değişimlerin yenilenebilir enerji üzerindeki etkisinin ölçülmesi amacıyla modele kontrol değişken olarak kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hâsıla ve nüfus artışı değişkenleri eklenmiştir.

Çalışma, Türkiye’nin finansal gelişim ile yenilenebilir kaynaklardan enerji kullanımı arasındaki bağlantı hakkında literatür birikimine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca karar vericilere yenilenebilir enerji ve finansal gelişim ile ilgili önemli politika çıkarımları sunmaktadır. Çalışmada öncelikle konuyla ilgili ayrıntılı ve kapsamlı bir literatür taraması bölümü sunulmaktadır. Daha sonra kullanılan veri setleri açıklanmış ve değişkenler arasındaki eşbütünlük ilişkisi ARDL sınır testi ile analiz edilmiştir. Sonuç bölümünde ise ampirik bulgular değerlendirilmiş ve bir takım politika çıkarımlarında bulunulmuştur.

2. Literatür Araştırması

Finansal gelişmenin ülkenin yenilenebilir enerji tüketimini etkileyip etkilemediği sorusu literatürde son zamanlarda oldukça ilgi çekmektedir.

Bu ilgi küreselleşen dünyada fosil kaynaklı enerji kullanımının yerine daha temiz yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının çevreye, ekonomiye ve topluma yönelik yarattığı pozitif dışsallıklardan kaynaklanmaktadır. Finansal gelişmeye ve enerji tüketimine ilişkin literatüre bakıldığında bu değişkenlerin ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi elen alan çalışmalar yoğunluktadır. Ancak yenilenebilir enerji ile finansal gelişmişlik arasındaki etkileşimi inceleyen çalışma sayısı sınırlıdır. Bununla birlikte, bu konudaki ampirik çalışmaların sonuçları çelişkidir. Tablo 1’ de finansal gelişmenin yenilenebilir enerji tüketimi üzerindeki etkisine ilişkin özet literatür yer almaktadır.

Tablo 1: Literatür Taraması

Yazar	Ülkeler/ Dönem	Yöntem	Sonuç
Aderajo ve Akintunde (2022)	Nijerya/ 1990-2020	NARDL Analizi	Yerel kredideki değişikliklerin yenilenebilir enerji üzerindeki etkisi önemli ve pozitif yönlü olarak tespit edilmiştir.
Alsağr ve Hemmen (2021)	19 Gelişmekte Olan Ülke/ 1996-2015	GMM Analizi	Uzun dönemde Jeopolitik risk ve finansal gelişmeler yenilenebilir enerji tüketimini olumlu yönde etkilemektedir.
Alsaleh ve Abdul-Rahim (2019)	28 AB Ülkesi/ 1990-2013	ARDL	Finansal gelişme ve ekonomik büyüme arttıkça biyo-enerji tüketimi de artmaktadır.
Anton ve Nucu (2020)	28 AB Ülkesi/ 1990-2015	Panel Veri Analizi	Finansal gelişmeler yenilenebilir enerji tüketimini artırmaktadır. Ancak yeni AB üye devletlerinde sermaye piyasasının gelişiminin yenilenebilir enerji tüketimi üzerinde etkisi bulunamamıştır.
Assi vd. (2021)	ASEAN+3 Ülkeleri /1998-2018	Panel ARDL Analizi	Reel GSYİH’nın yenilenebilir enerji üzerindeki etkisi pozitif olarak tespit edilmiştir. Finansal genişleme yenilenebilir enerji tüketimini etkilememektedir.
Çağlar ve Kubar (2017)	Türkiye/ 1969-2014	Toda- Yomammato Testi	Finansal gelişmedeki değişimler yenilenebilir enerji tüketimini etkilememektedir. Söz konusu değişkenler arasında nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.

Çetin ve Bakırtaş (2018)	G7 Ülkeleri/ 1991-2011	Panel Veri Analizi	Enerji tüketimi, petrol fiyatları ve finansal gelişmişlik değişkenleri yenilenebilir enerji tüketimi pozitif yönde etkilemektedir. Ekonomik büyümenin yenilenebilir enerji tüketimi üzerinde etkisi tespit edilmemiştir.
Eren vd. (2019)	Hindistan/ 1971 2015	DOLS ve Granger Nedensellik Analizi	Finansal gelişme ve ekonomik büyüme arttıkça yenilenebilir enerji tüketimi bundan pozitif etkilenmektedir.
Kavas ve Çoban (2023)	CIVETS Ülkeleri/ 1990-2019	Panel Kantil Regresyon Analizi	Finansal gelişmenin yenilenebilir enerji tüketimini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.
Khan vd. (2020)	192 Ülke/ 1980-2018	Panel Veri Analizi	Yenilenebilir enerji tüketimi ve karbon emisyonu finansal gelişmeyi olumlu etkilemektedir.
Lin vd. (2016)	Çin/ 1980-2011	Johansen Eşbütünlüşme Analizi	Yenilenebilir elektrik tüketimi ile kişi başına GSYİH, ticarete açıklık, doğrudan yabancı yatırım, finansal gelişme ve enerji tüketiminde fosil yakıtın payı değişkenleri eşbütünlüktedir.
Muhtarov vd. (2022)	Türkiye/ 1980-2019	VECM ve ARDL Analizi	Finansal gelişme yenilenebilir enerji tüketimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
Omojolaibi (2016)	Nijerya/ 1980-2008	GMM Analizi	Finansal gelişmedeki artış yenilenebilir enerji üretimini artırmaktadır.
Paramati vd. (2016)	20 Ülke/1991-2012	Panel Veri Analizi	Doğrudan yabancı yatırımların, ekonomik büyümenin ve borsaya ilişkin değişkenlerin temiz enerji tüketimi üzerindeki etkisi önemli bir pozitifdir.
Prempeh (2023)	Gana / 1990-2018	ARDL, Bay.-Hank, Gre.-Han. Eşbütünlüşme Analizi	Finansal gelişme yenilenebilir enerji kullanımını olumlu etkilemektedir. Ancak ekonomik büyüme arttıkça yenilenebilir enerji kullanımı azalmaktadır.
Razmi vd. (2020)	İran/1990-2014	ARDL Analizi	Borsa değeri, ekonomik büyüme ve yenilenebilir enerji arasında eşbütünlüşme ilişkisi tespit edilmiştir. Uzun dönemde borsa değeri yenilenebilir enerji tüketimini pozitif etkilemektedir.

Sadorsky (2009)	Gelişmekte Olan 18 Ülke/1994-2003	Pedroni Panel Eş Bütünleşme Analizi	Kişi başına düşen reel GSYH ile yenilenebilir enerji tüketimi arasında pozitif ilişki bulunmuştur.
Sadorsky (2010)	Gelişmekte Olan 22 Ülke/1990-2006	Panel Veri Analizi	Finansal gelişmede yaşanan artışlar enerji tüketimini olumlu yönde etkilemektedir.
Salim ve Rafiq (2012)	Gelişmekte Olan 6 Ülke	FMOLS, DOLS ve Granger Nedensellik Analizi	Reel GSYİH artışları yenilenebilir enerji tüketimini arttırmaktadır.
Samour vd. (2022)	Birleşik Arap Emirlikleri/1989-2019	Granger Nedensellik Analizi	Finansal gelişme, doğrudan yabancı yatırımlar ve ekonomik büyüme yenilenebilir enerji tüketimini önemli ölçüde artırabilmektedir.
Saygın ve İskenderoğlu (2022)	Gelişmekte Olan 20 Ülke/1990-2015	GMM Analizi	Borsa kapitalizasyonu arttıkça yenilenebilir enerji tüketimi artmaktadır. Ancak bankacılık ve borsaya ilişkin çalışmada kullanılan diğer değişkenler ile yenilenebilir enerji tüketimi arasında ilişki bulunamamıştır.
Shahbaz vd. (2021)	Gelişmekte Olan 34 Ülke/1994-2015	Panel Veri Analizi	Finansal gelişmeler arttıkça yenilenebilir enerjiye olan talebi artmaktadır. Ekonomik büyüme arttıkça yenilenebilir enerji tüketimini azalmaktadır.
Şahin (2023)	Türkiye/1990-2020	ARDL Analizi	Finansal gelişme ile yenilenebilir enerji değişkenleri eşbütünleşiktir. Finansal gelişme yenilenebilir enerjiyi olumsuz yönde etkilemektedir.
Yılmaz (2021)	G7 Ülkeleri/1980-2018	Asimetrik Panel Nedensellik Analizi	Finansal gelişme ve yenilenebilir enerji tüketimi değişkenleri birbirlerini etkilemektedir.
Zeren ve Karaca (2019)	Gelişmekte Olan 15 Ülke/1980-2018	Panel Veri Analizi	Yenilenebilir enerji tüketimi ve finansal gelişim arasında pozitif yönlü eşbütünleşme ilişkisi tespit edilmiştir.

3. Veri Seti, Ekonometrik Yöntem ve Bulgular

3.1 Veri Seti ve Ekonometrik Model

Otoregresif dağıtılmış gecikme modeli olarak bilinen ARDL modelleri genellikle tek bir denklem çerçevesindeki zaman serisi verileriyle dinamik ilişkileri analiz etmek için kullanılmaktadır. ARDL modeli ile değişkenler arasındaki uzun vadeli ve kısa vadeli etkiler ayrılabilmesine rağmen genellikle değişkenler arasında uzun vadeli ilişkinin tespiti için kullanılmaktadır. (Kripfganz ve Schneider, 2018). Diğer eşbütünleşme testleri ile karşılaştırıldığında ARDL modelinin birtakım avantajları bulunmaktadır. ARDL modelinde kullanılan değişkenlerin durağan olması gerekmemektedir. Değişkenlerin düzeyde ve/veya birinci dereceden durağanlık taşımaları analizin gerçekleştirilmesi için yeterlidir (Pesaran vd., 2001). ARDL modelinde kısa ve uzun dönem katsayıları gecikmeli bağımlı ve açıklayıcı değişkenlerle tahmin edildiğinde içsellik sorunu ortaya çıkmamaktadır. ARDL katsayıları tahminleri, küçük örneklem için diğer analizlere göre daha tutarlıdır. ARDL yaklaşımı ile küçük örneklerde bile yüksek istatistiksel güce ve düşük boyut bozulmasına sahiptir (Narayan ve Narayan, 2005). ARDL sınır testinde; kullanılan değişkenlerin aynı seviyede entegre olmasına yönelik kısıtlayıcı bir varsayım söz konusu değildir. Ayrıca, ARDL yaklaşımı, değişkenlerin aynı düzeyde durağan olup olmadığına bakılmaksızın kullanılabilir (Odhiambo, 2010). ARDL testi küçük örneklem büyüklüğüne sahip modellere uygulanabilir. ARDL tekniği genel olarak uzun vadeli modelin yansız tahminlerini verebilir ve bazı değişkenler içsel olsa bile geçerli t-istatistikleri sağlayabilir (Harris ve Sollis, 2003).

Bu çalışmada, Türkiye ekonomisinde 1990-2020 döneminden finansal gelişme ve yenilenebilir enerji tüketimi arasındaki ilişki ARDL sınır testi yardımıyla analiz edilmiştir. Ayrıca, kişi başına düşen gayrisafi milli hâsıla ve nüfus artışı değişkenleri kontrol değişkeni olarak modele dahil edilmiştir. Finansal gelişmeyi temsilen bankalar tarafından verilen özel sektör yurt içi kredilerinin GSYİH'ya oranı, yenilenebilir enerji tüketimini temsilen toplam enerji tüketimi içindeki yenilenebilir enerji tüketimi oranı kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan tüm değişkenler Dünya Bankası Veri setinden temin edilmiştir.

Çalışmanın amacı bağlamında oluşturulan model (1) nolu eşitlikte gösterilmektedir.

$$RE_t = \beta_0 + \beta_1 PRVT_t + \beta_2 GDP_t + \beta_3 IPO_t + et \quad (1) \text{ şeklindedir.}$$

Tablo 2'de çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 2: Değişkenlerin Kısaltması ve Türleri

Değişkenler	Değişkenin Kısaltması	Değişkenin Türü
Yenilenebilir enerji tüketimi (toplam nihai enerji tüketiminin yüzdesi)	REC	Bağımlı Değişken
Bankalar tarafından verilen özel sektör yurt içi kredileri (GSYİH'nın yüzdesi)	PRVT	Bağımsız Değişken
Kişi başına düşen GSYİH (cari ABD doları)	GDPP	Bağımsız Değişken
Nüfus artışı (yıllık %)	POP	Bağımsız Değişken

3.2 Bulgular

ARDL sınır testi yaklaşımı birim kök testleri gerektirmez ancak bu testlerde değişkenlerin 2. derece veya daha yüksek düzeyde entegre olmaması gerekmektedir. Dolayısıyla, değişkenlere Augmented Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi uygulanarak ARDL sınır testine uygun olup olmadıkları sınanmıştır.

Tablo 3: ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	Düzye		1.Dereceden Fark	
	t-istatistiği	Olasılık	t-istatistiği	Olasılık
REC	-1.701583	0.4199	-6.015381	0.0000
PRVT	2.951996	0.9987	-2.919284	0.0050
GDPP	-0.613786	0.9707	-4.792519	0.0032
POP	-1.079540	0.2468	-3.269432	0.0020

Tablo 3'te yer alan ADF Birim Kök Testi Sonuçlarına göre modelde kullanılan bütün değişkenler birim kök taşımaktadır ve birinci dereceden farkları alındığında durağanlaşmaktadır. Hiçbir değişkenin ikinci dereceden durağanlığa sahip olmaması değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin ARDL sınır testi yardımıyla analizinin yapılmasına olanak sağlamaktadır.

Tablo 4: ARDL Sınır Testi Sonuçları

F-İstatistiği	K	Önem Düzeyi	Alt Sınır	Üst Sınır
4.398723	3	%10	2.37	3.2
		%5	2.79	3.67

Tablo 4 'te yer alan F istatistik değeri %10 ve % 5 önem düzeyinde alt ve üst sınır değerlerinden büyük olarak tespit edilmiştir. Bu durum, yenilenebilir enerji, finansal gelişme, ekonomik büyüme ve nüfus artışı değişkenleri arasında kısa vadeli eşbütünleşme ilişkisini kanıtlamaktadır.

Tablo 5: ARDL Kısa Dönem Katsayı Tahmin Sonuçları

Kısa Dönem Katsayıları (Hata Düzeltme Modeli)				
Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistik	Olasılık
D(REC(-1))	-0.193677	0.142773	-1.356540	0.1950
D(PRVT)	0.037342	0.048796	0.765263	0.4560
D(PRVT(-1))	-0.013601	0.057258	-0.237546	0.8154
D(PRVT(-2))	0.248671	0.055435	4.485792	0.0004
D(PRVT(-3))	0.143290	0.071283	2.010160	0.0628
D(GDPP)	-0.000639	0.000188	-3.394071	0.0040
D(POP)	4.812884	1.274190	3.777212	0.0018
CointEq(-1)	-0.540256	0.102358	-5.278123	0.0001
Cointeq = REC - (0.1173*PRVT -0.0019*GDPP -1.2456*POP + 26.1877)				

Modelde, hata düzeltme sayısının 0 ve 1 arasında negatif bir değer olması modelin istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Değişkenlerde kısa dönemde yaşanacak değişimlerin uzun dönemde dengeye gelmesi beklenmektedir. Kısa dönem sonuçlarına göre, finansal gelişmeden yenilenebilir enerji tüketimine doğru %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Finansal gelişme ile yenilenebilir enerji arasında kısa dönemde negatif ilişki bulunmuştur. Finansal gelişmedeki %1'lik bir artış yenilenebilir enerjiyi % 0.01 azaltmaktadır. Benzer şekilde kişi başına düşen gayrisafı milli hasıladan yenilenebilir enerji tüketimine doğru % 5 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak anlamlı ve negatif ilişki söz konudur. Ayrıca, nüfus artışında yenilenebilir enerji tüketimine doğru %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Nüfus artışındaki %1'lik bir büyüme yenilenebilir enerji tüketimini % 4.8 artırmaktadır.

Tablo 6: Uzun Dönem Tahmin Sonuçları

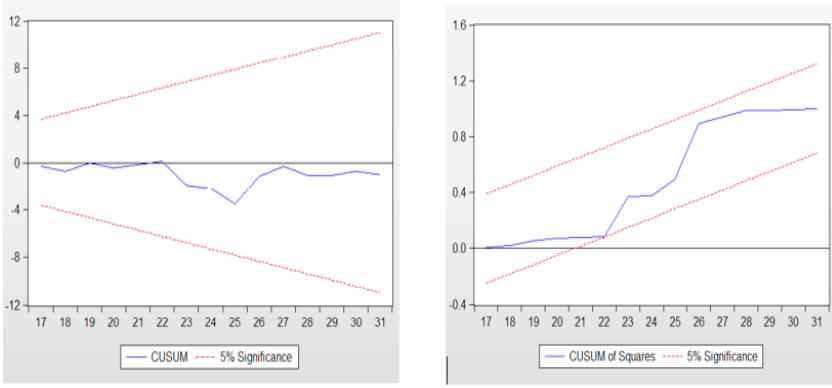
Uzun Dönem Katsayıları				
Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistik	Olasılık
PRVT	0.117334	0.054741	2.143452	0.0489
GDPP	-0.001879	0.000354	-5.307329	0.0001
POP	-1.245610	2.069959	-0.601756	0.5563
C	26.187748	3.600746	7.272868	0.0000

Tablo 6’da Türkiye’de yenilenebilir enerji tüketimi ile finansal gelişme, kişi başına düşen gayrisafi milli hâsıla, nüfus artışı değişkenleri arasındaki uzun dönemli ilişkinin tahmin sonuçlarını gösterilmektedir. Uzun dönemde; finansal gelişmenin yenilenebilir enerji tüketimi üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlüdür. Uzun dönemde finansal gelişmede yaşanan %1’lik bir artış yenilenebilir enerji tüketimini % 0.11 birim artırmaktadır. Diğer yandan, kişi başına düşen gayrisafi milli hasıladan yenilenebilir enerji tüketimine doğru uzun dönemde negatif ilişki tespit edilmiştir. Kişi başına düşen milli gelirdeki %1’lik bir artış yenilenebilir enerji tüketimini % 0.001 azaltmaktadır.

Tablo 7: Tanısal Test Sonuçları

	F-İstatistik Değeri	Olasılık Değeri
Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test	8.669340	0.0566
Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey	0.534567	0.8508
Ramsey RESET Test	0.654786	0.5483

Tablo7’de modele ilişkin tanısal test sonuçları bulunmaktadır. Yapılan tanısal test sonuçlarına göre; %5 anlamlılık düzeyinde modelde serisel korelasyon, değişen varyans ve model kurma hatası bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu bulgular, çalışmada elde edilen tahmin sonuçlarının güvenilirliğini ve geçerliliğini doğrulamaktadır. Çalışmada kullanılan değişkenler arasında yapısal kırılmanın bulunup bulunmadığını sorgulamak amacıyla CUSUM VE CUSUMSQ Testi yapılmış ve sonuçları Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Cusum ve CUSUMSQ Testi Sonuçları

Şekil1 ile verilen CUSUM ve CUSUMSQ grafiklerine göre, hata terimine ilişkin eğriler %5 anlamlılık seviyesindeki güven sınırları içerisinde bulunmaktadır. Bu durum değişkenlerin yapısal kırılma taşımadığını ve ARDL sınır testi modelinin kararlı yapıda olduğunu göstermektedir.

4. Sonuç

Çalışmada; Türkiye’de 1990-2020 dönemi için finansal gelişme ile yenilenebilir enerji tüketimi arasında bir ilişkinin olup olmadığı eğer varsa hangi yönde ve oranda olduğunun tespiti hedeflenmiştir. Bu bağlamda finansal gelişmişliği temsilen bankalar tarafından özel sektöre verilen yurtiçi kredilerin GSYİH’ ya oranı, yenilenebilir enerji tüketimini temsilen yenilenebilir enerji tüketiminin toplam enerji tüketimindeki oranı kullanılmıştır. Ayrıca, modele kontrol değişkeni olarak kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hâsıla ve nüfus artışı değişkenleri eklenmiştir. Değişkenler arasında eşbütünlük ilişkisini test etmeden önce değişkenlerin durağanlıkları Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) Birim Kök Testi ile sınanmıştır. Test sonucu değişkenler arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkinin ARDL sınır testiyle ölçülebileceğini doğrulamaktadır. Ayrıca ARDL sınır testinin anlamlılığını ve geçerliliğini sınamak için bir takım tanısal testler uygulanmıştır. Söz konusu tanısal testlerin bulguları; modelde serisel korelasyon, değişen varyans, model kurma hatası ve yapısal kırılmanın bulunmadığını göstermektedir. Tanısal testlerin bulguları, çalışmada elde edilen tahmin sonuçlarının güvenilirliğini ve geçerliliğini doğrulamaktadır.

Çalışmanın ampirik sonuçlarına göre; Türkiye’de finansal gelişme ile yenilenebilir enerji tüketimi arasında eşbütünlük ilişkisi tespit edilmiştir. Bu

durum; Aderajo ve Akintunde (2022), Alsağr ve Hemmen (2021), Alsaleh ve Abdul-Rahim (2019), Anton ve Nucu (2020), Assi vd. (2021), Çetin ve Bakırtaş (2018), Eren vd. (2019), Kavas ve Çoban (2023), Khan vd. (2020), Lin vd. (2016), Muhtarov vd. (2022), Omojolaibi (2016), Omojolaibi (2016), Paramati vd. (2016), Prempeh (2023), Razmi vd. (2020), Sadorsky (2009), Sadorsky (2010), Salim ve Rafiq (2012), Samour vd. (2022), Saygın ve İskenderoğlu (2022), Shahbaz vd. (2021), Şahin (2023), Yılmaz (2021), Zeren ve Karaca (2019)'nın çalışmaları ile örtüşmektedir. Kısa dönem sonuçlarına göre, finansal gelişmeden yenilenebilir enerji tüketimine doğru %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Finansal gelişimin yenilenebilir enerji tüketimi üzerindeki etkisi negatiftir. Finansal gelişmedeki %1'lik bir artış yenilenebilir enerjiyi % 0.01 azaltmaktadır. Benzer şekilde kişi başına düşen gayrisafi milli hasıladan yenilenebilir enerji tüketimine doğru % 5 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak anlamlı ve negatif ilişki söz konudur. Ayrıca, nüfus artışında yenilenebilir enerji tüketimine doğru %5 anlamlılık düzeyinde istatistik olarak anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Nüfus artışıdaki %1'lik bir büyüme yenilenebilir enerji tüketimini % 4.8 artırmaktadır.

Uzun dönemli tahmin sonuçlarına göre; finansal gelişmenin yenilenebilir enerji tüketimi üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Finansal gelişmenin yenilenebilir enerji tüketimi üzerindeki etkisi pozitifdir. Bu durum; Aderajo ve Akintunde (2022), Alsağr ve Hemmen (2021), Alsaleh ve Abdul-Rahim (2019), Çetin ve Bakırtaş (2018), Eren vd. (2019), Khan vd. (2020), Lin vd. (2016), Muhtarov vd. (2022), Omojolaibi (2016), Omojolaibi (2016), Paramati vd. (2016), Prempeh (2023), Razmi vd. (2020), Sadorsky (2010), Samour vd. (2022), Shahbaz vd. (2021), Zeren ve Karaca (2019)'nın çalışmalarıyla benzer sonuçlar göstermektedir. Ancak, Assi vd. (2021), Kavas ve Çoban (2023), Saygın ve İskenderoğlu (2022), Shahbaz vd. (2021), Şahin (2023)'nin çalışmalarıyla örtüşmemektedir. Uzun dönemde finansal gelişmede yaşanan %1'lik bir artış yenilenebilir enerji tüketimini % 0.11 birim artırmaktadır. Diğer yandan, Çetin ve Bakırtaş (2018), Prempeh (2023)'in çalışmalarına benzer şekilde kişi başına düşen gayrisafi milli hasıladan yenilenebilir enerji tüketimine doğru uzun dönemde negatif ilişki tespit edilmiştir. Ancak bu durum; Assi vd. (2021), Çağlar ve Kubar (2017), Eren vd. (2019), Sadorsky (2009), Salim ve Rafiq (2012) ve Samour vd. (2022)'in çalışma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Analiz sonuçları; uzun dönemde, kişi başına düşen milli gelirdeki %1'lik bir artış yenilenebilir enerji tüketimini % 0.001 azaltmaktadır. Uzun dönemde nüfus artışı ile yenilenebilir enerji tüketimi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışma sonuçlarına göre; uzun dönemde, finansal sektör gelişimi ile yenilenebilir enerji tüketimi arasında pozitif bir ilişkinin tespit edilmesi; finansal sektör gelişiminin bankalara ve piyasalara sağlanan krediler aracılığıyla yenilenebilir enerji kullanımını artırmada önemli bir rol oynayabileceğini teyit etmektedir. Başka bir ifadeyle bankaların özel sektöre verdiği krediler arttıkça yenilenebilir enerji tüketimi de artmaktadır. Bu nedenle; Türkiye'deki politika yapıcılar, üretimde, yatırımda ve çevresel bozulmaları önlemek amacıyla yenilenebilir enerji kullanımını teşvik etmelidir ve bu teşviki sağlarken finans sektör gelişimini bir araç olarak kullanmalıdır. Örneğin; karar vericiler üretim tesislerinde yenilenebilir enerji tüketimini artırmak isteyen işletmeler için kolay krediler, sübvansiyonlar ve vergi indirimleri gibi bazı teşvik planları getirebilir. Politika yapıcılar, yenilenebilir enerji ile ilgili politikaları oluştururken finansal gelişmenin olumlu etkisini göz ardı etmemelidir. Finansal kuruluşların, yenilenebilir enerji sektörünün gelişmesi için uygun fiyatlı krediler sağlayarak çevresel sürdürülebilirliği desteklemesi, Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasına ve fosil yakıtlara bağımlılığını azaltmasına yardımcı olacaktır. Çalışma sınırlamaları ve gelecekteki araştırma hatları açısından değerlendirildiğinde; çalışmanın önemli kısıtlılığı, yapılan analizin ülke düzeyinde olmasıdır. Uygun veriler olması halinde değişkenler arasındaki ilişkinin bölgesel düzeyde ele alınması çalışmanın kapsamını genişletecektir. Ayrıca, gelecek çalışmalarda yenilenebilir enerji tüketimi, güneş ve rüzgar enerjisi tüketimi vb. gibi detaylandırılarak, yeni kontrol değişkenler eklenerek finansal gelişmeyle ilişkisi analiz edilebilir.

Kaynakça

Aderajo, M. O., Akintunde, T.S. (2022). Financial Development and Energy Consumption in Nigeria. Zbornik radova Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Mostaru, 28, 63-84.

Alsagr, N., Hemmen, S. (2021). The Impact of Financial Development and Geopolitical Risk on Renewable Energy Consumption: Evidence From Emerging Markets. Environmental Science and Pollution Research, 28(1), 25906–25919.

Alsaleh M, Abdul-Rahim A. (2019). Financial Development and Bioenergy Consumption in The Eu28 Region: Evidence From Panel Auto-Regressive Distributed Lag Bound Approach. Resources, 8(1), 1-13.

Anton S.G., Nucu A.E.A. (2020). The Effect of Financial Development on Renewable Energy Consumption. A Panel Data Approach. Renew Energy 147:330–338.

Assi, A. F., Isiksal, A. Z. ve Tursoy, T. (2021). Renewable Energy Consumption, Financial Development, Environmental Pollution, and Innovations in the ASEAN + 3 Group: Evidence From (P-ARDL) Model. *Renewable Energy*, 165(1), 689-700.

Çağlar, A. E., Kubar, Y. (2017). Finansal gelişme enerji tüketimini destekler mi?. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27, 96-121.

Çetin, M.A., Bakırtaş, İ. (2018). Finansal Gelişmişliğin Yenilenebilir Enerji Tüketimi Üzerindeki Uzun Dönemli Etkileri: G-7 Ülkeleri Örneği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 37-54.

Eren, B.M, Taspınar N, Gökmenoğlu K.K.(2019). The Impact of Financial Development and Economic Growth on Renewable Energy Consumption: Empirical Analysis of India. *The Science of the Total Environment*, 663, 189-197.

Harris, R., Sollis, R. (2003). *Applied Time Series Modelling and Forecasting*. Chichester, UK: Wiley.

Kavas, Y. B., Çoban, M. N. (2023). Finansal Gelişmenin Yenilenebilir Enerji Tüketimine Etkisinin Toplamsal Olmayan Sabit Etkili Panel Kantil Yöntemiyle Analizi: CIVETS Ülkelerinden Ampirik Kanıtlar. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 18(69), 60-78.

Khan, H., Khan, I., Binh, T.T. (2020) The Heterogeneity of Renewable Energy Consumption, Carbon Emission and Financial Development in the Globe: A Panel Quantile Regression Approach. *Energy Rep*, 6, 859–867.

Kripfganz, S., Schneider, D. C. (2018). ARDL: Estimating Autoregressive Distributed Lag and Equilibrium Correction Models. *Proceedings of the 2018 London Stata Conference*, London, 6-7 September 2018.

Lin, B., Omoju, O.E., Okonkwo, J. (2016). Factors Influencing Renewable Electricity Consumption In China. *Renewable And Sustainable Energy Reviews*, 55, 687-696.

Mukhtarov, S., Yüksel, S., Dinçer, H. (2022). The Impact of Financial Development on Renewable Energy Consumption: Evidence from Turkey,” *Renewable Energy*, 187(C), 169-176.

Narayan, P. K., Smyth R. (2006). What Determines Migration Flows from Low-Income to High-Income Countries? An Empirical Investigation of Fiji-U.S. Migration 1972-2001, *Contemporary Economic Policy*, 24 (2), 332-342.

Odhiambo, N. M. (2010). Interest Rate Reforms and Credit Allocation in Tanzania: An Application of the ARDL Bounds Testing Approach. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(5), 23-32.

Omojolaibi, J.A. (2016). Financing the Alternative: Renewable Energy in the Nigerian Economy. *International Journal Of Environment And Sustainable Development*, 15(2), 83-200

Paramati, S.R., Ummalla, M., Apergis, N. (2016). The Effect of Foreign Direct Investment and Stock Market Growth on Clean Energy Use Across A Panel of Emerging Market Economies. *Energy Economics*, 56, 29-41.

Pesaran, M. H., Shin, Y., Smith, R. J. (2001). Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289-326.

Prempeh, K.B. (2023). The Impact of Financial Development on Renewable Energy Consumption: New Insights from Ghana. *Futur Bus J* 9(6),1-13.

Razmi, S.F., Bajgiran, B.R., Behname, M., Salari, T.E., Razmi, S.M.J. (2020). The Relationship of Renewable Energy Consumption to Stock Market Development and Economic Growth in Iran. *Renewable Energy*, 145, 2019-2024.

Sadorsky, P. (2009). Renewable Energy Consumption and Income in Emerging Economies. *Energy Policy*, 37, 4021-4028.

Sadorsky,P. (2010). The Impact of Financial Development on Energy Consumption in Emerging Economies. *Energy Policy*, 38(5),2528-2535.

Salim, R. A., Rafiq, S. (2012). Why Do Some Emerging Economies Proactively Accelerate the Adoption of Renewable Energy. *Energy Economics*, 1051-1057.

Samour, A., Baskaya, M.,Turgut,M.T. (2022). The Impact of Financial Development and FDI on Renewable Energy in the UAE: A Path Towards Sustainable Development. *Sustainability*, 14(3):1208.

Saygın O., Iskenderoglu, O. (2022). The Nexus Between Financial Development and Renewable Energy Consumption: A Review For Emerging Countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 29, 14522–14533.

Shahbaz, M., Topcu, B. A., Sarıgül, S. S., Vo, X. V. (2021). The Effect of Financial Development on Renewable Energy Demand: The Case of Developing Countries. *Renewable Energy*, 178, 1370-1380.

Şahin, C. (2023). Finansal Gelişme Ve Yenilenebilir Enerji Arasında Bir İlişki Var Mıdır? Türkiye İçin Uygulama. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 43, 379-407.

Yılmaz T., (2021). Yenilenebilir Enerji Tüketimi Finansal Gelişme İlişkisi: Gelişmiş Ülkeler Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 1064-1081.

World Bank, World Development Indicators. (2023). <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>.

Zeren, F., Karaca, S. S. (2019). Yenilenebilir ve Yenilenemez Enerjinin Finansal Gelişim Üzerindeki Etkisi: Gelişmekte Olan Ülkelerden Kanıtlar. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-15.

BÖLÜM X

ENERJİ ÇEŞİTLENDİRMESİ VE EKONOMİK BÜYÜME KARBON SALINIMINI AZALTIYOR MU?

SEÇİLMİŞ RECAI ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR ANALİZ

*Do Energy Diversification and Economic Growth Reduce
Carbon Emissions?*

An Analysis of Selected RECAI Countries

Hakan BAKKAL

*(Dr.) Yalova Üniversitesi Rektörlüğü,
Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye
E-mail: hakan.bakkal@yalova.edu.tr
ORCID: 0000-0002-0256-7065*

1. Giriş

Son iki yüzyılda güçlü ekonomik büyümenin sağlanmasında enerji kaynaklarının önemli rolü bulunmaktadır (Ahmed vd., 2022; Sadorsky 2009; Gozgor ve Paramati, 2022). Bununla birlikte, enerji kaynakları içerisinde başlıca birincil enerji kaynaklarının kullanımı büyümenin çevresel bozulma ve iklim krizi pahasına gerçekleşmesine yol açmaktadır. Fosil yakıtların kullanımı ekonomik büyümeye katkı sağlamakla birlikte, çevre ve sağlık boyutunda ciddi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Yilanci vd., 2021, s. 2).

Küresel karbon projesi verilerine göre karbon salınımı, 2008 küresel krizi ve covid-19 pandemi dönemi hariç istikrarlı biçimde artmaya devam etmekte-

dir. 2050 yılına kadar sıfır emisyon hedefine ulaşmak için her yıl 1.4 milyar ton karbon salınımının azaltılması gerekmektedir https://www.globalcarbonproject.org/global/images/carbonbudget/Infographic_Emissions2021.pdf, Global Carbon Budget 2021. Bu bağlamda, iklim değişikliği ile başa çıkılmasında birçok ülke açısından enerji güvenliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır (Bhattacharya vd., 2017, s.157). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)'na göre enerji güvenliği, çeşitli enerji kaynaklarının çevresel bozulmaya yol açmayan nitelikte, yeterli miktarda ve makul fiyatlarla sürekli varlığını ifade etmektedir (UNDP, 2000, s. 113). Enerji güvenliğinin sağlanması için enerji korunması, enerji verimliliği, enerji altyapısının iyileştirilmesi, enerji kaynağına erişim güvenliğinin sağlanması, ulaşım rotaları ve enerji kaynaklarının çeşitlendirilmesi gerekmektedir (Vivoda, 2019, s. 968). Enerji çeşitlendirmesi, enerji kaynaklarının sayısını ve payını artırmayı ifade etmektedir (Stirling, 2010). Az sayıda enerji kaynağının kullanıldığı bir ekonomide çevresel ve ekonomik yönden birçok olumsuzluk yaşanabilmektedir. Sürdürülebilir büyüme ve ekonomik performans üzerindeki negatif dışsal şokları azaltmada enerji kaynaklarının çeşitlendirilmesi bir zorunluluktur (Gozgor ve Paramati, 2022, s. 2).

Enerji çeşitlendirmesi yalnızca gelişmekte olan ülkeler için değil aynı zamanda gelişmiş ülkeler açısından ve petrol ihraç ve ithal eden ülkeler açısından önem taşımaktadır. Toplam enerji tüketimi içerisinde fosil enerjinin yerine yenilenebilir enerji kaynaklarının ikame edilmesiyle ülkelerin teknolojik bilgi ve birikimi artmaktadır. Ayrıca çevre dostu teknolojilerin üretimde kullanılması enerji verimliliğinin artmasına ve karbon salınımının azalmasına katkıda bulunmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarının daha fazla yer aldığı enerji sektöründe enerji çeşitlendirmesi ile enerji arz darboğazlarına, enerji fiyatlarına ve jeopolitik risklere olan kırılganlık azalmaktadır. Petrol ihraç eden ve otokratik rejime dayanan ülkelerde siyasi huzursuzluk, ayaklanma ve iç savaş gibi çalkantılardan kaynaklanan enerji arzındaki sorunları azaltmak için de enerji çeşitlendirmesi önem taşımaktadır (Ahmed vd. 2022, s. 2-3).

Literatürde ekonomik büyüme ile çevresel bozulma arasındaki ilişkiyi ele alan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Buna karşın enerji çeşitlendirmesini analizlere dâhil eden çalışmaların sayısı sınırlıdır. Bu çalışmalarda çevresel bozulmanın göstergesi olarak yaygın şekilde karbon salınımı göstergesi kullanılmaktadır. (Arshed vd., 2022; Mehmood, 2022; Massagony ve Budiono, 2022; Jahanger, 2022; Waheed vd., 2019; Shahbaz vd, 2013; Soytaş vd., 2007). Ekonomik büyüme ile çevresel bozulma arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar genellikle çevresel Kuznets eğrisi (Environmental Kuznets Curve-EKC) hipotezinin geçerliliğine ilişkin analizleri içermektedir. Bu hipoteze

göre, gelir düzeyi ile çevre kalitesi arasında belirli bir gelir düzeyine kadar ters yönlü, daha yüksek gelir düzeylerinde doğru yönlü olmak üzere U şeklinde bir ilişki bulunmaktadır (Grossman ve Krueger, 1991; Stern, 1994; Dinda, 2004). Enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki ise büyüme (growth), koruma (conservation), geri bildirim (feedback) ve yansızlık (neutrality) hipotezi çerçevesinde kümelenen analiz sonuçlarını kapsamaktadır. Büyüme hipotezine göre enerji tüketiminde bir artış neticesinde ekonomik büyüme meydana gelmektedir. Ayrıca, enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik bulunmaktadır (Rahman, 2020). Buna karşın koruma hipotezi büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü bir ilişkiyi ifade etmekte, enerji kullanımındaki bir değişikliğin ekonomik büyümeyi etkilemediğini belirtmektedir (Rahman ve Velayutham, 2020, s. 400). Geri bildirim hipotezi ise ekonomik büyüme ile enerji tüketiminin birbiriyle bağımlı olduğunu yani çift yönlü bir ilişkinin varlığını kabul etmektedir. Geri besleme hipotezinin geçerli olduğu durumda, enerji tüketimini azaltmaya yönelik uygulanacak bir politika ekonomik büyümeyi azaltabilmektedir (Tugcu vd. 2012, s. 1942). Son olarak yansızlık hipotezine göre, değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunmamakta, bir değişkendeki değişim diğerini etkilememektedir (Rahman, 2020, s. 400). Son yıllarda dört hipoteze ek olarak enerji tüketimi ve ekonomik büyüme ilişkisine yönelik basamak hipotezi ve istifleme hipotezi geliştirilmiştir. Basamak (ladder) hipotezi geleneksel ve modern enerji kaynaklarının her ikisinin mevcut olduğu durumda, gelir seviyesi arttıkça tüketicilerin enerji kullanımlarını geleneksel enerji kaynaklarından modern enerji kaynaklarına değiştirme eğiliminde olduklarını ifade etmektedir (Akrofi, 2021, s.3). İstifleme hipotezi ise basamak hipotezinin aksine tüketicilerin geleneksel enerji kaynağından modern enerji kaynağına geçmenin yerine her iki enerji kaynağı da kullanmayı tercih ettiklerini, dolayısıyla enerji kullanımının karbon salınımını azaltmayacağını ileri sürmektedir (Harrington, vd. 2020, s.2). Enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin ele alındığı seçili ampirik çalışmalar dört farklı hipotez çerçevesinde farklı bulgulara sahiptir. Soytas ve Sari (2003), Lee (2005), Bowden ve Payne (2009), Marques ve Fuinhas (2012), Ocal ve Aslan (2013), Pin (2014), Kula (2014), Caraianni vd. (2015), Bento ve Moutinho (2016), Alper ve Oğuz (2016), Tang vd. (2016), Fang (2011), Armeanu vd. (2017), Anwar vd. (2017), Magazzino (2018), Mübarek (2018), Gyimah vd. (2022) yaptıkları çalışmalarında koruyucu hipotezin geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Apergis ve Payne (2010), Uçak (2010), Fallahi (2011), Vaona (2012), Lim ve Yoo (2012), Chang vd. (2015), Mutascu (2016), Özbay ve Pehlivan (2020), Chen vd. (2020), Mitić vd. (2023), ekonomik büyüme ile enerji tüketimi arasında çift

yönlü ilişkiyi tespit etmişlerdir. Balcılar vd. (2010), Tugcu vd. (2012), Omri vd. (2015), Zhi-Guo vd. (2018), Bulut ve Muratoğlu (2018), Özcan ve Öztürk (2019) değişkenler arasında herhangi bir nedensellik ilişkisinin bulunmadığını, yansızlık hipotezinin geçerli olduğunu belirlemişlerdir. Enerji çeşitlendirmesi ile çevresel bozulma arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar arasında Gozgor ve Paramati (2022), artan enerji çeşitlendirmesine uzun dönemde ekonomik büyümenin eşlik ettiğini; Yılcı vd. (2021), refah artışının geleneksel enerji kaynaklarının kullanımdan çok enerji çeşitlendirmesi ile sağlandığını ve Akrofi (2021), enerji çeşitlendirmesinin ekonomik büyümeyi artırabileceğini yansıtan bulgulara ulaşmışlardır.

Günümüzde, gelişmiş ülkeler toplam dünya nüfusunun %12'sini oluşturmasına rağmen küresel karbon salınımının yaklaşık yarısından 170 yıldır sorumludur (Global Carbon Project, 2021). Bununla birlikte bu ülkelerin büyük kısmı 2050 yılında sıfır karbon nihai amacına ulaşmada yenilenebilir enerji sektörüne yapılan yatırımlara göre en yüksek yatırım seviyesine sahiptir. Yenilenebilir enerji ülke çekicilik endeksine göre (Renewable energy country attractiveness index-RECAI), Almanya, Fransa, Hollanda, Avustralya ve ABD'nin ilk on sırada bulunduğu toplam kırk ülke yenilenebilir enerji sektöründeki yatırımlarda en dikkat çekici ülkelerin başında yer almaktadır. (EY, Kasım, RECAI Index, 2022, https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/topics/power-and-utilities/ey-recal-60-v2.pdf).

Bu çalışma, enerji çeşitlendirmesinin ve ekonomik büyümenin çevre kalitesi üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla, seçilmiş en yüksek RECAI değerine sahip ülkelere ilişkin verileri kullanarak değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışma ile enerji çeşitlendirmesinin çevre üzerinde olumlu bir etkisinin bulunup bulunmadığı, bu bağlamda sözkonusu ülkelerin başarılı olup olmadıkları her bir enerji kaynağının toplam tüketim portföyündeki payı dikkate alınarak Fourier fonksiyonlarına dayalı zaman serileri analiz yöntemleri ile ortaya konulmaktadır.

2. Ampirik Yöntem ve Analiz

2.1. Yöntem

Çalışmada enerji çeşitlendirmesi, ekonomik büyüme ve karbon salınımı arasındaki ilişki zaman serileri analizine dayanarak klasik birim kök testleri, Enders ve Lee Fourier birim kök testi, Tsong vd. Fourier eşbütünleşme testi ve DOLS yöntemi ile incelenmektedir.

2.1.1. ADF ve PP Birim Kök Testi

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyen önce, sahte ilişki sorunun önüne geçilebilmesi için birim kök özelliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Birim kök özelliği bilinmeyen değişkenlere dayalı bir analiz gerçeği yansıtmayan sonuçların elde edilmesine yol açmaktadır. Literatürde bu amaçla geliştirilen geleneksel, keskin ya da yapısal kırılmalı formda çeşitli birim kök testleri bulunmaktadır. Geleneksel birim kök testleri içerisinde ADF ve PP birim kök testleri yaygın olarak kullanılmaktadır.

2.1.2. Enders ve Lee Fourier Birim Kök Testi

Geleneksel birim kök testleri ile yapılan sınamalarda değişkenlere ait serilerin birim kök içermesi halinde, birim kökün yapısal bir kırılmaya sahip olup olmadığı yapısal kırılmalı birim kök testleri ile test edilmektedir. Ancak veri oluşturma sürecinde, yapısal kırılmanın yapısının doğru tanımlanmadığı durumda kullanılan birim kök testi güvenilir sonuçlar üretmeyebilmektedir. Bu durum makroekonomik değişkenlerin ele alındığı analizlerde ciddi sorun yaratmaktadır. Çünkü birçok makroekonomik değişken bilinmeyen sayıda, formda ve sürede çeşitli yapısal kırılmalara sahip olabilmektedir (Becker, Enders ve Lee, 2006, s. 381). Buna karşın Fourier fonksiyonlarının dâhil edildiği birim kök testleri, kırılma sayısı, tarihi ve yapısının önceden bilinmesini gerektirmeyen, uygun sayıda yapısal kırılmanın tahmin edildiği model tahminini sunmaktadır (Jones ve Enders, 2014, s. 82). Bu nitelikte testler arasında Enders ve Lee (2012) tarafından geliştirilen Fourier birim kök testi bulunmaktadır. Testte, DF testi Fourier fonksiyonları genişletilerek aşağıdaki model elde edilmektedir (Enders ve Lee, 2012, s. 197).

$$\Delta y_t = \alpha + \gamma_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \delta y_{t-1} + \varepsilon_t, \quad \text{sabitli,} \quad (4)$$

$$\Delta y_t = \alpha + \beta t + \gamma_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \gamma_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \delta y_{t-1} + \varepsilon_t, \quad \text{sabitli ve trendli} \quad (5)$$

Eşitlik 4 ve 5'de yer alan sin ve cos terimleri trigonometrik terimleri, t, trendi, T gözlem sayısını, k frekans sayısını ve ε_t modelin hata terimini göstermektedir. Tahmin edilen bu modelde kalıntı kareler toplamını minimum yapan frekans sayısı uygun frekans sayısı olarak belirlenmektedir. Testte, birim

kök özelliğinin bulunduğunu belirten yokluk hipotezine karşılık, durağanlığın olduğu alternatif hipotez sınanmaktadır.

$$H_0: \delta = 0$$

$$H_1: \delta \neq 0$$

Hesaplanan test istatistiği, frekans sayısına ve gözlem sayısına bağlı olarak kritik değerlerle karşılaştırılmakta, test istatistiğinin kritik değerden büyük olması halinde H_0 yokluk hipotezi reddedilerek serinin durağan olduğu sonucuna varılmaktadır. Ayrıca, F testi yardımıyla Fourier terimlerinin anlamlılığı sınanmaktadır.

$$H_0: \gamma_1 = \gamma_2 = 0$$

$$H_1: \gamma_1 \neq \gamma_2 \neq 0$$

F istatistiğinin kritik değerden küçük olması durumunda H_0 hipotezi reddedilememekte, bu durumda klasik Dickey Fuller testinin kullanılması önerilmektedir (Enders, Lee, 2012, s. 197).

2.1.3. Tsong Fourier Eşbütünleşme Testi

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkilerin belirlenmesinde eşbütünleşme testlerinden faydalanılmaktadır. Literatürde Granger (1981) ve Engle ve Granger (1981) eşbütünleşme testlerinin yanı sıra Philips ve Hansen (1990), Gregor ve Hansen (1996) eşbütünleşme testleri yaygın şekilde kullanılmaktadır. Bu testlerin yanı sıra yapısal kırılmaları dikkate alan Hatemi-j ve Maki eşbütünleşme testleri geliştirilmiştir. Fakat bu testlerde, yapısal kırılmanın formu ve sayısı önsel olarak belirlenmektedir (Yılancı, 2017, s.58). Buna karşın Fourier fonksiyonlarının yer aldığı eşbütünleşme testlerinde yapısal kırılmanın sayısına ve formunun önceden bilinmesine gerek bulunmadan değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki analiz edilebilmektedir. Fourier eşbütünleşme testleri içerisinde Tsong vd. (2016) tarafından geliştirilen eşbütünleşme testi, mevcut birçok testin aksine uzun dönemli ilişkinin varlığını yokluk hipotezi olarak kabul etmekte ve bilinmeyen sayıda ve formda yapısal kırılmalara izin vermektedir. Fourier SHIN testi olarak da adlandırılan bu testte,

$$y_t = d_t + x_t' \beta + \eta_t$$

eşbütünleşme modeli eşitlik (6)'da yer almaktadır.

$$t = 1, 2, \dots, T, \quad \eta_t = \gamma_t + v_{1t}, \quad \gamma_t = \gamma_{t-1} + u_t, \quad x_t = x_{t-1} + v_{2t}, \quad (6)$$

u_t sıfır ortalama ve varyanslı beyaz gürültü ve γ_t sıfır ortalamaya sahip rassal yürüyüşü simgelemektedir. Eşitlik (6)'daki deterministik bileşen d_t , sabit terim ($m=0$) ya da sabit terim ve trende ($m=1$) bağlı olarak,

$$d_t = \sum_{i=0}^m \delta_i t^i + f_t \quad (7)$$

$$f_t = \alpha_k \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \beta_k \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right)$$

Fourier terimlerini simgelemektedir. (8)

Eşitlik (8)'de yer alan k Fourier frekans sayısını, t trendi ve T gözlem sayısını simgelemektedir. Testte eşbütünlüğün varlığı yokluk hipotezine karşılık eşbütünlüğün olmadığı alternatif hipotez sınanmaktadır. Yokluk hipotezi altında Eşitlik (7)'de yer alan d_t 'de olası kırılmalar ve Fourier terimleri dâhil edilerek eşitlik aşağıdaki gibi yeniden formüle edilebilir.

$$y_t = \sum_{i=0}^m \delta_i t^i + \alpha_k \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \beta_k \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + x_t' \beta + v_{1t} \quad (9)$$

$$Cl_f^m = T^{-2} \tilde{\omega}_1^{-2} \sum_{t=1}^T S_2^t \quad \text{Eşitliğiyle FSHİN eşbütünlük test istatistik değerine ulaşılabilir.} \quad (10)$$

Burada $S_t = \sum_{t=1}^T \hat{v}_{1t}$ eşitlik (9)'a göre elde edilen en küçük kareler kalıntılarının kısmi toplamını, ω_1 , \hat{v}_{1t} 'nin uzun dönem varyansının tutarlı tahminicisini göstermektedir. Parametrik olmayan Bartlett Kernel tekniği uygulanarak ω_1^{-2} elde edilmektedir. Hesaplanan F istatistiğinin kritik test değerinden küçük olması halinde, yokluk hipotezi reddedilememekte, Fourier terimlerinin anlamsız oldukları sonucuna varılmaktadır. Böyle bir durumda bu testin yerine SHİN'in eşbütünlük testinin kullanılması gerekmektedir. Değişkenler arasında geçerli bir eşbütünlük ilişkisinin bulunması halinde standart hata ve değişen varyansa dirençli Stock ve Watson (1993) tarafından geliştirilen DOLS (Dynamic OLS) yöntemi ile uzun dönem modeli dikkate alınarak katsayı tahminleri yapılabilmektedir.

2.2. Veri Seti ve Analiz

Çalışma seçilmiş ülkelere ait 1980-2021 dönemi yıllık verileri kapsamaktadır. Çevre kirliliği, ekonomik büyüme ve enerji çeşitlendirmesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Bloch, 2015 ve Bhattacharya vd. (2017) 'nin çalışmalarındaki talep yanlı yaklaşım benimsenerek eşitlik (11)'de yer alan model oluşturulmuştur.

$$\ln CO_{2,t} = \ln GDP_{i,t} + EDV_{i,t} + u \quad (11)$$

Eşitlikte; her bir ülke için $i:1, \dots, n$ ve yıl için $t:1, \dots, n$ olmak üzere, $\ln CO_2$, $\ln GDP$ ve EDV sırasıyla toplam karbon salınımının doğal logaritmasını, toplam gayrisafi yurtiçi hâsılanın doğal logaritmasını ve normalleştirilmiş HHI (Normalized Herfindahl–Hirschman Index)'ye göre hesaplanan enerji tüketimi çeşitlendirme indeksini göstermektedir. GDP'ye ait veriler Dünya Bankası Kalkınma Göstergeleri veri tabanından, CO_2 ve NHHI indeksine dayanak veriler 2022 yılı British petrol (BP) veri tabanından elde edilmiştir. GDP değişkenine ait veriler 2015 yılı sabit USD toplam gayrisafi yurtiçi hâsıla rakamlarını içermektedir. Çalışma, EY tarafından geliştirilen RECAI'ye göre son yıllarda dünyada en başarılı 10 ülke arasında yer alan ABD, Fransa, Avusturalya, Almanya, Hollanda ve İspanya ülkelerini kapsamaktadır.

Enerji tüketimi çeşitlendirme indeks değerleri, Gozgor ve Paramati (2022) ve Qamruzzaman (2022), çalışmalarındaki metodoloji takip edilerek normalleştirilmiş HHI ile elde edilmiştir (Eşitlik 11). HHI, Hirschman (1945) ve daha sonra Herfindhal (1950) tarafından firmaların ihracat ya da ithalat açısından pazardaki paylarının belirlenerek yoğunlaşma derecesini saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Enerji sektörünün uzun dönemli ve kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi amacıyla, enerji çeşitlendirmesinin değerini belirlemede yaygın şekilde kullanılmaktadır (Rosa vd.,2022, s. 6).

$$HHI = \sum_{i=1}^n \left(\frac{x_i}{X} \right)^2 \text{ iken } NHHI = \frac{HHI - 1/n}{1 - 1/n} \quad (12)$$

Eşitlik (12)'de, x_i petrol, kömür, doğalgaz, nükleer, hidroelektrik, güneş ve rüzgâr enerjisinden oluşan yenilenebilir enerji tüketimini, X toplam enerji tüketimini ve n tüketilen enerji kaynağının sayısını simgelemektedir. NHHI indeks değeri, enerji tüketiminin tek bir enerjiye bağımlı olduğu durumda 1, çeşitlendirmenin tam olduğu durumda 0 değerini almaktadır.

2.3. Ampirik Bulgular

Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi doğru yöntemle belirlemek için öncelikle birim kök özelliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla serilerin durağanlıkları klasik birim kök testleri ve bu testlerden elde edilen sonuçların teyit edilmesi bağlamında Fourier birim kök testi ile incelenmiştir. ADF ve PP birim kök testleri sonucunda değişkenlerin tüm ülkeler için düzeyde birim kök içerdikleri görülmektedir. Sözkonusu değişkenlerin birinci mertebede durağanlaştıkları, I(1) oldukları tespit edilmiştir (Tablo-1).

Tablo 1: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları

Sabitli ve Trendli		ADF	PP	ADF	PP
GDP	Fransa	-1.2192	-0.89434	-7.5709*	-8.0296*
	Almanya	-1.2081	-0.96105	-5.7746*	-8.0732*
	Hollanda	-0.6957	-0.89857	-5.1333*	-5.1333*
	Avusturalya	-0.8012	-0.87404	-5.6906*	-5.7228*
	ABD	-0.8307	-0.78658	-5.4981*	-5.4098*
CO ₂	Fransa	-2.2105	-2.30045	-6.8936*	-6.9078*
	Almanya	-2.3763	-2.50412	-6.7475*	-6.8513*
	Hollanda	0.24841	0.32545	-6.5326*	-6.5617*
	Avusturalya	1.52317	1.26563	-4.6005*	-4.5441*
	ABD	0.09751	-0.74654	-7.2643*	-7.0191*
EDV	Fransa	-1.9047	-5.1625*	-6.0464*	---
	Almanya	-1.9162	-1.81171	-8.3921*	-8.6626*
	Hollanda	-2.3807	-2.67245	-5.5406*	-6.4386*
	Avusturalya	-1.1808	-0.73371	-6.7576*	-8.4359*
	ABD	-2.6917	-2.75466	-6.26324*	-6.3602*

Enders ve Lee Fourier ADF test sonuçlarına göre GDP ve NHHI değişkeni için ülkelere ait test istatistiğinin tümünün kritik değerden küçük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla GDP ve NHHI değişkenleri için Ho hipotezi reddedilememekte, serilerin birim köklü oldukları anlaşılmaktadır. Değişkenlerden CO₂ 'de ise Almanya hariç diğer ülkeler için yokluk hipotezinin reddedilemeyerek birim köklü oldukları görülmektedir. Almanya'da sözkonusu değişken için alternatif hipotez kabul edilmektedir. Ancak aynı testte, elde edilen F istatistik değerleri incelendiğinde tüm değişkenlerde ülkelerin tümü için

hesaplanan değerlerin kritik test değerinden küçük oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuç, analizde klasik birim kök testlerinin dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 2: Enders ve Lee Fourier ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Sabitli ve Trendli	k	FADF İstatistiği	F istatistiği	Opt. gecikme uzunluğu	
GDP	Fransa	1	-2.62618	1.78302	1
	Almanya	1	-3.08162	6.04424	1
	Hollanda	1	0.29868	0.78262	1
	Avustralya	2	-3.72107	2.73160	1
	ABD	1	-0.97321	1.10697	1
EDV	Fransa	1	0.51142	2.31484	1
	Almanya	1	1.42387	2.16319	1
	Hollanda	4	-2.18394	1.36381	1
	Avusturalya	1	-2.05615	2.86929	1
	ABD	1	1.46562	3.67521	1
CO ₂	Fransa	1	-0.59480	0.65009	1
	Almanya	1	-4.79924	4.16539	1
	Hollanda	1	-3.73101	4.86951	1
	Avusturalya	1	-3.46361	4.73506	1
	ABD	1	-2.47809	1.98448	1

%5 önem seviyesinde t kritik test değerleri k:1 için -4,35, k=2 için 4,05 ve k=4 için -3,56 'dır. Aynı önem seviyesinde F kritik test değeri 9,14'dür (Enders ve Lee, Tablo 1.a Trendli).

Seçilmiş RECAI ülkelerinde, karbon salınımı, ekonomik büyüme ve enerji çeşitlendirmesi arasında uzun dönemli ilişkinin sınanması için uygulanan Tsong vd. (2016) Fourier eşbütünleşme test sonuçları tablo-3'de yer almaktadır. Test sonuçlarına göre, %5 önem seviyesinde, Almanya ve Fransa'da test istatistiği kritik değerden küçük olduğu için yokluk hipotezi reddedilememekte, değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin olduğu kabul edilmektedir. Buna karşın aynı önem düzeyinde ABD, Hollanda ve Avusturalya için test istatistiği kritik değerden büyüktür. Bu nedenle sözkonusu ülkeler için alternatif hipotez kabul edilerek değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Eşbütünleşme ilişkisinin bulunduğu Almanya ve Fransa için F testi sonuçları incelendiğinde Fourier terimlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3: Tsong vd. Eşbütünleşme Testi Sonuçları (Sabitli ve Trendli)

Ülke	Min KKT	Optimal Frekans	CI_f^m *	F İstatistiği
Fransa	0.0133519923	2	0.065265	11.93242
Almanya	0.0047112466	3	0.087506	26.59102
Hollanda	0.0057314149	2	0.081441	14.66671
Avusturalya	0.0031603070	3	0.099373	36.04905
ABD	0.0038156505	3	0.124727	59.55075

*%5 önem seviyesinde kritik test değerleri $k_{min}=2$ için 0,081 ve $k_{min}=3$ için .04, F testi kritik değeri 4.01'dir.

Eşbütünleşme ilişkisi bulunan Fransa ve Almanya için değişkenlere ait uzun dönem katsayı tahminleri DOLS yöntemiyle yapılmıştır. Tablo-4'deki sonuçlara göre, Fransa'da GDP değişkeninde meydana gelen %1'lik bir artış karşısında, CO₂ değişkeninde %2,6315'lik bir artış meydana gelmektedir. EDV değişkeninde meydana gelen %1'lik bir artış ise CO₂ değişkeninde %4,439 oranında bir azalmaya yol açmaktadır. Bununla birlikte EDV'nin CO₂ üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı değildir. Almanya için GDP değişkeninde %1'lik bir artış CO₂ değişkenini %0,2197 oranında azaltırken, EDV değişkeninde %1'lik bir artış %0,53 oranında artırmaktadır. Fakat EDV'nin CO₂ üzerindeki istatistiki olarak anlamsızdır.

Tablo 4: DOLS Uzun Dönem Katsayı Tahminleri

Ülke	Değişken	Katsayı	t istatistiği
Fransa	GDP	2.63152	3.660
	EDV	-4.43900	-1.815
Almanya	GDP	-0.21971	-2.307
	EDV	0.53337	0.754

*%5 önem düzeyinde t kritik test değeri 1,96'dır.

3. Sonuç

Bu çalışma ekonomik büyüme ve enerji çeşitlendirmesinin çevresel bozulmayı azaltmadaki rolünü inceleme amacını taşımaktadır. Çalışmada, 1980-2021 yılları arasında enerji çeşitlendirmesi, karbon salınımı ve ekonomik büyüme serileri Yenilenebilir Enerji Ülke Çekicilik Endeksi'ne (RECAI) göre

dünyada ilk on sırada yer alan Fransa, Almanya, ABD, Hollanda, Avusturya örneklemini üzerinden ele alınmıştır. Seriler klasik birim kök testlerinin yanısıra Enders ve Lee Fourier DF birim kök testi ile durağanlık sınamasına tabi tutulmuş, Tsong vd. (2016) Fourier eşbütünleşme testi ile seriler arasında uzun dönem ilişkileri analiz edilmiştir. Uzun dönem ilişkisi bulunan ülkeler için uzun dönem katsayı tahminleri DOLS yöntemiyle yapılarak analiz tamamlanmıştır. Analizde Fourier fonksiyonlarına dayalı analiz yöntemleri kullanılarak kırılmaların sayısı ve yapısına bağımlı kalmaksızın güçlü sonuçların elde edilmesi sağlanmıştır. Tahmin edilen modelde, RECAI ülkeleri içerisinde yalnızca Fransa ve Almanya'da değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Fransa'da enerji çeşitlendirmesi karbon salınımını azaltırken ekonomik büyüme salınımı artırmaktadır. Bununla birlikte ekonomik büyümenin karbon salınımı üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı değildir. Almanya'da ise, enerji çeşitlendirmesinin karbon salınımı üzerinde pozitif fakat istatistiki olarak anlamsız, ekonomik büyümenin karbon salınımı üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Enerji çeşitlendirmesinin karbon salınımı üzerinde negatif etkisi yalnızca Fransa'da geçerlidir. Elde edilen sonuçlar, yenilenebilir enerji alanında en fazla yatırım yapan ülkeler arasından sözkonusu ülkelerin yer almasına karşın enerji çeşitlendirmesinin karbon salınımı üzerinde beklenen etkiyi meydana getirmediğini yansıtmaktadır. Bulgular ışığında, seçilmiş RECAI ülkeleri yenilenebilir enerjide dikkat çekici bir başarı sergilemelerine rağmen, karbon salınımı azaltma noktasında yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, yenilenebilir enerji yatırımlarının diğer ülkelere göre daha fazla olmakla birlikte yenilenebilir enerji kullanımının toplam enerji tüketimi içerisinde payının hâlâ düşük seviyelerde olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, ele alınan ülkelerin en gelişmiş ülkeler arasında yer almaları buna karşın enerji çeşitlendirmesine rağmen karbon salınımdaki etkisinin oluşmaması, enerji istifleme hipotezine işaret etmektedir. Enerji portföyü içerisinde güneş, rüzgâr, hidroelektrik vb. yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının artırılmasına yönelik teşvik ve tedbir mekanizmalarının daha fazla işletilmesi gerekliliği bulunmaktadır. Bu nedenle, yenilenebilir enerji kullanımını özendirilecek prosedürlerin işletilmesi gerekmektedir. Enerji kaynağının üretilmesi ve dağıtılmasında alım garantisi sağlanmalı, yatırımcılar için cazip krediler kullanılmalı, vergi oranları selektif olarak düşürülmeli, yenilenebilir enerjinin kullanıldığı ürünlere sertifika uygulaması getirilerek bu ürünlere yönelik dış ticaret tarifeleri oranları minimize edilmelidir.

Kaynakça

Anwar A, Arshed N, Nabeela Kousar N. (2017). Renewable energy consumption and economic growth in member of OIC countries. *Eur Online J Nat Soc Sci*, 6(1), 111-129.

Apergis, N., & Payne, J. E. (2010). Renewable energy consumption and economic growth: Evidence from a panel of OECD countries. *Energy Policy*, 38(1), pp. 656-660. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2009.09.002>.

Armeanu D., S., Vintila G, & Gherghina ,S., C. (2017). Does renewable energy drive sustainable economic growth? Multivariate panel data evidence for EU-28 countries. *Energies*, 10(3), 381. <http://dx.doi.org/10.3390/en10030381>.

Arshed, N., Hameed, K., Saher, A., & Yazdani, N. (2022). The cultural differences in the effects of carbon emissions—an EKC analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-17.

Balcilar, M., Ozdemir, Z.A. & Arslanturk, Y. (2010). Economic growth and energy consumption causal nexus viewed through a bootstrap rolling window. *Energy Economics*, 32(6), pp. 1398-1410.

Becker, R., Enders, W., & Lee, J. (2006). A Stationarity Test In The Presence Of An Unknown Number Of Smooth Breaks. *Journal Of Time Series Analysis*, 27(3), 381-409. doi:10.1111/j.1467-9892.2006.00478.x.

Bento, J.P.C. & Moutinho, V. (2016). CO₂ emissions, non-renewable and renewable electricity production, economic growth, and international trade in Italy. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 55, 142-155.

Bhattacharya, M., Churchill, S., S. & Paramati, S., R. (2017). The dynamic impact of renewable energy and institutions on economic output and CO₂ emissions across regions. *Renewable Energy*, 111, 157-167.

Bowden, N. & Payne, J.E. (2009). The causal relationship between US energy consumption and real output: A disaggregated analysis. *Journal of Policy Modeling*, 31(2), 180-188.

Caraiani, C., Lungu, C. I., & Dascălu, C. (2015). Energy consumption and GDP causality: A three-step analysis for emerging European countries. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 44, 198-210. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2014.12.017>

Chang, C. P., Lee, C. C., & Berdiev, A. N. (2015). The impact of government ideology on energy efficiency: Evidence from panel data. *Energy Efficiency*, 8(6), 1181-1199. <https://doi.org/10.1007/s12053-015-9347-1>.

Dinda, S. (2004). Environmental Kuznets Curve Hypothesis: A Survey. *Ecological Economics*, 49, 431 – 455.

Enders, W. & Lee, J. (2012). The flexible Fourier form and Dickey–Fuller type unit root tests. *Economics Letters*, 117, 196–199.

Fallahi, F. (2011). Causal relationship between energy consumption (EC) and GDP: A Markov switching (MS) causality. *Energy*, 36(7), 4165-4170.

Fang Y. (2011). Economic welfare impacts from renewable energy consumption: the China experience. *Renew Sustain Energy Rev*, 15(9), 5120-5128.

Grossman, G., & Krueger, A. (1991). *Environmental impacts of a North American Free Trade Agreement.*, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. doi:10.3386/w3914.

Harrington, E., Athavankar, A., & Hsu, D. (2020). Variation in rural household energy transitions for basic lighting in India. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 119, 109568.

Herfindahl, O. C. (1950). *Concentration in the U.S. Steel Industry.* New York : Colombia University Press,.

Hirschman, A. O. (1945). *National Power and the Structure of Foreign Trade, Publications of the Bureau of Business and Economic Research.* Berkeley: University of California Press,

Jahanger, A. (2022). Impact of globalization on CO2 emissions based on EKC hypothesis in developing world: The moderating role of human capital. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(14), 20731-20751.

Jones, P.M., & Enders, W. (2014). On the Use of the Flexible Fourier Form in Unit Root Tests, Endogenous Breaks, and Parameter Instability. In: Ma, J., Wohar, M. (eds) *Recent Advances in Estimating Nonlinear Models*, 59-83. New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-8060-0_4.

Kula, F. (2014). The long-run relationship between renewable electricity consumption and GDP: Evidence from panel data. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and Policy*, 9(2), 156-160.

Lee C.C. (2005). Energy consumption and GDP in developing countries: A cointegrated panel analysis. *Energy Econ*, 27(3), 415-427. 10.1016/j.eneco.2005.03.003

Lim, H.J. & Yoo, S.H. (2012). Natural gas consumption and economic growth in Korea: A causality analysis. *Energy Sources: Part B: Energy Economics, Planning, and Policy*, 7(2), 169–176.

Magazzino, C. (2018), GDP, energy consumption and financial development in Italy. *International Journal of Energy Sector Management*, 12(1), 28-43.

arques, A.C. and Fuinhas, J.A. (2012), Is renewable energy effective in promoting growth?, *Energy Policy*, 46, 434-442.

Massagony, A., & Budiono. (2022). Is the Environmental Kuznets Curve (EKC) hypothesis valid on CO2 emissions in Indonesia? *International Journal of Environmental Studies*, 1-12.

Mitić, P., Fedajev, A., Radulescu, M., & Rehman, A., (2023). The relationship between CO2 emissions, economic growth, available energy, and employment in SEE countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 30, 16140–16155.

Mutascu, M. (2016). A bootstrap panel granger causality analysis of energy consumption and economic growth in the G7 countries, *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 63, 166-171.

Ocal O, Aslan A. (2013). Renewable energy consumption–economic growth Nexus in Turkey, *Renew Sustain Energy Rev*, 28, 494–499. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rser.2013.08.036>.

Omri A, Mabrouk NB, Sassi-Tmar A (2015). Modeling the causal linkages between nuclear energy, renewable energy and economic growth in developed and developing countries. *Renew Sustain Energy Rev*, 42, 1012-1022.

Özbay, F. & Pehlivan, C. (2020). Relationship between the use of renewable energy, carbon dioxide emission, and economic growth: An empirical application on Turkey. In *Handbook of Research on Strategic Management for Current Energy Investments*, 339-355, IGI Global.

Özcan, B. & Öztürk, İ. (2019). Renewable energy consumption-economic growth nexus in emerging countries: A bootstrap panel causality test. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 104, 30-37.

Pin, L., H. (2014). Renewable energy consumption and economic growth in nine OECD countries: Bounds test approach and causality analysis. *The Scientific World Journal*, 1-6.

Qamruzzaman, M., D. (2022). Nexus between FDI and globalization-led energy diversification in BRICS: Fresh evidence from a newly constructed Energy diversification index. *Energy Strategy Reviews*, 44, 1-14.

Rosa, M., D., Gainsford, K., Pallonetto, F. & Finn, D. P. (2022). Diversification, concentration and renewability of the energy supply in the European Union. *Energy*, 253, 1-15, <https://doi.org/10.1016/j.energy.2022.124097>.

Shahbaz, M., Ozturk, I., Afza, T. & Ali, A. (2013). Revisiting the environmental Kuznets curve in a global economy. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 25, 494–502.

Soytas U. and Sari (2003). Energy consumption and GDP: Causality relationship in G-7 countries and emerging markets. *Energy Econ*, 25(1), 33-37, 10.1016/S0140-9883(02)00009-9.

Soytas, U., Sari, R., Ewing, B. (2007). Energy consumption, income, and carbon emissions in the United States. *Ecological Economics*, 62(3-4), 482-489.

Stern, D., I.; Common, M., S., Barbier, E.B. (1996). Economic growth and environmental degradation: The environmental Kuznets curve and sustainable development. *World Development*, 24(7), 1151-1160.

Tang, C. F., Tan, B. W., & Ozturk, I. (2016). Energy consumption and economic growth in Vietnam. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 54, 1506-1514. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.10.083>.

Tsong, C., C., Lee, C., F., Tsai, L., J. & Hu, T., C. (2016). The Fourier approximation and testing for the null of cointegration. *Empir Econ*, 51, 1085–1113, DOI 10.1007/s00181-015-1028-6.

Tugcu, C.T., Ozturk, I., & Aslan, A. (2012). Renewable and non-renewable energy consumption and economic growth relationship revisited: evidence from G7 countries. *Energy Economics*, 34(6), 1942-1950.

UNDP. (2005). *World Energy, Assesment, Energy and the Challenge of Sustainability*, Erişim Tarihi: 12/10/2022, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/World%20Energy%20Assessment-2000.pdf>.

Vaona, A. (2012). Granger non-causality tests between (non) renewable energy consumption and output in Italy since 1861: The (ir) relevance of structural breaks. *Energy Policy*, 45, 226-236.

Waheed, R., Sarwar, S., & Wei, C. (2019). The survey of economic growth, energy consumption and carbon emission, *Energy Reports*, 5, 1103-1115, <https://doi.org/10.1016/j.egy.2019.07.006>

Yılancı, V. (2017). Petrol Fiyatları ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Fourier Yaklaşımı. *Ekonometri ve İstatistik*, 27, ss.51-67.

Zhi-Guo, L., Cheng, H., & Dong-Ming, W. (2018.). Empirical research on the relationship between natural gas consumption and economic growth in the North east Asia. *Energy & Environment*, 29(2), 216–231.

BÖLÜM XI

EMPOWERMENT (GÜÇLENDİRME) KONUSUNDA BİR DERLEME

A Review on Empowerment

Fettah KAYRA

(Arş. Gör. Dr.), Siirt Üniversitesi, İşletme Bölümü

E-mail: fettah.kayra@siirt.edu.tr

ORCID: 0000-0002-6954-9910

1. Giriş

Coleman'a göre (1996, s. 29), yoğun küresel rekabet ve karmaşık müşteri talepleri ile başa çıkmak için hız ve esneklik, sorunsuz bir örgütsel ortam ve şeffaflık gerekmektedir ve böyle bir ortamda etkili olabilmek için çalışanların yeteneklerini en etkin şekilde kullanmaları ve kişisel sorumluluk almalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Buna göre, yöneticiler yetkiyi ön saflara devrettikçe ve destekleyici bir rol üstlendikçe, her düzeyde yaratıcılığın, risk almanın ve işe bağlılığın ortaya çıktığı bir gerçektir. Çünkü, hızlı hareket eden küresel ekonomi, kuruluşların hızlı bir şekilde öğrenmesini ve değişime uyum sağlamasını gerektirmektedir. Çalışanların ise bu konuda oynayacağı kilit bir rol vardır. Güçlendirilmiş çalışan, müşteri taleplerine daha hızlı yanıt verebilmekte, şikâyetleri düzeltmek için daha hızlı harekete geçebilmekte ve hizmet sunumlarına daha fazla müdahil olabilmektedir (Lashley, 1999, s. 169). Dolayısıyla, özellikle son dönemde hızla değişen ve gelişen piyasa koşullarında çalışanların potansiyelinin ortaya çıkarılması ve örgüt yararına en etkin ve en etkili şekilde kanalize edilmesinin önemi aşikârdır.

Nykodym vd. (1994, s. 54), karar verme sürecine katılım veya çalışanların güçlendirilmesinin, 50 yılı aşkın bir süredir araştırma konusu olan bir yönetim kavramı olduğunu ifade etmektedir. Fakat, özellikle 1990'lardan itibaren, örgütsel kararların daha karmaşık hâle gelmesi ve farklı işlevsel ve teknik

alanlardaki uzmanların bilgilerinin entegre edilme ihtiyacının ortaya çıkması nedeniyle, katılımcı yönetime artan bir vurgu yapılmaktadır. Ayrıca, bugün iş gücüne girenlerin, yönetim kararlarına dâhil olma konusunda daha yüksek beklentileri olduğu bir gerçektir. Son olarak, dünya çapındaki rekabet baskısı ile başa çıkmak isteyen kuruluşlar, tüm üyelerinin potansiyelini kullanmak zorundadır (Nykodym vd., 1994, s. 54).

Güçlendirme kavramının modern biçimi esas olarak 1960'ların sivil ve kadın hakları ile ilgili toplumsal hareketlerinden türetilmiş olsa da, felsefi kökeninin izi modern siyaset felsefesinin başlangıcına kadar götürülebilir. Güçlendirme teorisi, esas olarak, siyaset felsefesinin zamansız sorularına -yani gücün doğası, şehirde yurttaşın rolü ve sivil yaşamda adaletin sağlanması gibi- yanıt aramak ve bunlara verilen yanıtları uygulamaya geçirmekle ilgilenir. Örneğin, Bacon'a göre, liberal demokrasi ve sürekli ilerleme kavramı, işçilerin özgürleşmesini ve güçlenmesini gerektirir. Güçlendirme olmazsa, kol emeği (ya da serf ya da köle) politik hayatın gerektirdiği girdileri sağlamak için kullanılır ve gücün tabakalaşması sürdürülür (Spreitzer ve Doneson, 2005).

Ayrıca, 1990 sonrası popüler hâle gelmesine rağmen çalışan güçlendirme kavramının genel olarak iş zenginleştirme ve iş özerkliğini sağlama konularını birleştiren sosyoteknik yaklaşıma dayandığı söylenebilir (Honold, 1997, s. 203). Bir başka deyişle, güçlendirme konusu insan kaynakları alanında tamamen yeni bir kavram olmayıp farklı kavramlardan faydalanarak çalışanın bilgi, beceri, sorumluluk ve güç açısından geliştirilmesi ve bu gelişimin örgüt amaçları doğrultusunda kullanılmasını ifade etmektedir.

Çalışma bu konuya dayanarak, empowerment yani güçlendirme kavramı konusunda kavramsal bir çerçeve çizmeyi ve literatürde konunun gelişim yönünü netleştirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu alan yazın incelendiğinde Türkiye'de konunun tematik anlamda araştırıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, çalışmanın, ilgili literatürün geliştirilmesi hususunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu kısımda, güçlendirme konusu genel olarak ele alınarak güçlendirmenin tanımı ve boyutları, güçlendirme aşamaları ve güçlendirmenin örgütlere etkileri, uygulamaya dönük öneriler, uygulamada başarısız olma nedenleri ve literatüre dair yürütülen bazı çalışmalardan genel hatlarıyla söz edilmiştir.

2.1. Güçlendirmenin Tanımı ve Boyutları

Aşağıda güçlendirme kavramının çeşitli yazarlar tarafından yapılan bazı tanımları sunulmuştur:

- “Güçlendirme, bilgi paylaşımı, çalışan özerkliği ve yetki devrinden oluşan bir uygulamalar bütünü olarak tanımlanır (Al-Ababneh vd., 2017, s. 134).”
- “Güçlendirme, hem bireyin hem de örgütün hareket etme yeteneğini geliştirme hedefiyle bir değişim stratejisini ifade eder (Erstad, 1997, s. 325).”
- “Yöneticiler tarafından çalışanlara güç ve hesap verebilirlik kavramlarını aktarma sürecidir. Aynı zamanda, organizasyonel hiyerarşide daha düşük seviyedeki çalışanlara yetki ve sorumluluk kaydırma sürecidir (Ghosh, 2013, s. 95).”
- “Güçlendirme; çalışanların, motive olmuş hissederek bilgi ve uzmanlıklarına güvendikleri, inisiyatif kullanabildikleri, olayları kontrol edebileceklerine inandıkları ve örgüt amaçları doğrultusunda uygun ve anlamlı işleri yapabildikleri ortamı sağlayan uygulamalar bütünüdür (Koçel, 2015, s. 476).”
- “Güçlendirme, belirli kararlar alma ve belirli sorunları kendi başlarına çözme açısından çalışanlara daha fazla yetki verilmesi anlamına gelir (He vd., 2010, s. 44).”
- “Bir çalışana, amirinin onayı olmadan kendi işi hakkında karar verme yetkisi ve bağımsızlığı vererek iş görevlerinin genişletilmesini kapsar (Elnaga ve Imran, 2014, s. 16).”
- “Güçlendirme, güçsüzlüğü besleyen koşulların tanımlanması ve hem resmî örgütsel uygulamalar hem de yeterlilik bilgisi sağlamaya yönelik gayriresmî teknikler yoluyla örgüt üyeleri arasında öz-yeterlik duygularını artırma sürecidir (Conger ve Kanungo, 1988, s. 474).”

Görüldüğü üzere tanımlarda değinilen temel konu örgüt hiyerarşisinde yukarıdan aşağıya doğru bir güç kaymasıdır. Bowen ve Lawler (2006, s. 157), güçlendirme konusunun üstlerden astlara bir bilgi aktarımını temsil ettiğini ifade etmektedir. Buna göre, güçlendirme ön saflardaki çalışanlarla dört örgütsel bileşenin paylaşılmasıdır. Bu bileşenler şu şekildedir; 1) kuruluşun performansı hakkında bilgi, 2) kuruluşun performansına dayalı ödüller, 3) çalışanların örgütsel performansı anlamasına ve katkıda bulunmasına olanak tanıyan bilgi ve

4) örgütsel yönü ve performansı etkileyen kararları alma gücü. Yazarlara göre, bu bilgi ve güç örgütün üst yönetiminin elinde yoğunlaşma eğilimindedir. Fakat yetkilendirme yaklaşımıyla bu bilgi ve güç örgüt hiyerarşisinde aşağı doğru harekete geçer ve alt tabakadaki çalışanlara ulaşır.

Koçel (2015, s. 474-476), personel güçlendirme kavramının; katılım, yetki devri ya da motivasyon gibi farklı kavramlarla çoğu defa karıştırıldığını, güçlendirme kavramının bu kavramların bir uzantısı olarak sayılabileceğini fakat esasında farklı bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Buna göre, katılım ya da yönetime katılma çalışanların karar süreçlerine kısmen dâhil edilmesini ifade eder, güçlendirme ise daha fazla katılımı öngören bir anlayıştır. Yetki devrinde, yönetici hiyerarşik yapı temelinde bir konudaki yetkisini kısmen ve geçici olarak astına devretmekte ve sonuçlardan yine kendisi sorumlu olmaya devam etmektedir. Güçlendirmede ise, işi yapan işin sahibi hâline getirme amaçlanmaktadır. Bir başka deyişle, çalışanın uzmanlık bilgisini artırması, fırsatları görmesi ve gerekli kararları alması sağlanır. Yine, motivasyon kavramı personelin sahip olduğu bilgi ve yeteneğini işine tam anlamda verebilmesi için uygun ortamın oluşturulmasını ifade eder. Yani temel soru şudur; “Örgütün başarılı olması için personele ne vermeliyiz?” Nitekim, motivasyon teorileri çalışan davranışlarının nasıl kontrol edileceğine ya da nasıl yönlendirileceğine dayanmaktadır. Güçlendirmede ise, personel yönetimine dayanan bu bakış açısı yerine insan kaynakları yönetimi esas alınmaktadır. Buna göre, öncelikle personelin kendini yetiştirip geliştirmesi amaçlanır. Sonrasında da işi ile ilgili başarılı kararlar verip örgütsel gelişime katkı sunması sağlanır.

Al-Ababneh vd. (2017), literatürde, güçlendirme kavramının iki farklı boyutta ele alındığını belirtmişlerdir. Bu boyutlar; yapısal/ilişkisel güçlendirme ve psikolojik/motivasyonel güçlendirmedir. Yapısal güçlendirme, yöneticiler ve çalışanları arasında yetki paylaşımını ve yetki devrini, dolayısıyla çalışanlar ve yöneticilerin sorunları çözüp karar almalarını içeren bir yönetim tekniği olarak tanımlanmıştır. Bilgi, birikim, kaynaklar, beceri geliştirme, destek ve sorumluluk aracılığıyla gücü devreden bir örgütsel uygulama ve yapı olarak da tanımlanmaktadır. Psikolojik güçlendirme ise Spreitzer (1992) tarafından geliştirilen dört boyuttan oluşur: kendi kaderini tayin etme, yeterlilik, etki ve anlam. “Kendi kaderini tayin etme” boyutu, özerkliği, kendi kendini düzenlemeyi, dirençli, yaratıcı ve daha esnek olmayı yansıtır. “Yetkinlik” boyutu, etkili bir şekilde çalışmak için öz-yeterlilik anlamına gelir ve kişinin iş faaliyetlerini ustaca gerçekleştirebileceğine dair inancıdır. “Etki” boyutu, çalışanların işteki stratejik, yönetsel veya operasyonel sonuçları etkileme

derecesini ifade eder. “Anlam” boyutu, belirli görevlerin değerlendirilmesine ilişkin bir anlam duygusuna veya “güçlendirmenin motoru”na atıfta bulunur (Al-Ababneh vd., 2017, s. 134-135).

Spreitzer ve Doneson’a göre (2005) ise, geniş anlamda, çağdaş yönetim akademisyenleri ve uygulayıcılar tarafından güçlendirmeyi incelemek ve anlamak için üç farklı merceğe kullanılmıştır. Bunlar; sosyal-yapısal, psikolojik ve eleştirel bakış açılarıdır. Bunların her biri güçlendirmeyi biraz farklı görse de birbirlerini tamamlayıcı niteliktedirler. Bu yaklaşımları kısaca özetlersek (Spreitzer ve Doneson, 2005);

- Sosyal-yapısal bakış açısı

Sosyal-yapısal perspektifin kökleri demokrasi kavramına dayanmaktadır. Bu perspektifte güçlendirme, gücün bir sistemin her seviyesindeki bireylerde bulunmasıdır. Buna göre, sırf yöneticiler çalışanlara yetki verildiğini söylediği için ya da şirketler çalışanların yetkilendirildiğini söyleyen beyanlar yayınladığı için çalışanlar yetkilendirilmiş olmaz. Bunun yerine, örgütsel politikaların, uygulamaların ve yapıların yukarıdan aşağıya yani kontrol sistemlerinden yüksek katılım uygulamalarına doğru değiştirilmesinin önemi vurgulanır. Bu bakış açısının odak noktası; örgütsel, kurumsal, sosyal, ekonomik, politik ve kültürel güçlerin güçsüzlüğü besleyen koşulları ortadan nasıl kaldırdabileceği üzerinedir. Bununla birlikte, teorisyenler bu bakış açısını sınırlayıcı bulmuşlardır. Çünkü, bazı durumlarda güç, bilgi ve ödülleri çalışanlarla paylaşılmasına rağmen çalışanlar yine de kendilerini güçsüz hissediyorlardı. Ya da bazı durumlarda, bireyler, güçlendirici bir çalışma ortamından yoksun olmalarına rağmen yine de güçlü hissediyorlardı. Bu sorunlar, güçlendirme üzerine psikolojik bakış açısının ortaya çıkmasına vesile olmuştur.

- Psikolojik bakış açısı

Psikolojik güçlendirme, bireylerin kendi kaderlerini kontrol altında hissetmeleri için gerekli olan bir dizi psikolojik durumu ifade eder. Bunlar -daha önce açıklandığı üzere- anlam, yeterlilik, kendi kaderini tayin etme ve etkidir.

- Eleştirel bakış açısı.

Eleştirel ve postmodern yetkilendirme teorisyenleri, doğrudan işçi mülkiyeti ve temsilinin resmî güç yapıları sağlanmadan tipik güçlendirme müdahalelerinin aslında güçsüzleştirici olduğunu, çünkü gerçek gücün hâlâ organizasyonun tepesinde olduğunu iddia etmektedirler. Bu nedenle, eleştirel teorisyenler, çalışanlara firmadaki gerçek mülkiyet ve kontrol yoluyla (işçi

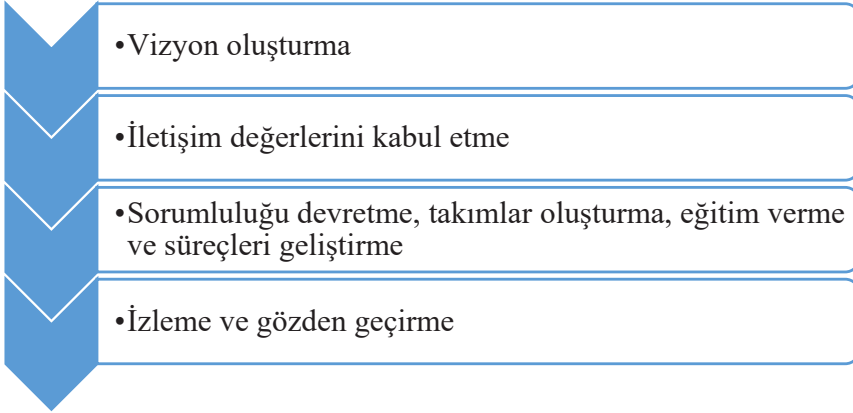
konseyleri ve kooperatifler gibi endüstriyel demokrasi müdahaleleri yoluyla güç verilmediği müddetçe güçlendirme müdahalelerinin fayda sağlamayacağını dile getirmişlerdir.

2.2. Güçlendirme Aşamaları ve Örgütlere Etkileri

Coleman'a göre (1996, s. 30) güçlendirme aşamaları şu şekildedir:

- Yoğun küresel rekabet ve müşteri talepleri
- Hız ve esneklik, kusursuzluk ve şeffaflık ihtiyacı
- İş süreçleri etrafında düzenlenen yatay yapılar
- Çalışanları yeteneklerini kullanmaya ve görevler için kişisel sorumluluk almaya teşvik eden bir ortam oluşturmaya vurgu
- Her seviyede yaratıcılığın, risk almanın ve bağlılığın teşvik edilmesi
- Yöneticilerin yetki devretmesi ve destekleyici bir rol üstlenmesi
- İletişim, işbirliği ve güven inşa etmeye vurgu

Cook (1994) ise, güçlendirme sürecinin adımlarını şu şekilde resmetmiştir:



Şekil 1. Güçlendirme Süreci

Kaynak: Cook, S. (1994), “The cultural implications of empowerment”. *Empowerment in Organizations*, 2(1), s. 11’den uyarlanmıştır.

Bu süreçler başarılı bir şekilde uygulandığı takdirde çalışanlar yaptıkları işi önemseyip sahiplenecek ve bu durum örgüte birçok katkı sağlayacaktır. Ghosh

(2013, s. 95), bir kişiye yaptığı işin genel sorumluluğunun verilmesi durumunda çalışanın yeterli yetki ve sorumlulukla kendi başlarına karar alabileceğini ve işi etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştireceğini belirtmektedir. Yazara göre; güç, otorite, tanınma, statü, sorumluluk sahibi olma gibi birçok nitelik çoğu insanın beklentisidir ve insanlar bunları elde ettiklerinde performanslarını aşmak için tüm potansiyellerini, enerjilerini, yeteneklerini ve yeterliliklerini kullanma dürtüsü sergilerler.

Güçlendirme ve katılımın genel avantajları ise şöyle sıralanabilir (Elnaga ve Imran, 2014, s. 17):

- Artan iş tatmini
- Etkili ekip çalışması
- Artan çalışan katılımı
- Devir oranlarının azalması
- Örgüte olan güvenin artması
- İşe devamsızlığın azalması
- Daha iyi üretkenlik ve kârlılık
- Karar alma sürecine dâhil olabildikleri takdirde çalışanlar değişikliklere

büyük olasılıkla katılacağından daha az çatışma

Güçlendirme kavramının, özellikle modern hizmet kuruluşlarında daha etkin olduğu vurgulanabilir (Lashley, 1999, s. 169). Örneğin; teknoloji hızla değişmeye devam ettikçe, bilgi teknolojisi uzmanlarının yeni görevlere ve gelişmiş rollere uyum sağlamaları gerektiğinden güçlendirilmeleri elzemdir (Kuo vd., 2010, s. 24). Tabii, bazı kuruluşlar, üretimde geliştirilen teknikleri keşfederek hizmet kuruluşlarındaki “insanları istihdam etme sorunu”nu çözmeye çalışmıştır. Bu “üretim hattı” yaklaşımları, vasıfsızlaştırılmış istihdam stratejileriyle sonuçlanmıştır. Bu yaklaşımlar kısmen başarılı olsa da, örgütsel başarıya ulaşmak için her hâlükârda çalışanları güçlendiren yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır (Lashley, 1999, s. 188).

Bununla birlikte, Elnaga ve Imran (2014, s. 17-18), yetkilendirmenin bazı durumlarda dezavantaj getireceğini de ifade etmiştir. Örneğin;

- Yeni elde edilen güç, çalışanlar tarafından kötüye kullanılabilir.
- Güçlendirme, genellikle ekip çalışmasına dayandığı için ekip başarısına değer vermeyen veya yalnızca bireysel başarıya odaklanmayı seçen çalışanlar ilgisiz kalabilir ve hatta direnebilir.

- Bazı çalışanlar, iyi iş kararları verecek kadar bilgili olmayabilir.
- Bazı çalışanlar üzerinde çok fazla sorumluluk olması olumsuz sonuçlara neden olabilir.
- Gruplarda veya komitelerde geçirilen sürenin artması dikkat dağıtıcı olabilir ve normal işleri yavaşlatabilir.

2.3. Uygulamaya Dönük Öneriler

Boudrias vd.' ne göre (2009, s. 635) göre, yönetsel güçlendirme uygulamalarının çalışan davranışları veya performansı üzerinde her zaman güçlü ve doğrudan bir etkiye sahip olacağını düşünmek yanlıştır. Buna göre, amirler sadece bireyleri güçlendirmeyi amaçlayan en iyi yönetsel uygulamaları uygulayıp uygulamadıkları ile ilgilenmemeli, aynı zamanda en uygun önlemleri alıp almadıkları ile de ilgilenmeli ve bunları izlemelidirler. Örneğin, amirler yüksek düzeyde psikolojik güçlendirme ve olumlu bir zihniyet oluşturup sürdürebilirse, çalışanların güçlendirilmiş davranışlar gösterme olasılığı da artacaktır. Yine (Coleman, 1996, s. 29), çalışanları güçlendirmeye çalışırken, iletişim, işbirliği ve güven inşa edilmeli ve çalışanların motivasyonu sağlanmalıdır.

Tabii, çalışan güçlendirmesini tanımlamayı ve uygulamayı karmaşıklaştıran bir faktör -doğası gereği- güçlendirmenin başarılı olması için her organizasyonun onu kendine özgü bir biçimde oluşturması ve tanımlaması gerektiğidir. Çünkü her örgüt -ve aynı zamanda her kişi- kendine has özelliklere sahiptir. Dolayısıyla, örgüt liderleri hem çalışanlarını hem de örgütü yeteri kadar tanımalı ve güçlendirme programlarını bu faktörleri dikkate alarak uygulamaya koymalıdır (Honold, 1997, s. 202).

Güçlendirme programları, genellikle, çalışanları daha fazlasını yapmaya motive etmenin basit bir yolu olarak görülmüştür. Bu tür bir bakış açısı doğru değildir (Yukl ve Becker, 2006, s. 224). Tschohl'a göre (1998), pek çok işveren güçlendirmeden bahsederken, çok azı bunu gerçekten uygulamaya koymaktadır. Birçok yöneticiye göre güçlendirme, çalışanlara müşteriyle ilgilenme kararı alma yetkisi vermektir. Fakat, gerçek güçlendirme, çalışanların müşteriyle ilgilenmek için yapmaları gereken her şeyi yapmak için kuralları esnetip çiğneyebilmeleri anlamına gelir. Ancak, sınırlar vardır. Örneğin, güçlendirme, çalışanların bir müşteriyi elde tutmak için fiyatları dilediği biçimde indirebileceği anlamına gelmez. Bunun anlamı, çalışanın, şirketle iş yapmaya devam etmeleri için müşterilerin sorunlarını çözmeye inisiyatif alabilmesidir (Tschohl, 1998, s. 421).

Güçlendirme konusunda çoğu yazar eğitimin önemine dikkat çekmiştir. Örneğin, Klidas ve arkadaşlarına göre (2007), bir kuruluşta neyin arzu edildiği ve

neyin değerli olduğu konusunda çalışanların algılarını şekillendirmede eğitimin değeri hafife alınmamalıdır. Bu anlamda eğitim, hizmet sunum sürecine yalnızca doğru becerilerin değil, aynı zamanda doğru tutumların da dâhil edilmesi için etkili bir alternatif kontrol mekanizması olarak hizmet edebilir (2007, s. 84). Aynı şekilde, Elnaga ve Imran (2014, s. 16), güçlendirmenin; çalışanlara iyi eğitim verildiğinde, tüm uygun ve ilgili bilgiler ve mümkün olan en iyi araçlar sağlandığında, kişiler kilit kararlara tamamen dâhil olduklarında ve adil bir şekilde ödüllendirildiklerinde gerçekleşeceğini ifade etmektedir (Elnaga ve Imran, 2014, s. 16). Yine, Erstad (1997, s. 332), güçlendirmenin, kalemin bir kişiden diğerine verilmesi gibi yönetimden çalışanlara aktarılacak bir şey olmadığını belirtmişlerdir. Buna göre, başarılı olmak için net bir vizyona, hem yönetim hem de çalışanlar için bir öğrenme ortamına ve katılım-uygulama araç ve tekniklerini gerektiren bütüncül bir sürece ihtiyaç vardır.

Güçlendirme, çalışanın yaratıcılığını, iş-yaşam kalitesini, takım çalışması ruhunu ve örgütsel etkililiği teşvik etmektedir. Kuruluşların yalnızca çalışanları güçlendirmeye ihtiyacı yoktur, aynı zamanda güçlendirici liderlik de teşvik edilmelidir. Güçlendirici liderlik, gücün paylaşılmasını ve çalışanları üstün performans için motive etmeyi ifade etmektedir (Hieu, 2020, s. 20). Görüldüğü üzere, güçlendirmede liderin etkisi oldukça önemlidir. Honold (1997, s. 210), örgütün hem liderlik bileşenini hem de bireysel bileşenleri ele alan çok boyutlu bir yaklaşım benimsediğinde gerçek anlamda güçlendirici hâle gelebileceğini ileri sürmüştür. Bu çok boyutlu yapılar şu şekildedir:

- Bireylerin gelişimine, vizyon oluşturmaya ve ortak hedefler geliştirmeye, sürekli olarak çevreyi taramaya ve ona uyum sağlamaya odaklı bir liderlik,
- Ekipler ve ortak çalışma düzenlemeleri,
- İş özerkliği, kişinin iş üzerindeki kontrolü, iş zenginleştirme, kişinin kendi performansını ölçmesi ve daha iyi kararlar alması için bilgiye erişimi ve kişisel sorumluluk,
- Merkezi olmayan ve zaman içinde gelişmeye izin veren esnek yapı,
- Çalışan hisse senedi opsiyon programları, performansa göre ödeme ve kazan-kazan stratejileri gibi bileşenleri içeren koşullu ödül sistemi.

2.4. Uygulamada Başarısız Olma Nedenleri

Güçlendirme uygulamalarının başarıları yanında başarısız olduğu bazı durumlara rastlamak da mümkündür. Örneğin Nykodym vd. (1994, s. 54), karar verme sürecine katılımın ve sorumluluk almanın bazen iş doyumunu ve performansı

üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, Ghosh (2013, s. 95), bazı yöneticilerin, kirlenmiş ego durumları, otokratik yaklaşımları, güç bağımlılıkları ve diğer bazı faktörler nedeniyle güçlendirmeyi uygulamaya koymayı sıklıkla zor bulduklarını işaret etmektedir. Yine, inovasyonun teşvik edilmemesi, güçlendirme programlarının etkinliğini ciddi şekilde baltalayabilmektedir (Fernandez ve Moldogaziev, 2013a, s. 155).

Tschohl'a göre (1998, s. 423), çalışanlara ve müşterilere duyulan güven eksikliği, çalışanların güçlendirilmesi söz konusu olduğunda önemli bir yönetim engelidir. Yazar, günümüzde çoğu işletmenin, çalışanların güçlendirilmesini engelleyen dört efsane altında faaliyet gösterdiğini ifade etmektedir. Bunlar şu şekildedir:

- İşletmeler, müşteriye güvenmemeleri gerektiği efsanesi altında hareket eder. Birçok yönetici, müşterinin bir işten mümkün olan her şekilde yararlanmak istediğini düşünür. Sonuç olarak, bunu önlemek için kurallar, politikalar ve prosedürler geliştirilir.

- İşletmeler, ön saflardaki çalışanlara güvenilmemesi gerektiği efsanesi altında hareket eder.

- Yöneticiler, yetkilendirmenin orta düzey yöneticilerin rolünü azaltacağı veya ortadan kaldıracacağı efsanesi altında hareket eder. Güçlendirilmiş çalışanlarla, orta düzey yöneticilerin daha az kontrole sahip olacağı doğrudur. Ancak, bu durumun tamamen olumsuz bir durum olduğu söylenemez. Çünkü, bu tür konularla uğraşmak için harcanan zaman, artık başka sorunların çözümü için harcanabilir.

- Yetkilendirilmiş kararlar almak, risk almak anlamına gelir. Ancak, birçok çalışan için en büyük endişe, verdikleri bir kararın yönetim tarafından kötü bir karar olarak görülmesi ve bu nedenle kınanmaları veya daha kötüsü kovulmalarıdır. Dolayısıyla, çalışanların bu tür endişeleri giderilmelidir.

Yukl ve Becker (2006, s. 224), güçlendirme programlarının uygulanmasına rağmen bazı durumlarda potansiyel faydaların yeteri kadar elde edilemediğini ifade etmektedir. Yazara göre, güçlendirme programları üzerine yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçsuz ve görünüşte çelişkili bulgular, çok az şirketin çalışanlara önemli ölçüde daha fazla kontrol ve yönetim bilgilerine erişim vermeye istekli olmasından kaynaklanmaktadır. Yazarlara göre, yöneticilerin, güçlendirme girişimlerinin çalışanların kendilerini gerçekten güçlenmiş hissetmeleriyle sonuçlandığından emin olmak için birden fazla bilgi kaynağı kullanmaları ve sık sık kontroller yapmaları gerekmektedir.

2.5. Literatüre Dair Yürütülen Bazı Çalışmalar

Erstad (1997, s. 325), “Empowerment in Organizations” dergisinde 1994-1996 yılları arasında yayınlanan makalelere atıfta bulunarak güçlendirmenin çeşitli temalarını gözden geçirmiştir. Buna göre ana temalar şu şekildedir:

- Güçlendirme kültürü oluşturma,
- Bir yönetim stratejisi olarak yetkilendirme,
- Yetkili çalışanlar için eğitim ve gelişim,
- Yetkilendirilmiş ekipler ve uygulama teknikleri,
- Konaklama endüstrisinde güçlendirme ve organizasyonel değişim.

Honold ise (1997, s. 203), çalışanların yetkilendirilmesine ilişkin literatürü genel olarak beş gruba ayırmıştır. Bunlar; liderlik, yetkilendirme, işbirlikçi çalışma, yapısal veya prosedürel değişim ve daha önce belirtilen dört kategorinin çoğunu kapsayan çok boyutlu bakış açısıdır. Yazar (Honold, 1997, s. 209), ayrıca, çalışan güçlendirme uygulaması konusunda uygulamaya dönük çalışmaların konuyla ilgili bilimsel araştırmaların önünde görüldüğünü ifade etmektedir.

Yine, Vu (2020), çalışan güçlendirme ve güçlendirici liderlik bağlamlarındaki literatüre odaklanmıştır. Yazara göre, insanların kuruluşlarda oynadıkları roller göz önüne alındığında, çalışan güçlendirmenin ve güçlendirici liderliğin örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini anlamak önemlidir. Yazar, konuyla ilgili fikir edinmek için tarihsel verileri ve önceki çalışmalardan elde edilen bulguları kullanmıştır. Sonuçlar, çalışanların güçlendirilmesinin, çalışan performansını, iş tatminini, örgütsel bağlılığı, müşteri tatminini, üretkenliği ve iş büyümesini desteklediğini işaret etmiştir.

3. İncelenen Çalışmalar ve Temalar

Bu kısımda, güçlendirme kavramının literatürde hangi açılardan ele alındığı konusu araştırılmış ve çeşitli veri tabanlarından faydalanarak temalaştırmaya gidilmiştir. Araştırma, konu hakkındaki temaların kendini tekrar ettiği aşamaya kadar sürdürülmüş olup incelenen çalışma sayısı toplamda 42’dir. Empowerment konusunda ilgili literatür incelendiğinde araştırmaların büyük bir bölümünün güçlendirmenin çeşitli değişkenler üzerindeki dolaylı ve doğrudan etkileri üzerine eğildiği görülmektedir. İncelenen çalışmalara bakıldığında, güçlendirmenin; örgütsel bağlılık, performans, iş tatmini, çalışanların algısı ve yenilikçilik gibi çeşitli kavramlar üzerindeki etkilerine odaklanıldığı

görülmektedir. Aşağıda, söz konusu başlıklar ve ilgili çalışmalar ağırlıklarına göre sunulmuştur.

3.1. Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Veri setinde, güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisine odaklanan çalışma sayısı toplamda 11'dir. Aşağıda konu hakkında incelenen araştırmalar genel olarak değerlendirilmiştir.

Ambad ve Bahron (2012), Malezya'nın Kota Kinabalu bölgesinde inşaat sektöründe çalışanlar arasında psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Psikolojik güçlendirme boyutları yani anlam, yeterlilik, kendi kaderini tayin etme ve etki bağımsız değişkenlerdir. Bağımlı değişken ise örgütsel bağlılıktır. Düzenleyici değişkenler, eğitim düzeyi ve hizmet süresinden oluşmaktadır. İnşaat sektöründe çalışan farklı geçmiş ve pozisyonlardan 171 çalışana anket uygulanmıştır. Bulgular, inşaat çalışanlarının işlerini nasıl yapacaklarını belirlemede kendilerine özerklik, özgürlük ve fırsat tanınarak güçlendiklerini hissettiklerinde işe bağlılıklarının artacağını ve örgütün sürdürülebilirliğini sağlamak için daha fazla çaba göstereceklerini işaret etmektedir. Ayrıca, çalışanlar örgütü etkileyen sonuçlara doğrudan dâhil olur ve karar alma süreçlerine daha çok katılırsa örgütlerine olan bağlılıkları da o derece artmaktadır. Araştırma bulguları, eğitim düzeyi ve hizmet sürelerinin ise psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamlı düzeyde değiştirmediklerini işaret etmektedir.

Bir başka makalede (Jose ve Mampilly, 2014), psikolojik güçlendirme ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Hindistan'a bağlı bir bölge olan Kerala'nın merkezindeki üç hizmet kuruluşunda çalışan 101 çalışandan toplanan birincil verilere dayanmaktadır. Psikolojik güçlendirme ile boyutları (anlam, yeterlilik, kendi kaderini tayin etme ve etki) ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişkinin önemi ve gücü araştırılmıştır. Bulgular, psikolojik güçlendirme ile çalışan bağlılığı arasında önemli bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Daha ileri analizler, kendi kaderini tayin etme dışındaki psikolojik güçlendirmenin tüm boyutlarının çalışan bağlılığının yordayıcıları olduğunu göstermiştir.

Hanaysha (2016) ise, Malezya yükseköğretim bağlamında çalışan güçlendirme, takım çalışması ve çalışan eğitimi olmak üzere üç faktörün örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Belirtilen amacı gerçekleştirmek için veriler, Kuzey Malezya'daki devlet üniversitelerindeki 242 çalışandan çevrim içi bir anket kullanılarak toplanmıştır. Bulgular, çalışan

güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Takım çalışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, bulgular, çalışan eğitiminin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu doğrulamıştır.

Yine, Elüstün ve Sözen (2018), çalışmalarında, liman işletmeleri çalışanlarının personel güçlendirmeye bağlı olarak örgütsel bağlılık algılarının ne şekilde değiştiğini incelemişlerdir. Bir başka deyişle, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda, İzmir'e bağlı Aliğa'da faaliyet gösteren özel bir liman işletmesinin 150 çalışanına anket uygulanmıştır. Bulgular, personel güçlendirmenin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, personel güçlendirme uygulamalarının, çalışanların örgütsel bağlılıklarındaki değişikliği %17 oranında açıkladığı saptanmıştır.

Namasivayam vd. (2014) ise, lider güçlendirme davranışları ile müşteri memnuniyeti ve çalışanların örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme ve çalışan memnuniyetinin oynadığı rolü incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma için, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) faaliyet gösteren bir zincir restoranının 40 biriminde görev yapan 365 ön cephe çalışanından ve 2915 müşteriden veri toplanmıştır. Araştırma sonuçları, lider güçlendirme davranışlarının psikolojik güçlendirmeyi etkilediğini ve psikolojik güçlendirmenin de çalışan memnuniyetini etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, bu durum çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerini ve müşterilerin memnuniyetini de arttırmıştır. Yazarlara göre çalışma, liderliğin örgütsel sonuçlarla nasıl bağlantılı olduğuna dair önemli bilgiler sunmaktadır.

Bir diğer çalışmada (Nawaz vd., 2014), insan kaynakları yönetimi uygulamaları (eğitim ve güçlendirme), çalışan bağlılığı ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu konudan yola çıkılarak, ağırlıklı olarak tekstil, hızlı tüketim malları, çimento, petrol, gübre, böcek ilacı, kimya, elektronik, ilaç sektörü ve diğer sektörleri temsil eden 110 kuruluşta çalışan 400 katılımcıdan veri toplanmıştır. Bulgular, çalışan bağlılığının insan kaynakları uygulamaları ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermektedir. İki insan kaynakları uygulaması (eğitim ve güçlendirme), çalışan bağlılığı ve çalışan yaratıcılığı arasında olumlu ve destekleyici bir bağlantı olduğu görülmüştür. Sonuçlar, Pakistan'ın imalat sektöründe sosyal mübadele teorisinin geçerliliğini kanıtlamaktadır. Sosyal mübadele teorisi, bir kuruluşun, çalışanlarına değer verdiğinde çalışanların performansının arttığını ileri sürmektedir.

Ugwu vd. (2014), örgütsel güven, psikolojik güçlendirme ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamışlardır. Ek olarak, çalışma, psikolojik güçlendirmenin güven ve bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici rolünü test etmeyi amaçlamıştır. Güneydoğu Nijerya'daki yedi ticari banka ve dört ilaç şirketinden ankete katılan 715 çalışandan oluşan bir örneklem üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, örgütsel güven ve psikolojik güçlendirmenin işe bağlılığın yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Güçlendirmenin, güven ve bağlılık arasındaki ilişki üzerinde de düzenleyici bir etkisi vardır. Bulgular, Batı kültürlerinde olumlu iş davranışını öngören örgütsel güven ve psikolojik güçlendirmenin, Nijeryalı işçilerin işe bağlılık gibi olumlu örgütsel davranışlarını anlamada da kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir. Psikolojik güçlendirmenin işe bağlılıkla güçlü bir şekilde ilişkili olduğu göz önüne alındığında, çalışanlar için güçlendirme programlarının önemi ortaya çıkmaktadır.

Janssen (2004) ise, üstlerle çatışmanın çalışan güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkide bir bariyer etkisi oluşturduğunu öne sürmektedir. Buna göre, üstlerle olan çatışmalar, güçlendirilmiş çalışanların yüksek düzeyde örgütsel bağlılık geliştirmelerini veya sürdürmelerini engelleyebilmektedir. Hollanda'daki 91 ortaokul öğretmeni arasında yapılan bir anket araştırması bu hipotezi desteklemiştir. Sonuçlar, çalışanların üstleriyle daha yüksek düzeyde çatışma yaşadıklarında, güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkinin ortadan kalktığını göstermektedir.

Bir diğer çalışma (Kuo vd., 2010), işin yeniden tasarlanmasının şu iki kişisel sonuç üzerindeki etkisini araştırmaktadır: kendi kendine algılanan psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık. Bu kapsamda, Tayvan'daki yüksek teknoloji endüstriyel kuruluşlarda ampirik bir çalışma yürütülmüştür. Taipei ve Hsinchu Bilim Parklarında bulunan 40 teknolojik şirkette faaliyet gösteren 428 kişiden veri toplanarak analiz edilmiştir. Çalışma, işin yeniden tasarlanmasının çalışanların işe bağlılığını olumlu yönde etkilediğini göstermiş ve çalışanların güçlendirilmesinin çalışan bağlılığı üzerindeki aracı etkisini işaret etmiştir. Başka bir deyişle, çalışma, güçlendirmenin ileri teknoloji endüstrisinde örgütsel bağlılığı kolaylaştırmak ve teşvik etmek için katalizör görevi gördüğünü ortaya koymaktadır.

Niehoff vd.' de (2001), küçülmeye giden işletmelerde çalışmaya devam eden çalışanların sadakatini sürdürmenin yönetim pratisyenleri için zor bir sorun olduğunu belirtmekte ve çalışmalarında bu konudan yola çıkarak, bir organizasyonda küçülmeden sağ kurtulan çalışanlarla yönetsel güçlendirme

davranışları, iş zenginleştirme algıları ve sadakat davranışları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yazarlara göre, çoğu teorisyen, güçlendirme ve iş zenginleştirmenin, söz konusu çalışanların küçülme stresiyle başa çıkmalarına olanak tanıyan mekanizmalar olduğunu öne sürmüştür. Araştırma kapsamında, ABD’de federal hükümete bağlı olan ve %10 küçülmeye giden bir araştırma tesisinin 200 çalışanına iş özellikleri ve güçlendirme ölçümlerini içeren bir anket uygulanmıştır. Sonuçlar, güçlendirmenin sadakat üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını ancak iş zenginleştirme yoluyla dolaylı olarak sadakati etkilediğini göstermiştir. Dolayısıyla, çalışma, yöneticilerin aynı anda hem çalışanları güçlendirip hem de işlerini zenginleştirmeleri hâlinde, küçülmeden sonra çalışan sadakatindeki olası bir düşüşü dengeleyebileceğini göstermiştir.

Son olarak, Ongori ve Shunda (2008), çalışan devrini azaltmak için organizasyonda çalışan güçlendirmenin başarısına yönelik stratejileri bulmayı amaçlamışlardır. Ayrıca, çalışma, örgütlerde çalışan güçlendirmenin yararları ve eleştirilerine odaklanmaktadır. Çalışmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup 100 çalışandan veri toplanmıştır. Bulgulardan elde edilen sonuç, kuruluşların herhangi bir çevresel değişikliğe hızlı bir şekilde yanıt vermesine ve çalışan devir hızını azaltmasına yardımcı olmak için çalışanların güçlendirilmesinin mutlak surette gerekli olduğunu göstermektedir. Çalışma, özellikle yönetimin çalışan güçlendirmesini bir tehdit olarak değil, kuruluştaki çalışan devrini en aza indirmek için bir fırsat olarak görmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

3.2. Güçlendirme ve Performans İlişkisi

Bir diğer çalışma konusu güçlendirme ve performans kavramı arasındaki etkileşimdir. Bu konu hakkında ele alınan çalışma sayısı 10’dur.

Bose (2018), Birleşik Arap Emirlikleri’nde (BAE), bankacılık sektöründe, özellikle sektörün son zamanlarda birçok krize tanık olduğu bir dönemde, çalışanların güçlendirilmesinin çalışan performansı üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmıştır. Bu kapsamda, sektörde faaliyet gösteren 80 çalışandan anket yoluyla veri toplanmıştır. Sonuçlar, BAE’de bankacılık sektöründe çalışanların performanslarını artırmak için yeteri kadar motive olmadıklarını göstermiştir. Çalışan güçlendirme ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin de mevcut durumda anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı bulunmuştur. Bu nedenle, çalışan güçlendirme konusuyla ilgili olarak, araştırma bulgularına dayalı olarak daha fazla iyileştirme önerilmiştir.

Degago (2014) ise, psikolojik güçlendirmenin küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ) çalışanların performansını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Çalışmanın amacı, psikolojik güçlendirme boyutlarının çalışan performansı üzerindeki ilişkisini ve etkilerini ortaya koymaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda hem nitel hem de nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar, çalışanların güçlendirilmesinin, kuruluşun pazardaki herhangi bir değişikliğe hızlı bir şekilde yanıt vermesini ve çalışan performansından avantaj elde etmesini sağlamak için gerekli olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kişilere kişisel problemlerinde destekleyici olmak, yetkinliklerini beslemek, seçim yapmalarına izin vermek, eğitim vermek, bilgilendirmek ve onları karar alma süreçlerine adil bir şekilde dâhil etmek ve ödüllendirmek çalışan performanslarını artırmanın yanı sıra onları güçlendirmeye de yardımcı olmaktadır.

Bir başka çalışmada, Fernandez ve Moldogaziev (2013a), çalışanların güçlendirilmesinin performans üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra iş tatmini ve yenilikçiliğin aracılık ettiği dolaylı etkilerini araştırmayı amaçlamışlardır. Ampirik analiz, çeşitli kuruluşlardan alınan üç yıllık anket verilerine (Federal İnsan Sermayesi Anketi/Federal Çalışan Bakış Açısı Anketi) ve bir yapısal eşitlik modelleme yaklaşımına dayanmaktadır. Sonuçlar, çalışan güçlendirmenin performans üzerinde doğrudan, iş tatmini ve yenilikçilik üzerindeki etkisiyle de dolaylı etkileri olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışanlarla bilgi, kaynak, ödül ve yetki paylaşımını amaçlayan çeşitli uygulamalardan oluşan bir çalışan güçlendirme yaklaşımının, çalışanlar tarafından algılanan performans üzerinde doğrudan ve olumlu anlamda oldukça büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yine, çalışan güçlendirme yaklaşımının yenilikçilik üzerinde de olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Meyerson ve Dewettinck (2012) ise, görevlendirme, katılımcı yönetimin uygulanması, teşvik ve ödül verme gibi faktörlerin dikkate alınarak güçlendirme uygulamasının etkisinin belirlenmesini ve ayrıca her bir faktörün işgörenin performans gelişimi üzerindeki etkisinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Çalışma kapsamında bir telekomünikasyon şirketinin 226 çalışanına anket uygulanmıştır. Ayrıca, güçlendirme uygulaması öncesi ve sonrası olmak üzere iki dönemde çalışan performans oranı ile ilgili mevcut belgeler karşılaştırılmıştır. Bulgular, güçlendirme uygulaması öncesi ve sonrası performans oranları arasında anlamlı bir fark olduğunu, faktörlere vurgu yapan güçlendirme uygulamaları, delegasyon, yönetime katılma ve teşvik ve ödül vermenin çalışan performansının önemli derecede artmasına neden olduğunu göstermiştir.

Bir başka çalışmada, Carter (2009), ABD, Avrupa ve Çin'deki 310 şirketin yöneticileri ve çalışanları ile bir dizi odak grup toplantısı gerçekleştirmiş ve

katılımcılara; yönetim tarafından güçlendirildiklerinde çalışan verimliliği, artan çalışan performansının önemi, çalışan performansının ölçülmesi, örgütlerde sosyalleşmiş çalışanların önemi ve yönetimin karar vermesinde sistemik düşüncenin rolü hakkında sorular yöneltmiştir. Bulgular, çoğu çalışanın yönetim tarafından güçlendirildiğinde daha üretken olduğunu ve neredeyse tüm firmaların artan çalışan performansının önemini kabul ettiğini göstermiştir. Son olarak, çoğu firma, sosyalleşmiş çalışanların organizasyonlarında olmasını önemli bulmuş ve yine çoğu sistematik düşüncenin yöneticilere karar vermede yardımcı olduğunu ifade etmiştir. Yazarlara göre, yukarıdan aşağıya doğru daha fazla sorumluluk verildiğinde daha fazla üretkenlik, moral ve bağlılık görülecektir. Güçlendirme aynı zamanda; yeniliği, yaratıcılığı, motivasyonu teşvik etmekte ve öğrenme ve başarı ortamını sağlamaktadır.

Yine, Fong ve Snape (2015), büyük bir Hong Kong telekomünikasyon şirketinin bir bölümündeki 41 çalışma ekibinden 266 çalışandan ve onların amirlerinden alınan verileri kullanarak, bir müşteri hizmetleri organizasyonundaki çalışanlar üzerinde güçlendirici liderliğin etkilerini incelemiştir. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin hem grup içi hem de gruplar arasında güçlendirici liderlik ve bireysel sonuçlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği hipotezi araştırılmıştır. Güçlendirici liderliğin hem bireysel hem de gruplar üzerinde olumlu etkileri saptanmıştır. Yine, psikolojik güçlendirmenin hem bireysel hem de grup düzeylerinde önemli ara buluculuk etkileri olduğu kanıtlanmıştır.

Boudrias vd. (2009) ise, amirlerin güçlendirici yönetim uygulamaları, çalışanların psikolojik güçlendirmesi ve çalışanların davranışsal güçlendirmesi arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Yönetici olmayan 359 çalışan arasında bir anket çalışması yürütülmüştür. Bulgular; amirlerin güçlendirici yönetim uygulamalarının psikolojik güçlendirme ile oldukça güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu, ancak davranışsal güçlendirme ile daha zayıf bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Analizler, psikolojik güçlendirmenin amirlerin yönetsel uygulamaları ile çalışanların davranışsal güçlendirmesi arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiğini işaret etmektedir. Yine, amirlerin güçlendirme uygulamalarının psikolojik güçlendirmeyi teşvik etmeye katkıda bulunduğunu ve bunun da davranışsal güçlendirmeyi etkilediği görülmüştür. Yazarlar, güçlendirilmiş hissetmenin, proaktif davranışlar oluşturmak için amirler tarafından oluşturulması gereken çok önemli bir zihniyet olduğunu öne sürmüştür. Ayrıca, çalışanların güçlendirilmesinin değerlendirilmesinde davranışsal ölçümler göz ardı edilmemelidir.

Kim vd.' ne göre (2018), son zamanlarda artan sayıda çalışma, güçlendirici liderliğin çalışanların performanslarını nasıl etkilediğini incelemiştir. Yazarlar, bu kapsamda, bireysel düzeyi baz alarak güçlendirici lider davranışları ile astların tepkileri arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir meta analiz uygulamışlardır. Sonuçlar, güçlendirici liderliğin liderin özellikleri ile olduğu kadar çalışan motivasyonu ve kaynakları, tutumları ve performansları ile de pozitif bağlantılı olduğunu doğrulamıştır. En güçlü ilişki, güçlendirici liderlik ile lidere yönelik tutumlar arasında görülmüştür. Ancak, güçlendirici liderliğin astların duygularıyla ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Özetle, bulgular, bireysel ve kurumsal sonuçlar için liderliği güçlendirmenin potansiyel faydalarını vurgulamaktadır.

Yine, Siegall ve Gardner (2000), güçlendirmeye ilgili dört bağlamsal faktör (amirle iletişim, şirketle genel ilişkiler, takım çalışması ve performans kaygısı) ile Spreitzer ve arkadaşları tarafından literatüre kazandırılan psikolojik güçlendirmenin dört bileşeni (anlam, etki, kendi kaderini tayin etme ve yetkinlik) arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bir üretim firmasının 203 çalışanına anket uygulanmış ve bağlamsal faktörlerin, psikolojik güçlendirme unsurlarıyla çeşitli şekillerde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; amirle iletişim ve şirketle genel ilişkiler; anlam, etki ve kendi kaderini tayin etme konularıyla önemli ölçüde ilişkili bulunmuş, ancak yetkinlik yönüyle herhangi bir ilişki saptanmamıştır. Takım çalışması anlam ve etki ile ilişkili, performans kaygısı ise anlam ve kendi kaderini tayin etme ile ilişkili bulunmuştur.

Son olarak, Kahreh vd. (2011), çalışanların güçlendirilmesinin rekabet avantajı elde etmedeki rolünü göstermeyi amaçlamışlardır. Veriler, İran'daki finansal hizmetlerle ilgili akademisyenler ve uzmanlardan toplanmıştır. Araştırmada, rekabet avantajının 3 ana boyutu (yanıt verebilirlik, yenilikçilik ve verimlilik) ele alınmış ve çalışanın güçlendirilmesinin bu boyutlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Sonuçlar, çalışan güçlendirmenin hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütler için rekabet avantajını oldukça olumlu etkilediği ve rekabet avantajının 3 ana boyutunu da yüksek oranda olumlu etkilediğini göstermiştir. Yazarlar, özellikle sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için finansal hizmetler sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların, çalışanların güçlendirilmesini sağlamalarını tavsiye etmişlerdir.

3.3. Güçlendirme ve İş Tatmini İlişkisi

Güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkilere odaklanan çalışma sayısı 9'dur. Söz konusu çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Pelit vd. (2011), çalışan güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaca hizmet etmek üzere güçlendirme davranışsal ve psikolojik olmak üzere iki boyut olarak ele alınmış ve bu iki boyut bir bütün olarak ele alınarak çalışan güçlendirmenin iş tatmini düzeyine etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında, Türkiye'deki beş yıldızlı otellerde çalışan 1854 katılımcıya anket uygulanmıştır. Bulgular, iş tatmini ile ilgili en olumlu yönlerin iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve fiziksel koşullar olduğunu, en olumsuz yönün ise ücret konusu, yani haksız ödeme olduğunu göstermektedir. Ayrıca, psikolojik ve davranışsal güçlendirmenin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve psikolojik ve davranışsal güçlendirme bir bütün olarak ele alındığında etkinin çok daha büyük olduğu görülmüştür. Çalışmadan çıkan bir diğer sonuç da, güçlendirmenin önemli bileşenlerinden olan iş zenginleştirme ve/veya rotasyon uygulamalarına işletmeler tarafından daha fazla önem verilmesi gerektiğidir.

Benzer şekilde, Al-Ababneh vd., (2017), Ürdün'deki beş yıldızlı otellerde güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Güçlendirme ve iş tatminini ölçen 52 maddelik bir anket Ürdün'deki 12 beş yıldızlı otelde görev yapan 186 çalışana uygulanmıştır. Temel bileşenler analizi faktör yapısını, regresyon analizi ise güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemiştir. Sonuçlar, hem yapısal hem de psikolojik güçlendirmenin iş tatmini üzerinde önemli derecede bireysel etkilere sahip olduğunu, ancak yapısal ve psikolojik güçlendirmenin birlikte uygulanmasının daha önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Elnaga ve Imran (2014) ise, çalışan güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla, çalışma konusu ile ilgili araştırmaların, raporların, süreli yayınların ve kitapların toplanması ve sonuçlarının analizine dayalı betimsel bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışma, ayrıca, çalışan güçlendirmenin avantajlarını ve dezavantajlarını, çalışan güçlendirmenin neden başarısız olduğunu ve Walt Disney Company ve TOYOTA Company gibi bazı modern kuruluşlardaki güçlendirme uygulamalarını gözden geçirmiştir. Sonuçlara göre, yüksek derecede iş tatminine yol açan etkili güçlendirme oluşturmak için yöneticiler doğru ve net olmalı, çalışanları bu konuda destekleyip teşvik etmeli ve onlara özgür bir ortam sağlamalıdır. Yazara göre, güçlendirme uygulamalarının başarısız olmasının üç temel nedeni vardır. Bunlar; yöneticilerin sorumluluk ve yetki devretmekten korkmaları, uygulamanın uzun vadeye yayılmadan ve gerekli çaba harcanmadan hayata geçirilmesi ve çalışanların artan sorumluluktan çekinmeleri ve bu nedenle güçlendirmeye karşı çıkmalarıdır.

Bir diğer çalışmada (Orgambídez-Ramos ve Borrego-Alés, 2014), iş doyumunun öncülleri olarak fırsata, kaynaklara, desteğe ve bilgiye erişimin ve resmî ve gayiresmî olmak üzere iki tür gücün rolü incelenmiştir. Araştırma kapsamında, 226 İspanyol üniversite öğretmene anket uygulanmıştır. Sonuçlar, yapısal güçlendirme teorisini desteklemekte ve iş doyumunu ile yapısal güçlendirme arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Güçlendirici çalışma ortamları ile örgütsel sonuçlar (iş tatmini, örgütsel bağlılık, etkinlik) arasında da doğrusal ve güçlü bir bağlantı saptanmıştır.

Yine, Gill vd. (2010), dönüşümcü liderliğin ve güçlendirmenin Hintli restoran çalışanları arasında iş tatminini etkileyip etkilemediğini incelemiştir. Araştırma kapsamında, Hindistan'ın Pencap bölgesinden toplam 218 restoran endüstrisi çalışanın dönüşümcü liderlik, güçlendirme ve iş tatmini algılarını değerlendirmek için anket yapılmıştır. Sonuçlar, algılanan çalışan iş tatmininin, yöneticilerin algılanan dönüşümcü liderliği ve algılanan güçlendirme ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Buna göre, dönüşümcü liderlik ve güçlendirme faktörleri, olumlu çalışan tutumlarını artırarak ve çalışanların rollerini netleştirerek çalışanların iş tatminini artırmaktadır.

Bir ABD konaklama kuruluşunda uygulanan anketten elde edilen verileri kullanan bir başka çalışma (He vd., 2010), çalışanların güçlendirilmesi, çalışanların algılanan hizmet kalitesi ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Hipotezlenen modeli test etmek için doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Sonuçlar, çalışan güçlendirmenin çalışanların algılanan hizmet kalitesi ve iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermiştir.

Özer vd. (2014), personel güçlendirme uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bu kapsamda, İstanbul'da otelcilik alanında faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinin 794 çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, otelcilik sektöründe personel güçlendirme uygulamalarının mevcut olduğunu, yani personel güçlendirmenin alt boyutları olan davranışsal ve psikolojik güçlendirmenin uygulandığını, ayrıca, personel güçlendirme uygulamalarının çalışanların genel iş tatminleri üzerinde önemli oranda etkili olduğunu işaret etmiştir.

Baird ve Wang (2010) ise, Avustralya imalat iş birimlerinde, çalışanların güçlendirilmesinin kapsamını incelemiştir. Makalede ayrıca, örgütsel ve kültürel bazı faktörlerin çalışan güçlendirilmesinin benimsenmesi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Örneğin, daha kapsamlı eğitimlerin verildiği ve ekip çalışmasına yönelik bir kültürün olduğu ortamlarda çalışan güçlendirme

uygulamalarının daha elverişli bir hâle geldiği görülmüştür. Sonuçlar, çalışan güçlendirmenin genel olarak işi benimseme düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu işaret etmiştir. Bulgular, iş birimlerinin çoğunluğunun orta düzeyde çalışan güçlendirmesine sahip olduğunu (yüzde 63), kuruluşların yalnızca yüzde 12'sinin yüksek düzeyde çalışan güçlendirmesine sahip olarak sınıflandırıldığını ve kuruluşların yüzde 25'inin düşük düzeyde çalışan güçlendirmesine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Yazarlara göre, Avustralya imalat kuruluşlarının çalışan güçlendirmeyi tam olarak benimsememiş olması şaşırtıcıdır.

Son olarak, Choi vd. (2016), Malezya'daki hemşirelik personeli sirkülasyonunun, iş tatmini eksikliği nedeniyle yüksek olmaya devam ettiğini belirtmiş ve Malezya'da seçilen iki büyük özel ve kamu hastanesinde hemşireler ve tıbbi asistanlar arasında algılanan dönüşümcü liderlik, güçlendirme ve iş tatmini arasındaki nedensel ilişkileri araştırmışlardır. Bu çalışma, aynı zamanda, dönüşümcü liderlik ile iş doyumu arasında güçlendirmenin aracılık etkisini de araştırmıştır. Bu kapsamda, 200 hemşire ve tıbbi asistandan anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Analizler, güçlendirmenin, hemşirelerde dönüşümcü liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisine aracılık ettiğini göstermiştir. Çalışan güçlendirmesi sadece iş tatminini artırmakla kalmamış, aynı zamanda hemşireler arasında dönüşümcü liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye de aracılık etmiştir. Yazarlara göre, çalışma, hemşireler arasında iş tatminini artırmak isteyen sağlık yöneticileri için önemli politikalar sunmaktadır.

3.4. Çalışanların Güçlendirme Uygulamalarına Dair Algıları

Bir diğer araştırma konusu örgüt çalışanlarının güçlendirme uygulamalarına dair algılarıdır. Bu konuya dair incelenen araştırma sayısı 7'dir.

Greasley vd. (2005), güçlendirmenin inşaat projelerinde istihdam edilen bireyler tarafından nasıl algılandığını incelenmişlerdir. Bu kapsamda, dört büyük inşaat projesinde çalışan kişilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular, çalışan deneyimi ile yönetim retoriği arasında bir boşluk olabileceğini göstermektedir. Sağlık ve güvenlik konuları, çalışanlar tarafından genellikle güçlendirmenin önünde büyük bir engel olarak gösterilmiştir. Proje çalışanlarının tabi olduğu katı sağlık ve güvenlik yönetmelikleri, üstlendikleri işi etkileme özgürlüklerini sınırlandırmıştır. Ayrıca, çoğu durumda, değişen ekipler ve liderlerle iş gücünün geçici ve parçalanmış doğası, tutarlı bir güçlendirme stratejisinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Çalışanların üst yönetimle olan coğrafi ve zihinsel mesafenin yönetimin güçlendirme arzusunu engelleyebileceği

de saptanmıştır. Yazarlara göre, güçlendirme aynı zamanda bir algı olduğu için bazı iş alanlarında çalışanların güçlendirilmiş olma algısını sağlamak sanıldığı kadar kolay bir iş değildir.

Yine, Greasley ve arkadaşları (2008), çalışanlar için güçlendirmenin anlamını, güçlendirmenin psikolojik boyutunu ve çalışanların güçlendirilmek isteyip istemediklerini incelemiştir. Bu doğrultuda, 45 çalışanla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Bulgular, çalışanların “güçlendirme” terimini tanımadıklarını ve “güç” terimini kendileri ile ilgili olarak kullanmadıklarını göstermektedir. Bunun yerine “kişisel sorumluluk” ve “işleri üzerinde kontrol” gibi ifadeler kullanılmışlardır. Ekip çalışmasının, başarılı güçlendirmeyi kolaylaştıran unsurlardan biri olduğu da saptanmıştır. Genel fikir birliği, çalışanların tipik olarak kontrol, yetki ve karar verme şeklinde bir miktar güçlendirme istedikleri, ancak istenen güçlendirmenin düzeyi ve biçiminin kişilere göre değişiklik gösterdiği yönündedir.

Bir başka çalışma (Men, 2011), çalışanların güçlendirme algılarının organizasyon-çalışan ilişkisinin kalitesini nasıl etkilediğini incelemiştir. Çin’deki çeşitli şirketlerden 223 çalışanla yapılan çevrim içi ankete göre, çalışanların güçlendirilmesinin her iki boyutu da (yeterlilik duygusu ve kontrol duygusu) organizasyon-çalışan ilişkisi için olumlu belirleyiciler olarak hizmet etmektedir. Bununla birlikte, organizasyon-çalışan ilişkisinin kalitesini sağlamada çalışanların kontrol duygusunun yeterlilik duygusundan daha baskın olduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışanların yeterlilik duygusu ve kontrol duygusunun her ikisinin de çalışanların bağlılıkları ve işlerinden memnuniyetleri için önemli yordayıcılar olduğu saptanmıştır.

Benzer bir çalışmada amaç (Moye ve Hemkin, 2006), çalışanların güçlendirilmesi ile yöneticilere duyulan güven arasındaki ilişkileri keşfetmektir. Bu kapsamda, güçlendirme ve güveni değerlendirmek için tasarlanmış çevrim içi bir anket, ABD’deki bir Fortune 500 imalat kuruluşunda rastgele 2000 çalışana uygulanmıştır. Bulgular, çalışma ortamlarında kendilerini güçlendirilmiş hisseden çalışanların yöneticilerine karşı kişiler arası düzeyde daha yüksek düzeyde güven duyma eğiliminde olduklarını göstermiştir. İşlerini nasıl yapacaklarını belirlemede önemli bir özerkliğe sahip olduklarını algılayan ve departmanlarında önemli bir etkiye sahip olduklarını hisseden çalışanlar, yöneticileriyle karşılıklı güvene dayalı ilişkiler bildirmişlerdir. Yazarlara göre, güçlendirme ve güvendedeki artışlar; kurumsal karmaşıklığın etkilerini hafifletmekte, işlem maliyetlerini azaltmakta, daha düz organizasyonel yapılar içindeki ilişkisel sistemleri güçlendirmekte ve üretkenliği arttırıp rekabetçi pazarlarda başarıyı kolaylaştırmaktadır.

Bir diğer araştırmada (Klidas vd., 2007); çalışanların eğitim, performansla ilgili ödüller, müşteri odaklı kültür, güçlendirici yönetim tarzı ve güçlendirilmiş davranış algılarını ölçen bir anket, 7 Avrupa ülkesindeki 16 lüks otelin 356 ön cephe çalışanına uygulanmıştır. Bulgular, iki kontrol aracının (müşteri odaklı kültür ve güçlendirici yönetim tarzı) güçlendirilmiş davranışla önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Çalışmada, uygulamaya dönük bazı öneriler de sunulmuştur. Buna göre, yönetim; çalışanların karar verme, şikâyetleri ele alma ve müşteri hizmetleri alanlarındaki diğer iletişim becerilerini geliştirmek için eğitimler düzenlemelidir. Ayrıca, yönetim, ödüllendirme sistemini güçlendirme süreciyle uyumlu hâle getirmelidir. Yazarlara göre, şimdiye kadar konaklama sektörü bu ihtiyaca, oldukça zayıf bir sembolik değere sahip olan “ayın çalışanı” ödül programları aracılığıyla hitap etmiştir. Sınırlandırılmış bu kapsam, performansla ilgili ödüllerin potansiyelini kullanmakta başarısız olmaktadır.

Men ve Stacks (2013) ise, örgütsel liderlik tarzının ve çalışan güçlendirmenin çalışanların örgütsel itibar algısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu kapsamda ABD’deki bir Fortune 500 şirketinin çeşitli iş birimlerinden rastgele seçilen 700 çalışanla nicel bir çevrim içi anket gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, dönüşümcü liderliğin, çalışanları güçlendirme yoluyla çalışanların örgütsel itibar algısını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Etkileşimci liderliğin ise, çalışanların örgütsel itibar algısı üzerinde önemli derecede olumsuz ve doğrudan bir etkisi vardır. Bir başka deyişle, yöneticiler, çalışanlara davranış konusunda ağırlıklı olarak ekonomik ve araçsal işlemlere odaklandıklarında ve daha fazla kontrol uyguladıklarında, çalışanların örgüte bakışını olumsuz etkileyecektir. Bulgular, ayrıca, çalışanların şirkete yönelik görüşlerini iki faktörün belirlediğini göstermiştir. Bunlar, yöneticiler tarafından kendilerine nasıl davranıldığı ve karar vermede yeterli söz hakkına sahip olup olmadıklarıdır. Yazarlara göre, olumlu bir iç itibar oluşturmak için, iletişim profesyonelleri her seviyedeki organizasyon liderlerini eğitmeli ve onlara stratejik, etkileşimli, güçlendirici, demokratik ve ilişki odaklı dönüşümcü liderlik davranışlarını kazandırmalıdır.

Son olarak, Chiles ve Zorn (1995) tarafından, çalışanların işlerine, amirlerine, iş arkadaşlarına ve organizasyonlarına ilişkin tanımları analiz edilerek çalışanların kendilerinin bildirdiği güçlendirme duygularının kaynakları keşfedilmek istenmiştir. Büyük bir şirketin 40 çalışanından görüşme ve anket şeklinde veriler toplanmıştır. Güçlendirme ve güçlendirme üzerindeki beş etki arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Beş etkiden dördü, öz yeterliliğin altında yatan boyutlardır. Bu boyutlar şunlardır: etkin kazanım, sözel ikna, dolaylı deneyim ve duygusal uyarılma. Beşinci etki, makro düzeydeki örgüt kültürüdür. Bulgular, çalışanların beş etkiyle ilişkili birden fazla anlama sahip olduğunu

ortaya koymuştur. Buna göre, güçlenme duyguları, makro düzeydeki kültür algılarıyla en güçlü şekilde ilişkili bulunmuştur. Olumlu sözel ikna ve olumlu duygusal uyarılmanın da güçlendirme duygularıyla önemli ölçüde ilişkili olduğu saptanmıştır. Sonuçlar, yalnızca öz yeterliliğin boyutlarını içeren önceki güçlendirme modellerinin yetersiz olduğunu göstermektedir.

3.5. Güçlendirme ve Yenilikçilik İlişkisi

Az oranda çalışma, güçlendirmenin yenilikçilik kavramı üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Bu konuda ele alınan çalışma sayısı 5'tir. Aşağıda, söz konusu çalışmalar genel hatları ile değerlendirilmiştir.

Fernandez ve Moldogaziev (2013b), ABD federal hükümet çalışanlarını, işlerini yapmanın yeni ve daha iyi yollarını aramaya teşvik etme konusunda güçlendirme uygulamalarının rolünü ve farklı güçlendirme uygulamalarının nasıl kullanılabileceğini araştırmışlardır. Analiz için veriler, ABD Personel Yönetimi Ofisi tarafından yürütülen 2006 Federal İnsan Sermayesi Araştırması'ndan alınmıştır. Anket, 390657 federal hükümet çalışanına internet aracılığıyla elektronik olarak uygulanmıştır. Sonuçlar, çalışan güçlendirmenin genel olarak çalışanları yenilik yapmaya teşvik edebileceğini göstermiştir.

Benzer şekilde, Çavuş ve Akgemci (2008) personel güçlendirme kavramının özellikle yenilikçilik üzerindeki etkilerine odaklanılmışlardır. Araştırmada, Türkiye'de üretim alanında faaliyet gösteren ve Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşu içerisinde yer alan bazı işletmelerin orta ve alt düzey yöneticileri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Personel güçlendirmenin örgütsel yenilikçiliği olumlu açıdan önemli oranda etkili olduğu görülmüştür. Bulgulara göre, orta ve alt düzey seviyelerde çalışan kişiler özgür ve bağımsız kararlar almaya başladıkça yenilikçilik düzeyi de artmıştır. Ayrıca, kişiler çalıştıkları işte kendilerini ne kadar yetenekli ve işe uygun görüyorsa yenilikçilik de o oranda artmaktadır.

Yıldırım ve Karabey (2016) ise, örgüt kültürünün örgütün yenilikçi davranışları üzerine etkisinde personel güçlendirmenin rolünü araştırmışlardır. Bu kapsamda, Erzurum ilinde turizm otel işletmeciliği alanında faaliyet gösteren bazı işletmelerin 419 çalışanı ankete tabi tutulmuştur. Bulgulara göre, hiyerarşi kültürü bütün örgütsel yenilik türleri (ürün, süreç, strateji ve pazar yeniliği) üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Personel güçlendirmenin ise bütün yenilik türlerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte, personel güçlendirme uygulamalarının, hiyerarşi kültürünün söz konusu yenilik türlerine

olan olumsuz etkisini azaltıcı şekilde rol oynadığı gözlemlenmiştir. Buna göre, işletmeler katı hiyerarşik yapılardan ziyade esnekliğe ve uyuma önem veren ve girişimci bir örgüt kültürünü oluşturmayı amaçlamalıdır. Ayrıca, eğitim, takım çalışması ve ödüllendirme gibi unsurlar da dikkate alınmalıdır.

Bir diğer araştırmada, Luoh vd. (2014), iş standardizasyonu ile çalışanların yenilikçi davranışı arasındaki ilişkiyi ve ayrıca çalışan psikolojik güçlendirmesinin aracı ve düzenleyici etkilerini araştırmayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda, Tayvan'daki turistik otellerdeki ön cephe hizmetlerinden seçilen katılımcılarla, iş standardizasyonu ve çalışanların yenilikçi davranışı arasında kurulan ilişkilerde psikolojik güçlendirmenin rollerini incelemek için araştırma yapılmıştır. Sonuçlar, iş standardizasyonunun, çalışanların yenilikçi davranışı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışan psikolojik güçlendirmesi, iş standardizasyonunun yenilikçi davranış üzerindeki etkisine aracılık etmiştir. Sonuç olarak, çalışanın psikolojik güçlendirmesi tampon bir rol oynamış ve iş standardizasyonu-yenilikçi davranış ilişkisini yönetmiştir.

Tabii, güçlendirme ve yenilikçilik konusunda eleştirel çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Chang ve Liu (2008), halk sağlığı hemşirelerinin güçlendirilmesi, yenilikçi davranışları ve iş üretkenlikleri arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Kuzey Tayvan'daki altı sağlık bürosundan amaçlı örnekleme yapılmış ve 576 geçerli anket toplanmıştır. İlgi çekici bir biçimde, çalışan güçlendirmesinin iş üretkenliği üzerinde çok az etkisinin olduğu görülmüştür. Sonuçlar, örgütsel güçlendirmenin iş üretkenliği üzerinde en büyük etkiye sahip olduğunu öne süren önceki çalışmalarla tutarlı sonuçlar vermemiştir. Yazarlara göre, tutarsızlık, örgütsel güçlendirme algısındaki kültürel farklılıktan kaynaklanıyor olabilir. Buna göre, Çin kültüründe, çalışanlar bazen güç kavramını yetkilendirme veya örgütsel karar alma sürecine katılım olarak düşünmezler, bunun yerine bunu kuruluştaki baskı olarak algırlar. Buna göre, yöneticiler görevlendirme yapmadan önce kişilerin içsel görev motivasyonunu arttırırsa, çalışanlar yönetim yetkilendirmesinde örgütsel güçlendirmeyi olumlu algılayacak ve işle ilgili tutumlarını (iş tatmini ve bağlılık) geliştireceklerdir.

4. Sonuç

Kökleri çok eski zamanlara dayanmasına karşın özellikle 1960'lar sonrası modern biçimine ulaşan empowerment (güçlendirme) kavramı günümüz çalkantılı piyasa koşullarında örgütlere rekabet avantajı sağlayan ve çalışanları motive eden önemli yönetim uygulamalardan biridir. Çalışanlarını formal ya

da informel açıdan yetkilendiren ve güçlendiren örgütler, oluşan olumlu örgüt iklimi nedeniyle hem örgüt içi çatışmaların ve direncin minimum seviyeye getirilmesine vesile olacak hem de bu sayede üretim ve verimlilik artmış olacaktır.

Güçlendirme uygulamaları birçok defa astlara sadece yetki verme olarak görülmekte ve yanlış uygulanmaktadır. Güçlendirmede önemli olan husus, çalışanların bilgi ve birikimlerinin artırılması, kişilere sorumluluk verilerek daha özgür bir ortamda çalışmalarının sağlanması, bu sayede olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulması ve oluşturulan bu ortamın bir sonucu olarak örgütsel başarıya ulaşılmasıdır. Koçel'in de ifade ettiği üzere (2015), personelin bilgi-birikiminin ya da özerkliğinin artması örgütsel amaçlar için sadece bir araç olarak görülmemelidir. Çünkü, personelin başarısı, beraberinde örgütsel başarıyı zaten getirecektir.

Bu çalışmada, güçlendirme konusunda detaylı bir kavramsal çerçeve çizilmiş, uygulamanın literatürde gelişim yönü ve gidişatı ele alınmıştır. Güçlendirme konusunda, incelenen çalışmalar ışığında aşağıdaki temalara ulaşılmıştır:

- 1- Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi,
- 2- Güçlendirme ve performans ilişkisi,
- 3- Güçlendirme ve iş tatmini ilişkisi,
- 4- Çalışanların güçlendirme uygulamalarına dair algıları,
- 5- Güçlendirme ve yenilikçilik ilişkisi.

Görüldüğü üzere, çalışmaların büyük bir bölümü uygulamaya dönük çalışmalar olup konunun bilimsel gelişimi açısından yürütülen çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı saptanmıştır. Temalar incelendiğinde konunun teorik boyutuna odaklanan tek konunun çalışanların güçlendirme uygulamalarına dair algıları üzerine olduğu görülmektedir. Bu nedenle, özellikle güç ve güçlendirme kavramlarının mahiyeti, güçlendirme süreci aşamaları ve güçlendirme araçları gibi konularda çalışmaların artırılması önerilmektedir. Özellikle, yöneticiler açısından güçlendirmenin ne şekilde algılandığı konusunda çalışmaların yürütülmesi elzemdir. Güçlendirme ile ilgili alan yazında genel odak çoğu defa çalışanlar olmuştur, fakat örgüt yönetimlerinin bu konudaki fikirleri, somut uygulamaları ve bu uygulamaların sonuçlarının araştırılması da büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

Al-Ababneh, M. M., Al-Sabi S., Al-Shakhsheer, F., & Masadeh, M. (2017). The influence of employee empowerment on employee job satisfaction in five-star hotels in Jordan. *International Business Research*, 10(3), 133-147.

Ambad, S. N. A., & Bahron, A. (2012). Psychological empowerment: The influence on organizational commitment among employees in the construction sector. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 73-81.

Baird, K., & Wang, H. (2010). Employee empowerment: Extent of adoption and influential factors. *Personnel Review*, 39(5), 574-599.

Bose, I. (2018). Employee empowerment and employee performance: An empirical study on selected banks in UAE. *Journal of Applied Management and Investments*, 7(2), 71-82.

Boudrias, J. S., Gaudreau, P., Savoie, A., & Morin, A. J. S. (2009). Employee empowerment: From managerial practices to employees' behavioral empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(7), 625-638.

Bowen, D. E., & Lawler III, E. E. (2006). The empowerment of service workers: What, why, how, and when. *Managing Innovation and Change* içinde (Ed: David Mayle), (ss. 155-169).

Carter, J. D. T. (2009). Managers empowering employees. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 41-46.

Cook, S. (1994), "The cultural implications of empowerment". *Empowerment in Organizations*, 2(1), 9-13.

Chang, L. C., & Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1442-1448.

Chiles, A. M., & Zorn, T. E. (1995). Empowerment in organizations: Employees' perceptions of the influences on empowerment. *Journal of Applied Communication Research*, 23, 1-25.

Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14(73), 1-14.

Coleman, H. J. (1996). Why employee empowerment is not just a fad. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(4), 29-36.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.

Çavuş, M. F., & Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 229-244.

Degago, E. (2014). A study on impact of psychological empowerment on employee performance in small and medium scale enterprise sectors. *European Journal of Business and Management*, 6(27), 60-72.

Elnaga, A., & Imran, A. (2014). The impact of employee empowerment on job satisfaction theoretical study. *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13-26.

Elüstün, T. & Sözen, İ. (2018). Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık algısı ve ilişkisi: Liman işletmesi çalışanları örneği. *Akademik Hassasiyetler*, 5(10), 235-270.

Erstad, M. (1997). Empowerment and organizational change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 9(7), 325-333.

Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013a). Employee empowerment, employee attitudes, and performance: Testing a causal model. *Public Administration Review*, 73(3), 490-506.

Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013b). Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 155-187.

Fong, K. H., & Snape, E. (2015). Empowering leadership, psychological empowerment and employee Outcomes: Testing a multi-level mediating model. *British Journal of Management*, 26(1), 126-138.

Gill, A., Flaschner, A. B., Shah, C., & Bhutani, I. (2010). The relations of transformational leadership and empowerment with employee job satisfaction: A study among Indian restaurant employees. *Business and Economics Journal*, 2010(BEJ-18), 1-10.

Ghosh, A. K. (2013). Employee empowerment: A strategic tool to obtain sustainable competitive advantage. *International Journal of Management*, 30(3), 95-107.

Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Soetanto, R., & King, N. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Employee Relations*, 27(4), 354-368.

Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Naismith, N., & Soetanto, R. (2008). Understanding empowerment from an employee perspective: What does it mean and do they want it?. *Team Performance Management: An International Journal*, 14(1/2), 39-55.

Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.

He, P., Murrmann, S. K., & Perdue, R. R. (2010). An investigation of the relationships among employee empowerment, employee perceived service quality, and employee job satisfaction in a US hospitality organization. *Journal of Foodservice Business Research*, 13(1), 36-50.

Hieu, M. H. (2020). Employee empowerment and empowering leadership: A literature review. *Technium*, 2(7), 20-28.

Honold, L. (1997). A review of the literature on employee empowerment. *Empowerment in Organizations*, 5(4), 202-212.

Janssen, O. (2004). The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment. *Work & Stress*, 18(1), 56-65.

Jose, G., & Mampilly, S. R. (2014). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. *Global Business Review*, 15(1), 93-104.

Kahreh, M. S., Ahmadi, H., & Hashemi, A. (2011). Achieving competitive advantage through empowering employees: An empirical study. *Far East Journal of Psychology and Business*, 3(2), 26-37.

Kim, M., Beehr, T. A., & Prewett, M. S. (2018). Employee responses to empowering leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 257-276.

Koçel, T. (2015). İşletme yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları.

Kuo, T. H., Ho, L. A., Lin, C., & Lai, K. K. (2010). Employee empowerment in a technology advanced work environment. *Industrial Management & Data Systems*, 110(1), 24-42.

Klidas, A., Van Den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2007). Managing employee empowerment in luxury hotels in Europe. *International Journal of Service Industry Management*, 18(1), 70-88.

Lashley, C. (1999). Employee empowerment in services: a framework for analysis. *Personnel Review*. 28(3), 169-191.

Luoh, H. F., Tsaur, S. H., & Tang, Y. Y. (2014). Empowering employees: job standardization and innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(7), 1100-1117.

Men, L. R. (2011). How employee empowerment influences organization-employee relationship in China. *Public Relations Review*, 37(4), 435-437.

Men, L. R., & Stacks, D. W. (2013). The impact of leadership style and employee empowerment on perceived organizational reputation. *Journal of Communication Management*, 17(2), 171-192.

Meyerson, G., & Dewettinck, B. (2012). Effect of empowerment on employees performance. *Advanced Research in Economic and Management Sciences*, 2(1), 40-46.

Moye, M. J., & Henkin, A. B. (2006). Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers. *Journal of Management Development*, 25(2), 101-117.

Namasivayam, K., Guchait, P., & Lei, P. (2014). The influence of leader empowering behaviors and employee psychological empowerment on customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(1), 69-84.

Nawaz, M. S., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. (2014). Impact of employee training and empowerment on employee creativity through employee engagement: Empirical evidence from the manufacturing sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19(4), 593-601.

Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management*, 26(1), 93-113.

Nykodym, N., Simonetti, J. L., Nielsen, W. R., & Welling, B. (1994). Employee empowerment. *Empowerment in Organizations*, 2(3), 45-55.

Ongori, H., & Shunda, J. P. W. (2008). Managing behind the scenes: Employee empowerment. *The International Journal of Applied Economics and Finance*, 2(2), 84-94.

Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2014). Empowering employees: Structural empowerment as antecedent of job satisfaction in university settings. *Psychological Thought*, 7(1), 28-36.

Özer, K. O., Ergün, Ö., & Okatan, T. (2014). Personel güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkileri: İstanbul otelcilik sektörü araştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(4), 104-115.

Pelit, E., Öztürk, Y., & Arslantürk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784-802.

Siegall, M., & Gardner, S. (2000). Contextual factors of psychological empowerment. *Personnel Review*, 29(6), 703-722.

Spreitzer, G. M. (1992). *When organizations dare: The dynamics of individual empowerment in the workplace*. Yayınlanmamış doktora tezi. University of Michigan.

Spreitzer, G. M., & Doneson, D. (2005). Musings on the past and future of employee empowerment. İçinde *Handbook of Organizational Development* (Editör: Tom Cummings), ss. 311-324.

Tschohl, J. (1998). Empowerment-the key to quality service. *Managing Service Quality*, 8(6), 421-425.

Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: The role of psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377-400.

Vu, M. H. (2020). Employee empowerment and empowering leadership: A literature review. *Technium*, 2(7), 20-28.

Yıldırım, F. & Karabey, C. N. (2016). Örgüt kültürünün yeniliğe etkisinde personel güçlendirmenin biçimlendirici rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 426-453.

Yukl, G. A., & Becker, W. S. (2006). Effective empowerment in organizations. *Organization Management Journal*, 3(3), 210-231.

BÖLÜM XII

ULUSLARARASI TİCARETTE KULLANILAN BELGELER

Documents Used in International Trade

İrem PELİT

(Dr. Öğr. Üyesi), Çağ Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu,

Dış Ticaret Programı

E-mail: irempelit@cag.edu.tr,

ORCID: 0000-0003-4299-4691

1. Giriş

Uluslararası ticaret, günümüz küresel ekonomisinde önemli bir rol oynamaktadır. Uluslararası ticaret, ülkeler arasındaki ekonomik ilişkilerin canlanması, şirketlerin büyümesi ve dünya çapında refahın artması için hayati bir öneme sahiptir. Farklı ülkeler arasındaki ticaret süreci, farklı yasal, kültürel ve dil engelleriyle karşılaşabilir. Bu nedenle, uluslararası ticarete kullanılan belgeler, ihracat ve ithalat işlemlerinin düzenlenmesinde ve güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, farklı ülkelerin yasal düzenlemeleri, gümrük prosedürleri ve ticaret alışkanlıkları gibi faktörler, uluslararası ticaretin düzenlenmesini ve gerçekleştirilmesini karmaşık hale getirebilir. Bu karmaşıklığın üstesinden gelmek ve ticaretin sorunsuz bir şekilde gerçekleşmesini sağlamak için çeşitli belgelere ihtiyaç duyulur.

Uluslararası ticaret işlemlerinde, bankalar mal veya hizmetle doğrudan ilgilenmezler. Bunun yerine, mal veya hizmet için düzenlenmiş belgelere dayanarak işlem yaparlar ve bu belgeler hukuki sorumluluklarını belirler. Bu tür belgelere genel olarak ticaret belgeleri veya vesaik olarak adlandırılır. Ticaret belgeleri, ülkeden ülkeye ve üründen ürüne farklılık gösterebilir, ancak birçok standart belge kullanılmaktadır. Bu belgeler, Birleşmiş Milletler (BM) ve

Uluslararası Ticaret Odası (ICC) gibi kuruluşlar tarafından standartlaştırılması için çalışmalar yürütülmektedir. Ticaret belgeleri arasında resmi belgeler, ticari belgeler, taşıma belgeleri, finansman belgeleri ve diğer belgeler bulunur.

Resmi belgeler, ticaretin yasal ve düzenleyici yönlerini düzenlemek için kullanılır. Bu belgeler, gümrük işlemleri, ithalat ve ihracat düzenlemeleri, vergilendirme ve menşe belirlenmesi gibi konuları kapsar. Ticarete yaygın olarak kullanılan resmi belgelerden biri, ticari faturadır. Ticari fatura, satıcı tarafından alıcıya gönderilen mal veya hizmetlerin ayrıntılarını içerir ve ticaret işleminin temel belgesidir. Diğer resmi belgeler arasında gümrük beyannamesi, menşe şahadetnamesi ve ithalat/ihracat lisansları bulunur.

Ticari belgeler, ticari ilişkilerin ve taahhütlerin belirlenmesi için kullanılır. Bu belgeler, satıcı ve alıcı arasındaki anlaşmaları ve ödeme şartlarını düzenler. Ticari faturalar, satış sözleşmeleri, siparişler, proforma faturalar ve akreditifler gibi belgeler, taraflar arasında anlaşmaların yapıldığı ve taahhütlerin yerine getirildiği ticari belgelerdir.

Taşıma belgeleri, malın güvenli ve hızlı bir şekilde taşınmasını sağlamak için kullanılır. Bu belgeler, malın nakliye aracına yüklenmesi, taşınması ve teslim edilmesi ile ilgili bilgileri içerir. Taşıma belgeleri arasında nakliye faturaları, taşıma emirleri, konşimento, hava manifestoları ve taşıma sigorta poliçeleri yer alır. Örneğin, denizyolu taşımacılığında kullanılan konşimento (Bill of Lading), taşınan malın sahipliğini, taşıma koşullarını ve sözleşme hükümlerini gösterir. Havayolu taşımacılığında ise havayolu taşıma irsaliyesi (Airway Bill) kullanılır. Karayolu taşımacılığında ise uluslararası karayolu taşıma irsaliyesi (CMR) önemli bir belgedir.

Finansman belgeleri, ödeme işlemlerini ve finansal taahhütleri düzenlemek için kullanılır. Bu belgeler, alıcı ve satıcı arasındaki ödeme şartlarını ve finansman düzenlemelerini belirler. İthalat ve ihracat işlemlerinde kullanılan finansman belgeleri arasında akreditifler, teminat mektupları, banka ödeme emirleri ve ödeme belgeleri bulunur.

Uluslararası ticarete kullanılan belgeler, taraflar arasındaki anlaşmaların yazılı bir şekilde kaydedilmesini, yasal uyumluluğun sağlanmasını ve ticaret işlemlerinin güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesini temin eder. Uluslararası ticarete kullanılan belgelerin türleri ve özelliklerinin ilgili taraflar tarafından iyi bilinmesi ve tanınması son derece önemlidir. Çünkü belgelerin sözleşme şartlarına uygun olarak düzenlenmediği durumlarda, bankalar rezerv (ödememe veya kabul etmeme kararı) uygulayabilir. Bu durum, bankalar ile müşterileri arasında anlaşmazlıklara ve potansiyel hukuki sorunlara yol açabilir (Babayiğit,

2010:200). Ayrıca, bu belgeler, ülkeler arasındaki ticaretin takibi, istatistiksel verilerin toplanması ve ekonomik politikaların oluşturulması için önemli veri kaynaklarıdır. Bu nedenle, uluslararası ticarete kullanılan belgelerin doğru ve eksiksiz bir şekilde hazırlanması, ticaret aşamalarının olumlu tamamlanması adına hayati öneme sahiptir.

Uluslararası ticarete kullanılan belgeler, ihracat ve ithalat süreçlerinin düzenlenmesi, mal veya hizmetlerin taşınması ve gümrük işlemlerinin gerçekleştirilmesi için vazgeçilmez araçlardır. Bu belgelerin doğru ve düzenli bir şekilde kullanılması, ticaretin sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlar ve taraflar arasında güvenin oluşmasına katkıda bulunur.

Bu nedenle, uluslararası ticarete kullanılan belgelerin türlerinin ve özelliklerinin ilgili taraflarca iyi anlaşılması, dış ticaret çalışanlarının işini kolaylaştırır ve iş akışını daha verimli hale getirir. Bu çalışmada, uluslararası ticarete sıkça kullanılan belgeleri incelenmiştir ve bu belgelerin önemini vurgulanmıştır.

2. Uluslararası Ticarete Kullanılan Belgelerin Önemi

Uluslararası ticarete kullanılan belgeler, ticari işlemlerin düzenlenmesi, takibi ve güvence altına alınması için hayati bir öneme sahiptir. İşte uluslararası ticarete kullanılan belgelerin önemini belirleyen bazı ana noktalar:

Yasal Uyumluluk: Uluslararası ticarete kullanılan belgeler, ülkeler arasındaki yasal gerekliliklere uygunluğu sağlar. İhracat ve ithalat işlemleri, belirli yasal düzenlemelere tabidir ve bu belgeler, ilgili ülkelerin ticaret politikalarına ve mevzuatına uygun olarak düzenlenmelidir. Bu belgelerin eksiksiz ve doğru bir şekilde hazırlanması, yasal uyumluluğun sağlanmasına ve ticaretin sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilmesine yardımcı olur.

Ticaretin Takibi: Uluslararası ticarete kullanılan belgeler, ticaret işlemlerinin takibini ve izlenmesini kolaylaştırır. Ticari faturalar, taşıma belgeleri ve gümrük belgeleri gibi belgeler, mal veya hizmetlerin gönderiminden başlayarak tüm süreci kaydeden ve izlenebilir kılan önemli dokümantasyon sağlar. Bu belgeler, malın veya hizmetin hangi aşamalardan geçtiğini, hangi taşıyıcılarla taşındığını ve teslimatın gerçekleştiğini belgeleyerek ticaretin takibini sağlar.

Ödeme ve Finansal İşlemler: Uluslararası ticarete kullanılan belgeler, ödeme ve finansal işlemlerin güvenli ve düzenli bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlar. Ticari faturalar, akreditifler, ödeme emirleri ve banka teminat mektupları

gibi belgeler, ödeme şartlarını belirler ve taraflar arasında finansal taahhütleri garanti eder. Bu belgeler, ödeme sürecinin düzgün ve sorunsuz bir şekilde ilerlemesini sağlayarak ticaretin finansal güvenliğini temin eder.

Güven ve Anlaşmazlık Çözümü: Uluslararası ticarete kullanılan belgeler, taraflar arasındaki güveni artırır ve anlaşmazlık çözüm süreçlerinde önemli bir rol oynar. Doğru ve eksiksiz belgeler, mal veya hizmetin tanımını, miktarını, değerini, teslim şeklini ve diğer önemli detayları içerir. Bu belgeler, taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözülmesine yardımcı olur ve hukuki bir zemin sağlar.

Veri ve İstatistikler: Uluslararası ticarete kullanılan belgeler, ticaret verilerinin toplanması, analizi ve istatistiksel raporlaması için önemli bir kaynaktır. Ticari faturalar, gümrük beyannameleri ve diğer belgeler, ticaretin hacmini, değerini, ürün ve sektör bazında istatistiksel verileri sağlar. Bu veriler, ekonomik politikaların oluşturulması, ticaret akımlarının analizi ve uluslararası ticaretin geliştirilmesi için önemli bir kaynak olarak kullanılır.

Bunlara ek olarak belgeler düzenlenmediği koşullarda;

- İşlemin yapıldığı ispatlanamaz.
- Alıcının bankası ödeme yapamaz.
- Taşıma şirketi ihraç mallarını teslim alamaz.
- Malların dağıtımı ve kontrolü yapılmaz.
- Alıcı malları gümrükten çekemez.
- İhracat gerçekleştirilemez (Marmaris Ticaret Odası).

2.1. İhracatçıların Karşılaştığı Sıkıntılar

Uluslararası ticaret süreçlerinde yaşanan bazı zorluklar, ihracatçılar ve ithalatçılar arasında belge ile ilgili sorunlardan kaynaklanmaktadır:

Ödeme Gecikmeleri ve Gecikme Faizleri: İhracatçılar, ihracat bedelini geç tahsil edebilirler ve bu durum ödemelerde gecikmelere yol açabilir. Gecikme faizleri, ihracatçıların zararını karşılamak amacıyla ortaya çıkar.

Eksik veya Yanlış Doldurulan Belgeler: İhracat belgelerinin yanlış ya da eksik doldurulması, gümrük işlemlerinin aksamalarına uğramasına ve çözüm için ek zaman ve maliyet kaybına neden olabilir. Belge hataları, telefon faturaları, yeniden düzenlenen belgelerin kurye ile gönderilmesi gibi ek masraflara yol açar.

İlişkilerin Olumsuz Etkilenmesi: Hatalı ve eksik belge nedeniyle yaşanan sorunlar, ihracatçı ve ithalatçı arasındaki iş ilişkilerini olumsuz etkileyebilir.

Güven eksikliği ve iş birliğinin zayıflaması, gelecekteki ticari işlemleri olumsuz yönde etkileyebilir (Kaya, 2016:376).

3. Uluslararası Ticarete Kullanılan Belge Türleri

Dış ticaret işlemlerinde kullanılan belgeler çeşitli çalışmalar tarafından türlerine göre sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalara göre belgeler ticari faturalar, taşıma belgeleri, dolaşım belgeleri ve gümrük belgeleri olarak ayrılabilir. Ayrıca, belgeyi kullanan tarafına göre de sınıflandırma yapılmaktadır, yani ithalatçı ve ihracatçı tarafından sağlanan belgeler şeklinde de değerlendirilebilir. Tablo 1’de bu belge türlerine göre ayırım yapılmış ve ayrıca yaygın olarak kullanılan veya artan popülerliğe sahip belgeler de incelenmiştir.

Tablo 1: Uluslararası Ticarete Kullanılan Belgeler

Resmi Belgeler	Ticari Belgeler	Taşıma Belgeleri	Finansman Belgeleri	Diğer Belgeler
Dolaşım Belgeleri	Fatura	Havayolu	Poliçe	Sigorta Poliçesi
Menşe	Konsolosluk	Konşimentosu	Bono	Çeki Listesi
Şahadetnamesi	Faturası	Deniz		Koli
Gümrük	Tasdikli	Konşimentosu		Kontrol
Beyannamesi	Fatura	Temiz Konşimento		Sertifikası
	Proforma	Karayolu Taşıma		
	Fatura	Belgesi		
	Ticari Fatura	Karma Taşıma		
		Belgesi		
		Fiata Belgesi		
		Hamule Senedi		

Not: Tablo benzer çalışmaların bir derlemesidir.

3.1. Dolaşım Belgeleri

Türkiye ile Avrupa Birliği ülkeleri arasındaki ticarete A.TR, Türkiye ile EFTA ve diğer ülkelerle yapılan ticarete ise EUR.1 belgesinin alınması zorunludur. Bu belgeler, malın gönderileceği ülkeye göre düzenlenir ve ithalatçının bulunduğu ülke ile ilişkili değildir (Durmaz, 2019:15). Dolaşım belgeleri olarak; Dış ticarete kara, hava, deniz ve demiryoluyla gerçekleştirilen sözleşmeler ve ticarete konu olan malların taşınmasında kullanılan belgeler arasında FORM A, A.TR, EUR.1 ve TIR karnesi bulunmaktadır. Bu belgeler detaylı bir şekilde incelenmiştir.

FORM A BELGESİ: Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi (GTS), sanayileşmiş ülkelerin gelişmekte olan ülkelerle yaptığı ithalatlarda uygulanan indirimli gümrük vergilerinden yararlanmayı sağlayan bir sistemdir. Bu avantajlardan yararlanmak için düzenlenen özel menşe şahadetnamesi, tercihli menşe şahadetnamesi olarak adlandırılır. Türkiye'ye tek taraflı gümrük indirimi sağlayan ülkeler arasında ABD, Japonya, Avustralya, Yeni Zelanda, Kanada, Rusya Federasyonu ve Beyaz Rusya bulunmaktadır. Lütfen metni istediğiniz şekilde değiştirmek veya başka bir bilgi eklemek isterseniz belirtin. Bu ülkeler, Türkiye'den ithal edilen bazı ürünler için gümrük vergilerini azaltarak veya muafiyet sağlayarak ticarete avantajlar sunarlar. Form A belgeleri İngilizce ve Fransızca olarak düzenlenir. Bu belgeler, ihracatçı ve ithalatçının adreslerini, malın taşıma ve paketlenme yöntemlerini, numaralandırmasını, ihraç edildiği ve ithal edildiği ülkeleri ve diğer ilgili bilgileri içermelidir. Bu bilgiler, malın menşeyini doğrulamak ve GTS avantajlarından yararlanmak için önemlidir (Sezer, 2020:46).

Form A Belgesi düzenlenen ülkeler; ABD, Rusya Federasyonu, Japonya, Kanada, Yeni Zelanda, Beyaz Rusya, Ukrayna, Avustralya, Bağımsız Devletler Topluluğuna üye ülkeler; (Azerbaycan, Tacikistan, Gürcistan, Türkmenistan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Moldova) gibi ülkelere Türkiye' den yapılacak ihracatlar da Form A belgesi düzenlenir.

MEDOS (Menşe ve Dolaşım Belgeleri Otomasyon Sistemi), 8 Nisan 2020 tarihinden itibaren ihracat işlemlerinde kullanılan tüm FORM-A Belgelerinin düzenlenmesini sağlamaktadır. (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği).

Tır Karnesi: (Tır Carnet): Uluslararası ticarete karayolu taşımacılığı için kullanılan gümrük transit belgelerindedir. Uluslararası Karayolu Taşımacılığına İlişkin TIR Sözleşmesi'ne taraf olan ülkeler arasında TIR Karnesi kullanılmaktadır. Türkiye'de TIR Karnesi, Ticaret Odası veya benzeri yetkilendirilmiş kuruluşlar tarafından sağlanır ve yalnızca uluslararası nakliye yapan araçlara verilir. TIR Karnesi, araçlara üç gümrük geçişi hakkı sağlar (Sezer, 2020:46). Artık elektronik bir belge olarak düzenlenmektedir. Geleneksel kağıt karnelerin yerini, dijital ortamda düzenlenen ve elektronik olarak onaylanan belgeler almıştır. Bu sayede işlemler daha hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Taşıma yapılan ülkeden çıkış noktasına kadar olan transit geçiş sürecinde gümrük kontrollerinin basitleştirilmesini sağlar. Bu belge, malın gümrüklerde tekrar tekrar beyan edilmesine gerek kalmadan transit geçişin sağlanmasına olanak tanır. TIR karnesi, hem nakliyecilerin hem de gümrük otoritelerinin işlemleri hızlandırarak zaman ve maliyet tasarrufu sağlar.



Uluslararası taşımalarda gümrük işlemlerini kolaylaştırmak, sınır geçişlerinde gecikmeleri azaltmak ve taşımacılık sektöründe ticaretin serbestleşmesini sağlamak amacıyla kullanılan önemli bir belgedir.

A.Tr Dolaşım Belgesi: AB ülkeleriyle yapılan ticarete kullanılan belge, ihracatçı ülkenin gümrük idaresi tarafından vize edilen ve ithalatçıya gümrük vergi indiriminden yararlanma hakkı tanıyan bir belgedir. Bu belge, başvuru ve onay işlemleri ihracatçının bağlı olduğu Ticaret Odası veya benzeri yetkili bir merci tarafından gerçekleştirilir. Çıkış gümrüğünde vize edildiği tarihten itibaren 4 ay içinde belgenin varış gümrüğüne sunulması gerekmektedir, böylece ithalatçı gümrüklerde vergi indiriminden faydalanabilir. Belge, 5 kopya olarak hazırlanır. Bir kopya Ticaret Odasına gönderilirken, 2 kopya gümrüğe verilir. Bir kopya ihracatçı firmada saklanırken, bir kopya da alıcıya gönderilir (Marmaris Ticaret Odası).

A.TR dolaşım belgesinin onayı için gerekli olan belgeler:

Taahhütname: İhracatçı tarafından doldurulmuş ve imzalanmış bir taahhütname belgesi.

İhracat firmasının Türkçe ticari faturası: Fatura, noter tasdikli ve Maliye Bakanlığı onaylı olmalıdır. Bu belge, ihracatçı firma tarafından düzenlenir ve malın açıkça tanımlandığı, miktarı, değeri ve satıcı ile alıcının bilgilerini içerir. Türk menşe sine sahip olmayan mallar için malın menşesini gösterir belgeler: Türk menşeli olmayan mallar için, malın menşesini gösteren belgeler sunulmalıdır. Bu belgeler arasında, malın geldiği ülkenin gümrük giriş beyannamesinin fotokopisi veya 3. ülke menşeli mallar için; gümrük vergisinin ödendiğini gösteren gümrük vezne alındısı yer alabilir (İzmir Ticaret Odası).

DOLAŞIM BELGESİ (MOVEMENT CERTIFICATE)			
 (1) Üye ülke veya Türkiye Insert the member State or Turkey	1. İhracatçı (Ad, açık adres, ülke) Exporter (Name, full address, country)	A.TR No: S 0060051  (253)869000000012S0060051	
	3. Malın gönderildiği şahıs (İhtiyari) (ad, açık adres, ülke) Consignee (Optional) (Name, full address, country)	2. Taşıma Belgesi (İhtiyari) No (Tarih) Transport document (Optional) No. (Date)	
(2) Sadece ihracat ülkesinin talebi halinde doldurulur. Complete only where the exporting country requires	7. Taşımaya ilişkin bilgiler (İhtiyari) Transport details (Optional)	4. AET/TÜRKİYE ORTAKLIĞI ASSOCIATION between the EUROPEAN ECONOMIC COMMUNITY and TURKEY	
	9. Sıra No: Item No:	10. Kollilerin markaları, numaraları, sayısı ve cinsi (dökme mallar için, duruma göre, geminin adı, vagon veya kamyonun numarası belirtilmelidir); Malların tanımı Marks and numbers; number and kind of packages (for goods in bulk, indicate the name of the ship or the number of the railway wagon or road vehicle); Description of goods	5. İhrac Ülkesi Country of exportation
		6. Varış Ülkesi Country of destination (1)	
		8. Gözlemler Remarks	
		11. Brüt ağırlık (kg) veya diğer ölçüler (hl, m ³ , v.s.) Gross Weight (kg) or other measure (hl, m ³ , etc.)	
	12. GÜMRÜK VİZESİ CUSTOMS ENDORSEMENT Doğruluğu onaylanmış beyan Declaration certified İhracat belgesi Export document (2) Model (Form) No Gümrük İdaresi Customs Office Çıkış ülkesi Issuing country Yer ve Tarih Place and Date İmza (Signature)	13. İHRACATÇININ BEYANI DECLARATION BY THE EXPORTER Aşağıda imzası bulunan ben, yukarıda, belirtilen malların bu belgenin verilmesi için gerekli koşullara uygun olduğunu beyan ederim. I, the undersigned, declare that the goods described above meet the conditions required for the issue of this certificate. Yer ve Tarih Place and date İmza (Signature)	

Şekil 1: A.TR Dolaşım Belgesi Örneği

Kaynak: Uşak Ticaret ve Sanayi Odası

EUR.1 Dolaşım Belgesi: EFTA ülkelerine ve Avrupa Birliği ile demir çelik ürünleri (AKÇT ürünleri) gibi Türkiye'nin diğer serbest ticaret anlaşmaları imzaladığı ülkelere yapılan ihracatta, ayrıca Avrupa Birliği'ne yönelik tarım ürünleri ihracatında, menşe ispat edici bir belge olan EUR.1 kullanılır. EUR.1 belgesi, ihracatçının malın menşeiini kanıtlamasına ve gümrük indirimlerinden yararlanmasına yardımcı olur. Bu belgeler, A.TR belgelerinde olduğu gibi, ilgili odalar tarafından onaylanır ve gümrük işlemleri sırasında vize edilir (Erdemir, 2019:29).

EUR.1 belgesi, ihracatçı ülke gümrük idaresi tarafından vize edildiği tarihten itibaren 4 ay içinde ithalatçı ülke gümrük idaresine ibraz edilmesi gereken bir belgedir.

EUR.1 belgesine bulunması gereken bilgiler;

- İhracatçı ve ithalatçı firmanın adı, unvanı, adresi,
- Bağlı bulunduğu ilgili odanın mührü ve imzası,
- Hacim, ağırlık ve ölçüler,
- Taşımaya ilişkin bilgiler,
- Kolilerin sayısı ve türü,
- Fatura numarası,
- İhracatçının beyanı, tarih ve mührü,
- Gümrük vizesi, vize tarihi, mühür, kaşe ve imza (Marmara Ticaret Odası).

EUR.1 Dolaşım Belgesi, Türkiye'de Deniz Ticaret Odaları, Türkiye Ticaret ve Sanayi Odaları ile Ticaret Borsaları tarafından basılmakta ve ihtiyaca göre yerel Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret ve Sanayi Odalarına gönderilmektedir. İhracatçılar, bu belgeleri bağlı oldukları odalardan temin etmektedir. Temin sürecinde, ihracatçılar öncelikle EUR.1 formunu doldurur ve dilekçe, fatura ve talep gibi ek belgeleri ekleyerek başvuruyu odalarına yaparlar. İlgili oda ve gümrük, belgeyi onaylar. Belge, beş nüsha olarak düzenlenir: Bir nüsha gümrük idaresine verilir, bir nüsha ilgili odaya teslim edilir ve iki nüsha firmada saklanır. Son olarak, bir nüsha da alıcıya gönderilir. Bu belge, düzenlenmiş bir eşya için Menşe Şahadetnamesi düzenlenmesini gerektirmez; çünkü eşyanın menşei ispatı için yeterlidir.

3.2.Menşe Şahadetnamesi: Eşyanın tercihli olmayan menşeiini (yani üretildiği veya elde edildiği ülkeyi) gösteren belgedir. Bu belge, ihracatçı tarafından düzenlenir ve ilgili oda tarafından onaylanır. Gümrük onayına ihtiyaç duyulmadan kullanılabilir. Menşe Şahadetnamesi' nin düzenleme kuralları:

Formlar, daktilo veya el yazısıyla düzenlenebilir. El yazısıyla doldurulacaksa, mürekkepli kalem ve okunaklı matbaa harfleri kullanılmalıdır.

Belgelerde silinti veya üzerine yazılmış düzeltmeler bulunmamalıdır. Değişiklikler, yanlış bilgilerin üzeri çizilerek ve düzeltme kayıtları eklenerek yapılmalıdır. Bu düzeltmeler, değişiklikleri yapan kişi tarafından imzalanmalı ve yetkili merci tarafından tasdik edilmelidir.

Belgedeki her maddede bir sıra numarası kullanılmalıdır. En son kaydın hemen altına yatay bir çizgi çekilmelidir. Kullanılmayan alanlar, sonradan eklemeyi engellemek için aynı şekilde iptal edilmelidir. İhracat ticaretine uygun olarak gerektiğinde, asıldan başka bir veya birkaç suret çıkartılabilir (Gökçelik, 2020).

3.3. Gümrük Beyannamesi: Gümrük beyannamesi, bir malın ithalat veya ihracat işlemi sırasında gümrük yetkililerine sunulan resmi bir belgedir. Bu beyanname, gümrük işlemleri ve vergi ödemeleri için gereken bilgileri içerir. İthalat veya ihracat yapan bir kişi veya şirket, gümrük beyannamesini doldurarak gümrük işlemlerini tamamlar.

Gümrük beyannamesinde genellikle aşağıdaki bilgiler yer alır:

İthalatçı veya ihracatçıyla ilgili bilgiler: İşlemi gerçekleştiren kişi veya şirketin adı, adresi, iletişim bilgileri gibi bilgilerin yer aldığı bölüm.

Taşıma bilgileri: Malın taşındığı araç, taşıma şirketi ve taşıma şekli gibi bilgilerin yer aldığı bölüm.

Malın tanımı: İthal veya ihraç edilen malın ayrıntılı tanımı, miktarı, birim değeri ve diğer teknik özellikleri gibi bilgilerin yer aldığı bölüm.

Menşe ülke bilgisi: Malın üretildiği veya ihraç edildiği ülkenin bilgisi.

Gümrük değeri: Malın gümrük değeri, yani malın değeri üzerinden hesaplanan gümrük vergileri ve diğer ücretler.

Ödeme bilgileri: Gümrük vergileri, ithalat vergileri ve diğer gümrük harçlarının ödeme yöntemleri ve detayları.

Gümrük beyannamesi, doğru ve eksiksiz bir şekilde doldurulmalıdır çünkü gümrük işlemlerinin düzgün bir şekilde gerçekleştirilmesi için önemlidir. Yanlış veya eksik bilgiler beyanname reddedilebilir, gecikmelere veya cezalara neden olabilir. Bu nedenle, gümrük beyannamesinin doldurulması konusunda deneyimli bir gümrük komisyoncusu veya uzman tarafından yardım almak önerilir. Gümrük beyannamesi, farklı gümrük rejimlerinde kullanılan ve resmi bir belge niteliği taşıyan idari bir belgedir.

Beyanname, gümrük idaresine tescil amacıyla sunulduğunda, beyan edilen malların türü, niteliği ve fiyatı gibi konularda değişiklik yapılamaz. Beyanname, ihracatçı veya onun yasal temsilcileri tarafından düzenlenir ve üzerinde herhangi bir kazıntı veya silinti bulunmaz. Gümrük idaresi, beyannameyi kontrol ettikten sonra kayıt sıra numarası ve kayıt tarihi gibi bilgileri ekleyerek işlemi tamamlar (Kaya, 2016:379).

1	6	2. Gönderici/İhracatçı No			1. Beyan			A.Giriş/Çıkış Gümrük İd.			
					3. Formlar		4.Yük. Bel.				
		8. Alıcı No			5. Kalem		6. Kap ad.		7. Referans Numarası		
					9. Mali Müşavir/Serbest Muhasebeci						
		14. Beyan sahibi No			10.Gid. Sevk Ülkesi		11 Tic. Yap. Ülke		12.Kıy.Bil. Formu		13. T.P.
					15. Çıkış/İhr. Ülkesi		16. Çıkış Ülke Kodu		17.Gideceği Ülke Kodu		
		18. Çıkıştaki taşıt aracının kimliği ve kayıtlı olduğu ülke		19. Kıtyr	16. Menşe Ülke			17. Gideceği Ülke			
		21. Sınırı geçen/ Geçecek hareketli taşıt aracının kimliği ve kayıtlı olduğu ülke			20. Teslim Şekli						
					22. Döviz ve toplam fatura bedeli		23. Döviz kuru		24. Sözleşme türü		
		25. Sınırdaki taşıma şekli		26. Dahili taşıma şekli		27.Yükleme/ boşaltma yeri		28. Banka bilgisi			
1	6	29. Giriş-çıkış gümrük idaresi			30. Eşyanın bulunduğu yer						
31. Kapların veya eşyanın tanımı	Kapların ve konteynerlerin marka, numara ve cinsi			32. Kalem No		33. TGTC Pozisyon No					
				34. Menşe Ülke Kodu		35. Brüt ağırlık kg		36. Ter. tarife			
				37. Rejim		38. Net ağırlık kg		39. Kota			
				40. Manifesto/özet beyan							
				41. Ölçü Birimi		42.Kalem fiyatı		43. HY kodu			
44. Ek bilgi belge ve izin											
				45.Ayarlama							
				46. İstatistiki kıy.							
47. Vergilerin Hesaplanması	Türü	Vergi matrahı	Oranı	Tutarı	O.S	48.Tescil/taksit		49. Antrepo tipi ve kodu			
	Toplam					B. HESAP DETAYLARI					
	50. Sorumlu İmza No					C. ÇIKIŞ GÜMRÜK İDARESİ					
51. Öngörülen Gümrük İdaresi											
52. Teminat Kod:						53. Varış gümrük idaresi (ve ülke)					
D/J GİRİŞ-ÇIKIŞ GÜMRÜK İDARESİ KONTROLÜ						54. Yer ve tarih					
Sonuç: Mühür Mühür adedi:						Beyan sahibi/temsilcinin imzası ve adı					
Taşıtın kimliği:											
Verilen süre sınırı:											
Sürenin başlangıç tarihi İmza											

Şekil 2: Gümrük Beyannamesi Örneği

3.4. Faturalar

Dış ticaretin en önemli belgesidir. Fatura, satılan bir malın türünü, özelliklerini, miktarını, birim fiyatını, toplam satış fiyatını, G.T.İ.P. (Gümrük Tarife İstatistik Pozisyonu- HS Code, Harmonized System Code) ve benzeri bilgileri içeren resmi bir belgedir. Faturada, satıcının ve alıcının adı, adresi, teslim şekli, ödeme şekli, sipariş veya sözleşme tarihi ile faturanın düzenlenme tarihi ve sıra numarası gibi bilgiler de yer alır. Bu belge, satıcı tarafından alıcıya teslim edilmek üzere hazırlanır.

Faturalar, gümrük işlemleri ve sınır geçişleri için büyük öneme sahiptir. Bir malın bir ülkeye giriş yapabilmesi için genellikle faturasının olması gereklidir. Faturasız bir malın ülkeye girişine izin verilmez. Bu nedenle, fatura belgesi ihracat ve ithalat işlemlerinde anahtar bir role sahiptir (Babayiğit, 2010:220).

3.4.1. Proforma Fatura

eklif faturası, ticaretin gerçekleşmeden önce satıcı tarafından alıcıya gönderilen bir belgedir. Uluslararası ticarete, teklif formu olarak kullanılır ve satılan malın türünü, miktarını, teslim yerini, teslim şeklini, birim fiyatını ve toplam tutarını belirtir. Teklif faturası, fiyat hakkında önceden bilgi sağlamak amacıyla kullanılır. Proforma fatura ise, hukuki, ticari bir değeri veya mali yükümlülüğü olmayan bir belgedir. İthalatçı, teklif mektubunu (proforma fatura) onayladığında, sözleşme ve diğer ticari belgeler proforma faturaya uygun olarak düzenlenir. Bu şekilde ticari işlemler ilerler. (Civelek ve Sözer, 2003).

3.4.2. Konsolosluk Faturası

Uluslararası ticarete, malın gideceği ülkenin konsoloslüğundan alınan ve malın menşei, birim fiyatı ve değerini belirleyen bir belge olan konsolosluk faturası kullanılır. Bu belge, ihracatçı tarafından ithalatçı ülkenin konsoloslüğundan alınır ve onaylatılarak fiili ihracatın gerçekleştirilmesini sağlar. Konsolosluk faturasının onayı, özellikle malın menşe ülkesi için ticari fatura orijinaleri için istenir. Fatura tasdikini isteyen ülkeler arasında Cezayir, Fas, İran, Mısır, Suriye, Tunus ve Ürdün-Lübnan yer almaktadır. Apostil Tasdiki, yabancı resmi belgelerin dolaşımında diplomatik veya konsolosluk tasdik şartını ortadan kaldırmak amacıyla 5 Ekim 1961 tarihli Lahey Anlaşması ile anlaşmaya taraf olan ülkeler arasında gereklidir. Ancak ticari veya gümrük işlemleriyle

ilgili belgeler bu anlaşmanın haricindedir. Türkiye'den Lahey Anlaşması'na imza vermiş olan ülkelere gönderilecek belgelerin Apostil tasdikinin yapılması zaruridir (Adıgüzel,2020:49-50).

3.4.3. Tasdikli Fatura

İhracat yapan bir firma, alıcıya sunulacak olan faturayı, ithalatçı ülkenin konsoloslugu tarafından onaylanarak tasdikli hale getirir. Bu şekilde, fatura ithalatçı ülkenin konsoloslugu tarafından onaylanmış olarak hazırlanır.

3.4.4. Ticari Fatura (Commercial Invoice)

Ticari fatura, satıcı tarafından alıcı adına düzenlenen ve malın cinsini, miktarını, niteliğini, fiyatını ve toplam tutarını içeren, yapılan satışın detaylarını gösteren önemli bir belgedir. Uluslararası ticari kurallara göre, bir faturada aşağıdaki hususlar mutlaka yer almalıdır.

- Fatura tarihi, satıcının ve alıcının ticari unvanları ile adresleri,
- Fatura numarası.
- Malın tanımı ve özellikleri,
- Malların ağırlığı veya miktarı,
- Malın birim fiyatı, toplam fiyatı ve teslim şekli,
- Ödeme şekli ve vade bilgisi,
- Sevki edilen malın ambalajı üzerindeki markalar ve numaralar,
- Faturayı düzenleyeninin adı, unvanı ve imzası.

Bu bilgiler, ticari faturada yer alması gereken önemli unsurlardır ve satış işleminin şeffaf ve doğru bir şekilde belgelenmesini sağlar. Şekil 3'de Ticari Fatura örneği görülmektedir.

H HAZAL DIŞ TİCARET A.Ş.
Cumhuriyet cad. No:52 DENİZLİ



TS-EN-ISO 9001

MLighting LTD
Maretsikos Fotismos EPE
Str:Eynardoy 34 10440
Athens / GREECE

**COMMERCIAL
INVOICE**

Invoice Date : 17/02/2006

Invoice No : 06020

Item No	Code No	Description	Qty. (Pcs.)	Unit Price EUR/Pcs.	Amount EUR
1	255.41.7901.00	Switch	1560	0,53	826,80
2	255.41.7903.00	Two ways switch	2040	0,63	1285,20
3	255.41.7905.00	Two circuit switch	2040	0,63	1285,20
4	255.41.7945.00	Reversing switch	120	0,81	97,20
5	255.41.7944.00	Light button with led	1080	0,72	777,60
6	255.41.7934.00	Two ways switch for jaluzi	360	1,13	406,80
7	255.41.7910.00	Dimmer	192	4,18	802,56
8	255.42.7909.00	TV Socket	600	0,68	408,00
9	255.42.7988.00	Numeris telephone socket	600	0,72	432,00
10	255.42.7919.00	TV-Radio socket	120	3,25	390,00
11	255.41.7965.00	Bell button	240	1,05	252,00
12	255.41.7905.90	Two circuit switch mechanism	500	0,52	260,00
13	255.42.0906.00	Control switch	6000	0,61	3660,00
14	255.42.0907.00	Single pole switch	480	0,72	345,60

TOTAL CIF ATHENS: 11.228,96

NOTES:

- 1)Packing : 4 Wooden Pallets
2)Gross Weight : 1570 Kg
3)Net Weight : 1470 Kg
4)Payment : 60 days after invoice date,as net.
5)Our Bank Details : T.Is Bankası A.S
Sefakoy Branch
Istanbul / Turkey
Account No: 29426
Swift Code : ISBKTRIS
Payment due at the above bank by 17.04.2006

GOODS ARE OF TURKISH ORIGIN**Şekil 3: Ticari Fatura Örnekleri**

3.5. Konşimento (Taşıma Belgeleri): 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1228. Maddesinde, konşimentonun tanımı şu şekildedir: Konşimento, bir taşıma sözleşmesinin yapıldığını kanıtlayan, eşyanın taşıyıcı tarafından teslim alındığını veya gemiye yüklendiğini gösteren ve taşıyıcının eşyayı

Malların teslim alınabilmesi için konşimentonun ibraz edilmesi gerekmektedir ve konşimentonun devredilebilmesi için de fiziksel olarak teslim edilmesi gerekir. Konşimento ibraz edildiğinde ve teslim edildiğinde, taşıyan veya onun yasal temsilcisi olan kaptan veya acentesi, konşimentoda belirtilen malları teslim etmekle yükümlüdür. Bu belge, taşımanın güvenli ve sorunsuz bir şekilde gerçekleşmesini sağlar ve yük sahibinin haklarını korur. Sadece

konşimentonun ibrazı karşılığında teslim etmekle yükümlü olduğu belgedir (Yavuz, 2021:35). Konşimento, hukuki değeri olan bir belge olduğundan dolayı yazılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir (Kender ve Çetingil, 2003:115).

Konşimentolar, teslim şekillerine bağlı olarak aşağıdaki şekillerde düzenlenebilir:

- Emre yazılı konşimento (ciro ile devredilebilir)
- Yükleme konşimentosu
- Nama yazılı konşimento
- Hamiline yazılı konşimento
- Teslim konşimentosu (Taşıyan kuruluş tarafından malın teslim alındığını belirtir)

Her bir konşimento türü, farklı devir, teslim yetkisine sahip olabilir.

3.5.1. Hukuki Açıdan Konşimento: Konşimento, hukuki açıdan taşıyana, gönderilen eşyanın teslim alındığını kabul ettiğini gösteren bir belgedir. Aynı zamanda, konşimento ile taşınacak yükün sefer sonunda bu belgenin yasal sahibine teslim edileceği taahhüt edilir. Konşimento düzenlendiği anda, yükün teslimine yönelik kişisel bir borç doğar ve bu nedenle talep hakkı ortaya çıkar. Malların teslim alınabilmesi için konşimentonun sunulması gerekmektedir ve konşimentonun devredilebilmesi için fiziksel olarak teslim edilmesi gerekmektedir. Konşimento sunulduğunda ve teslim edildiğinde, taşıyan veya onun yasal temsilcisi olan kaptan veya acentesi, konşimentoda belirtilen malları teslim etmekle yükümlüdür. Bu belge, taşımanın güvenli ve sorunsuz bir şekilde gerçekleşmesini sağlar ve yük sahibinin haklarını korur.

Şekil 4' de konşimento örneği görülmektedir. Konşimentolar, ihracatçının talebi üzerine doldurulduğunda genellikle 3 asıl ve 3 kopya olarak düzenlenir. Konşimentolar, genellikle 3 grupta sınıflandırılabilir.

Shipper		UK.CAN No	B/L No
		Shipper's Ref.	
		F/Agent's Ref.	
Consignee		W SHIPPING COMPANY	
Notify Party and Adress (leave blank If stated above)			
Pre-Carriage By		Place of Receipt	
Ocean vessel/Voy No		Port of Lading	
Port of Discharge		Place of Delivery	
Marks and No. Container No. Number and kind of packages description of the goods Gross Weight Measurement			
		WEIGHT MEASURE MARKS NUMBER QUALITY CONDITION CONTENTS VALUE QUANTITY IF MENTIONED IN THE B/L ARE FURNISHED BY THE SHIPPERS AND COULD NOT BE CHECKED BY THE MASTER/CARRIER SHIPPER'S STOW LOAD AND COUNT	
Freight details, charges	Freight payable at	Place and date of issue	
Number of Original B/L		Signed for the carrier	

Şekil 4: Konşimento Örneği

3.5.2. Deniz Konşimentosu: Deniz konşimentosu, yükleyicinin talebi üzerine taşıyıcı tarafından düzenlenen ve malın taşıma sürecinde taşıyıcı tarafından teslim alındığını gösteren önemli belgelerdir. Konşimento senedinde üç taraf bulunur: gönderici, alıcı ve taşıyıcı. Deniz konşimentosunda bulunması gereken bilgiler şunlardır:

- Malın ayrıntılı açıklaması ve cinsi,
- Taşıyıcıya ait bilgiler ve iletişim bilgileri,
- Satıcının ve alıcının unvanları ve adresleri,
- Teslim edilecek liman veya varış yerinin adı,
- Geminin adı ve kaptanının adı,
- Konşimentonun düzenlendiği tarih ve düzenleme yeri.

Bu bilgiler, deniz konşimentosunda yer alması gereken önemli unsurlardır ve taşıma sürecinin doğru bir şekilde belgelenmesini sağlar. Bu bilgiler, deniz

konşimentosunda bulunması gereken önemli unsurlardır (Yarbaşı ve Gürtan, 2012). Konşimento, yükleyici tarafından talep edildiği ve istenilen sayıda örneğinin düzenlendiği bir belgedir. Yükleyici tarafından talep edilmesi, taşıyan için bir zorunluluktur. Ancak, talep olmadığında konşimento düzenleme zorunluluğu ortadan kalkar. Bununla birlikte, uluslararası mal satışlarında ve akreditif işlemlerinde önemli bir rol oynaması nedeniyle, hemen her taşıma işleminde konşimentonun düzenlenmesi talep edilir. Konşimentonun düzenlenebilmesi için yükün teslim edilmiş veya yüklenmiş olması gerekmektedir. Konşimento düzenleme yetkisi ve sorumluluğu taşıyıcıya aittir. Taşıyıcı dışında, kaptan veya gemi işletmecisi gibi herhangi bir temsilci de konşimento düzenleme yetkisine sahip olabilir. Taşıyıcı ve donatanın farklı kişiler olduğu durumlarda genellikle sözleşmelere ve konşimentolara donatanın veya gemi işletmecisinin taşıyıcı olarak kabul edileceği kaydedilir.

3.5.3. Havayolu Konşimentosu (Air Waybill): İhracatın havayoluyla gerçekleştirildiği durumlarda, malın taşıma işlemi üzerine düzenlenen belgeye taşıma makbuzu denir. Taşıma makbuzu, nama yazılır ve ciro edilemez, bu nedenle kıymetli evrak kategorisine girmez. Genellikle on iki nüsha olarak düzenlenir, bunlardan üçü orijinal olup dokuz tanesi kopyadır. Bu belgeler genellikle alıcı adına düzenlenir, ancak ödeme şekline bağlı olarak banka adına da düzenlenebilir ve banka, ödeme veya poliçe aldığı malların çekilmesi için gerekli talimatları verir (Yarbaşı ve Gürtan, 2012: 90).

3.5.4. Kara Yolu Taşıma Senedi (Roadway Bill CMR): Kamyon veya tır ile yapılan taşımalarda, taşıyıcılar tarafından “Taşıma Senedi” olarak adlandırılan CMR belgesi düzenlenir. Bu belge, kara nakliyat vasıtaları ile gerçekleştirilen taşımalarda nakliyat şirketleri tarafından düzenlenir. CMR belgesi, taşıma işleminin tüm detaylarını içeren önemli bir taşıma belgesidir ve gönderici ile alıcı arasındaki anlaşmayı ve sorumlulukları düzenler.

3.5.5. Kombine (Karma) Taşıma Belgesi: Karışık taşımacılık, malların deniz, kara, hava ve demiryolu gibi en az iki farklı ulaşım yöntemi kullanılarak taşınması işlemidir. Bu tür taşımalarda düzenleyen genellikle bir taşıma acentesi olup, malı teslim aldıktan sonra meydana gelebilecek tüm kayıpların sorumluluğunu üstlenir. Karışık taşımacılık belgesi kıymetli evrak niteliğindedir ve ciro yoluyla devredilebilir. Bu belge, taşınan malın güvenli ve etkin bir şekilde farklı ulaşım yöntemleriyle hedefe ulaşmasını sağlar.

3.5.6. Demiryolu Hamule Senedi (Rail Consignment Note): Malların demiryoluyla taşındığı durumlarda demiryolu idaresi tarafından verilen bir makbuz niteliğindedir. Bu belge, kıymetli evrak niteliği taşımayıp, malların mülkiyetini göstermez ve ciro edilmez. Sadece malların demiryolu idaresine teslim edildiğini ve gönderilmek üzere olduğunu gösterir. Malların alıcısına teslim edilmesi için taşıma acentesine başvurduğunda kimliklerini ispat etmeleri gerekmektedir. Demiryolu idaresi tarafından verilen belge, dolu vagon karşılığında Hamule Senedi'nin ikinci nüshasıdır. Birinci nüsha ise mal gönderimiyle birlikte sevk edilir. Mallar, alıcının başvurusu ve kimliğini sunması durumunda Hamule Senedi talep edilmeden teslim edilir (Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri).

3.5.7. Temiz Konşimento (Clean Bill of Lading): Temiz konşimento, malların veya ambalajlarının dış görünüşü itibarıyla herhangi bir hasarın (kusur, bozuk, yırtık, kırık, çatlak vb.) olmadığını açıkça belirten belgelerdir. Bu tür konşimentolarda ek bir ibare veya kayıt bulunmaz ve malların taşınması sırasında herhangi bir fiziksel zararın oluşmadığına dair onaylanmıştır.

3.5.8. Fiata Belgesi: Uluslararası Taşıma Acenteleri Birliği Federasyonu (FIATA) üyesi taşıma şirketleri tarafından kullanılan ve karayolu taşımacılığı için standart hale getirilmiş bir belgedir. FIATA Belgesi, nakliye şirketi tarafından düzenlenir ve taşıma işlemlerini belgelemek amacıyla kullanılır.

3.6. Finansman Belgeleri

Finansal belgeler; ticareti yapılan mal satışlarının öncesinde veya sonrasında ödeme ve güvenlik için düzenlenen finansal belgeler poliçe ve bono olarak incelenebilir.

3.6.1. Poliçe: Ödeme taahhüdünü yerine getirmek için düzenlenen kıymetli evrak niteliğindeki özel bir belge, poliçe olarak adlandırılır. İhracatçı, ithalatçının ticari borcunu ödemek amacıyla poliçeyi düzenleyerek kendisine veya belirlediği bir kişiye gönderir. İthalatçı, poliçeyi inceleyerek ödeme koşullarını kabul eder ve imzalayarak borç yükümlülüğü altına girer. Poliçenin geçerli olması için aşağıdaki unsurları içermesi gerekir:

Senet metninde “poliçe” kelimesini veya farklı bir dilde düzenlenmişse, o dilde poliçe anlamına gelen ifadeyi,

- Belirli bir bedelin şartsız ve kayıtsız olarak havale edileceğini,
- Ödeme yapacak olan kişinin, yani muhatabın adını,
- Vadeyi,
- Ödemenin yapılacağı yeri,
- Ödeme alacak kişiye veya emrine yapılırsa onun adını,
- Poliçenin düzenlendiği tarih ve yer bilgisini,
- Poliçeyi düzenleyen kişinin imzası bulunmalıdır. (TTK Md 671)

3.6.2. Bono: İthalatçı tarafından imzalanarak ihracatçıya gönderilen bir belgedir. Dış ticaret işlemlerinde daha az yaygın olarak kullanılsa da bonolar da finansal işlemlerde önemli bir yere sahiptir. Bir bononun geçerli olabilmesi için aşağıdaki unsurları içermesi gerekmektedir: Bono veya emre yazılı senet;

- Senet metninde “bono” veya “emre yazılı senet” kelimesini içermeli ve eğer senet Türkçe dışında bir dilde düzenlenmişse, o dilde bono veya emre yazılı senet anlamına gelen kelimeyi içermelidir.

- Kayıtsız ve şartsız belirli bir bedelin ödenmesi vaadini,
- Vadeyi,
- Ödeme yapılacak yeri,
- Ödemenin alacak kişiye veya emrine yapılırsa onun adını,
- Bono'nun düzenlendiği tarih ve yer bilgisini,
- Bono'yu düzenleyeninin imzasını içermelidir. (TTK Md. 776)

3.7. Diğer Belgeler

3.7.1. Manifesto: Türkiye ile ticaret konusunda tır karnesi sözleşmesi olmayan ülkelere yapılan ihracatta veya iç gümrükte gümrükleme işlemleri yapılan bir ihraç malının, yurtiçinde başka bir gümrüğe naklinin gerektiği durumlarda kullanılan bir belgedir. Manifesto, sekiz nüsha olarak basılır ve Gümrük Beyannamesinin 1, 4 ve 5. sayfalarından oluşur. Gümrük Vakfı tarafından basılan bu manifesto, her araç için bir adet düzenlenir. İlk gümrük işlemlerinin yapıldığı gümrük idaresi ve nakliyeyi gerçekleştiren kuruluş tarafından kaşelenerek onaylanır (Canitez ve İlker, 2004:53-55). Şekil 5'te manifesto örneği sunulmuştur.

4	5	2. Gönderici/İhracatçı No		1. BEYAN		A.Giriş/Çıkış Gümrük Id.			
		8. Alıcı No		3. Formlar	4. Yük. Bel.				
		14. Beyan sahibi No		5. Kalem	6. Kap ad.	7. Referans Numarası			
		18. Çıkıştaki taşıt aracının kimliği ve kayıtlı olduğu ülke		19. Ktyr		15. Çıkış/İhr. Ülkesi		17. Gideceği Ülke	
		21. Sınırı geçen / Gececek hareketli taşıt aracının kimliği ve kayıtlı olduğu ülke							
		25. Sınırdaki taşıma şekli		26. Dahili taşıma şekli		27. Yükleme/boşaltma yeri			
		4		5		29. Giriş-çıkış gümrük idaresi		30. Eşyanın bulunduğu yer	
31. Kapların veya eşyanın tanımı		Kapların ve konteynerlerin marka, numara ve cinsi		32. Kalem No		33. TGTC Pozisyon No			
44. Ek bilgi belge ve izin						35. Brüt ağırlık kg			
45. Aktarma		Yer ve ülke:		Yer ve ülke:		38. Net ağırlık kg			
		Yeni taşıt araçlarının kimliği ve kayıtlı olduğu ülke		Yeni taşıt araçlarının kimliği ve kayıtlı olduğu ülke		40. Manifesto/özet beyan			
		Ktyr. (1)Yeni Konteynerin Kimliği		Knty. (1)Yeni Konteynerin Kimliği					
		(1) Evet ise 1, Hayır ise 0		(1) Evet ise 1, Hayır ise 0					
Aktarmaya izin veren gümrük idaresi		Yeni mühür no Taşıtın kimliği		Yeni mühür no Taşıtın kimliği					
51. Tasarlanan güzergah		55. Sorumlu No İmza		C. ÇIKIŞ Gümrük İDARESİ					
52. Teminat		Temsilci Yer ve tarih		Kodu		53. Varış gümrük idaresi			
D/J GİRİŞ-ÇIKIŞ GÜMRÜK İDARESİ KONTROLÜ		Sonaç: Mühür Kurşun mühür no:		54. Yer ve tarih					
		Taşıtın kimliği:							
		Verilen süre sınırı:							
		Sürenin başlangıç tarihi İmza				Beyan sahibi/temsilcinin imzası ve adı			

Şekil 5: Manifesto Örneği

3.7.2. Sağlık Sertifikası (Veteriner Hekim Sertifikası): Gıda maddeleri, canlı hayvanlar ve hayvansal ürünlerin (et, süt, deri, bal, yün, yumurta, sakatat ve balık gibi) ihracatında kullanılan bir belge olan sağlık sertifikası, Tarım İl Müdürlükleri tarafından düzenlenir. Bu sertifika, söz konusu ürünlerin sağlıklı, hastaliksız ve uygun koşullarda olduğunu gösterir. Ayrıca, gümrük giriş ve varış noktalarında veteriner hekimler tarafından detaylı bir şekilde kontrol edilir.

3.7.3. Bitki Sağlık Sertifikası: Bitki veya bitkisel ürünlerin dış ticaretinde kullanılan bir belge olan fitosaniter sertifika, Tarım İl Müdürlükleri tarafından ilgili birimler tarafından verilir. Bu sertifika, söz konusu bitki veya bitkisel ürünlerin hastalık veya zararlı haşaratlardan korunduğunu gösterir. Tarım İl Müdürlükleri, numuneler üzerinde yapılan tetkik sonucunda fitosaniter sertifikayı düzenler ve ihracatçılara verir. Bu belge, uluslararası ticarete bitki sağlığını ve güvenliğini temsil eder.

3.7.4: Çeki Listesi (Weight List): Çeki listesi, ticari faturada yer alan ve malın brüt ve net ağırlığına ilişkin bilgilerin, satıcı veya anlaşmaya bağlı olarak tarafsız bir başka kişi tarafından ayrı bir belgede beyan edilmesidir. Özellikle ambalajları parçalı olan sevkiyatlarda, tek tek parça ağırlıklarını da gösterir. TIR ve vagonla yapılan taşımalarda otomatik tartı cihazlarından çıkan tartı fişleri çeki listesi yerine geçebilir. Arap ülkeleri genellikle çeki listesi talep ederken, AB üye devletleri bu belgeyi istememektedir. Uygulamada Weight and Packing List şeklinde düzenlenebilen çeki listesi, malla ilgili hem ambalaj hem de ağırlık bilgilerini içerebilir. Örneğin, mallar koli şeklinde ambalajlanmışsa, her kolinin içeriği ayrı ayrı belirtilir. Akreditifli bir işlem ise ve akreditif şartları bu belgede yer almasını gerektiriyorsa, bu şartlar da çeki listesinde belirtilmelidir, böylece rezerv konusu oluşturmamak için bu şartlara uygunluk sağlanır (Babayiğit,2010:225).

3.7.5. Koli (Ambalaj) Listesi: Faturayı tamamlayıcı bir belgedir ve sevk edilen malların ambalajı açılmadan kolinin içinde (kutu, çuval veya balya gibi) nelerin bulunduğunu, kolinin ağırlığını ve boyutlarını detaylı bir şekilde gösterir. Bu belge, sigorta şirketi tarafından istenir ve nakliyeciyi firmaya yükleme ve boşaltma sürecinde rehberlik eder. Aynı zamanda gümrük yetkilileri tarafından kontrol açısından kolaylık sağlar.

3.7.6. ATA Karnesi: 1961 yılında Brüksel İş birliği Konseyi tarafından kabul edilen ve ülke dışına malların tanıtım amacıyla gümrük vergisinden muaf olarak gönderilmesine imkan tanıyan bir belgedir. ATA Karnesi, varış ülkesinde geçerlilik süresi bir yıl olan ve geçici kabul imkanı sağlayan bir gümrük belgesidir. Giriş ve çıkışta gümrük idaresi tarafından onaylatılması gerekmektedir. Eğer bir yıl içinde çıkış işlemleri gümrük idaresine yapılmazsa, verilen teminat mektubunun geri alınma imkanı olmayacaktır.

3.7.7. Helal Belgesi: İslam ülkelerinde et ithalatı yapanlar tarafından talep edilen, gönderilen hayvan kesimlerinin İslami şartlara uygun olduğunu kanıtlayan bir belgeye «Helal Sertifikası» denir. Helal sertifikası, satıcının bulunduğu ildeki Müftülük veya yetkili İslami kuruluşlar aracılığıyla temin edilmektedir. Bu belge, İslam dini prensiplerine uygun olarak gerçekleştirilen kesim işlemlerini teyit etmektedir.

4. Sonuç

Bu çalışmada; uluslararası ticarete sıkça kullanılan belgeleri ele aldık ve bunların önemini vurguladık. Uluslararası ticarete belgeler, taraflar arasında güven ve doğruluk sağlamak, ticari işlemlerin düzgün yürütülmesini sağlamak ve anlaşmazlıkların çözümünde delil niteliği taşımak gibi önemli roller üstlenmektedir.

İhracat ve ithalat işlemlerinde en yaygın olarak kullanılan belgeler arasında fatura, konşimento, poliçe, sertifikalar ve listeler bulunmaktadır. Bu belgeler, malın niteliği, miktarı, değeri, taşıma şartları, ödeme koşulları ve diğer önemli bilgileri içermektedir. Ayrıca, belgelerin doğru ve eksiksiz olarak düzenlenmesi, uluslararası ticarete hukuki koruma sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Belgelerin doğruluğu ve geçerliliği, ticaret işlemlerinin sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilmesi için kritik öneme sahiptir. Yanlış veya eksik belgeler, gümrük işlemlerinde gecikmelere, malın kaybolmasına veya taraflar arasında anlaşmazlıklara yol açabilir. Bu nedenle, ihracatçılar, ithalatçılar, taşıyıcılar ve diğer ilgili tarafların belgeleri dikkatli bir şekilde hazırlaması ve incelenmesi gerekmektedir.

Ayrıca, uluslararası ticarete belgelerin standartlaştırılması ve dijitalleştirilmesi sürecinin önemli olduğunu gözlemledik. Elektronik belge yönetimi sistemleri, belge süreçlerini hızlandırmak, maliyetleri düşürmek ve işlemleri daha verimli hale getirmek için kullanılmaktadır. Bu gelişmeler, uluslararası ticaretin daha kolay, güvenli ve rekabetçi bir şekilde gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Sonuç olarak, uluslararası ticarete kullanılan belgeler, ticari işlemlerin düzenli ve güvenilir bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Bu belgelerin doğru ve eksiksiz olarak hazırlanması ve incelenmesi, ticari işlemlerin başarılı bir şekilde tamamlanması için önemlidir. Aynı zamanda, belgelerin dijitalleştirilmesi ve standartlaştırılması, ticaretin daha verimli ve etkili bir şekilde yapılmasını sağlamaktadır. Uluslararası ticaretin sürekli büyümesiyle birlikte, belge süreçlerindeki gelişmeler ve yenilikler de önemli bir rol oynamaktadır.

Kaynakça

- 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu.
- Adıgüzel, S. (2020). Uluslararası Ticarete Kullanılan Belgeler. *Nobel Yayınevi*, 2732(39-83).
- Babayiğit, S. (2010). Uluslararası Ticarete Kullanılan Belgeler. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(1-2), 199-229.
- Canitez, M. ve İlker A. (2004). İhracat ve İthalatta Kullanılan Belgeler. *Dış Ticaret, Gazi Kitabevi*, Ankara.
- Civelek, M. E., ve Sözer, E. G. (2003). İnternet Ticareti: Yeni Ekososyal Sistem ve Ticaret Noktaları. *Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ*.
- Durmaz, S. (2009). Dış Ticarete Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Yüksek Lisans Tezi.
- Erdemir, N.K. (2019). Dış İşlemleri ve Belgeleri. *Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3394*, Eskişehir.
- Gökçelik, C. (2020). Dış Ticaret İşlemlerinde Kullanılan Ticari Belgeler. *Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri*.
- Görgün, Ö. ve Adıgüzel, Ö. Ü. S. (2020). DIŞ TICARET İŞLEMLERİ
- Gürsoy, Y. (2015). Dış Ticaret İşlemleri Muhasebesi. *Ekin Basım Yayın Dağıtım*, Bursa.
- Kaya, F. (2016). Dış Ticaret İşlemleri Yönetimi:(Yeni Mevzuat ve Belgeler). Beta.
- Kender, R., ve Çetingil, E. (2003). Deniz Ticareti Hukuku, *Beta Yayıncılık*, 7. Bas, İstanbul.
- Sezer, Tasfiye N. (2020). Uluslararası Ticarete Kullanılan Belgelerin Elektronik Ortama Taşınması. Yüksek Lisans Tezi.
- Yarbaşı, E., ve Gürtan, İ. N. (2012). Dış Ticaret İşlemleri ve Muhasebesi. Literatür.
- Yavuz, S. (2021). Dış Ticaret İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi ve Tms-2, Tfrs-15, Tms-21 ve Tms-23 Standartlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi.
- https://www.mto.org.tr/upload/mto/contentFile_720_2766354771d712d993.pdf (Erişim Tarihi: 04.07.2023).
- <https://www.tobb.org.tr/ABDID/DisTicaret/Sayfalar/dmbelgeleri.php> (Erişim Tarihi: 04.07.2023).
- https://usakto.org/images/haber/thumbs/Dis_Ticaret_Proje/Ornek_atr.pdf (Erişim Tarihi: 04.07.2023)
- <https://izto.org.tr/tr/tg/atr-dolasim-belgesi> (Erişim Tarihi: 04.07.2023).

BÖLÜM XIII

FİNANSAL RAPORLAMANIN GELİŞİM SÜRECİ*

Development Process of Financial Reporting

Adalet ZOZİK¹ & Zeki DOĞAN²

¹(Dr. Öğr. Üyesi), Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler M.Y.O.

E-mail: aacar@bayburt.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9314-8167

²(Prof. Dr.), Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İ.İ.B.F.

E-mail: zdogan@ohu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-3328-7565

1. Giriş

Muhasebe; para ile ifade edilen mali nitelikteki işlemleri ve olayları kaydeden, sınıflandıran, özetleyen, raporlayan ve bu raporları analiz edip yorumlayan bir bilimdir. Bu tanıma göre muhasebenin fonksiyonlarını kaydetme, sınıflandırma, özetleme ve raporlama olmak üzere dört temel grupta toplamak mümkündür.

Muhasebenin raporlama fonksiyonu ile kaydedilen, sınıflandırılan ve özetlenen mali nitelikli işlemler finansal tablolar aracılığı ile finansal bilgi kullanıcılarına sunulur. Bu kapsamda finansal tabloların amacı; işletmenin finansal durumu, finansal performansı ve nakit akışları hakkında finansal bilgi kullanıcılarına ekonomik kararlar alırken faydalı olacak bilgi sağlamaktır. Ayrıca, finansal tablolar, yöneticilerin kendilerine emanet edilen kaynakları nasıl kullandığının sonuçlarını gösterir. Finansal tablolar, bu amaca ulaşmak için varlıklar, yükümlülükler, özkaynak, kazanç ve kayıplar dahil, gelir ve giderler,

* Bu çalışma, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü için hazırlanmış olan “Türkiye’de Entegre Raporlama Sürecinde Karşılaşılabilecek Sorunların Tespitine İlişkin Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

ortakların, ortaklık sıfatıyla yaptığı katkılar ve ortaklara yapılan dağıtımlar ve nakit akışları hakkında bilgi sağlar (TMS 1, Paragraf 9).

Bu çalışmada ise muhasebenin en önemli fonksiyonlarından biri olan raporlamanın gelişim süreci ele alınmıştır. Bu kapsamda, Amerika Birleşik Devletleri'nde muhasebe standartlarının gelişimi, gönüllü uluslararası muhasebe standartlarının gelişimi ve Türkiye'de muhasebe standartlarının gelişimi olmak üzere finansal raporlamanın gelişim süreci üç başlık altında ele alınmıştır.

2. Amerika Birleşik Devletleri'nde Muhasebe Standartlarının Gelişimi

Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkeleri (GAAP), önemli ölçüde yetkili desteği olan muhasebe ilkeleridir. Bugün ABD'de var olan muhasebe ilkelerini geliştirme süreci 1933 tarihli Menkul Kıymetler Kanunu ve 1934 tarihli Menkul Kıymetler Borsası Kanunu ile başlamıştır. Menkul Kıymetler Borsası Kanunu ulusal borsalarda menkul kıymet alım satımını düzenlemeyi amaçlamış ve finansal raporların hazırlanmasında izlenecek yöntemleri belirleme yetkisine sahip Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonunu (SEC) oluşturmuştur (Charles, 2001:2; Zeff, 2005:2).

SEC oluşturulduğunda, hiçbir grup kamu veya özel sektör muhasebe standartları yayınlanmamıştır. SEC, gözetim işlevini ve nihai yetkisini korumakla birlikte, özel sektörün bu görevi yerine getirmek için uygun kaynaklara ve yeteneğe sahip olduğuna inandığı için özel bir standart belirleme organının oluşturulmasını teşvik etmiştir. Sonuç olarak, muhasebe standartları özel sektörde Amerikan Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (AICPA) veya Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (FASB) aracılığıyla geliştirilmiştir. SEC, FASB tarafından belirlenen standartlara uygun finansal tabloların önemli ölçüde yetkili desteğe sahip olduğu varsayımıyla FASB'a verdiği desteği teyit etmiştir. Kısacası, SEC, borsa işletmelerinin GAAP'a uygun finansal tablolar hazırlamasını ve sunmasını gerektirir (Kieso vd., 2013:8; Tucker, 2002:1024).

Amerikan Muhasebeciler Enstitüsü (1957'de Amerikan Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü [AICPA] olarak adı değiştirildi), muhasebe prosedürleri için standartlar oluşturmak amacıyla New York Menkul Kıymetler Borsası ile çalışmak üzere Muhasebe Prosedürü Komitesi'ni oluşturmuştur. Bu komite, Borsa'ya 1938'de Muhasebe Prosedürü Komitesi'nin Muhasebe Araştırma Bülteni (ARB) 1 olarak yayınlanan beş kural önermiştir. Komite, daha sonra, Bültenleri 1-42 birleştiren ve yerini alan Muhasebe Araştırma Bülteni 43 dahil olmak üzere 51 bülten yayınlamıştır. Komite ayrıca muhasebe terminolojisinde tekdüzelik elde etmeye çalışmıştır. Bununla birlikte, Komite'nin sınırlı kaynakları ve bildirimlerini desteklemek için ciddi araştırma çabalarının eksikliği,

1950'lerin sonunda, özellikle geleceğe ilişkin çok sayıda karmaşık tartışmalı konu ortaya çıktığı için sorgulanmıştır (Bragg, 2010:2). Bu duruma yanıt olarak, öncelikle AICPA'nın ayrı bir Muhasebe Araştırma Bölümü'nün araştırmasına dayanan ilkelerin geliştirilmesini kolaylaştırmak için Muhasebe İlkeleri Kurulu oluşturulmuştur. Muhasebe Araştırma Bölümü, kapsamlı araştırmalar yürütecek, bulgularını yayınlayacak ve daha sonra Muhasebe İlkeleri Kurulu'nun muhasebe ilke ve uygulamalarına ilişkin tartışmalarda liderlik yapacaktır. Kurul, yarı zamanlı, gönüllü bir organ olarak piyasadaki gelişmelere ayak uyduracak kadar hızlı hareket edememesi nedeniyle eleştirilmiştir. Sonuç olarak, Muhasebe İlkeleri Kurulu'nun, Muhasebe Prosedürü Komitesi'nden farklı veya daha etkili bir şekilde çalışmadığı ve bunun yerine değiştirilmesi için çağrı yapılmıştır (Epstein ve Saafir, 2010:2).

Bu çağrılarının sonucunda, 1971 yılında, hükümetin kural koyuculuğundan kaçınmak isteyen, muhasebe mesleğinin liderleri, muhasebe ilkelerinin oluşturulması üzerine bir Çalışma Grubu tayin etmişlerdir. "The Wheat Committee" olarak bilinen bu grup, Muhasebe İlkeleri Kurulu'nun, organizasyonunu ve işleyişini incelemiş ve daha iyi sonuçlar elde etmek için gerekli değişiklikleri belirlemiştir. Çalışma Grubu önerilerini, 1972'de, AICPA Konseyi'ne sunarak Muhasebe İlkeleri Kurulu'nun, 1973'te Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (FASB) ile değiştirilmesine yol açmıştır (Kieso vd., 2013:9).

Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (FASB)

FASB, dört ana organdan oluşan bir kuruluşun (Finansal Muhasebe Vakfı'nın) parçasıdır. Bunlar: FASB, Finansal Muhasebe Vakfı (FAF), Finansal Muhasebe Standartları Danışma Konseyi (FASAC) ve Ortaya Çıkan Sorunlar Görev Gücü (EITF)'dür (Fleckner, 2008:279).

FAF, Finansal Muhasebe Standartları Kurulu'nun gözetiminden, yönetiminden, finansmanından ve atanmasından sorumlu bağımsız, özel sektör, İç Gelir Kanunu kapsamında, vergiden muaf olan ve kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. FAF, görevlerini yerine getirirken FASB'ın, verimli ve uygun yönetimini sağlar, FASB'ın üyelerini ve danışma kurullarını belirler, Kurulun faaliyetlerini ve gerekli süreçlerini denetler ve Kurulun, bağımsızlığını teşvik eder ve korur. Finansal Muhasebe Vakfının işleri, tüm yetkilere sahip olacak ve bunları kullanabilecek ve Vakfın tüm işlevlerini yerine getirecek ve bunu yapacak olan Mütevelli Heyeti tarafından yönetilir (Financial Accounting Foundation, agis, 2020).

FAF Mütevelli Heyeti, farklı tecrübelere sahip 14-18 üyeden oluşur. Finansal tabloların kullanıcıları, hazırlayıcıları ve denetçileri; eyalet ve yerel

yönetim yetkilileri ve düzenleyicilerdir. Mütevelli Heyeti, atamalar, denetim ve finans, tazminat, yönetici, standart belirleme sürecini de kapsayan kilit yönetim alanlarının gözetimi ve gözden geçirilmesi için komitelere katılır (FAF, agis, 2020).

Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (FASB) standart belirleme kurulusudur. FASB, yatırımcılara ve finansal raporları kullanan diğer kişilere faydalı bilgiler sağlayan finansal raporlamayı teşvik etmeyi amaçlayan şeffaf ve kapsayıcı bir süreçle finansal muhasebe standartlarını geliştirmekte ve yayınlamaktadır. Kurul, kamuoyunun en iyi yararı için çalışmasını sağlayan tam zamanlı, tarafsız 7 üyeden oluşmaktadır. Ayrıca, yönetim kurulu 30 kişilik Finansal Muhasebe Standartları Danışma Konseyi (FASAC) tarafından izlenmektedir (FASB, agis, 2020).

FASB dört tür bildiri yayınlamaktadır. Bunlar (Charles, 2001:3):

1. Finansal Muhasebe Standartları; bu açıklamalar, belirli muhasebe konuları için Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerini oluşturur.

2. Yorumlar; bu bildirimler, Finansal Muhasebe Standartları, Muhasebe İlkeleri Kurulu Görüşleri ve Muhasebe Araştırma Bültenleri dahil olmak üzere daha önce yayınlanmış standartlara ilişkin açıklamalar sağlar. Yorumlar aynı yetkiye sahiptir ve standartlarla geçiş için aynı çoğunluk oyuna ihtiyaç vardır (Yedi üyeden beş veya daha fazlasının bir yönetimi). Yorumlar Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerinin bir parçasıdır.

3. Teknik bültenler; bu bültenler finansal muhasebe ve raporlama konuları hakkında zamanında rehberlik sağlar. Bültenler, birçok işletme için etkisi, muhasebe uygulamasında büyük bir değişikliğe neden olmayacaksa ve herhangi bir geniş temel muhasebe ilkesiyle çelişmedikleri zaman kullanılabilir. Teknik bültenler, Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerinin bir parçasıdır.

4. Finansal Muhasebe Kavramları Beyanları; bu beyanlar, GAAP'ın dayandığı teorik bir temel sağlar. Bunlar FASB'in Kavramsal Çerçeve projesinin çıktısıdır, ancak Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerinin bir parçası değildir.

Finansal Muhasebe Standartları Danışma Konseyi'nin temel işlevi, Kurulun gündemindeki projeler, olası yeni gündem maddeleri, proje öncelikleri, FASB'in dikkatini gerektirebilecek usule ilişkin konular ve FASB başkanı tarafından talep edilen diğer konular hakkında FASB'a tavsiyelerde bulunmaktır (FASB, agis, 2020).

Ortaya Çıkan Sorunlar Görev Gücü, FASB'ın, FASB Muhasebe Standartları Kodlaması'ndaki finansal muhasebe konularının zamanında tespiti,

tartışılması ve çözümlenmesi yoluyla finansal raporlamanın geliştirilmesine yardımcı olmaktadır (FASB, agis, 2020).

3. Gönüllü Uluslararası Muhasebe Standartlarının Gelişimi

Dünya mal, hizmet ve sermaye piyasalarının artan entegrasyonu ile geleneksel olarak yerel sermaye piyasalarına finansman için bağımlı olan işletmeler, ulusal sınırlarının içinde ve dışında borç ve özkaynaklara erişimi önemli ölçüde artırmıştır. Ancak, ülkelerin kendi standartlarına ilişkin yaygın bir milliyetçiliği yansıtan finansal raporlama, bu gelişmelere, oldukça yavaş yanıt vermiştir (Ernst & Young, 2016:3).

Finansal raporlamadaki yavaş ilerlemelere rağmen, 1973 yılında Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi (IASC) 'nin kurulması, tekdüze, küresel bir muhasebe diline doğru önemli ve kalıcı bir yanıt olmuştur (Trimble, 2017:4). Avustralya, Kanada, Fransa, Almanya, Japonya, Meksika, Hollanda, İngiltere / İrlanda ve Amerika Birleşik Devletleri'nin profesyonel muhasebe organları, IASC'ı oluşturmuşlardır (IFRS, agis, 2020). IASC'a üye bu dokuz ülkenin koalisyonundan önce, her ülkenin kendi standart belirleme organı mevcuttur (Trimble, 2017:4-5).

IASC'ın çalışması üzerinde artan etkisi olan, IASC'ın çok sayıda isteğe bağlı muhasebe uygulamaları standartlarını yükseltmeye ve standartlarının kullanılabilirliğini artırmaya yönelik stratejik kararı ve IASC'ın, menkul kıymet düzenleyicileri dünyasında yeni bir güç olarak 1987'de ortaya çıkan Uluslararası Menkul Kıymetler Komisyonları Örgütü (IOSCO) ile ilişkiler kurmasıdır (Camfferman ve Zeff, 2007:9-10).

IASC'ın IOSCO ile olan uzun süreli ilişkilerini takiben, 2000 yılında IOSCO, IASC standartlarını onaylamış ve IOSCO'nun üye piyasalarının, borsa işletmelerine, on temel muhasebe standardını takip etmelerini, izin vermelerini önermiştir. Bu, dünyadaki büyük borsaların çoğunun kotasyon gereksinimi olarak uluslararası muhasebe standartlarına izin vermesini veya uluslararası muhasebe standartlarını gerektirmesini sağlamıştır (Trimble, 2017:5). Yani, IOSCO'nun onayı, IASC standartlarının, birçok ülkede, çok uluslu işletmeler tarafından gönüllü olarak benimsenmesini teşvik etmiştir. Bazı ülkelerde ise özellikle Kıta Avrupasında, işletmelerin ulusal muhasebe yasasına veya ulusal muhasebe standartlarına göre değil, IASC standartları temelinde rapor vermesine izin veren mevzuat çıkarılmıştır (Camfferman ve Zeff, 2007:13).

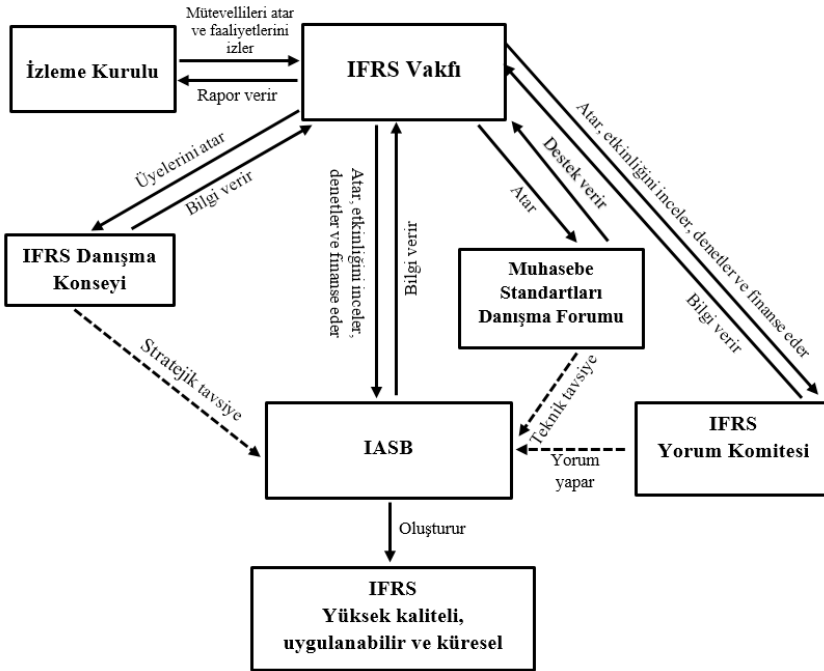
IASC, 1997 yılında rolünü etkin bir şekilde yerine getirmeye devam etmek için ulusal muhasebe standartları ve uygulamaları ile yüksek kaliteli küresel muhasebe standartları arasında yakınsama getirmenin bir yolunu bulması

gerektiği sonucuna varmıştır. Bunu yapmak için, IASC yapısını değiştirme ihtiyacı görmüştür. 1997'nin sonlarında IASC, yapısını ve stratejisini yeniden incelemek için bir Strateji Çalışma Grubu kurmuştur (Jacques Manardo, Deloitte Touche Tohmatsu Küresel Yönetici Ortak-Stratejik Müşteriler, bu grubun bir üyesidir). Strateji Çalışma Grubu, Raporunu Aralık 1998'de bir Tartışma Belgesi şeklinde yayınlamıştır. Çalışma Grubu, yorum istedikten sonra Kasım 1999'da Nihai Tavsiyelerini yayınlamıştır (Deloitte, agis, 2020).

IASC Kurulu teklifleri Aralık 1999'da oybirliğiyle onaylamıştır. Ayrıca, IASC üye organları ise Mayıs 2000'de teklifleri onaylamıştır. 1 Temmuz 2000'den itibaren yeni bir Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu Tüzüğü yürürlüğe girmiştir. Standartları belirleyen kuruluş, Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu olarak yeniden adlandırılmıştır. Kurul, yeni bir Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi Vakfı altında faaliyet göstermektedir (Deloitte, agis, 2020).

Gönüllü Uluslararası Muhasebe Standartları

Şekil 1.1. Standartların, Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (IASB) tarafından belirlendiği yapıyı göstermektedir (Ernst & Young, 2016:4).



Şekil 1.1. Standart Belirleme Yapısı

Kaynak: (Ernst & Young, 2016:4).

IFRS Vakfı, IFRS Vakfı İzleme Kuruluna karşı sorumlu olan, Mütevelli Heyeti (IFRS Vakfı Mütevelli Heyeti) tarafından yönetilen ve denetlenen, bağımsız bir standart belirleme uzmanları Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu'na (Kurul) dayanan üç kademeli bir yönetim yapısına sahiptir (IFRS, agis, 2020). Bu bağlamda, IFRS Vakfının yönetim yapısı incelenmiştir.

Mütevelli Heyeti, IFRS Vakfı ve Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu'nun yönetiminden ve gözetiminden sorumludur. Mütevelli Heyeti, IFRS Standartları ile ilgili herhangi bir teknik konuda yer almamaktadır. Bu sorumluluk sadece Kurula aittir. Mütevelli Heyeti, kamuya açık piyasa yetkililerinin bir organı olan İzleme Kurulu'na karşı sorumludur (IFRS, agis, 2020).

İzleme Kurulu, IFRS Vakfı'nın kamuya hesap verebilirliğini artırmak amacıyla Mütevelli Heyeti ile kamu makamları arasında resmi bir bağlantı sağlamak amacıyla kurulmuştur. İzleme Kurulu'nun temel sorumlulukları, Mütevelli Heyetinin IFRS Vakfı Tüzüğü tarafından tanımlanan görevlerini yerine getirmeye devam etmesinin yanı sıra Mütevelli Heyetinin atanmasını/ yeniden atanmasını onaylamaktır (IFRS, agis, 2020).

Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu, 14 üyeden oluşmaktadır. Kurul üyeleri, IFRS Vakfı Mütevelli Heyeti tarafından atanmaktadır. Kurul, muhasebe standartlarının belirlenmesi, finansal raporların hazırlanması, denetlenmesi veya kullanılması ve muhasebe eğitiminde son zamanlardaki pratik deneyimlerin uygun bir karışımına sahip bağımsız bir uzman grubundan oluşmaktadır (IFRS, agis, 2020, IFRS Foundation Constitution, 2018). Bu oluşumda geniş bir uluslararası temeli sağlayabilmek için: (a) Asya-Okyanusya kıtalarından dört üye; (b) Avrupa'dan dört üye; (c) Amerika'dan dört üye; (d) Afrika'dan bir üye; ve (e) Genel coğrafi dengeyi koruyarak, herhangi bir alandan atanan bir üyeden oluşmaktadır (IFRS Foundation Constitution, 2018).

Kurul üyeleri, IFRS Standartlarının geliştirilmesinden ve yayınlanmasından sorumludur. Ayrıca Kurul, IFRS Yorum Komitesi tarafından geliştirilen IFRS Standartlarının Yorumlarının onaylanmasından da sorumludur (IFRS, agis, 2020).

4. IFRS ve ABD GAAP Arasındaki Yakınsama Çalışmaları

Yakınsama, ulusal finansal raporlama sistemleri ile IFRS'nin bir araya gelmesini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. IASB, kuruluşundan bu yana, küresel muhasebe yaklaşımını sağlamak için önemli adımlar atmıştır ve bunun sonucu olarak, IFRS'nin küresel kabulü hızla gerçeğe dönüşmektedir. Borsada işlem gören, tüm AB işletmelerinin konsolide finansal tablolarını, kabul edilen IFRS'lere göre hazırlamaları gerekmektedir. Başka yargı bölgelerinde,

AB üyesi olmayan birçok ülke ulusal standartlarına, IFRS'yi kabul etmiş veya benimseme sürecindedir (Ernst & Young, 2016:14). IFRS'yi benimsemeyen ülkeler ise aşağıdaki gibidir (PricewaterhouseCoopers, 2019:1);

1. Borsaya kote yerli işletmeler için herhangi bir değişiklik yapma planına sahip olmayan ABD (ABD dışı işletmeler için tam IFRS'ye izin verilir),
2. Gönüllü olarak kabul edilmesine izin verilen, ancak zorunlu geçiş tarihinin belirlenmediği Japonya,
3. Muhasebe Standartlarını değiştirmeye devam eden Çin, ilkelerinin birçoğu IFRS ile uyumludur.

Yakınsama terimi, 2002 yılından bu yana, IASB ve FASB'ın sırasıyla IFRS ve ABD GAAP'ı iyileştirme ve yakınsamalarını sağlama çabalarını ifade etmek için de kullanılmaktadır (Ernst & Young, 2016:14). Bu kapsamda, 2002 yılında, FASB ve IASB, tek bir yüksek kaliteli küresel muhasebe standardı setinin nihai hedefi ile ortak, yüksek kalite standartların geliştirilmesi üzerinde iş birliği yapmak için bir mutabakat bildirisini düzenlemişlerdir (Securities and Exchange Commission, 2010:5).

2006 yılında ise FASB ve IASB, muhasebe standartlarının yakınsamasını geliştirmek ve teşvik etmek için ortak çalışma programlarının kapsamını ortaya koyan güncellenmiş bir mutabakat bildirisini yayınlamışlardır. 2006 yılı mutabakat bildirisini, FASB ve IASB'nin önemli olduğuna inandıkları yakınsama projelerinin tamamlanmasına yönelik hedefleri belirlemek için Eylül 2008'de güncellenmiştir (SEC, 2010:5).

2007 yılında, Amerika Birleşik Devletleri SEC, ABD dışındaki işletmelerin ABD'de, ABD GAAP ile mutabakat olmaksızın, IFRS Standartlarını kullanarak rapor vermelerine izin vermiştir (IFRS, agis, 2020). Ayrıca, Kasım 2008'de SEC, ABD İhraççıları tarafından Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına Uygun Olarak Hazırlanan Finansal Tabloların Potansiyel Kullanımına İlişkin Yol Haritasını yayınlamış ve IFRS'nin, hedeflenen tarihi 2014'e kadar olan ABD'de kote işletmeler için gereken raporlama standartları olmasını sağlamak için yerine getirilmesi gereken hedefleri özetlemiştir (Trimble, 2017:6).

2010 yılında SEC, IFRS kullanımının ABD finansal raporlama sistemi üzerindeki etkisini değerlendirmek için bir personel Çalışma Planı yayınlamıştır (Guillaume ve Pierre, 2016:65).

2013 yılında IASB ve FASB arasındaki yakınsama süreci büyük ölçüde sona ermiştir. IASB, için, tek bir yüksek kaliteli, anlaşılabilir, uygulanabilir ve

küresel kabul görmüş finansal raporlama standartları seti geliştirmek, IASB'nın gündem belirleme sürecinin önemli bir itici gücü olarak yakınsamanın yerini almış ve 2013 yılında revize edilen el kitabı, gündemi belirlemede etkili olan faktörler listesinden yakınsamayı kaldırmıştır (Ernst & Young, 2016:14).

On yıl kadar odaklanmış yakınsama faaliyetleri sırasında ilerleme kaydedilmiştir. Bu süre zarfında, özellikle hisse bazlı ödemeler, bölüm raporlaması, işletme birleşmeleri, konsolide finansal tablolar, gerçeğe uygun değer ölçümü, müşterek anlaşmalar, yatırım varlıkları ve gelir gibi muhasebe alanlarındaki farklılıklar en aza indirilmiştir. Diğer taraftan, kira, sigorta ve finansal araçlara ilişkin ortak projeler başlatsada, IASB ve FASB nihayetinde her biri üzerinde farklı kararlar almışlardır ve her iki kurul da kendi standartlarını yayınladığında hiçbiri birleşik standartlara dönüştürülmeyecek ve aynı zamanda yeni yakınsama projeleri planlanmamaktadır (Ernst & Young, 2016:14).

5. Türkiye’de Muhasebe Standartlarının Gelişimi

Türkiye’de muhasebe standartlarının gelişimi, kamu bürokrasisinin etkisi altında gerçekleşmiş ve ekonomik ve siyasi olarak ilişkilerin yoğun olduğu ülkelerin muhasebe uygulamaları örnek alınmıştır. Bu kapsamda, ilk olarak Fransız, daha sonra Alman, 1950 yılından sonra Amerikan muhasebe sistemi etkili olmuştur (Dinç ve Atasel, 2016:269-271). Son olarak, Türkiye’nin 1987 sonrası Avrupa Birliği’ne tam üyelik başvurusunda bulunması ile Uluslararası Muhasebe Standartları/Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarının etkisinde kalınmıştır (Ağca ve Aktaş, 2007:5).

Ülkemizde özel sektöre ilişkin ilk çağdaş muhasebe düzenlemeleri, 1980’li yılların başında kurulan Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yapılmıştır. Bununla birlikte, düzenlemelerin kapsamı Sermaye Piyasası Kanunu’na tabi işletmelerle sınırlı kalmıştır. Diğer taraftan, ülkemizde en kapsamlı muhasebe düzenlemesi ise 1990’lı yılların başlarında çıkarılan Maliye Bakanlığı’nın, Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliğidir. Bu tebliğ ile, muhasebe uygulamalarının standartlaştırılması doğrultusunda önemli bir adım atılmıştır (Ağca ve Aktaş, 2007:5; Başpınar, 2004: 49).

Ülkemizde muhasebe uygulamaları, genellikle, Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu’nun ilgili hükümleri altında düzenlenmektedir. Ancak muhasebe uygulamalarına ilişkin konulara bu hükümlerin cevap vermediği durumlarda, Bankalar Kanunu ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Tebliğleri, Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği, Sermaye Piyasası Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu Tebliğleri, Sigorta ve Murakabe Kanunu

ve Sigortacılık Muhasebe Sistemi Tebliği, TMS/TFRS vb. düzenlemelerde yönlendirici olmaktadır (Karababa, 2018:18-19).

Ülkemizde uluslararası muhasebe standartları ile uyumlu ulusal muhasebe standartlarının oluşturulmasına yönelik ilk çalışmalar, 1994 yılında, TÜRMOB bünyesinde kurulan Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu (TMUDESK) tarafından yapılmıştır. Bu kapsamda, TMUDESK, 19 adet ulusal muhasebe standardı yayınlamıştır (Üstünel, 2003:3). Ancak, bu standartlar TMUDESK'in yasal bir yaptırım gücüne sahip olmaması nedeniyle uygulamaya yansıtılamayıp, tavsiye niteliğinde kalmıştır (Üstünel, 2003:3; Yalkın vd., 2006:298).

TMUDESK'in kurulmasından sonra, yasal statüye sahip çeşitli kuruluşlar, kendi yetki alanları kapsamında yönlendirici çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalar, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK)'nın Muhasebe Uygulama Yönetmeliği Tebliği ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri: XI, No:25 Tebliği vb.dir. Böylelikle, BDDK ve SPK'ya tabi olan işletmeler, sözü geçen tebliğlerde belirtilen standartları uygulamak zorunda kalmışlardır. Bu durum, standartlar hususunda çok parçalı bir yapının doğmasına neden olmuştur (Alkan ve Doğan, 2012:89)

1999 yılında Sermaye Piyasası Kanunu'na 4487 sayılı kanunla eklenen bir madde ile kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) kurulmuş ve TMUDESK'in yaptığı tüm çalışmalar ve görevleri bu Kurul'a devredilmiştir. Böylelikle, TMSK'nın misyonu, bu kanuna dayandırılarak temellendirilmiş ve standart belirleme ve yayınlama yetkisi TMSK'ya verilmiştir. Bu yetki ile birlikte, Kuruluşların kendi faaliyet alanlarındaki işletmeler için yapacakları yasal düzenlemeler, TMSK'nın yayınladığı standartlar ile uyumlu olmak durumunda kalmıştır. Bu, kuruluşların çok parçalı muhasebe uygulamalarından kaynaklanan problemlerin giderilmesine yönelik olarak yapılmıştır (Üstünel, 2003:4).

TMSK hem hizmet üretiminin hızlanmasını sağlamak hem de geçmiş dönemlerde yapılan çalışmaları değerlendirmek amacıyla, daha önce, TMUDESK tarafından yayınlanmış olan muhasebe standartlarını, taslak metin kabul ederek, gerekli düzeltmeleri yaptıktan sonra kamuoyunun görüşü de alınarak, Türkiye Muhasebe Standardı olarak yayınlamıştır (Güleç ve Ergi, 2019:268; Üstünel, 2003).

Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda uluslararası finansal raporlama standartları ile tam uyumlu olacak bir şekilde muhasebe ve finansal raporlamaya ilişkin düzenlemelerin sadece TMSK tarafından belirlenebileceği ve yayınlanabileceği

hüküm altına alınmıştır. TMSK'nın yerine, 2011 yılında, 660 sayılı Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile finansal raporlama ve bağımsız denetim alanında düzenleyici ve denetleyici kuruluş olarak, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) kurulmuştur (Alkan ve Doğan, 2012:89; KGK, 2018:14).

KGK, Maliye Bakanlığı ve Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği'nden ikişer, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Hazine Müsteşarlığı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'ndan birer kişi olmak üzere Bakanlar Kurulu tarafından atanacak dokuz üyeden oluşmaktadır (KGK, 2013:24).

660 sayılı KHK'nın 9. Maddesi ile belirtilen, KGK'nın görev ve yetkileri, özetle şu şekildedir (KGK, 2013);

1. Uluslararası standartlarla uyumlu olacak bir şekilde, Türkiye Muhasebe Standartlarını oluşturmak ve yayınlamak,
2. Türkiye Denetim Standartlarını oluşturmak ve yayınlamak,
3. Bağımsız denetçiler ve bağımsız denetim kuruluşlarını yetkilendirmek,
4. Bağımsız Denetim Resmi Sicili'ni oluşturmak, bu sicili sürekli olarak kamu erişimine açık tutmak, ilgili ülkelerle bilgi paylaşımı ve iş birliği yapmak,
5. Bağımsız denetim alanında kamu gözetimi yapmak ve böylece bağımsız denetimde uygulama birliğini, gerekli güveni ve kaliteyi sağlamaktır.

KGK, Türkiye muhasebe standartlarının belirlenmesi ve yayınlanması hususunda Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu ile telif anlaşması yapmıştır. Bu kapsamda, uluslararası muhasebe standartlarının tamamının Türkçe'ye birebir, çevirileri yapılmıştır (KGK, 2013).

KGK'nın 26.08.2014 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan TMS Uygulama Kapsamına İlişkin Kurul Kararı ile ülkemizdeki muhasebe standartlarının uygulanması şu şekilde belirlenmiştir (KGK, 2014);

1. TFRS'leri uygulayacak işletmeler, genel olarak, sermaye piyasası araçları borsada işlem gören işletmeler, bankalar, sigorta, reasürans ve emeklilik işletmeleridir. Ancak, TMS'lere uygun olarak finansal tablo hazırlayan ve sunan işletmelerin vergi mevzuatına göre yapacakları kayıt ve raporlama sorumlulukları devam etmektedir.

2. Bağımsız denetime tabi her işletme TFRS'leri uygulamak zorunda değildir. TFRS uygulaması zorunlu olmayan işletmelerin finansal tablolarının hazırlanmasında isteğe bağlı olarak TFRS'leri uygulayabileceği belirtilmiştir. Bağımsız denetime tabi olan, ancak, zorunlu veya ihtiyari olarak TFRS'leri uygulamayan işletmeler, 1 Ocak 2018 tarihi ve sonrasında başlayan yıllık hesap dönemlerinde KGK tarafından yayınlanan "Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS)" nı uygulamak zorundadır.

3. Yukarıdaki kapsama dahil olmayan kurum, kuruluş ve işletmeler, münferit ve/veya konsolide finansal tablolarının hazırlanmasında yürürlükteki mevzuatı uygularlar. Ancak bu kurum, kuruluş ve işletmelerin münferit ve/veya konsolide finansal tablolarının hazırlanmasında isteğe bağlı olarak TFRS'leri ya da BOBİ FRS'yi uygulayabileceklerdir.

6. Sonuç

Küreselleşen dünyamız ile birlikte işletmelerin ulusal sınırların ötesinde finansman kaynaklarına erişimi oldukça artmıştır. Bununla birlikte finansal raporlama uygulamaları ortaya çıkan bu gelişmeleri yakından takip edememiştir. Diğer taraftan, 1973'te Fransa, Almanya, Japonya, Meksika, Avustralya, Kanada, İngiltere, Hollanda ve Amerika Birleşik Devletleri'nin muhasebe organları Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesini kurarak tekdüze bir raporlamaya doğru adım atılmıştır. Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesinin kurulmasından önce bu üye ülkelerin her birinin kendi standart belirleme organı ile finansal raporlamaya yön verilmiştir.

Bazı gelişmelerin ardından, 1 Temmuz 2000 tarihinde yeni bir Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu Tüzüğü yürürlüğe girmiştir. Standartları belirleyen kuruluş, Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu olarak yeniden adlandırılmıştır. Kurul, yeni bir Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi Vakfı altında faaliyet göstermektedir. Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu, IFRS Standartlarını geliştirmekte ve yayınlamaktadır.

Ülkemizde ise KGK, Türkiye muhasebe standartlarının geliştirilmesi ve yayınlanması konusunda Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu ile yapmış olduğu telif anlaşması ile uluslararası muhasebe standartları, Türkçe'ye birebir çevrilmiştir.

Kaynakça

Ağca, A. ve Aktaş, R. (2007). Uluslararası Muhasebe/Finansal Raporlama (IAS/IFRS) Standartları İMKB’de Yer Alan Firmaların Finansal Tablolarını Nasıl Etkiledi? *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 1-16.

Alkan, G. İ. ve Doğan, O. (2012). Uluslararası Finansal Raporlama Standartları’nın Finansal Rasyolara Kısa ve Uzun Dönemli Etkileri: İMKB’de bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (54), 87-100.

Başpınar, A. (2004). Türkiye’de ve dünyada muhasebe standartlarının oluşumuna genel bir bakış. *Maliye Dergisi*, 146, 42-57.

Bragg, S. M. (2010). *Wiley GAAP: Interpretation and application of generally accepted accounting principles 2011*. John Wiley & Sons.

Camfferman, K., and Zeff, S. A. (2007). *Financial reporting and global capital markets: A history of the international accounting standards committee, 1973-2000*. Oxford University Press on Demand.

Charles, G. H. (2001). Financial Reporting and Analysis: Using financial accounting information. *South-Western College Publishing*.

Deloitte, International Accounting Standards Committee (IASC), Web: <https://www.iasplus.com/en/resources/ifrsf/history/resource25>, 5 Şubat 2020’de alınmıştır.

Dinç, E. ve Atasel, O. Y. (2016). Türkiye’deki Muhasebe Anlayışının Gelişim Süreci ve Mevcut Durumun İncelenmesi.

Epstein, B. J., and Saafir, N. M. (2010). *Wiley GAAP: Practical Implementation Guide and Workbook*. John Wiley & Sons.

Ernst & Young LLP. (2016). *International GAAP 2016: Generally Accepted Accounting Principles Under International Financial Reporting Standards* (Vol. 1). John Wiley & Sons.

FASB, About the FASB, Web: <https://www.fasb.org/facts/index.shtml>, 2 Şubat 2020’de alınmıştır.

Financial Accounting Foundation, About the FAF, Web: <https://www.accountingfoundation.org/aboutfaf>, 2 Şubat 2020’de alınmıştır.

Fleckner, A. M. (2008). FASB and IASB: Dependence despite independence. *Va. L. & Bus. Rev.*, 3, 275.

Guillaume, O., and Pierre, D. (2016). The convergence of US GAAP with IFRS: A comparative analysis of principles-based and rules-based accounting standards. *Scholedge International Journal of Business Policy & Governance*, 3(5), 63-72.

Güleç, Ö. F. ve Şener, Ergi. (2019). Dünyada ve Türkiye’de Finansal ve Yerel Raporlama Standartlarının Gelişim Süreci. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 258-277.

IFRS Foundation. (2016). IFRS Foundation Constitution.

IFRS, IFRS Foundation Monitoring Board, Web: <https://www.ifrs.org/groups/ifrs-foundation-monitoring-board/>, 5 Şubat 2020’de alınmıştır.

IFRS, International Accounting Standards Board, Web: <https://www.ifrs.org/groups/international-accounting-standards-board/>, 6 Şubat 2020’de alınmıştır.

Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, Türkiye Muhasebe Standardı 1 Finansal Tabloların Sunuluşu, Web: https://kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/TMS/TMS_1_Finansal%20Tablolar%C4%B1n%20Sunulu%C5%9Fu.pdf, 7 Mayıs 2023’de alınmıştır.

Karababa, A. G. (2018). Muhasebe Standartları ve Uygulamasına Genel Bir Bakış. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 16-24.

KGK (2013). 2013 Faaliyet Raporu, Web: https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/YillikFaaliyetRaporlari/KGK_Faaliyet_Raporu_2013.pdf, 6 Şubat 2020’de alınmıştır.

KGK (2014). Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) Uygulama Kapsamına İlişkin Kurul Kararı Web: [https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/Kurul%20Kararlar%C4%B1/TMS%20Kurul%20Kararlar%C4%B1/TMS%20Uygulama%20Kapsam%C4%B1na%20%C4%B0li%C5%9Fkin%20Kurul%20Karar%C4%B1%20G%C3%BCncel\(1\).pdf](https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/Kurul%20Kararlar%C4%B1/TMS%20Kurul%20Kararlar%C4%B1/TMS%20Uygulama%20Kapsam%C4%B1na%20%C4%B0li%C5%9Fkin%20Kurul%20Karar%C4%B1%20G%C3%BCncel(1).pdf), 6 Şubat 2020’de alınmıştır.

KGK (2018). 2018 Faaliyet Raporu, Web: https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/DynamicContentFiles/YillikFaaliyetRaporlari/KGK_Faaliyet_Raporu_2018.pdf, 6 Şubat 2020’de alınmıştır.

Kieso, D. E., Weygandt, J. J., and Warfield, T. D. (2013). *Intermediate Accounting*, 2014 FASB Update. Wiley Global Education.

PricewaterhouseCoopers, L. L. P. (2019). IFRS and US GAAP: Similarities and differences. *Retrieved October, 2019*.

Securities and Exchange Commission (2010). Commission Statement in Support of Convergence and Global Accounting Standards, Web: <https://www.sec.gov/rules/other/2010/33-9109.pdf>, 7 Mayıs 2020’de alınmıştır.

Trimble, M. K. (2017). The Historical and Current Status of IFRS Adoption around the World. *Available at SSRN 3276760*.

Tucker, T. N. (2002). It Really Is Just Trying to Help: The History of FASB and Its Role in Modern Accounting Practices. *NCJ Int'l L. & Com. Reg.*, 28, 1023.

Üstünel, B. (2003). Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu ve Ulusal Finansal Raporlama Standartları.

Yalkın, Y. K., Demir, V. ve Demir, D. (2006). Uluslararası finansal raporlama standartları ve Türkiye’de finansal raporlama standartlarının gelişimi. *Dünya Muhasebe Kongresi, Kasım*.

Zeff, S. A. (2005). Evolution of US generally accepted accounting principles (GAAP). *Deloitte IASPlus*.

BÖLÜM XIV

ESKİŞEHİR YENİBAĞLAR KONUT FİYATLARI İLE TÜKETİCİ FİYAT ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: VAR METODU

*The Nexus Between Eskişehir Yenibağlar Housing Prices and
Consumer Price Index: VAR Method*

Umut DONDAŞ¹ & Serpil ALTINIRMAK²

*¹Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Finansman Yüksek Lisans Programı Öğrencisi,
E-mail: umutdondas@anadolu.edu.tr,
ORCID: 0000-0002-5404-0951*

*²(Prof. Dr.), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu,
Toptan ve Perakende Satış Bölümü, Emlak ve Emlak Yönetimi Programı,
E-mail: saltirmak@amadolu.edu.tr,
ORCID: 0000-0003-2879-9902*

1. Giriş

Temel ihtiyaçlardan biri olan barınma ihtiyacını, bireyler konut satın alarak veya kiralayarak gidermektedirler. Gerek barınma ihtiyacını gidermesi gerekse yatırım amaçlı yapılması sonucu, sağladığı kira geliri ve/veya konut değerinin artması ile elde ettiği sermaye kazancı sayesinde konut çok amaçlı varlıkların başında gelir. Bireylerin elde ettikleri kazançların büyük bir kısmı konut harcamalarına ayrılmakta olup konut sektörünün ülke ekonomisindeki payı yüksektir. 2008 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde meydana gelen mortgage krizi sonucu birçok ülke ekonomisi etkilenmiş olup konut piyasasındaki gelişmelerin dikkate alınması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer yatırım veya satın alma tercihlerine göre başta yüksek sermaye talep etmesi nedeniyle de konut piyasasında karar verme süreci titizlikle yürütülmelidir.

İnsan yaşantısının ayrılmaz bir parçası olan konut fiyatları insan hayatını etkileyen faktörlerden olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilenmekte olup, mevcut koşullara göre şekillenmektedir. Bu faktörler arasında makroekonomik ve mikroekonomik göstergeler yer almaktadır.

Bu çalışmada, makroekonomik göstergelerden Tüketici Fiyat Endeksinin (TÜFE) Eskişehir’de Yenibağlar mahallesindeki konutların satış fiyatlarıyla ilişkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. 2018:04 – 2022:01 tarihleri arasındaki TÜFE verileri TCMB ve TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu)’dan elde edilmiştir, Yenibağlar mahallesi konut endeksi verileri ise konut alım – satımında Türkiye’de en çok tercih edilen web sitelerinden biri olan sahibinden.com/emlak360’tan sağlanmıştır.

Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar Türkiye konut fiyatları ve tüketici fiyat endeksi arasındaki ilişkiyi incelerken genellikle kapsam bakımından ülke geneli ve 26 bölgeden oluşan düzey 2 bölge çalışmaları ile makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti üzerine odaklanılmıştır. Çalışmamızın literatüre yapacağı katkı bakımından lokasyon odağı daraltılarak daha spesifik bir alana çekilip bir yerleşim alanı olan Eskişehir’in Yenibağlar mahallesindeki konutlara odaklanmıştır. Eskişehir Yenibağlar mahallesi üniversite öğrenci yoğunluğuna sahip olması ile tanınmakta olup çalışmanın sonuçlarının bu bölgede ikamet etmeyi düşünen bireyler, yatırım amaçlı konut almayı düşünen yatırımcılar ve konuya ilgi duyan araştırmacılar için aydınlatıcı olacağı düşünülmektedir.

2. Literatür Taraması

Literatürde konut fiyat endeksi ile makroekonomik göstergeler arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar farklı ülkeler, farklı veri frekansları ve farklı metodlar ile gerçekleştirilmiş olup, genellikle bulunan sonuçlar konut fiyat endeksinin makroekonomik faktörlerden etkilendiği görülmüştür.

Christiano ve Fitzgerald (2003) çalışmalarında, 1900-1999 yıllarını kapsayan dönemde enflasyon ve istihdamdaki pozitif bir şokun reel konut fiyatlarını artıracaklarını ve konut talebinin azalmasına yol açacağını öngörmektedirler. Enflasyon sürecinde para arzındaki artış konut fiyatını da artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Erol ve Tirtiroğlu (2008), 1999-2004 döneminde OLS yöntemini kullanarak Türkiye’deki gayrimenkul yatırımlarının enflasyondan korunma

kabiliyetini araştırmışlardır. Sonuç olarak, gayrimenkul yatırımlarının enflasyona karşı Borsa İstanbul (BİST) hisse senedi endekslerine göre daha iyi korunduğunu göstermişlerdir. Ayrıca gayrimenkul yatırımlarının, enflasyondan korunma kabiliyetinin yüksek enflasyon dönemlerinde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Piazzesi ve Schneider (2009) yaptıkları çalışmada konut fiyatları ile enflasyon oranları arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Daha yüksek beklenen enflasyonun, konutlardaki fiyat-getiri oranında bir artışa yol açma eğiliminde olduğunu gözlemlemişlerdir.

Bjornland ve Jacobsen (2010), VAR metodunu kullanarak Norveç, İsveç ve İngiltere'deki ev fiyatları ile makroekonomik değişkenler arasındaki etkileşimi incelemiştir. Faiz oranlarının konut fiyatlarında ve konut devir hızının artmasında kilit rol oynadığını ve neredeyse anında sonuç aldıklarını bulmuşlardır. Bu sonuçlarla yazarlar para politikalarının konutlar üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaya çalışmışlardır.

Wu ve Pandey (2012) tarafından yapılan araştırmada, ABD'de konut amaçlı gayrimenkul getirilerinin, konut balonu dönemlerinde enflasyondan biraz daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Konut amaçlı gayrimenkulün beklenen enflasyona karşı ılımlı bir koruma sağladığı sonucuna varılmıştır.

Paksoy vd. (2014) Avrupa Topluluğu İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından ülkenin 26 adet düzey 2 bölgeye ayrılmış bölgelerinden TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis), TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır), TRC3'e (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) ve ülke geneline odaklanmışlardır, 2010:01-2014:01 yılları arasında Konut Fiyat Endeksi'nden etkilenen bölgelere yönelik enflasyonist baskıyı araştırmışlardır. Bu amaçla Hacker-Hatemi-J (2006) bootstrap nedensellik testini kullanmışlardır. Çalışmada enflasyon göstergesi olarak TÜFE belirlenmiş ve enflasyonist baskının sadece TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) ve TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgelerinde geçerli olduğu gözlemlenmiştir. Fiyatlar arasında pozitif bir ilişki bulmuşlar ve bu durumu Türkiye'nin enflasyonist durumuna bağlayarak açıklamışlardır.

Walentin'in (2014) çalışmasına göre konut fiyatlarındaki düşüş, hanehalkının borçlanma imkanlarını azaltmaktadır. Dolayısıyla tüketimin ve enflasyonun, para politikasına daha güçlü tepki verdiği sonucu söylenebilir.

Kuang ve Liu (2015) çalışmalarında, Çin'de 1996'dan 2010'a kadar olan süre içerisinde, 35 büyük şehrin verileriyle panel veri yöntemini kullanarak konut fiyatlarının enflasyonla uzun vadede değil fakat kısa vadede pozitif bir ilişkilide olduğunu bulmuşlardır.

Christou vd. (2018) çalışmalarında, ABD’de 1953-2016 döneminde aylık verilerden konut fiyatları ile konut dışı TÜFE arasındaki uzun vadeli ilişkiyi Quantile Cointegration analizini kullanarak incelemiştir. Sonuç olarak, TÜFE ve KFE serileri arasında alt düzeyde bir eşbütünleşme ilişkisi bulunduğunu fakat, orta ve üst düzeyde ise uzun dönemli bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuşlardır.

Öztürk vd. (2018), makroekonomik değişkenlerin Ankara’da konut fiyatlarını yönlendirip yönlendirmediği sorusunun sonucuna varmak için Johansen eşbütünleşme modelini kullanmışlardır. Çalışmanın kapsamının dar olmasına rağmen, Türkiye’de batı ve doğu bölgelerinin gelir sağlama farklılıkları gibi içsel farklılıklar nedeniyle, ülke genelinde de homojen özellikler gösterebildiği konusunda genelleme yapılamayacağı sonucuna ulaşılabilir.

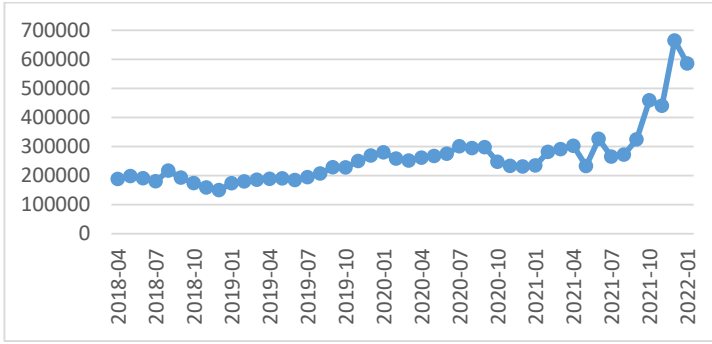
Karağaç ve Altınırmak (2018), Türkiye Konut Fiyat Endeksi ve Düzey Bazlı Konut Fiyat Endeksleri ile TÜFE’nin baskın olarak ele alındığı çalışmalarında diğer değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini Granger Nedensellik Testi ile incelemiştir. Kullanılan veriler 2010:01 – 2017:12 dönemlerini kapsamakta olup, TÜFE’den TKFE (Türkiye Konut Fiyat Endeksi)’ne doğru tek yönlü nedensellik; TR31 (İzmir) bölgesinde TÜFE, TR21 (Edirne, Kırklareli, Tekirdağ) bölgesinde istihdam, işsizlik ve TÜFE; TRC1 (Kilis, Adıyaman, Gaziantep) bölgesinde TÜFE değişkenleri ile düzey bazlı konut fiyat endeksleri arasında farklı yönlerde nedensellik ilişkileri tespit etmişlerdir.

İslamoğlu ve Şabanoglu (2019) çalışmalarında İstanbul, Ankara ve İzmir illeri üzerinde 2010Q1 - 2017Q4 dönemine ait veriler kullanılarak enflasyon oranının konut fiyatları üzerindeki etkileri panel veri yöntemiyle araştırmışlardır. Sonuç olarak, enflasyonun konut fiyatları üzerindeki etkisinin pozitif olduğunu ve konut fiyatlarının enflasyonla birlikte hareket ettiğini göstermişlerdir. Türkiye’nin en büyük üç ilinde (İstanbul, Ankara, İzmir) nüfus artışında yaşanan %1’lik bir artış konut fiyatlarını %1.55 artırmaktadır. Konut fiyatlarında en fazla pozitif etkinin yine nüfus artışına bağlı olarak gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Ayrıca konut fiyatlarının nüfus esnekliğinin yüksek olması nedeniyle yoğun nüfuslu bölgelerde konut yatırımı talebinin yoğun olduğu görülmüştür.

Benzer şekilde, Chien vd. (2019), Çin ve Tayvan arasındaki sınır ötesi dinamik konut fiyatı bağlantısını araştırmak için yapısal bir kırılmayı açıklayan Gregory Hansen eşbütünleşme modellemesini kullanmışlardır. Pekin ve Şanghai’daki konut fiyatlarındaki artışın Taipei’nin konut fiyatlarını olumsuz etkilediğini ortaya koymuşlardır.

3. Veri Seti

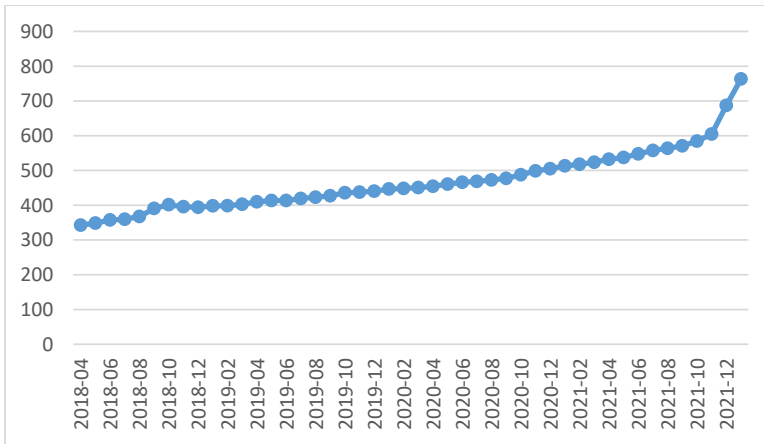
Çalışmanın amacı Tüketici Fiyat Endeksi ve Eskişehir Yenibağlar mahallesi konut fiyat endeksi arasında ilişkiyi araştırmaktır. Çalışmamızda kullandığımız 2018:04 – 2022:01 dönemleri arasındaki Eskişehir Yenibağlar mahallesi konut fiyat endeksi (YBKFE) verileri sahibinden.com/360emlak'dan elde edilmiş olup veriler aylık frekansa sahiptir. Verinin 2018 Nisan ayından itibaren başlamasının sebebi belirtilen sitedeki verilerin erişim yaptığımız tarih olan Mayıs 2022'de ulaşılabilen en erken veriler olmasıdır.



Grafik 1: 2018:04 – 2022:01 Arası Yenibağlar Konut Fiyat Endeksi

Kaynak: TÜİK

Yine aynı dönemler arasındaki Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) verileri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'te (tuik.gov.tr) yayımlanmaktadır. Veri aylık frekans yapısına sahiptir.



Grafik 2. 2018:04 – 2022:01 Arası Tüketici Fiyat Endeksi

Kaynak: TÜİK

4. Yöntem

Çalışmada, belirtilmiş ana amaç doğrultusunda TUFİE ile YBKFE ilişkisi, verilerin durağanlıkları test edilerek sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır. Yine çalışmamızda ilişkinin tespiti için Vector Otoregresif (VAR) modeli kullanılmış olup Eviews 10 programı yardımı ile analiz yapılmıştır. Çalışmanın temel hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir;

H_0 : TÜFE' deki değişimlerin Yenibağlar konut fiyatları üzerinde etkisi yoktur.

H_1 : TÜFE' deki değişimlerin Yenibağlar konut fiyatları üzerinde etkisi vardır.

Çalışmada öncelikle TÜFE ve YBKFE serilerinin durağanlığı test edilmiştir. Serilerin durağanlıklarını araştırmak için Augmented Dickey-Fuller (ADF) ve Im, Pesaran ve Shin Birim kök testleri uygulanmıştır.

$$\Delta Y_t = \mu + \beta t + \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \alpha_j \Delta Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

ΔY_t : Durağanlık testi yapılan veri dizisini,

μ ve βt : Veri dizisindeki düzenli eğilimin mevcudiyetini belirleyen katsayıları,

ε_t : Tesadüfi hatayı belirtmektedir.

H_0 : Seri durağan olmayıp birim kök içerir.

H_1 : Seri durağan olmayıp birim kök içermez.

Denklem (1)'de Augmented Dickey-Fuller (ADF) Birim Kök test eşitliği gösterilmiştir. Augmented Dickey-Fuller test sıfır hipotezi reddedildiğinde, Augmented Dickey-Fuller testi için birim kök bulunmayıp, yani veri diziliminin durağanlığının olduğu anlaşılır. (Elmastaş vd. 2016).

5. Bulgular

Veri dizilerinde birim kök olup olmadığına, dizilerin durağanlığına bakılarak karar verilir. Yani, veri dizisinin zamanla değişime uğramaması, serinin durağanlığına işaret edip birim kök olduğunu göstermektedir (Koyuncu, 2018).

5.1. Augmented Dickey Fuller Birim Kök Testi

Çalışmada kullanılan 2018:04 – 2022:01 dönemleri arası Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) ve Yeniibağlar Konut Fiyat Endeksi (YBKFE) verileri Augmented Dickey Fuller (ADF) Birim Kök testi ile durağanlıkları test edilmiştir. Verilerin durağanlığını sağlayabilmek açısından logaritmik fonksiyonları alınıp birinci farklarında durağandırılar. Tablo 1’de zaman serilerinin Augmented Dickey Fuller Birim Kök test sonuçları paylaşılmıştır.

Tablo 1: ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Intermediate ADF test results							
							Maksimum
Seriler	t-Stat	Olasılık	E(t)	E(Var)	Lag	Lag	Gözlem
D(DTUFE)	-71.377	0.0000	-1.524	0.767	0	9	43
D(DYBKE)	-14.752	0.0000	-1.524	0.767	0	9	43
Average	-10.945		-1.524	0.767			

Tablo 1’deki veriler göz önüne alındığında logaritmik fonksiyonları alınan TUFE ve YBKFE zaman serileri birinci farklarında Augmented Dickey Fuller Birim Kök(ADF) olasılık değerleri 0.1’den küçük olmaları ile birlikte durağandırılar.

5.2. VAR Modeli Stabilite Koşulları

Modelde stabilite koşullarını incelemek adına verilerin logaritmik fonksiyonu sonrası birinci farkları alınıp sırayla VAR (1,2,3,4,5,6) modelleri denenmiş. VAR (6) modeli otokorelasyon sonucu Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. VAR (6) Modeli Otokorelasyon Test Sonuçları

Lag	
1	0.4664
2	0.1258
3	0.9166
4	0.5831
5	0.5219
6	0.2379

Tablodaki verilerden yola çıkılarak olasılık değerlerinin %10'dan büyük olduğu VAR (6) modeli ile otokorelasyon problemi mevcut olmadığı görülmektedir.

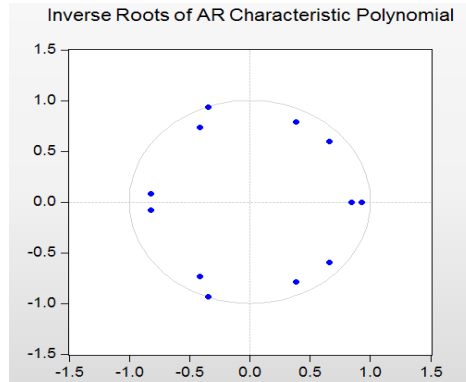
Değişen varyans testinin uygulandığı VAR (6) modeli olasılık sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Değişen Varyans Testi Sonuçları

Chi-sq	Olasılık
7.843.347	0.2823

YBKFE ile TÜFE veri dizilerini içeren VAR (6) modelinde otokorelasyon ve değişen varyans problemi yoktur. Şartlar uyumluluğunu koruduğundan ötürü aynı modelle çalışmanın sonraki aşamalarına geçilmiştir. Bir sonraki aşama normallik testi olup VAR modeli'de normallik belirtilen güven aralığı %10'dan fazla çıkmış ve normallik problemi de mevcut değildir.

VAR (6) modelinde iki adet veri dizisi olduğu için model ve dizi sayısı çarpımı ile $6 \times 2 = 12$ kök mevcuttur. 12 kök birim çember içerisinde bulunması durumunda gerekli şartlar sağlanmış olacaktır. Modelimiz için uyguladığımız birim çember grafiği Şekil 3'te gösterilmiştir.



Grafik 3. Birim Çember Kök Grafiği

5.3. Granger Nedensellik Testi

Granger nedensellik testinde, veri dizileri arasındaki sebep sonuç ilişkisinin varlığı test edilerek ilişkinin mevcudiyetinde bu ilişkinin yönü belirtilir. Granger nedensellik sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

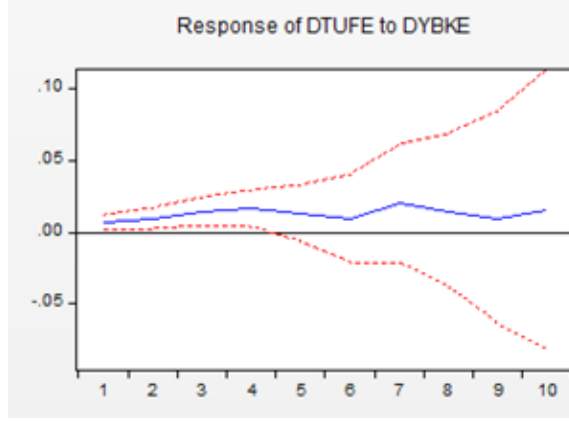
Tablo 4. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

$DLYBKFE \neq > DLTUFE$	0.0001
$DLTUFE \neq > DLYBKFE$	0.8053

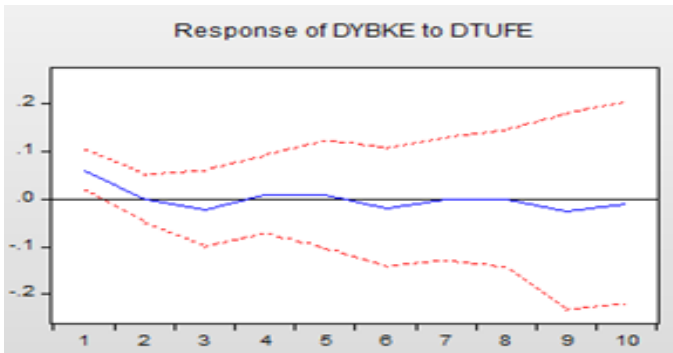
Granger nedensellik testi sonucunda elde ettiğimiz verilere göre YBKFE TUFЕ'nin nedeni iken, TUFЕ YBKFE'nin nedeni değildir.

5.4. Etki-Tepki Testi

Etki – tepki testi, değişkenin birimlik şoka tabi olması ile birlikte diğer değişkenin nasıl tepki verdiğini belirtmede kullanılır. Çalışmamızda “Monte Carlo ve Genelleştirilmiş Etki” seçeneklerinin tercih edilmesi ile aşağıdaki grafiklere ulaşılmıştır.



Grafik 4. Etki – Tepki Test Sonucu (YBKFE’de gerçekleşecek bir şokun TUFЕ’de etkisi)



Grafik 5. Etki – Tepki Test Sonucu (TUFЕ’de gerçekleşecek bir şokun YBKFE’de etkisi)

Grafik 4. YBKFE’de yaşanacak olan potansiyel bir şokun TÜFE’de oluşturacağı tepkiyi, Grafik 5. ise TÜFE’de yaşanacak olan potansiyel bir şokun YBKFE’de oluşturacağı tepkiyi gösterir.

YBKFE ve TÜFE’de etki – tepki grafiklerine bakıldığında, YBFE’de meydana gelen şoka TÜFE uzun dönemli; TÜFE’de meydana gelen bir şokta ise YBKFE nezdinde kısa süreli bir pozitif tepki görülmektedir.

5.5. Varyans Ayırıştırması Testi

Varyans ayırıştırma testi ile bir dizide meydana gelen değişimin yüzdesi ve bu değişim sonucu diğer dizinin ne çapta etkilendiği izlenmektedir. 10 dönemin (aylık) tercih edildiği varyans ayırıştırma neticesi ile elde edilen veriler Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5. TÜFE ve YBKFE Varyans Ayırıştırması (%)

DLTÜFE	
DLTÜFE	DLYBKFE
71,487926	28,51207
DLYBKFE	
DLTÜFE	DLYBKFE
19,390187	80,60981

Tablo 5. görüldüğü üzere ortalama 10 aylık dönemde TÜFE’de gerçekleşen değişimin yaklaşık %71,5 kendisinden %28,5 YBKFE’den kaynaklanmaktadır. Ayrıca YBKFE’deki değişimin yaklaşık %81’i kendisinden %19’u TÜFE’den kaynaklandığı görülmektedir.

6. Sonuç

Temel insani ihtiyaçlardan olan barınma ihtiyacını bireyler konut satın alarak veya kiralayarak gidermekle birlikte değer artışı ile sermaye kazancı kazandırması ve kira geliri sağlaması ile yatırım amaçlı işlemler de gerçekleştirmektedirler. Böyle alternatiflere sahip olması bakımından konutların çok amaçlı varlıklar olmasını sağlar. Başlangıçta yüksek sermaye gereksinimi duyulan konut yatırımlarında titiz davranılması önemlidir.

Konut fiyatları makro ve mikroekonomik göstergelerden etkilenmekte olup aynı zamanda bu göstergeleri de etkilemektedir. Çalışma kapsamında Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) ve Eskişehir’in Yenibağlar mahallesindeki

konut fiyatları arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmada kullanılan verilerin dönem aralıkları 2018:04 – 2022:01 olacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Yenibağlar mahallesinin konut fiyat verileri sahibinden.com/emlak360 web sitesinden elde edilmiştir.

VAR modeli kullanılarak yapılan analizde Granger nedensellik testi, etki – tepki testi ve varyans ayrıştırma testlerine de yer verilmiştir. Granger nedensellik testi sonuçlarına bakıldığında Yenibağlar konut fiyat endeksinden Tüketici Fiyat Endeksine doğru nedensellik mevcutken; Tüketici Fiyat Endeksinden Yenibağlar konut fiyat endeksine doğru bir nedensellik ilişkisi bulunmamıştır. Bu durumun nedeni olarak mevcut verilerin alındığı dönemdeki pandemi koşulları, enflasyondaki yüksek artış gibi olağanüstü durumlar öne sürülebilir.

Granger nedensellik ilişkisi ile birlikte etki – tepki testi sonucu elde edilen verilerde görülmektedir ki YBKFE’de meydana gelen şoka TÜFE 10 aydan uzun dönemli; TÜFE’de meydana gelen bir şokta ise YBKFE nezdinde 1,5 aylık kısa dönemli bir pozitif tepki görülmektedir. Mevcut çalışmayı tekrar günümüz verilerini içerecek şekilde gerçekleştirerek çıkan sonuca tekrar bakmakta yarar vardır.

Eskişehir Yenibağlar mahallesinin üniversite öğrencilerince tercih edilmesi ve tercih edilmeye de devam edeceği düşünüldüğünde yapılan çalışma; mevcut öğrencilere, öğrenci adaylarına, bölgede yatırım amaçlı konut almayı düşünen bireylere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Bjørnland, H. C., ve Jacobsen, D. H. (2010). The role of house prices in the monetary policy transmission mechanism in small open economies. *Journal of financial stability*, 6(4), 218-229.

Chien, M. S., Lee, N. H., ve Cheng, C. Y. (2019). Housing markets’ linkage between China and Taiwan. *International Journal of Housing Markets and Analysis*.

Christiano, L. J., & Fitzgerald, T. J. (2003). Inflation and monetary policy in the twentieth century. *Available at SSRN 378322*.

Christou, C., Gupta, R., Nyakabawo, W., ve Wohar, M. E. (2018). Do house prices hedge inflation in the US? A quantile cointegration approach. *International Review of Economics & Finance*, 54, 15-26.

Elmastaş Gültekin, Ö. ve Aktürk Hayat, E. (2016). Altın Fiyatını Etkileyen Faktörlerin VAR Modeli ile Analizi: 2005-2015 Dönemi. *Ege Akademik Bakış*, 16(4), 611-625.

Erol, I., ve Tirtiroglu, D. (2008). The inflation-hedging properties of Turkish REITs. *Applied Economics*, 40(20), 2671-2696.

Gujarati, N. ve Porter, C. (2010). *Essentials of Econometrics*. McGraw-Hill Irwin.

İslamoğlu, B., ve Nazlıoğlu, Ş. (2019). Enflasyon ve Konut Fiyatları: İstanbul, Ankara ve İzmir için panel veri analizi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 93-99.

Karaağaç, G. A., ve Altınırnak, S. (2018). Türkiye Konut Fiyat Endeksi ve Düzey Bazlı Konut Fiyat Endeksleri ile Seçili Değişkenler Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 39(39), 222-240.

Koyuncu, T. (2018). BİST-100 Endeksinin Makroekonomik Değişkenler ile İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 615-624.

Kuang, W., ve Liu, P. (2015). Inflation and house prices: theory and evidence from 35 major cities in China. *International Real Estate Review*, 18(1), 217-240.

Öztürk, A., Kapusuz, Y. E., ve Tanrıvermiş, H. (2018). The dynamics of housing affordability and housing demand analysis in Ankara. *International Journal of Housing Markets and Analysis*.

Paksoy, S., Yöntem, T., ve Büyükçelebi, B. (2014). Konut Fiyat Endeksi ve Enflasyon Arasındaki İlişki (Trc1, Trc2 Ve Trc3 Düzey Bölgeleri Üzerine Ampirik Bir Çalışma). *Assam Uluslararası Hakemli Dergi*, 1(2), 54-69.

Piazzesi, M., ve Schneider, M. (2009). *Inflation and the price of real assets* (Vol. 423). Federal Reserve Bank of Minneapolis, Research Department.

Sahininden.com <https://www.sahibinden.com/emlak360/emlakendeksi/konut/satilik/eskisehir/330/17942> adresinden 15 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.

TÜİK <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=enflasyon-ve-fiyat-106> adresinden 15 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.

Walentin, K. (2014). Housing collateral and the monetary transmission mechanism. *The Scandinavian Journal of Economics*, 116(3), 635-668.

Wu, C. Y., ve Pandey, V. K. (2012). The impact of housing on a homeowner's investment portfolio. *Financial Services Review*, 21(2).

BÖLÜM XV

KARİYER ENGELLERİ

Career Barriers

Durdu Mehmet BİÇKES¹ & İbrahim KÖSEOĞLU²

¹(Doç. Dr.), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

E-mail: dmbickes@nevsehir.edu.tr

ORCID:0000-0003-1622-5493

²(Doktorant), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE

E-mail: ikoseogluuu@gmail.com

ORCID:0000-0002-7236-1644

1. Giriş

Kariyer sözcüğü, gerek bilim dünyasında gerekse günlük yaşamda yaygın olarak kullanılan kavramların başında gelmektedir. Sosyal bilimlerin ilgili disiplinlerinde kavram üzerine uzun süredir devam edegelen bir ilgi söz konusudur (Coupland, 2004: 515). Farklı disiplinler kariyer kavramını farklı açılardan ele alarak değişik şekillerde tanımlamışlardır (Petkeviçiūtė ve Valdés, 2007: 3). Psikoloji bilimi kavrama bir meslek olarak, kendini gerçekleştirme aracı olarak ve bireysel yaşamın bir bileşeni olarak yaklaşmıştır. Sosyoloji bilimi kavrama sosyal rollerin gelişimi olarak ve sosyal hareketlilik olarak yaklaşmıştır. Sosyal psikoloji bilimi kavramı bireysel olarak kariyer ve dışsal rol mesajlarına dolaylı bir yanıt olarak ele almıştır. Kavramı; ekonomi bilimi piyasa işleyişine verilen yanıt, siyaset bilimi kişisel çıkarların rekabeti ve tarih bilimi ise geçmiş sonuçların korelasyonu olarak değerlendirmiştir (Negoiță, 2020: 28). Bu çalışmada psikoloji biliminin bakış açısı benimsenmiş ve kariyer kavramı; kişinin çalışma hayatında ilerlemesi ve gelişmesi, işinde bilgi, beceri ve deneyim kazanması olarak tanımlanmıştır (Kırpık ve Yılmaz, 2020: 61). Bir başka kaynakta benzer bakış açısıyla kavram; bireyin üyesi olarak görev aldığı

bir veya daha fazla sayıdaki örgütte elde ettiği deneyimler aracılığıyla edindiği gelişim süreci şeklinde tanımlanmıştır (Nishanthi, 2016: 1).

Bireyin kariyer gelişimi, kendisi çalışmakta olduğu örgüt, sektör ve bir bütün olarak ekonomi açısından bir takım etkilere sahiptir. Kariyer gelişimi bireylere hem işlerinde hem de diğer yaşam alanlarında verimlilik, motivasyon ve hedeflere ulaşma konularında katkı sunmaktadır (Serbes, 2017: 144). Örgütler açısından kariyer gelişimi geleceğin insan kaynaklarının bugünden yetişmesine zemin hazırlayan stratejik bir varlık olarak görülmektedir (Merchant, 2010: 1). Curtis (1996: 15-16), bireysel kariyer gelişiminin örgütlere, çalışan potansiyelinin daha iyi kullanılması, kurumsal imajın güçlenmesi, insan kaynakları sistemlerinin artan etkinliği, örgütsel hedeflerin başarılması, yönetim yeteneğinin gelişmesi, devamsızlık ve işten ayrılma niyetinde azalma, çalışan motivasyonunda iyileşme, içeriden terfi olanaklarının artması ve açık pozisyonları doldurmak için harcanan zamanı azaltma gibi çok sayıda yansımalarının olduğunu belirtmiştir. Çalışan yetenek ve becerilerinin yükselmesi olarak özetlenebilecek olan bireysel kariyer gelişimi, yaratıcılık, yenilik ve inovasyonu destekleyeceği için sektörel ve ekonomik gelişime de ciddi katkılar sağlayacaktır. Dolayısıyla kariyerin birey, örgüt, sektör ve ekonomi açısından kilit role sahip olduğu söylenebilir.

Günümüz işgücü piyasasının temel özelliklerinden birisi rekabettir (Christie, 2019: 327). Geline nokta çalışanların güç ve kariyer için ciddi bir rekabet içerisine girdikleri bir gerçektir (Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1206). Bu süreçte kimi zaman oyun kurallarına göre oynanırken, kimi zamanda kuralların ihlal edildiğine şahit olunmaktadır. Her iki durumda da çeşitli sebeplerden kaynaklanan kariyer sorunları ve kariyer engelleri ortaya çıkabilmektedir. Bu sorun ve engeller, yukarıda kısaca dile getirilen kariyer gelişiminin birey, örgüt, sektör ve ekonomi açısından doğuracağı katkıları farklı düzeylerde sekteye uğratmaktadır.

Bireylerin kariyerlerini takip ederken ve geliştirirken karşılaştıkları ve algıladıkları zorluklar ve dezavantajlar kariyer engelleri olarak kavramsallaştırılmaktadır (Toyokawa ve DeWald, 2020: 333). Bir başka kaynakta kariyer engelleri; bireylerin öznel olarak deneyimledikleri, halihazırda var olan veya gelecekte ortaya çıkabilecek olan kariyerle ilgili engeller şeklinde tanımlanmaktadır (Li, Tien, Gu ve Wang, 2023: 323). Urbanaviciute, Pociute, Kairys ve Liniauskaite (2016: 12), kariyer engellerinin bireysel ve çevresel faktörlerden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Son dönemde literatürde konuya yönelik artan bir ilgi söz konusudur (Urbanaviciute, Pociute, Kairys ve Liniauskaite, 2016: 13; Li, Tien, Gu ve Wang, 2023: 323). Kariyer geliştirme sürecini olumsuz etkileyen faktörlerin ve bu faktörlerin doğurduğu engellerin

anlaşılması, konu özelinde çalışan bilim insanlarına, yöneticilere, kariyer danışmanlarına, çalışanlara ve çalışma hayatına hazırlananlara önemli doneler sunacaktır.

Literatürde, kariyer engellerinin çok alanlı bir yapı olarak kavramsallaştırıldığı ve değişik şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Crites (1969), kariyer engellerini içsel ve dışsal olarak sınıflandırmıştır. Swanson ve Woitke (1997), kariyer engellerini sosyal/kişilerarası, tutumsal ve etkileşimsel olarak kategorize etmişlerdir. Aytaç ve Keser (2017: 241), kariyer engellerini genel engeller ve kariyer dönemleri engelleri şeklinde gruplandırmışlardır. Karakulle ve Aydın (2021) ise kariyer engellerini dönemsel kariyer engelleri ve durumsal kariyer engelleri şeklinde ele almışlardır. Bu çalışmada kariyer engelleri, Karakulle ve Aydın (2021) tarafından yapılan sınıflandırma temel alınarak incelenmiştir.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Dönemsel kariyer engelleri başlığını taşıyan birinci bölümde, başlangıç dönemi, kariyer ortası dönemi ve kariyer sonu dönemlerinde karşılaşılan engellere yer verilmiştir. Durumsal kariyer engelleri başlığını taşıyan ikinci bölümde ise kariyer platosu, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, nepotizm, ay ışığı sendromu, iş-aile çatışması, tükenmişlik ve stres, psikolojik şiddet ve çift kariyerli eşler konularına değinilmiştir.

2. Dönemsel Kariyer Engelleri

İnsan yaşamı ve kariyer gelişim süreci farklı araştırmacılar tarafından farklı kıstaslara bağlı olarak sınıflandırılmıştır. Bu aşamaları genel olarak keşfetme, kurma ve orta kariyer olarak sınıflandırmak mümkündür (Kaynak, 1996: 182). Bu boyutlar aşağıda yer alan grafik ile ifade edilmektedir.



Şekil 1: Kariyer Engelleri

Kaynak: Kaynak, 1996: 182.

2.1. Keşfetme (Başlangıç) Dönemi

Kariyer gelişiminin ilk aşaması olan bu aşamada birey bilgi ve yeteneklerini değerlendirmektedir. Mevcut imkanların yetersizliği gerekli tecrübeye sahip olmama ve bireyin çevresinde bulunan diğer kişilerden aldığı tavsiyeler bu aşamada alınan kararları etkilemektedir (Dündar, 2018: 287). Karar alarak kariyerine başlayan birey eğitimi sürecinde aldığı teorik bilgilerin yeterli olmadığını fark edip kariyer şoku ile karşılaşabilmektedir. Mevcut kariyeri için yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadığını düşünen bireyler işlerini sıkıcı bularak tatminsizlik yaşabilmektedirler (Aytaç ve Keser, 2017: 254).

2.2. Orta Kariyer Dönemi

İş hayatına atılım ile kariyerine başlayan birey zamanla belirli bilgi birikimine ve tecrübeye sahip olmaktadır. Bu aşamadaki bireylerin örgüt içerisindeki konumu ile birlikte sahip oldukları görev ve sorumluluklarda ve kullanılan inisiyatiflerde yükseliş meydana gelmektedir. Ancak sahip olunan bilgilerin demode kalması, yeni başarılar sergilemek isteyip yaşanan başarısızlıklar bu dönemde bireyleri tehdit ederek orta kariyer döneminde sıklıkla karşılaşılan problemler arasında yer almaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 254; Dündar, 2018: 288). Orta kariyer aşamasında yer alan bireyler için genellikle üç durum söz konusu olmaktadır. Birinci durumda birey yeni başarılarla ulaşma konusundaki arzusunu artırıp, yeni fırsatları değerlendirerek kariyerinde ilerleme kaydetmektedir. İkinci durumda birey kendisinden veya organizasyondan kaynaklanan nedenlerle kariyerinde ilerleme imkanı bulamayarak kariyerinde düzleşme (kariyer platosu) yaşayabilmektedir. Son durumda ise birey yaşanan stres, tükenmişlik ve diğer sağlık sorunları nedeniyle yeterince güce ve arzuya sahip olamayarak kariyerinde inişe geçebilmektedir (Dündar, 2018: 288).

2.3. Kariyer Sonu Dönemi

Kariyer sonu döneminde en sık karşılaşılan problem emekliliktir. Uzun yıllardır çalışma yaşamında yer alan bireyin genellikle 65 yaşını doldurması ile birlikte emekliye ayrılarak fiili çalışma yaşamının hukuken sonlanması, bireylerin uzun yıllardır edindiği çeşitli alışkanlıklarında sonlanması olarak anlaşılmaktadır. Ancak bireylerin mevcut yeni duruma adapte olmaları kolay ve hızlı bir süreç olmamaktadır. Örgütlerin de desteği ile emeklilik süresi yaklaşan bireylerin yeni alışkanlıklar kazanması, hobiler edinmesi yaşanılacak

şokun olumsuz etkilerini azaltmada yardımcı olabilmektedir (Aytaç ve Keser, 2017:261).

3. Durumsal Kariyer Engelleri

3.1. Kariyer Platosu

Plato kavramı kelime anlamı itibari ile düzleşmeyi ve durağanlığı ifade etmektedir. Kariyer platosu bireylerin kariyer gelişimlerinde meydana gelen durağanlığı anlatmaktadır. Kariyer gelişimindeki kalıcı veya geçici durağanlığı ifade eden kariyer platosu örgüt tasarımının doğal bir sonucu ve/veya bireysel faktörlerin bir sonucu olarak meydana gelebilmektedir (FERENCE, Stoner ve Warren, 1977: 602). Örgütsel basamaklarda yukarı yönlü hareketler, mevcut pozisyon ve personel sayısında azalma meydana getirmektedir. Üst pozisyonlara atanacak ast sayısının fazla olması, bu pozisyonların gerektirdiği bilgi ve beceri nitelikleri bireylerin kariyer gelişimlerini yavaşlatabilmekte hatta durdurabilmektedir (Feldman ve Weitz, 1988: 70). Örgüt yapısının doğal bir sonucu olarak karşılaşılan bu vb. engeller dışsal kariyer platosu, bireylerin sahip olduğu kişilik, eğitim, analiz yeteneği vb. faktörler ise içsel kariyer platosu olarak ifade edilmektedir (FERENCE vd., 1977; Near, 1980; Veiga, 1981; Milliman, 1992). Bireylerin iş gereklerini karşılayacak yeteneğe, bilgi ve tecrübeye sahip olmaması durumunda içsel plato ile karşılaşılmaktadır. Bir başka tanıma göre içsel plato bireyin daha üst bir pozisyona geçme kabiliyetini veya arzusunu yitirmesi durumudur (Ünlü, 2022: 24).

Tablo 1’de kariyer platosuna neden olan faktörler ve bu faktörler karşısında alınması gereken tedbir ve uygulamalar aktarılmıştır.

Tablo 1: Kariyer Platosunun Nedenleri, Etkileri ve Alınacak Önlemler

Kariyer Platosunun Kaynağı ve Nedenleri	Performans ve Tutum Üzerindeki Etkileri	Yönetimsel Müdahaleler
<p>1. Bireysel Yetenekler ve Beceriler:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seçim sistemi eksiklikleri, - Eğitim eksikliği, - Geri bildirimlerin yanlış algılanması. 	<ul style="list-style-type: none"> - Yetersiz performans, - Düşük iş tutumları. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seçim sisteminin yeniden tasarımı, - Geliştirilmiş eğitim, - Geliştirilmiş performans değerlendirme ve geri bildirim sistemleri
<p>2. Bireysel İhtiyaçlar ve Değerler:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Düşük büyüme gücüne ihtiyaç duyma, - Güvenlik ve özerklik için kariyer ankrajları, - Kendinden empoze kısıtlamalar 	<ul style="list-style-type: none"> - Sağlam performans, - Yüksek iş tutumları. 	<ul style="list-style-type: none"> - Performansa bağlı düşüşe bağlı olmadan ödüllendirmeye devam edilmesi, - Kariyer bilgi sistemleri.
<p>3. Motivasyon Eksikliği:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beceri çeşitliliği eksikliği, - Düşük görev kimliği, - Düşük görev önemi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Minimum kabul edilebilir iş performansı, - Düşen iş tutumları. 	<ul style="list-style-type: none"> - Görevleri birleştirmek, - Doğal iş ünitelerinin oluşturulması, - Müşteri ilişkileri kurma, - Dikey yükleme, - Geri bildirim kanallarını çalıştırma
<p>4. Ödüllendirme Eksikliği:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Küçük artışlar, az sayıda terfi, - Ödül sistemlerinde eşitsizlikler, - Karşılıksız ödüller. 	<ul style="list-style-type: none"> - Yetersiz performans, - Düşük iş tutumları. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tazminat sisteminin yeniden tasarımı, - Promosyon politikalarının yeniden tasarlanması, - Ayrılmaktan son derece memnun kalmamaya teşvik edilmesi.
<p>5. Stres ve Tükenmişlik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - İş yerinde kişilerarası ilişkiler, - Örgütsel iklim, - Rol çatışması. 	<ul style="list-style-type: none"> - Yetersiz performans, - Düşük iş tutumları. 	<ul style="list-style-type: none"> - İş rotasyonu, - Stres yönetimi, - İzinler, saha dışı eğitim
<p>6. Yavaş Büyüyen Örgüt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dış iş koşulları, - Koruyucu şirket stratejisi, - Yanlış işgören tahminleri. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kısa vadede iyi performans, - Düşen iş tutumları 	<ul style="list-style-type: none"> - Yıldız iş görenlerin elde tutulması ve terfi ettirilmesi, - Düşük performans gösteren iş görenlerin ayrılmaya ya da emekli olmaya teşvik edilmesi.

Kaynak: Feldman ve Weitz, 1988: 71.

3.2. *Ay Işığı*

Ay ışığı sorunu bireylerin esas işlerinde yeteri kadar gelir elde edememesi, tecrübe kazanmak vb. birtakım nedenlerden dolayı ikinci hatta üçüncü bir işte çalışmasını ifade etmektedir (Kimmel ve Conway, 2001: 120; Tunçer, 2012: 23). Mevcut bir işe sahip olan bireyin maddi ve manevi açıdan daha iyiye ulaşmak amacı ile çoğunlukla akşam saatlerinde ikinci hatta üçüncü bir işte çalışmasından dolayı bu kavrama ay ışığı ismi verilmiştir (Çavmak, Atalay ve Söyler, 2019: 1899). Bireyin birden fazla işte çalışması, tek bir iş için harcaması gereken enerjiyi diğer işleri için harcaması ve bütün işleri aynı önem düzeyinde görmesi bireysel kariyer gelişimi için engel teşkil etmektedir. Bu durumda çift kariyerlik söz konusu olmaktadır. Örneğin özel bir okulda matematik öğretmeni olarak çalışan bireyin akşam saatlerinde özel ders vermesi, hafta sonlarında ise bir başka özel eğitim kurumunda öğretmenlik yapması bireyin temel işinde ki performansını olumsuz etkileyebilmekte, işe devamsızlık ve örgütsel bağlılığın azalması gibi birçok soruna neden olabilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011: 328; Tunçer, 2012: 225).

3.3. *İş - Aile Çatışması*

İş aile çatışması iş sınırları içerisinde yer alan sorumlulukların yerine getirilmesi sürecinde aile sınırları içerisinde yer alan sorumlulukların aksatılmasını veya tam tersi durumları ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutel, 1985). Bir başka ifade ile iş aile çatışması bireyin sahip olduğu roller arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bir rol çatışmasıdır (Efeoğlu ve Özgen, 2007; Turgut, 2011).

Greenhouse ve Beutel (1985: 77) iş aile çatışmasının zaman, duygu ve davranış olmak üzere üç boyutta gerçekleştiğini belirtmektedir. Buna göre zaman boyutu bir sorumluluğa/role ayrılan zamanın başka bir sorumluluk/rol için ayrılan zamanın sınırlarını aşmasını ifade etmektedir. Duygusal boyut bir sorumluluk veya rolü yerine getirirken yaşanan huzursuzluk, isteksizlik ve tükenmişliğin farklı görevlere ve aile hayatına yansması sonucu bireyin iş dışında da huzursuz, mutsuz, tükenmiş vb. negatif duygulara sahip olmasını ifade etmektedir. Davranış boyutu ise iş ve aile hayatında birbiri ile çelişkili rollere sahip olmayı belirtmektedir. İşi gereği astlarına karşı disiplinli ve sert olması gereken bir yöneticinin aile hayatında çocuklarına karşı fedakar ve şefkatli bir baba olma gerekliliği bu duruma örnek olarak verilebilir. Bu roller arasında geçişin tam olarak yaşanmaması veya karmaşanın var olduğu durumlarda iş aile çatışması yaşanabilmektedir (Greenhaus ve Beutel, 1985; Turgut, 2011).

3.4. Cam Tavan Sendromu

Günümüzde iş dünyasında yer alan kadın çalışanların sayısı hızla artmaktadır. Ancak terfi söz konusu olduğunda kadın çalışanlar örgütlerde görülmeyen bir takım engeller ile karşılaşabilmektedir. Cam tavan kadın çalışanlar ile üst düzey yönetim arasında yer alan ve onların liyakatlarına bakılmaksızın ilerlemelerine engelleyen unsurları ifade etmektedir (Mızrahi ve Aracı, 2010: 150). Bir başka tanıma göre ise cam tavan önyargılar ve kalıplar tarafında yaratılarak kadınların üst düzey yönetim kadrolarında bulunmasını engelleyen suni engelleri ifade etmektedir (Wirth, 2001: 1). Cam tavan kavramına ilişkin tanımlar incelendiğinde “sunî, yapay, görünmez” anlamlarına gelen kavramların kullanıldığı görülmektedir. Bunun nedeni terfi için gerekli niteliklere sahip kadın çalışanların cinsiyet ayrımı, cinsiyet rolleri, örgüt kültürü vb. gibi insanlar tarafından sonradan yaratılan bir takım önyargı ve inançlara bağlı olarak cam tavan sendromunun gelişmiş olmasıdır.

Cam tavan sendromunu araştıran çalışmalar incelendiğinde cinsiyet temelli ayrımın odak alındığı görülmektedir. Ancak kavram daha geniş bir perspektiften incelendiğinde cam tavana neden olan unsurların bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olmak üzere üç temel başlık altında toplandığı görülmektedir (İraz, 2009; Akyıldız, 2021).

Tablo 2: Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Toplumsal Faktörler
<ul style="list-style-type: none"> • Çoklu rol üstlenme • Kişisel tercih ve algılar 	<ul style="list-style-type: none"> • Örgüt kültürü • Örgüt politikaları • Örgüt iklimi • İletişim ağlarına katılamama • Erkek ve kadın yöneticiler tarafından konulan engeller 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki ayrım • Toplumsal önyargılar

Kaynak: Mizrahi ve Aracı, 2010; Akyıldız, 2021.

Bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller; kadın çalışanların sahip oldukları annelik duygusu ile ailelerine zaman ayırmak istemesi ve çoğunlukla ilk tercihlerinin aileleri olmasından dolayı örgütsel ihtiyaçlar anında kadın çalışanlara ulaşmanın erkek çalışanlara kıyasla daha zor olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle üst düzey veya stratejik öneme sahip görevlere kadın yöneticiler atanmamaktadır. (Mizrahi ve Aracı, 2010).

Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller; örgütlerde çoğunlukla kadınların tarih içerisindeki kalıplaşmış konumları nedeniyle erkek egemen örgüt kültürleri oluşmaktadır. Bu durum ise kadın çalışanlar için terfide engel teşkil etmektedir. Kadınların örgüt içerisinde yükselmesinde örgüt kaynaklı bir diğer engel örgüt politikalarıdır. Çalışanlarının bekar olması, anne olmaması vb. politikalara sahip örgütlerde bu kriterlere sahip olmayan eski veya yeni kadın çalışanlar cam tavan ile karşı karşıya kalabilmektedir. Örgüt iklimi türlerinden olan yenilikçi ve destekleyici örgüt iklimine sahip örgütlerde kadın çalışanların cam tavan sendromu ile karşılaşma olasılıkları düşük iken bürokratik ve hiyerarşik örgüt iklimine sahip örgütlerde bu olasılık yüksek olabilmektedir (Akyıldız, 2021: 14). Üst yönetimini çoğunlukla erkeklerin oluşturduğu örgütlerde informal iletişimin daha kolay olması nedeniyle yeni atanacak yöneticinin de erkek olması beklenmektedir. Benzer şekilde kadın çalışanların zor terfi ettiği örgütlerde bir kadın çalışanın belirli bir konuma getirilmesi, o kişinin diğer kadın çalışanları mevkidaşı olarak görmek istememesine, diğerleri için engeller yaratmasına neden olabilmektedir. (Ergeneli, 2004).

Toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller; her toplumda farklı olmak şartı ile erkek ve kadın bireylerin yerine getirmesi gereken bir takım roller mevcuttur. Kadınların ev ve ailevi işlerle ilgilenmesini savunan bir takım önyargılar kadınların çalışma hayatlarına zincir vurabilmektedir. 2021 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının %49,9'unu kadınların, %50,1'ini erkeklerin oluşturduğu tespit edilmiştir. Aynı yılda istihdam edilen kadın sayısının istihdam edilen erkek sayısının yarısından daha az olduğu görülürken, yönetim kadrolarında yer alan kadın sayılarında artış olduğu gözlenmektedir. Yönetim kadrolarında yer alan kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2020 yılında %19,3'e yükselmiştir. Doğru bir kariyer planlaması ve eğitim ile kadın çalışan ve yönetici sayılarını yükseltmek mümkündür. Stratejik öneme sahip pozisyonlarda çalışan kadın sayıları incelendiğinde de bu durum görülebilmektedir. Dışişleri Bakanlığı verilerine göre kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9 iken bu oran 2021 yılında %26,5'e, Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre meclise giren kadın milletvekili oranı 2007 yılında %9,1 iken bu oran 2021 yılında %17,4'e, yükseköğretim istatistiklerine göre yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken 2020-2021 öğretim yılında %32,4'a yükselmiştir (TÜİK, 2022, <https://data.tuik.gov.tr>).

3.5. Çift Kariyerli Eşler

Günümüzde kadınlar iş hayatına daha fazla dahil olmakta ve sahip oldukları nitelikler doğrultusunda profesyonel bir kariyere sahip olmayı arzulamaktadır. Evli çiftlerde ise çağımız koşulları gereği her iki bireyinde çalışması nerdeyse zorunlu görülmektedir. Her iki tarafta kendi alanında uzmanlaşmak ve başarılı bir kariyere sahip olmak istemektedir. Bu durum gerek aile yaşamında gerekse örgütsel yaşamda çift kariyerli eşler sorununu meydana getirmektedir.

Griffin (1978) çift kariyerli eşler kavramını eş olan her iki bireyinde belirli bir ücret karşılığı çalışması ve kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için çabalaması durumu olarak ifade etmektedir. Ancak her iki eşinde çalıştığı bütün durumlar çift kariyerli eşler tanımına girmemektedir. Her iki eşinde belirli bir ücret karşılığı çalışmasına ek olarak her iki eşinde hem ailevi faaliyetleri hem de bireysel kariyerlerini aynı anda sürdürmek istemeleri durumunda çift kariyerli eşler probleminden söz etmek mümkündür (Demirel, 2017:3). Çift kariyerli eşlerin oluşturduğu ailelerin sahip olduğu özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (Acar, 1994: 21):

- Çiftler için çalışma çok önemlidir. Çalışmaya gelişmeci bir yaklaşımın gösterilmekte ve kariyer yönelimli tutum sergilenmektedir.

- Her iki eş için hem aileye hem de işe eşit öncelik ve önem verme eğilimi vardır.

- Çift kariyerli eşler başarı odaklı ve takdir edilmeye büyük önem vermektedir.

Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde çift kariyerli eşlerin temelde üç gruba ayrıldığı görülmektedir. Bu gruplar şunlardır (Flippo, 1984: 248):

- Aynı kurumda çalışan ve aynı kariyeri izleyen eşler (Örneğin X işletmesinde her ikisi de kalite kontrol departmanında yönetici olarak çalışan eşler).

- Aynı kurumda çalışmalarına rağmen farklı kariyerleri izleyen eşler (Örneğin X işletmesinde biri muhasebe departmanında yönetici, diğeri insan kaynaklarında yönetici olarak çalışan eşler).

- Farklı kurumlarda çalışan ancak kariyer tercihleri benzeyen eşler (Örneğin biri X işletmesinde finansman müdürü, diğeri Y işletmesinde finansman müdürü olarak çalışan eşler).

Toplumun yapı taşını oluşturan ailelerde çift kariyerli eşlerin varlığı bazı sorunlara neden olabilmektedir. Bu sorunlardan bazıları şu şekildedir

(Yılmaz, 2009; Demirel, 2017; Öztürk, Çarıkcı ve Alpalan, 2018; Atalay, 2021).

- Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları problemlerden bir tanesi ailevi işlerin yerine getirilmesindeki görev dağılımıdır. Çocuk büyütmenin kadınların görevi olduğunu öngören sosyal normlara karşı çift kariyerli eşlerde her iki eşte gerek çocuk bakımı gerekse diğer gündelik ev işlerinde daha esnek bir tutum sergilemek zorunda kalmaktadır. Çünkü daha öncede ifade edildiği gibi çift kariyerli eşler başarı güdüsü ile hareket etmekte ve çoğunlukla hırslı ve azimli bireylerden oluşmaktadır. Bu durumda bir bireyin hedefine ulaşması için diğer birey onu desteklemek zorunda kalmakta, bir diğer deyişle onun yerine getirmesi gereken ailevi işleri kendisi yapmak zorunda kalmaktadır (Yılmaz, 2009: 38).

- Karşılaşılan bir diğer sorun ise iş-aile çatışmasıdır. Çift kariyerli eşler çoğu zaman iş ve aile arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Yerine getirmek zorunda olduğu faaliyetleri mesai saatleri sonrası zamanlarda gerçekleştirmek isteyen bireyler ailelerine gerekli ilgiyi gösterememekte ve iş aile çatışmasına neden olabilmektedir (Şener vd., 2018: 463).

- Çift kariyerli eşlerin aynı veya farklı iş yerlerinde çalışması bir başka sorun olarak ele alınmaktadır. Eşlerin birbirinden ve evden uzak iş yerlerinde çalışması bireyler üzerinde strese neden olmakta bu durum ise bireylerin mutluluk düzeylerini etkilemektedir (Öztürk, 2018: 147). Buna ek olarak çiftlerin aynı iş yerinde çalışması ve bireylerden bir tanesinin işten ayrılması diğer bireyi işten ayrılma veya devam etme ikilemi ile karşı karşıya bırakabilmektedir. Eşi ile birlikte iş yeri değişimini seçen bireyler ise kariyer hareketliliğinin çift yönlü gerçekleşmesine neden olmaktadır (Şener vd., 2018: 463).

- Çift kariyerli eşlerde yaşanan sorunlardan bir diğeri ise üstlenilen kadın-erkek rolleridir. Erkeğin çalışması ve evini geçindirmesi kadının ise çocuk büyütmesi ve ev işleri ile ilgilenmesi birçok toplumda cinsiyetler için sorumluluk olarak görülmektedir. Bu nedenle erkeğin kariyeri ve kariyer kararları öncelikli olarak görülmekte ve kadının kariyer hedefleri ikincil plana itilmektedir (Yılmaz, 2009: 42).

3.6. Kraliçe Arı Sendromu

İçerisinde bulunulan toplumda oluşmuş değer yargıları ve çeşitli protipler iş dünyasını da yakından etkilemektedir. Özellikle Doğu toplumlarında kadınların günlük ev işlerini gerçekleştirmesi, çocuk doğurması ve ailesine bu konularda yardımcı olması anlayışı çok keskin bir şekilde kendisini göstermektedir. Yapılan araştırmalarda kadın yöneticilerin çoğunlukta olduğu firmaların daha

yaratıcı ve yeni pazar arayışında daha aktif oldukları tespit edilmiştir (Baykal, 2018;160). Ancak erkek egemen topluma yapıya sahip kültür içerisinde yer alan işletmelerde liderlerin çoğunlukla erkeksi özelliklere sahip olması istendiği için kadınların lider olması izleyenler açısından çok kabul gören bir durum değildir (Baird, 1976). Bu durum toplumsal stereotipler ile ilgilidir. Kraliçe arı sendromu hemcinslerine karşı kadın yöneticilerin uygulamış olduğu ayrımcılığı ifade etmektedir. Ancak burada bahsedilen ayrımcılık pozitif değil negatif bir ayrımcılığı içermektedir. Çoğunlukla erkek egemen bir örgütte çeşitli zorluklar ile mücadele ederek belirli bir mevkie konumlanmış bulunan kadın yöneticiler kendi konumlarını korumak amacı ile diğer kadınları bulunduğu konumdan ve mevkiden uzaklaştırmayı tercih etmektedir (Wrigley, 2002). Kadın yöneticilerin hemcinslerine uygulamış olduğu negatif ayrımcılığı ifade eden ve bir çeşit mobbing olan kraliçe arı sendromu çeşitli kaynaklarda pembe taciz olarak isimlendirilmiştir (Karakuş, 2014: 336).

Derks ve arkadaşları (2011) kadın yöneticilerin, kadın astların konumlarının iyileşmesini istemediklerini bu nedenle onlara destek olmak yerine engel olduklarını ifade ederek kraliçe arıların üç temel özelliği sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu özellikleri şunlardır (Baykal, 2018:163):

- Kadınlara ait özelliklerden çok erkeklere ait özellikler sergileme,
- Hem fiziksel hem psikolojik olarak diğer kadınlarla aralarına mesafe koyma,
- Halihazırdaki cinsiyet hiyerarşisini kabullenme ve destekleme.

İngiltere’de gerçekleştirilen bir çalışma, kadın yöneticilerin %66’sının erkeklerin daha açık sözlü oldukları ve dedikodu sevmedikleri düşüncesiyle erkek mevkidaş ve astlarla çalışmak istediklerini ortaya koymuştur (Bickford, 2011). İngiltere seyahat ve turizm alanındaki iki milyonun üzerindeki çalışanın %60’ını kadınlar oluşturmasına rağmen, bu sektördeki üst düzey yöneticilerin yalnızca %6’sını kadınlar oluşturmaktadır (Er ve Adıgüzel, 2015: 164).

3.7. Yapışkan Zemin

Geçmişten günümüze kadınların çok farklı roller aracılığı ile ekonomik hayat içerisinde yer aldıkları görülmektedir. Kadınların iş hayatında gerçek anlamda yer almaları ise sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Düşük ücretle

madenlerde çalışan kadınlar tarihsel süreç içerisinde ilk defa bu dönemde maddi gelir karşılığı emeğini satmaya başlamıştır. Daha önceleri ev işleri, çocuk bakımı ve zirai faaliyetler ile ilgilenen kadınlar ucuz iş gücü olarak görülmeleri nedeniyle sanayi sektöründe yer almaya başlamıştır. (Berber, 2013:35).

Bu doğrultuda kadın çalışanlar iş hayatında karşılaşılan güncel kariyer sorunlarından bir tanesi olarak nitelendirilen yapışkan zemin kavramı ile karşı karşıya kalmıştır. Genel anlamda yapışkan zemin kavramı düşük ücretler ile çalışan ve kariyerinde fazla ilerleyemeyen kadınları ifade etmektedir. Yapışkan zemin kavramı kadınların ailevi sorumluluklar, cinsiyete yönelik tutumlar ve çeşitli kalıp yargıları nedeniyle kadınların kariyer basamaklarını erkeklere kıyasla daha yavaş tırmanmaları olarak tanımlanmaktadır (Pascall, 2012; Baert,2015: 1). Yapışkan zemin kavramı daha önce ifade edilen cam tavan kavramı ile yakından ilişkilidir (Baert vd., 2016). Her iki kavramın çalışma hayatındaki kadın bireylere odaklanması kavramların ortak yönüdür. İki kavram arasındaki temel fark ise cam tavanın kadın çalışanların örgüt hiyerarşisinde üst düzey yönetim kadrolarında görev almamasını ifade etmesine karşın, yapışkan zemin kavramı kadın çalışanların alt ve orta düzey yönetim aşamalarında bırakılmasını ifade etmektedir (Carli ve Eagly, 2016).

Dünya genelinde üst düzey pozisyonlarda çalışan kadın sayıları incelendiğinde yapışkan zemin kavramının önemi gözler önüne serilmektedir. Yapılan çalışmalar Dünya genelinde faaliyet gösteren işletmelerde üst düzey yönetim pozisyonlarında sadece %1 ile %3 aralığında kadın çalışanın bulunduğunu, Dünya genelinde parlamento üyesi kadın sayısının %13.4 olduğunu ve sendika liderlerinin ise yalnızca %1'lik kısmının kadınlardan oluştuğu ortaya koymuştur (Berr ve Franks, 2010: 5). Kee (2006: 423) özel ve kamu sektörlerindeki cinsiyet ayrımcılığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada kadın çalışanların özel sektörde cam tavan ve yapışkan zemin problemleri ile karşılaşma olasılıklarının daha fazla olduğunu ve cinsiyete dayalı ücretlendirmenin her iki sektörde de görüldüğünü tespit etmiştir. Johnston ve Lee (2011) Avustralya'da gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farklarının var olduğunu tespit etmiştir. İlgili araştırmacılar tarafından bu durumun nedeni ise diğer örgüt üyeleri tarafından kadınların hiyerarşide yükselmeye daha az yetenekli ve istekli olarak algılanmaları olarak tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen çalışmalarda kadınların sadece daha düşük ücret ile çalışmanın yanı sıra kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha az terfi imkanı buldukları da ifade edilmektedir (DiPrete ve Soule, 1988; Johnson vd., 2014).

Alan yazında yapışkan zemin, cam tavan sendromu ve cinsiyet ayrımcılığını azaltmak için bir takım öneriler yer almaktadır. Bu öneriler Berry ve Franks (2010) tarafından şu şekilde sıralanmaktadır:

- Kadınlar ve erkekler için mesleki çeşitlilik ve görevlendirmeleri artırmak,
- Ailesel sorumlulukların paylaşımını artırarak eşitlik sağlamak,
- Modern insan kaynakları stratejileri ile yenilikler gerçekleştirmek,
- Kadın çalışan ve girişimcilerin yetenek gelişimine desteklemek ve duyarlılık eğitimi sunmak.

3.8. Kayırmacılık

Gelişen Dünya’da özgürlük, eşitlik, adalet, şeffaflık, liyakat vb. kavramlar insanlar için önemli kavramlar olarak yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde yöneticilerden yönetim uygulamalarında bu kavramları hayata geçirmeleri beklenmekte ve bu yöndeki davranışları takdir edilmektedir. Buna karşın özellikle az gelişmiş ülkelerde ve kısmen gelişmekte olan ülkelerde yönetim süreçlerinde bu kavramlara dikkat etmeyen yöneticiler eleştirilmemektedir. Çünkü bu ülkelerdeki insanlara göre yöneticilerin kendi yakınlarına ayrımcılık yapmaları utanılması gereken bir durum değil aksine ailesine destek olmak ve bir erdem olarak görülmektedir (Gönülaçar, 2014: 10). Köken itibariye İngilizce “Favoritism” kelimesine dayanan kayırmacılık, yönetim ve işe alım süreçlerinde bireylerin yeteneklerine, liyakatlarına bakılmaksızın görevlendirilmesini ifade etmektedir. Temel kayırmacılık türlerini kronizm (eş-dost kayırmacılığı), nepotizm (akraba kayırmacılığı), partizanlık (siyasal kayırmacılık) ve logrolling (oy ticareti) olarak sıralamak mümkündür (Gönülaçar, 2014: 10).

3.8.1. Kronizm

Kronizm bireylerin yeteneklerine, almış oldukları eğitimlerine en genel ifade ile liyakatlarına bakılmaksızın stratejik konumda bulunan güçlü kişilere olan yakınlıklarından dolayı istihdam edilmelerini ifade etmektedir (Özgener, 2020: 106). Kronizmde en önemi nokta “*neyi bildiğiniz değil, kimi bildiğiniz*”dir (Özkanan ve Erdem, 2014:190). Kronizm, kayıran ve kayırılan olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Kayıran kişi kilit konumda bulunmasından dolayı gücü elinde bulunduran ve ayrımcılık yapan bireyi ifade etmektedir. Kayırılan kişi ise çoğunlukla süreçler karşısında kendisini zayıf hissetmesinden dolayı

kayırlmaya ihtiyaç duyan bireyi ifade etmektedir. Erdem, Çeribaş ve Karataş (2013)'a göre bir olayın kronizm sayılabilmesi için şu özellikleri bünyesinde barındırması gerekmektedir:

- Yapılan iyiliğin yazılı olmayan, kişilerarası ilişkilere dayanan bir sözleşmeye bağlı olarak ilerleyen zamanlarda karşılık bulması,
- Belli bir değere sahip bir şeyin verilmesi,
- Tarafların aynı sosyal ağa dâhil olması,
- Sürecin korunan kişinin lehine ancak üçüncü taraf olan kişi veya kişilerin aleyhine sonuçlanması.

Kronizm, kronizmin yaşandığı süreç içerisinde bulunmuş ve/veya örgütte halihazırda çalışmaya devam eden bireylerde negatif etkilere sahip olabilmektedir. Özer ve Çağlayan (2016), 255 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğretmenlerin kronizm algıları ve bu algının etkilerini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Yapılan analizler sonucunda aynı sendika üyesi olmayan öğretmenlerin müdürlerini daha kayırmacı olarak algıladıkları, ortaokul ve lise kademesindeki öğretmenlerin de okul müdürlerini kayırmacı olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerde oluşan bu algı müdürlere duyulan güven düzeyini negatif yönlü olarak etkilemektedir. Örgüt içerisinde oluşan güvensizlik ortamının ise iş gören performansında azalma, sinizm vb. birçok negatif örgütsel davranışın oluşumuna zemin hazırlaması muhtemeldir. Negatif örgütsel davranışlar örgütlere pahalıya mal olmakta hatta örgütlerin varlığını tehdit edebilmektedir. Akçin (2018), kronizm ile örgütsel sapmanın boyutlarından olan bireylerarası sapma ve örgüte yönelik sapma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Şantaş vd. (2018) sağlık sektöründe 316 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada kronizm algısı ile iş gören performansı arasında negatif yönlü ilişkinin var olduğunu saptamıştır.

3.8.2. *Nepotizm*

Nepotizm kavramı köken itibarıyla Latince “nepot”, İngilizce “nephews” kelimelerine dayanarak yeğen anlamlarına gelmektedir. Nepotizm kavramı Rönesans öncesi Papa’ların yeğenlerine liyakatlarına bakılmaksızın kendi güçlerini kullanarak iş bulma çabaları sonucu ortaya çıkmıştır (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Nepotizm>). Bu nedenle nepotizm kısaca dayııcılık

olarak da tanımlanmaktadır. Günümüzde nepotizm ile gerek kamu gerekse özel sektörde çok sık karşılaşmak mümkün hale gelmiştir. Nepotizm kavramı bireyin beceri, yetenek, eğitim düzeyi gibi niteliklerine bakılmaksızın işe alınması, terfi ettirilmesi ve diğer bireylerden daha iyi imkanlara sahip olmasını ifade etmektedir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 46). Jaskiewicz vd. (2013)’e göre ise nepotizm işlere likayat sahibi insanların yerine aile üyelerinin tercih edilmesidir.

Bazı biyologlara göre nepotizm insanlarda ve hayvanlarda doğuştan var olan bir içgüdüdür. Doğal yaşam incelendiğinde avlanan hayvanların avı sadece kendi sürüleri ile paylaştıkları ve verimli alanlar için sürüler arasında bölge savaşlarının yaşandığı gözlemlenebilmektedir (Özler vd., 2007: 438). Konu insanlar açısından ele alındığında hemen hemen her kültürde nepotizmi görmek mümkündür. “Dayın varsa sırtın yere gelmez, işlerin hallolur” cümlesinde ifade bulan nepotizm, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ve bu ülkelerle yakın bağları bünyesinde barındıran kültürlerde varlığından çok sık söz ettirmektedir. Yöneticilerin işe alımda veya terfi süreçlerinde “*bizim kanımız*” düşüncesi ile hareket etmeleri örgüt imajına ve diğer çalışanların adalet algılarına da zarar vermektedir. Özellikle demokrasi ve sivil toplum örgütlerinde nepotizmin görülmesi örgüt imajına ciddi zararlar vermekte ve örgütün amaçlarından uzaklaşarak tek egemen güç olmayı arzulayan siyasal ve monist bir güç yaratmaktadır (Bayhan, 2002: 10). Buna ek olarak Karacaoğlu ve Yörük (2012) aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet ilişkilerini araştırdıkları çalışmalarında, işe alımda nepotizm ve terfide nepotizm boyutlarının çalışanların örgütsel adalet algısı üzerinde negatif yönlü etkiye sahip olduğunu saptamışlardır.

3.8.3. Partizanlık

Partizanlık siyasi partilerin iktidara geldikten sonra seçim sürecinde kendilerini destekleyen kişi veya gruplara pozitif ayrıcalıklı davranarak bu kimseleri çeşitli görevlere getirmelerine veya haksız menfaat sağlamalarına göz yummayı ifade etmektedir (Özkanan ve Erdem, 2014: 192). Partizanca davranışlar özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında işe alım ve terfi süreçlerinde liyakata dayalı değerlendirme yerine siyasal ilişkilerin önemli olduğu bir değerlendirme metoduna dönüşüme neden olmaktadır.

“Üniversite Gençliğinin Sosyolojik Profili – 2001” isimli çalışma bünyesinde gerçekleştirilen ankette öğrencilere “*Siyasetçilerin gerçek amacı nedir?*” Sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya katılımcıların yaklaşık %75’i

“yakinlarının ve yandaşlarının menfaatini gözeterek, onlara çıkar sağlamak” şeklinde cevap vermiştir (Erdem, Çeribaş ve Karataş, 2013: 55).

3.8.4. Logrolling (Oy Ticareti)

Lucius Annaeus Seneca “Sen benim kütüğümü yuvarla, ben de seninkini” sözü ile siyasette logrolling kavramının gelişimine zemin hazırlamıştır. “Log” (kütük), “roll” (yuvarlama) anlamlarını ifade eden iki kelimenin bir araya gelmesiyle oluşan logrolling kavramı siyasette oy değiş-tokuşu, alışveriş, ticaret anlamlarında kullanılmaktadır (Aktan, 2019: 9). Kau (1979) logrolling kavramını siyasette tercihlerin yönünü etkileyerek belirli bir yasa tasarısının kabulü için oy kullanmak olarak ifade etmektedir. Oy ticareti iki şekilde yapılabilmektedir. Birincisi siyasi bir parti veya grup kendisinin ya da yandaşlarının menfaatine olan ancak sadece kendi üyelerinin oyları ile kabul ettiremeyeceği izin, kanun tasarısı vb. unsurlar için diğer siyasi parti veya gruplardan daha sonra aynı şekilde destek vermek koşuluyla ittifak talebinde bulunmasıdır. İkincisi ise siyasi parti veya grup kendi menfaatlerine olan amaçlara ulaşmak için seçim yetkisini elinde bulunduran kişi veya grupların oy tercihlerini etkilemek amacıyla bir takım yardımlar, etkinlikler, hediyeler vb. girişimlere başvurmasıdır (Özgener, 2020).

Genel olarak kayırmacılık başlığı altında ifade edilen türler günümüzde özellikle bireylerin işe alım ve terfi süreçlerinde büyük engel teşkil etmektedir. Yeni bir alanda kariyere başlamak isteyen veya terfi almak isteyen çalışanlar kayırmacılık faaliyetleri ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum ise bireylerin motivasyonlarında, örgütsel güvenlerinde ve performanslarında negatif etkilere sahip olabilmektedir.

3.9. Psikolojik Şiddet

İnsan unsurunu bünyesinde barındırarak sosyal bir birim olma özelliği gösteren örgütlerde çatışmalar ile sıklıkla karşılaşılabilir. Yaşanan çatışmaların dozu zaman zaman yükselmekte ve şiddet davranışlarına dönüşebilmektedir. Fiziksel şiddet genel itibarı ile karşıda yer alan birey veya gruba yönelik zarar vermeyi amaçlayan önceden planlanarak bilinçli bir şekilde sergilenen davranışları ifade etmektedir. Buna karşın gelişim süreci incelendiğinde farklı kavramlar ile ilişkilendirilerek farklı şekilde tercüme edilen psikolojik şiddet kavramı araştırmacılar tarafından halen tartışılmaktadır. Çok tehlikeli negatif örgütsel çıktılara neden olabilecek psikolojik şiddet kavramının

açıklanması amacıyla şu kavramlardan yararlanıldığı görülmektedir (Aydın ve Özkul, 2007):

- Yıldırma,
- İşyeri terörü,
- Duygusal yıldırma,
- Zorbalık,
- Duygusal taciz,
- Duygusal zorbalık,
- Taciz,
- Psikolojik terör.

Yukarıda yer alan kavramlara ilişkin tanımlar Tablo 3’te aktarılmıştır.

Tablo 3: Psikolojik Şiddetle İlgili Kavramlara İlişkin Tanımlar

Referans	Kavram	Tanım
Matthiesen Raknes & Rrrökkum-1989	Mobbing Yıldırma	Belirli bir bireyi veya grubu hedef alarak hedefi yıpratma ve zarar verme amacıyla sergilenen devamlılık özelliğine sahip tutum ve davranışlardır.
Wilson (1991)	Workplace Trauma İşyeri Travması	Birey veya gruba karşı sergilenen negatif davranışlar sonucunda bireyin benliğinin zarar görmesi ve yıpranması sonucu bireylerde meydana gelen negatif değişimdir.
Adams (1992)	Bullying Zorbalık	Kişisel veya halka açık alanlarda sergilenerek hedefte yer alan bireyi eleştirme ve küçük düşürmeye yönelik kaba, nezaketsiz davranışlardır.
Brodsky (1976)	Harassment Taciz	Bireyler tarafından bilinç ve tekrar özelliklerine sahip olarak diğer bireyi yıpratma, eziyet etme, baskı altına alma ve hayal kırıklığına uğratmaya yönelik davranışlardır.
Leymann (1990)	Psychological Terror Psikolojik Terör	Kişi yada grup tarafından sergilenerek açıkça zarar vermeyi amaçlayan düşmanca ve gayriahlaki davranışlardır.
Thylefors (1987)	Scapegoating Günah Keçisi	Olumsuz olay ve sonuçların bazı birey veya gruplara atfedilmesidir.

Kaynak: Einarsen, 2000.

Yapılan aktarımlar çerçevesinde psikolojik şiddet kavramı, belirli bir zaman dilimi içerisinde kişi veya grupları hedef alarak onlara zarar verme ve taciz etme yöntemleri ile hedefte yer alan kişi veya grubun görev ve faaliyetlerini aksatma amacıyla sergilenen tutum ve davranışlar şeklinde tanımlanabilir (Notelaers vd <http://spitswww.uvt.nl>). Bir tutum veya davranışın psikolojik şiddet olarak nitelendirilebilmesi için şu özelliklere sahip olması gerektiği belirtilmektedir (Aydın ve Özkul, 2007):

- Taraflar arasında mutlak bir güç dengesizliği,
- Olumsuz bir davranışın varlığı,
- Hedef alınan kişi tarafından davranışların olumsuz olarak algılanması,
- Olumsuz davranışın sürekliliği ve sıklığı,
- Davranışın kurban üzerinde olumsuz etkilerinin olması.

3.10. Stres ve Tükenmişlik

Değişen ve gelişen ekonomik, teknolojik, sosyo-kültürel faktörler insan yaşamını hızlandırmakta ve karmaşıklaştırmaktadır. Bu nedenle stres kavramı insanoğlunun günlük yaşamının kaçınılmaz durumların bir tanesi olarak varlığından söz ettirmektedir. Küreselleşme ve gelişen teknoloji ile birlikte artan rekabet ortamı örgütlerin, dolaylı olarak da örgüt üyelerinin baskı altında kalmalarına neden olarak stres düzeylerinin artmasına sebebiyet vermektedir. Böyle bir çevrede kariyer basamaklarını tırmanmak isteyen bireylerin stres ile mücadele etmeleri büyük önem arz etmektedir.

Stres kavramı incelendiğinde birçok tanım ile karşılaşmak mümkündür. Erkutlu (2019)'a göre stres kişiye güç gelen, baskı ve engelleme yaratan, çıkmaza sokan üzüntü verici yaşam olaylarıdır. Farklı bir bakış açısıyla stres kavramını, çeşitli içsel ve/veya dışsal unsurlar sonucu gelişen, bireyin fiziksel ve biyolojik durumuna zarar vererek örgütsel/toplumsal düzeni bozan, bozulan bu düzen karşısında ise bireyi yeni yeni davranışlara zorlayan fiziksel, bilişsel ve ruhsal tepki olarak ifade etmek mümkündür (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015).

Stres kavramı her ne kadar olumsuz bir kavram olarak ifade edilse de optimum düzeydeki stres bireylerin ve örgütlerin gelişimi açısından oldukça önemlidir. Bu düzeydeki stres, yapıcı stres olarak ifade edilmektedir. Yapıcı strese kıyasla daha fazla bilinen ve stres kavramının olumsuz yönünü ifade eden stres türü ise yıkıcı strestir. Yıkıcı stres, optimum stres seviyesinin çok üzerine çıkarak hem örgütlerin hem de bireylerin performanslarına ciddi zararlar veren stres çeşididir. Gerek yıkıcı strestin etkilerinden korunmak gerekse de stres düzeyini azaltmak amacıyla fiziksel egzersizler, diyafram nefesleri, gevşeme

egzersizleri ve doğru beslenme stresle mücadelede büyük öneme sahip unsurlardır (Şahin, 2019).

Tükenmişlik ise sürekli olarak yoğun strese maruz kalma sonucu meydana gelen duygusal yoksunluk ve bitkinlik durumunu ifade etmektedir (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015). Tükenmişlik bireylerin başarısında, örgütsel bağlılıklarında ve yaratıcılıklarında azalmalara neden olan stresin özel bir türüdür. Yapılan iş gereği özellikle diğer bireyler ile birlikte çalışmak zorunda olan ve bu süreçte çeşitli duygusal taleplere maruz kalan hizmet sektörü çalışanlarında (doktor, avukat, hemşire vd.) tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılığı artmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982). Genel itibarıyla tükenmişlik bireylerin kariyerlerine ciddi zararlar veren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle gerek stres gerekse tükenmişlik sendromundan korunmak kariyer gelişimi için büyük öneme sahiptir.

4. Sonuç

Genel bir bakış açısıyla kariyer kavramı, bireylerin yaşamları boyunca toplum, eğitim hayatı ve örgütlerle (çalışma hayatı) olan etkileşimleri dizisi olarak tanımlanabilir (Oben ve van Rooyen, 2022: 6). Kavramı çalışma hayatı açısından ele alan Smolarek ve Dzieńdziora (2022: 136) ise kariyeri, bir bireyin sahip olduğu iş pozisyonlarının, başardığı işlerin ve/veya yerine getirdiği işlev ve rollerin toplamı olarak tanımlamışlardır. Bu bakış açısıyla kariyer, bir bireyin çalışma yaşamının seyri, yani belirli bir meslekte birbirini izleyen pozisyonların bir listesi anlamına gelir.

Genellikle birey açısından ele alınan bir kavram olmasına karşın kariyerin etkileri diğer bireyler, örgütler ve bir bütün olarak ekonomiye kadar uzanabilmektedir (Els ve Meyer, 2023). Birey açısından kariyer geliştirme, arzulanmış kariyer hedeflerine ulaşmak için sahip olunan bireysel çalışma yeteneklerini artırma sürecidir. Çeşitli amaçları gerçekleştirmek için kurulan örgütler, performansı yüksek yani bir anlamda kariyer gelişimini sağlamış çalışanlara ihtiyaç duyar. Bu bakış açısıyla örgütler için kariyer gelişimi, gelecekte ihtiyaç duyulacak insan kaynağının oluşumunu güvence altına alan bir uygulama alanı olarak değerlendirilebilir (Sugiarti, 2022: 4). Ekonominin temel yapı taşları olan birey ve örgütlerin performanslarında iyileşmelere neden olan kariyer gelişimi, yaratıcılık, yenilik ve inovasyonu destekleyeceği için sektörel ve ekonomik gelişime de ciddi katkılar sağlayacaktır.

Sosyal bir varlık olan insan, yaşamı boyunca çeşitli toplumsal roller üstlenmektedir. Yaşamın bir bütün olduğu gerçeği dikkate alındığında bireyin

sahip olduğu toplumsal roller ve çevresi ile etkileşim içerisinde olduğu görülecektir. Bu etkileşim olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Konu kariyer açısından değerlendirildiğinde ortaya çıkan olumsuz sonuçlar kariyer engelleri olarak adlandırılabilir. Lent, Brown ve Hackett (2000: 39), kariyer engellerini “kişinin içinde ve/veya çevresinde bulunan ve kariyer gelişimini zorlaştıran olaylar ya da koşullar dizisi” şeklinde tanımlamaktadırlar. Başlıca kariyer engelleri kariyer platosu, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, nepotizm, ay ışığı sendromu, iş-aile çatışması, tükenmişlik ve stres, psikolojik şiddet ve çift kariyerli eşler şeklinde sıralanabilir. Yukarıda aktarıldığı gibi kariyer gelişiminin birey, örgüt, sektör ve ekonomi için olumlu yansımalar doğururken, kariyer engelleri de aksine olumsuz yansımalar doğurmaktadır. Buradan hareketle, kariyer engellerini ortadan kaldıracak veya asgari düzeye indirecek bireysel, örgütsel ve sektörel önlemlerin alınmasının örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi ve ekonomik kalkınmanın sağlanması için elzem olduğu söylenebilir.

Bu bölümde, kariyer engelleri bir bütün halinde ele alınmış ve irdelenmiştir. Böylelikle ilgili disiplinlerdeki bilim insanlarına, yöneticilere, kariyer danışmanlarına, çalışanlara, çalışma hayatına hazırlananlara ve diğer paydaşlara konu hakkında bilgi sunulması amaçlanmıştır. İlgili paydaşlara daha kapsamlı bilgiler sunmak için konu özelinde çalışmak isteyen araştırmacılara yönelik olarak aşağıdaki önerilerin sunulması uygun görülmüştür:

- Kariyer engellerini doğuran bireysel, örgütsel, çevresel ve bağlamsal faktörlerin belirlenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir,
- Kariyer engellerinin bireysel, örgütsel ve ekonomi açısından doğurduğu sonuçlar üzerine çalışmalar yürütülebilir,
- Kariyer engellerinin ortadan kaldırılması ve/veya azaltılması için yapılabilecek yönetsel uygulamalar üzerine araştırmalar yapılabilir,
- Kadınların, erkeklerin, engelliler ve göçmenler gibi çeşitli dezavantajlı grupların yaşadıkları kariyer engellerinde farklılıklar olup olmadığı araştırılabilir.

Kaynakça

- Acar, A. (1994). İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler. *Yönetim*, 5(17), 21-29.
- Acar, S., Gürsoy H., & Ünsal, N. (2014). İlişkisel Toplumda Sosyal İş Ağlarının Kariyer Gelişimi Açısından Önemi: LinkedIn Örneği. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, BÜROKON Özel Sayısı, 17-34.

Akçin, K. (2019). Kronizm, Örgütsel Sapma Davranışını Tetikler Mi? Bir Yerel Yönetim Çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 1330-1345.

Aktan, C. C. (2019). “Logrolling, İttifak ve Oy Ticareti (Kamu Tercih Perspektifinden Siyasal Aktörler Arasında Menfaat Alış Verişi), içinde: C.C Aktan, *Kamu Tercih İktisadı ve Anayasal Politik İktisat*, (s.: 8-29). Ankara: Seçkin Yayınları.

Akyıldız S. (2021). Cam Tavan Sendromu ve Cam Tavan Konulu Yayınların Web of Science Veri Tabanına Dayalı Bibliyometrik Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.

Alan, H., & Sözen, H. (2017). Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Sosyal Ağların Sosyal Sermaye Edinimindeki Rolü: Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 339-361.

Alparşlan, A., Öztürk M., & Çarıkcı, İ. (2018). Çift Kariyerli Akademisyenlerin İş Yeri ve Evdeki İyi Oluşları Üzerine Bir Saha Araştırması. *İş Ve İnsan Dergisi*, 5(2), 145-155.

Atalay, E. (2021). Kariyer Yönetimi ve Güncel Kariyer Sorunları.

Aydın, Ş., & Özkul, E. (2007). İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 7(2), 169-186.

Aytaç, S., & Keser, A. (2017). Çalışma Yaşamında Kariyer. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Baert S., De Pauw, A., & Deschacht N. (2016), Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors?. *Ilr Review*, 69(3), 714-736.

Baird, J. (1976). Differences in Group Communication: A Review of Relevant Research. *Quarterly Journal of Speech* 62: 180-192.

Bayat, İ., & Baykal, B. (2021). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Var Olmaya Çalışan Kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 745-762.

Bayhan, V. (2002). Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj Ve Nepotizm. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 1-13.

Berber, A. (2013). *Klasik Yönetim Düşüncesi*. İstanbul: Alfa Kitap.

Bickford, N. (11 October 2011). ‘Queen Bees - An Evolving Species or An Office Myth?’. <https://www.ft.com/content/9bc76152-f3f9-11e0-b221-00144feab49a> (Erişim Tarihi: 08.05.2023)

Can, H., Azizoglu, Ö., & Aydın, E. (2015). Örgütsel Davranış. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Carli, L., & Eagly, A. (2016). Women Face a Labyrinth: An Examination of Metaphors For Women Leaders. *Gender in Management. An International Journal*, 31(8), 514- 527.

Christie, F. (2019). Competing voices: A Figured Worlds Approach to Theorising Graduate Perspectives on Career Success. *International Studies in Sociology of Education*, 28(3-4), 326-344.

Coupland, C. (2004). Career Definition and Denial: A Discourse Analysis of Graduate Trainees Accounts of Career. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 515-532.

Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology*. New York: McGrawHill.

Curtis, L. B. (1996). Factors Related to The Perceived Effectiveness of A Career Development Workshop. Doctoral Thesis. Knoxville. The University of Tennessee.

Çavmak, D., Atalay, E., & Söyler, S. (2019). Hemşirelikte Kariyer Sorunları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1897-1910.

Decenzo, D., & Robbins S. (2007). *Fundamental of Human Resource Management*, Hoboken: John Willey.

Demirel, E. T. (2017). Çift kariyerli eşler (aileler) sorunu. B. Akdemir, (Ed.), İnsan kaynakları yönetiminde güncel yaklaşımlar (s. 67-89). İstanbul: Beta Yayınları.

Derks, B., Ellemers N., Van Laar C., & De Groot, K. (2011). Do Sexist Organizational Cultures Create The Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519-535.

Diprete, T., & Soule, W. (1988). Gender and Promotion in Segmented Job Ladder Systems. *American Sociological Review*, 53(1), 26-40.

Dündar, G. İ. (2018). *Kariyer Geliştirme*. İstanbul: Beta Yayınları.

Els, R. C., & Meyer, H. W. (2023). The Role of Career Development in Ensuring Effective Quality Management of Training. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 2126.

Erdem, B., Çeribaş, S., & Karataş, A. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışan İş görenlerin Kronizm (Eş Dost Kayırmacılığı) Algıları: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir, İki Ve Üç Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 51-69.

Ergeneli, A., & Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükselmelerine Yönelik Tutumları. *Ankara: Hacettepe Ü. İİBF Dergisi*, 22(2), 85-109.

Erkutlu, H. V. (2018). Örgütsel Davranış. Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Erkutlu, H. V. (2019). Örgütsel Psikolojiye Giriş. Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career Plateaus Reconsidered. *Journal of management*, 14(1), 69-80.

Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing The Career Plateau. *Academy of Management Review*, 2(4), 602-612.

Flippo E. (1984). *Personnel Management*. Singapoure : Mcgraw.

Gönülaçar, Ş. (2014). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kayırmacılık Kuşatması ve Liyakatsizlik Çıkmazı. https://www.academia.edu/9687458/%C4%B0nsan_Kaynaklar%C4%B1_Y%C3%B6netiminde_Kay%C4%B1rmac%C4%B1l%C4%B1k_Ku%C5%9Fatmas%C4%B1_ve_Liyakatsizlik_%C3%87%C4%B1kmaz%C4%B1 (Erişim Tarihi: 05.05.2023).

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Griffin, L. (1978). On Estimating The Economic Value of Scholing and Experience, *Sociological Methods and Research*, 6, 309-335

İraz, R. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarının Karşılaştırılması. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, ss.277-284, 21-23 Mayıs, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.

Jaskiewicz, P., Uhlenbruck, K., Balkin, D., & Reay, T. (2013). Is Nepotism Good or Bad? Types of Nepotism and Implications for Knowledge Management. *Family Business Review*, 26(2), 121-139.

Johnson C., Long J., & Faught S. (2014). The Need To Practice What We Teach: The Sticky Floor Effect in Colleges of Business in Southern U.S. Universities. *Journal of Academic Administration In Higher Education*, 10(1), 27-33.

Karacaoğlu, K. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.

Karakulle, İ., & Aydın, E. (2021). *Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlaması*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Karakuş, H. (2014). Kraliçe arı sendromu-pembe taciz. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 334-356.

Kau J., & Rubin, P. (1979). Self-Interest, Ideology, and Logrolling in Congressional Voting. *The Journal of Law and Economics*, 22(2), 365-384.

Kaynak T. (1996). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Kimmel, J., & Conway, K.S. (2001). Who Moonlight And Why? Evidence From The SIPP, *Industrial Relations*, January, 40(1), 89-120.

Kirpik, G., & Yılmaz, E. (2020). Determining Career-Related Problems and Developing Suggestions: A Literature Review in the Context of Pharmaceutical Management. (ed.: Ilksun Didem Ulbegi), in *Management Studies*, p. 59-79, Ankara: Akademisyen Publishing House.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36-49.

Li, T., Tien, H. L. S., Gu, J., & Wang, J. (2023). The relationship between social support and career adaptability: The chain mediating role of perceived career barriers and career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23, 319-336.

Maslach C., & Zimbardo, P. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. New York: Prentice-Hall.

Mcguire, G. (2000). Gender, Race, Ethnicity, and Networks: The Factors Affecting The Status of Employees' Network Members. *Work and Occupations*, 27: 500-523.

Milliman, J. F. (1992). Causes, Consequences and Moderating Factors of Career Plateauing. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Southern California, Los Angeles, CA

Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.

Narcıkara, E. B. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Ari Sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-176.

Near, J. P. (1980). The Career Plateau: Causes and Effects. *Business Horizons*, 23(5), 53-57.

Negoitã, G. (2020). The Career Model of 21st Century Adopted by Higher Education Graduates. *European Review of Applied Sociology*, 13(21), 27-37.

Nishanthi, H. (2016). Modern career concepts: A review. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(3), 1-5.

Oben, J. A., & van Rooyen, A. (2022). Social Cognitive Career Theory and Rural High School Learners' Intentions to Pursue an Accounting Career. *Accounting Education*, 1-34.

Örücü E., Kılıç R., & Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir Örneği. *Yönetim ve Ekonomi* 14(2), 117-135.

Özer N., & Çağlayan Z. (2016). Relationship Between Teachers Trust in Principal and Perceived Cronyism. *Inönü University Journal of The Graduate School of Education*, 3(5), 15-27.

Özgener Ş. (2020). İş Ahlakının Temelleri Yönetimsel Bir Yaklaşım. Ankara: Nobel.

Özkanan, A., & Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(20), 179-206.

Özler, H., & Gümüştekin, G. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 437-450.

Pascall, A. N. (2012). Engendering technology, empowering women. London: Portia Ltd, Prince Consort, Albert Embankment.

Petkevičiūtė, N., & Valdés, C. (2007). Women Career Development Through Intercultural Competence. in Management Horizons: Visions and Challenges: Proceedings of the 9th International Conference, 27-28 September, Kaunas. Vytautas Magnus University.

Sabuncuoğlu, Z., (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Alfa Yayınları.

Serbes, M. (2017). Importance of Career Development for Individuals and Organizations. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(2), 144-148.

Sıgır, Ü., & Gürbüz, S. (2019) Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Smolarek, M., & Dzieńdziora, J. (2022). Impact of Personal Branding on The Development of Professional Careers of Managers. *European Research Studies Journal*, 25(1), 133-147.

Sugiarti, E. (2023). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-11.

Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into Practice in Career Assessment for Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Career Barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462.

Şahinbaş, F., & Erigüç, G. (2019). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı Ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları

Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225.

Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö., & Güleç, M. (2018). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Kronizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(3), 37-54.

Şener, E., Kocaoğlu, M., Baybek, H., & Kıvrak, A. (2018). Sağlık Sektöründe Çift Kariyerli Eşler: Hemşire Çiftlerle Nitel Bir Çalışma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3), 461-472.

Şimşek, M. Ş., & Çelik, A. (2011). Yönetim ve Organizasyon. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Toyokawa, T., & DeWald, C. (2020). Perceived Career Barriers and Career Decidedness of First Generation College Students. *The Career Development Quarterly*, 68(4), 332-347.

Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.

Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. (2016). Perceived Career Barriers and Vocational Outcomes Among University Undergraduates: Exploring Mediation and Moderation Effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12-21.

Ünlü, H. (2022). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu, Kariyer Platosu ve Süper Kadın İdeali. *Yüksek Lisans Tezi*, Konya: Selçuk Üniversitesi.

Veiga, J. F. (1981). Plateaued versus Nonplateaued Managers: Career Patterns, Attitudes, and Path Potential. *Academy of Management Journal*, 24(3), 566-578.

Werther, W., & Davis, K., (1993). *Human Resources and Personnel Management*. New York :Mcgraw-Hill.

Wrigley, B. (2002). Glass Ceiling? What Glass Ceiling? A Qualitative Study of How Women View The Glass Ceiling in Public Relations and Communications Management. *Journal of Public Relations Research*, 14(1), 27-55.

Yılmaz, B. (2009). Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Ankara Üniversitesi.

BÖLÜM XVI

DUYUSAL MARKALAMAYA YÖNELİK TEORİK BİR İNCELEME

A Theoretical Review of Sensory Marking

Filiz ASLAN ÇETİN¹ & Emel Hatice OKTAY²

¹(Doç. Dr.), Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme
Bölümü, Üretim Yönetimi ve Pazarlama ABD,
E-mail: filizaslan79@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-8210-799X

²(Doktora Öğrencisi), Kafkas Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD,
E-mail: oktayemelhatice@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-5490-4457

1. Giriş

Günümüz dünyasında teknolojik gelişmelerinde katkısı ile müşterilerin ihtiyaçları ve beklentileri sürekli değişiklik göstermektedir. Bu durum pazarlama başta olmak üzere birçok alanda değişiklikleri ve yenilikleri gerekli kılmıştır. Bu bağlamda tüketicilerin daha iyi anlamak önem oluşturmaktadır. Çünkü pazarlama 1.0 ile başlayıp pazarlama 5.0 ile devam eden pazarlama tüketicilerin dinamik bir tutum sergilediklerini zamana bağlı olarak istekleri ve ihtiyaçlarının değişebileceğini göstermektedir. Tüketicilerin zamanla değişen bir döngünün içinde olması pazarlama kavramının çeşitlenmesiyle birlikte duyusal markalama gibi yeni kavramların ortaya çıkışına da zemin hazırlamıştır. Duyusal markalama ile tüketicilerin satın alma öncesi ve satın alma sonrası olsun davranışlarında duyu organlarının etkisini çözülmeye çalışmaktadır.

Duyusal markalama, tüketicilerin marka tercihlerinde duyu organlarının rolünü tespit etmeye yönelik bir durumdur. Markalar duyu organları(görme,

koklama, iştirme, tatma, dokunma) ile tüketicilere hitap etmeye ve onları etkilemeye çalışmaktadır. Bu bağlamda markalar tüketicilerin hangi duyu organlarına hitap etmeye çalışır tespit edilmeye çalışılmıştır. Markalar tüketicilerin bir duyu organına mı yoksa aynı anda birden fazla duyu organına mı hitap edilmeli gibi sorular sorularak markaların hangi duyu organlarını hedefledikleri tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Bu çalışmada hedeflenen tüketiciler ve markalar açısından duyu organlarının önemini anlamaya yönelik çalışma yapılmıştır. Çalışmaya ilk olarak marka, markalama ve duysal markalama kavramlarının teorik çerçevelerinin açıklanması ile başlanmış olup daha sonra da beş duyu organından bahsedilerek beş duyuya hitap eden markalara görsel örnekler verilmiştir.

2. Marka ve Markalama

Günümüz dünyasında dış faktörlerin de etkisi ile hızla değişim ve gelişim içerisinde olan firmalar kendi markalarını rakip firmaların markalarından ayırt edilmesini kolaylaştırmak zorundadır (Aldırmaz, 2021). Bu bağlamda marka ve markalama kavramları önem arz etmektedir.

Marka, temel olarak bir firmanın mal ve hizmetlerinin başka firmaların mal ve hizmetlerinden ayırt etmeye yarayan kendine özgü isim, logo, harf, sayı gibi sembolik olarak ifade edilen işaretlerdir. Marka bir firmanın kişiliğini gösteren bir özellik sergilemektedir (Elmasoğlu, 2013). Markalar ilişkili oldukları firmaları, ürün ve hizmetleri temsil etmekle birlikte ürünü şekli ve ürüne özgü olan her şey bu kavramın kapsamına girmektedir (Tanrıverdi, 2014). Markayı müşterinin zihninde tanımlamak duysal uyaranlarla ilişkili olmaktadır (Hassoni & Hadi, 2022).

Markalama kavramında esas olan durum ise bazı ürün ve hizmetleri bazı ürün ve hizmetlerden ayırt etmek amacıyla kullanılan bir araçtır. Geçmiş zamanlarda çiftlik sahiplerinin kendi hayvanlarını başka çiftliklerin hayvanlarından ayırt etmek amacıyla kullanılan bir kavram olan markalama zamanla değişim içerisine girmiş ve farklı amaçlar içinde kullanılmaya başlanmıştır (Keller, 2019).

Yaşadığımız zamanda ürünlerin ve hizmetlerin çoğaldığı bu sebeple rekabetin arttığı görülmektedir. Bu sebeple üreticiler ürettikleri ürün ve hizmetleri rakiplerinin ürün ve hizmetlerinden ayırt etmeleri gerekmektedir (Düldaroğlu, 2021). Marka ve tüketici arasındaki bağlantı, güçlü markaların oluşturulmasında önemli bir durum teşkil etmektedir (Hulten, 2011). Markalama kavramı ürün farklılaştırmasında iyi bir yaklaşımdır. Markalama ile tüketicilerin markanın ismi logosu ve paketlenmesine yönelik güveninin kazanılması amaçlanmaktadır

(Pekar, 2017). Bu durumlarla birlikte markalama kavramı ayrıca müşteriler ve ürünler arasında duysal bağ oluşturan bir yaklaşım sergilemektedir (Nagarjuna & Sudhakar, 2016).

3. Duyusal Markalama Kavramı

Dijitalleşmenin artış göstermesi ve rekabetinde artması dolayısıyla markalar kendilerini farklılaştırmak amacıyla müşterilerine farklı deneyimler sunmalıdır. Uygun bir marka deneyimi ile hem müşterilerin memnuniyetleri hem de duysal bağlılıkları artmaktadır. Duyusal markalama ile müşterilerin memnuniyetlerinin artması yani tüketici ile marka arasında ilişki kurmanın yanında rekabet avantajı oluşturmak içinde önemli olmaktadır (Elder & Krishna, 2021). Yapılan çalışmalarda küresel tüketicilerin yarısından fazlasının duysal deneyimleri ilgi çekici olan mağazalardan alışveriş yaptığı ve pazarlama incelemeleri sonucunda marka deneyimi ile tüketici firma arasındaki ilişkinin gerçekleşmesinde önemli bir anahtar olduğu sonucuna varılmıştır (Zha, Foroudi, Melewar & Zhongqi, 2021).

Krishna ve Schwarz (2014), duysal markalama kavramının müşterilere hitap etme rolünü vurgularken, Roggeveen, Grewal ve Schweiger (2020) duysal markalama kavramını ekolojik açıdan perakende ortamda çevresel uyaranlarıyla müşterilerin etkileşimi olarak görmektedir. Pazarlama literatüründe duysal markalama yeni bir kavram olsa da Kotler (1974) mağaza içi atmosferdeki çevresel uyaranların müşterileri etkilediği ve duysal bir deneyime neden olduğunu ifade etmiştir. Duyusal markalama esas olarak çevrenin, tüketicilerin tepkileri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu tespit etmektir.

Duyusal markalama, markalaşma alanında ortaya çıkan bir kavram olmakla birlikte son yıllarda ilgi odağı haline gelen bir kavramdır (Guzman & Iglesias, 2012; Hulten, 2015). Bu kavrama olan ilgi güçlü markalar oluşturma ve tüketicileri duysal olarak memnun etmede duyu organların öneminden kaynaklanmaktadır. Bu anlamda duysal markalama, pazarlama araştırmalarında markaların deneyimsel değerler için nasıl farklılık oluşturabileceği ve tüketici marka ilişkisinin nasıl güçlendirileceğine odaklanmaktadır (Roper, Iglesias & Rodrigues, 2019).

Pine ve Gilmore (1998) beş duyunun kişisel ve unutulmaz marka deneyimi oluşturmanın önemini vurgulamıştır. Brakus, Schmitt ve Zarantonello (2009) ise beş duyuya hitap ederek zevk ve heyecanın oluşacağını ifade etmişlerdir. Krishna (2012) ise duysal markalamayı tüketicilerin duyularını, algılarını yargılarını etkileyen bir alan olarak tanımlamıştır. Bu tanım ile duysal

marka deneyiminin kişiselleştirilmiş ve müşteri odaklı bir yaklaşım olduğunu vurgulamaktadır (Roper, Iglesias & Rodrigues, 2019). Hulten (2015) ise duyuşsal marka deneyiminin bireysel değer yaratmayı destekleyerek satın alma ve tüketim süreçlerini desteklediğini belirtmektedir. Son olarak Rodrigues (2018) ise duyuşsal marka deneyimlerini çok boyutlu marka ile ilgili uyarılar tarafından uyarılan duyuşsal ve bilişsel bir tüketici tepkisi olarak tanımlamıştır.

Rekabetin artması ile birlikte markalar daha fazla müşteri çekmek amacıyla tüketicinin zihninden marka sadakatinden kaynaklanabilecek iyi bir marka imajı oluşturmayı hedeflemektedirler. Bu bağlamda firmalar önceden görme ve işitme duyuşuna odaklanmayı hedeflerken artık beş duyuş organına (görme, işitme, koklama, tatma ve dokunma) hitap etmeyi amaçlamaktadır. Duyuşsal markalamada amaçlanan tüketicilerin beş duyuş organına hitap etmek ve beş duyuş organını uygun şekilde birleştirmektir (Verma & Mishra, 2017). Bu yüzden duyuşsal markalama, duyuşsal deneyimin ve marka sadakatinin oluşmasına yardımcı olduğu için en önemli pazarlama araçlarından bir tanesidir. Birçok firma müşterilerini memnun etmek ve müşterilerinin arzularını gerçekleştirmek için duyuşsal uyarılara odaklanmaktadır (Hassoni & Hadi, 2022). Yapılan başka bir çalışmaya göre tüketicilerin satın alma karar sürecinde %58 oranında görme, %45 oranında koku duyuşu, %41 oranında işitme, %31 oranında tatma ve %25 oranında ise dokunma duyuşundan etkilendikleri ifade edilmektedir (Kara & Temiz, 2018).

Duyuşsal marka deneyimi, markanın tasarımı, kimliği, ambalajı gibi uyarılar tarafından uyarılmaktadır. Bu uyarılar beş duyuş organının herhangi biri ile ilişkilendirilebilmekle birlikte ne kadar çok uyarana hitap edilirse duyuşsal deneyimin o kadar güçlü ve etkin olduğunu göstermektedir (Hapola, Karjaluo & Hintikka, 2017).

Duyuşsal markalaşma, beş duyuş organının hepsinin tüketicilerle iletişim kurarak geleneksel pazarlama tekniklerine oranla daha yüksek bir etkiye ulaşacağı fikrine dayanmaktadır. Duyuşsal markalamada tüketicilerin duyuş ve düşüncelerini de hesaba katarak tüketicileri etkilemeyi hedeflemektedir (Tanasic, 2018). Duyuşsal markalama beş duyuş organının (görme, işitme, tatma, koklama ve dokunma) tek bir başlık altında birleşmesidir. Bu bağlamda beş duyuş organını harekete geçirme yöntemi olarak da bilinmektedir (Çakaröz, 2018).

4. Duyuşsal Markalama Uyarıları

Birçok firma geçmişte markalarını rakip firmaların markalarından ayır etmek amacıyla sesli veya görsel öğeler kullanmıştır. Firmaların rekabet

halinde oldukları diğer firmalardan ayırt etme stratejisine duyuşsal markalama denilmektedir. Firmalar tüketiciler için deneyim oluşturan bu beş duyuşları kullanmaktadırlar. Firmalar tüketicilerin ilgisini dinamik tutmak ve güçlü markalar oluşturmamak amacıyla tüketicilerin beş duyuş organına hitap etmektedir (Sarıbaş, 2020). Duyusal markalamanın amacı tüketiciler için beş boyutlu bir deneyim oluşturmaktır. şirketler mümkün olduğunca çok fazla duyuş organına hitap ederek marka mesajları vermeye çalışmaktadırlar. Duyusal markalama tüketiciler ile marka arasındaki duyuşsal ilişkileri araştıran bir pazarlama stratejisidir. Beş duyuş ile insan beynine ulaşarak hem markanın hatırlanabilmesini hem de satın alma oranını arttırmayı hedeflemektedir (Marina & Marina, 2020).

Bu başlık altında firmaların rekabet avantajı sağlaması ve tüketicilerin zihninde yer etmek amacıyla kullandıkları stratejileri olan duyuşsal marka uyaranlarında görme, işitme, tatma, koklama ve dokunma duyuşlarından bahsedilecektir.

4.1. Görsel Uyarıcılar

Görme, insan duyuşları arasında en önemli duyuş organı olması dolayısıyla pazarlama alanında en yaygın kullanılan uyarandır (Hassoni & Hadi, 2022). Görme duyuşunun algılanması 45 milisaniye sürmektedir (Öcel & Durak, 2023). Tüketicilerin davranışlarını etkilemek ve satın alma olasılığını arttırmak amacıyla kullanılan sosyal unsurlar görsel ipuçları olarak ifade edilmektedir (Zha, Foroudi, Melewar & Jin, 2021). Görsel uyarıcılar neredeyse tüm markalar tarafından kullanılan ve insanları etkisi altına alan bir durum sergilemektedir. Görsel uyarılar izleyicinin dikkatini çekmesine etki edecek olan ürünün görünümü, çevresel faktörler, işıklar, reklam ve satış noktasının düzeni görsel uyarılara hitap edecek faktörlerdir (Nagarjuna & Sudhakar, 2016). Markaların görsel uyarıları ayrıca logo ve amblemler olmak üzere hatırlanabilir ve akılda tutulabilir unsurlardan oluşmaktadır. Bu sebeple bir markanın logosunu akılda tutmada en önemli duyuş organı görmedir (Rupini & Nandogopal, 2015) Görsellerde tüketicilerin görsel duyuşuna hitap eden bazı markaların logoları gösterilmektedir.



Görsel 1: Coca-Cola Markasının Logosu

Kaynak: <https://www.coca-cola.com.tr/>, 24.05.2023.

Coca-Cola markasının şişeleri kırılma bile hangi markaya ait olduğunun bilineceği şekilde tasarlanmıştır. Özgün bir şekilde tasarlanan şişeye ticari marka statüsü verilmiştir (Upadhyaya, 2017).



Görsel 2: Apple Markasının Logosu

Kaynak: <https://www.apple.com.tr/>, 24.05.2023.

Isırılmış elma görseli ile oluşturulan Apple markasının logosu, marka ismi yazmasa bile tüketiciler ya da müşteriler tarafından hatırlanabilmektedir (Çakaröz, 2018).



Görsel 3: Starbucks Markasının Logosu

Kaynak: <https://www.starbucks.com.tr/>, 24.05.2023.

Starbucks logosunda yer alan denizkızı görseli marka isminin yazılmamasına rağmen insanların görme duyusuna hitap ederek markanın hatırlanmasına olanak sağlamaktadır (Çakaröz, 2018).



Görsel 4: Lacoste Markasının Logosu

Kaynak: <https://www.lacoste.com.tr/>, 24.05.2023.

Görme duyusu markalar açısından yaşamsal bir önem sahiptir. Bu sebeple müşterilerin veya tüketicilerin ürünlerle olan ilişkisinde öncelikli olarak görsel görüntüye ihtiyaç vardır. Logo ve renklerle markalar görme duyusuna hitap ederek uzun süreli olarak tüketici veya müşterilerin zihinlerinde yer almayı hedeflemektedirler. Bu bağlamda tüketici ve müşterilerin zihinlerinde yer edinen markalar, marka isimlerine bile gerek kalmadan sadece markanın logosuna bakarak hangi markaya ait olduğunu söyleyebilmektedir (Kalit, 2016). Bu sebeple ürünleri tanımlamanın en etkili yolu ürünün rengi ve şekli olmaktadır. Bazı markaların logoların da ürünün ismi yazmasa dahi müşteri ve tüketiciler logoyu gördüklerinde hangi markaya ait olduklarını bilmektedirler (Sarıbaş, 2020). Coca-Cola markasının renginin kırmızı ve beyaz olması, Starbucks markasının logosundaki denizkızı, Lacoste markasının logosundaki timsah görseli ve Apple markasının logosu bu duruma örnek verilebilir (Çakaröz, 2018).

4.2. İşitsel Uyarıcılar

Ses marka ile duysal ilişki kurulurken müşterinin marka seçimini etkilemektedir (Hassoni & Hadi, 2022). Marka farkındalığını etkileyen önemli unsurlardan bir tanesi de işitsel uyarıcılardır. Sesler vasıtasıyla tüketicilerin duygu ve düşünceleri kolaylıkla etkilenebilmektedir (Çakaröz, 2018). İşitme duyusu beyin ile yakın ilişki içerisinde olan bir duyu organıdır. Ses ile ruh halleri etkilenecek satın alma davranışı oluşturulabilmektedir (Sarıbaş, 2020). Ses ile tüketicilerin satın alma davranışı yönlendirilmeye çalışılmaktadır (Aldırmaz, 2021). Seyahat firmaları gidilecek ülkelerin müziklerini tanıtımlarında kullanarak tüketicilerin işitme duyusuna hitap ederek tüketicilerin davranışlarını

yönlendirmeye çalışmaktadırlar. Bazı firmalar günün farklı saatlerinde farklı müzikler kullanarak tüketicilerin davranışlarına yön vermeye çalışmaktadırlar. Müziği tüketicilerin hareketliliği ya da durağanlığı için kullanılan markalara örnek olarak McDonald's ve Burger firmaları verilebilir. Müşterinin çok yoğun olduğu saatlerde daha hareketli müzikler seçilerek hareketli bir ortam oluşturularak yemek yiyen tüketici veya müşteriye ortamdaki uzaklaştırmaya çalışılırken, müşterilerinin yoğunluğunun az olduğu saatlerde ise daha rahatlatıcı müzikler tercih etmektedir (Koç, 2022).



Görsel 5: Kellogg's Markasının Logosu

Kaynak: <https://www.kelloggs.com/>, 26.05.2023.

Kellogg's kahvaltılık gevreklerinin reklamlarında kullandıkları ses efektleri tüketicilerin işitsel uyarıcılarına hitap etmektedir (Lindstrom, 2005). Kellogs ve birçok cips reklamlarında ürünün görselliğini tamamlayan ses duyusu verilmek istenen mesaja katkı sağlamaktadır. Ürünün kolaylıkla hatırlanmasına olanak tanıyan ses markanın hatırlanabilir olmasına katkı sağlamaktadır. Bazı telefon markalarının telefonu görülmese dahi çalan zil sesinden dahi hangi markaya ait olduğunun kolaylıkla tespit edilmesi bu duruma örnek olarak verilebilir (Batı, 2017).



Görsel 6: Cheetos Markasının Logosu

Kaynak: <https://cheetos.com.tr>, 26.05.2023.

Cheetos reklamlarında kullandığı çıtırtı sesi ile tüketicilerin ya da müşterilerin işitme duyusuna hitap etmeyi hedeflemektedir. Cheetos yayınladığı reklamlarından bir tanesinde markayı temsil eden çitanın “şeklimiz belli, içindeki belli mısırın Cheetos şekli, çıtırı da sesli yemesi de zevkli mısırın Cheetos şekli, lezzeti şahane eğlencesi bahane paketteki Cheetoslar tane tane efsane bildiğin en sevdiğin mısırın cheetos şekli” reklamı ile çeşitli duyu organlarına hitap etmektedir (<https://www.you tube.com>, 26.05.2023). Cheetos reklamın da söylenen şeklimiz belli içindeki belli mısırın Cheetos şekli sözleri ile ürünün görselliğine önem verirken çıtırı da sesli yemesi de zevkli sözleri ile işitme duyusuna ve tatma duyusuna hitap etmektedir. Sonuç olarak Cheetos reklamı ile tüketicilerin veya müşterilerin görme, işitme, tatma duyularına hitap etmeye çalışılmaktadır.

4.3. Tatsal Uyarıcılar

Tat birçok markada hayati rol oynayan bir uyarıcıdır. Tatma ve koklama uyarıcıları birbirleri ile bağlantılı olan iki uyarıcıdır (Hassoni & Hadi, 2022). Koku ve tat duyusunu bir arada kullanan markaların daha başarılı olacakları düşünülmektedir (Çakaröz, 2018). Tatma hissi fiziksel ve duyuşsal anlamda büyük önem taşımaktadır. Tatsal uyarıcılar müşterilerin satın alma davranışında önem oluşturmaktadır. Tatma ile markalar kendi kimliklerinin oluşturabilmektedir. Tat alma duyusu diğer duyu organları gibi beyine hitap eden bir duyu organıdır (Saribaş, 2020).

4.4. Kokusal Uyarıcılar

Koku duyusu en hassas olan duyu organlarımızdan birisi olmaktadır. Bu bağlamda insan hafızası kokladığı bir şeyi %75 oranında hatırlamaktadır. Ürün ve markaların ayırt edilmesinde önemli bir rol oynamakta, tüketiciler tarafından ürün veya markanın kalitesi ile eşleştirilmektedir (Hassoni & Hadi, 2022). Lindstrom (2005) koku duyusunun önemli olduğunu yani tüketicilerin markaya yönelik düşüncelerinin oluşmasında önemli rolü olduğunu vurgulamıştır. Pazarlamacılar temizlik ürünlerinde tüketicilerin koku duyusuna hitap etmeye çalıştığını ifade etmektedirler.

Kokular beynin duyu ve hafıza içeren kısımlarını uyarmaktadır. İnsan burnu 10.000 kokuyu ayırt etme kapasitesine sahip bir duyu organı olmakla birlikte beyne direk bağlantısı olan tek duyudur (Saribaş, 2020). Yapılan bir çalışmada 250 ev hanımına çeşitli kokulara sahip çoraplar gösterilmiştir. Çoraplar farklı kokularda olmasına rağmen ev hanımları tarafından çorapların kokularına

göre kalite algılarının değiştiği tespit edilmiştir (Çakaröz, 2018). Bu bağlamda araştırmanın sonucuna göre tüketiciler koku ile ürünleri ilişkilendirdikleri sonucuna ulaşılabilir.



Görsel 7: Crayola Kalem Markasının Logosu

Kaynak: <https://www.crayola.com>, 26.05.2023.



Görsel 8: Donald Duck Karakteri

Kaynak: <https://www.disneyplus.com>, 26.05.2023.

Crayola kalem markası renkli ve kokulu kalemleri ile tüketicilerinin koku duyusuna hitap etmeye çalışan markalardan birisidir. Disney'in duyuusal karakteri olan Donald Duck karakterinin karikatürlerinde de tüketicilerin koku duyusuna hitap edilmeye çalışılmıştır (Lindstrom, 2005). Bu bağlamda birçok marka tüketici ve müşterilerinin koku duyusuna hitap ederek markanın akılda kalıcılığını ve tekrar tercih edilmesini hedeflemektedir.



Görsel 9: Rolls Royce Logosu

Kaynak: <https://www.rolls-roycemotorcars.com>, 24.05.2023.

Araba firmalarının birçoğu koku duyusu üzerinde çalışmalar yapmaktadır. Koku duyusuna hitap etmeye çalışan markalardan bir tanesi Rolls-Royce araba markasıdır. Rolls Royce markası 1960'larda ürettiği yeni modelinde istenilen başarıyı elde edememesi üzerine araştırma yapmış, araştırma sonucunda daha önceki modellerde kullanılan doğal malzeme kokusunun yeni üründe olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespit sonucunda tüketicilerin beğendiği konu üzerine çalışılmış ve tüketicilerin sevdikleri koku yeni modelde de kullanılarak satışlarda istenilen başarıya ulaşılmıştır (<https://www.pazarlamasyon.com>, 26.05.2023).

4.5. Dokunsal Uyarıcılar

Dokunma duyusu aracılığı ile tüketiciler ve müşteriler ürüne temas ederek markaya ait bilgi edinebilir (Pagani, Racat & Hofacker, 2019). Dokunma duyusu hem çocuklar hem de yetişkinleri etkileyen önemli bir duyudur. Dokunma duyusu ile müşterin ürünler ile fiziksel temasa geçmesi dolayısı ile satın alma davranışına önemli katkısının olduğu tespit edilmiştir (Nagarjuna & Sudhakar, 2016). Dokunma duyusu insanların satın alma karar sürecinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Müşteri ya da tüketicilerin ürünlere olan dokunuşu satın alma arzusunu arttırdığı tespit edilmiştir (Saribaş, 2020). Coca Cola şişesinin ele tam

oturacak şekilde tasarlanması tüketicilerin dokunma duyusuna hitap edebilmek için tasarlanmıştır (Upadhyaya, 2017). Samsung'da ürettikleri cep telefonlarını müşterilerinin ellerine oturacak şekilde tasarlayarak dokunma duyusuna hitap ederek ürün ve müşteri arasında duysal bağ oluşturmayı hedeflemiştir (Düldaroğlu, 2021).



Görsel 10: Coca Cola Markasının Şişe Görünümü

Kaynak: <https://www.coca-cola.com.tr/>, 24.05.2023.

5. Sonuç

Pazarlama faaliyetleri geliştikçe işletmeler ve firmalar tüketicilerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için sürekli değişim ve gelişim içerisine girmeye başlamışlardır. Bu bağlamda pazarlamacılar tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla çeşitli yollar denemeye başlamışlardır. Bunlardan bir tanesi de duyu organlarına hitap ederek tüketicilerin ya da müşterilerin davranışlarını etkilemektir. Çalışmada duysal markalama ile tüketicilerin satın alma davranışlarında oluşabilecek değişiklikleri tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmada tüketicilerin ya da müşterilerin satın alma davranışı gerçekleştirmesinde duyu organlarının öneminden bahsedilmiştir. Çalışmada bahsedilen beş duyu organının satın alma karar sürecinde tek başına mı kullanılması daha etkili olur yoksa birden fazla duyu organının kullanılması mı daha etkili olur tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmaya ilk olarak marka ve markalama kavramlarının tanımı ile başlanılmış olup daha sonra duysal markalama kavramından bahsedilmiştir. İlerleyen kısımlarında duysal markalama açısından önem oluşturan beş duyu

organından bahsedilmiştir. Beş duyu organının tüketici ya da müşterilerin satın alma davranışına olan etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Duyu organlarından bahsetmeye ilk olarak görme duyusu ile başlanılmış olup duyusal markalama açısından öneminden bahsedilmiştir. Tüketiciler ve müşterileri açısından görme duyusunun en etkili olduğu tespit edilmiş fakat diğer duyu organlarının da önemli olduğu ifade edilmiştir. Diğer bir duyu olan iştme duyusu ile de tüketicilerin ya da müşterilerin iştme duyusuna hitap ederek ortam seslerinin tüketicilerin satın alma davranışına olan etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Başka önemli bir duyu organı olan koku duyusu ile de ortamın kokusunun tüketicilerin satın alma davranışına olan etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Son olarak tatma ve dokunma duyusunun tüketicilerin ya da müşterilerin satın alma davranışına olan etkisi tespit edilmiştir. İşletmeler ya da firmalar bu duyu organlarını tek başlarına kullanabilecekleri gibi daha etkin satın alma davranışı gerçekleştirmek amacıyla birden fazla duyu organı ile de kullanılabilceği belirtilmiştir. Çalışmanın bazı kısımlarında duyusal markalamayı kullanarak bu beş duyu organına hitap eden bazı markalara örnekler verilmiştir.

Çalışmada hedeflenen tüketiciler ya müşterilerin satın alma karar süresinde beş duyu organının öneminden bahsedilmiştir. Firmalar ya da markalar açısından örnekler gösterilerek duyu organlarına hitap etmenin markalara olan etkisi belirtmeye çalışılmıştır. Bu çalışma ile hedeflenen duyusal markalama kavramına yeni bir bakış açısı sunmak olup gelecekte yapılan çalışmalara öneri oluşturmaktır.

KAYNAKÇA

Aldırmaz, U. T. (2021). *Duyusal markalamanın marka sadakati üzerindeki etkisi: coca-cola örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Apple Türkiye Resmi Sitesi. (2023, 24 Mayıs). Mayıs 24, 2023 tarihinde <https://www.apple.com.tr/> adresinden alındı.

Batı, U. (2017). Marka Sesi, Nörolojik Bir Kurumsal Kimlik Enstrümanıdır. (2023, Mayıs 24). Mayıs 24, 2023 tarihinde <https://www.pazarlamasyon.com/marka-sesi-norolojik-bir-kurumsal-kimlik-enstrumanidir> adresinden alındı.

Brakus, J. J., Schmitt, B. H., & Zarantonello, L. (2009). Brand experience: What is it? How is measured? Does it affect loyalty?. *Journal of Marketing*, 73, 52-68.

Bu İşte Cheetos'un Parmağı Var. (2023, Mayıs 26). Mayıs 26, 2023 tarihinde <https://www.youtube.com/@CheetosTurkiye> adresinden alındı.

Cheetos Türkiye Resmi Sitesi. (2023, Mayıs 26). Mayıs 26, 2023 tarihinde <https://cheetos.com.tr/> adresinden alındı.

Coca-Cola Türkiye Resmi Sitesi. (2023, Mayıs 24). Mayıs 24, 2023 tarihinde <https://www.coca-cola.com.tr/> adresinden alındı.

Crayola Official Site. (2023, Mayıs 26). Mayıs 26, 2023 tarihinde <https://www.crayola.com/> adresinden alındı.

Çakaröz, K. M. (2018). *Hızlı tüketim mallarında duyuşsal markalama uyarınlarını algılama düzeyi farklılıkları ile yeniden satın alma kararı arasındaki ilişkinin nörogörüntüleme teknikleriyle incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Hitit Üniversitesi, Çorum.

Disney Plus Türkiye Resmi Sitesi. (2023, Mayıs 26). 26 Mayıs, 2023 tarihinde <https://www.disneyplus.com/tr-tr> adresinden alındı.

Düldaroğlu, O. (2021). *Turizmde sosyal medya iletişiminin duyuşsal markalama, müşteri değeri ve sadakatine etkisi: Ayvalık'ta konaklayan yerli turist algılamaları*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Elder, R. S. & Krishna, A. (2021). A review of sensory imagery for consumer psychology. *Journal of Consumer Psychology*, 38 (6), 988-1003.

Elmasoğlu, K. (2013). *Duyuşsal markalamanın marka sadakati oluşumuna yansımaları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Guzman, F. & Iglesias, O. (2012). The multi-sensory and multi-experiential brand challenge. *Journal of Product & Brand Management*, 21 (6).

Hapola, J., Karjaluoto, H. & Hintikka, A. (2017). The effect of sensory brand experience and involvement on brand equity directly and indirectly through consumer brand engagement. *Journal of Product & Brand Management*, 26 (3), 282-293.

Hassoni, A. A. & Hadi, B. H. (2022). Effect of sensory brand in enhancing the customer experience. *Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences*, 24 (3), 1-13.

Hulten, B. (2011). Sensory marketing the multi-sensory brand-experience concept. *European Business Review*, 23 (3), 256-273.

Hulten, B. (2015). *Sensory Marketing: Theoretical and Empirical Grounds*. New York: Routledge.

Kalit, E. (2016). Beş Duyu ile Müşteri Deneyimi Tasarımı. (2023, Mayıs 24). Mayıs 24, 2023 tarihinde <https://www.pazarlamasyon.com/5-duyu-ile-musteri-deneyimi-tasarimi> adresinden alındı.

Kara, M.& Temiz, S. (2018). Konaklama sektöründe duyusal markalamanın önemi beş yıldızlı bir otel örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (3), 455-477.

Keller, K. L. (2019). *Marka Sermayesinin İnşası, Ölçümü ve Yönetimi*. A. Candemir (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kellogs Türkiye Resmi Sitesi. (2023, Mayıs 26). Mayıs 26, 2023 tarihinde <https://www.kellogs.com/tr-tr/home.html> adresinden alındı.

Koç, E. (2022). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri Global ve Yerel Yaklaşım*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Koku Pazarlaması Nedir?. (2023, Mayıs 26). Mayıs 26, 2023 tarihinde <https://www.pazarlamasyon.com/koku-pazarlamasi-nedir> adresinden alındı.

Kotler, P. (1974). Atmospherics as a marketing tool. *Journal of Retailing*, 49 (4), 48-64.

Krishna, A. & Schwarz, N. (2014). Sensory marketing, embodiment and grounded cognition: a review and introduction. *Journal of Consumer Psychology*, 24 (2), 159-168.

Krishna, A. (2012). An integrative review of sensory marketing: engaging the senses to affect perception, judgment and behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 22 (3), 332-351.

Lacoste Türkiye Resmi Sitesi. (2023, 24 Mayıs). Mayıs 24, 2023 tarihinde <https://www.lacoste.com.tr/> adresinden alındı.

Lindstrom, M. (2005). Broad Sensory Branding. *Journal of Product & Brand Management*, 14 (2), 84-87.

Marina, A. & Marina, D. (2020). Sensory branding: a new era in dentistry. *Journal of Dentistry & Oral Health*, 3 (4), 1-8.

Nagarjuna K. & Sudhakar, B. D. (2016). Sensory brandig in hospitality enterprises-gearing up for global competitiveness. *Pacific Business Review International*, 9 (5), 138-144.

Öcel, Y. & Durak, İ. (2023). Examining the relationship between sensory branding, brand awareness and preference after a blind tasting test: an application on tea brands. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 21 (1), 97-113.

Pagani, M., Racat, M. & Hofacker, C. F. (2019). Adding voice to the omnichannel and how that affects brand trust. *Journal Of Interactive Marketing*, 48, 89-105.

Pekar, E. (2017). *Duyusal markalama ve tüketicilerin marka algısında duyusal markalamanın (beş duyunun) rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Pine, B. J. & Gilmore, J. H. (1998). Welcome to the experience economy. *Harvard Business Review*, 76 (4), 97-105.

Rodrigues, C. (2018). Multisensory brand experiences and brand love: Myth or reality?. Garg, R., Chhikara R., Panda, T. P. & Kataria A. (Eds.). *Driving Customer Appeal Through The Use Of Emotional Branding* in, (pp. 1-21). Pennsylvania: IGI Global.

Roggeveen, A. L., Grewal, D. & Schweiger, E. B. (2020). The DAST framework for retail atmospherics: the impact of in- and out-of- store retail journey touch points on the customer experience. *Journal of Retailing*, 96 (1), 128-137.

Rolls-Royce Motor Cars Official Site. (2023, Mayıs 26). Mayıs 26, 2023 tarihinde https://www.rolls-roycemotorcars.com/en_GB/home.html adresinden alındı.

Roper, S., Iglesias, O. & Rodrigues, C. S. (2019). Sensory branding: special issue following the 12th global brand conference, Linnaeus University Sweden. *Journal of Business Research*, 96 (11), 340-342.

Rupini, R. V. & Nandogopal, R. (2015). A study on the influence of senses and the effectiveness of sensory branding. *Journal of Psychiatry*, 18 (2), 1-7.

Sarıbaş, Ö. (2020). *A research on sensory branding of hotels and its impacts on tourist experience: case of İzmir*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.

Starbucks Türkiye Resmi Sitesi. (Mayıs 24, 2023). Mayıs 24, 2023 tarihinde <https://www.starbucks.com.tr/> adresinden alındı.

Tanasic, B. R. (2018). Improving Traditional Tourism Promotion Through the Application of Sensory Branding. 7. *International Conference on Advances in Social Science, Economics and Management Study Proceeding Book* in, (ss.37-45), 5-6 June 2018, New Orleans-USA.

Tanrıverdi, M. Y. (2014). *Marka iletişimi açısından duyuların tüketici davranışı üzerindeki etkisi: duyusal markalama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Upadhyaya, M. (2017). Emotional connect between brand and consumer through sensory branding. *American Journal of Industrial and Business Management*, 7, 352-359.

Verma, A. & Mishra, K. (2017). Brand image: awareness of sensory branding and its effects on purchase behaviour of consumers. *Journal Homepage*, 5 (6), 1882-1885.

Zha, D., Foroudi, P., Melewar, T. C. & Jin, Z. (2021). Experiencing the sense of the brand: the mining, processing and application of brand data through sensory brand experiences. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 25 (2), 205-232.

