



AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ

ISSN NO: 1302-1966

CİLT: XVI SAYI: 2 ARALIK 2014 / Volume: 16 Issue: 2 December 2014

İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Dergisi

Journal of Economics and Administrative Sciences

<http://www.iibfdergi.aku.edu.tr>

E-posta: akuiibf@aku.edu.tr

Dergimiz, ASOS ve EBSCO'da taranmaktadır.

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ

**İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
DERGİSİ**

*JOURNAL
of
the FACULTY of ECONOMICS and ADMINISTRATIVE SCIENCES*

CİLT: XVI SAYI: 2 YIL: ARALIK-2014
Volume : XVI Issue: 2 Year: December 2014

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

AFYON KOCATEPE UNIVERSITY
JOURNAL of ECONOMICS and ADMINISTRATIVE SCIENCES
(ISSN: 1302-1966)

SAHİBİ/PUBLISHER

PROF. DR. MUSTAFA SOLAK
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRÜ

BAŞ EDİTÖR/CHIEF EDITOR

DOÇ. DR. KAMİL GÜNGÖR

ALAN EDİTÖRLER/SPECIALIZED CO-EDITORS

MALİYE: DOÇ. DR. KAMİL GÜNGÖR

KAMU YÖNETİMİ: DOÇ. DR. ETHEM KADRİ PEKTAŞ

İKTİSAT: YARD. DOÇ. DR. CEM GÖKÇE

İŞLETME

-PAZARLAMA: YARD. DOÇ. DR. ALPARSLAN ÖZMEN

-YÖNETİM-ORGANİZASYON: DOÇ. DR. DUYGU KIZILDAĞ

-MUHASEBE-FİNANSMAN: YARD. DOÇ. DR. SERDAR ÖGEL

YAYIN KURULU/EDITORIAL BOARD

PROF. DR. SELÇUK AKÇAY

PROF. DR. H. RIZA AŞIKOĞLU

PROF. DR. İSMAİL AYDOĞUŞ

PROF. DR. M. KEMALETTİN ÇONKAR

PROF. DR. ERDAL DEMİRHAN

PROF. DR. VEYSEL KULA

PROF. DR. BELKIS ÖZKARA

PROF. DR. İSA SAĞBAŞ

PROF. DR. HALİM SÖZBİLİR

DOÇ. DR. MUSTAFA FİŞNE

DOÇ. DR. DURMUŞ YÖRÜK

SEKRETERYA/EDITORIAL SECRETARY

ARAŞ. GÖR. SENEM KOÇ

**HABERLEŞME VE KOORDİNASYON/
COMMUNICATION AND COORDINATION**

Afyon Kocatepe Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Ahmet Necdet Sezer Kampüsü-

AFYONKARAHİSAR

Tel: 0272 – 2281292-158 (Editör)

Fax: 0272 – 2281148

E-posta: akuiibf@aku.edu.tr

AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, hakemli akademik bir dergi olup Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF tarafından çıkarılmaktadır.

AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki kez yayımlanmaktadır.

Dergi ASOS ve EBSCOHOST tarafından endekslenmektedir.

SUNUŞ

Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1999 yılından beri Haziran ve Aralık aylarında düzenli olarak çıkartılan hakemli bir dergidir. Dergimiz EBSCO ve ASOS'ta taranmakta olup, ULAKBİM'de de taranması için çalışmalar devam etmektedir. Hem basılı hem de online olarak yayınlanan dergimizde hakemlik süreci ortalama üç-dört ay sürmektedir. Gönderilen makalelerle ilgili olarak titiz bir değerlendirme yapılmaktadır. Bu amaçla baş editörün ön incelemesinden sonra makaleler her bir alanla ilgili görevli yardımcı editörlerin değerlendirmesine tabii tutulmaktadır. Çalışmaların nicel ve nitel olarak yeterince bilimsel olmadığı kanaati doğarsa ilgili çalışma alan editörünün önerileri çerçevesinde hakem süreci başlatılmadan editör tarafından reddedilebilmektedir.

Çalışmaların yayımlanmasında hakem raporu esas olup, iki hakem tarafından kabul edilen makaleler kural olarak yayıma kabul edilmektedir. Hakemler seçilirken çalışma alanlarına dikkat edilmekte ve yazılar aynı üniversitedeki bir hakeme kesinlikle gönderilmemektedir. Hakemlerin farklı üniversitelerden olması hakemlik sürecinde dikkate alınan diğer bir hassasiyettir. Kör hakemlik olarak isimlendirilen yöntemle, değerlendirme sürecinde hakem ve yazarların birbirini bilmesine kesinlikle izin verilmemektedir. Hakemlik süreci yine kesinlikle gerçek bir şekilde işletilmekte, hakkında şüphe duyulan hakem değerlendirmeleri varsa üçüncü bir hakeme de gönderilebilmektedir. Bir başka deyişle iki hakem değerlendirmesinin pozitif olması mutlak surette yazıların yayınlanacağı anlamına gelmemektedir. Sonradan çıkabilecek nedenlere dayalı olarak bir makale her aşamada reddedilebilmektedir.

Dergimizde nicelikten ziyade niteliğe ağırlık verilmekte, yayımlanan makale sayısının 10-12'yi geçmemesine özen gösterilmektedir. Hakemlik süreci mutlak bir şekilde tamamlanmadan hiçbir yazı kesinlikle yayımlanmamaktadır. Eğer hakem istemişse, yaptığı eleştiriler ve önerilerin yerine

getirilip getirilmediğini kontrol etmek üzere makale tekrar kendisine yönlendirilmekte ve onayı alınmadan yayıma kabul edilmemektedir. Bütün hakemlik süreci online takip edilmekte, makalelerin kabulü ve değerlendirilmesi elektronik sistem üzerinden takip edilmektedir.

Elinizdeki sayıda bu süreçten geçmiş 11 adet bilimsel makale bulunmaktadır. Ancak süreç içerisinde yayımlanması için tarafımıza ulaşan makale sayısı bu sayıdan daha fazladır. Bir kısmı hakemlerce yayımlanabilir bulunmamış, bir kısmı ön değerlendirmede yayın kurulunda hakem sürecine sokulmadan reddedilmiş, bir kısmının değerlendirilmesi de devam etmektedir.

Dergimiz bir önceki sayısından itibaren çeşitli düzenlemelere tabi tutulmuştur. Hatırlatmak gerekirse; derginin boyutu büyütülmüş ve A4 olarak basılması kararlaştırılmıştır. Yeni bir kapak tasarımı geliştirilmiş ve böylece uzun süredir kullanılmakta olan kapak değiştirilmiştir. Editöryal yapıda değişikliğe gidilmiş, uluslararası standartlara uygun olarak baş editör ve alan editörleri belirlenmiş ve sayısı artırılmıştır. Okuyucuların ön bilgi almalarını kolaylaştırılmak için "SUNUŞ" sayfası ve dergi ana kapağına web adresi ve e-posta adresi eklenmiştir. Makaleler, uluslararası online taranabilmesi için DOI numarası ile de tanımlanmıştır. Yazım standartları baştan sona gözden geçirilip, yeniden belirlenmiş, titiz bir araştırmadan sonra gerek yazı karakteri, gerek sütun yapısı, gerekse de dipnot tekniği değiştirilerek uluslararası standartlara uygun hale getirilmiştir. TÜBİTAK'ın eleştirileri ve önerileri hassasiyetle dikkate alınmıştır. Her bir sayfanın üst ve alt tarafına kaynakçada kullanılacak şekilde yazar adı, makale adı, derginin adı ve sayısı sayfa numaralarını da içerecek şekilde yeniden belirlenmiştir. Bu sayıda da eksiklikler olabilir. Bu konudaki katkınız bizi memnun edecektir.

Doç. Dr. Kamil GÜNGÖR
Baş Editör

BU SAYININ HAKEM LİSTESİ

- Prof. Dr. Ali ÇELİKKAYA- Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN- Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Erol KUTLU- Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut TEKİN- Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet YÜCE- Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Ali SARILI-Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Nilgün SERİM-Çanakkale 18 Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN-Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR-Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Şuayip ÖZDEMİR-Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Zekai ÖZDEMİR-İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Adnan AKIN-Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Ali ELEREN- Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç. Dr. Ercan TAŞKIN-Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN-Kafkas Üniversitesi
Doç. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI-Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Murat KAYALAR-İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Doç. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYIĞIT-Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Soner TASLAK- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Yavuz DEMİREL- Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Tefik AYTEMİZ- Mersin Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gökhan DEMİRTAŞ-Afyon Kocatepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İ Efe EFEĞLU- Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mahmut N. ELGÜN- Necmettin Erbakan Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Murat YEŞİLTAŞ- Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT- Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Pelin KANTEN-Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Polat TUNCER- Samsun 19 Mayıs Üniversitesi

(Hakemler alfabetik olarak ünvana göre sıralanmıştır.)

İÇİNDEKİLER

Yazar	Makale Adı	Article Title	Sayfa/P age
Arş. Gör. Aylin Cesur Prof. Dr. Ali Çelikkaya	Türkiye’de Vergi Kültürünün Gelişmesinde Gelir İdaresi Başkanlığı’nın Yeri Ve Önemi	The Role And Importance Of Revenue Administration In The Development Of Tax Culture In Turkey	1-13
Prof. Dr. Hatice Karaçay Arş. Gör. Berna Şafak Zülfikar Doç. Dr. Derya Güler Aydın	Post-Neoliberal Kalkınma Paradigmasında “Kalkınmada Kadın Ve Güçlenme” Algısı: Dünya Bankası Örneği	The Perception Of "Women In Development And Empowerment" In The Post Liberal Development Paradigm: Sample Of World Bank	15-31
Doç. Dr. Harun Cansız	Defterdarlık Çalışanlarının Vergileme İlkelerine Bakışı	The Office Holders And Workers’ Perception Of Taxes In Afyon Main Office Of Taxes And Revenues1	33-43
Yard. Doç. Dr. Ferda Alper Ay Doç. Dr. Berrin Filizöz Doç. Dr. Mehmet Sadık Öncül	Kariyer Yönetimi Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Kamu Ve Özel Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma	The Effect Of Career Management Practices On Job Satisfaction: A Survey For Public And Private Health Workers	45-61
Salih Soydemir Doç. Dr. Kürşat Özdaşlı Yard. Doç. Dr. Ali Murat Alparslan	Görev – İnsan Odaklı Liderlik Algılamasının Vatandaşa Yönelik Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi: Kolluk Kuvvetleri Üzerine Bir Araştırma	The Effect Of Task-People Oriented Leadership Perception On Prosocial Service Behaviors Towards Citizens: A Study On Law Enforcement	63-81
Öğr. Gör. Selman Aksoy Doç. Dr. Mehmet Selami Yıldız Suat Altınova	Pozisyon Ağırlığı Metodu İle Tek Model U-Tipi Montaj Hattı Dengeleme	Use Of Ranked Position Weighted Method For Single Model U-Type Assembly Line Balancing	83-89
Dr. Tülay Korkmaz Devrani	Kişisel Değerlerin Bahış Vermeye Karşı Tutum Üzerindeki Etkisi	The Effect Of Personal Values On Attitude Toward Tipping	91-104
Tolga Boyraz	Döküm Depodan Tugaya Akaryakıt Dağıtım Sisteminin Simülasyonu Ve Analizi	Simulation And Analysis Of Fuel Distribution System From Bulk Storage To The Brigade	105-117
Yar. Doç. Dr. M. Kürşat Timuroğlu Arş. Gör. Sezin Çakır	Girişimcilerin Yeni Bir Girişim Yapma Niyetlerinin Risk Alma Eğilimi İle İlişkisi	Relationship Between The Intention Of New Venture Of The Entrepreneurs And The Risk Perceptions	119-136
Dr. Tahsin Akçakanat Öğr. Gör. Muhammet Hamdi Mücevher Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı	Sözel, Sayısal Ve Eşit Ağırlık Bölümlerinde Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: SDÜ Örneği	An Investigation On The Entrepreneurship Tendencies Among Verbal, Quantitative And Equally Weighted Undergraduate Students Based On The Demographic Variances: An Example Of SDU	137-153
Araş. Gör. Burhan Heybeli Araş. Gör. Burak Kayıhan Araş. Gör. Yusuf Tepeli	Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Muğla İli Örneği	Resarch On The Levels Of Job Satisfactions Of Certified Public Accountants According To Demographic Variables: The Sample of Muğla	155-165

TÜRKİYE’DE VERGİ KÜLTÜRÜNÜN GELİŞMESİNDE GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI’NIN YERİ VE ÖNEMİ¹

DOI NO: 10.5578/jeas.9022

AYLİN CESUR* ALİ ÇELİKKAYA**

ÖZ

İlk kez Schumpeter tarafından kullanılan vergi kültürü kavramı: ekonomik, sosyal, kültürel, coğrafik faktörlerin etkisiyle toplumdaki farklılık arz etmekle birlikte, içinde birçok etmeni barındıran, zaman içerisinde şekillenen ve özlere benzeyen bir olgudur. Vergi kültürü kavramının gelişiminde; çok sayıda değişkenin yanında vergi afları ve vergi denetimlerinin sıklığı da etkili olabilmektedir. Bunlara vatandaşın devlete duyduğu güveni de eklemek mümkündür. Zira bir toplumda vergi kültürünün yerleşebilmesi devlete duyulan güvene ve bunun sonucunda oluşacak vatandaşlık bilincine de bağlıdır. Bu bağlamda vergi kültürünün oluşmasında gelir idaresine büyük görevler düşmektedir. Bunun bilincinde olan gelir idaresi vergi kültürünün istenilen düzeye çıkarılması amacıyla, yeniden bir yapılanma (modernizasyon) sürecine girmiştir. Bu çalışmanın amacı da söz konusu süreci ve bunun vergi kültürüne olan katkılarını değerlendirmektir.

Anahtar Kelimeler: Vergi Kültürü, Vergi Ahlakı, Vergi Bilinci, Gelir İdaresi

JEL Classification System: H20, H22, H26

ABSTRACT

The concept of tax culture, firstly used by Schumpeter, is a phenomenon similar with customs which includes many factors and takes form in time, and which differs among societies with the effect of the economic, sociocultural and geographical factors. Including many variables, tax amnesty and tax audit frequency are effective in shaping the concept of tax culture which has interactions and relations with other factors imbedded in cultural history of countries. It is also possible to include the reliance of the citizen on the state. Because embedding the tax culture in society also depends the reliance on the state and accordingly the citizenship consciousness. Thus, revenue administration has great responsibility for the accomplishment of tax culture in society. With this sense of mission, it has gone into reconstruction to put the tax culture to the desired level. This study aims evaluate the studies and their contributions to tax culture.

Key Words: Tax Culture, Tax Morality, Tax Awareness, Revenue Administration

¹ Bu çalışma, Doç. Dr. Ali Çelikkaya’nın danışmanlığında, Araş. Gör. Aylin Cesur tarafından hazırlanan “Türkiye’de Gelir İdaresinin Yeniden Yapılandırılmasının Vergi Kültürü Açısından Değerlendirilmesi” isimli yayınlanmamış yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

* Araş. Gör. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Maliye Bölümü, e-mail: acesur@ogu.edu.tr

** Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Maliye Bölümü, e-mail: acelikka@ogu.edu.tr

GİRİŞ

Her toplumda aynı şekilde algılanmayan verginin aslında insan hayatını düzenlemede önemli rolü olan kültür kavramıyla yakın ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Çeşitli çalışmalarda yapılan incelemeler sonucunda toplumlarda oluşan vergi algısında; din, dil, coğrafik özellikler, toplumların gelişmişlik düzeyi gibi pek çok faktörün yanında vergi kültürünün de etkili olduğu görülmüştür (TOSUNER ve DEMİR, 2009: 10).

Oluşumunda birçok faktörden etkilenen vergi kültürü temelde, bireylerin sahip oldukları vatandaşlık bilinci, inanç ve gelenekler, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, diğer yükümlülerle ilgili düşünceler, hizmetlerin mükellef tercihleriyle uyumluluğu ve gelirlerin etkin kullanımı, vergi afları, vergi denetimi, kayıtdışı ekonomi, siyasal faktörler, vergi sisteminin karmaşıklığı gibi değişkenler tarafından etkilenmektedir.

Vergi kültürünün gelişebilmesi için yasal mevzuat tek başına yeterli değildir. Bunun yanında gelir idaresinin vergi mevzuatını uygulayacak olan personelinin yeterli bilgi birikimine sahip olması gereklidir. Bu noktada personelin vergi mevzuatını doğru bir şekilde uygulayacak eğitimlerden geçirilmesi toplumda sağlam bir vergi kültürünün oluşturulabilmesine büyük katkı sağlayacaktır.

Çalışmamızda Türkiye’de gelir idaresinin yeniden yapılandırılma çalışmaları ve yeniden yapılandırma neticesinde gerçekleştirilen faaliyetlerin vergi kültürü üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bunun için gelir idaresinde yeniden yapılandırma sürecine gidilerek önemli bir reformun gerçekleştirildiği 2005 yılını takip eden yıldan itibaren 2006-2012 yıllarını kapsayan Gelir İdaresi Başkanlığı Faaliyet Raporları esas alınmıştır. Bu raporlarda yer alan ve vergi kültürüne katkı yaptığı düşünülen düzenlemeler tespit edilmiş ve vergi kültürüne katkısı bağlamında değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Çalışmanın bundan sonraki işleniş planı şu şekildedir; öncelikle vergi kültürü ile ilgili teorik açıklamalar yapılmıştır. Bu kısımda vergi

kültürünün tanımı ve vergi kültürünü belirleyen içsel ve dışsal faktörler incelenmiştir. Ardından gelir idaresi başkanlığının vergi kültürüne katkısı ele alınmıştır. Bu kısımda ise sırasıyla; gelir idaresinin yeniden yapılanma sürecini tarihsel geçmişi, yeniden yapılanma sürecinin vergi gelirlerinin performansına etkisi ve yeniden yapılanma süreci sonrası vergi kültürüne yönelik çalışmalar ele alınmıştır. Bunun için gelir idaresi başkanlığının faaliyet raporları esas alınmış ve tespit edilen hususlar başlıklar halinde sıralanarak değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Sonuç kısmına ise çalışmanın genel bir özeti ve bulgularına yer verilmiştir.

1. VERGİ KÜLTÜRÜ KAVRAMI

Vergi kültürü kavramının ilk kez Schumpeter tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Schumpeter yürürlükte olan her verginin ve vergi sistemlerinin hiçbir değişime tabi tutulmadan sonsuza dek aynı kalamayacağını ifade etmiştir (NERRE, 2001: 2)

Vergi kültürü kavramının literatürde çok değişik şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Krober’e göre, vergi kültürü öğrenilmiş ve aktarılmış reaksiyonlar ve alışkanlıklar, teknikler, fikirler, değerler ve teşvik edici davranışların bütünüdür. Panther’e göre de vergi kültürü; toplumdaki fertlerin paylaştıkları sistemin öğretilmesini ifade etmektedir (IŞIK, 2009: 854)

Vergi kültürü gerçekte “toplumu oluşturan fertlerin vergi verme gereğini vicdanlarında hissetmeleri” şeklinde tanımlanabilir (IŞIK, 2009: 856).

Verginin algılanma şekli toplumdan topluma değişmektedir. Bu araştırmalar ile de doğrulanmıştır. Buna göre her toplumun kendine has bir vergi kültürünün olduğu söylenebilir (TOSUNER ve DEMİR, 2009: 10).

2. VERGİ KÜLTÜRÜNÜ BELİRLEYEN İÇSEL FAKTÖRLER

Vergi kültürünü belirleyen içsel birtakım faktörler mevcuttur. Bunları; Devlete bağlılık ve vatandaşlık bilinci, dini inançlar ve gelenekler, eğitim ve öğretim durumu, ailenin gelir

düzeyi, mükelleflerin mükelleflerle ilgili düşünceleri ve kamu hizmetlerinin mükellef tercihleriyle uyumluluğu ve etkin kullanımı şeklinde sıralanabilir.

2.1. Vatandaşlık Bilinci

Vergileme devlet ve birey arasındaki ekonomik ilişkiyi baz aldığından, vergilerin haklılığı da büyük ölçüde; vatandaşın devlete bağlılığına ve ona duyduğu güvene ve nihayetinde vatandaşlık bilincine bağlı olacaktır. Mükelleflerin vergiye gönüllü uyum davranışları, Devlete gönülden bağlılıkları ile doğrudan ilintilidir (TOSUNER ve DEMİR, 2009:2).

Mükelleflerin, Devlet ile ilgili görüşlerinin vergiye karşı davranışları üzerinde etkisi vardır. Mükellefler Devlete atfettikleri görevler veya tasarladıkları devlet imajının bir sonucu olarak Devlet faaliyetlerini değerlendirmekte ve ona vergi vermenin gerekli veya gereksiz olduğuna karar vermektedirler (ÇATALOLUK, 2008: 219). Mükellefte devletin iyi yönetilmediği, ödediği vergilerin yerinde kullanılmadığı, verimli alanlara harcanmadığı şeklinde yaygın bir ağılnın oluşması halinde, doğal olarak vergi vermekten de kaçınacaktır². Benzer şekilde Devletin vergi konusunda adil davranmadığı, mükelleflerin haksız yere fazla vergi ödediği yönünde bir eğilim hakimse, bu verginin reddine yönelik eğilimleri artıracaktır. Dolayısı ile vatandaşların Devletlerine olan bağlılık seviyesi, onun Devlet olmanın gerektirdiği özellikleri taşımasına ve görevlerini yerine getirme düzeyine göre şekillenecektir (TOSUNER ve DEMİR, 2009: 2).

Mükellefler devletin siyasi ve ekonomik yapısında duydukları güvenle birlikte vergi verme konusunda daha istekli olacaklardır. Ters durumda yani devlete duyulan güvenin azalmasıyla birlikte mükellef vergi kaçırmanın yollarına araştırmaya başlayacaktır. Nitekim Devleti güveni sarsılan bir kişinin onun uyguladığı bir vergiyi gönüllü ve eksiksiz olarak ödemesini beklemek çok da anlamlı değildir (ÇATALOLUK, 2008: 219). Bir başka ifadeyle vatandaşların hukuk sistemine ve adalete

olan güveninin, vergi ödemedeki içsel motivasyonu artıracığını söylemek mümkündür (GENCEL ve KURU, 2012: 34).

Feld ve Frey’e göre Devlet mükellef ilişkisi, bir “psikolojik sözleşmeden” ibarettir. Dolayısıyla tarafların yükümlülükleri yerine getirmemesi, sözleşmeyi akamete uğratabilecek ve sistemin işleyişi bozulacaktır. Burada en temel husus tarafların birbirlerinin dürüstlüğüne inanmalarıdır. Aksi takdirde sözleşme daha ilk baştan bozulacaktır. Bu durumda taraflar arasındaki ilişkinin makul olabilmesi ve gönüllü uyumun sağlanması için Devle kurumlarına yeterince güven duyulmasına gereksinim vardır (GENCEL ve KURU, 2012: 34).

Devleti idare eden kurumların davranışları doğal olarak “mükellef ahlakını” etkiler. Mükellefin Devlete olan güveni neticesinde yüksek vergi ödemesi Devlet ile arasındaki iyi ilişkilerin bir kanıtı olup vergi ahlakını geliştirir. Vergiye ilişkin kurallar yasama organı, idare, yargı kararları ve vergi ile ilgili görevlilerin yorumları doğrultusunda sürekli güncellenir. Vergi ödeme davranışı da sürekli güncellenen bu kurallar paralelinde ortaya çıkar. Dolayısıyla vergiye uyum ya ada uyumsuzluk mükellef davranışının yanında kuralları koyan ve uygulayanların da kararlarını yansıtır. Bu itibarla vergi uyumsuzluğunun kavranabilmesi, idare ile mükellef arasındaki karmaşık ilişkilerin çok iyi bir şekilde analiz edilmesine ihtiyaç gösterir (GENCEL ve KURU, 2012: 34).

2.2. İnanç ve Gelenekler

Dini inançlar bireylerin vergi ödevlerini yerine getirmeleri bakımından önem taşır (AKTAN, 2012: 20). Din ve kültür ilişkili iki kavramdır. Kültürel değerlerin çoğunun kaynağı dindir. Bütün dinler (semavi ve diğer) toplumların kültürel değerlerinin oluşumunda önemli birer kaynak olmuşlardır. Bu nedenle, kültürü incelerken, dini inançların da önemini belirtmek gerekir (TOSUNER ve DEMİR, 2009: 7-8).

Bu bağlamda nesiller arası davranış kalıpları olarak ifade edebileceğimiz gelenekler (örf-adet) de önemlidir. Geleneklerin vergiye iliş-

² Bu düşüncüyü destekler nitelikte bir çalışma için bkz., (Çelikkaya ve Gürbüz, 2006, s. 128).

kin algılamalarda değişikliklere neden olabildiği görülmektedir (TOSUNER ve DEMİR, 2009: 9).

2.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ve bilgiye ulaşma yeteneği arasında doğrusal bir ilişki vardır. Dolayısıyla eğitim seviyesi yüksek olanlarda, vergilemeye ilişkin bilgi birikimi artmakta ve bilgisizlik nedeniyle oluşabilecek işlem maliyetleri minimum düzeye inmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe yasaları anlama kabiliyeti artmakta ve yasal değişikliklere uyum hızlanmaktadır. Ayrıca bu tür mükelleflerin şekli yükümlülükleri konusunda da daha bilinçli oldukları görülmektedir (KAYNAR, 2010: 54; SERİM ve YAĞANOĞLU, 2010: 112). Bu bağlamda eğitimli mükellefler devletin sağladığı fayda ve hizmetlerin daha çabuk farkında olacakları için vergiye yüksek uyum göstermeleri ve dolayısıyla bu tür mükelleflerin vergi ahlaklarının daha yüksek olması beklenir. Eğitimli mükelleflerin aynı zamanda eğitimli olmanın getirdiği statü ve örnek olma misyonu, kendilerini vergi kaçırma düşüncesinden vazgeçirici bir unsur olabilecektir. Netice itibarıyla eğitim düzeyinin artmasının vergi kültürünü artırıcı bir rol oynayabileceğini söylemek mümkündür (ŞAHİN, 2009: 95).

2.4. Gelir Düzeyi

Mükelleflerin vergiye karşı davranışlarında kişi başına gelir seviyesinin de etkisi bulunmaktadır. Mükellefin medeni durumu da vergi ödeme gücünü etkileyeceğinden, yani harcanabilir geliri azaltacağından dolayı, vergiyi algılaması da farklı olabilecektir (ÇİÇEK, 2006: 64). Şöyle ki, yeterli gelir olan bekar bir mükellef için fedakarlık sayılmayacak bir durum, tam tersine evli ve çocuklu mükelleflerde bir fedakârlığa dönüşmektedir. Bu durum vergiye tepki gösterilmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla vergiye karşı gösterilen tepkiler ele alınırken, toplam gelirin yerine, ailede kişi başına düşen ağırlıklı gelirin ele alınması ve bunun kişilerin normal ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığının gözetilmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle vergilemede mükelleflerin aile ölçekleri de göz önünde bulundurulmalıdır (KAYNAR, 2010: 53).

2.5. Diğer Mükellefler ile ilgili Düşünceler

Mükellefin, diğer mükelleflerin vergiye karşı tutum ve davranışlarını bilmeleri de vergiye karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Mükellef kendisinin ve diğerlerinin ödeme güçleri ile ödedikleri verginin orantılı/orantısız olmasına bakarak belirli bir görüşe sahip olurlar. Beyana tabi mükellefler, vergileri kaymakta kesilenlere göre daha esnek davranabilme olanağına sahiptirler. İkinci gruptaki mükelleflerin ödemesi gereken ile ödediği vergi arasında hiç fark olmazken, ilk gruptakilerin ödedikleri vergi gerçekte ödemeleri gerekenden düşük olabilir. Ayrıca yasalara uygun hareket eden mükellefler kanunlara aykırı hareket etmesine rağmen cezai müeyyide ile karşılaşmayanlara tanık oldukça ödedikleri vergilerin yükünü daha fazla hissedeceklerdir (ŞENYÜZ, 1995: 40).

Diğer mükellefler hakkındaki olumsuz algılar, vergiye gösterilen tepkilerin artmasına yol açar. Bunun yaygın bir kanaat haline dönüşmesi durumunda, verginin eksik ödenmesi de bir alışkanlığa dönüşür. Ardından dürüst mükellefler bundan etkilenir ve benzer davranışlar sergilemeye başlarlar (KAYNAR, 2010: 57). Mükelleflerin vergiye karşı gösterdikleri davranışlar sadece bireysel tercihlerinin bir sonucu değildir, sosyal çevrelerinin vergi karşısındaki tutumları da etkilidir (SERİM, 2011: 70).

2.6. Hizmetlerin Mükellef Tercihleriyle Uyumluluğu ve Gelirlerin Etkin Kullanımı

Kamu hizmetlerinin mükellefin tercihleriyle olan uyumluluk derecesi arttıkça vergiye karşı gösterilen olumlu davranışlarda da artış gözlemlenecektir (ŞENYÜZ, 1995, 41).

Toplumda alınan vergilerin etkin harcanmadığına dair bir kanı oluştuğu takdirde vergiye karşı bir direncin oluşması kaçınılmazdır. Bu nedenle kamu harcamalarının algılanma düzeyi ile mükelleflerin vergiye yaklaşımları arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. Gereksiz ve toplumun nezdinde lüks olarak algılanan alanlara yapılan harcamaların artması mükelleflerin gönüllü uyum derecesini azaltacaktır (GERÇEK ve YÜCE, 1998: 37). Çok önemli olan bu psikolojik faktör olarak birçok

mükellefte devlete vergi ödemek yerine, şahsen verimli gördüğü sahaya harcamanın daha uygun olacağı fikrini doğurmaktadır (ŞENYÜZ, 1995: 42). Bu sebeptendir ki, kamu harcamaları gerekli hesaplamalar yapılarak yapmak durumundadır.

3. VERGİ KÜLTÜRÜNÜ BELİRLEYEN DIŞSAL FAKTÖRLER

Vergi kültürünü belirleyen başlıca dışsal faktörler; vergi afları, vergi denetimi, kayıt dışı ekonomi, siyasi yapı ve vergi sisteminin karmaşıklığı şeklinde özetlenebilir.

3.1. Vergi Afları

Bir haktan feragat etmek demek olan af, cezaların yetkili kurumlarca hafifletilmesi veya tamamen ortadan kaldırılmasını ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle, suç oluşturan fiillere ceza vermek hakkını ortadan kaldıran, verilmiş cezaların kısmen veya tamamen infazını önleyen, hukuki bir tasarruftur (DEMİRBAŞ, 2002: 618). Böylece af ile birlikte kesinleşmiş bir cezanın ortadan kalkması veya kısmen veya tamamen uygulanması önlenmiş olmaktadır (ÖZEK, 1958: 119).

Af kavramı ceza kanunlarında detaylı olarak açıklanırken, buna karşılık mali af kavramına vergi ve ceza hukukunda yeterince yer verilmediği görülmektedir (ÇETİN, 2007: 172).

Vergi kanunlarına aykırı hareket edenlere uygulanacak yaptırımları ortadan kaldıran vergi affı, genellikle vergi cezalarını kapsamına karşılık, bazen hem vergi cezalarını hem de verginin aslını kapsayabilmektedir (ÇETİN, 2007: 171-187). Tipik bir vergi affı, mükelleflere, daha önce ödemedikleri vergileri, inceleme yapılmadan ve ceza uygulanmadan ödemeleri için bir fırsat sunmaktadır. Bunu savunanlar, kaçakçılara karşı daha ağır cezalar ve uygulamaya yönelik daha büyük harcamalar ile birlikte, bir kerelik bir vergi affının gelecekteki uyumu artıracaklarını ileri sürerken, tam tersine bunun uzun dönemde gönüllü uyumu negatif yönde etkileyeceğini savunanlar da bulunmaktadır. Zira vergi affı öncelikle dürüst mükelleflerde vergi kaçakçıları için özel bir muamele olarak algılanacak ve kaçakçıların vergi yüklerinin azalmasına kızarak gönüllü uyumlarını azaltabileceklerdir. İkinci

olarak da affın bir kerelik bir fırsat olduğuna inanmayan mükellefler gelecekteki afların beklentisi içine girerlerse, yine uyumları azalabilecektir (GÜNER, 2008: 35-36; SAVAŞAN, 2006: 41-65).

3.2. Vergi Denetimi

Denetim genel anlamda yapılan bir işlemin önceden belirlenmiş bir takım kurallara (kanun, tüzük, yönetmelik gibi) uygun olup olmadığını araştırmak ve söz konusu işlemin gerçek durumunu ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bir değerlendirme faaliyeti olarak kabul edilebilir (TEKİN ve ÇELİKKAYA, 2009: 25-26; M.H.U.D, 1996: 98). Modern vergiciliğin temelini oluşturan beyan usulünde, yani vergilemenin mükellefin bizzat kendisi tarafından verilen bilgilere göre yapıldığı bir sistemde, vergi toplama görevini üstlenen kurumların ağırlıklı olarak denetim faaliyetlerine önem vermesi gerekmektedir.

Denetim sayesinde potansiyel vergi kaynakları tespit edilmekte ve maksimum seviyede vergi toplanması sağlanmaktadır. Bu sayede ayrıca vergilemede karşılaşılan problemler tespit edilerek bunların çözümüne yönelik öneriler geliştirilebilmektedir (IRMAK ve BİLEN, 2007: 12).

3.3. Kayıt Dışı Ekonomi

Kayıt dışı ekonominin kapsamlı bir tanımının yapılabilmesi, kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin kapsamının oldukça geniş olması sebebiyle büyük güçlükler arz etmektedir. Bu sebeple kayıt dışı ekonomiyle ilgili gerek yerli gerek yabancı literatürde çeşitli tanımlarla karşılaşmak mümkündür (Bkz., AYDEMİR, 1995: 8; ŞEKER, 1995: 76-100; AKBULAK ve TAHTAKILIÇ, 2003: 17-41; DERDİYOK, 1993: 54-63).

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin genel özellikleri; faaliyetlerin belgelendirilmemesi, buna ilişkin bazı bilgi ve belgelerin saklanması ve faaliyetlerin boyutunun tam anlamıyla kavranamaması olarak sıralanabilir. Kayıt dışı ekonomi özünde gerçekte var olan, katma değer üreten iktisadi faaliyetlerin kayıt dışında tutulması ve dolayısıyla hesaplarda gösterilmemesidir (IŞIK ve ACAR, 2003: 117-136). Bu açıdan bakıldığında kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin büyüklüğü gönüllü uyum

üzerinde negatif etki oluşturan dışsal bir faktör olmaktadır.

3.4. Siyasal Faktörler

Mükelleflerin vergiye karşı olan bakış açıları büyük ölçüde ülkelerinde uygulanan yönetim şekillerine göre değişmektedir. Otoriter yönetimlerde kolektif kararlara bir tek kişi ya da onun temsilcileri egemen durumdadır. Bu yönetim biçiminde seçim mekanizması olmadığı için, toplumu oluşturan bireyler kolektif kararlar hakkındaki değerlendirmelerini açık bir biçimde ifade edememektedirler (ŞENYÜZ, 1995: 80-81). Tam tersine demokratik yönetimlerde ise halk vergi politikalarını seçim mekanizması aracılığıyla etkileyebilmektedir. Seçmenler, kendilerine uygun olan partiyi ilgili partinin vergisel açıdan politikalarını inceleyerek belirleme yoluna gitmektedirler. Seçmenlerin vergisel açıdan kendilerine uygun olan partiyi seçmeleri sebebiyle vergiye gönüllü uyumun artacağı düşünülmektedir. (ŞENYÜZ, 1995: 81-82)

3.5. Vergi Sisteminin Karmaşıklığı

Vergi sistemi anlaşılabilir ise mükelleflerin vergiye karşı davranışlarının olumlu olması beklenmektedir. Ancak vergi miktarının saptanmasına yönelik unsurların karmaşık olması durumunda mükelleflerin bilerek yahut bilmeyerek vergi kaçırma olasılıkları artabilecektir (GERÇEK ve YÜCE, 1998: 14). Vergi kanunlarının karmaşık oluşu, mükellefleri doğru beyanda bulunmaktan alıkoyan başka bir neden olabilmektedir. Ayrıca kanunların karmaşıklığı nedeniyle denetçiler ve yargı organları da düşük beyan edilmiş matrahları ortaya çıkarmakta zorluk çekebilmektedirler (TUAY ve GÜVENÇ, 2007: 29). Tam tersine mevzuatın basitliği ve mükellefler tarafından anlaşılabilir olması, mükelleflerin vergiye yaklaşımını olumlu etkilemektedir. Çünkü mükellefler, yükümlülüklerinin önemini ve genişliğini anladıkları nispete kamu idarelerinin taleplerine uyum göstermektedirler (GERÇEK ve YÜCE, 1998: 14).

Bu anlamda 2006 yılında yapılan bir çalışmada değerlendirmeye alınan mükelleflerin %66’sı vergi kanunlarının “karmaşık” ve “anlaşılabilir” olduğunu, %64’ü “sık” değişiminin, %74,8’i ise formalitelerin çok olmasının

doğru beyanda bulunma eğilimini olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir (ÇELİK-KAYA ve GÜRBÜZ, 2006: 131).

4. GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI’NIN VERGİ KÜLTÜRÜNE KATKISI

4.1. Gelir İdaresinin Yeniden Yapılandırılma Süreci

5345 Sayılı Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile yapılan yeni düzenleme öncesinde tartışılan ve çok sayıda araştırma/rapor konusu olan (Bkz., ÇELİK, 2006: 15-28) gelir idaresi başkanlığının karşı karşıya kaldığı başlıca sorunları ana başlıklar halinde şu şekilde ifade edilmiştir:

- a) Gelir idaresinin ekonomi içindeki yerinin yeterince kavranamamış olması sebebiyle Türk Gelir İdaresine gereken önem verilememiştir (COŞAR, 2003: 63).
- b) Gelir idaresinin merkez ve taşra teşkilatı, ihtiyaçlara cevap verecek fonksiyonel bir örgütlenmeye gidememiştir (D.P.T, 2001: 28).
- c) Gelir idaresinin merkez ve taşra teşkilatı ast üst ilişkisi bağlamında örgütlenememiştir (D.P.T, 2001: 28; V.D.D, 2002: 28).
- ç) Gelir idaresinin merkez ve taşra teşkilatının görev, yetki ve sorumlulukları açık biçimde tanımlanmamıştır (GERÇEK, 2004: 62).
- d) Gelir idaresi, takdir yetkisini kullanmaya imkan veren, yapıcı, eğitici ve yol gösterici yapısından uzaklaşmıştır (D.P.T, 2001: 28).
- e) Gelir idaresinde performans değerlemesi ve denetimi yapılmamaktadır (V.D.D, 2002: 29).
- f) Vergi daireleri, yetki alanı içindeki mükelleflerin faaliyetlerini yakından izleyemez duruma gelmiştir (V.D.D, 2002: 29).
- g) Gelir idaresi nitelikli personel istihdam edememektedir (D.P.T, 2001: 29).
- h) Gelir idaresinde istihdam edilen personelin atanmalarında, yer değiştirmelerinde, yükseltilmelerinde ve bunlara yapılan ek ücret ödemelerinde objektif ölçütler kullanılmamaktadır (D.P.T, 2001: 29).
- ı) Gelir idaresi sürekli karşı karşıya olduğu dış etkiler, kanunların objektif ve tarafsız olarak uygulanmasını güçleştirmiştir (V.D.D, 2002: 28).

Bu eleştiriler doğrultusunda yürürlüğe giren 5345 sayılı Kanunun özelliklerinden biri gerekçesinde şu şekilde ifade edilmiştir: “5345 sayılı Kanun farklı mükellef gruplarının sorunlarının çözümlenmesi, vergi sisteminin ekonomi ve sosyal politikalara uyumunun gözetilmesi, ekonomik kalkınmanın sürdürülebilmesi, etkin vergi politikası uygulamalarıyla mükelleflerin vergiye uyumunun en üst seviyeye yükseltilmesi noktasında gelir idaresine önemli sorumluluklar yüklenmiştir” (Bkz., 5345 Sayılı Kanun Gereçesi).

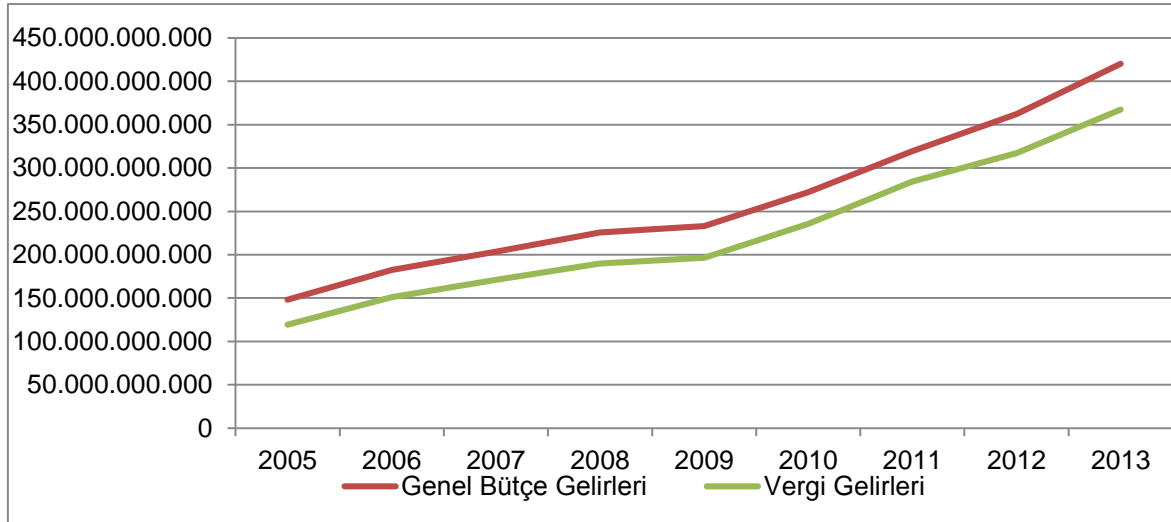
Buradan çıkan sonuç 5345 sayılı Kanun ile birlikte gelir idaresinin vergi kültürünün gelişmesine katkı sağlayacak bir yapılanma içerisinde girdiği ve bu yönde değişikliklerin süratle hayata geçirileceği yönündedir. Aşağıda gelinen nokta itibarıyla bu hedefe ne kadar ulaşılabildiğine dair değerlendirmeler yer almaktadır.

4.2. Yeni Yapılanma Sonrası Vergi Gelirlerinin Performansı

4.2.1. Vergi Gelirlerinin Oransal Gelişimi

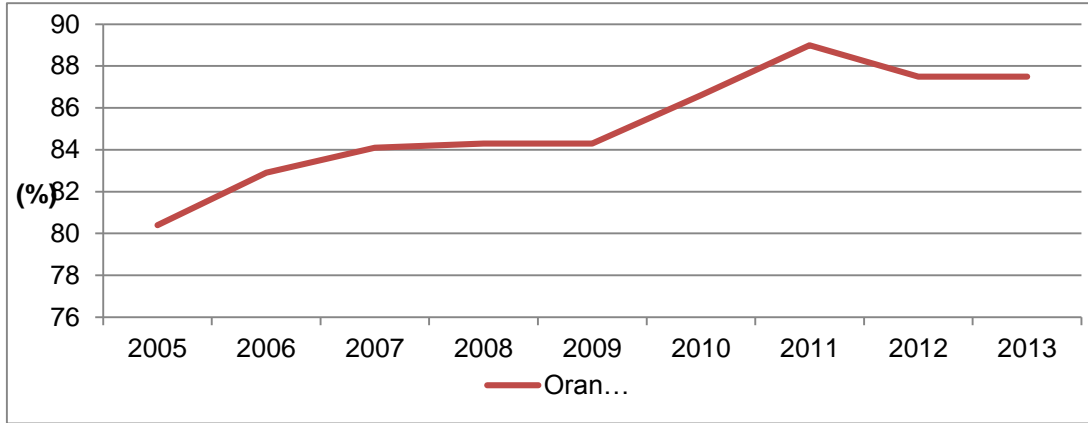
Yeniden yapılanma süreci sonrası vergi gelirleri tahsilatında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Grafik 1’den de görüleceği gibi genel bütçe gelirleri 2005 yılında 150 milyar TL iken, bu tarihten sonra sürekli artış göstererek 2013 yılında 350 milyar TL’yi aşmıştır. Benzer şekilde genel bütçe gelirleri içerisinde vergi gelirlerinin payı da aynı dönemde 100 milyar TL’den 300 milyar TL’ye ulaşmıştır. Grafik 2’den de bu gelişimin “yüzde olarak” ifadesi görülebilmektedir. Buna göre yeniden yapılanma faaliyetlerinin henüz başlangıç aşamasında olduğu 2005 yılında vergi gelirlerinin genel bütçe gelirleri içerisindeki payı oransal olarak %80,4 iken, 5345 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2006 yılından itibaren bu oran artmaya başlamış ve en son 2012-2013 döneminde sırasıyla; %89,0 ve %87,5 olarak gerçekleşmiştir. Bir başka deyişle Gelir İdaresinden yeniden yapılanma sürecinin başlangıcından itibaren genel bütçe gelirleri içerisinde vergi gelirlerinin payı oransal olarak artış göstermiştir.

Grafik 1: Yıllar İtibarıyla Genel Bütçe Gelirleri Tahsilatı (TL)



Kaynak: GİB Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

Grafik 2: Yıllar İtibariyle Vergi Gelirlerinin Genel Bütçe Gelirlerinin Oranı



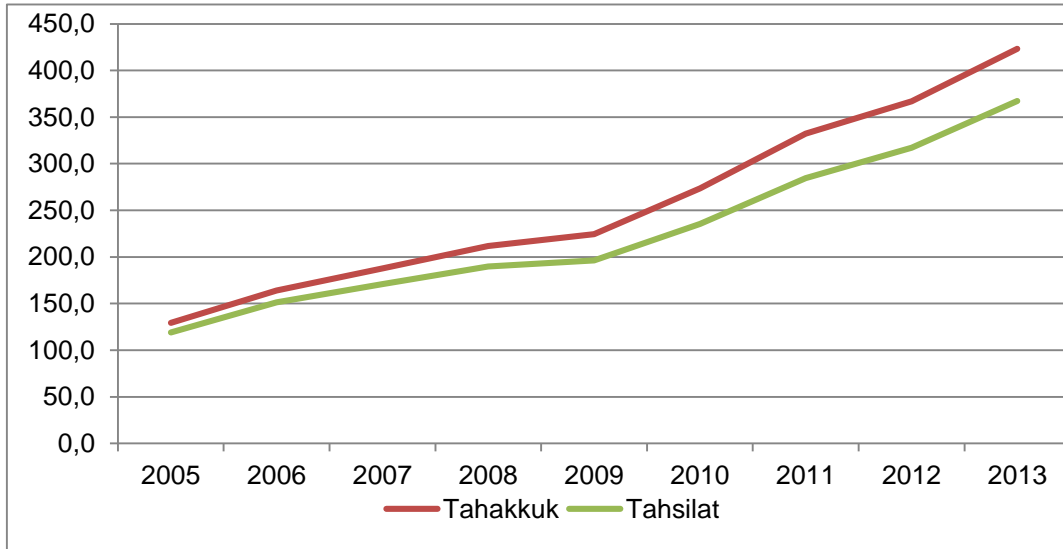
Kaynak: GİB Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

4.2.2. Tahakkuk ve Tahsilat Oranlarının Gelişimi

Benzer şekilde inceleme döneminde yıllar itibariyle hem tahakkuk eden vergi gelirlerinin tutarı hem de tahsilatı gerçekleştirilen vergi

gelirlerinin tutarlarında artış gözlemlenmektedir. Grafik 3’de tahakkuk eden ve tahsilatı gerçekleştirilen genel bütçe vergi gelirlerinin parasal olarak tutarlarının gelişimi yer almaktadır.

Grafik 3: Yıllar İtibariyle Genel Bütçe Vergi Gelirleri (TL)



Kaynak: GİB Faaliyet Raporlarından derlenmiştir

Grafik 3’ten de görüldüğü gibi 5345 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2006 yılından itibaren tahakkuk ve tahsilat oranları sürekli artmıştır. Şöyle ki; 2006 yılında 164.096.235 Bin TL olan tahakkuk miktarı, sonraki yıllarda sürekli olarak artmış ve en son 2013 yılında 423.397.275 Bin TL olmuştur. Benzer şekilde aynı dönemde tahsilat oranları da sırasıyla;

151.265.721 Bin TL’ den 2013 yılında 367.473.551 Bin TL’ye ulaşmıştır.

4.3.Yeniden Yapılandırma Sonrası Vergi Kültürüne Yönelik Çalışmalar

Çalışmanın bu kısmında GİB’nin Faaliyet Raporları esas alınarak 2005 yılından bu yana yapılan ve vergi kültürüne katkı sağladığı düşünülen çalışmalar değerlendirilecektir.

4.3.1. Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlığı’nın Kurulması

Gelişmiş ülkelerde kamu hizmetlerinin kalitesini yükseltmek için mükellef odaklı bir anlayışa geçilmesine paralel olarak, Gelir İdaresi Başkanlığı da yeniden yapılanma sürecinde “mükellef odaklı” bir yapıya kavuşturulmuştur. Geçmiş dönemlerde etkin ve kaliteli hizmet sunulamayan, dağınık ve uyumsuz bir şekilde faaliyet gösteren mükellef hizmetleri yeni yapıda Gelir İdaresi Başkanlığı’nın ana hizmet birimlerinden biri olan Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından yürütülmeye başlanmıştır (G.İ.B, 2007: 122)

Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlığı’nın temel faaliyet öncelikleri arasında; mükelleflerin vergi mevzuatı hakkında bilgilendirilmeleri, vergi ile ilgili yükümlülükleri ve hakları konusunda aydınlatılmaları, yükümlülüklerini yerine getirirken işlem sürecinin kolaylaştırılması çalışmaları yer almaktadır. Bu bakış açısının ısrarla sürdürülmesi mükelleflerde verginin bir vatandaşlık görevi olduğunun benimsenmesi bakımından son derece faydalı olacaktır.

4.3.2. Bilgilendirmeye Yönelik Rehberler Hazırlanması

Mükelleflerin bilgiye en kısa yoldan ulaşmalarını sağlamak amacıyla yazılı ve sesli rehberler hazırlanması çalışmaları başlatılmıştır (G.İ.B, 2006: 170.)

Gelir İdaresi Başkanlığı’nın internet sitesinden de kolayca ulaşılabilen bu çalışmalara örnek olarak; Beyanname Düzenleme Rehberleri, Ticari Kazançların Vergilendirilmesi Rehberi, Vergi Rehberleri, Gelir Vergisi Mükelleflerinde İşe Başlama, İş Bırakma, Mükellefiyette Meydana Gelen Değişiklikler Broşürü, Kurumlar Vergisi Mükelleflerinde, İşe Başlama, İş Bırakma, Mükellefiyette Meydana Gelen Değişiklikler Broşürü, Özürlüler İçin Vergi Rehberi, Vergisel İşlemlerle İlgili Çeşitli Konularda Bilgilendirme Yayınları, verilebilir. Hazırlanan bu rehberler ve broşürler sayesinde, mükelleflerin doğru bilgiye kısa sürede ulaşmalarının yolu açılmıştır. Bu aynı zamanda mükelleflerin vergiye gönüllü uyumlarının artmasına da katkı sağlamaktadır.

4.3.3. Web Tabanlı Bilgilendirme Sistemine Geçilmesi

Gelir İdaresi Başkanlığı’nın mükellef odaklı hizmetlerinin bir parçası olarak ücretsiz e-posta sistemi Web Tabanlı Bilgilendirme Sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu sayede vergi uygulamalarına yönelik güncel bilgiler abonelere ücretsiz ve eşzamanlı olarak gönderilmektedir (G.İ.B, 2006: 170.)

Mükelleflerin kendilerine ulaştırılan güncel bilgiler sayesinde hata yapma olasılıkları azalacağından, bu durum vergiye karşı tutum ve davranışlarına olumlu yansımaktadır.

4.3.4. Mükellef Hakları Bildirgesinin Yayınlanması

Vergi mükelleflerine talep hakkı sunan ve bu hakkın ihlal edilmesi halinde de hukuki güvence sağlayan (ÇETİN ve GÖKBUNAR, 2010: 25), haklara kısaca mükellef hakları denilmektedir (EGELİ ve DAĞ, 2012: 132).

Maliye Bakanlığı tarafından mükellef haklarını ve gelir idaresinin sorumluluklarının açıkça belirlemek amacıyla bir Mükellef Hakları Bildirgesi yayınlanmıştır (G.İ.B, 2006: 123.)

Mükellef Hakları Bildirgesiyle mükelleflerin de kendilerine tanınan hakların farkında olmaları sağlanarak, gönüllü olarak verginin ödenmesine katkı sağlamaktadır.

4.3.5. Gelir İdaresi Başkanlığı İnternet Sayfasının Oluşturulması

Maliye Bakanlığının internet sitesi; mükellefiyet ile ilgili işlemlerin en kısa sürede yapılmasını ve bilgiye süratle ulaşılmasını sağlamak amacıyla farklı dillerde (Türkçe, İngilizce, Almanca, İspanyolca) hizmet vermektedir (G.İ.B, 2008: 117). İnternet sitesinde en çok karşılaşılan mevzuata ilişkin sorular ve bunlara ilişkin cevaplara yer verilmektedir. Mevzuat başlığı altında kanunlar güncel değişiklikler ve ilgili yan düzenlemeleri (Bakanlar Kurulu Kararları, Yönetmelikler, Genel Tebliğler, Genelgeler, Sirkülerle gibi) ile birlikte yer almaktadır.

Bu uygulama mükelleflerin bilgiye ulaşma sürelerini kısaltmıştır. Bunun vergi kültürüne olumlu yansımaya muhakkaktır.

4.3.6. Genç Nesillere Yönelik Yapılan Çalışmalar

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan ilköğretim ders kitaplarında; gençlerde vergi kavramını yerleştirmek ve vergi bilincini küçük yaşlarda oluşturmak amacıyla hazırlanmış bilgilere yer verilmeye başlanmıştır (G.İ.B, 2007: 127). Buna ilaveten Gelir idaresi ilköğretim okullarında “vergi” konulu resim, şiir, slogan yarışması gibi etkinlikler düzenlenmektedir (G.İ.B, 2008: 117.)

Bu ve benzeri çabaların artarak devam etmesi genç yaşlarda vergi bilincinin aşılması ve vergiye olan bakış açısının değişmesi bakımından son derece faydalıdır. Bu yönde geç de olsa adım atılmış olmasının vergi kültürüne etkisi olumlu olacaktır.

4.3.7. Mükellef Odaklı Dönüşüm Projeleri Gerçekleştirilmesi

Mükellef Odaklı Dönüşüm Projesi kapsamında personelin rahat koşullarda çalışmalarının sağlanması ve bu bağlamda mükelleflere daha hızlı hizmet sunmaları amaçlanmaktadır (G.İ.B, 2007: 131).

Proje kapsamında; il bazında pilot vergi dairelerinde yapılan anket çalışmaları ile vergi dairelerine kimlerin geldiği, en çok hangi işlemlerin talep edildiği ve işlemler üzerinde ne kadar süre harcandığı konuları üzerinde durulmaktadır. Ayrıca mükelleflerin soru ve sorunlarına hızlı bir şekilde yanıt alabilmeleri amacıyla, Vergi İletişim Merkezi (VİMER) kurulmuştur. (G.İ.B, 2007: 130-131).

Mükellef Odaklı Dönüşüm Projesinin amaçları; personelin daha rahat koşullarda çalışmasını sağlamak, görev tanımları ve bu görevlerin yerine getirilebilmesi için sahip olmaları gereken temel bilginin belirlenmesini sağlamak ve aynı zamanda mükelleflere hızlı bir şekilde hizmet sunarak, vergi verme konusundaki tutumlarını tespit etmektir. Bir başka deyişle çalışmanın bir amacı da mükelleflerin vergiye karşı gönüllü uyumlarını sağlamaktır.

4.3.8. Çalışanların Bilinçlendirilmesi Eğitimlerine Önem Verilmesi

Gelir idaresi tarafından çalışanların bilinçlendirilmesine yönelik eğitimler verilmektedir. Bu mükellef odaklı idareye dönüşüm süreci-

nin önemli basamaklarından biri olarak değerlendirilebilir. Örneğin Gelir İdaresi Başkanlığı bünyesinden seçilen 20 eğitime Ankara Üniversitesi tarafından eğitim verilmiş ve buna ilişkin çeşitli dökümanlar hazırlanmıştır. Benzer şekilde OECD Eğitim Merkezinde Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Müdürlüğü tarafından sekreterlere yönelik eğitimler verilmiştir. İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı Eğitim Merkezi Müdürlüğünce düzenlenen Vergi Denetmenleri Temel Mesleki Eğitim Kurslarında Mükellef Hizmeti ve Toplam Kalite konularında eğitim verilmiştir. Vergi İletişim Merkezi Çalışmaları kapsamında personel temini ve görev alacak personel için eğitim programı çalışması yapılmıştır (G.İ.B, 2008: 113). Düzenlenen tüm bu eğitimlerle Gelir İdaresi personelinin de bilinçlendirilmeleri sağlanmaktadır.

4.3.9. Vergi Haftası Etkinlikleri Düzenlenmesi

Maliye Bakanlığı tarafından 2006 yılından itibaren her yılın Şubat ayı sonu itibarıyla kamuoyunda sağlıklı bir vergi bilincinin oluşturulması ve toplumun tüm kesimlerine bunun benimsetilmesi amacıyla “vergi haftası etkinlikleri” düzenlenmektedir. Bu kapsamda seçilen sloganlar ve düzenlenen afişler ile mükelleflerde vergi bilinci oluşturulmaya çalışılmaktadır (G.İ.B, 2008: 116).

Bu kapsamda; belediyelere, meslek odalarına ve çeşitli kurumlara afiş dağıtılması, vatandaşların yoğun olarak kullandığı alanlara afiş asılması, sivil toplum kuruluşlarına ve meslek odalarına ziyaretler yapılması, yerel kanallardan yayınların yapılması vergi bilincini artırıcı son derece faydalı çalışmalardır.

Son dönemde bu çalışmaların kapsamı daha da genişletilmiştir. Şöyle ki; PTT ile işbirliği yapılarak vergi haftası boyunca yurtiçi posta gönderilerinde vergi ile ilgili söylemlere yer verilmeye başlanmıştır. Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü ile irtibata geçilerek Milli Piyango çekilişine ait biletler üzerinde Vergi Haftasına ilişkin mesajlara yer verilmeye başlanmıştır. Futbol müsabakalarında takımların vergi konulu afişlerle sahaya çıkmaları sağlanmıştır. Büyük illerdeki sinema salonlarında reklamlar, yerel televizyonda, internet sitelerinde banner reklamları yayınlanmaya

başlamış, hava alanlarında televizyonlardan banner reklamları yapılmaya başlanmıştır. Bunlara ilaveten Türkiye genelinde mükellef memnuniyeti anketleri yapılmaya başlanmıştır (G.İ.B, 2013: 42-43; G.İ.B, 2011: 99-100;

G.İ.B, 2009: 108). Bütün bu olumlu ve geç kalmış gelişmeler vergi kültürünün geliştirilmesi adına atılmış önemli adımlardır.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Mükelleflerin Devlet algıları aynı zamanda vergiye karşı tutum ve davranışlarını da etkileyebilmektedir. Şöyle ki, Devletin iyi idare edilmediğini ve alınan vergilerin kamum hizmetlerine kullanılmadığını yani israf edildiği düşünen mükellefler doğal olarak vergi verme konusunda büyük direnç göstereceklerdir (ÇATALOLUK, 2008: 219).

Mükelleflerin vergiye karşı gönüllü uyum davranışları devlete olan bağlılıkları ile yakından ilişkilidir (TOSUNER ve DEMİR, 2009: 2). Dolayısıyla vatandaşların devlete duydukları güveni arttırabilmenin bir yolu da gelir idaresinin yükümlülere karşı olumlu bir tutum ve davranış içine girmeleridir. Bir başka ifadeyle vergi kültürünün şekillenmesinde gelir idaresi faaliyetlerinin de etkili olduğu görülmektedir.

Bu amaçla Türk gelir idaresi 2005 yılından itibaren bir yeniden yapılanma süreci içine girmiştir. Bunun temel sebepleri arasında; yapıcı, eğitici ve yol gösterici iç denetim anlayışından uzaklaşılması, performans denetimi yapılamaması, mükellef faaliyetlerinin yakından takip edilememesi, teknolojinin imkanlarının etkin kullanılmaması, nitelikli personel eksikliği gibi hususlar yer almaktadır. Dolayısıyla gelir idaresinde gözlenen bu tür eksiklikler vergi kültürünü olumsuz yönde etkilemiş ve gelir idaresinde değişiklik arayışı başlamıştır.

Bunun üzerine yürürlüğe giren 5345 Sayılı Kanun “mükellef odaklı” bir hizmet anlayışı benimsemiştir. Yeni Kanunun yürürlükte bulunduğu yaklaşık on yıllık süreçte tespit edilen ve vergi kültürüne katkı sağlayacağı düşünülen gelişmeler sırasıyla şu şekildedir;

i) Mükellef odaklı bir maliye anlayışının göstergesi olarak mükellef hizmetleri daire başkanlığı kurulmuştur. Başkanlığın öncelikleri arasında; mükellefi mevzuat hakkında bilgilendirme, hakları konusunda aydınlatma, işlem sürecini kolaylaştırma yer almaktadır. Bu verginin bir vatandaşlık görevi olduğunun benimsenmesi bakımından son derece faydalı olmuştur.

ii) Buna paralel olarak mükelleflerin bilgiye süratli bir şekilde ulaşmalarını sağlamak amacıyla yazılı ve sesli rehberler hazırlanmaya ve ücretsiz e-posta sistemi ile güncel bilgilendirmeler yapılmaya başlanmıştır. Gelir idaresinin internet sitesinden kolayca yararlanılabilecek bu hizmetler bilgiye kısa yoldan ulaşmanın yolunu açmış ve aynı zamanda gönüllü uyumu hızlandırmıştır.

iii) Bu konudaki en önemli gelişmelerden biri de mükellef haklarının ve gelir idaresinin sorumluluklarının açıkça belirlenmesini sağlayan “Mükellef Hakları Bildirgesinin” yayınlanması olmuştur.

iv) Bu olumlu gelişmelere ilave olarak, gençlerde vergi bilincini yerleştirmek ve bu bilinci çok daha küçük yaşlarda oluşturmak amacıyla, vergi konusunun ilköğretim ders kitaplarına girmesi, bu konuda yarışmalar düzenlenmesi, yerinde ancak geç kalınmış çabalar- dır. Bu ve benzeri uygulamaların geliştirilerek devam ettirilmesi yararlı olacaktır.

v) Ayrıca bir yandan da mükellef odaklı dönüşüm projesi devam etmektedir. Mükelleflere hızlı hizmet sunulmasını hedefleyen bu proje kapsamında; pilot vergi dairelerinde anket çalışmaları yapılarak vergi dairelerine en çok kimlerin geldiği, ne tür hizmetlerin talep edildiği ve bunun için ne kadar süre harcandığı gibi konular üzerinde durulmaktadır.

Netice olarak tespit edilen tüm bu çabalar Gelir İdaresinin vergi kültürünün oluşturulması konusundaki hassasiyetini göstermektedir.

Bunun sonucunda yıllar itibariyle genel bütçe gelirleri içerisinde vergi gelirlerinin oranının artmakta olduğu gözlenmektedir.

Her ne kadar vergi gelirlerindeki bu artışın tek sebebi olmamakla birlikte, bir sebebinin de vergi kültürünün artmasına yönelik söz konusu olumlu çabalar olduğunu söylemek mümkündür. Buradan hareketle söz konusu çalışmaların artarak devam ettirilmesinde yarar olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

AKBULAK, Yavuz, TAHTAKILIÇ A. K (2003). “Kayıtdışı Ekonomi Üzerine Düşünceler”, **Banka-Maliye ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, 40.

AKTAN, Coşkun Can. “Vergi Psikolojisinin Temelleri ve Vergi Ahlakı”, <http://www.ceis.org.tr/dergi/2012ocak/makale2.pdf>, (Erişim: 28.07.2014).

AYDEMİR, Şinasi (1995). **Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi**, İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayını.

COŞAR, Abbas (2003). “Gelir İdaresinin Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Alternatif Bir Çözüm Önerisi”, **Vergi Sorunları Dergisi**, 179.

CATALOLUK, Cuma (2008). “Vergi Karşısında Mükelleflerin Tutum ve Davranışları”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 20.

ÇELİK, Fikret (2006). “Türkiye’de Gelir İdaresinin Yeniden Yapılandırılması Çalışmaları ve Dünya Uygulamaları”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006).

ÇELİKKAYA, Ali, GÜRBÜZ, H (2006). “Mükelleflerin Vergiye Gönüllü Uyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi: Bir Alan Çalışması”, **İktisat İşletme Finans Dergisi**, 247.

ÇETİN, Güneş (2007). “Vergi Aflarının Vergi Mükelleflerinin Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 2.

ÇETİN, Güneş, GÖKBUNAR R (2010). “Mükellef Haklarına Vergi İdaresi Çalışanlarının Bakışı”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 1.

ÇİÇEK, Halit (2006). “Psikolojik ve Sosyal Yönden Yükümlülerin Vergiye Karşı Tutum ve Tepkileri”, (Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006).

DEMİRBAŞ, Timur (2002). **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

DERDİYOK, Türkmen (1993). “Türkiye’nin Kayıtdışı Ekonomisinin Tahmini”, **TOBB Yayını**,13.

Devlet Planlama Teşkilatı (2001). **Sekizinci BYKR Vergi Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara.

EGELİ, Haluk, Dağ M (2012). “Türk Vergi Hukuku Açısından Mükellef Haklarının Değerlendirilmesi”, **Maliye Dergisi**, 163.

GENCEL, Ufuk, Kuru E (2012). “Vergi Kültürü ve Vergi Politikaları Etkileşimi: Türkiye Değerlendirmesi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 20.

GERÇEK, Adnan (2004). “Çağdaş Eğilimler Çerçevesinde Türkiye’de Vergi İdaresinin Yeniden Yapılandırma Önerisi: Mükellef Odaklı Gelir İdaresi Modeli”, **Vergi Sorunları**, 190.

GERÇEK, Adnan, YÜCE, M (1998). **Mükelleflerin Vergiye Yaklaşımı Açısından Türk Vergi Sisteminin Değerlendirilmesi**, Bursa: Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Yayınları.

GÜNER, Ümit (2008). “Türkiye’de Vergi Bilincinin ve Vergi Ahlakının Oluşmasında Gelir İdaresinin Rolü”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008).

IRMAK, Nuh, BİLEN, Y (2007). “Türkiye’de Vergi Denetiminin Yeniden Yapılanması ve Bir Öneri”, **Vergi Raporu**, 88.

IŞIK, Abdulkadir (2009). “Kültür ve Kalkınma: Vergi Kültürü Örneği”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 2.

IŞIK, Nihat, ACAR, M (2003). “Kayıtdışı Ekonomi: Ölçme Yöntemleri, Boyutları, Yarar ve Zararları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 21.

KAYNAR, Handan (2010). “**Vergi Ahlakı ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme**” (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2010).

Maliye Hesap Uzmanları Derneği (1996). **Denetim İlke ve Esasları I, Vergi Mevzuatı Açısından Denetim İlke ve Esasları**, İstanbul.

NERRE, Birger. “The Concept of Tax Culture”, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.198.6056&rep=rep1&type=pdf>, (Erişim: 28.11.2014).

ÖZEK, Çetin (1958). “Umumi Af”, **İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 24.

SAVAŞAN, Fatih (2006). “**Vergi Afları: Teori ve Türkiye Uygulamaları (Vergi Barışı Uygulama Sonuçları)**”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 1.

SERİM, Nilgün (2011). “**Mükellef Tipolojilerine Göre Vergi Ahlakını Geliştirmek Olanaklı mıdır?**”, **Vergi Sorunları Dergisi**, 270.

SERİM, Nilgün, YAĞANOĞLU, N. Y (2010). “**Ekonomik Yaklaşım ve Caydırıcı Değişkenler ile Ahlakî Duygu ve Tutumları Şekillendiren İçsel Faktörlerin Kişilerin Vergi Ahlakını Etkilemede Rolü**”, **Vergi Sorunları Dergisi**, 264.

ŞAHİN, Adnan, “**Kayıtdışı Ekonomi ve Vergi Ahlakı Etkileşimi**”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2009).

ŞEKER, Sakıp (1995). “**Kayıtdışı Ekonominin Kapsamı, Nedenleri ve Etkileri**”, **Yaklaşım Dergisi**, 25.

ŞENYÜZ, Doğan (1995). **Vergilemede Yükümlü Psikolojisi**, Bursa.

TEKİN, Fazıl, ÇELİKKAYA, A (2009). **Vergi Denetimi**, Ankara: Seçkin Yayınevi.

TOSUNER, Mehmet ve DEMİR, İ. C (2009). “**Vergi Ahlakının Sosyal ve Kültürel Belirleyenleri**”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**,1.

TUAY Elif, GÜVENÇ İ (2007). “**Türkiye’de Mükelleflerin Vergiye Bakışı**”, (Basılmamış Yüksek Lisans Programı Stajı Çalışması, ODTÜ Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Ankara, 2007).

T.C. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlığı (2006), **2005 yılı Faaliyet Raporu**, Ankara (Erişim: www.gib.gov.tr)

T.C. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (2007), **2006 yılı Faaliyet Raporu**, Ankara. (Erişim: www.gib.gov.tr)

T.C. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (2008), **2007 yılı Faaliyet Raporu**, Ankara. (Erişim: www.gib.gov.tr)

T.C. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (2009), **2008 yılı Faaliyet Raporu**, Ankara. (Erişim: www.gib.gov.tr)

T.C. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (2011), **2010 yılı Faaliyet Raporu**, Ankara. (Erişim: www.gib.gov.tr)

T.C. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (2013), **2012 yılı Faaliyet Raporu**, Ankara. (Erişim: www.gib.gov.tr)

Vergi Denetmenleri Derneği (2002). **Türk Gelir İdaresinin Yeniden Yapılanması Hakkında Rapor**, Ankara.

POST-NEOLİBERAL KALKINMA PARADİGMASINDA "KALKINMADA KADIN VE GÜÇLENME" ALGISI: DÜNYA BANKASI ÖRNEĞİ

DOI NO: 10.5578/jeas.8907

HATİCE KARAÇAY* BERNA ŞAFAK ZÜLFİKAR** DERYA GÜLER AYDIN***

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Dünya Bankası örneği altında post-neoliberal uluslararası kuruluşların kadının güçlenmesi konusuna bakış açısını eleştirel bir biçimde sunmak ve kadının güçlenmesi ve özgürleşmesi için benimsenmesi gereken çerçevenin ne olması gerektiğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kadının güçlenmesi söyleminin oluşumu/gelişimi ve ardından kavramın tanımı ve kapsamı incelenecektir. İkinci bölümde, kalkınmada kadının rolü tarihsel bir perspektif altında incelenecektir. Çalışmanın son bölümünde ise, Dünya Bankasının ve dolayısıyla yeni kalkınma paradigmasının temel aldığı güçlenme yaklaşımının zayıflıkları/zaafları ortaya konulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kadının Güçlenmesi, New York Uzlaşısı, Kalkınmada Kadın, Kapsayıcı Kalkınma.

JEL: O1-B5

THE PERCEPTION OF "WOMEN IN DEVELOPMENT AND EMPOWERMENT" IN THE POST LIBERAL DEVELOPMENT PARADIGM: SAMPLE OF WORLD BANK

ABSTRACT

The aim of this study is to present the perspectives of post-neoliberal international organizations on women empowerment critically and to determine the available framework that ensures women's empowerment and emancipation under the case of World Bank. For this aim, this study is composed of three sections. In the first section, the foundation/development of the discourse of women development and then definition and the scope of the concept will be examined. In the second section, the role of the women in development under the historical perspective will be investigated. In the last section of the study, the weakness/disability of the empowerment conception of new development paradigm will be demonstrated.

Keywords: Women Empowerment, New York Consensus, Women in Development, Comprehensive Development.

* Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü, e-mail: hatice@hacettepe.edu.tr

** Arş. Gör. Çankırı Karatekin Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü, e-mail: bernazulfikar@gmail.com

*** Doç. Dr. Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü, e-mail: dgaydin@hacettepe.edu.tr

GİRİŞ

Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren neoklasik analizin tüm gelişmekte olan ülkeler için öne sürdüğü -Washington Uzlaşısıⁱ olarak da adlandırılan- bir dizi iktisat politikalarının başarısızlıkla sonuçlanması, neoliberal paradigmadaki yeni bir perspektif geliştirme ihtiyacını doğurmuştur. Bu perspektifte, yalnızca iktisadi büyüme odaklı politikaların değil, kalkınma odaklı politika kümesinin de benimsenmesi gerektiği ele alınmıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin yasal ve kurumsal reformlara tabi tutulması gereğinin altını çizen Post-Washington Uzlaşısıⁱⁱ ve kalkınmanın insani ve sosyal boyutuna BM Örgütü'nce yapılan vurgu nedeniyle, Post-Washington Uzlaşısı'nın daha kapsamlısı olarak değerlendirilen New York Uzlaşısı (Fukuda-Parr, 2003:310), anaakım kalkınma paradigmasının yeni bir döneme girmesine yol açmıştır. Böylece New York Uzlaşısı çerçevesinde, azınlık hakları, demokrasi, cinsiyet eşitsizliği gibi daha önce heterodoks sosyal bilimcilerin merkez altına aldığı konular anaakımlaştırılarak, bu sorunlar üzerine politika önermeleri geliştirilmiştir. Bu çerçevede, bu çalışmanın konusunu da oluşturan kadının güçlendirilmesi sorunu, çeşitli uluslararası kuruluşların – başta Dünya Bankası, ILO, BM vb- ana gündem maddelerinden birini oluşturmuştur.

Bahsi geçen uluslararası kuruluşların çabalarına rağmen, halen pek çok gelişmekte olan ülkede ve hatta kimi gelişmiş ülkelerde yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun derinliği ve bu bağlamda kadının güçlenmesi politikalarına duyulan ihtiyacın şiddeti, bu uluslararası kuruluşların ilgili soruna bakış biçimine şüpheyle yaklaşılmasına sebep olmuştur.

Çalışmamızda, bu bağlamda, bahsi geçen uluslararası kuruluşların, kadının güçlenmesi olgusuna bakış biçimlerinin eleştirel bir çerçevede sorgulanması amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde, çalışmada, öncelikle literatürde yer

alan farklı çalışmalar ışığında güçlenme kavramının tanım ve kapsamı incelenecektir. Çalışmanın bir sonraki bölümünde, kalkınmada kadının rolü tarihsel bir perspektif altında değerlendirilerek; kadının güçlenmesi söyleminin oluşum ve gelişim öyküsü ele alınmaya çalışılacaktır. Son kısımda ise, iki odak etrafında yoğunlaşılacak; New York Uzlaşısı'nın/post-neoliberal kalkınma paradigmasının temel aldığı güçlenme yaklaşımının temel zayıflıkları/zaafları Dünya Bankası örneği altında değerlendirilecektir.

1. GÜÇLENME: TANIM VE KAPSAMI

Güçlenmeⁱⁱⁱ kavramı sosyal bilimciler tarafından üzerinde uzlaşa sağlanmış bir kavram değildir. Son yıllarda çeşitli uluslararası kuruluşların, kalkınma ajanslarının ve sosyal bilimcilerin oldukça önem verdiği güçlenme kavramı çeşitli kesimlerce farklı vurgu ve farklı boyutları ile değerlendirilmiştir. Aslında kavramın birbiriyle bağlantılı psikolojik, sosyal, siyasal, ekonomik ve etik boyutları söz konusudur ve yapılan araştırmanın odak noktası çerçevesinde, bu temellerden birine ya da birkaçına ağırlık verilmektedir.

Kavramın mikro temelleri –etik ve psikolojik- üzerine, diğer bir ifadeyle bireyin değerleri ve inanç sistemi üzerine yapılan tartışmalara baktığımızda, bu tartışmaların teorik kökeninin Neo-Aristotelyen ve/veya Kantçı bir çerçeveden kaynaklandığı gözlenmekte ve bu tartışmaların özellikle Amartya Sen'in yapabilirlik yaklaşımı^{iv}ndan beslendiği dikkat çekmektedir.

Güçlenme kavramının arkasında yatan temel kavram, özerkliktir. İngilizcede "autonomy" olarak ifade edilen özerklik kavramı, Yunanca da "kendi kendine" anlamına gelen "autos" ile "kural" ya da "yönetim" anlamına gelen "nomos" sözcüklerinin bir araya getirilmesinden türetilmiştir. Kısaca, özerklik, bireyin herhangi bir baskı altında kalmadan kendi yaşam kural-

larını oluşturması, kendi kendini yönetebilmesi olarak ifade edilebilir.

Özerklik kavramını bireye uygulayan ilk felsefeci Immanuel Kant'tır. Kant'ın etik anlayışı çerçevesinde özerklik, tüm duyular dünyasından soyutlanmış/arınmış bireyin salt aklına dayandırarak oluşturduğu seçme ve isteme özgürlüğüdür (Kant, 1999). Ancak, günümüzde özerklik anlayışı, soyutlanmış bir birey üzerinden kurgulanmamakta; kavramın toplumsal bağı ve sosyolojik kökleri de göz önüne alınmaktadır. Bireysel özerklik, aynı zamanda sosyal olarak yapılandırılan bir olgudur. Clement (1996)'in de ifade ettiği gibi; "gerçekte, özerk olmayı öğreniriz ve bu yeterliliği diğerlerinden izole edilerek değil, diğerleriyle ilişkilerle öğreniriz (Yazıcı, 2008: 81).

Yukarıda ifade edildiği gibi, güçlenmenin temel dayanağı, özerkliktir. Özerk birey, kendi değer, inanç ve yaşam hedeflerini koruyarak; gerek ve koşullara uygun, özgür eylem ve seçimde bulunabilen bireydir. Özerk birey, neo-Aristotelyen bağlamda, kendi "iyi yaşam"

algısını kendi iradesiyle belirleyen ve kendi "iyi yaşam"ını gerçekleştirmeyi hedefleyen bireydir.

Dolayısıyla, güçlenme, sosyolojik köklerinden bağımsız düşünülemeyen özerk bireyin kendi "iyi yaşam"ını gerçekleştirmesi için gerekli faktörler setinin sağlanması ve geliştirilmesi olarak değerlendirilebilir.^{vi}

Aşağıdaki tablodan da gözlemlendiği üzere, literatürde yer alan çeşitli güçlenme tanımlarının pek çoğunda Sen'in yapabilirlikler yaklaşımının ya da Nussbaum'un Neo-Aristotelyen yaklaşımının izlerini görmekteyiz. Tablodaki bazı önemli çalışmalarda kadının güçlenmesi kavramı, aşağı yukarı, kadının kendi özgür iradesiyle belirlediği "iyi yaşam"ını gerçekleştirebilmesi için gerekli koşulların –belki de 6 no.lu dipnotta ifade edilen listenin- kadınlarca elde edilebilmesi süreci olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 1: Güçlenmeye İlişkin Temel Kavramlar ve Tanımlar^{vii}

Çalışmalar	Güçlenmeye İlişkin Temel Kavram ve Tanımlar
Chambers (1993)	Güçlenme, insanların özellikle daha yoksul kesimlerin kendi yaşam koşulları üzerine daha çok kontrole, daha iyi bir geçim düzeyini güvence altına almaya ve temel bir unsur olarak üretken varlıkları kontrol etmeye olanak sağlamak olarak ifade edilir.
McMillian (1995)	Olaylar ve sonuçlar üzerine etki kazanmayı ifade eder.
Oxaal ve Baden (1997)	Güçlenme, sadece belirli faaliyetler ve sonucunda elde edilen çıktılar olarak tanımlanmayabilir; çünkü güçlenme kadınların özgürce analiz yapabilmeleri, kendi ilgi ve ihtiyaçlarını geliştirmeyi içeren bir süreçtir. Bu ihtiyaç ve istekler, başka sosyal aktörler tarafından empoze edilmeden, kadınların kendilerine önceden tanımlanmadan, kendilerinin farkına vardıkları ihtiyaç ve isteklerdir, güçlenme de bu ihtiyaç ve ilgileri geliştirme sürecidir.
Rowland (1997)	Güçlenme karar alma süreçlerinden daha fazlasını ifade eder. Güçlenme kadınlara karar alma konusunda yetkili ve yetenekli olduğu algısını kazandırma süreçlerini içermelidir.
Strandburg (1998)	Güçlenme kadınlarının kendi yaşamlarının kontrolünü ele aldıkları tüm süreçleri içerir. Bu tür bir güçlenme anlayışı insani gelişme tanımı ile örtüşür. İnsani gelişme insanların tercihlerini geliştirme süreci olarak ifade edilir. Her iki kavram da süreç tanımları yapar. İnsani gelişme tercihlerin genişlemesini zorunlu kılarken, güçlenme bu genişletilmiş tercihler arasından seçme yeteneği elde ediş sürecidir.
Mayoux (2000), DFID	Kadınların güçlenmesi bireylerin düşünme, özgürce davranma, tercihlerini yapabilme, kendi potansiyelini gerçekleştirme gücünü elde etmek olarak tanımlanır.
Kabeer (2001)	Güçlenme, bireyin stratejik yaşam tercihleri yapması konusundaki yapı-
	bilirliğini genişletmeyi ifade eder.
Appleyard (2002)	Güçlenme insanları inanışları nedeniyle tercihler yapan pasif objeler olmaktan çıkarır ve kendi kararlarını alan bireyler haline getirir. Güçlenme, bütün bireylerin güçlenmesine odaklanırken, yoksul yanlısı kalkınma yolu ile çeşitli fırsat ve hizmetlere ulaşma haklarının olduğunu ifade eder.
Mallhotra (2002)	Farklı kişi ve grupların kendilerini etkileyen kurumları etkileyip sorumlu tutabilmelerini sağlayacak varlık ve yeteneklerini geliştirmeyi ifade eder.
Brown (2003)	Güçlenme, bir bireyin potansiyel gerçeklikleri değiştirmesi/başkalaştırması ve kendi yaşamını daha iyi hale getirmesi adına fırsatlar oluşturulmasını – Temel İhtiyaçlar çerçevesinde- amaçlar.
Mason & Smith (2003)	Güçlenme karşılıklı iletişim içerisinde oldukları kişilerle çatıştıklarında dahi bireylere kendi kaderlerini kontrol etme yapabilirliğini genişletme/geliştirme olarak ifade edilir.
Moser (2003)	Güçlenme, yoksul insanların katılımları etki ve kontrolleri ile kendilerini etkileyen kurumların hesap verebilirliğini sağlamak konusundaki varlık ve yapabilirliklerini genişletme olarak ifade edilir.
Khawaja (2005)	Güçlenme iki bileşenden oluşur; bilgi ve etki. Bu iki bileşen bireyin kendi tercihlerini tanımlama ve açıklamasına olanak sağlar. Bağlayıcı gücü nedeniyle bilgiye dayalı kararlar almayı sağlar.
Narayan (2005)	Güçlenme, yoksul insanların katılımları etki ve kontrolleri ile kendilerini etkileyen kurumların hesap verebilirliğini sağlamak konusundaki varlık ve yapabilirliklerini genişletme olarak ifade edilir.
Alsop (2006)	Güçlenme bir grubun ya da bireyin etkin tercihler yapması olarak tanımlanır. Bu tercihler daha sonra elde edilmek istenilen sonuçlara/çıktılara dönüşecektir.

Tablodan da görüldüğü üzere, literatürde yer alan çalışmalarda, esas olarak, kadının güçlenmesini ölçebilmek için, karşılaştırılabilir güçlenme göstergeleri oluşturulmaya/geliştirilmeye çalışılmıştır. Ancak, çalışmalarda ele alınan göstergelere bakıldığında, aslında birbirlerinden kopuk değerlendirmeler yapılmadığı; göstergelerin bazı ortak noktalar üzerinden geliştiği gözlenmektedir. Bu çalışmalarda dört temel çıkış noktasından/başlıktan hareket edildiği ifade edilebilir: Kişisel kararlar üzerine kontrol; özerklik ve hanehalkı kararlarına katılım; kişisel düzeyde değişiklik yaratılabilirliği ve son olarak kolektif düzeyde değişiklik yaratılabilirliği.

Kadının güçlenmesi kavramı, aslında ataerkillik-kapitalist sisteme ve bu bağlamda anaakım kalkınma paradigmasına eleştirel gözle bakan radikal feministlerce geliştirilmiş bir kavramdır. Ancak, özellikle 1990'lı yıllarda, felsefi kökenlerini politik liberallerden, ekonomi-politik kökenlerini neoliberal kalkınma paradigmasından alan post-neoliberal kalkınma paradigması, kadının güçlenmesini düzen içi bir kavrama dönüştürerek güçlenmeyi meta-merkezci bir çerçevede değerlendirmiş; büyümenin, üretim ve etkinliğin artırılabilmesi yolunda araçsallaştırmıştır.

2. KALKINMADA KADININ ROLÜ

Çalışmanın bu bölümünde, post-neoliberal kalkınma paradigmasının toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve kadının güçlenmesine bakış biçimini değerlendirebilmek ve bu bakış biçiminin oluşum/gelişim öyküsünün arka planını inceleyebilmek amacıyla, Dünya Bankası temelinde kalkınmada kadının rolü ele alınacaktır.

Kalkınma sürecinde kadın ve cinsiyet eşitsizliği konusu tarihsel bir perspektif altında değerlendirildiğinde üç temel yaklaşımın birbirini takip ettiği gözlenmektedir; "Kalkınmada Kadın" (WID: *Women in Development*), "Kadın ve Kalkınma" (WAD: *Women and Development*) ve

"Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma" (GAD: *Gender and Development*).

2.1. Kalkınmada Kadın

Köklerini Aydınlanma çağına dayandıran, klasik liberalizm ve modernizasyon teorisiyle şekil bulan bu yaklaşım, geleneksel kalkınma paradigmasının birebir toplumsal cinsiyet bağlamı uzantısıdır. "Kalkınmada Kadın" yaklaşımında, geleneksel kalkınma anlayışının taşıdığı meta-merkezci, deterministik, Avrupa-merkezci, doğrusal, andro-merkezci, antropo-merkezci bakış biçimi içselleştirilmiş ve kadın-erkek arasındaki cinsiyet eşitsizliği, geleneksel kalkınma paradigmasının savunduğu teori ve politikalar çerçevesinde değerlendirilmiştir. Öyle ki, bu yaklaşımda, kadınların toplumdaki göreceli geri kalmışlığı, o toplumun iktisadi gelişmişlik sürecindeki yeriyle doğrudan ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte yaklaşım, toplumun iktisadi kalkınma sürecindeki ilerleyişine paralel bir biçimde; diğer bir ifadeyle, tarım toplumundan sanayi toplumuna evrilmesi ile birlikte, kadının ekonomiye katılımının daha fazla olacağını öne sürmüştür. İktisadi kalkınma politikalarının yarattığı olanaklardan yararlanarak istihdama katılan kadınlar yalnızca ekonomik bağlamda güçlenmeyecek, toplumun gelişmişlik süreci ile birlikte kazanılacak olan tüm liberal değerlerden de faydalanarak, çok boyutlu bir gelişme sürecine gireceklerdir (Tiano, 1987:217). Böylelikle, modernleşme, teknolojik gelişme ve sanayileşme süreci ile birlikte kadının toplumsal hayattaki dezavantajlı konumu ortadan kalkacaktır.

Ancak, bu yaklaşımı değerlendirirken göz ardı edilmemesi gereken bir gerçeklik söz konusudur. 1970'li yıllar boyunca kadınların ekonomik sisteme daha çok entegre edilmesi odaklı stratejiler geliştirilmesinin ve bu stratejilerin yaygın hale getirilmesi çabasının arkasında yatan temel faktörlerden biri, bir üretim faktörü olarak değerlendirilen kadınların potansiyel işgüçlerini bir şekilde ekonomide aktif hale getirilmesi hedefidir.

"Kalkınmada Kadın" yaklaşımı, özellikle 1980'li yıllarda pek çok akademisyen ve sosyal bilimci tarafından ciddi biçimde eleştirilmiştir (Rathgeber, 1990). Bu yaklaşıma yöneltilen birinci temel eleştiri, bu yaklaşımın, modernist bir bakış açısı çerçevesinde, lineer kalkınma paradigmasını benimsemesi, iktisadi kalkınma süreci boyunca teknolojik gelişmenin yarattığı fırsatlarla birlikte kadınların dezavantajlı konumunun ortadan kalkacağı inancını taşımasıdır. Birinci eleştiriyi bağlantılı olarak bu yaklaşıma yöneltilen ikinci temel eleştiri, kadına yönelik baskının kaynaklarını ve yapısını sorgulamadan, ataerkil yapının çözümlenmesine yönelmeden mevcut sosyal yapının kabulüyle politika geliştirmesidir. Bu durum, yaklaşımı özellikle ahistorik bir konuma sokmaktadır. Üçüncü temel eleştiri ise, Kalkınmada Kadın yaklaşımında kadın emeğinin üretici yönüne odaklanması ve çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi kadının yeniden üretici boyutunun göz ardı edilmesidir.

2.2. Kadın ve Kalkınma Yaklaşımı

Modernist teoriyi ve bu teoriden beslenen "Kalkınmada Kadın" yaklaşımını eleştirel gözle değerlendiren bu yaklaşım, köklerini bağımlılık teorisi ve Marksizmin sınıfsal analizinden almaktadır. Bu yaklaşıma göre toplumdaki kadının dezavantajlı konumu, kapitalist sistemin yarattığı bir cinsiyet hiyerarşisidir. "Kadın ve Kalkınma" yaklaşımında, ev içi üretim ve yaratılan değer kadına ait iken, dışarıda çalışarak piyasaya yönelik mal ve hizmet üretimi ve yaratılan değer, erkeğe aittir. Ancak, kadının emeğinin maddi bir karşılığı, ücreti söz konusu değildir. Marksist bir analiz altında ifade edilirse, erkek emeğinin değişim ve kullanım değeri söz konusu iken, kadın emeğinin yalnızca kullanım değeri vardır, değişim değeri yoktur (Armstrong ve Armstrong, 1994). Kapitalist sistemde kadını toplumsal yapıdan dışlayan, marjinalize eden bu durum, erkek emeğinin ve erkek cinsinin daha değerli olması gibi bir yansımaların doğmasına yol açmıştır.

Kadınların gerek ev içi emeğini, gerek piyasaya yönelik emeğini, toplumsal yapının sürdürülmesinin olmazsa olmazı olarak değerlendiren "Kadın ve Kalkınma" yaklaşımında, kadınların piyasaya yönelik üretim sürecinde yer almasına ve gelir getirici faaliyetlerde bulunmasına yönelik stratejiler geliştirilmesine odaklanılmaktadır. Ancak, her ne kadar toplumsal cinsiyet eşitsizliğine daha gerçekçi açıdan bakarsa da, "Kadın ve Kalkınma" yaklaşımı, "Kalkınmada Kadın" yaklaşımının taşıdığı bazı zaafı taşımaktadır. Bu yaklaşımda, özellikle üretim tarzlarının rolünü de dikkate alacak biçimde kadının toplumdaki ikincil rolü ile ataerkil yapı arasındaki ilişkinin kapsamlı bir bağlantısı hiçbir şekilde kurulmamıştır. Bu yaklaşımda uluslararası sistem daha eşitlikçi bir yapıya büründükçe kadının statüsünün de gelişeceği varsayılmaktadır (Rathgeber, 1990:498). Diğer taraftan, bir önceki yaklaşımdaki gibi, kadının üretici rolüne vurgu yapılırken, yeniden üretici rolünü ikincil plana atması ya da tamamen gözardı etmesi bu yaklaşımın taşıdığı diğer bir sorun olarak değerlendirilmelidir.

2.3 Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede Marksist sınıf analizi yetersiz bulan sosyalist feministlerin harekete geçirdiği bu yaklaşım, daha sonra pek çok akademisyen ve politika yapıcı tarafından kabul görmüştür.

Sosyalist feministlerin harekete geçirdiği "Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma" yaklaşımının çerçevesi, Marksist sınıf analizine, kapsamı toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayanır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kökeni olarak ataerkil yapının altını çizen sosyalist-feminist kuram, analizlerini politik ekonomiyle ve Marksist sınıf analiziyle de bağdaştırmaya çalışmıştır (Toksöz, 2012: 66). "Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma" yaklaşımı, gerek sınıfsal farklılıkları, gerekse ataerkil yapının kadınlar üzerindeki sınıf ötesi baskıcı karakterini mercek altına alarak sistematik ve bütüncül bir toplumsal eşitsizlik analizi geliştirmiştir.

"Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma" yaklaşımının, önceki iki yaklaşımdan ayırt edici bazı temel özellikleri vardır:

-Daha önceki yaklaşımlarda kadın-erkek ilişkisi göz ardı edilirken, bu yaklaşımda hem kamusal hem özel alanda bu ilişki dikkate alınmış ve böylece kadın ve erkeğin bir arada oluşturduğu toplumsal cinsiyet ilişkileri sorgulanmış özellikle sosyal adalet ve eşitlik sorununun çözümünde erkeklerin katkıları önemsenmiştir (Sen ve Crown, 1987).

- Kalkınma sürecinde kadının hem üretici hem de yeniden üretici rolündeki dezavantajlı konumuna dikkat çekilerek; sözde "özel alan" olarak kabul edilen alandaki toplumsal cinsiyet ilişkileri de sorgulanmıştır.

-Kadınların hem kamusal hem özel alandaki dezavantajlı konumunu bertaraf etme hedefi benimsendiğinden, kadının gelişmesi ve özgürleşmesi sürecine bütüncül bir perspektiften bakılmış yani ne yalnızca gelir getirici stratejiler geliştirmek gibi kadının ekonomideki rolünü güçlendirmeye odaklanılmış, ne de yalnızca kadının toplumsal hayatın yeniden üretici rolündeki dezavantajlı konumunu düzelterek sosyal politikalara bel bağlanılmıştır.

-Kadınlar, kalkınma projesinin pasif bir öznesi olarak değerlendirilmemiş, aksine bu projenin tasarımını düzenleyen aktif bireyler olarak ele alınmışlardır. Bir başka ifade ile, kadınlar, kendi adlarına yazılan toplumsal projenin yeni yazarları olurken, süreçte bütüncül, örgütlü yani aktif bir rol sergiler hale gelmişlerdir.

-Daha önceki iki yaklaşımın toplumsal cinsiyet eşitsizliğini üreten temel yapısal faktörleri ele almadığını öne süren ve bazen "güçlenme yaklaşımı" olarak da tanımlanan bu yaklaşım, kadının farkındalığının artması ve kadının güçlenmesi hedefinin esas alınması gereğini ifade etmiştir (Parpart vd., 2000: 62-63)

"Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma" yaklaşımının kökeni, gerek anti-kapitalist gerek anti-ataerkil bir duruş sergileyen sosyalist-

feministlere dayansa da, zaman içerisinde bu yaklaşımın post-neoliberal kalkınma paradigması çerçevesinde kapitalist sistemde içselleştirilmesi çabalarına gidildiği gözlenmiştir. Bu yaklaşımın anti-kapitalist çizgisi zamanla zayıflatılarak, politik düzenin ve ekonomik sistemin politik örgütlenme temelinde dönüşümü talebinden vazgeçilmiştir (Toksöz, 2012: 71).

3.POST-NEOLİBERAL KALKINMA PARADİGMASINDA KADIN VE GÜÇLENDİRME

Çalışmanın bu bölümünde, özellikle Dünya Bankası temelinde, post-neoliberal kalkınma paradigmasının toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bakış biçimi ve bu çerçevede kadının güçlenmesi kavramı değerlendirilecektir.

1980'lerde tüm dünya ekonomilerine empoze edilen Washington Uzlaşısı ile öne sürülen iktisat politikalarının başarısızlığı, 1990'lı yıllarda neoliberal iktisadı yeni bir patikaya yönlendirdi. BM'nin de dâhil edilmesiyle birlikte New York Uzlaşısı olarak da adlandırılan bu süreçte daha geniş kapsamlı hedeflerin esas alındığı bir kalkınma yaklaşımı içerisine kalkınmanın sosyal boyutları da dâhil edildi (Stiglitz, 2002). Kapsayıcı Kalkınma Çatısı (*Comprehensive Development Framework-CDF*)ya da post-neoliberal kalkınma paradigması olarak da adlandırılan bu yaklaşımda yoksulluktan, çevre sorununa ya da toplumsal cinsiyet eşitsizliğine kadar pek çok toplumsal mesele, Dünya Bankası, BM, ILO gibi uluslararası kuruluşlarca ele alındı. Bu süreç zarfında ekonomi politikalarının başarısızlığını anlamak için, bugüne kadar göz ardı edilen sosyal olgular incelendi.

Dünya Bankası'nın ilk toplumsal cinsiyet raporunda, bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında şu şekilde ifade edilmiştir:

"Özellikle kadınların kendi zamanlarını düzenlerken yaptıkları seçimler ve çözümler, "görünür" ve "görünmez" ekonomi arasındaki karşılıklı bağımlılıklarını yansıtmaktadır. Sonuç olarak bu durum, daha geniş ekonomik fırsatlar yaratma sürecine kadınların katılabil-

me yetisini azaltabilmekte ve başarılı reformlarda onların payını düşürmektedir (World Bank-Advancing Gender Inequality,1995: 15).

Bu raporda da açık biçimde gözlendiği gibi Post-Washington Uzlaşısı süreci ile birlikte Dünya Bankası'nın kadın ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununa bakış biçiminde önemli bir değişim yaşandığı görülmektedir. Öyle ki, Banka'nın toplumsal cinsiyet konusundan sorumlu yetkilileri, örgütün, erkekleri tamamen göz ardı eden 1995 öncesi politikalarını eleştirmişlerdir. Banka'nın ilk toplumsal cinsiyet raporunda, cinsiyet eşitsizliği politikalarında, yalnızca kadına odaklanılan bir tutumdan sakınılarak, "toplumsal cinsiyet ilişkileri"nin esas alınmasının ve bu bağlamda "Toplumsal Cinsiyet ve Kadın" yaklaşımının benimsenmesinin gereği ele alınmıştır. Bu durum raporda şu şekilde ifade bulmuştur:

"Dünya Bankası'nın ilk 'Kalkınmada Kadınlar' programlarında, kadınlar, uygulanan proje ve programların özel bir hedef faydalanıcı grubu olarak görülmekteydi. Bundan böyle Banka'nın politika çerçevesi, büyümeyi artırma ve yoksulluğu azaltma çabalarında kadın ve erkek arasındaki ilişkiyi değerlendiren bir biçimde genişletilmelidir. Bu yeni odak, Banka'nın kadının kalkınmada katkısını arttırmayı teşvik edecek olan "Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma" yaklaşımını karakterize etmektedir (World Bank, 1995: 12).

Dünya Bankası'nın sosyal sorunlara ve toplumsal cinsiyet sorununa yönelik bakış biçiminde kayda değer bir zemin kayması yaşamasında, 1990'lı yıllarda süregiden sosyal hareketlenmelerin de oldukça önemli rolü vardır (Bergeron, 2003:399). Özellikle, BM'nin 1995'de düzenlediği Dünya Pekin Kadın Konferansı sonrasında kadınların uluslararası gündemde yarattığı sosyal dinamizm, çeşitli platformlarda kadın sorununa daha fazla değinme ihtiyacını yaratmıştır. Dünya Bankası'nın toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik 2001 yılında yayımladığı geniş kapsamlı raporu, bu değişim süre-

cinin somut bir sonucu olarak değerlendirilme-lidir (World Bank, 2001).

Peki, Dünya Bankası'nın güçlenme kavramına bakış biçimi bu çerçevede nasıl değerlendirilmektedir? Bu kavram, Banka tarafından ilk defa 2000/2001 Dünya Kalkınma Raporu'nda yoksullukla mücadelenin üç sacayağından biri^{viii} olarak dillendirilmiş ve Banka'nın bundan sonraki hemen hemen tüm raporlarında kullanılan temel kavramlardan biri olmuştur.

Dünya Bankası'na göre güçlenme, en geniş tanımıyla eylem ve seçim özgürlüğünün genişletilmesi sürecidir. (World Bank, 2002b: 11; World Bank, 2013). Diğer bir ifadeyle, bireyin kendi yaşamını etkileyecek olan karar ve kaynaklar üzerinde gücünü ve otoritesini arttırması demektir.

Güçlenme kavramı, bu tanımlarda geniş bir kapsamda değerlendirilse de, aslında Banka bu kavramı, spesifik olarak yoksulluk ve yoksullukla mücadele çerçevesinde ele almaktadır. Diğer bir ifadeyle, güçlenme, ekonomik büyüme ve yoksullukla mücadeleye yönelik neoliberal politika çizgisinde, yoksul insanları piyasaya yönlendirmeyi sağlayan bir araç olarak görülmektedir (World Bank, 2000: 45). Bu yaklaşım çerçevesine göre yoksul insan; "kaynaklara erişim olanağı ve kendi yaşam kararları üzerindeki güç sahibi olma yetisi noktalarında bazı kurumsal yapılanma açmazlarıyla karşı karşıya kalan insan" olarak tanımlanmaktadır. Banka'nın kalkınma anlayışına göre, güçsüzlük ve kaynaklara erişimsizlik kurumsal ilişkiler yapısı altında şekillendiğinden, yoksullukla mücadele, güçlenmenin kurumsal bir tanımının yapılmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, Banka, güçlenmeyi, yoksul insanların, varlık ve yapabilirliklerini genişletebilmeleri için, kendi hayatlarını etkileyen kurumlar üzerindeki etkilerini, kontrollerini, onlarla olan müzakerelerini, daha aktif katılımlarını sağlamak olarak tanımlamaktadır^{ix} (World Bank, 2000-2006; Narayan, 2005: 5).

Dünya Bankası'nın toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusuna verdiği ağırlığın boyutu, bu konudaki çabalarda da kendini göstermektedir. Öyle ki 1995 -2001 arasında toplumsal cinsiyetle bağlantılı projelerin sayısında %40 oranında bir artış olduğu gözlenmiştir (Long, 2003: 7).

Dünya Bankası'nın "kadın ve kalkınma"ya yönelik ülke ve proje spesifik desteklerin uygulamada ne derece etkili olduğu ve desteği alan faydalanıcı ülke ya da grupların cinsiyet eşitsizliği üzerinde nasıl bir etki yarattığı oldukça önemli bir konudur. Dünya Bankası'nın "Bağımsız Değerlendirme Grubu" (IEG-Independent Evaluation Group)nun üçüncü raporunda Banka'nın 2002-2008 mali dönemi boyunca uygulanan bu tip desteklerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Toplam 93 ülkeye verilen 138 projenin üç temel alan -beşeri sermayeye yatırım, ekonomik varlıklara ve fırsatlara erişim- üzerindeki etkinliği incelenmiştir. Toplam projelerin yaklaşık %42'si 12 ülke üzerinde odaklanmıştır. Belirtilen dönemde, 12 ülkenin 4'ünde en az iki alandaki cinsiyet eşitsizliğinde kayda değer gelişme gözlenmiştir. Buna karşılık 6 ülkede ılımlı ve 2 ülkede zayıf gelişme yaşandığı ortaya konmuştur (World Bank, 2010).

Bir başka çalışmada (Legovini, 2005), Dünya Bankası'nın kadınların güçlenmesi ve kalkınma sürecine daha etkin müdahil olması için geliştirdikleri "Kadınların Kalkınma Girişimleri Projesi"nin (WDIP- Women's Development Initiatives Project) Etiyopya üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu projede üç temel alanı kapsamaktadır: (1) zanaat, tarım gibi alanlarda kadın girişimciliğini desteklemek, (2) kapasite geliştirmeye ve eğitime yönelik beşeri sermaye formasyonunu artırmak, (3) kadınların farkındalığını arttıracak bilgilenme faaliyetlerinde bulunmak. Çalışmadan elde edilen bulgularda WDIP'in güçlenmenin gelişiminde olumlu katkılar yaptığı öne sürülmüş; ancak bu katkının küçük ve izole bir şekilde kalmaması için makro-kurumsal düzeyde reformların gerektiği de ifade edilmiştir.

Dünya Bankası ve dolayısıyla post-neoliberal kalkınma paradigması, güçlenmeye bakış biçimi noktasında oldukça tutarlı ve gerçekçi bir duruş sergiliyor görünse de ve kimi ülke örnekleri deneyimlerinde bazı kısmi başarılı uygulamalar gerçekleştirirse de, bu paradigma maalesef bazı sorunları içinde taşımaktadır. Aşağıda, Post-Washington Uzlaşısı ile şekillen bulan post-neoliberal kalkınma paradigmasının bu bağlamlardaki temel açmazları/zaafları ele alınacaktır.

Post-Neoliberal Kalkınma Paradigmasının taşıdığı temel açmazlar: Post-neoliberal kalkınma yaklaşımının kadınlara ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine şaşırtıcı biçimde verdiği önem, feminist sosyal bilimcilerce *temkinli ve gerçekçi* bir çerçevede değerlendirilip okunmalıdır. Çalışmamızın önceki bölümlerinde mevcut bu durumun iki temel gerekçesinden kısaca bahsedilmiştir: Özellikle 1995 Pekin Konferansı sonrasında hız kazanan feminist sosyal hareketlenmeler, toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunu uluslararası platformlarda tartışılan önemli bir gündem maddesi haline getirmiştir. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine artan ilginin arkasında, daha belirgin bir faktör olarak, paradigmanın, iktisadi büyümeyi gerçekleştirme hedefi yatmaktadır. Washington Uzlaşısı'nın pek çok ekonomide sürdürülebilir büyüme sağlamadaki başarısızlığını, bu uzlaşının ekonomi dışı faktörleri ikincil plana atan bir politika paketinin sunmasından kaynaklandığını öne süren Post-Washington Uzlaşısı, sosyal, kurumsal, politik boyutları da modele dahil eden kapsayıcı kalkınma yaklaşımını benimsemiştir. Bu kapsamlı kalkınma çatısını kuran öncüllerden Başkan Wolfensohn, 1999 Haziran'ında makro-ekonomik politikalar ve kalkınmanın sosyal faktörlerinin dengeli bir biçimde olması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir:

"Bir ülkenin ya da bölgelerin kalkınma çatısını düşündüğümde, iki taraflı bir bilanço hayal ediyorum. Bilançonun sol sütununda milli gelir hesapları, ödemeler dengesi, ticaret istatistikleri ve şimdiki ekonominin değerlendirme

sisteminde yer alan diğer finansal ve ekonomik değişkenler... Diğer sütunda ise, toplumun yapısal, sosyal ve beşeri yönlerini içeren analitik çatısı... Toplumsal kalkınma yapısının uzun soluklu temel problemlerini çözmek için, bu ikinci sütunda, bebek ölüm oranları, işsizlik, okullaşma oranı gibi bilinen değişkenlerin çok daha ötesine gidilmelidir" (Wolfensohn, 1999:4-5)

Diğer bir ifadeyle, post-neoliberal kalkınma paradigmasının kadın ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine verdiği önemin temel bir nedeni, başta Dünya Bankası olmak üzere liberal uluslararası kuruluşların sürdürülebilir büyümeyi gerçekleştirmek için bugüne kadar liberal politikalarca göz ardı edilmiş olan sosyal ve ekonomik bütünlüğün sağlanması hedefidir. Banka'nın 2006 ve 2007 yıllarında yayınladığı raporların toplumsal cinsiyet bağlamı bölümlerinde açık bir biçimde dillendirdiği üzere "ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlamada toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir faktördür" (Bergerson, 2003: 406, World Bank, 2006- 2007). Post-neoliberal kalkınma paradigmasının toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununu büyüme odaklı bir pencereden değerlendirmesi Elson ve Çağatay (2001), Bergeron (2003), Schech ve Vas Dev (2007) gibi bazı feminist sosyal bilimciler tarafından eleştirilmiştir.

Sosyal boyutun kalkınma modeline esas olarak ekonomik boyutu tamamlamak adına dahil edilmesini çarpık ve yanıltıcı bulan Elson ve Çağatay, bu durumu net bir biçimde şu şekilde ifade etmişlerdir:

"IMF ve Dünya Bankası, sorunları, makro ekonomik politikanın sosyal içeriğinden ziyade sosyal etkisi çerçevesinde sorgulamıştır...Sosyal güç dengesine bakmak yerine, yalnızca makroekonomik politikaların GDP büyüme oranının fakirlik bağlantılı doğurgularını ile ilgilenilmiştir" (Elson ve Çağatay, 2001: 1352).

Post-neoliberal kalkınma yaklaşımının, genelde sosyal sorunlar ve özelde toplumsal cinsiyet

sorununa bakış biçiminde taşıdığı temel açmazları kadının güçlenmesi olgusuna bakış biçiminde de taşıdığı gözlenmektedir.

Dünya Bankası, güçlenmenin, özellikle psikolojik ve kurumsal boyutunun altını çizmiştir. Psikolojik boyutunda kadının birey olarak kendi hayatını, kendi amaçlarını takip edebilmesi, özgürlüğünün genişletilmesi üzerine odaklanılmıştır. Bu bakış açısında Dünya Bankası, güçlenme kavramına oldukça doğru bir perspektiften bakıyor görünse de, aslında yaklaşımın bir adım ötesinde taşıdığı kabuller oldukça Batı-merkezci bir yaklaşım sergilemektedir. Dünya Bankasının yaklaşımınca kadının yaşadığı toplumun gelişmişlik düzeyi, kadının güçlenmesinin ya da baskı altında kalmasının en önemli açıklayıcılarından biridir. Bu yaklaşımca, Batı dışı toplumlarda, yerel kültür çerçevesinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı, kadının toplumsal bir birey olmasına ket vurmakta; çeşitli sosyal, ekonomik, politik kaynaklara erişimini engelleyerek kadını baskı altında tutmaktadır. Bu çerçevede özellikle bu tip toplumlarda kadının güçlenmesi politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Bergeron, 2003:407). Dünya Bankası Özel Programlar Başkanı Serageldin bu noktada şunları söylemektedir:

".. Dünyanın pek çok bölgesinde gelenek ve kültürel özgüllük savunusu, kadına yönelik ayrımcılığın, baskının meşruiyetinde bir mantıra olarak kullanılmaktadır....hiçbir toplum, ayrımcılığı sonlandırma yoluyla ya da eğitim yoluyla kadını güçlendirmeden bir ilerleme kaydedemez" (Serageldin, 1998:2)

Benzer şekilde, 2000/01 Dünya Kalkınma Raporu'nun "Güçlenme" bölümünde bu bakış açısı çok daha net bir biçimde görülmektedir. Raporun bu bölümü boyunca toplumsal cinsiyet ile ilişkili ayrımcı uygulamaların -etnisite, din, ırk ve sosyal statü ile birlikte- bireyleri nasıl piyasadan uzaklaştırıp fakirlik tuzağına düşürdüğü ele alınmaktadır. Sürekli olarak gelenek ve kültürle bağlandırılan bu ayrımcı

uygulamaların ve cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesi, ancak ve ancak kadının güçlendirilmesi yoluyla gerçekleşebileceği ifade edilmektedir (World Bank, 2000:118–121).

Batı dışı tüm toplumları tek bir çatı altında, geleneksel baskıcı toplumlar olarak değerlendiren bu sömürgeci yaklaşıma göre kadının güçlenmesine giden yolda atılması gereken ilk adım, mutlak suretle Batılılaşmadan geçmek olmalıdır. Liberal ve Batılı olmayan geleneksel toplumların kültürlerini kadının birey olabilmesi üzerindeki temel baskı faktörü olarak gören bu sömürgeci anlayışta beyaz Batılı burjuva olmayan –ve ötekileştirilen- tüm kadınların sınıf, ırk, din, etnisite ayrımı yapılmadan ya da bu ayrımların etkileri üzerinde herhangi bir analize gidilmeden tek tipleştirildiği gözlenmektedir.

Güçlenmenin ilk temel açmazı, kavramın psikolojik boyutuna yönelik çarpık bakış biçiminden kaynaklanırken, ikinci temel açmazı, Banka'nın güçlenme kavramında vurguladığı diğer boyut olan kurumsal boyuttan –örtük olarak ekonomik boyutundan- doğmaktadır. Kadının güçlenme olgusunun piyasa-odaklı bir olgu olarak kabulü, Banka'nın çeşitli raporlarında sıklıkla değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, kadının işgücü piyasasına müdahil olma sürecine yönelik politikalar geliştirilmiş ve hatta kadının güçlenmesine yönelik diğer sosyal politikalar ve kurumsal düzenlemeler ya da sosyal sermaye ve beşeri sermayenin yetersizliğine yönelik mücadeleler hep bu amaca hizmet yolunda bir araç olarak ele alınmıştır. Güçlenme, bir taraftan "ekonomik büyümenin" gerçekleşmesi için çoğu geleneksel toplumda yetersizlikler gösteren sosyal ve beşeri sermaye açığını gidermede etkin bir yol olarak görülürken, diğer taraftan yoksullukla mücadelede önemli bir politika aracı olarak değerlendirilmektedir. Öyle ki, Dünya Bankası'nın 2000/01 Kalkınma Raporu'nun pek çok kesiminde, verilerle ve örneklerle toplumsal cinsiyet eşitliğinin yoksullukla mücadelede ne kadar etkin

bir araç olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır^{xi}.

Kısacası, post-neoliberalizmin kapsamlı kalkınma programlarında büyüme-odaklı ve yoksullukla mücadele-odaklı bir yaklaşım çerçevesinde kadının güçlenmesi için çeşitli sosyo-politik, kurumsal ve ekonomik politikalar ele alınmaya çalışılmıştır. Ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması için çeşitli yasal reformlar düzenlenmesi, kadınların politik katılımının arttırılması, eğitim erişimlerinin arttırılması, karar verebilme güçlerinin kazandırılması gibi çeşitli sosyo-politik politikaların yanı sıra -ve belki daha da önemlisi- ekonomik stratejiler, Dünya Bankası'nın oldukça önem verdiği politikalar olmuştur: Kadınların toprak üzerinde bazı haklarının genişletilmesi için toprak mülkiyeti programı, kadınların krediye erişim kolaylığı ve bu bağlamda mikro kredi, girişim yeteneklerinin arttırılması için çeşitli fırsatlar yaratılması gibi (World Bank, 2000:118–121).

Dünya Bankası'nın kadının güçlenmesinde ekonomi politikalarına ve özellikle kadın girişimciliğine verdiği önem o kadar keskin bir hal almıştır ki, Dünya Bankası'nın raporlarında yer alan birçok ifade "güçlenme" olgusu, "girişimciliğin geliştirilmesi" düşüncesi ile özdeşleştirilmiştir. Öyle ki, bu yaklaşımın Birleşmiş Milletler nezdinde de kabul gördüğünün izleri yakalanmaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 2010 yılında, BM Kadın ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) işbirliğinde, iş dünyasında kadınların güçlendirilmesini sağlamak üzere, şirketlerin mevcut politika ve uygulamalarını gözden geçirmesine veya yenilerini oluşturmaya yol göstermek amacıyla, "Kadını Güçlendirme İlkeleri" (Women's Empowerment Principles)^{xii} oluşturulmuştur. "Eşitlik İş Demektir" sloganıyla yola çıkan bu politika ilkelerinin arkasında yatan kabul, toplumsal cinsiyet eşitliği-yanlı girişimciliğin ve toplumsal cinsiyet eşitliği-yanlı piyasa düzenlemelerinin kadının güçlenmesinde esas olduğudur. Diğer bir ifa-

deyle, BM'nin bu girişiminde, kadının işgücü piyasasında daha aktif katılımını sağlayacak ve özellikle kadın girişimciliğini geliştirecek tüm politikalar –mesleki eğitim, kariyer geliştirme projeleri, kadın girişimciliğini geliştiren projelerin, tedarik zinciri ve pazarlama uygulamalarının yapılması, krediye erişim kolaylığının sağlanması gibi politikalar-, kadının güçlenmesi yolundaki esas politikalar olarak değerlendirilmiştir.

Kısacası, bu yeni kalkınma politikasının benimsediği güçlenme algısının taşıdığı ikinci temel açmaz; kadının güçlenmesi politikalarını, girişimciliği, etkinliği ve üretkenliği artırması noktasında değerlendirmesi ve bu çerçevede olumlandırıp olumlandırmamasıdır.

Post-neoliberal kalkınma yaklaşımının güçlenme kavramı bağlamı bir başka önemli açmazı ise güçlenmeyi kolektif bir yapı altında değil de, bireysel bir süreç çerçevesinde değerlendirmesi; kadınları (ya da diğer marjinalize edilmiş grupları) baskı altına alan toplumsal güç ilişkileri ile mücadele etmek yerine özgüven, bireysel irade ve girişimciliğe odaklanmasıdır. Halbuki üçüncü dünya feministlerinin ve bu feministlerin geliştirdiği DAWN^{xiii} gibi

örgütlenmeleri benimsediği güçlenme yaklaşımında, esas olarak güçlenmenin kolektif boyutuna vurgu yapılmakta (Oxaal ve Badel, 1997:7); güçlenme, var olan tahakküm ilişkilerine karşı bireysel ve kolektif düzlemde yürütülen mücadeledeki kapasite artışı olarak değerlendirilmektedir (Toksöz, 2012: 204).

Taşıdığı bu açmazlara rağmen post-neoliberal kalkınma paradigmasının güçlenmeye olan bakışında tamamen feminist olmayan bir dil kullanıldığını ya da toplumsal cinsiyet eşitsizliği mücadelesinde kesinlikle olumsuz bir tavır sergilendiğini ifade etmek doğru değildir (Bergeron, 2003: 411). Burada, altını çizerek vurgulamaya çalıştığımız durum, bu kalkınma paradigmasının güçlenme algısının, sapmalı ve tamamlanmamış/eksik bir çıkış noktasına sahip olduğu ve bu çıkış noktasından türetilen toplumsal cinsiyet politikalarının yetersizlikler içereceğidir. Bu noktada söylenmesi gereken söz şudur: Kadının güçlenmesi adına yapılacak bütüncül ve kolektif mücadelede yalnızca kadının özgürleşmesi hedeflenmemeli; aynı zamanda kapitalist-patriarkal sistemin çarpık değerlerini yıkarak erkeğin de özgürleşmesi sağlanmalıdır.

SONUÇ

1990'lı yıllarla birlikte, kalkınma alanında yer alan birçok sosyal sorun gibi "kadının güçlenmesi" de anaakım içerisinde incelenen temel konulardan biri olmasına rağmen, bu konuyu uluslararası platforma taşıyan ve feminist literatüre kazandıranlar, sosyalist feministler olmuştur. Sosyalist feministlerce geliştirilen "Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma" yaklaşımı, kadının güçlenmesini, kadının gelişimi ve özgürleşmesi olarak ele almış, bu gelişim ve özgürleşme durumunun bir süreç olduğunun altını çizmiştir. Bu yaklaşım, kadının hem iktisadi hayattaki rollerini artıracak stratejileri göz önüne almış, hem de toplumsal hayat içerisindeki yeniden üretici rollerine ilişkin projelerin altını çizmiştir. Yaklaşımın kadınların kendi cümleleri, algıları, projeleri ve özgürleşme süreçlerini önemseyen bakış açısı, kadınları kalkınma içerisinde birer nesne olmaktan kurtarmış, onların daha aktif bireyler haline dönüşmelerine sebep olmuştur.

Ancak, anaakım kalkınma iktisadı, kadının güçlenmesi tartışmalarını sosyalist feministlerden devralarak düzenici bir çerçeveye sokmuştur. Bu nedenle, gerek Dünya Bankası'nın gerekse New York Uzlaşısının diğer uluslararası kuruluşlarının güçlenme söylemi, kavramın birçok boyutunun altını çiziyor olsa da çok önemli açmazlar taşımaktadır. Kadının güçlenmesini; üstü örtülü bir şekilde, Batılılaşmayan ve bireyselleşmeyen geleneksel toplumların geri kalmışlık sorunu olarak gören, güçlenmeyi yoksullukla mücadele stratejisi olarak ekonomik büyümeye, girişimciliğe ve gelir getirici projelere dayandıran bir bakış biçiminin anaakım içerisinde olduğu açıktır.

Anaakım kalkınma paradigması, taşıdığı bu açmazlara karşın, bütünüyle feminist olmayan bir dil kullandığı ya da toplumsal cinsiyet eşitsizliği mücadelesine katkıda bulunmadığı söy-

lenemez. Burada, ifade etmek istediğimiz, bu kalkınma paradigmasının güçlenme algısının sapmalı ve tamamlanmamış/eksik bir çıkış noktasına sahip olduğu ve bu çıkış noktasından türetilen toplumsal cinsiyet politikalarının yetersiz olduğudur.

Bu çerçevede öncelikle, çalışmanın konusu olan kadının güçlenmesinin iktisadi, sosyal ve politik nitelikte bir mesele olduğunu belirtmek gerekir. Kaynak dağılımı ve etkinlik temelli çözüm ve açıklamalar sosyal ve politik tarafını göz ardı ettiği noktada yetersiz kalacaktır. Bir başka önemli konu ise, kadının güçlenmesi çerçevesinde alınacak sosyal, ekonomik ya da politik boyuta yönelik çözüm arayışlarında esas olarak kadının gelişimi amaçlanmalı; iktisadi büyümenin sürdürülebilirliği noktasında araçsallaştırılmamalıdır.

Bu bağlamda, kadınların gerek kendisinin ve ailesinin yaşam deneyimleri üzerinde, gerek yaşadığı toplumun gelişim dinamiği üzerinde daha aktif karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanmasına yönelik kolaylaştırıcı politikalar benimsenmeli; kadının farkındalığını artırmaya yönelik çalışmalar çeşitlendirilmeli ve toplumun yapısı, örgütlenmesi ve işleyişi ile ilgili kurumlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliği dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.

Diğer taraftan, kadının güçlenmesine yönelik uygulanacak tüm kamu harcama ve politikalarında kadının yaşadığı coğrafyanın, kültürün ya da geleneğin avantaj/dezavantajları dikkate alınmalı; bu bağlamda yerel yönetimler, sendikalar, kooperatifler, meslek odaları, çeşitli kadın örgütlenmeleri, üniversite kadın merkezleri gibi ilgili sivil toplum örgütleri ile işbirliği içinde bir patika izlenmelidir.

KAYNAKÇA

- ALKIRE, S. (2002), "Dimensions of Human Development", **World Development**, 30 (2),181-205.
- ARMSTRONG, P. - ARMSTRONG, H. (1994), **Theorizing Women's Work**, Garamond Publications, Toronto.
- BERGERON, S.(2003), "*The Post-Washington Consensus and Economic Representations of Women in Development at the World Bank*", **International Feminist Journal of Politics**, 5(3), 397-419.
- ELSON, D. - ÇAĞATAY, N.(2000), "*The Social Content of Macroeconomic Policies*",**World Development**, 28 (7), 1347-1364.
- FUKUDA-PARR, S. (2003) "*The Human Development Paradigm: Operationalizing Sen's Ideas on Capabilities*", **Feminist Economics**, 9(2-3), 301-317.
- GÖKBERK, M. (1994), **Felsefe Tarihi**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- KANT, I.(1999), **Pratik Aklın Eleştirisi**, (Çev.Kuçuradi,Ioanna), Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara.
- KARAÇAY-ÇAKMAK H. (2006), "*Kalkınma İktisadında Temel İhtiyaçlar Etiđi Yaklaşımı*", **İstanbul Üniversitesi SBF Dergisi**, 34, 123-137.
- LEGOVINI, A. (2005), *Measuring Women's Empowerment and Impact of Ethiopia's*, Alsop R., Bertelsen M. F., and Holand J. (der) **Empowerment in Practice: From Analysis to Implementation**, World Bank Publications, Washington DC, s. 125-152.
- LONG, C. (2003), **The Advocate's Guide to Promoting Gender Equality at the World Bank: Women's Edge**, WB/Oxford UP, Washington DC.
- NARAYAN, D. (2005), **Measuring Empowerment: Cross-Disciplinary Perspectives**, The World Bank Publications, Washington DC.
- NUSSBAUM, M. (2006), "*Poverty and Human Functioning: Capabilities as Fundamental Entitlements*", Grusky D. B. Ve KanburR. (der.)**Poverty and Inequality**, Standford University Press, New York, s. 47-75.
- OXALL, Z.- BADEN, S. (1997), **Gender and Empowerment: Definitions, Approaches and Implications for Policy**, Bridge Development-Gender Report no:40, Institute of Development Studies, University of Sussex, Sussex.
- PARPART, J. -CONNELLY, P. - BARRITEAU, E. (2000), **Theoretical Perspectives on Gender and Development**, International Development Research Center,Ottawa.
- RATHGEBER, E. (1990), "*WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice*", **The Journal of Developing Areas**, 24 (2), 489-502.
- SOLAVA I. - ALKIRE, S.(2007), "*Agency & Empowerment: A Proposal for Internationally Comparable Indicators*" **OPHI Working Papers** ophiwp005, Queen Elizabeth House, University of Oxford, Oxford.
- SEN, G.- GROWN, C. (1987), "*Development, Crises, and Alternative Visions: Third World Women's Perspectives*",**Monthly Review Press**, New York.
- SERAGELDIN, I.(1998), **Culture and Development at the World Bank**, Washington, DC: World Bank.

STIGLITZ, J.(2002), **Globalisation and Its Discontents**, W.W.Norton&Company: New York.

SCHECH, S.–VAS DEV, S.(2007) "*Gender Justice: the World Bank's New Approach to the Poor?*", **Development in Practice**,17 (2), 114-26.

TIANO, S. (1987) "*Gender, Work, and World Capitalism: Third World Women's Role in Development*", Hess B.B. ve Ferree M.M. (der.)**Analyzing Gender: A Handbook of Social Science Research**,SagePublication,London, s.216-243.

TOKSÖZ, G. (2012), **Kalkınmada Kadın Emeği**, Varlık Yayınları: İstanbul.

WILLIAMSON, J. (2005), "*The Washington Consensus as Policy Prescription for Development*",Besley, T. ve -ZaghaR. (der.) **Development Challenges in the 1990s**, WB/Oxford UP, Washington DC, 31-57.

WOLFENSOHN, J. (1999), "*CoalitionsforChange*" (annualmeetingspeech). <http://www.worldbank.org/html/extdr/am97> (01.02.2013).

World Bank (1995), **Advancing Gender Inequality: From Concept to Action**, WB/Oxford UP, Washington DC.

World Bank (2000), **Attacking Poverty: World Development Report 2000/01**, WB/Oxford UP, Washington DC.

World Bank, (2001), **Engendering Development: A World Bank Research Report**, WB/Oxford UP, Washington DC.

World Bank, (2002a), **IntegratingGenderintothe World Bank'sWork: A Strategyfor Action**, WB/Oxford UP, Washington DC.

World Bank, (2002b), **Empowerment and Poverty Reduction:ASourcebook**, WB/Oxford UP, Washington DC.

World Bank, (2006), **Equityand Development: World Development Report**, WB/Oxford UP, Washington DC.

World Bank, (2007), **Global Monitoring Report: Confronting the Challenges of Gender Inequality and Fragile States**, WB/Oxford UP, Washington DC.

World Bank, (2010), **An Evaluation of World bank Support 2002-2008: Gender and Development**, WB/Oxford UP, Washington DC.

World Bank, (2013), **Empowerment**, web.worldbank.org, **Topics Poverty**, 01.02.2013

YAZICI, A. (2008), "*Kantçı ve Feminist Kuramlarda Bireysel Özerklik Tartışması*", **Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi- Kaygı**, 11,77-90.

SONNOTLAR

¹Washington Uzlaşısı aslında orijinal olarak iktisadi büyüme ve kalkınma adına politika önermeleri geliştirmek için formüle edilmemiştir. 1989 yılında Latin Amerika ülkeleri için John Williamson tarafından ele alınan politika listesidir. Fakat daha sonra bu politika listesi, yalnızca eleştirenler değil, pozitif değerlendirenler tarafından da daha geniş perspektifte yorumlanmıştır. Bu uzlaşıda önerilen 10 temel politika şunlardır: Mali Disiplin –Kamu Harcama Öncelikleri- Vergi Reformu- Finansal Serbestleşme-Gerçekçi Döviz Kur Politikası- Ticaretin Serbestleştirilmesi- Doğrudan Yabancı Yatırımların Teşviki- Bazı Kamu Düzenlemelerinin Kaldırılması- Özelleştirme- Mülkiyet Haklarının Korunması (Williamson, 2005:35-43).

ⁱⁱ1998 WIDER konferansında Washington Uzlaşısı'nın kısıt ve sınırlarının altını çizen Joseph E. Stiglitz bu uzlaşının mutlaka gözden geçirilmesi gerektiğini savundu. Bu yıllardan itibaren Stiglitz dahil, DaniRodrik, Paul Krugman ve Ha-LoonChang gibi bazı iktisatçılar daha geniş kapsamlı politika kümesinin içeriğini tartışmaya başladı.

ⁱⁱⁱİngilizcesi *empowerment* olan bu kavram, Türkçeye genellikle "güçlendirme" olarak çevrilmiştir. Kanımızca, kavramın bu şekilde çevrilmesi/kullanılması dahi, konunun nasıl yanlış ve çarpık bir temelde değerlendirildiğinin resmini çizmektedir. Kavramı bu şekilde kullanarak ortaya atılacak olan politika demetlerinin gerçekçiliği de şüphe altındadır. "Kadının güçlendirilmesi" kavramında, kadının kendi iradesi, kendi gücü, kendi farkındalığı dışında gelişen bir süreçte; dışarıdan gelen bir otoritenin, bir gücün kadını güçlendireceği ima edilmektedir. Halbuki "kadının güçlenmesi" kavramı, bilfiil bu sürecin yaratıcısı olan kadınların kendi kazanımlarını kendilerinin elde edeceğini ifade etmektedir.

^{iv}Sen'in yapabilirlik yaklaşımına göre, bireysel gönencen (ve belki de güçlenmeden) söz edebilmek için bireyin potansiyelini yakalayabilmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, bireyin gerçekleştirebileceklerini yapabilmesi ve olanaklarına ulaşabilmesi gibi bireysel işlevlerin ve bireysel etkinliklerin yerine getirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Karaçay-Çakmak, 2006:126).

^vBireyi sosyal ilişki içinde olan toplumsal bir varlık olarak değerlendiren Aristo, tüm eski Yunan ahlakçıları gibi, bireyin en yüksek amacının mutluluk ve dolayısıyla "iyi bir hayat"ı gerçekleştirmek olduğunu öne sürmüştür. Kant, aksine, insanın mutluluğa ulaşmak amacıyla donatıldığını red etmektedir. Çünkü mutlu olması için insana yalnızca itkileri yeterlidir. Ama, insanda içgüdülerinden başka bir de *akıl* vardır ve bu akıl denen güç de, insanı mutluluğa ulaştırmada iyi bir kılavuz değildir (Gökberk, 1994:406)

^{vi}Nussbaum, bireyin kendi iyi kavramını oluşturması, kendi hayatını planlaması için gerekli faktörlerin resmini oluşturmayı amaçlamıştır (Karaçay-Çakmak, 2006: 132). Nussbaum, insanın gelişiminde göz ardı edilmemesi gereken temel ölçütlerin kesin bir listesini oluşturarak, listeyi şu şekilde sıralamıştır:

1) *Hayat (Life)*: Normal bir yaşam süresinin sonuna kadar yaşayabilmek. Çok erken ölmek ya da yaşamaya değmeyecek kadar çok kısa bir yaşama sahip olmamak.

2) *Sağlık (BodilyHealth)*: İyi bir sağlığa sahip olmak; üretken olmak, yeteri kadar beslenebilmek; yeterli bir eve sahip olmak.

3) *Bütünlük (BodilyIntegrity)*: Bir yerden başka bir yere özgürce hareket edebilmek; saldırıdan, cinsel tacizden ve şiddetten uzak olmak; üremede (evlilikte) seçim şansına sahip olmak.

4) *Duyumlar, Hayal Gücü ve Düşünce (Senses, ImaginationandThought)* : Duyularını kullanabilmek, hayal kurabilmek ve düşünebilmek. Bunları insancayerine getirebilmek. Ayrıca, bunları yerine getirirken yeteri kadar eğitime sahip olmak.

5) *Duygular (Emotions)*: Dışardaki insanlarla ve cisimlerle sevgi bağı kurabilmek; (bizi) kişiyi sevenleri ve kollayanları karşılıklı biçimde sevebilmek. Sevdiklerimizin yokluğunda büyük üzüntü duyabilmek.

6) *Muhakeme-Pratik Akıl (PracticalReason)*: "İyi" kavramını düşünebilmek. Birisinin yaşamını planlamada iyice düşünüp karar verebilmek.

7) *Yakın İlişki (Affiliation)*:

A) Birileriyle yaşayabilmek; diğer insanlara ilgi ve yakınlık duymak; farklı sosyal ilişkiler kurabilmek; başkasının içinde bulunduğu durumu düşünebilmek.

B) Kendine saygı duyabilmek; diğerlerinin haklarına sahip olabilmek; diğer insanlarla eşit olmak.

8) *Hayvanlar-Bitkiler (OtherSpecies)*: Hayvanlarla, bitkilerle ve doğa ile yakın ilişki kurmak ve ilgi duymak.

9) *Oyun (Play)* : Gülebilmek, oyun oynayabilmek, eğlenebilmek.

10) *Çevresinde Kontrol Gücünün Bulunması (Control overOne's Environment)*:

A) *Siyasi*: Siyasi seçimlere etkin bir şekilde katılabilmek; siyasi katılım hakkına sahip olmak; serbestçe konuşma hakkına sahip olmak.

B) *Maddi*: Mülk sahibi olabilmek; diğerleriyle eşit mülk haklarına sahip olmak; diğer insanlarla eşit haklar çerçevesinde iş arayabilmek; iş yerinde insan yerine konmak; diğer işçilerle karşılıklı tanıma içerisinde anlamlı ilişkiler kurabilmek. (Nussbaum, 2006:58-59; Alkire, 2002: 188).

^{vii}Tabloda, Solava ve Alkire'nin (2007) çalışmalarından derlenen güçlenme tanım ve kavramlarını göstermektedir.

^{viii} Yoksullukla mücadelenin diğer iki ayağı güvenlik ve fırsatlardır. Bkz. 2000-1 *World Development Report: Attacking Poverty*. WB/Oxford UP.

^{ix} Banka'nın güçlenme yaklaşımı çerçevesinde güçlenmenin dört temel faktörü bulunmaktadır: Bilgiye erişim, katılım, sorumluluk, yerel örgütsel kapasite.

^x Burada yoksullukla mücadelenin arkasında yine büyüme odaklı bir politika gözlenmektedir. Bu bakış açısı çerçevesinde yoksulluk sürdürülebilir büyümenin gerçekleşmesi yolunda bir engeldir.

^{xi} Örneğin, bkz: World Bank 2000: 10, 73

^{xii} Kadını Güçlendirme İlkeleri şunlardır: Eşitlik İş Demektir.

1. Cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik oluşturulması

2. İş yerinde, kadınlara ve erkeklere adil bir şekilde davranılması- insan hakları ve ayrımcılık yapılmaması ilkesine saygı gösterilmesi ve desteklenmesi

3. Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması

4. Kadınlar için eğitim, mesleki eğitim ve kariyer gelişiminin desteklenmesi

5. Kadınları güçlendiren girişim geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama uygulamalarının yapılması

6. Toplumsal girişimler ve destekler yoluyla eşitliğin geliştirilmesi

7. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gelişmelerin ölçülmesi ve kamuoyuna açık olacak şekilde raporlanması

(UN Global Compact/Women's Empowerment Principles (Equality Means Business) <http://www.weprinciples.org/Site/Overview/> (erişim: Şubat 2013)

^{xiii} DAWN (Development Alternatives for Women in New Era), Güneyli feminist aktivist, araştırmacı ve politika yapımcıların kurduğu bir ağıdır. İlk nüveleri BM'nin 1985'deki Nairobi toplantısında geliştiren bu ağ, özellikle kadının güçlenmesi odaklı alternatif bir kalkınma modeli öne sürmüşlerdir.

DEFTERDARLIK ÇALIŞANLARININ VERGİLEME İLKELERİNE BAKIŞI

DOI NO: 10.5578/jeas.8952

HARUN CANSIZ*

ÖZ

Demokrasi ile yönetilen ülkelerde hükümetlerin varlığını sürdürebilmesi, sunmuş olduğu mal ve hizmetleriyle vatandaşlarını memnun etmesine bağlıdır. Vatandaşını memnun eden siyasi parti seçimleri kazanırken memnun edemeyen seçimi kaybeder. Vatandaşları memnun etmeye yönelik kamusal hizmetlerinin esas finansmanı kaynağı ise vergilerdir. Devlet vergi idaresi aracılığı ile vergi tahsilatını artırmayı ve kamu harcamalarının finansmanını kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Buna karşın, vergi mükellefleri ise vergilerini en uygun zaman ve miktarda ödemeyi istemektedir. “Vergileme İlkeleri”, vergileme konusunda devletin ve vergi mükelleflerinin uyması gereken kuralları ifade etmektedir. Vergileme ilkelerine uyulduğu ölçüde vergi idaresi ile vergi mükellefleri arasındaki sorunların azaltılması arzulanmaktadır.

Bu çalışmada, Afyonkarahisar Defterdarlığında çalışanlarının “Vergileme İlkelerine” ilişkin algıları incelenmiştir. Ayrıca cinsiyet, yaş, eğitim, gelir ve medeni durumun algılar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre gerek klasik ve gerekse modern vergileme ilkelerine yeterince uyulmadığı şeklinde bir algı vardır.

THE OFFICE HOLDERS AND WORKERS' PERCEPTION OF TAXES IN AFYON MAIN OFFICE OF TAXES AND REVENUES¹

ABSTRACT

In states governed by the democratic regimes , governments are in a state of providing their citizens with the satisfactory nature of goods and services if they are to secure a sustainable existence. Taxes are the main means of financing these services. Governments could survive as long as they upkeep the expectations of their people. For governments, the essential means of financing goods and services they offer is realized through taxation. Governments aim at increasing the amount of tax collection with the least possible conflict with the taxpayers in order to facilitate the public expenditures incurred. Tax payers welcome the most favourable terms as the principles of taxation that allow for fair and just observation of procedures. The term 'the principles of taxation' refers to the observation and the fulfilment of the procedures by taxpayers and tax collectors in the name of the states with regard to the time and amount of taxation.

In this study, we would like to probe into the factors that effect the office holders and workers' perception of taxes in Afyon main office of taxes and revenues, considering the factors such as age, gender, marital status, education and income. According to the results of our study, there is a common perception that neither the classical nor the modern taxation rules and principles are duly observed.

Anahtar Sözcükler: Vergileme, Optimal Vergileme, Vergi Oranı, Vergileme İlkeleri

JEL KODLARI: H200, H210, H250, H290

* Doç. Dr. Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Maliye Bölümü, e-mail: cansiz54@yahoo.com

¹ Bu çalışma 2014 yılında Afyonkarahisar Defterdarlığında yapılmıştır.

GİRİŞ

Vergileme ilkeleri, iyi bir vergi sisteminin kurulması ve uygulanmasını sağlamak üzere vergilemede uyulacak temel esas ve kurallar ile vergilemeden beklenen amaçları ifade eder. Vergileme ilkeleri aynı zamanda vergilerden ve bir vergi sisteminden beklenen ekonomik, mali ve sosyal amaçların gerçekleştirilmesi için vergi bileşiminin oluşturulması ve uygulanması ile tekniğinde dikkat edilmesi gereken unsurları ifade eder (DEVİRİM,2002: 201). Aristo, Platon, İbn-i Haldun gibi birçok düşünür vergileme ilkeleri hakkında görüş bildirmiştir. Ancak modern vergilemeye ilişkin kapsamlı çalışmalar yapan kişi Adam Smith olmuştur. Wagner ise daha önceki ilke ve kurallardan yararlanarak vergileme ilkelerini tamamlamaya ve sistematik olarak düzenlemeye çalışmıştır (ARSLAN, 2011:24-25). Vergileme ilkelerine uyulduğu takdirde hem devlet hem de vergi mükellefleri memnun olacaktır. Böyle bir durumda, vergi mükellefleri vergilerini öderken ekonomik, mali ve psikolojik sıkıntı yaşamayacak, devlet ise kamu hizmetlerini tam ve zamanında gerçekleştirebilmek için gerekli finansal kaynakları temin edebilecektir.

1. VERGİLEME İLKELERİNİN KAPSAMI

Tarihsel süreçte ve günümüzde vergileme ilkelerinin ne olması gerektiğine yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda, vergileme ilkelerini oluşturan anlayışın ilgili mali ve ekonomik anlayıştan ayrı düşünülmediği dikkati çekmektedir. AKDOĞAN, vergileme ilkelerini dokuz (AKDOĞAN, 2009:197-212), DEVİRİM beş (DEVİRİM, 2002: 201-226), ULUATAM ise iki başlık altında incelemiştir (ULUATAM, 1991:212).

1.1. Vergileme İlkelerinin Tanımı

Vergileme ilkeleri, bir vergi uygulamasında mevzuat ve uygulama aşamasında vergileme işlemlerinin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için geliştirilen kuralları ifade eder (AKDOĞAN, 2006:192). Vergileme ilkeleri, vergilerden beklenen fonksiyonların gerçekleşmesi için bir vergi sisteminde yer alan çeşitli vergilerin seçiminde ve uygulanmasında göz önünde bulundurulması gereken hususlardır (PEHLİVAN, 2013:145). Bu kurallar aynı za-

manda, çeşitli vergilerin gerek kapsamının ve gerekse yapılarının belirlenmesi adına uyulması gereken normları ortaya koyarken, bir yandan ekonomik, sosyal ve ideolojik gelişmelere, diğer yandan da vergi kurumunun nitelik ve amaçlarında meydana gelen gelişmelere paralel olarak zamanla önemli değişimlere uğramıştır (TURHAN, 1993:190).

1.2. Vergileme İlkelerinin Gelişimi

Vergileme ilkeleri, tarihsel süreçte toplumların bütçe hakkıyla birlikte gelişen bir kurumdur. Bu açıdan, vergileme yetkisinin kimde olacağı ve bu yetkinin nerelere kullanılacağına yönelik ilk önemli belgelerden biri Magna Carta'dır (EDİZDOĞAN, 2008:24). Bu anlaşmanın 12. Maddesinde; *"Hükümdar, kendini esaretten kurtarmak, oğluna asalet ünvanı vermek ve yalnızca bir kereye mahsus olmak üzere büyük kızını evlendirmek için, halktan vergi isteyebilir. Ancak bunların makul ve mutedil olması gerekir"* (AKSOY, 1993:12) hükmü yer almaktadır.

Adam Smith'in 1776 yılında yayımlanan eserinde, eşitlik, belirlilik, uygunluk ve iktisadilik olmak üzere dört vergileme ilkesinden bahsedilmiştir. H. Haller ise vergilemenin mali, özgürlük, adalet ve refah amaçlarıyla alınmakta olduğunu belirtmiş ve bunları birden sekize kadar giden talepler şeklinde sıralamıştır (TURHAN, 1993:190-226). 1982 Anayasası'nın 73. maddesine göre; *"Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, malî gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür. Vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı, maliye politikasının sosyal amacıdır. Vergi, resim, harç ve benzeri malî yükümlülükler kanunla konulur, değiştirilir veya kaldırılır. Vergi, resim, harç ve benzeri malî yükümlülüklerin muaflık, istisnalar ve indirimleriyle oranlarına ilişkin hükümlerinde kanunun belirttiği yukarı ve aşağı sınırlar içinde değişiklik yapmak yetkisi Bakanlar Kuruluna verilebilir"*.

Pehlivan'a göre vergileme ilkeleri, klasik vergileme ilkeleri ve modern vergileme ilkeleri olarak iki başlık altında incelenmektedir (PEHLİVAN, 2013:146-159). Bu çalışmada tercih edilen yöntem de bu başlıklara uygun şekildedir. Dolayısıyla konu ikiye ayrılarak tanımlamalar yapılmış, daha sonra da alt başlıklar incelenmiştir.

Bu çalışmamızda temel amaç Afyonkarahisar Defterdarlığında çalışanların Türkiye’de yürürlükte olan vergilere ilişkin olarak gerek klasik ve gerekse modern “vergileme ilkelerine” kadar uyulduğuna ilişkin algıyı ölçmektir.

1.3. Vergileme İlkelerine Yönelik Yapılan Çalışmalar

İyi bir vergi sisteminde devlet kamu ihtiyaçlarını finanse edebilecek vergileri rahatlıkla tahsil eder. Bunu yaparken vergi mükelleflerine iyi davranır ve onların isteklerini dikkate alırsa mükelleflerle arasındaki sorunların azalacağı beklenmektedir. İyi bir vergileme sisteminin unsurları her zaman tartışılmakla beraber, demokrasinin gelişmesiyle birlikte, “kanunsuz vergi olmaz” ilkesi anayasalarda yerini almıştır.

Vergileme ilkelerine yönelik çalışmaları şu şekilde özetlemek mümkündür. ARSLAN, Türk Vergi Mevzuatı temelinde, vergilemede amaç ve ilkeleri incelemiştir (ARSLAN, 2011:19-32). HEPAKSAZ ve ÖZ, vergileme ilkelerini ABD, Fransa, Almanya temelinde ve Avrupa Birliği ekseninde irdelemişlerdir (HEPAKSAZ ve ÖZ, 2008:57-77). ŞENTÜRK, düz ve artan vergileri, vergilemede adalet ilkesi açısından araştırmıştır (ŞENTÜRK, 2006:16-25). KARAYILMAZLAR ve GÜRAN, gelir vergisinde tarife yapısını, vergilemede adalet ve etkinlik temelli araştırmıştır. (KARAYILMAZ ve GÜRAN, 2005:142-169). KARAKOÇ, “Anayasal Vergilendirme İlkeleri Üzerine” çalışmasında, Türk anayasalarında vergileme ödevini, 1876 yılından 1982 anayasasına kadar olan gelişmeleri vergileme ilkeleri bağlamında incelemiştir (KARAKOÇ, 2013:1259-1308). GÖKBUNAR ise “Türk Vergi Sisteminin Mali ve İktisadi Vergileme İlkeleri Açısından Analizi” adını taşıyan doktora çalışması yapmıştır (GÖKBUNAR, 1998, 9-53).

2. ÇALIŞMAMIZA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

Çalışmamız Afyonkarahisar Defterdarlığında çalışanları kapsamaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Vergileme ilkeleri, vergi mükellefleri ile vergi idaresi arasındaki sorunların en aza indirilmesi için ortaya konan hususları ifade etmektedir. Bunlara uyulduğu ölçüde vergi mükelleflerinin vergiye uyumu sağlanabilecek, vergi mükelleflerinin vergiye ve idareye ilişkin itirazları azalabilecektir. Araştırmanın temel amacı Afyonkarahisar Defterdarlığında çalışanların “Vergileme İlkelerine” ilişkin algılarını öğrenebilmektir.

2.2. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın evreni, Afyonkarahisar Defterdarlığında çalışan yaklaşık 300 kişidir. Bu sayıdaki evrenler için 169 gözlem sayısı yeterlidir (ALTUNIŞIK ve Diğerleri,2012:137). Defterdarlığın seçilme nedeni burada çalışanların önemli bir kısmının vergileme işlemlerinde çalışması, vergileme konusunda yeterli bilgiye sahip ve vergilemede devleti temsil etmeleri dolayısıyla taraf olmalarıdır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu birim yetkilisine kişisine müracat edilerek gerekli izinler alındıktan sonra çalışanlara elden dağıtılmıştır. 197 çalışanın doldurmuş olduğu anket formu dikkate alınmış, 23 anket formu ise eksik cevaplar nedeniyle dikkate alınmamıştır.

Güvenirliliği ve geçerliliği birçok çalışmada kullanılan 5’li likert tipi tutum ölçeği seçilmiştir. Likert ölçeği sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Ayrıca kişilerin tutumları ve eğilimlerini ölçme amaçlı olarak kullanılmaktadır (ALTUNIŞIK ve Diğerleri,2012:117). Anket formu iki kısım ve onaltı sorudan oluşmaktadır. Birinci kısım ankete katılanların, cinsiyet, yaş, eğitim, gelir ve medeni durumlarına ilişkin beş soru, ikinci kısım ise vergileme ilkelerine ilişkin onbir sorudan oluşmaktadır.

2.3.Araştırma Bulgularının Analizi

Veriler SPSS 20.0 paket programına aktarılarak analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach'Alpha katsayısı 0,839 olarak yüksek düzeyde güvenilir çıkmıştır.

2.4. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Tablo 1: Demografik Özellikler

Ankete Katılanların		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyeti	Bay	130	66,0
	Bayan	67	34,0
Yaş Durumu	20 den az	1	,5
	21-30 arası	14	7,1
	31-40 Arası	56	28,4
	41-50 Arası	101	51,3
	50'den Fazla	25	12,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	27	13,7
	Lise	28	14,2
	Lisans	131	66,5
	Y.Lisans-Doktora	11	5,6
Gelir Durumu	2000 TL den az	7	3,6
	2000-3000 Arası	45	22,8
	3001-4000 Arası	131	66,5
	4000 ve Üzeri	14	7,1
Medeni Durumu	Evli	164	83,2
	Bekar	23	11,7
	Boşanmış-Dul	10	5,1
	Toplam	197	100,0

Ankete katılanların % 66'sı bay, % 34'ü bayandır. Katılımcıların % 51'i 41-50 yaş arasında, % 28'i 31-40 arasında, kalanlar ise diğer yaş grupları arasında dağılmaktadır. Katılımcıların % 70'i lisans, % 14'ü iise mezunu ve kalanlar da ilköğretim, yüksek lisans ve doktora mezunudur. Anketi işaretleyenlerin yüzde 70'inin geliri 2000- 3000 TL arasındadır. Son olarak katılımcılardan 164 kişi evli olup, kalanlar ise bekâr ve boşanmışlardan oluşmaktadır.

3. VERGİLEME İLKELERİNE İLİŞKİN ALGILAMA

Maliye literatüründe, vergileme ilkelerine yönelik birçok tasnif yapılmıştır. Bu çalışmada

vergileme ilkeleri klasik ve modern vergileme ilkeleri olarak iki başlık altında irdelenecektir.

3.1.Klasik Vergileme İlkelerinin Algılanması

Vergileme ilkeleri, vergileme işlemlerinde vergi idaresi ile vergi mükelleflerinin uymak zorunda oldukları kuralları ifade eder. Bu kurallara uyulduğu takdirde hem vergi idaresi ile vergi mükellefleri arasındaki ihtilaflar en aza inecek hem de vergi idaresinin toplamış olduğu vergi gelirleri artacaktır.

3.1.1.Adalet İlkesi

İnsanlığın başlangıcından günümüze kadar geçen süreçte adalet ve vergilemede adaletle yönelik tartışmalar bulunmaktadır. Kamu hizmetlerini karşılamak üzere alınan vergilerin, toplumu oluşturan bireyler arasında hangi ölçütlere göre dağıtılacağına yönelik tam bir görüş birliği yoktur. Çünkü adalet kavramı, kesin ve mutlak olmadığından, halkın anlayışına, zamana ve yere göre değişebilir. Ancak bu konuda, vergi kaçakçılığının ve çifte vergilendirmenin önlenmesi, adalet duygusunu sarsabilecek şiddetli ve taraflı işlemlerden kaçınılması, zengin ve fakirlerden aynı miktarda vergi alınmaması, bekâr ve evlilerin farklı vergilendirilmesi, emek ve sermaye gelirlerinin farklı vergilendirilmesi gibi hususlar vergilemede adaletin sağlanmasına yönelik alınmış tedbirler olarak dikkati çekmektedir (ERGİNAY, 1990: 43-44). Vergilemede adaletin tesis edilmesi vergi mükelleflerinin vergi ödeme isteklerinin olumlu yönde etkileyebilir. Ankete katılanların % 76'sı vergi sistemimizin, "adaletli olmadığını" ifade ederken % 20 si "adaletli olduğunu" ifade etmişlerdir.

Tablo 2:Adalet İlkesine Bakış

"Türkiye'de vergiler adaletli alınmaktadır" ifadesine;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	137	69,5
Kısmen katılmıyorum	13	6,6
Emin Değilim	8	4,1
Kısmen Katılıyorum	21	10,7
Tamamen katılıyorum	18	9,1
Toplam	197	100,0

3.1.2. Belirlilik İlkesi

Mükelleflerin hangi durumda ne kadar vergi ödeyeceklerini önceden bilmesi, vergi ile ilgili kanun, kararname, yönetmelik gibi düzenlemelerin açık ve anlaşılabilir olmasını gerektirir. Bu ilke aynı zamanda kanunilik ilkesiyle de ilgilidir. Bu meyanda vergilerin kanunla konulması ve vergilendirme konusundaki diğer hukuki araçlarla yapılacak düzenlemelerin istisnai düzeyde kalmasını ifade eder (BİLİCİ ve BİLİCİ, 2011:141). Vergilendirmede belirlilik ilkesi, bir yandan vergi yükümlülerinin hukuki güvenliğini sağlarken, öte yandan vergi idaresinin istikrarını korumaktadır. Ayrıca verginin konusunun, miktarlarının, tarh ve tahsil zamanlarıyla birlikte kesin olmasını ifade eder. Bu ise vergilendirmede keyfilikğin önlenmesinin en önemli aracıdır (TEKBAŞ, 2010: 135).

Tablo 3:Belirlilik İlkesine İlişkin Algılama

"Türkiye'de vergi yükümlülerinin ödeyecekleri vergilerin türü ve oranı belirlidir" görüşüne;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	65	33,0
Kısmen katılmıyorum	33	16,8
Emin Değilim	20	10,2
Kısmen Katılıyorum	40	20,3
Tamamen katılıyorum	39	19,8
Toplam	197	100,0

Ayrıca, vergilendirmede belirliliğin sağlanabilmesi için vergi kanunlarının anlaşılır bir dille yazılması gereklidir. Bu ilkeye uyulduğunda, vergi mükellefleri ödeyecekleri vergi borçlarını tam ve zamanında ödemeye çalışacaklardır. Katılımcıların yüzde 50'si vergilemede "**belirlilik ilkesine**" uyulmadığını ifade etmiştir. Buna karşılık % 40'lık bir kesim "**belirlilik ilkesine**" uyulduğuna yönelik görüş beyan etmiştir. Bunda vergi gelirlerimizin % 70'den fazlasının dolaylı vergilerden sağlanıyor olmasının rolü olabilir.

3.1.3. Uygunluk İlkesi

Vergilemede uygunluk ilkesi, devletin vergilemeden beklenen en yüksek hasılatı sağlama amacıyla düşünülmüştür. Bu ilke vergilerin mükellefin ödeyebileceği en uygun zaman ve şartlarda ödemesini, vergi idaresi

açısından ise mükellefle uyumlu olmayı, nice-lik ve nitelik yönünden etkin bir vergi idaresini ifade etmektedir (DEVİRİM, 2002, 207). Örnek olarak, tarım kazançlarından alınan vergilerin hasılat dönemine rastlaması, vareset vergilerinde terekenin tasfiyesi için yeterli zaman tanınması gibi uygulamalar bulunmaktadır (ULUATAM, 1991, 212). Uygunluk ilkesine uyulabildiği ölçüde vergi hasılatının artması beklenirken, vergi mükellefi ile vergi idaresi arasında yargıya intikal edebilecek ihtilafların da azalması beklenir. Katılımcıların % 38'i vergilerin mükellef için uygun zamanda tahsil edilmediğini düşünürken % 43'lük kesim vergilemede "uygunluk ilkesine" riayet edildiğini düşünmektedir.

Tablo 4:Uygunluk İlkesine İlişin Algılama

"Türkiye'de vergiler, mükelleflerine uygun zamanda alınmaktadır" ifadesine;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	29	14,7
Kısmen katılmıyorum	47	23,9
Emin Değilim	36	18,3
Kısmen Katılıyorum	57	28,9
Tamamenkatılıyorum	28	14,2
Toplam	197	100,0

3.1.4.İktisadilik İlkesi

Vergilemede iktisadilik ilkesi, vergilerin toplanmasında vergi idaresinin katlanmak durumunda olduğu masrafların mümkün olduğu ölçüde düşük olmasını ifade eder. Aynı zamanda mükelleflerin muhasebeci tutma, vergi uzmanına danışma, avukatlara ödemeler yapma, zaman kaybetme gibi katlanmak zorunda olduğu fedakârlıkları da iktisadilik kavramında düşünmeyi gerektirir (ULUATAM, 1991: 288). Vergileme maliyetinin düşük olması durumunda, toplanan vergilerin önemli bir kısmı devlet hazinesine girecektir. Bu açıdan baktığımızda vergi toplama maliyetlerinin mümkün olduğu kadar düşük olması gerekmektedir (PEHLİVAN, 2013:146). Kısaca vergi ödeyenlerin cebinden çıkan para ile devlet hazinesine giren para arasındaki farkın en az olması halidir. Katılımcıların % 51'i vergilemede iktisadilik ilkesine uyulmadığını ifade ederken % 29'luk kısmı ilgili ilkeye uygun davranıldığını ifade etmiştir.

Tablo 5: İktisadilik İlkesinin Algılanması

"Türkiye'de vergi toplama maliyeti düşüktür" düşüncesine;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	58	29,4
Kısmen katılmıyorum	44	22,3
Emin Değilim	38	19,3
Kısmen Katılıyorum	40	20,3
Tamamen katılıyorum	17	8,6
Toplam	197	100,0

3.2.Modern Vergileme İlkelerinin Algılanması

Modern vergileme ilkeleri farklı ihtiyaçlara yönelik olarak farklı tasniflere tabi tutulabilir. Bu çalışmamızda, birçok bilim insanının kullandığı bir yöntem tercih edilmiştir. Ancak amacımızın hasıl olabilmesi için, modern vergileme ilkelerini; mali ilkeler, iktisadi ilkeler ve adalet ilkeleri şeklinde ayrı incelemek yerine tek bir başlık altında incelenecektir.

3.2.1. Verimlilik İlkesi

Vergilemede verimlilik ilkesi, verginin tahsilat harcamalarının göz önünde tutularak, hasılatının mümkün olan en üst düzeye yükseltilmesini ifade eder. Ancak bir ülkede uygulanan herhangi bir verginin verimli olabilmesi için ilgili verginin genel olması gerekir. Onun için vergiler, her çeşit geliri, her çeşit harcamayı ve serveti vergilendirdikleri ölçüde verimli olurlar (TÜRK, 2002: 122). Verimlilik ilkesi, vergiden beklenen hasılatın belirli bir dönem içinde elde edilmiş olmasını öngörmektedir. Bu ilke aynı zamanda vergi mükelleflerinin vergi borçlarını süresi içinde aksatmadan ödemelerinin yanında, verginin açık ve saklı maliyetinin de düşük olmasını gerektirir (ORHANER, 2000: 154-155). Verimlilik ilkesi sonuç olarak kamu gelirlerini artırıcı bir rol oynayabilir. Ankete katılanların % 44'ü vergiler toplanırken verimlilik ilkesine uyulmadığını ifade etmiş % 37'lik kısım uyulduğunu belirtmiştir.

Tablo 6: Verimlilik İlkesine İlişkin Algılama

"Türkiye'de toplanan vergiler, kamu harcamalarını karşılamaya yetmektedir" düşüncesine;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	60	30,5
Kısmen katılmıyorum	26	13,2
Emin Değilim	39	19,8
Kısmen Katılıyorum	49	24,9
Tamamen katılıyorum	23	11,7
Toplam	197	100,0

3.2.2. Esneklik İlkesi

Vergilemede esneklik ilkesine göre, vergi hasılatının iktisadi koşullardaki değişimleri yakından izlemesi gerekir. Vergiler üretimdeki ve fiyat düzeyindeki değişmelere karşı hasılat esnekliği açısından farklı özellikler taşır. Bazı vergilerin sağladığı hasılat, fiyatların yükselişi sırasında değişmezken, bazı vergilerin hasılatı ise fiyat yükselişlerinde artabilir. Yüksek esnekliğe sahip vergiler, iktisadi yaşamdaki dalgalanmalarla mücadele etmeyi amaçlayan devletin maliye politikası açısından önemli yararlar sağlar. Bu nedenle yüksek esnekliğe sahip vergiler tercih edilmektedir (ULUATAM, 2005,289). Bir verginin oranı artırıldığında bu verginin matrahında bir daralma meydana gelmiyorsa, bu vergi esneklik (TÜRK, 2002: 124). Katılımcılar vergilerin konjonktür dönemlerinde esnek olup olmadığına ilişkin olumlu ve olumsuz düşünceleri % 40 düzeyindedir. Yüzde 20'lik kesim ise bu konuda emin olmadıklarını ifade etmiştir.

Tablo 7: Esneklik İlkesinin Görünümü

"Türkiye'de vergi gelirleri ekonominin değişen şartlarına uyum göstermektedir" ifadesine;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	42	21,3
Kısmen katılmıyorum	37	18,8
Emin Değilim	39	19,8
Kısmen Katılıyorum	58	29,4
Tamamen katılıyorum	21	10,7
Toplam	197	100,0

3.2.3. Tarafsızlık ilkesi

Vergilemede tarafsızlık ilkesi, vergi idaresinin vergilendirilecek mal ve hizmetleri tespit ederken vergi mükelleflerinin bu seçim dolaşısıyla mal ve hizmet talebini değiştirmemelerini ifade etmektedir. Vergilemede tarafsızlık ilkesi, tüketici ve üretici tercihlerini en az değiştirecek vergi politikasının uygulanmasını gerektirir (ULUATAM, 1991:213-214).

Tablo 8: Tarafsızlık İlkesine Bakış

"Türkiye'de vergilerin miktarı, piyasanın işleyişini bozmayacak düzeydedir" düşüncesi-ne;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	60	30,5
Kısmen katılmıyorum	36	18,3
Emin Değilim	50	25,4
Kısmen Katılıyorum	32	16,2
Tamamen katılıyorum	19	9,6
Toplam	197	100,0

Vergilemede tarafsızlık, devlet tarafından alınan vergi miktarının, piyasanın işleyişini bozmayacak bir düzeyde olmasını ifade eder (PEHLİVAN, 1994:160). Günümüz vergileme anlayışında vergilerin tarafsızlığı bir yana, vergiler mali amaçlarının dışında sosyal, ekonomik ve siyasi amaçlarla da kullanılabilir. Katılımcıların % 49'u vergilemede tarafsızlık ilkesine uyulmadığını ifade ederken % 26'lık kesim uyulduğunu belirtmiştir.

3.2.4. Eşitlik İlkesi

Vergilemede eşitlik ilkesine göre, vergi ve diğer mali hükümler içeren kanunların uygulanmasında vergi mükellefleri arasında herhangi bir ayırım gözetilmemesi gerekir. Aynı zamanda, vergi yükümlüleri arasında uygulamadan kaynaklanan eşitsizliklerin, bir yasal düzenleme ile ortadan kaldırılmasını ifade eder (ÇOMAKLI VE GÖDEKLİ, 2011:53-57). Bu ilke ayrıca vergi kanunu önünde şeklen eşit olan kişilerin, fiili ve maddi farklılıklarının da dikkate alınarak vergilendirilmesini gerektirir (NADAROĞLU, 1998:307-308). Vergilemede vatandaşlar arasında bir ayırım yapılmaması ve aynı mevzuatın herkese aynı şekilde uygulanması önemli bir hak. Katılımcıların % 63'ü vergilemede eşitlik ilkesine

uyulmadığını ifade ederken % 25'i uyulduğunu ifade etmiştir.

Tablo 9: Eşitlik İlkesine İlişkin Algılama

"Vergi yükümlülerinin ödeyecekleri vergiler, sahip oldukları ödeme güçlerine göre alınır", ifadesine;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	73	37,1
Kısmen katılmıyorum	50	25,4
Emin Değilim	25	12,7
Kısmen Katılıyorum	27	13,7
Tamamen katılıyorum	22	11,2
Toplam	197	100,0

3.2.5. Genellik İlkesi

Vergilemede genellik ilkesine göre, devlet vergi alırken toplum bireyleri arasında herhangi bir ayırım yapmamalıdır.

Tablo 10: Genellik İlkesinin Görünümü

"Türkiye'de devlet vatandaşlar arasında hiçbir ayırım yapmadan herkesten vergi alır" ifadesine;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	62	31,5
Kısmen katılmıyorum	37	18,8
Emin Değilim	28	14,2
Kısmen Katılıyorum	43	21,8
Tamamen katılıyorum	27	13,7
Toplam	197	100,0

Bu ilkeye göre, bir ülkede yaşayan kişilerin, ilgili ülkenin vergi ve benzeri mali yükümlülükler içeren kanunlara tabi olması gerekir. Bu ilke aynı zamanda, vergi kanunlarıyla toplumun belli bir kısmının mükellefiyet dışında bırakılmamasını da gerektirir (ÇOMAKLI ve GÖDEKLİ, 2011:47-48). Günümüzdeki anlamıyla genellik ilkesi, bir ülkede yaşayan gerek vatandaşlar gerekse yabancılardan vergi alınmasını ifade eder (BAYRAKLI, 2009, 283). Katılımcıların % 32'si vergilemede genellik ilkesine uyulmadığını ifade etmişlerdir.

3.2.6. Kanunilik (Yasallık) İlkesi

Yasama organları, yöneticiler tarafından kullanılan egemenliği paylaştığı ölçüde keyfi uygulamaları ortadan kaldırma işlevi görmüştür (TEKBAŞ, 2009:4). Vergilemenin yasallığı ilkesi tarihsel süreçte ilk olarak Magna Carta ile ortaya çıktığı söylenebilir. Temel olarak kralın vergi ve resim alabilmesi için meclisin rızası gerekmiştir (AKSOY, 1993:11). 1982 Anayasamızın 73. Maddesinde "Herkes, kamu

giderlerini karşılamak üzere, malî gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür. ...Vergi, resim, harç ve benzeri malî yükümlülükler kanunla konulur, değiştirilir veya kaldırılır” hükmü vardır. Verginin yasallığı ilkesi, kişilerin özgürlüklerini devlete karşı koruyan keyfi, takdiri ve sınırsız ölçülere dayalı uygulamalara başvurulmasını önleyen bir ilkedir. Kişi açısından vergi yükümlülerinin yasama organında temsilini bu nedenle yasa sınırlarının aşılmasını devlet açısından ise yasal koşullarının varlığı söz konusu ise ilgili yetkinin kullanılması imkânını ve ödevini vermektedir (GÜNEŞ, 2014:15-21) . Bu meyanda başta hükümet olmak üzere tüm birimlerin vergilemede keyfi davranışlarının önlenmesine yönelik önemli bir hükümdür. Vergilerin yasallığı ilkesi aynı zamanda vatandaşların bütçe hakkının bir ifadesidir. Ankete katılanların % 56’sı vergilemede kanunilik ilkesine uyulmadığını ifade etmiş % 23’ü uyulduğunu ifade etmiştir.

Tablo 11: Kanunilik (Yasallık) İlkesi Algılama

“Türkiye’de vergiler alınırken kanunilik ilkesine uygun alınmaktadır.” ifadesine;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	70	35,5
Kısmen katılmıyorum	40	20,3
Emin Değilim	41	20,8
Kısmen Katılıyorum	29	14,7
Tamamen katılıyorum	17	8,6
Toplam	197	100,0

3.2.7. Ödeme Gücü İlkesi

Vergilemede ödeme gücü ilkesine göre, vergi mükellefleri vergilerini ödeme güçlerine göre vermelidir. Buna göre, eşit ödeme gücüne sahip olanlar eşit oranda, farklı ödeme gücüne sahip olanlar ise farklı oranlarda vergilendirilmelidir (ERDEM, ŞENYÜZ ve TATLIOĞLU, 1998:109). Bu ilke aynı zamanda, vergilemede adaletin ölçüsü olarak kabul edilmektedir. Ödeme gücü ilkesine göre toplanan gelirlerle, bölünemez nitelikli kamu harcamaları finanse edildiğinden, kişilerin ödedikleri vergilerle orantılı bir şekilde kamu hizmetlerinden fayda sağlamaları söz konusu değildir (DAĞLIOĞLU ve ÇİÇEK, 2014:60). Vergilemede ödeme gücünün uygulanması ve sağlanması oldukça zor gözükmektedir. Katılımcıların % 63’ü vergilemede ödeme ilkesine uyulmadığını düşünürken % 23’ü uyulduğunu kanaatinde dir.

Tablo 12:Ödeme İlkesinin Görünümü

“Türkiye’de herkes ödeme gücü ölçüsünde vergisini vermektedir” düşüncesine;		
	Sayı	Yüzde (%)
Hiç katılmıyorum	83	42,1
Kısmen katılmıyorum	41	20,8
Emin Değilim	27	13,7
Kısmen Katılıyorum	30	15,2
Tamamen katılıyorum	16	8,1
Toplam	197	100,0

SONUÇ

Demokrasi ile yönetilen ülkelerde vergi algısı ve vergi uyumu önemlidir. Vergi mükelleflerinin algılarının öğrenilmesi ve aksayan hususlar varsa bunların giderilmesi için sürekli araştırma ve analiz yapılmasına ihtiyaç vardır. Ancak bunun yanında, defterdarlıkta çalışanlarının da konuya dahil edilmesi gereklidir. Çünkü vergileme işlerinde veya bu kurumlarda çalışanların gözünden konuyu irdelemek ve onların algılarının neler olduğunu öğrenmek gerekir. Vergileme ilkeleri konusundaki araştırmalar ile Türkiye'deki vergi uyumu sorununun azaltılması ve ortadan kaldırılması yönünde mesafe alınmış olacaktır. Bu çalışmada vergi dairesi çalışanlarının, bir verginin ihdasından devletin kasasına girinceye kadar geçen süreçte uyulması gereken kuralları yansıtan vergileme ilkeleri konusundaki görüşleri ortaya konmuştur.

Araştırmamızda, gerek klasik ve gerekse modern vergileme ilkelerine" yeterince uyulmadığına ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Klasik vergileme ilkelerine ilişkin olarak, adalet ilkesine % 76, iktisadilik ilkesine %52, belirlilik ilkesine % 50 ve uygunluk ilkesine % 38 düzeyinde uyulmadığı ifade edilmiştir.

Modern vergileme ilkelerine ilişkin olarak ise, ödeme gücü ilkesine % 63, eşitlik ilkesine % 62, kanunilik ilkesine % 56, genellik ilkesine % 51, tarafsızlık ilkesine % 49, verimlilik ilkesine % 44 ve esneklik ilkesine % 40 düzeyinde uyulmadığına ilişkin algı vardır. Bu sonuçlar, 2006 yılında 816 vergi mükellefiyle üzerine yapmış olduğumuz, Türk Vergi Sisteminin vergi mükellefleri tarafından algılanması sonuçlarını teyit eder niteliktedir (CANSIZ,2006:121).

Sonuç olarak, vergilemeye ve vergileme ilkelerine ilişkin kararları alan ve taşra teşkilatı ile birlikte uygulayan maliye teşkilatımızın vergi uyumuyla ilgili vergi idaresinde çalışanların da teyit ettiği aksayan yönleri önlemeye yönelik çok ciddi çalışmalar yapması gerekmektedir. Aksayan yönler vergiye ilişkin teorik çalışmalar yapan bilim insanları ile birlikte vergileme işlemlerinde çalışan Vergi denetmenleri, defterdarlıklar, vergi daireleri, Vergi idaresi başkanlıklarında çalışanlar ile birlikte tespit edilebilir. Burada önemli olan teori ile uygulamayı birlikte ele alıp çözüm yolları üretebilmektir. Aksi halde vergi uyumuyla ilgili ciddi sıkıntılar devam edecektir.

KAYNAKÇA

AKDOĞAN, Abdurrahman (2006), **Kamu Maliyesi**, Gazi Kitabevi, Ankara.

AKSOY, Şerafettin (1993), **Kamu Bütçesi**, Filiz Kitabevi, İstanbul.

ALTUNIŞIK Remzi, vd (2012) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.

ARSLAN, Cenk, Murat ARSLAN (2011). “Vergilemede amaç, Vergileme İlkeleri ve Türk Vergi Mevzuatı”, **Vergi Dünyası**, Sayı: 363.

BAYRAKLI, Hasan Hüseyin (2009), **Genel Vergi Hukuku**, Celepler Matbaacılık, Afyonkarahisar.

BİLİCİ, Nurettin, BİLİCİ, Adem (2011), **Kamu Maliyesi**, Seçkin Kitabevi, Ankara.

CANSIZ, Harun (2006), “Vergi Mükelleflerinin Vergiyi Algılama Hakkındaki Görüşleri: Afyonkarahisar İli Örneği”, **AKÜ İİBF Dergisi**, Cilt:8, Sayı:2, Afyonkarahisar.

ÇAĞAN, Nami (1982), **Vergilendirme Yetkisi**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.

ÇOMAKLI, Şafak Ertan, GÖDEKLİ, Mehmet (2011), **Vergilemede Anayasal Prensipler**, Savaş Yayınevi, Erzurum.

DAĞLIOĞLU, İclal, ÇİÇEK, Hüseyin Güçlü (2014), “ *Uluslararası Vergileme İlkeleri ve Uluslararası Vergilemenin Amaçları Üzerine Bir Değerlendirme*”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:10, Yıl:10, Sayı:1.

DEVİRİM, Fevzi (2002). **Kamu Maliyesine Giriş**, 4.Baskı, İlkem Ofset, İzmir.

EDİZDOĞAN, Nihat (2008), **Kamu Bütçesi**, Ekin Kitabevi, Bursa.

ERDEM, Metin, ŞENYÜZ, Doğan, TATLIOĞLU, İsmail (1998), **Kamu Maliyesi**, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.

ERGİNAY, Akif (1990), **Kamu Maliyesi**, Savaş Yayınları, Ankara.

GÖKBUNAR, Ali Rıza (1998), “**Türk Vergi Sisteminin Mali ve İktisadi Vergileme İlkeleri Açısından Analizi**”, (Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1998).

GÜNEŞ, Gülsen (2014), **Verginin Yasallığı İlkesi**, On İki Vevha Yayıncılık A.Ş., İstanbul.

HEPAKSAN, Engin, ÖZ, Ersan (2008), “*Vergileme Yetkisi ve anayasal Vergileme İlkelerinin Farklı Ülke Uygulamaları Açısından Değerlendirilmesi*”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt: 45, Sayı: 516.

KARAKOÇ, Yusuf (2013), “*Anayasal Vergileme İlkeleri Üzerine Bir Değerlendirme*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı**.

KARAYILMAZ, Ekrem, GÜRAN, Mehmet Cahit (2005), “*Gelir Vergisinde Tarife Yapısı: Adalet ve Etkinlik Temelli Teorik Tartışmalar Çerçevesinde Karşılaştırmalı Bir Analiz*”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 60, Sayı: 2.

NADAROĞLU, Halil (1998), **Kamu Maliyesi Teorisi**, Beta Basım Yayım, İstanbul.

ORHANER, Emine (2000), **Kamu Maliyesi**, Gazi Kitabevi, Ankara.

PEHLİVAN, Osman (2013), **Kamu Maliyesi**, Murathan Yayınevi, Trabzon.

ŞENTÜRK, Suat Hayri (2006), “*Vergilemede Adalet İlkesi Karşısında Düz ve Artan Oranlı Vergiler*”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 20, Sayı:2.

TEKBAŞ, Abdullah (2009), **Vergi Kanunlarının Anayasaya Uygunluğunun Yargısal Denetimi: Türkiye Değerlendirmesi**, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayın No: 2009/396, Ankara.

TURHAN, Salih (1993), **Vergi Teorisi ve Politikası**, Filiz Kitabevi, İstanbul.

TÜRK, İsmail (2002), **Kamu Maliyesi**, Turhan Kitabevi, Ankara.

ULUATAM, Özhan (1991), **Kamu Maliyesi**, Savaş Yayınları, Ankara.

ULUATAM, Özhan (2005), **Kamu Maliyesi**, İmaj Yayınevi, Ankara.

1982 Anayasası

Ek-1

DEFTERDARLIK ANKETİ

Sayın katılımcı, bu anket formu Afyonkarahisar Defterdarlığında Çalışanların "Vergileme ilkelerine Bakışını" ölçmeyi amaçlamaktadır. Bunun dışında, hiçbir kişi ve kurumla ilişkisi yoktur. Bu nedenle sizlerden ad ve soyad gibi kimliğinizi belirten işaretlemeler istenmemiştir. Samimi işaretlemeleriniz için şimdiden teşekkür eder, görüş ve önerilerinizi cansiz54@yahoo.com adresine bildirmenizi rica ederiz. DR.Harun CANSIZ AKU İİBF Maliye Bölümü, Afyonkarahisar.

- 1-Cinsiyetiniz. 1-Bay 2-Bayan
2-Yaşınız 1-20 den az 2-21-30 arası 3-31-40 arası 4-41-50 arası 5-50'den az
3-Eğitim düzeyiniz 1-Lise 2-Yüksek okul 3-Üniversite 4-Yüksek Lisans-Doktora
4-Gelir düzeyiniz. 1-2 BinTL den az 2-2-3 Bin TL arası 3-3-4 Bin TL 4-4 Bin TL ve üzeri
5-Medeni haliniz 1-Evli 2-Bekar 3-Boşanmış-Dul

VERGİLEME İLKELERİ HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİNİZ

- 6-Adalet İlkesi, "Türkiye'de herkes ödeme gücü ölçüsünde vergisini vermektedir" düşüncesine"
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 7-Belirli İlkesi, "Türkiye'de vergi yükümlülükleri ödeyecekleri vergilerin türünü ve oranını bilmektedir" görüşüne;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 8-Uygunluk İlkesi, "Türkiye'de vergiler vergi mükelleflerine uygun zamanda alınmaktadır". Bu ifadeye;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 9-İktisadilik İlkesi, " Vergilemenin toplama maliyeti düşüktür ve iktisadi yaşama müdahale etmez" düşüncesine;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 10-Verimlilik İlkesi, "Türkiye'de toplanan vergiler, kamu harcamalarını karşılamaya yetmektedir" düşüncesine;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 11-Esneklik İlkesi, "Türkiye'de vergi gelirleri ekonominin değişen şartlarına uyum göstermektedir" ifadesine;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 12-Tarafsızlık İlkesi, "Türkiye'de vergilerin miktarı, piyasanın işleyişini bozmayacak düzeydedir" düşüncesine;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 13-Eşitlik İlkesi, "Vergi yükümlülerinin ödeyecekleri vergiler, sahip oldukları ödeme güçlerine göre alınır", ifadesine;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 14-Genellik İlkesi, "Türkiye'de devlet vatandaşlar arasında hiçbir ayırım yapmadan herkesten vergi alır" ifadesine;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 15.Kanunilik İlkesi, "Türkiye'de vergiler alınırken kanunilik ilkesine uygun alınmaktadır." ifadesine;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum
- 16.Ödeme Gücü İlkesi, "Türkiye'de vergilemede bireylerin ödeme güçleri dikkate alınarak yapılmaktadır". Bu ifadeye;
a)Kesinlikle katılmıyorum b)Kısmen katılmıyorum c)Emin değilim d)Kısmen katılıyorum e)Kesinlikle katılıyorum.

KARİYER YÖNETİMİ UYGULAMALARININ İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: KAMU VE ÖZEL SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA ¹

DOI NO: 10.5578/jeas.8995

FERDA ALPER AY* BERRİN FİLİZÖZ** MEHMET SADIK ÖNCÜL***

ÖZ

Bu çalışma, sağlık örgütlerinde kariyer yönetimi uygulamalarının, sağlık çalışanlarının iş tatminlerine etkisinin olup olmadığını ve varsa ne yönde olduğunu araştırmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının kariyer yönetimi ve iş tatmini algıları incelenmiştir. Bu amaçla, öncelikle araştırmanın kuramsal çerçevesine ilişkin literatür bilgileri sunulmuştur. Uygulama Sivas il merkezinde yer alan 3 kamu hastanesi ile biri özel hastane diğeri özel sağlık kuruluşu çalışanlarında yapılmıştır. Ankete 358 kişi katılmıştır. Anket yöntemiyle toplanan veriler bağımsız gruplar arası t-testi, regresyon ve korelasyon ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre iş tatmini ve kariyer yönetimi uygulamaları açısından kamu ve özel hastaneler arasında istatistiksel açıdan genel olarak bazı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Ayrıca kariyer yönetimi ve iş tatmini arasında pozitif bir korelasyon (0.449) vardır ve bu korelasyon anlamlı (P=0, 000) bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Kariyer Yönetimi, Sağlık Çalışanları.

JEL Sınıflandırması: M1,M10,M12

45

THE EFFECT OF CAREER MANAGEMENT PRACTICES ON JOB SATISFACTION: A SURVEY FOR PUBLIC AND PRIVATE HEALTH WORKERS

ABSTRACT

This study aims whether there is the effect of career management practices in health care organizations on the health care employees' job satisfaction or not and if that is, in which direction is it. In this context health care employees' perceptions of career management and job satisfaction were examined. For this purpose literature related to the theoretical framework of the research is primarily presented. The survey was conducted in three public hospitals, one private hospital and other private healthcare provider organization located in Sivas city. The survey was conducted on 358 health care employees who work in above mentioned health care organizations. In the survey part, collected data through questionnaire method related to the discussed problem was analyzed between independent groups by t-test, regression and correlation. According to the findings of job satisfaction and career management practices between public and private hospitals it was statistically determined that there are some differences in general. Also there is a positive correlation between job satisfaction and career management (0,449), and this correlation is statistically significant (P = 0, 000).

Keywords: Job Satisfaction, Career Management, Health Workers.

JEL Classification: M1, M10, M12

¹ Bu çalışma 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (Konya 22-24 Mayıs 2014) bildiri olarak sunulmuştur.

* Yard. Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, e-mail: ferdaalperay@hotmail.com

** Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, e-mail: bfilizoz@hotmail.com

***Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, e-mail: msoncul@cumhuriyet.edu.tr

1.GİRİŞ

Günümüzde örgütler çalışanlarına daha fazla önem vermek durumundadırlar. Çalışanların işten tatmin sağlamları bütün örgütler için çok önemlidir. Bu durum, özellikle sağlık kurumlarında faaliyet gösteren sağlık çalışanları tarafından hastalara sunulan hizmetin kalitesi nedeniyle çok daha önemli olmaktadır. Örgütlerin insan kaynakları yönetiminin bir unsuru olarak çalışanların kariyer gelişimlerini sağlamak ve en iyi kariyer planları olanaklarını sunmak, böylece hem nitelikli insan gücünün rakip firmalara geçmesine engel olmak hem de rekabet edebilmek açısından büyük önem taşımaktadır.

Günümüzde özel sağlık kuruluşlarının sayısının artması sağlık kuruluşlarında rekabet ortamı oluşturmuştur. Sağlık çalışanlarının sağlık hizmeti sunumunda hastalara güler yüzlü ve nitelikli hizmetin verilmesi, sağlık çalışanlarının iş tatmininin ve örgütsel bağlılığının sürekli olarak korunabilmesi ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle çalışanların örgütten ayrılmalarının da önüne geçmek için örgütlerin kariyer yönetimi uygulamalarını da çalışanlarının beklentilerine eşit veya onların beklentilerini aşan bir şekilde sunmaları kaçınılmaz olmaktadır. Bu nedenle örgütler nitelikli işgücünü kaybetmemek, işgücünün niteliğini daha da yükseltmek ve çalışanların iş tatmininin sağlanması için en iyi örgütsel olanakları sunmak için çaba harcamalıdır. Bu bağlamda kamu ve özel sağlık kuruluşlarında kariyer yönetimi uygulamaları ve çalışanların iş tatminleri arasındaki etkileşimin belirlenmesi ve belirlenen bu etkileşime göre hastanelerin kariyer yönetimi uygulamalarında nelerin önemli olabileceğinin araştırılması büyük önem taşımaktadır.

2.KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Yönetimi

Örgütsel ve kişisel hedeflerle doğrudan bağlantılı olan kariyer, "bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır". Kariyer daha geniş bir ifadeyle; "para, saygınlık, prestij, başarıma arzusu, daha iyi bir yaşama biçimi, bireyin önüne çıkan fırsatlar, ödüller,

terfiler, yaşam boyu gelişim" şeklinde tanımlanabilir (Tunçer, 2012: 216). Kariyer kavramı; Greenhaus ve arkadaşlarına göre (2010:10) ise "bir kişinin hayatı sayılan işle ilgili deneyimlerinin bir örüntüsü" şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri, yetenekli çalışanların kaybedilmemesi, örgütsel bağlılığın yüksek olması ve işgören devir hızının düşük olması gibi birçok amaçla örgütlerin kariyer yönetimine önem vermeleri ve kariyer olanakları sunmaları gerekmektedir.

Kariyer yönetimi kavramı, "işgücünün ihtiyaçlarını tatmin etmek ve çalışanların amaçlarına ulaşmasını sağlamak için yöneticilere olanak sağlayan hedeflerin planlanması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir"(Öztürk ve Teber, 2006: 71). Başka bir deyişle kariyer yönetimi, örgütsel amaçlarla bireysel amaçları bütünleştirilerek, bireysel kariyer hedeflerinin gerçekleşmesi konusunda örgütün desteğinin sağlanmasıdır (Sadullah vd. 2013:270). Örgütsel kariyer yönetiminin bir parçası olarak örgütsel kariyer planlaması, bireyin örgüt içindeki kariyeriyle ilgilidir. Örgüt içinde bireyin işinde uygun biçimde ilerlemesini sağlayacak ve örgüt-birey uyumunu oluşturacak ve pekiştirecek süreci içermektedir. Örgütsel kariyer planlamasındaki temel amaç, örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırmaktır (Özgen vd., 2002:196). Ayrıca kariyer planlaması, insan kaynaklarının etkin kullanımı, yükselme ihtiyaçlarının tatmini için işgörenlerin geliştirilmeleri, yeni ve farklı bir alana giren işgörenin değerlendirilmesi, iyi eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş başarımının yükseltilmesi, iş gören tatmininin sadakatinin ve işe bağlılığının sağlanması ve bireysel eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesini amaçlar (Can, 2002:355; Sabuncuoğlu, 2000: 144). Kariyer yönetiminde örgütsel kariyer yönetimi ve planlaması ile örgütler bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmakta ve fırsatlar sunmaktadır. Bununla birlikte kariyer yönetiminde sadece örgütün değil bireylerin kariyer hedeflerine yönelik kendi çalışmaları da önem taşımaktadır.

Bireysel kariyer yönetimi, “kişinin kendi kariyer hedefleri için gösterdiği bireysel çabalarıdır”. Bireysel kariyer çabalarında, çalışanın yanı sıra işverenin de bir parçası olduğu etkin bir kariyer yönetim programına ihtiyaç vardır (Kitapçı ve Sezen, 2002:222). Örgütsel kariyer yönetiminin temel özelliği büyük bir şekilde organizasyon tarafından yönetilir veya planlanır. Buna karşılık bireysel kariyer yönetimi, bireyin kontrolü altındadır ve kariyer problemlerini çözme ve karar almak için bilgi ve planların toplamından oluşur (Sturges vd., 2002: 732). Araştırmalara göre bireylerin kariyer kararı alma stratejileri ile iş-kişi uyumu arasında bireyin kendi farkındalığı ve çevrenin farkındalığının aracılık ilişkisi olduğu saptanmıştır (Singh ve Greenhaus 2004:198). Örgütler çalışanların beklentilerine yardımcı olmak ve örgütün mevcut işgücü ve gelecekteki işgücü ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla etkin bir kariyer planlaması yapmaktadırlar. Eğer nitelikli personelin örgütte kalması isteniyorsa örgütsel ve bireysel kariyer planlamasının aynı doğrultuda olması önemlidir (Bingöl, 2006: 300-301). Başka bir deyişle örgütün amaçlarına ulaşmasında ve bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasında önemli olan kariyer yönetimi hem bireyin hem de örgütün sorumluluğundadır. Bununla birlikte nitelikli personelin kaybedilmemesi ve motivasyonu yüksek personel profili oluşturmak için örgütlerin kariyer yönetimine daha fazla önem vermeleri gerekmektedir.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, “işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk” olarak tanımlanabilir (Eren, 2000: 186). İş tatmini, “işgörenin özel bir işi başardığında ve tamamladığında içsel bir duyguyu” ifade eder. İş tatmininin oluşmasında iş gören işiyle ilgili bir şeyi başarmış olduğunu, işin anlamını, önemini ve değerini hissetmelidir (Wicker, 2011: 3). İş tatmininin gerçekleşmesi için, işin özellikleri ile çalışanların beklentileri aynı olmalıdır. Diğer bir ifadeyle işin çalışanların ihtiyaçlarını karşılama derecesi aynı olmalıdır. Çalışanların

“işten duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumunu” ifade eden iş tatmini kavramı, çalışanın işle ilgili koşullara yönelik geliştirdiği pozitif tutumu açıklamaktadır. Kişinin işini, iş arkadaşlarını, iş ortamını sevmesi ile işe ilişkin pozitif bir tutum geliştirmesi yüksek iş tatminini, kişinin işle ilgili durum ve koşullara negatif bir tutum geliştirmesi ise iş tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Aşık, 2010:32-37). İş tatminini etkileyen birçok faktör söz konusudur. Bununla birlikte araştırmalar bireylerin iş tatmininde bireysel ve örgütsel sebeplerin etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanın iş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevrenin bireyde yarattığı etkiler, tecrübe, yaş, hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekâ yer alırken; örgütsel sebepler arasında işin zorluk derecesi, yapılan işin toplumdaki önemi, işin yapısı, örgüt kültürü ve iklimi, ücret, terfi, statü, ödüllendirme, sosyal imkânlar ve çalışma koşulları yer almaktadır (Karataş ve Güleş, 2010:76). İş tatminini etkileyen örgütsel nedenler olarak ise içsel görev memnuniyeti, çalışma grubuna bağlılık, amirler, şirketin kimliği, ücret, iş güvenliği ve ilerleme olasılığı gibi birçok faktör etkili olabilmektedir (Ganguli, 1994:16). İş tatminini etkileyen faktörlerin daha iyi anlaşılmasında iş tatmininin boyutlarının bilinmesi önem taşımaktadır.

Genel olarak iş tatmininin üç önemli boyutu vardır. Birinci boyut bireyin işine karşı olan duygusal tutumudur. Bu boyut, doğrudan gözlenemez ancak bireyin işyerine yansıyan davranışlarından anlaşılır. İkinci boyut iş ile ilgili sonuçlardır. Eğer örgüt içinde bir grup bir diğer gruptan daha fazla çalıştığını ancak bunun karşılığında daha az ödüllendirildiğini düşünüyorsa, bu gruptaki insanların işlerine veya patronlarına ve arkadaşlarına olumsuz tutumları olacaktır. Eğer bunun karşıtı bir durum söz konusu ise o zaman da tatmin duyguları içinde, işyerlerine ve patronlarına olumlu tutumlar sergileyeceklerdir. Üçüncü olarak iş tatmini birbiriyle ilgili tu-

tumlardan oluşur (Özkalp ve Kırel, 2010: 114-115).

İş tatmini yüksek olan kişiler, iş hakkında olumlu duygulara sahiptirler (Robbins ve Judge, 2012:76). Yapılan iş çalışanların isteklerini karşıladığı sürece işten duyulan tatmin seviyesi o derece artış gösterecektir. Aksi halde iş tatmini azalış eğilimi gösterecektir (Voon vd, 2010: 25-26). İş tatmininin düşük olması ise işe devamsızlık yapılmasına neden olmaktadır. Yapılan işin zor ve monoton olması, işten alınan tatmin düzeyini düşürmekte, bu da kişilerde iş stresine yol açarak devamsızlığı ve işgücü devrini arttırmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010: 30).

Yapılan araştırmaların çoğunda iş tatmini ile üretkenlik arasında yüksek bir pozitif ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle tatmin olan bir işgörenin tatmin olmayan bir işgörenden daha fazla üretken olduğunu kesin olarak söylemek zordur (Özkalp ve Kırel, 2010:118). Bununla birlikte bazı araştırmalarda ise farklı sonuçlar bulunabilmiştir. Petty ve ark. araştırmalarında bireysel iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Petty, McGee ve Cavender 1984:719). Diğer bir deyişle tatmin olan işgörenin mutlaka verimli çalışması beklenmemelidir. Diğer birçok faktörün de etkisi dikkate alınmalıdır. Ancak iş gören tatmin olmuyorsa örgüt için çok fazla soruna neden olabilecektir.

Örgütsel açıdan oldukça önemli olan iş tatmini bireysel bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Tatmin konusunun, çalışanlar için iş ve özel yaşamlarında mutluluk ya da mutsuzluk kaynağı olabilme potansiyeline sahip olması, işletmeler için de verimlilik ve kalite artış ya da azalışı sağlaması nedeniyle, hem çalışanlar hem de işletmeler açısından özel bir öneme sahiptir. Bu nedenle iş tatmini, örgütte sağlıklı ve verimli bir ortam olduğunun önemli göstergelerinden biridir (Toker, 2007:93).

Araştırmaların çoğunda iş tatmininin sonuçları, iş çıktıları, bireysel farklılıklar, rol algılamaları ve (2 tür örgütsel değişken) yönetici davranışları ve iş/görev karakteristikleri ola-

rak ele alınmaktadır (Brown and Peterson 1993:64). Hackman ve Oldman (1976)'a göre ise iş karakteristikleri olarak adlandırdığı şu beş temel özellik bir işde bulunuyorsa çalışanlar işlerinden tatmin olacaklardır. Bir işin beceri çeşitliliği fazla ise, çalışan işle özdeşleşebiliyorsa, iş anlamlı ise, çalışanın işini yaparken kullanabildiği özerklik varsa ve iş çıktıları konusunda geribildirim alabiliyorsa; çalışanlarda yüksek kaliteli iş performansı olacak, devamsızlık ve işten ayrılma düşük olacak ve işlerinden tatmin olacaklardır (Hackman ve Oldman 1976:256).

Literatürde iş tatmini ve kariyer yönetimi arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara doğrudan rastlanamamıştır. Yapılan çalışmalar, bireyin işi ve onun kariyer çapalarının iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu (Dangizer ve Valency 2006:293); kariyer gelişim programlarının ve kariyer ihtiyaçlarının iş tatmininin önemli öngörücüleri olduğunu (Chen, Chang ve Yeh 2004: 433); çalışanların kariyer beklentileri ile iş tatminleri arasında olumlu bir ilişki olduğu ve çalışanların kariyer beklentilerinin iş tatminleri üzerinde bir etkisi olduğu ($r=0.372$), (İmamoğlu vd. 2004:173); ücret tatmini ile kariyer gelişimi tatmini arasında anlamlı bir fark olduğunu (Bozkurt ve Bozkurt, 2011:12); iş tatmini ve kariyer tatmini değişkenleri arasında pozitif bir korelasyon ($r:0.333$) olduğunu (Yüksel, 2005:309) saptamışlardır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Kapsamı ve Amacı

Bu araştırma Sivas il merkezinde yer alan kamu ve özel sağlık kurumlarını kapsamaktadır. Araştırmanın temel amacı; sağlık kurumlarında çalışanların iş tatminleri ve kariyer yönetimi uygulamaları arasındaki etkileşimi belirlemek ve belirlenen bu etkileşime göre sağlık çalışanlarının iş tatmininde ve hastanelerin kariyer yönetimi uygulamalarında nelerin önemli olabileceğini araştırmaktır. Bu amaçla hastanelerde çalışanların kariyer yönetimi algılamaları incelenmiş ve çalışanların iş tatminleri ile ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir. Buna göre araştırmanın alt amaçları da şu şekilde sıralanabilir;

Hastane çalışanlarının kariyer yönetimi ve iş tatmini algılamalarının araştırılması

Kariyer yönetimi algılamalarının iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırılması

İş tatmini düzeylerinin araştırılması

Örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları düzeyinin araştırılması

Araştırma bulguları çerçevesinde hastane yönetimi ile ilgili önerilerin geliştirilmesi.

3.2. Yöntem

Araştırmanın ana kütlesi Sivas il merkezinde yer alan 3 kamu hastanesi ile biri özel hastane diğeri özel sağlık kuruluşu çalışanlarından oluşmaktadır. Gerekli izinler alındıktan sonra ana kütle kapsamında yer alan hastanelerde, 500 adet anket dağıtılmış, ancak eksik dolduranlar ve iade etmeyenler olduğundan toplam 358 adet geçerli anket formu toplanabilmiştir. Kamu hastanelerinde ana kütle toplamı 2075, özel hastanelerde 309 çalışandır. Örneklem hacmi; “ana kütle temsil yeterliliğine sahip örneklem hacminin hesaplanması” için kullanılan formül yoluyla bulunmuştur(Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu 2005: 104-105) . Buna göre Kamu hastaneleri için 255, özel hastaneler için ise 44 olmak üzere toplam 293 örneklem sayısı yeterlidir. Kamu hastanelerinde toplam 309 ve özel hastanelerde 49 çalışanla (toplam 358) yüz yüze anket yöntemi ile görüşme yapılmıştır.

Ankette toplam 54 soru yer almaktadır. Bunlardan 8’i tanımlayıcı bilgilerden oluşmakta, 20’si Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) ve 26’sı (10 madde örgütsel, 16 madde bireysel olmak üzere) Örgütsel Kariyer Yönetimi (Organizational Career Management) Ölçeği bilgilerinden oluşmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan iş tatmin ölçeği çok sayıda araştırmacı tarafından yaygın olarak kullanılan (Mert vd., 2011:247; Yelboğa, 2007: 7; Karataş ve Güleş, 2010: 80) Minnesota İş Tatmin Ölçeği olup, bu ölçek Weiss, Davis, Ebgland, ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe’ye çevrilmesi ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tara-

findan yapılan ölçek, genel iş tatmin düzeyini belirlemeye yönelik 5’li Likert tipi 20 maddeden oluşmaktadır (Cronbach alfa = 0,77).

Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1. Alt Boyut (İçsel tatmin): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12’ye bölünmesi ile içsel tatmin puanı elde edilmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal tatmin): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile dışsal tatmin puanı bulunur.

Genel tatmin, ölçekte bulunan tüm maddeleri içermektedir (Yelboğa, 2007:7).

Bu çalışmada kullanılan örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesini sağlayan Örgütsel Kariyer Yönetimi Ölçeği (Organizational Career Management) Sturges ve arkadaşları (Sturges vd., 2002:747-748) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek maddeleri için, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulan Öncül ve arkadaşlarının araştırmalarında kullandıkları ölçekten yararlanılmıştır (Öncül vd.,2009: 715). Ölçek 5’li likert tipinde (1:Tamamen Katılmıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum) 10 maddelik bir ölçektir. Örgütsel Kariyer yönetimi ölçeği örgütteki resmi uygulamalar (ilk 6 madde) ve

örgütteki resmi olmayan uygulamalar (son 4 madde) olarak iki faktörden oluşmaktadır. Birinci faktörün Cronbach Alpha değeri .77 ve ikinci faktörün .81 olarak hesaplamıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 50'dir. Alınan puan yükseldikçe örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları artmaktadır.

Araştırmada kullanılan bireysel kariyer yönetim (Career Self-Management) ölçeği de Sturges ve arkadaşları (Sturges vd., 2002:747-748)'nın çalışmasından alınmıştır. Bireysel kariyer yönetimi ölçeği toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 4 faktörden oluşmakta ve faktörlerin Cronbach Alpha değerleri .63 ile .80 arasındadır. Ölçekteki birinci faktör 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 maddeden oluşan "ağ faaliyetleri" dir. Örneğin kişilerin yüksek profilli projelerde yer almak için çaba harcamaları ve ilişki kurmaları gibi faaliyetlerdir. İkinci faktör "görünürlük faaliyetleri" olarak 8. ve 9. sorulardan oluşmaktadır. Örneğin bireyin başarılarının dikkat çekmesi gibi. Üçüncü faktör, "pratik şeyler" 10, 11, 12, 13, 14. sorularını, dördüncü faktör ise "dik-

kat çekme" 15,16. sorularını kapsamaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 16, en yüksek puan ise 80'dir. Puan yükseldikçe bireysel kariyer yönetimi uygulamaları artmaktadır (Sturges vd., 2002: 737).

Araştırmamızda örgütsel kariyer yönetimi ölçeğinin birinci faktörün 0.79, ikinci faktörün Cronbach's Alpha katsayısı 0.83 bulunmuştur. Bireysel Kariyer yönetimi ölçeğinin 4 faktörünün Cronbach's Alpha katsayısı ise sırasıyla 0.77, 0.83, 0.76 ve 0.61 olarak bulunmuştur. Kariyer yönetimi ölçeğinin (genel) Cronbach alfa güvenilirlik sonucu ise 0.87 bulunmuştur. Araştırmamızda iş tatmini ölçeğinin (genel) Cronbach alfa güvenilirlik sonucu ise 0,89 bulunmuştur. İçsel tatmin için 0,86, dışsal tatmin için 0,81 Cronbach alfa güvenilirlik sonucu saptanmıştır. (>0,70). Anketlerle elde edilen veriler bağımsız iki grup arasındaki farklılıkların incelenmesinde kullanılan T testi ile analiz edilmiştir. Kariyer yönetimi uygulamalarının iş tatminine etkisini ve ilişkileri görebilmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3.3.Bulgular

3.3.1 Demografik Özelliklere Göre Bulgular

Cevaplayıcıların demografik özellikleri ile ilgili veriler Tablo 1 de sunulmuştur

Tablo 1: Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Gruplar	Kamu		Özel		Toplam	
		Sayı	Yüz-de	Sayı	Yüz-de	Sayı	Yüzde
Yaş	20-30 arası	148	47.9	24	49.0	172	48.0
	31-40 arası	123	39.8	21	42.9	144	40.2
	41-50 arası	35	11.3	3	6.1	38	10.6
	51 ve üzeri	3	1.0	1	2.0	4	1.1
Cinsiyet	Kadın	193	62.5	36	73.5	229	64.5
	Erkek	116	37.5	13	26.5	129	36.0
Medeni Durum	Evli	211	68.3	29	59.2	240	67.0
	Bekar	98	31.7	20	40.8	118	33.0
Meslekteki Hizmet Süresi	0-5 yıl	131	42.4	21	42.9	152	42.5
	6-10 yıl	67	21.7	8	16.3	75	20.9
	11-15 yıl	44	14.2	9	18.4	53	14.8
	16-20 yıl	46	14.9	9	18.4	53	15.4
	21 yıl ve üzeri	21	6.8	2	4.1	23	6.4
Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	0-5 yıl	203	65.7	36	73.5	239	66.8
	6-10 yıl	54	17.5	3	6.1	57	15.9
	11-15 yıl	22	7.1	3	6.1	25	7.0
	16-20 yıl	24	7.8	6	12.2	30	8.4
	21 yıl ve üzeri	6	1.9	1	2.0	7	2.0
Unvan	1.Sağlık personeli (Doktor, hemşire)	241	78.0	26	53.1	267	74.6
	Yardımcı Sağlık personeli (S. Teknisyeni, laborant vb.)	43	13.9	13	26.5	56	15.6
	İdari personel (müdür, memur vb.)	25	8.1	10	20.4	35	9.8
7- Eğitim	İlköğretim	13	4,2%	0	,0	13	3,6
	Lise	30	9,7	6	12,2	36	10,1
	Önlisans	87	28,2	25	51,0	112	31,3
	Lisans	82	26,5	17	34,7	99	27,7
	Yüksek Lisans	51	16,5	1	2,0	52	14,5
	Doktora	46	14,9	0	0	46	12,8
8-Kurum Kaydı	Kadrolu	212	68.6	32	65.3	244	68.2
	Sözleşmeli	32	10.4	4	8.2	36	10.1
	4/B	52	16.8	8	16.3	60	16.8
	Diğer	13	4.2	5	10.2	18	5.0

Tablo 1'den izleneceği gibi araştırma kapsamındaki kamu hastanelerinde çalışanların tanımlayıcı bilgileri ile ilgili verilere göre; cevaplayıcıların yaklaşık % 48'inin 20-30 yaş

grubunda bulunduğu, %1'inin 51 ve üzeri yaş grubunda bulunduğu; % 62.5'inin kadın, % 37.5'inin erkek; % 68'inin evli, yaklaşık % 32'sinin bekâr olduğu; %42'sinin meslekteki

hizmet süresinin 0-5 yıl arası olduğu; yaklaşık % 66'sının mevcut kurumdaki hizmet süresinin 0-5 yıl arası olduğu; %78'inin sağlık personeli olduğu, % 28'inin ön lisans mezunu, yaklaşık % 26.5'inin lisans mezunu olduğu; yaklaşık %69'unun kadrolu personel olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki özel hastanelerde çalışanların tanımlayıcı bilgileri ile ilgili verilere göre ise; cevaplayıcıların % 49'unun 20-30 yaş grubunda bulunduğu, %2'sinin 51 ve üzeri yaş grubunda bulunduğu; % 73.5'inin kadın % 26.5'inin erkek; % 59'unun evli, yaklaşık % 41'inin bekâr; yaklaşık % 43'ünün meslekteki hizmet süresinin 0-5 yıl arası olduğu; yaklaşık % 74'ünün mevcut kurumdaki hizmet süresinin 0-5 yıl arası olduğu; % 53'ünün sağlık personeli olduğu, % 51'inin ön lisans mezunu, yaklaşık % 35'inin lisans mezunu olduğu; %65'inin kadrolu personel

olduğu görülmektedir. Genel olarak kamu ve özel hastanelerde çalışanların; çoğunun genç, bayan ve evli oldukları görülmektedir. Meslekteki hizmet sürelerinin ve mevcut kurumdaki hizmet sürelerinin 0-5 yıl arasında olduğu görülmektedir. Unvanlarına göre en çok sağlık çalışanlarının (doktor ve hemşire), ön lisans mezunlarının ve kadrolu çalışanların fazla olduğu söylenebilir. Sağlık sektöründe çalışanlara olan talebin yüksek olması nedeniyle daha çabuk mesleğe atanabilmektedirler. Sağlık sektörüne ilgi duyan bayanların daha çok hemşirelik mesleğine yöneldikleri söylenebilir.

3.3.2. Ölçeklere İlişkin Ortalama Sonuçları

Aşağıda iş tatmini ve örgütsel kariyer yönetimi ölçeğine ilişkin ortalama sonuçları verilmiştir.

Tablo 2: İş Tatminine İlişkin Sonuçlar

İş Tatmini Soruları	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
İçsel Tatmin Boyutu	358	3,34	0,71
Dışsal Tatmin Boyutu	358	2,87	0,77
İş Tatmini Genel	358	3,15	0,66

52

İş tatmini düzeylerinin belirlenmesinde 5'li Likert tipine uygun olarak aritmetik ortalama değerlendirme aralığı: 1.00-1.80 aralığı "Çok Düşük", 1.81-2.60 aralığı "Düşük", 2.61-3.40 aralığı "Orta düzey", 3.41-4.20 aralığı "Yüksek" ve 4.21-5.00 aralığı "Çok yüksek" olarak değerlendirilmiştir. Buna göre tablo 2'de iş

tatmini boyutları ve genel iş tatmini düzeyi incelendiğinde katılımcıların genel iş tatmininin orta düzeyde olduğu ($\bar{X}=3.1$, içsel tatmin $\bar{X}=3.3$, dışsal tatmin $\bar{X}=2.9$) görülmektedir. Dışsal tatmin ortalaması daha düşük bulunmuştur.

Tablo 3: Örgütsel Kariyer Yönetimine İlişkin Sonuçlar

Kariyer Yönetimi Soruları	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Kariyer Yönetimi Boyutu	358	2,55	0,84
Bireysel Kariyer Yönetimi Boyutu	358	3,15	0,66
Kariyer Yönetimi Genel	358	2,92	0,62

Tablo 3'ten de görüleceği üzere kariyer yönetimi ölçeğindeki tüm sorulara ait genel kariyer yönetimi $\bar{X}=2,9$ olarak bulunmuştur. Örgütsel kariyer yönetimi alt boyutu $\bar{X}=2,5$ iken bireysel kariyer yönetimi alt boyut $\bar{X}=3.15$ olarak bulunmuştur. Genel olarak kariyer yönetimi uygulamalarının orta düzeyde ol-

duğu, ancak örgütsel kariyer yönetimi alt boyutunun düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Bu bulgulara göre bireysel kariyer yönetimi uygulamalarının örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarından daha fazla arttığı görülmektedir.

3.3.3. T Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında incelenen hastanelerde iş tatmini ile ilgili istatistik sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4: Hastanelerde Çalışanların İş Tatmini İle İlgili Algılamaları

No	Sorular	Hastane Türü	N	\bar{X}	SS	t	Sonuç	
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	Kamu	309	3,26	1,16	0,323	0,747	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,20	1,18			
2	Kendi kendime çalışma imkânı	Kamu	309	3,26	1,16	0,713	0,476	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,14	1,06			
3	Zaman zaman farklı şeylerle meşgul olma imkânı	Kamu	309	2,97	1,16	0,757	0,450	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,83	1,28			
4	Toplumda bir yer edinme imkânı	Kamu	309	3,43	1,09	2,317	0,021	P < 0.05*
		Özel	49	3,04	1,22			
5	Amirimin elemanlarına karşı davranış tarzı	Kamu	309	3,12	1,29	1,469	0,143	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,83	1,21			
6	Amirimin karar verme konusundaki yeterliliği	Kamu	309	3,34	1,13	2,745	0,006	P < 0.01**
		Özel	49	2,85	1,30			
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı	Kamu	309	3,50	1,16	2,344	0,020	P < 0.05*
		Özel	49	3,08	1,22			
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı (iş güvencesi)	Kamu	309	3,82	1,10	1,102	0,271	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,63	1,18			
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	Kamu	309	3,88	1,04	1,154	0,249	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,69	1,08			
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı	Kamu	309	3,27	1,17	0,331	0,742	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,22	0,96			
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	Kamu	309	3,48	1,08	2,029	0,043	P < 0.05*
		Özel	49	3,14	1,17			
12	Kurum politikasını uygulama imkânı	Kamu	309	2,96	1,03	0,558	0,577	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,87	1,12			
13	Aldığım ücret	Kamu	309	2,31	1,17	-1,752	0,081	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,63	1,16			
14	Bu işte ilerleme imkânım	Kamu	309	2,69	1,26	2,229	0,026	P < 0.05*
		Özel	49	2,26	1,15			
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü	Kamu	309	3,17	1,22	3,524	0,000	P < 0.01**
		Özel	49	2,51	1,20			
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	Kamu	309	3,00	1,19	1,844	0,066	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,67	1,00			
17	Çalışma koşulları	Kamu	309	2,45	1,17	-1,540	0,125	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,73	1,16			
18	Çalışma arkadaşlarının birbiriyle uyumu	Kamu	309	3,31	1,13	-0,072	0,943	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,32	1,16			
19	Yaptığım işten dolayı aldığım övgü	Kamu	309	2,91	1,17	2,220	0,027	P < 0.05*
		Özel	49	2,51	1,22			
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu	Kamu	309	3,50	1,09	2,343	0,020	P < 0.05*
		Özel	49	3,10	1,21			

Tablo 4' den de görüleceği üzere söz konusu hastanelerde, çalışanlar arasında amirlerin karar verme konusundaki yeterliliği ve kendi kararlarını verme özgürlüğü konularında çok önemli düzeyde fark olduğu anlaşılmaktadır. Toplumda bir yer edinme imkânı, vicdana ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı, yetenekleri kullanabilme imkânı, işte ilerleme imkânı, yapılan işten dolayı alınan övgü ve işten elde edilen başarı duygusu konularında ise önemli düzeyde fark olduğu anlaşılmaktadır.

Grup istatistiklerine bakıldığında kamu hastanelerinde özel hastanelere oranla çalışanlar arasında; amirlerin karar verme konusundaki yeterliliği, kendi kararlarını verme özgürlüğü, toplumda bir yer edinme, vicdanına ters düşmeyen şeyleri yapabilme, yetenekleri kullanabilme, işte ilerleme olanakları, yapılan işten dolayı alınan övgü ve işten elde edilen başarı duygusu görüşleri daha yaygındır. Genel olarak kamu hastanelerinde özel hastanelere göre iş tatmini ile ilgili uygulamalarda bu görüşler açısından daha

olumlu olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre iş tatmini açısından; kamu hastanelerinde özerkliğin daha fazla olduğu, özel hastanelerde ise çalışanların daha kontrollü hareket ettikleri ya da merkezi yapının daha ağır bastığı söylenebilir.

Sürekli bir şeylerle meşgul olabilmek, kendi kendine çalışma, zaman zaman farklı şeylerle meşgul olma, amirlerin elemanlarına karşı davranış tarzı, sürekli bir işe sahip olma imkânı (iş güvencesi), başkaları için bir şeyler yapabilme, başkalarına ne yapacaklarını söyleme, kurum politikasını uygulama, alınan ücret, iş yaparken kendi yöntemlerini deneme imkânı, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlarının birbiriyle uyumu, değişkenleri ile yapılan kıyaslamaya göre söz konusu hastaneler arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen hastanelerin kariyer yönetimi uygulamalarını kapsayan çalışanların kariyer yönetimi algulamalarıyla ilgili istatistik sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur:

Tablo 5: Hastanelerde Çalışanların Örgütsel Kariyer Yönetimi İle İlgili Algılamaları

No	Sorular	Hastane	N	\bar{X}	SS	t	Sonuç	
		Türü						
1	Kariyer gelişimime yardımcı olacak eğitimler verilmektedir.	Kamu	309	2,51	1,25	-0,395	0,693	P >0.05 ns
		Özel	49	2,59	1,35			
2	Amirim, kariyerimi yönlendirecek eğitimi aldığımdan emindir.	Kamu	309	2,89	1,34	1,183	0,238	P >0.05 ns
		Özel	49	2,65	1,26			
3	Bu örgütte gelişmem için bilmem gereken şeyler konusunda eğitildim.	Kamu	309	3,30	1,33	0,272	0,786	P >0.05 ns
		Özel	49	3,24	1,37			
4	Şahsıma bir kişisel gelişim planı verildi.	Kamu	309	2,16	1,20	0,466	0,642	P >0.05 ns
		Özel	49	2,08	1,23			
5	Bana gelecek için becerilerimi geliştirecek işler verildi.	Kamu	309	2,70	1,28	1,108	0,269	P >0.05 ns
		Özel	49	2,48	1,27			
6	Amirim, bana performansım hakkında açık geribildirimler veriyor.	Kamu	309	2,91	1,34	2,258	0,025	P <0.05*
		Özel	49	2,44	1,24			
7	Gereksinim duyduğumda kariyer konusunda doğru tavsiyeler verilmektedir.	Kamu	309	2,74	1,24	2,282	0,023	P <0.05*
		Özel	49	2,30	1,24			
8	İş yerinde kariyer gelişimime yardımcı olacak personelle tanıştırdım.	Kamu	309	2,35	1,25	0,673	0,502	P >0.05 ns
		Özel	49	2,22	1,35			
9	Kariyer gelişimime yardım için bir mentor (danışman) sağlandı.	Kamu	309	1,93	1,18	0,301	0,764	P >0.05 ns
		Özel	49	1,87	1,16			
10	Amirim, kariyerime yardımcı olacak kişileri bana tanıttı.	Kamu	309	2,27	1,27	1,499	0,135	P >0.05 ns
		Özel	49	1,97	1,21			

Örgütsel kariyer yönetimi boyutları sorularına göre; amirin çalışana performansı hakkında açık geribildirimler vermesi ve gereksinim duyulduğunda kariyer konusunda doğru tavsiyelerde bulunması, konularında önemli düzeyde fark olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre kamu hastanelerinde özel hastanelere oranla çalışanlar arasında yöneticilerin astlarının performansları hakkında açık geri bildirimlerde buldukları ve gereksinim duyulduğunda kariyer konusunda doğru tavsiyelerde buldukları görülmektedir. Kamu hastanelerinin daha kurumsallaşmış olması, performans hakkında açık geri bildirimlerde bulunmanın veya kariyer konusunda doğru yönlendirmeler yapılmasının daha yaygın olduğu söylenebilir.

Örgütsel kariyer yönetimi sorularına göre; çalışanın kariyer gelişimine yardımcı olacak eğitimlerin verilmesi, amirin kariyeri yönlendirecek eğitimlerin alınmasından emin olması, çalışanların bilmesi gereken şeyler konusunda eğitilmesi, çalışana bir kişisel gelişim planı verilmesi ve gelecek için becerilerini geliştirecek işler verilmesi, iş yerinde kariyer gelişimine yardımcı olacak personelle tanıştırılması, kariyer gelişimine yardım için bir mentor (danışman) sağlanması ve amirin kariyere yardımcı olacak kişilerle tanıştırması, değişkenleri ile yapılan kıyaslamaya göre ise söz konusu hastaneler arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır.

Araştırma kapsamında incelenen hastanelerde çalışanların bireysel kariyer yönetimi algılamaları ile ilgili istatistik sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur:

Tablo 6: Hastanelerde Çalışanların Bireysel Kariyer Yönetimi İle İlgili Algılamaları

No	Sorular	Hastane Türü	N	\bar{X}	SS	t	Sonuç	
1	Kariyer gelişimimi etkileyebilecek kişilerle tanışırım.	Kamu	309	3,12	1,31	1,266	0,211	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,83	1,53			
2	Kurumun sosyal etkinliklerinde üst düzey yöneticilerle iletişim kurarım.	Kamu	309	2,89	1,31	0,614	0,540	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,77	1,29			
3	Çalışmak istediğim alanlardaki kişilerle ilişki kurarım.	Kamu	309	3,67	1,20	0,460	0,646	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,59	1,13			
4	Önemli projelerde yer almak için gayret gösteririm.	Kamu	309	3,70	1,04	1,771	0,082	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,36	1,26			
5	İnsanlar önermeseler bile onlardan kariyer tavsiyeleri isterim.	Kamu	309	3,16	1,18	1,093	0,275	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,95	1,33			
6	Geribildirim verilmediği zaman bile, performansım hakkında geribildirim isterim.	Kamu	309	3,27	1,15	3,059	0,002	P < 0.01**
		Özel	49	2,73	1,15			
7	Yeni beceriler geliştirmeme yardım etmeyecek yeni rolleri almayı reddederim.	Kamu	309	2,68	1,24	1,310	0,191	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,42	1,33			
8	Becerilerimi geliştirdikten ve deneyim kazandıktan sonra bu organizasyondan ayrılma planları yapıyorum.	Kamu	309	2,80	1,43	2,645	0,009	P < 0.01**
		Özel	49	2,22	1,32			
9	Eğer kurumum bana kariyerimde bir terfi sağlamazsa kurumumdan ayrılma planları yapıyorum.	Kamu	309	2,94	1,36	2,547	0,011	P < 0.05*
		Özel	49	2,40	1,44			
10	Özgeçmişimi (CV) güncelleştirilmiş olarak hazır tutuyorum.	Kamu	309	2,59	1,40	1,810	0,071	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	2,20	1,35			
11	Kurumum dışındaki uygun iş alanlarını izlerim.	Kamu	309	2,99	1,42	3,233	0,001	P < 0.01**
		Özel	49	2,28	1,36			
12	Boş zamanlarımda işimle ilgili dergi ve kitapları okurum.	Kamu	309	3,59	1,13	2,988	0,003	P < 0.01**
		Özel	49	3,06	1,31			
13	Örgüt dışındaki kariyere ilişkin eğitim veya mesleğimin gerektirdiği gelişmeleri izliyorum.	Kamu	309	3,48	1,08	1,655	0,099	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,20	1,29			
14	Özgeçmişimi (CV) iyi gösterecek ekstra etkinliklere katılırım.	Kamu	309	3,12	1,26	0,522	0,602	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,02	1,34			
15	Yaptığım işin bana saygınlık kazandıracağından eminim.	Kamu	309	3,77	1,12	2,444	0,018	P < 0.05*
		Özel	49	3,24	1,43			
16	Amirimın başarılarımın farkında olmasını sağlarım.	Kamu	309	3,38	1,25	1,163	0,246	P >0.05 ^{ns}
		Özel	49	3,16	1,28			

Bireysel kariyer yönetimi boyutları sorularına göre; geribildirim verilmediği zaman bile, performans hakkında geribildirim istenmesi, becerilerini geliştirdikten ve deneyim kazandıktan sonra bu organizasyondan ayrılma planları yapılması, kurum dışındaki uygun iş alanlarının izlenmesi ve boş zamanlarda işle ilgili dergi ve kitapların okunması, konularında çok önemli düzeyde fark olduğu anlaşılmaktadır. Kurum çalışanı kariyerinde bir terfi sağlamazsa kurumdan ayrılma planları yapılması ve yapılan işin çalışanı saygınlık

kazandıracağından emin olunması, konularında ise önemli düzeyde fark olduğu anlaşılmaktadır.

Grup istatistiklerine bakıldığında kamu hastanelerinde özel hastanelere oranla çalışanlar arasında; performans hakkında geribildirim istenmesi, beceriler geliştirildikten ve deneyim kazandıktan sonra bu organizasyondan ayrılma planları yapılması, kurum dışındaki uygun iş alanlarının izlenmesi ve boş zamanlarda işle ilgili dergi ve kitapların okunması,

kurum çalışanına kariyerinde bir terfi sağlalmazsa kurumdan ayrılma planları yapılması ve yapılan işin çalışanına saygınlık kazandıracağından emin olunması, görüşleri daha yaygındır.

Kamu hastanelerinde performans hakkında geri bildirim almaya daha fazla önem verdikleri, daha iyi bir sağlık kurumu bulduklarında kurumdan ayrılmak istedikleri, diğer bir deyişle çalışanların bireysel kariyer yönetimine yönelik araştırmalarının daha fazla olduğu söylenebilir. Bu nedenle kamu kurumlarında örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları ile bireysel kariyer yönetimi uygulamalarının uyum içinde olmasına çaba harcanılması önerilebilir.

Bireysel kariyer yönetimi sorularına göre; kariyer gelişimini etkileyebilecek kişilerle tanışılması, kurumun sosyal etkinliklerinde üst düzey yöneticilerle iletişim kurulması,

çalışılmak istenen alanlardaki kişilerle ilişki kurulması, önemli projelerde yer almak için gayret gösterilmesi, yeni beceriler gelişmesine yardımcı olmayacak yeni rollerin reddedilmesi, özgeçmişin güncellenmiş olarak hazır tutulması, örgüt dışındaki kariyere ilişkin eğitim veya mesleğin gerektirdiği gelişmelerin izlenmesi, özgeçmişini iyi gösterecek ekstra etkinliklere katılması, başarıların amir tarafından farkında olunmasının sağlanması, değişkenleri ile yapılan kıyaslamaya göre söz konusu hastaneler arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır.

3.3.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Kariyer yönetimi uygulamalarının iş tatminine etkisini görebilmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 7: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Kariyer Yönetimi	İş Tatmini
Kariyer Yönetimi	1,000	0,449**
İş Tatmini	0,449**	1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 7'den görülebileceği gibi, iş tatmini ve kariyer yönetimi arasında orta derecede pozitif bir korelasyon (0.449) vardır ve bu

korelasyon anlamlı P (0,000) dır. Bu analiz sonucuna göre iş tatmini ve kariyer yönetimi arasındaki ilişki pozitifdir.

Tablo 8: İş Tatmini ve Kariyer Yönetimi Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımsız Değişken	B	Std. Error	Beta	t değeri	P değeri	R- Square	F test	F anlam
1	(Constant)	41,411	3,724		11,120	,000	,202	90,068	,000(a)
	İş Tatmini	,548	,058	,449	9,490	,000			

a Dependent Variable: Kariyer Yönetimi

Regresyon analizi sonuçlarına göre, iş tatmini ve kariyer yönetimi arasında doğrusal bir ilişki belirlenmiştir. Kariyer Yönetimine ilişkin regresyon eşitliğini (matematiksel model); Kariyer Yönetimi= 41.411+ 0.449 x İş tatmini şeklinde yazabiliriz (Pearson's $r = 0,449$, $p < 0,01$, $r^2 = 0,20$). Kariyer yönetimi

puanlarındaki değişimin %20'si iş tatmini puanlarındaki değişimle açıklanabilir. Kariyer yönetimi uygulamalarının fazla olması iş tatmininin yükselmesine katkı sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle iş tatminindeki artışlar, kariyer yönetimi uygulamalarını da olumlu yönde etkilemektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada sağlık kurumlarında kariyer yönetimi uygulamaları ve çalışanların iş tatminleri arasındaki etkileşimi belirlemektir. Belirlenen bu etkileşime göre hastanelerin kariyer yönetimi uygulamalarında nelerin önemli olabileceği incelenmiştir.

Genel olarak kamu ve özel hastanelerde çalışanların; çoğunun genç, bayan, evli oldukları, meslekteki hizmet sürelerinin ve mevcut kurumdaki hizmet sürelerinin 0-5 yıl arasında olduğu görülmektedir. Unvanlarına göre en çok sağlık çalışanlarının (doktor ve hemşire), ön lisans mezunlarının ve kadrolu çalışanların fazla olduğu söylenebilir. Sağlık sektöründe doktor ve hemşireye olan talebin yüksek olması nedeniyle bu mesleğe sahip olanlar daha çabuk mesleğe atanabilmektedirler. Sağlık sektörüne ilgi duyan bayanların daha çok hemşirelik mesleğine yöneldikleri söylenebilir. Kısa sürede mesleğe atanıp gelir sahibi olduklarından daha erken evlenebilmektedirler. Bu nedenle evlilerin oranı daha fazladır.

Araştırmaya katılanların genel iş tatmini $\bar{X}=3,15$; içsel tatmin $\bar{X}=3,34$; dışsal tatmin $\bar{X}=2,87$ bulunmuştur. Araştırma kapsamındaki hastanelerde iş tatminin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Dışsal tatmin ortalaması daha düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların genel kariyer yönetimi $\bar{X}=2,92$; örgütsel kariyer yönetimi boyutu $\bar{X}=2,55$; bireysel kariyer yönetimi boyutu $\bar{X}=3,15$ bulunmuştur. Bu durum araştırma kapsamındaki sağlık hizmeti sunulan kuruluşlarda örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarından ziyade, bireysel kariyer yönetimi uygulamalarının daha fazla arttığını göstermektedir. Bireysel kariyer yönetimi uygulamalarının fazla olması araştırma kapsamındaki hastanelerdeki örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarına yeterince önem verilmediğinden kaynaklanabilir. Başka bir ifadeyle çalışanların kariyer beklentilerinin yeterince karşılanmamasından kaynaklanabilir. Bu nedenle sağlık hizmeti sunan kurumların insan kaynakları yönetimine ve özellikle örgütsel kariyer yönetimine yönelik uygula-

malarını artırmaları önerilebilir. Aynı zamanda dışsal tatmin düzeyinin düşük olması ve örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarının daha az artması (bu sonuçların birbiriyle paralel olması) sağlık kurumlarındaki örgütsel kariyer ve iş tatmini konularında, örgütsel uygulamaların artırılması gerektiğini göstermektedir.

İş tatmini açısından yapılan kıyaslamaya göre söz konusu hastanelerde amirlerin karar verme konusundaki yeterliliği ve çalışanların kendi kararlarını verme özgürlüğü konusunda yapılan kıyaslamada çok önemli düzeyde ($P<0.01^{**}$) fark olduğu anlaşılmaktadır. Toplumda bir yer edinme, vicdana ters düşmeyen şeyleri yapabilme, yetenekleri kullanabilme ve işte ilerleme imkanı, yapılan işten dolayı alınan övgü, işten elde edilen başarı duygusu konularında yapılan kıyaslamaya göre ise önemli düzeyde fark olduğu ($P<0.05^{*}$) anlaşılmaktadır.

Genel olarak kamu hastanelerinde özel hastanelere göre iş tatmini ile ilgili uygulamalarda bu görüşler açısından daha olumlu olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre iş tatmini açısından; kamu hastanelerinde özerkliğin daha fazla olduğu, özel hastanelerde ise çalışanların daha kontrollü hareket ettikleri ya da merkezi yapının daha ağır bastığı söylenebilir.

Çalışanların kariyer yönetimi uygulamalarıyla ilgili algılamalarına yönelik yapılan kıyaslamada söz konusu hastaneler arasında genel olarak bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. Örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları açısından; amirin çalışana performansı hakkında açık geribildirimler vermesi, gereksinim duyulduğunda kariyer konusunda doğru tavsiyelerde bulunması, konularında yapılan kıyaslamada çok önemli düzeyde ($P<0.01^{**}$) fark olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre kamu hastanelerinde özel hastanelere oranla çalışanlar arasında yöneticilerin astlarının performansları hakkında açık geri bildirimlerde buldukları ve gereksinim duyulduğunda kariyer konusunda doğru tavsiyelerde buldukları

görülmektedir. Kamu hastanelerinin daha kurumsallaşmış olması, çalışanlarının iş güvencesi ve çalışanlardan verim alma nedeniyle, performans hakkında açık geri bildirimlerde bulunmanın veya kariyer konusunda doğru yönlendirmeler yapılmasının daha yaygın olduğu söylenebilir.

Bireysel kariyer yönetimi uygulamaları açısından; çalışana geribildirim verilmediği zaman bile, performansı hakkında geribildirim istemesi, beceriler geliştirdikten ve deneyim kazandıktan sonra organizasyondan ayrılma planları yapması, kurum dışındaki uygun iş alanlarını izlemesi, boş zamanlarda işle ilgili dergi ve kitapların okuması konularında yapılan kıyaslamada çok önemli düzeyde ($P < 0.01^{**}$) fark olduğu anlaşılmaktadır. Kurumun çalışana kariyerinde bir terfi sağlamaması durumunda kurumdan ayrılma planları yapması, yapılan işin kendisine say-

gınlık kazandıracağından emin olması, konularında yapılan kıyaslamaya göre ise önemli düzeyde fark olduğu ($P < 0.05^{*}$) anlaşılmaktadır.

Kuramsal çerçevede ifade edilen bazı çalışmalar her ne kadar bazı boyutlarıyla çalışmamızla benzerlik gösterse de söz konusu çalışma ile doğrudan ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanılmadığından araştırma sonuçları ile karşılaştırma yapma imkanı elde edilememiştir.

Kurumların kariyer yönetimi uygulamalarında çalışanların iş tatminini dikkate alınmasının gerekliliği yadsınamaz. Bu kapsamda kariyer planlamasında ve yönetiminde çalışanların iş tatminlerinin sağlanmasında ve gerekli kariyer yönetimi uygulamalarının geliştirilmesinde yarar vardır.

KAYNAKÇA

- AŞIK, Nuran Akşit (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", **Türk İdare Dergisi**, 467: 31-51.
- BACAK, Bünyamin, YİĞİT, Y (2010). "İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler", **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 5(1):29-44.
- BAYCAN, Fatma A (1985). "**Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi**", (Basılmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul,1985)
- BİNGÖL, Dursun (2006). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Arıkan Basım Yayım
- BROWN, Steven P, PETERSON, R. A. (1993). "Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-analysis and Assessment of Causal Effects", **Journal of Marketing Research**: 63-77
- BOZKURT, Öznur, BOZKURT, İlhan, (2011). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçeri Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması"**Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(1):1-18.
- CAN, Halil (2002), **Organizasyon ve Yönetim**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- CHEN, Tser-Yieth, CHANG Pao-Long, and YEH Ching-Wen (2004). "A Study Of Career Needs, Career Development Programs, Job Satisfaction And The Turnover Intentions Of R&D Personnel" **Career Development International**, 9(4): 424-437.
- DANZIGER, Nira , VALENCY Rony (2006). "Career Anchors: Distribution And Impact On Job Satisfaction, The Israeli Case." **Career Development International** 11(4): 293-303.
- EREN, Erol (2000). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- GANGULI, Harish Chandra (1994). **Job Satisfaction Scales for Effective Management: Manual for Managers and Social Scientists**, Published by Ishwar Dayal, Ashok Kumar Mittal Concept Pub. India: New Delhi.
- GREENHAUS Jeffrey H, CALLANAN Gerard. A. And C.and GODSHALK Veronica M (2009). **Career Management**, USA: 4 edition, Sage,.
- HACKMAN, J. Richard and OLDHAM Greg R (1976). "Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory." **Organizational Behavior And Human Performance** 16(2): 250-279.
- İMAMOĞLU, Salih Zeki, KESKİN Halit ve ERAT, Serhat(2004). "Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama."**Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 11(1):167-176.
- KARATAŞ, Süleyman, GÜLEŞ Hatice (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(2):74-89.
- KİTAPÇI, Hakan, SEZEN Bülent (2002). "Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği" , **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 12(1): 219-230.
- MERT, İ. Sani, Keskin Nurzahit, BAŞ Türker(2011). "Motivasyonel Dil (Md) Teorisi Ve Ölçme Aracının Türkçede Geçerlik Ve Güvenilirlik Analizi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 12(2):243-255.
- ÖNCÜL, Mehmet Sadık, AKIN Adnan, YÜKSEL İhsan(2009). "Kariyer Yönetimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Görgül Çalışma", **17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 21-23 Mayıs 2009 Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü :710-715.
- ÖZGEN, Hüseyin, ÖZTÜRK Azim, YALÇIN Azmi (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Adana :Nobel

Kitabevi.

ÖZKALP, Enver, ve KIREL Çiğdem (2010). **Örgütsel Davranış**, Bursa :Ekin Yayınevi.

ÖZTÜRK Zekai, TEBER Serdar(2006). "Kariyer Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri, Jandarma Havacılık Komutanlığı Örneği", **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, 19:67-91.

PETTY, M. M., MACGEE, Gail W., and CAVENDER, Jerry W. (1984). "A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance." *Academy of management Review*, 9(4): 712-721.

ROBBINS, Stephan P, JUDGE, Timothy A. (2012). **Örgütsel Davranış**, (Çev) İnci ERDEM, 14. Basımdan Çeviri, Ankara: Nobel yayın.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Bursa: Ezgi Kitabevi.

SADULLAH, Ömer, UYARGİL, Cavide, ACAR, Ahmet Cevat, ÖZÇELİK, A .Oya , DÜNDAR ,Gönen, ATAAY,

İsmail Durak, ADAL, Zeki ve TÜZÜNER, Lale (2013). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Beta Kitabevi.

SINGH, Romila, GREENHAUS Jeffrey H (2004). "The Relation Between Career Decision-Making Strategies And Person–Job Fit: A Study Of Job Changers." **Journal of Vocational Behavior** 64(1): 198-221.

SÜMBÜLOĞLU, Vildan, SÜMBÜLOĞLU, Kadir (2005). **Klinik ve Saha Araştırmalarında Örneklem Yöntemleri ve Örneklem Büyüklüğü**, Ankara: Hatiboğlu Yayınları.

STURGES Jane., GUEST, David, CONWAY, Neil, & Davey, Mackenzie Kate (2002). "A Longitudinal Study

Of The Relationship Between Career Management And Organizational Commitment Among Graduates in The First Ten Years At Work". **Journal of Organizational Behavior**, 23: 731-748.

TOKER, Boran (2007). "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8 (1):92-107.

TUNÇER, Polat (2012). "Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi", **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 31(1):203-233.

YELBOĞA, Atilla (2007). "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi", **Sosyal Bilimler Dergisi**, 4(2):1-18.

VOON, M.L., LO, M.C., NGUI, K.S., and AYOB, N.B. (2011). "The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia", **International Journal of Business, Management and Social Sciences**, 2 (1):24-32.

WEISS David J, DAVIS Rene V, ENGLAND George W, LOFQUIST LH. (1967), "Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire". **Minneapolis: University of Minnesota**, Vol. 22.

WICKER Don (2011). **Job Satisfaction: Fact Or Fiction: Are You Satisfied with Your Job?**, USA:AuthorHouse.

YÜKSEL, İhsan (2005). "İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi." **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, 19(2):301-314.

GÖREV – İNSAN ODAKLI LİDERLİK ALGILAMASININ VATANDAŞA YÖNELİK PROSOSYAL HİZMET DAVRANIŞLARINA ETKİSİ: KOLLUK KUVVETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

DOI NO:10.5578/jeas.8647

SALİH SOYDEMİR* KÜRŞAT ÖZDAŞLI** ALİ MURAT ALPARSLAN***

ÖZ

Araştırmanın amacı kolluk personelinin görev/insan odaklı liderlik algılamasının, vatandaşa karşı sergilediği prososyal hizmet davranışlarına etkisinin olup olmadığının araştırılmasıdır. Saha araştırması yöntemi kullanılan araştırmada 166 kolluk personeline (polis & jandarma) anket çalışması uygulanmıştır. Bunun yanı sıra 4 kolluk amiri ile de mülakat gerçekleştirilmiştir. Saha araştırması sonucu elde edilen veriler açıklayıcı faktör, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Araştırmanın bulgularına göre; görev odaklı liderlik ve insan odaklı liderlik algılarının rol ötesi hizmet ve işbirliği davranışlarına olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu gözlenmektedir. Ancak görülmektedir ki görev odaklı liderlik tarzının, insan odaklı liderlik tarzına göre prososyal davranışlar üzerinde daha fazla olumlu etkisi bulunmaktadır. Sonuç olarak; güvenlik hizmeti sağlayan kolluk amirleri görev odaklı bir yaklaşım sergilerse personelin rol içi hizmet davranışları ve rol ötesi hizmet davranışları artmaktadır. Bu duruma neden olarak da kolluk personellerinin icra ettikleri mesleklerinin karakteristik özellikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Prososyal Hizmet Davranışı, Kolluk Kuvveti

63

THE EFFECT OF TASK-PEOPLE ORIENTED LEADERSHIP PERCEPTION ON PROSOCIAL SERVICE BEHAVIORS TOWARDS CITIZENS: A STUDY ON LAW ENFORCEMENT

ABSTRACT

The aim of the research is to determine whether task / human-oriented leadership perception of law enforcement has effect on prosocial service behaviours exhibited to citizens. In this research in which field method was used, survey was administered to 166 law enforcement personnel (police & gendarmerie). In addition, the interviews were carried out with 4 law enforcement chiefs. The data obtained from the field research subjected to explanatory factor, correlation and regression analysis. According to the findings research; it has been observed that task-oriented and people-oriented leadership perceptions have positive and significant effect on extra role, service and cooperation behaviours. However, it has been also observed that task-oriented leadership style has more positive effect on prosocial behaviours compared to people-oriented leadership style. As a result; if chiefs of law enforcement providing security services are task-oriented, in-role and extra role prosocial service behaviours increase.

Key Word: Leadership, Prosocial Organizational Behaviour, Law Enforcement

Jel Codes: D23, M12, M5

*Doktora Öğrencisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, e-mail: ssoydemir2@mynet.com

** Doç. Dr. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, e-mail: kozdasli@mehmetakif.edu.tr.

*** Yard. Doç. Dr. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü, e-mail: alimurat@mehmetakif.edu.tr.

GİRİŞ

Demokratik, insan haklarına önem veren bir hukuk devletinde kolluk; insan onurunu koruyan, empati yapabilen, nezaketli, tarafsız, evrensel değerlere uygun hareket eden ve bir hukuk adamı olması gerekir. İnsanlarla daima birebir ilişki içerisinde olan kolluk personelinin, trafiği denetleme, arama, el koyma, ifade alma, durdurma, kimlik sorma, yakalama ve gözaltına alma, iletişimin denetlenmesi, zor kullanma ve silah kullanma gibi birçok görevi bulunmaktadır. Bununla birlikte kolluk personelinin devlet ile vatandaş arasındaki bütünlüğü oluşturması gibi çok ciddi sorumlulukları vardır. Kolluk personeli, vatandaşa ve topluma yönelik hizmet sunarken ya da görevlerini yaparken, hareketlerine ve davranışlarına son derece dikkat etmek zorundadır. Zira teşkilatta görev alan her bir personelin kurumunun itibarını arttırmada, kalite imajını oluşturmada, güvenlik hizmeti üreten bir müessese olarak hizmet alıcısı durumundaki vatandaşların memnuniyetlerini arttırmada sorumlulukları vardır.

Kolluk personelinin vatandaşa karşı gerçekleştirdikleri prososyal davranışların, kolluk amirinin personeline karşı gerçekleştirdiği liderlik davranışlarından etkilenebileceğini varsayan bu çalışmanın hipotezlerine, literatürdeki bazı araştırmalar teorik olarak bir gerekçe oluşturmuştur. Yeşiltaş ve diğerleri (2013, s.333-350) yaptıkları araştırmada; kısmen insana yönelik olarak gerçekleştirilen otantik liderlik davranışlarının çalışanların kendi aralarındaki işbirliği ve fazladan rol davranışlarına olumlu etkisini belirtmiştir. Bir diğer araştırmada Ferguson (2006) dönüşümcü liderliğin rol ötesi prososyal hizmet davranışına güçlü etkisini, etkileşimci liderliğin ise negatif ilişkisini ortaya koymuştur. Johns ve Saks'ın (2005, s.278) gerçekleştirdikleri araştırmada; dış tehditlerden dolayı yüksek derecede baskı altında olan, karmaşıklığı ve belirsizliği yüksek olan durumlarda görev ve yönelik lider, görevlerin daha belirli ve basit olduğu durumlarda ise insan odaklı liderlik davranışlarının daha etki olabileceğini ifade etmiştir (Tyssen vd., 2013, s.62). Bu araştırmaların bulgularından hareketle; hangi liderlik davranışının prososyal hizmet

davranışları üzerinde daha etkili olabileceği bu araştırmanın araştırma problemi olarak belirlenmiştir.

Jandarma Genel Komutanlığı Vizyon 2030'da "İnsan merkezli çağdaş yönetim ve görev anlayışı ile ulusal ve uluslararası alanda; en saygın, en güvenilir, en mükemmel hizmet üreten örnek kolluk kuvveti olmak" vizyonuna ulaşmak istemektedir. Bu vizyon doğrultusunda kolluk amirlerinin, tüm bu vazifelerin icrası esnasında istenen sonuçlara ulaşmada en doğru liderlik yaklaşımının ne olduğu üzerine bir çıkarım yapmak bu araştırmanın uygulamaya katkısını oluşturmaktadır. Vatandaş ile birebir temas kuran, onların can, mal ve namuslarını koruyarak emniyet ve asayiş sağlamaya görevli olan kolluk personelinin motivasyonlarını ve sorumluluklarının bilincinde olmalarını etkileyen önemli faktörlerden bir tanesinin liderlerinin / amirlerinin personellerine / astlarına karşı sergiledikleri liderlik tarzı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle kolluk amirlerinin sergiledikleri liderlik davranışlarının, kolluk personelinin vatandaşa karşı olan davranışlarına, tavır ve tutumlarına etki edip etmediğini ortaya koymak amaçlanmıştır.

1. GÖREV/İNSAN ODAKLI LİDERLİK DAVRANIŞI

Liderlik literatüründe, liderin ne olduğundan hangi özellikleri barındırdığından ziyade; "ne yaptığı" ve "nasıl yaptığı" soruları ile ilgilenen davranışsal teori ve ilgili araştırmalar etkin bir liderliğin eğitim ile gerçekleştirilebileceğine dair iddialar ortaya koymaktadır (Akşit, 2010, s.125-126; Güney, 2009, s.521). 1945'te başlayan Ohio State Üniversitesi liderlik çalışmaları, 1940lı yıllarda Michigan Üniversitesinde yapılan bir seri çalışma, bu çalışmaları değerlendirerek bir "yönetim ızgarası" oluşturan Robert R. Blake ve Jane S.Mouton davranışsal teorisinin oluşumundaki en öncü araştırmaları oluşturmuştur (Luthans, 2011, s.417; Newstrom and Davis, 2002, s.169). Ohio State Üniversitesi ve Michigan Üniversitesinde yapılan çalışmalar liderin ya insan odaklı ya da görev odaklı davranış sergileyebileceğini ifade ederken Blake ve

Mouton; yönetim ızgarasında bu iki davranış yaklaşımının aynı lider tarafından gerçekleştirilebileceğini, bunun ilgili duruma ve koşula göre değişebileceğini ifade etmektedir. McGregor' un X-Y kişilik kuramı da bu teorelin gelişiminde yine teorik bir alt yapı sağlamıştır (Güney, 2009, s.395). Bu kuram liderin çalışanlara bakış açısını farklılaştırmakta, buna yönelik bir liderlik davranış tarzı seçmesine sebep olmaktadır. Stroh vd. (2002, s.250) biçimsel ve biçimsel olmayan lider olarak bu iki davranış ayrımını vurgulamıştır. Biçimsel lider prosedür ve standartları belirler, izleme ve kontrol aşamasını işletir, biçimsel olmayan lider ise grup ile birlikte karar verir, aşağıdan gelen bilgi ve önerilere değer verir, katkının bu katılımı daha yüksek olabileceğine inanır (Stroh vd., 2002,s.250). Bu çalışmalara göre; daha yeni olarak gelişen lider üye etkileşimi kuramı da liderlerin üyelerinin tamamına sürekli olarak aynı davranmadığını, belirlediği iç gruba daha insana yönelik, dış gruba ise göreve yönelik davranış gösterdiğini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2012, s.386). Son dönemde sıklıkla çalışılan dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışları da temelinde insana/ilişkiye ve göreve/üretim'e yönelik liderlik davranışı ayrımı ile ilgilidir (Derue, 2011, s.16). Dönüşümcü liderler, daha proaktif, çalışanları denetlemekten çok görevi başarmaları için yardım eden, geliştiren, duygusal olarak bağlılığı artırıp; görevin amacının içselleştirilmesini önemseyen liderlerdir. Etkileşimci liderler ise somut anlamda değişim sürecini çalıştırır. Yani lider ve çalışanın birbirinden beklentileri karşılanmaktadır. Tipik olarak amaçları belirleme, izleme ve kontrol süreci işletilir. Bunun karşılığında da çalışan sözleşmede belirtilenler dâhilinde beklediklerini alır (Antonakis vd., 2003, s.265-266). Dönüşümcü liderde insana dair yaklaşım mevcut iken, etkileşimci liderde ise gerçekleştirilen görevin önemi ve belirlenmiş standartlara göre tamamlanabilmesi önemlidir.

İnsan/ilişki odaklı liderler, astlarının hoşlandığı türden iyi ilişkiler geliştirmeye ilgilidir. Bireyin kişiliğine önem veren lider astlarıyla çok samimi ve içten ilişki kurmaya

odaklanarak, onların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını tatmin edilmesini amaçlar.(Jones ve George, 2007, s.365; Özdevecioğlu ve Kaniğür, 2009). Bireylerin kişiliğine önem veren lider astları ile çok yönlü iletişim kanallarını açık tutar, çalışanların birbirleri ile iyi ilişkiler içinde olmasını teşvik eder, eleştirmekten çok onlara sorumluluk vererek kendi güçlerini kullanır ve bu sayede karşılıklı güven ve samimiyet ortamını oluşturur (Rubenowitz, 1962, s.395; Eren, 2006, s.446). Adil olmak, saygılı davranmak, iş ilişkisinden ziyade arkadaşça olabilmek ve kişisel ilgi alaka göstermek insana yönelik liderlik yaklaşımının odağını oluşturmaktadır. Yani çalışanın grubun mutluluğu önemsenmektedir (Derue, 2011, s.16). Ancak insan unsuruyla yöneticinin bu kadar ilgilenmesi eleştirilen bir husus da olmuştur (Francis ve Milbourn, 1980, s.249).

Görev/üretim odaklı lider insan/ilişki odaklı lidere göre çok daha ayrıntılı çalışma planları ortaya koyar. Kısmen McGregor'un X kişiliği kuramı bağlamında çalışanlar yakından gözlemlenmezse kaytarabileceklerini, sorumluluk almayacaklarını ve otokontrol mekanizmasının olmayacağını varsayan bir anlayışa sahiptir (Blake ve Mouton, 1981). Üretim çıktılarının çok daha fazla önemsendiği, çıktılar için gereken disiplin düzeyinin yüksek olduğu ve çalışanların daha verimli olması önemsendiği durumlarda göreve yönelik liderlik davranışının sergilenmesinin daha doğru olduğu ifade edilmiştir (Rubenowitz, 1962, s.395). Görev odaklı lider; çalışanların rollerini, birbirleri arasındaki rollerine bağlı ilişkileri, performans standartlarını açık bir şekilde tanımlayarak ortaya koyan ve bu işleyiş içerisinde çalışanların üretime katkıları ile ilgilenen bir liderdir (Derue, 2011, s.16).

Her iki davranış biçimi, içinde bulunulan duruma/koşula, takipçilerin özelliklerine, lidere, içinde bulunulan kültüre ve hatta takipçiler lideri algılama biçimine göre değişim göstermelidir. Her iki tarzın başarılı olabileceği yapılan araştırmalarla da ifade edilmiştir. Görev odaklı yaklaşımın olumsuz durumlara (devamsızlık, tatminsizlik, iş devri) sebep olabileceği, ama iş performansını artıracığı ifade edilmiştir (McShane ve Gli-

now, 2010, s.365). Gerçekleştirilen görevin niteliği, icra edilen mesleğin karakteristiği önemli bir durumsal faktördür. Örneğin görevin karmaşıklığı ve belirsizliği çalışanların daha göreve yönelik bir lider beklentilerini artıracaktır (Johns ve Saks, 2005, s.278). Takipçiler, liderin; işi bilen, konuya hâkim ve yetenekli biri olarak algılandıkça göreve yönelik lider onlar üzerinde daha etkili olabilir. Ancak yapılan iş motivasyonel teşvik gerektiren bir durumdaysa o zaman görev odaklı olmak takipçiyi harekete geçirmek için yetmeyebilir, hatta zarar verir (Sherwood, 2005, s.74-75). Görev odaklı lider çalışanların algılamasında daha başarılı sonuçların elde edilmesine dair güveni artırırken, insan odaklı lider ise çalışanları psikolojik olarak liderlerinin isteklerine yönelik daha gönüllü olmalarını sağlayabilecektir (Rousseau vd., 1998).

2. PROSOSYAL HİZMET DAVRANIŞI

Prososyal örgütsel davranışlar; örgütün hedeflerine yönelik olarak, kişinin istekli olarak gerçekleştirdiği, fayda sağlayıcı pozitif örgütsel davranışlardır. Bu davranışlar kişinin tanımlı rollerine ilişkin olabileceği gibi rollerinin ötesinde de gerçekleşebilir. Önemli olan bu davranışların örgütün yararına geliştirilmesidir. Çünkü belirtildiği üzere bazı prososyal davranışlar örgüte zarar da verebilmektedir. Örneğin bir alt üretim yöneticinin performans eksikliği gösteren çalışana müsamaha göstermesi, iltimas geçmesi, müşteriye elde etmek için yanlış fiyat uygulamaları veya çalışma arkadaşlarını eleştirmesi örgütün zararına davranışlar olabilmektedir. Örgütün yararına olan prososyal davranışlar diğer çalışanlara yardım etme, paylaşma, bağış yapma, iş birliği ve gönüllülük gibi davranışları içermektedir. Görüldüğü üzere bu davranışlar örgüt yararına olabileceği gibi çalışma arkadaşlarına karşı da olabilmektedir. Bir diğer hedefi de müşterilerdir (Brief ve Motowidlo, 1986). Bu davranışları prososyal kılan diğer bir önemli husus kendiliğinden ortaya çıkmasıdır (Bettencourt ve Brown, 1997). Bu şekilde müşteriler ile iyi ilişkiler oluşturmak ve bu ilişkileri sürdürmek için sergilenen, kendiliğinden ortaya çıkabilen pozitif sosyal davranışlara prososyal hizmet davranışları adı verilmektedir. Prososyal

hizmet davranışları, çalışanlar tarafından müşteriye yönelik sergilenen rol içi ve rol ötesi davranışlar ve çalışma arkadaşlarına yönelik sergilenen işbirliği davranışlarından oluşmaktadır. Rol içi prososyal hizmet davranışları; çalışanların, müşterilere ürün veya hizmet sunarken, örgütsel rollerinin gereğini sergilemelerini ifade etmektedir. Rol ötesi prososyal hizmet davranışları, çalışanların görev tanımlarında belirtilmeyen ve kendi istekleri doğrultusunda sergiledikleri davranışlardır (Yeşiltaş vd., 2013, s.333-350). Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak da ifade edilen bu davranışlar tanımlanmış ya da örgüt tarafından kontrol edilen davranışlar değildir (Organ, 1988; Podsakoff and MacKenzie, 1994). Daha önceden belirlenmiş ve detayları ortaya konmuş davranışlar gibi sergilenmezler (Blancero ve Johnson, 200, s.308). Hizmeti bizzat sunan çalışanların bireysel seçimine, kararına, hoşgörüsüne ve yeteneğine göre ortaya konan ve doğrudan örgütün ödül sistemi içerisinde yer almayan davranışlardır (Kanten, 2006, s.34). Özellikle de yardım etmeyi ve sosyal etkileşimi artırmayı kast eden pozitif örgütsel davranışlar arasındadır (Isen ve Shalcker, 1982).

Prososyal hizmet davranışları, algılanan hizmet kalitesinin değerlendirilmesinde ve uzun dönemde müşteri tatmininin ve bağlılığının sağlanmasında çalışanların müşterilerle yüz yüze ilişki kurması sebebiyle çok önemli davranışlardır (Lee vd., 2006). Prososyal hizmet davranışı sergileyen, yani müşteri yönelimli olarak fazladan çaba ve ilgi gösteren çalışan, müşterinin tekrar satın alma isteğinin ve tekrar örgüte gelmesini doğuran en önemli sebeplerdendir. Öncelikle müşterinin güveni önemli düzeyde artar (Kim, 2009). Çalışanların hizmeti ne kadar kaliteli sunduğu hizmetin algılanan kalitesini etkiler. Rol içi ve rol ötesi müşteri odaklı prososyal hizmet davranışlarının hizmet kalitesi düzeyini belirleyen kritik unsurlar olduğu görülmektedir (Kanten, 2006, s.32). İşbirliğine yönelik prososyal hizmet davranışı da prososyal hizmet davranışı bağlamında değerlendirilmiştir. Çünkü örgütün çıkarları için aynı yerde görev yapan çalışanların karşılıklı etkileşim içinde çalışma arkadaşlarına yönelik

sergiledikleri davranışlar müşteriye sunulan hizmeti artırmaktadır (Bellou ve Andronikidis, 2008, s.943-954).

Rol içi prososyal hizmet davranışı, çalışanların hizmet sağlarken sergilemiş oldukları iş tanımlarında, performans değerlendirme formlarında sıkça tekrarlanan (Bettencourt vd., 2005, s.3), örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini sağlayan, çalışanlardan örgütsel rolleri gereği yapmaları beklenen davranışlardır. Çalışanların müşterilere nazik davranması, hizmet süreçleri hakkında müşterilere doğru bilgi aktarması ve hizmet sunumunu en kaliteli şekilde yapması rol içi prososyal hizmet davranışlarına örnek olarak düşünülebilir (Lee vd., 2006) Toplumsal kurallara uygun olarak davranma, müşterilere isimleriyle hitap etme, onları selamlama ve teşekkür etme gibi çalışanlardan örgütsel rolleri gereği beklenen davranışlar rol içi prososyal hizmet davranışlarıdır (Bettencourt ve Brown, 1997). Bu tür davranışlar müşteri doyumunu, algılanan hizmet kalitesini, müşterilerin sadakatini ve satış performansını artırır (Lee vd., 2006). Rol ötesi hizmet davranışı ise müşterileri anlayışlı bir şekilde dinleme, onların kişisel sorunları ile alakadar olma, farklı öneriler sunma gibi fazlasıyla yardımcı olma ve müşteriye dolaylı olarak örgüte faydalı olma davranışlarıdır (Ackfeldt ve Wong, 2006; Bettencourt ve Brown, 1997).

İşbirliğine yönelik prososyal hizmet davranışı, aynı yerde çalışan ve hizmet sunumunda birbirleriyle etkileşimde bulunan çalışanların karşılıklı yardımlaşma davranışlarıdır. Karşılıklı sergilenen bu davranışlar isteğe bağlı olarak yapılması ve görev tanımında yer almaması nedeniyle bazı araştırmacılar tarafından rol ötesi prososyal hizmet davranışları olarak da tanımlanmaktadır (Bettencourt ve Brown, 1997, s.39-61). Çalışanların mesai arkadaşlarından algıladıkları destek işlerinden daha fazla tatmin olmalarını ve daha fazla müşteri yönlü olmalarını sağlayabilir (Susskind vd., 2003; Menguc ve Boichuk, 2012, s.1361; Limpanitgul vd., 2013, s.28). Bu yüzden işbirliği davranışları prososyal hizmet davranışının bir boyutu durumunda kabul edilmiştir.

Müşterinin devamlılığını sağlamak örgütler için önemli bir hedeftir (Colgate ve Danaher, 2000). Bu devamlılık yüz yüze iletişim kurarak bizzat hizmeti sunan personel ile müşteri arasında kurulacak olan kaliteli ilişki ya da iletişim ile olur. Müşteri, kaliteli ilişki kurduğu ve memnun olduğu çalışanın yarattığı algıyı, örgüte de yansıtır (Bitner, 1990). Müşteri, bu memnuniyetinin sonucunda - prososyal hizmet davranışlarının da çıktıkları olarak adlandırılan - tekrar tekrar hizmet ya da ürün satın alma ve memnun kaldığı hizmetin kalitesini sosyal çevresindeki herkese söyleme durumu ortaya çıkar (Reichheld, 1996). Çalışanların bu davranışları gerçekleştirmeleri için de yönetimin yetkilendirme veya güçlendirme eğiliminde olması gerekmektedir. Bunların yanında mesleki gelişim programları ve böylece çalışanın işinden duyduğu tatmin düzeyinin artması, çalışandan beklenen rollerin ve işinin belirgin yapısı, iş zenginleştirme ve etkin liderlik çalışanın fazladan olumlu davranışlarını artırıcı etkide bulunmaktadır (Ackfeldt ve Wong, 2006, s.727-745; Tsaur vd., 2014, s. 135; Pimpakorn ve Patterson, 2010, s.62; Limpanitgul vd., 2013, s.28). Çalışanların performanslarının ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi hizmet kalitesinin artmasında etkilidir. Çalışanlar gerçekleştirdikleri prososyal davranışların takdir edileceğine dair yönetime güven duymalıdır (Bettencourt ve Brown, 1997). Çünkü prososyal hizmet davranışları; terfi, ikramiye gibi ödül programlardan etkilenir (Hartline ve Ferrell,1996; Lee vd., 2006, s.251-264). Özellikle ödeme ve promosyon uygulamalarındaki adalet önemli bir öncüdür. Hatta Bettencourt ve Brown (1997, s.39)'un yaptığı araştırmada algılanan adalet (yönetici adaleti, kuralların, ödemelerin, iş standartlarının adaleti) iş tatmininden daha güçlü bir öncül olarak gözükmektedir. Bettencourt vd. (2005, s.151) de özellikle etkileşim adaletinin hizmet davranışını olumlu etkilediğini belirtmiştir. Örgütsel anlamda bir diğer etkili unsur ise örgüt kültürüdür. Bireysel kültürün daha yoğun olduğu örgütlerde prososyal hizmet davranışı daha zayıf kalmaktadır. Toplulukçu kültürde iş tatmininden ziyade örgütsel bağlılık prososyal davranışlar için daha önemli bir öncül konumundadır (Lim-

panitgul vd., 2013, s.9-10). Örgütten kaynaklanan öncüllerin yanında kişiliğe dair öncüller mevcuttur. Örneğin kişiliğin uyumluluk, deneyimlere açık olma ve dışa dönüklük boyutları müşteriye yönelik fazladan rol davranışlarında etkili özellikler olarak tespit edilmiştir (Williams ve Sanchez, 1998, s.111). Yine başka bir çalışmada bireylerin hevesli, iyimser, aktif ve atik bir yapıya sahip olmalarının prososyal davranışlar sergilemelerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu özellikler satış odaklı davranışı azaltırken, müşteri odaklı hizmet davranışını artırmaktadır (Kelley ve Hoffman, 1997, s.414). Tabi bunların yanında kişinin öğrenme odaklı olması, duygusal zekasının yüksek olması, yüksek iş doyumunu ve müşteri tatmininden doğan tatminin haz verme gücü prososyal hizmet davranışının diğer bireysel öncülleri konumundadır (Koç vd., 2008).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı kolluk amirlerinin sergiledikleri liderlik davranışlarının, kolluk personelinin vatandaşa karşı olan prososyal hizmet davranışlarına sirayet edip etmediğini görmek, sirayet ediyorsa da hangi yönde bir etki oluşturduğunu ortaya koyabilmektir. Liderlik davranışları bağlamında, davranışsal liderlik kuramlarında yapılan en temel ayırım gözetilmiştir: görev odaklı liderlik davranışları – insan odaklı liderlik davranışları. Personelin vatandaşa karşı davranışları bağlamında ise literatürde yeni de olsa sıklıkla karşılaşılmaya başlanılan “prososyal hizmet davranışları” konu kapsamı olarak belirlenmiştir. Görev-insan odaklı liderlik davranışlarının vatandaşa karşı sergilenen rol ötesi, rol içi ve işbirliği davranışlarına olan etkisinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı, anlamlı etkilerinse hangi bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında gerçekleştiğini tespit etmek bu araştırmanın amacını (problemini) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem kapsamı ise vatandaş ile birebir hizmet ilişkisi içerisinde bulunan kolluk personelleridir.

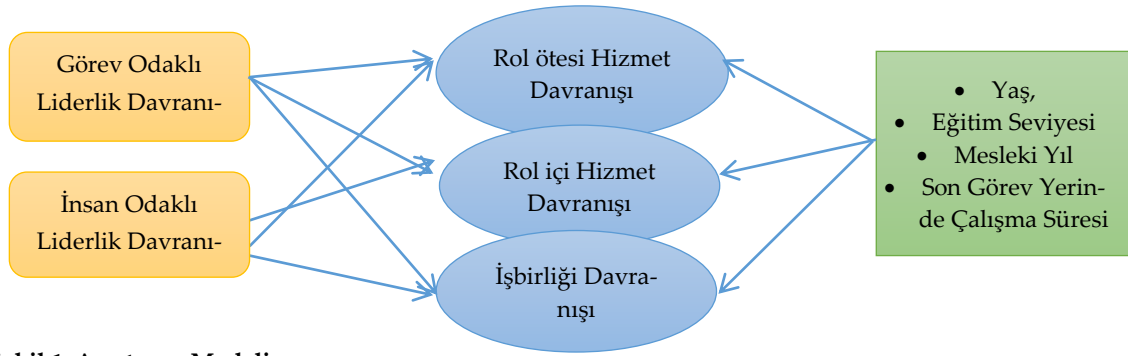
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni Türkiye Cumhuriyeti Devletinde Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı bünyesinde görev yapan ve vatandaşla birebir emniyet ve asayiş sağlamaya yönelik hizmet ilişkisi içerisinde bulunan tüm kolluk personelidir. Araştırmanın örnekleme ise Batı Akdeniz Bölgesinde kolluk görevi yapan ve kurumların hassasiyeti gereği kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 172 kişi den oluşmaktadır. Bu örnekleme katılan kişilerin 120 tanesi polis memuru olup geri kalan 52 tanesi jandarma personelidir. Bu örneklem sayısı, araştırma evreni göz önüne alındığında az bir sayı olarak nitelendirilebilir. Ancak ilgili mesleğin hassasiyeti ve araştırma izni noktasındaki sıkıntılar örneklemin bu sayıda kalmasına sebep olmuştur. Yine de bu sayı elde edilen veriler üzerinde istatistiki bir analiz ve çıkarım yapmak için yeterli görülmektedir. Araştırma örneklemine katılan tüm personel erkek olmakla birlikte yaş ortalamaları 39 dur. Eğitim seviyeleri çoğunlukla ön lisans ve lisans düzeyinde bulunmaktadır. Meslekteki toplam görev yapma sürelerine bakıldığında çoğunluğu (%62) 15 yıl ve üzerinde çalışmış durumdadır. Son olarak son görev yerinde çalışma süreleri

incelendiğinde %71 gibi yüksek bir oranın 4 yıl ve altında olduğu görülmüştür. Bu sürenin bu kadar kısa olmasının sebebi ilgili örneklemin çok fazla tayin görmesidir.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli liderlik davranışlarının vatandaşa karşı gerçekleştirilen prososyal hizmet davranışlarına olan etkisi üzerine kurulmuştur. Bu etkinin üzerindeki olası demografik özelliklerin etkisinin kontrol altında tutulması amacıyla, modele yaş, eğitim seviyesi, mesleki yıl ve son görev yerinde çalışma süresi gibi değişkenler de eklenmiştir. Buna göre model aşağıdaki gibi şekillenmiştir :



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu modele göre araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi sunulmuştur:

H1: İnsan odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin vatandaşa yönelik rol ötesi hizmet davranışını istatistiki olarak anlamlı düzeyde olumlu etkilemektedir.

H2: Görev odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin vatandaşa yönelik rol ötesi hizmet davranışını istatistiki olarak anlamlı düzeyde olumsuz etkilemektedir.

H3: İnsan odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin vatandaşa yönelik rol içi hizmet davranışını istatistiki olarak anlamlı düzeyde ve olumlu etkilemektedir.

H4: Görev odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin vatandaşa yönelik rol içi hizmet davranışını istatistiki olarak anlamlı düzeyde ve olumlu etkilemektedir.

H5: İnsan odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin birbirleri arasında işbirliği

davranışlarını istatistiki olarak anlamlı düzeyde ve olumlu etkilemektedir.

H6: Görev odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin birbirleri arasında işbirliği davranışlarını istatistiki olarak anlamlı düzeyde ve olumsuz etkilemektedir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları ve İstatistikî Teknikler

Görev-insan odaklı liderlik yaklaşımları ölçeği Northouse (2013)'un "Leadership: Theory and Practice" kitabından alınmıştır. Ölçek İngilizce tercümanları tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra da iki kolluk amiri ve alanda uzman bir öğretim üyesi ile birlikte madde madde uygulanacağı örnekleme göre uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Bu

kişilerin önerilerine göre 1 insan odaklı davranış sorusu (Amirim personelinin duygularını ve sorunlarını önemser.), 1 görev odaklı davranış sorusu (Amirim, verdiği görevlerin zamanından önce tamamlanmasını ister.) eklenmiştir. Böylece 11 maddesi insan odaklı, 11 maddesi görev odaklı maddeye sahip 22 soruluk ölçek araştırmada kullanılmıştır. Ölçek likert tipinde olup; "1: hiçbir zaman, 2: nadiren, 3: arada sırada, 4: sık sık, 5: her zaman" biçiminde puanlandırılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olarak belirlenen prososyal hizmet davranışı ölçeği ise Ackfeldt ve Wong (2006)'dan alınarak kullanılmıştır. Rol ötesi hizmet davranışı, rol içi hizmet davranışı ve işbirliği davranışları olmak üzere 3 boyuttan ve 21 maddeden oluşmuştur. Yine ilgili İngilizce uzmanları ve uygulamada çalışan kolluk amirlerince Türkçeye uyarlanan ölçek 1:kesinlikle katılmıyorum, 5:kesinlikle katılıyorum ölçek aralığında değerlendirilmiştir.

Araştırmada ilk olarak demografik bulgular frekans analizleri yardımı ile sunulmuştur. Bundan sonra parametrik analizlerin gerçekleştirilebilmesi için veri tarama işlemi yapılmıştır. Bu veri tarama sürecinde %15 ve daha fazlası doldurulmayan anketler çıkarılmıştır. Bunun yanında tüm maddeler bazında verilerin Z değerleri belirlenmiş ve +3 aralığı dışında kalan maddeler analiz kapsamı dışında bırakılmıştır. %15'in altında eksik veri olan anketlerde ise ilgili maddenin ortalama değeri kayıp değer yerine atanmıştır.

Tüm bu çalışmalar verilerin daha sağlıklı ve parametrik analizlere uygun hale getirilebilmesi için gerçekleştirilmiştir. Daha sonra araştırmada kullanılan Görev-İnsan Odaklı Liderlik Davranışları ölçeği ve Prososyal

Hizmet Davranışları Ölçeği üzerinde yapısal geçerliliği sınamak amacıyla faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli kapsamında kurulan hipotezlerin testi için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma için söz konusu olan bazı sınırlılıklar vardır. Örneklemin evrene göre az olması araştırmanın sınırlılıklarından bir tanesidir. İlgili mesleğin yetkililerinden araştırmaya daha fazla personelin katılması izni noktasında sıkıntılar yaşanmasından dolayı örneklem bu sayıda bırakılmak zorunda kalmıştır. Yine de bu sayı elde edilen veriler üzerinde istatistiki bir analiz ve çıkarım yapmak için yeterli görülmektedir. Ayrıca sınırlılık olarak değerlendirilebilecek bir diğer konu da araştırma örneklemini oluşturan 172 kişinin 120 sinin polis memuru ve 52 sinin jandarma personeli olmasıdır. Oysa bu araştırma vatandaşa hizmet götüren halkın emniyet

ve asayişinden sorumlu emniyet ve jandarmanın beraber oluşturduğu genel kolluk kuvvetleri üzerinde yapılmaktadır. Yaşanan izin problemlerinden dolayı örneklem bu sayıda kalmıştır. Araştırmanın üçüncü bir sınırlılığı ise araştırmaya katılan kişilerin sadece %22,7 sinin Y kuşağı olarak ifade edilen 33 yaş ve daha altı yaş grubundan olmasıdır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları başlığı altında ilk olarak demografik bulgulara yönelik sayısal ve yüzdesel dağılım sonuçları paylaşılmıştır. Örneklemin özelliğine göre; yaş, eğitim durumu, mesleki çalışma süresi ve son görev yerindeki çalışma süresi araştırma kapsamına alınan demografik değişkenlerdir. Bu değişkenler; çalışma konusunun özelliğine göre, uygulamanın içerisinde olan kolluk amirinin önerilerine göre belirlenmiştir

Tablo.1. Demografik Bulgular

	Yaş Aralığı	Toplam Frekans	Yüzde %
Yaş	33 yaş ve daha altı	35	22,7
	34-40 yaş aralığı	60	39,0
	41 yaş ve üstü	59	38,3
Eğitim Düzeyi	İlkokul-Ortaokul	1	0,6
	Lise	16	10,3
	Ön Lisans	74	47,7
	Lisans	63	40,6
	Lisansüstü	1	0,6
Mesleki Yıl	5 yıl ve altı	11	7,1
	6-10 yıl arası	21	13,5
	11-15 yıl arası	26	16,8
	16-20 yıl arası	63	40,6
	21 yıl ve üstü	34	21,9
Mevcut Görev Yerindeki Çalışma Süresi	2 yıl ve altı	60	39,2
	3-4 yıl arası	49	32,0
	5-7 yıl arası	24	15,7
	8 yıl ve üzeri	20	13,1

Araştırmaya toplam 172 kolluk görevlisi katılmıştır. Katılımcıların yaş özellikleri göz önüne alındığında, 35 kişinin 33 yaş ve altı; 60 kişinin 34-40 yaş; 59 kişinin 41 yaş ve üstü aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yaşları X /Y1 kuşağı dikkate alındığında, yüzdesel dağılım anlamında, katılımcıların % 22,7'si 33 ve daha altı X kuşağı yaş grubunda , %77,3'ü ise 34 ve üzeri Y kuşağı yaş grubunda oldukları görülmektedir. Toplam meslekteki görev süresine göre, katılımcıların % 40,6'sının meslekteki görev yıllarının 16 ile 20 yıl arasında olduğu ve en çok bu yaş aralığında katılımcının araştırmaya katıldığı görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların %79,4'ünün 11 yıldan daha fazla mesleklerinde buldukları görülmektedir. Toplam görev süresi içerisinde mevcut görev yerindeki çalışma süresi bakımından incelendiğinde ise, son görev yerinde 2 yıl ve daha az süre çalışan katılımcıların en fazla olduğu ve tüm katılımcıların %39,2' ni oluşturduğu görülmektedir. Son olarak eğitim düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların en çok ön lisans ve lisans seviyesinde eğitim düzeyine sahip oldukları ve katılımcıların, eğitim seviyeleri ön lisans ve lisans olanların oranı, tüm katılımcıların % 88,3 'ü kadar olduğu görülmüştür.

Görev-insan odaklı liderlik davranışları ölçeğinde toplamda 21 madde bulunmasına karşılık ilgili geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonrasında geriye 14 madde kalmıştır. Analiz dışı bırakılan maddeler ilk olarak faktör analizi bulgularına dayanarak belirlenmiştir. Faktör yükü 0,50'nin altında kalan maddelerin ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür. Zira Hair ve diğerleri (1998:385) 0,50 faktör yükünü faktörlerin ayrıştırılması açısından en sağlıklı değer olarak görmüştür. Ayrıca faktör analizi sonrası geriye kalan maddeler üzerinde güvenilirliği olumsuz yönde etkileyen maddeler belirlenmiştir. SPSS programındaki "Scale if item deleted" seçeneği kullanılarak bu maddeler belirlenmiştir. Bu saptamalar sonucunda görev odaklı liderlik davranış maddelerinden 5, insan odaklı liderlik davranış maddelerinden 2 soru araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.921 gibi oldukça yüksek kabul edilebilecek bir oran olarak bulunmuştur. Bu değer faktör analizi için yeterli olarak görülmektedir (Kalaycı, 2005: 322). Elde edilen değerler, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Liderlik Davranışları Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Liderlik Davranış Faktörleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	α^*
Görev Odaklı Liderlik Davranışları Faktörü		20,464	0,742
(G6) Amirim her zaman astlarına karşı kendi rolünü ve otoritesini vurgular.	0,719		
(G2) Amirim gerçekleştirilmesi gereken görev ve sorumlulukları ve bu görev/sorumlulukları kimin yerine getireceğini detaylı olarak tek tek belirler.	0,707		
(G1)Amirim astlarına, görevlerine yönelik olarak yapması gerekenleri sürekli olarak söyler.	0,654		
(G3) Amirim çalışma ortamındaki problemlerin çözülmesinde bizzat müdahale eder. (size inisiyatif bırakmadan kendisi çözer)	0,647		
(G5) Amirim astlarının yapacağı işleri adım adım planlar.	0,608		
İnsan Odaklı Liderlik Davranışları Faktörü		37,501	0,919
(İ7) Amirim astlarının çalışma ortamında huzurlu olmasına özen gösterir.	0,785		
(İ4) Amirim astlarına karşı adil davranır.	0,781		
(İ11) Amirim personelinin duygularını ve sorunlarını önemser.	0,760		
(İ1) Amirim astlarına karşı cana yakın davranır.	0,725		
(İ5) Amirim astlarına karşı davranışlarında tutarlıdır.	0,724		
(İ3) Amirim astları tarafından yapılan görüş ve önerilere açıktır.	0,723		
(İ6) Amirim astları ile iyi iletişim halindedir.	0,720		
(İ9) Amirim kendi duygularını ve düşüncelerini bizlerle paylaşır.	0,719		
(İ2)Amirim çalışma ortamında astlarının kendilerini rahat hissetmelerini sağlar.	0,678		
(İ8) Amirim kararlarını alırken esneklik gösterir.	0,675		
Toplam Açıklanan Varyans: %57.966			
KMO: ,921			
*Cronbach Alpha Katsayısı			
	Eigen Value (Özdeğer):		
	Görev Odaklı Liderlik Davranışları Faktörü 3,070		
	İnsan Odaklı Liderlik Davranışları Faktörü: 5,625		

Tablo 2'deki faktör analizi bulgularına göre iki faktör için toplam açıklanan varyans oranı %58 civarındadır. Ayrıca faktörlerin öz değerleri de gerekli olan 1 değerinden önemli derecede yüksek görülmektedir. Son olarak ölçeğin güvenilirliği açısından faktörler düzeyinde Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir. Tablo 2'den de görüldüğü üzere görev odaklı liderlik davranış faktörünün güvenilirlik katsayısı 0,742, insan odaklı liderlik davranışının güvenilirlik katsayısı 0,919 düzeyindedir. Bu değerler Kalaycı (2005)'in belirttiğine göre oldukça güvenilir düzeydedir. Böylece maddelerin ilgili faktörlere doğru bir şekilde dağıldığı ve ölçeğin yapısal geçerliliği varsayımının doğrulandığı yorumu yapılabilir. Bu ölçeğin bu madde ve örneklem bağlamında geçerliliği ve güvenilirliği yeterli düzeyde ve parametrik testlere uygun halde olduğu belirlenmiştir.

Prososyal hizmet davranışı ölçeğinde toplamda 20 madde bulunmasına karşılık ilgili

geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonrasında geriye 13 madde kalmıştır. Analiz dışı bırakılan maddeler ilk olarak faktör analizi bulgularına dayanarak belirlenmiştir. Faktör yükü 0,50'nin altında kalan maddelerin ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür (Hair vd., 2007). Ayrıca faktör analizi sonrası geriye kalan maddeler üzerinde güvenilirliği olumsuz yönde etkileyen maddeler belirlenmiş ve analiz dışında bırakılmıştır. Bu incelemeler sonucunda rol ötesi hizmet davranışı maddelerinden 2, rol içi hizmet davranışlarından 4 madde, son olarak işbirliği davranışlarından 1 madde araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.881 gibi yüksek kabul edilebilecek bir orandır. Bu değer faktör analizi için yeterli olarak görülmektedir (Kalaycı, 2005: 322). Elde edilen değerler, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Prososyal Hizmet Davranışları Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Prososyal Hizmet Davranış Faktörleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	α^*
<u>Rol Ötesi Prososyal Hizmet Davranış Faktörü</u>		<u>18,226</u>	<u>0,837</u>
(RÖ5) Vatandaşların huzurunu sağlayarak memnun olmaları için elimden gelenin fazlasını yapmaktan hoşlanıyorum.	0,802		
(RÖ4) Vatandaşların emniyet ve asayişini sağlamak için seve seve fazladan çaba harcıyorum.	0,787		
(RÖ3) Vatandaşlara hizmet verirken çoğunlukla yapılması gerekenden daha fazlasını yapıyorum.	0,775		
<u>Rol İçi Prososyal Hizmet Davranış Faktörü</u>		<u>20,466</u>	<u>0,827</u>
(Rİ6) Görev ve sorumlulukların gerektirdiği kadar vatandaşla ilgilenmeyi tercih ederim.	0,860		
(Rİ4) Vatandaşlara karşı sadece görev tanımım kapsamındaki sorumluluklarımı yerine getiriyorum.	0,805		
(Rİ5) Vatandaşlara hizmet amacıyla benden beklenenleri yerine getirsem yeterlidir.	0,805		
(Rİ2) Vatandaşlara hizmet için sadece amirim benden istediği görevleri yerine getiriyorum.	0,766		
<u>İşbirliği Davranış Faktörü</u>		<u>33,359</u>	<u>0,920</u>
(İB5) İşle ilgili problem yaşayan çalışma arkadaşlarıma yardım etmekten zevk duyarım.	0,851		
(İB2) İş yerimde çalışma arkadaşlarıma her zaman yardımcı olmaya hazırım.	0,841		
(İB3) Benden istenmese bile aramıza yeni katılan personellere kuruma uyum sağlamasına yardımcı olurum.	0,840		
(İB7) Sahip olduğum bilgi ve deneyimlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0,793		
(İB4) Çalışma arkadaşlarıma yardım etmek için seve seve zaman harcarım.	0,787		
(İB6) Çalışma arkadaşlarıma etkileyebilecek bir davranışta bulunmadan önce, onlarla konuşurum			
Toplam Açıklanan Varyans: %72,051			
KMO: ,881			
*Cronbach Alpha Katsayısı			
	Eigen Value (Özdeğer):		
	Rol Ötesi Prososyal Hizmet Davranış Faktörü: 2,369		
	Rol İçi Prososyal Hizmet Davranış Faktörü: 2,661		
	İşbirliği Davranış Faktörü: 4,337		

Veri setine ilişkin faktör analizi sonuçlarının sunulduğu Tablo 3 incelendiğinde, veri setinin orijinal ölçeğinde olduğu gibi, 3 boyutta oluştuğu görülmektedir. Rol ötesi hizmet davranışları faktörünün öz değeri 2,369 çıkarak açıklanan toplam varyansın %18,226'sını açıklamaktadır. Diğer faktör olan rol içi hizmet davranışları faktörünün öz değeri 2,661 olarak gerçekleşmiş, açıklanan toplam varyansın %20,466'sını açıklamaktadır. Son olarak işbirliği davranışlarının öz değeri 4,337 ve açıkladığı varyans 33,359 olmaktadır. Top-

lamda üç faktörün açıklanan toplam varyans değeri 72,051 gibi oldukça yüksek bir değer çıkmıştır. Her üç faktör için güvenilirlik düzeyleri incelenmiş, ilgili Cronbach Alpha katsayılarının ölçek faktörlerini güvenilir kabul edilmesi için yeterli olduğu görülmüştür. KMO değerinin de faktör analizi gerçekleştirmek için uygun düzeyde olduğu görülmektedir. Böylece bu ölçeğinde yapısal olarak geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Ort.	Madde S.	Çarpıklık /Basıklık	1.	2.	3.	4.	5.
1. Görev Odaklı Lider Davranışı	3,83	5	-.328/-.252	1				
2. İnsan Odaklı Lider Davranışı	4,02	10	-.697/.059	,535**	1			
3. Rol Ötesi Davranış	4,24	3	-.813/.377	,519**	,374**	1		
4. Rol İçi Davranış	3,10	4	-.239/-.721	,128	-,075	-,104	1	
5. İşbirliği Davranışı	4,40	6	-.914/-.214	,522**	,429**	,644**	-,114	1

**p<0.001

Verilerin faktörler bazında normal dağılıma uyup uymadığı da çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak ifade edilebilir. Bu değerlere bakıldığında her iki faktör için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +-1 aralığında olduğu görülmektedir. Morgan vd. (2004, s.54)'e göre bu değerler arasındaki veri setlerinin normal dağılıma uygun olduğu varsayılmalıdır. Bu yüzden ortalama değerler üzerinden de yorumlar yapılabilir. Örneklem sayısı da bu dağılıma uygunluk açısından yeterli düzeydedir. Görev odaklı liderlik davranışı faktörüne katılımcıların verdikleri ortalama değer 3,839, insan odaklı liderlik davranışı faktörüne verdikleri değer ise 4,028'dur. Diğer ölçekte rol ötesi hizmet davranışları faktörüne katılımcıların verdikleri ortalama değer 4,224, rol içi hizmet davranışlarına verdikleri değer 3,101 ve iş birliği faktörüne verdikleri değer ise 4,40'dır.

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda insan odaklı ve görev odaklı liderlik algılarının prososyal hizmet davranışlarından rol

ötesi hizmet davranışı ve işbirliği davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulgu her iki liderliğin de prososyal hizmet davranışlarına etkisinin olabileceğinin bir göstergesidir. Zaten bu iki liderlik davranışının iki ayrı uçta olmadığı bir göstergesi de aralarındaki pozitif ve kısmen yüksek korelasyondur ($r=0,535^{**}$). Bu davranışların rol içi hizmet davranışları ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Rol içi ve rol ötesi hizmet davranışlarının aralarındaki ilişkiye bakıldığında ise anlamsız olsa da negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu davranışların ortalama değerlerine de bakıldığında mevcut örneklemin rol içi hizmet davranışı ile yetinmediği, rol ötesi davranışları sergilediği, belki de rol içi hizmet davranışlarını olumsuz yönde algıladığı çıkarımı yapılabilmektedir.

Araştırma modeli kısmında belirtilen hipotezler bağımsız değişkenin bağımlı değişkene istatistiksel olarak anlamlı etkisini sorgulayan hipotez türleridir. Bu hipotezleri test etmek

amacıyla regresyon analizi tercih edilmiştir. Ancak bilinmektedir ki regresyon analizinin gerçekleştirilmesi için gerekli varsayımlar bulunmaktadır. En önemli varsayımlardan biri değişkenlerin ayrı ayrı normal dağılıma uygun olmasıdır. Bu durum sınanmış ve değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 aralığında olduğu, yani normal dağılıma uygunluk gösterdiği görülmüştür. Bu-

nun yanında otokorelasyon sorununun olup olmadığı da sınanmıştır. Bağımsız değişkenler arasında yüksek ilişki durumunu ifade eden bu soruna da bu verilerde rastlanmamıştır. Kurulan model bağlamında doğrusallık varsayımı da sağlanmış bulunmaktadır. Bu tespitlerden sonra verilerin ve kurgulanan modelin regresyon analizine uygun olduğu çıkarımı yapılarak teste geçilmiştir.

Tablo 5: Regresyon Analizi Bulguları

<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model3</i>
	β	β	β
Görev Odaklı Lider Davranışı	,466***	,224*	,399***
İnsan Odaklı Lider Davranışı	,120	-,257**	,232**
Yaş	-,237	,263	,082
Mesleki Yıl	,345	-,471*	,188
Eğitim Seviyesi	,094	-,013	,137
Son Görev Yerinde Çalışma Süresi	,017	,068	-,072
<i>F</i>	<i>10,817</i>	<i>2,999</i>	<i>14,136</i>
<i>R²</i>	<i>0,309</i>	<i>0,110</i>	<i>0,369</i>
<i>Düzeltilmiş R²</i>	<i>0,281</i>	<i>0,074</i>	<i>0,343</i>
<i>Modelin Anlamlılığı</i>	<i>p<.001</i>	<i>p<.01</i>	<i>p<.001</i>

Model 1: Bağımlı Değişken: Rol Ötesi Hizmet Davranışı

Model 2: Bağımlı Değişken: Rol İçi Hizmet Davranışı

Model 3: Bağımlı Değişken: İş Birliği Davranışı

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Çalışma modeli kapsamında 3 ayrı model bulunmaktadır. Tablo 5'den görüldüğü üzere çalışmanın bağımsız değişkenleri olan görev odaklı liderlik davranışı ve insan odaklı liderlik davranışı faktörlerinin yanında modele yaş, mesleki yıl, eğitim seviyesi ve son görev yerinde çalışma süresi de eklenmiştir. Bunun sebebi bu eklenen demografik değişkenlerin bağımlı değişkene etkisinin arındırılabilmesidir. İstatistiki olarak "kontrol değişken" diye ifade edilen bu değişkenlerin modelin ve ilgili etki katsayılarının daha sağlıklı ve gerçekçi olmasına katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Model 1'e bakıldığında görev odaklı liderlik davranışlarının rol ötesi hizmet davranışlarına olumlu yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu gözükmemektedir. İstatistiki olarak yorumlamak gerekirse göreve yönelik liderlik davranışlarındaki 1 birimlik artış, rol ötesi hizmet davranışlarına 0,466 birimlik artış sağlamaktadır (p<0,001). Ancak insan odaklı liderlik davranışlarındaki değişimin rol ötesi hizmet davranışına istatistiki olarak

anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p>0,05). Diğer demografik değişkenlerin de modelde anlamlı etkileri bulunmamaktadır. Bu bağlamda araştırma modelinde belirlenen "H1: İnsan odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin vatandaşa yönelik rol ötesi hizmet davranışını istatistiki olarak olumlu etkilemektedir" hipotezi reddedilmiş, "H2: Görev odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin vatandaşa yönelik rol ötesi hizmet davranışını istatistiki olarak olumlu etkilemektedir." hipotezi kabul edilmiştir. Bu noktada görev odaklı lider davranışlarının bu araştırma bazında neyi kastettiği bilinmeli ve sonuçlar buna göre yorumlanmalıdır. Bu kastı belirtmek için; araştırmada uygulanan ve faktör analizi sonucunda, sırasıyla faktörü en yüksek faktör yükü ile temsil eden maddeler incelenmiştir. Buna göre; amirlerin kendi rollerini sürekli vurgulaması, görevleri ve görevi yapacak olanları tek tek detaylı bir şekilde belirlemesi, her olay için yapılması gerekenleri söylemesi, yapılacakları adım adım planlaması ve problemlerin çözülme-

sinde doğrudan müdahalesinin olması (inisiyatif kendisi alması) göreve yönelik liderlik olarak algılanmaktadır. İşte bu davranışlarını gösteren amirlerin kolluk personeli rol ötesi hizmet davranışlarını daha çok sergilemektedir. Mesleğin yapısı gereği görevler; çok ciddi düzeyde hukuki sorumluluklar taşımakta, yapılabilecek bir hata veya ihmalin sonuçlarının hukuki hatta personelin can güvenliği ile ilgili önemli sorunlara yol açabilmektedir. Bu yüzden görevin ve mesleğin yapısı gereği adli veya önleyici bir olaya müdahale eden kolluk görevlileri, yapacakları görevle ilgili amirleri tarafından ayrıntılı bir şekilde talimatlandırılmayı, icra edilen görevin tüm aşamalarında amirlerinin nezaretini, takip, kontrolünü ve sorumluluğu amiri ile paylaşmak ister. Bu yüzden de göreve yönelik liderliğin bu örneklem gurubu üzerinde daha olumlu etkisi olduğu söylenebilir.

Model 2'ye bakıldığında görev odaklı liderlik davranışlarının rol içi hizmet davranışlarına olumlu yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu gözükmektedir. İstatistiki olarak yorumlamak gerekirse göreve yönelik liderlik davranışlarındaki 1 birimlik artış, rol içi hizmet davranışlarına 0,224 birimlik artış sağlamaktadır ($p < 0,05$). Ancak insan odaklı liderlik davranışlarındaki değişimin rol içi hizmet davranışına istatistiki olarak anlamlı etkisi olumsuz yöndedir ($\beta: -0,257$, $p < 0,05$). Buna göre araştırma modelinde belirlenen "H3: İnsan odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin vatandaşa yönelik rol içi hizmet davranışını istatistiki olarak anlamlı düzeyde ve olumsuz etkilemektedir" hipotezi ve "H4: Görev odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin vatandaşa yönelik rol içi hizmet davranışını istatistiki olarak anlamlı düzeyde ve olumlu etkilemektedir" hipotezleri kabul edilmiştir.

Bu bulguları daha sağlıklı yorumlamak adına rol içi hizmet davranışının bu araştırma kapsamında neyi kast ettiği önemlidir. Bunun için faktör analizindeki ilgili maddeler; faktör yükü yüksekte düşüğe doğru incelenmiştir. Buna göre rol içi hizmet davranışı ile kast edilen; sırasıyla; görev ve sorumlulukların gerektirdiği kadar vatandaş ile ilgilenme,

vatandaşlara karşı sadece tanımlanmış görevleri yerine getirme ve bunun yeterli olduğunu düşünme, son olarak sadece amirin söylediklerini yerine getiren bir yaklaşım içinde olmaktır. Katılımcıların rol ötesi davranışa verdikleri cevapların ortalaması 4,24, rol içi hizmet davranışlarına verdikleri cevapların ortalaması ise 3,10 olarak görülmektedir. Yani aslında personel, gerektiğinden daha fazlasını yaptığını ifade etmektedir. Sadece görev tanımıyla yetinmediğini, elinden geldiğince vatandaş için daha fazlasını yaptığını belirtmektedir. İnsana yönelik liderlik davranışlarının da "suya sabuna karışmayan", yani daha fazlasını yapmayan, daha fazla çaba göstermeyen personelin bu eğilimini azaltabileceğini göstermektedir. "Jandarma Genel Komutanlığı Vizyon 2030"un ifade ettiği insan merkezli çağdaş yönetim anlayışının faydalı olabileceği çıkarımı yapılabilir. Ancak model 1'deki sonuç da göz önünde bulundurulmalıdır. Yani meslek gereği göreve yönelik liderlik, rol ötesi davranış için daha olumlu sonuç vermektedir. "Yönetim ızgarası" kuramının da söylediği üzere; tek bir davranış eğilimi söz konusu olmamalıdır. Bu iki liderlik davranışları duruma göre farklı düzeylerde sergilenebilir. Ancak bu örnekte kısmen göreve yönelik liderlik davranışları rol ötesi hizmet davranışları üzerinde daha olumlu etkiler yapabilmektedir. İnsana yönelik liderlik davranışları da personelin "tanımlı işinden başka bir işe karışmama eğilimini" azaltıcı yönde etki yapmaktadır.

Model 3'e göre göreve yönelik liderlik davranışları ve insana yönelik liderlik davranışları, personel arasındaki işbirliği davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Ancak görülmektedir ki göreve yönelik liderlik davranışlarının olumlu etkisi ($\beta: 0,399$, $p < 0,05$), insana yönelik liderlik davranışlarının olumlu etkisinden ($\beta: 0,232$, $p < 0,05$) daha yüksektir. Buna göre belirlenen "H5: İnsan odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin birbirleri arasında işbirliği davranışlarını istatistiki olarak anlamlı düzeyde ve olumlu etkilemektedir" hipotezi ve "H6: Görev odaklı liderlik davranışı, kolluk görevlilerinin birbirleri arasında işbirliği

davranışlarını istatistiki olarak anlamlı düzeyde ve olumlu etkilemektedir” hipotezi kabul edilmektedir. Yine meslek gereği işin ciddiyeti, görevin layığıyla, hatasız ve ihmalsiz yapılabilmesi için, personel arasındaki işbirliği davranışının yüksek düzeyde olması beklenir. Zaten bulgulardan da görüldüğü üzere işbirliği boyutunun en yüksek puana sahip olduğu(4,40) görülmektedir. Mesleki görev gereği çalışanların sürekli olarak dayanışma, yardımlaşma ve güven ihtiyacı hissetmeleri nedeniyle, işbirliği davranışının göreve yönelik liderlik davranışlarından daha fazla ve olumlu etkilendiği söylenebilir.

Araştırma metodolojisinde “veri çeşitlendirmesi” durumunun önemli katkılar sağlaya-

cağı düşüncesinden yola çıkarak çalışma hayatının önemli bir bölümünde kolluk amiri olarak görev yapmış, altında uzman personel ve asker çalıştırmış kişiler ile ilgili konu üzerine mülakat gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu mülakatlar nicel araştırma bulgularını destekler nitelikte görülmüştür. Yani meslek gereği görev odaklı liderlik davranışının daha etkin olabileceğini, ancak durumsal koşulları göz önünde bulundurarak insan odaklı liderlik yaklaşımının da yadsınmaması gerektiği bir kez daha yapılan mülakatlar ile ortaya konmuştur. Aşağıda yapılan mülakatlar tek tek alıntılanarak verilmiştir. Bu mülakatların içeriği aşağıdaki tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Kolluk Amirleri ile Gerçekleştirilen Mülakatlar

Kolluk Amirleri	Unvanları	İfadeler
Kolluk Amiri 1	Baş Çavuş Astsubay	“Mesleğin gereği olarak sorumluluğu paylaşma ve yanında sürekli bir desteği hissetme, göreve yönelik bir liderin daha etkin olabileceğini desteklemektedir.”
Kolluk Amiri 2	Jandarma Binbaşı	“Liderlik uygulamaları tercihinde en fazla öne çıkanın, görevin ciddiyeti olduğu düşünülmektedir. Zira görevin yerine getirilememesi halinde ortaya çıkan vahim durumların tüm personelin bilincinde olması, personelin insani davranışları ikinci plana atmasına neden olmaktadır. Önemli olduğu bilinen görevler karşısında kendine yönelik davranışların niteliğini ikinci plana atabilmektedir. Ayrıca 33 yaş üstündeki personelin kariyer kaygısının daha az olması bireysel kaygılardan çok kolektif kaygılar doğurmaktadır. 33 yaş altı personelin bireysel kaygıları daha fazla olabilir.”
Kolluk Amiri 3	Jandarma Yarbay	“Bu meslekte mutlak itaat kültürü önemli bir yer tutar. Buna ilişkin olarak ta otoriter ve görev odaklı amirin benimsenmesi daha çabuk gerçekleşir. Ast böyle bir amirin işini daha iyi bildiği kanısına vararak, ona daha çok güvenebilir. Çünkü iş ve görev riskli bir noktadadır. Bu mesleğe girerken görevi birinci plana kendini ikinci belki de daha alt sıralara koymak için yemin edersin. Bu kabullenme ile yetiştiğin için görevi en başarılı bir biçimde yerine getirmek ast için de en önemli unsur haline gelebilir.”
Kolluk Amiri 4	Jandarma Yüzbaşı	“Yapılan görevin risk durumu önem arz etmektedir. Riskin yüksek olduğu ortamda astlar liderin görevin içinde en azından karar sürecinde olmasını ister. Liderin bilgi ve tecrübesiyle görevlerin riskini paylaşması üzerine alması astın motivasyonunu artırıcı bir durumdur. Sonuç olarak iş yükünün fazlalığı ve risk durumunun yüksek olması gibi sebepler nedeniyle, amir zamanın kısıtlı olmasını da göz önünde bulundurarak göreve yönelik lider özelliğini ön plana çıkaracaktır. Bu durumu astların bakış açısıyla değerlendirdiğimde göreve yönelik lider tercihinin öne çıkacağını değerlendirmekteyim.”

SONUÇ

Değişen ve gelişen dünya görüşünde, yaşamın her alanında bireyi ve insanı merkeze oturtan bir anlayışın varlığı söz konusudur. Emniyet ve asayiş hizmeti üreten birimlerde bu anlayıştan etkilenmekte ve teoride olsun, söylemlerde olsun bu anlayışı dile getirmektedir. Ancak doğaldır ki küçük yaşlarda alınmaya başlanılan mesleki eğitim ve öğretimin temelini oluşturan görev odaklı anlayış biçiminden kendisini soyutlayamamakta ve pratiğe yansıtamamaktadır. Bunun başlıca nedeni, temel eğitim ve öğretim anlayışının görev odaklı olması ve dolayısıyla bu anlayışın, emniyet ve asayiş ile savunma alanında veren TSK ve Emniyet Teşkilatı mensuplarının yaşam biçimi haline gelmiş olmasıdır. Bu karakteristik özellik nedeniyle asıl amacın, görevin ne pahasına olursa olsun sonuçlandırılması anlayışını ortaya çıkarmakta, tüm uğraş ve olanakların görevin olumlu sonuçlandırılması hedefine yönlendirilmesine ve bu amacın dışında kalan tüm unsurlar teferuatın ötesine geçmemesine yol açmaktadır. Son dönemdeki insan/birey merkezli yapının bu meslekteki etkisini de yadsımamak gerekmektedir. Bu araştırma kolluk kuvveti mesleği kapsamında düşünüldüğünde; hangi liderlik tarzının daha etkin olabileceği, insanların daha fazlasını, daha işbirliği ve dayanışma içerisinde yapmaya yöneltebileceğini ortaya koymak üzere gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizlerin sonuçlarına göre görev odaklı liderlik davranışının çalışanların rol ötesi hizmet davranışlarına ve işbirliği davranışına anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuca göre, kolluk amirlerinin görev odaklı davranışları, kolluk personelinin iş tanımlarında belirtilenin üzerinde hizmet üretmelerini ve kendi aralarında daha fazla dayanışmayı sağlayabilmektedir. Amirlerin; sorunların çözümünde inisiyatif alması, görevleri adım adım planlaması, yapılacak işleri kimin yapacağını açık bir şekilde ortaya koyması, personelin de kendisinden beklenenden daha fazlasını, işbirliği halinde gerçekleştirmesini sağlayabilir. İnsan odaklı liderlik davranışının rol ötesi hizmet

davranışına istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi gözlenmemiştir. Bu bulguyu kolluk amirleri yapılan mülakatlar da desteklemektedir. Kolluk amirleri ile yapılan mülakat sonuçlarında; kolluk mesleğinin çok ciddi sorumluluğa sahip olması, olası sonuçların önemli düzeyde olumsuz getirileri olabileceği ve kolluk personelinin bu sonuçlardan önemli düzeyde etkilenebileceği ifade edilmiştir. Bu yüzden personel amirlerinden sürekli ve ayrıntılı emir almak ve onların takip ve kontrolünde iş yapmak isterler. Bu mesleğin mensupları yukarıda bahsedildiği gibi davranan yani görev odaklı liderlik yapan amirler ile beraber çalıştıklarında kendilerini daha güvende hissetmekte ve vatandaşa yönelik emniyet ve asayiş hizmeti üretmede çok daha gayretli bir çaba içerisinde olmaktadır.

Görev odaklı liderlik davranışının rol içi hizmet davranışına etkisi istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yöndedir. İnsan odaklı liderlik davranışının rol içi hizmet davranışına etkisi ise, istatistiki açıdan anlamlı fakat negatif yönde görülmektedir. Ancak bu bulguyu yorumlarken rol içi hizmet davranışından ne kast edildiği, araştırmaya katılanların bu davranışı nasıl yorumladıkları ayrıca önemsenmelidir. Bu davranış personelin sadece tanımlı işini yaptığını, kendinden bekleneni yapıp daha fazlasına karışmadığını belirtmektedir. Rol içi davranışlar bu bağlamda düşünüldüğünde; insan odaklı liderliğin rol içi davranışları olumsuz etkilemesi ve rol ötesi davranışları olumlu etkilemesi insana yönelik liderliğin de olumlu katkı sağladığını göstermektedir. Blake ve Mouton yönetim ızgarası yaklaşımında da anlatıldığı gibi tek bir liderlik tarzının geçerli olamayacağı, içinde bulunulan duruma ve koşula göre bir seviyeye kadar görev odaklı ve bir seviyeye kadar insan odaklı liderlik davranışlarının beraber sergilenmesi gerektiği gerçeğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu dengenin hangi düzeyde insana, hangi düzeyde göreve yönelik kurulacağı mesleki karakteristiğe, durum ve koşullara ve takiplere göre değişiklik gösterecektir. Bu araş-

tırmada da mesleğin karakteristiği gereği göreve yönelik liderliğin bir adım daha öncelikli, daha etkin olabileceği görülmektedir.

Bu sonuçlardan hareketle insan unsurundan en fazla verim almak için, tek bir liderlik tarzı yerine, içinde bulunulan şartlara göre gerektiği kadar insan/ilişki odaklı ve gerektiği kadar görev/üretim odaklı liderlik davranış tarzının sergilenmesi hem çalışanlar hem de görevin gerçekleştirilmesi açısından en iyi sonuçları doğuracaktır. Bu çalışma, Jandarma Genel Komutanlığı Vizyon 2030"unda da belirtildiği gibi tarafsız ve ön yargısız bir şekilde vatandaşımızı kucaklayan, temel hak ve özgürlüklerle zor kullanma yetkileri arasındaki hassas dengeyi koruyabilen, kaliteli, hesap verebilir ve saygın bir hizmet anlayışı ile görev yapan bir kolluk kuvveti olmadıkça, kolluk amirlerinin insan odaklı veya görev odaklı liderlik yaklaşımlarının belirleyici olacağı düşünüldüğünden çok önemlidir ve kolluk amirlerine yol gösterici niteliktedir.

Araştırma sonucunda uygulamada bulunan ilgili amirlerin daha çok görev odaklı bir

yönetim sergilemeleri, astlarının gerçekleştirdikleri görevlerde onları yalnız bırakmamları, astların yapacakları işleri detaylı olarak belirlemeleri, inisiyatif alarak otorite sahibi olarak kararları almaları ve ilgili kontrolleri sürekli gerçekleştirmeleri önerilmektedir. Bu önermeleri yaparken insan odaklı yaklaşımı da tamamen yadsımamaları gerekmektedir. Çünkü bu yaklaşımın çalışanlar arası işbirliği iklimine olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Araştırmacıların ise; her meslek grubunun, mesleğin karakteristiği gereği farklı liderlik tarzı gerektirdiği önermesi bir çıkış noktasıdır. Bu noktadan hareketle farklı meslek grupları için gerekli liderlik davranış tarzlarını belirlemeye yönelik araştırmalar yapılmalıdır. Araştırmalar sonucunda Blake ve Mouton (1981) yönetim ızgarasında mesleklerin, gerektirdikleri liderlik davranışları gereği, hangi noktalarda yer alabileceği istatistiki olarak hesaplanarak bir envanter oluşturulabilir.

KAYNAKÇA

ACKFELDT, Anna-Lena, WONG, W. (2006). "The Antecedents Of Prosocial Service Behaviours: An Empirical Investigation", **Service Industries Journal**, 26 (7), 727-745.

AKŞİT, Hüseyin,(2010). **Yönetim ve Yöneticilik**. İstanbul: Kum Saati Yayınları.

ANTONAKIS, John, AVOLIO, B. J., SIVASUBRAMANIAM, N. (2003). "Context and leadership: an examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire", **The Leadership Quarterly**, 14, 261-295.

BELLOU, Victoria, ANDRONIKIDIS, A. (2008). "The Impact of Internal Service Quality on Customer Service Behaviour Evidence from the Banking Sector", **International Journal of Quality & Reliability Management**, 25 (9), 943-954.

BETTENCOURT, Lance A., BROWN, S. W., MACKENZIE, S. B., (2005). "Customer-Oriented Boundary-Spanning Behaviors: Test of a Social Exchange Model of Antecedents", **Journal of Retailing**, 81 (2), 141-157.

BETTENCOURT, Lance A., BROWN, S.W. (1997). "Contact Employees: Relationships Among Workplace Fairness, Job Satisfaction And Prosocial Service Behaviours", **Journal of Retailing**, 73, 39-61.

BITNER, Mary Jo, BOOMS, B.H., TETREAUULT, M. S. (1990). "The Service Encounter: Diagnosing Favorable And Unfavorable Incidents", **Journal of Marketing**, 54 (1), 71-84.

BLAKE, Robert. R., MOUTON, J. S. (1981). "Management By Grid Principles Or Situationalism: Which?", **Group and Organization Studies**, 6 (4), 439-455.

BLANCERO, Donna Maria, JOHNSON, S. A. (2001). "A Process Model Of Discretionary Service Behavior Integrating Psychological Contracts, Organizational Justice and Customer Feedback to Manage Service Agents", **Journal of Quality Management**, 6 (2), 307-329.

BRIEF, Arthur P., MOTOWIDLO, S. J. (1986). "Prosocial Organizational Behaviors", **Academy of Management Review**, 11 (4), 710-725.

COLGATE, Mark R., DANAHER, P. J. (2000). "Implementing a customer relationship strategy: The asymmetric impact of poor versus excellent execution", **Journal of the Academic Marketing Science**, 28 (3), 375-387.

DERUE, Scott D., NAHRGANG J. D., WELLMAN, N., HUMPHREY, S. E. (2011). "Trait And Behavioral Theories Of Leadership: An Integration And Meta-Analytic Test Of Their Relative Validity", **Personnel Psychology**, 64, 7-52.

EREN, Erol, (2006). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.

FERGUSON, Matthew. W., (2006). *Explaining Individual Differences in Supervisor Rating Strategies: The Influence of Leadership Style*, **Doctoral Dissertation**, University of Connecticut.

FRANCIS, James G., GENE, M. J. (1980). **Human Behavior in the Work Environment a Managerial Perspective**. Santa Monica California: Goodyear Publishing Company Inc.

GÜNEY, Salih, (2009). **Davranış bilimleri**. Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

HAIR, Joseph F. (1998). **Multivariate Data Analysis**, 5th Edition, USA: Prentice Hall International.

HARTLINE, Michael D., FERRELL, O.C. (1996). "The Management of Customer-Contact Service Employees: An Empirical Investigation", **Journal of Marketing**, 60 (4), 52-70.

ISEN, Alice. M., SHALKER, T. (1982). "The Effect of Feeling State on Evaluation of Positive, Neutral, and Negative Stimuli: When You 'Accentuate the Positive,' Do You 'Eliminate the Negative?'," **Social Psychology Quarterly**, 45(1), 58-63.

- GEORGE, Jennifer M., JONES, G. (2007). **Understanding and Managing Organizational Behavior**, 5th. Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- KALAYCI, Şeref, (2005). **Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KANTEN, Selahattin, (2006). *Konaklama işletmelerinde Hizmet Kalitesi Açısından iş görenlerin Prososyal Hizmet Davranışlarının Sağlanması İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Rolü ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- KIM, Wansoo. (2009). "Customers' Responses to Customer Orientation of Service Employees in Full-Service Restaurants: A Relational Benefits Perspective", **Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism**, 10 (3), 153-174.
- KOÇ, Umut. PAKSOY, M., TORLAK, Ö. (2008). "How Do Extra- Role Behaviors Affect Salespeople's Performance? An Empirical Examination", **Journal of Transnational Management**, 13 (1), 58-76.
- LEE, Yong-Ki, NAM, J., PARK, D., LEE, K. (2006). "What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer contact employees?", **The Journal of Services Marketing**, 20 (4), 251-264.
- LIMPANITGUL Thanawut, ROBSON M. J., WILLIAMS, J. G., LERTTHAITRAKUL W. (2013). "Effects of co-worker support and customer cooperation on service employee attitudes and behaviour: Empirical evidence from the airline industry", **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 20, 23-33.
- LUTHANS, Fred, (1995). **Organizational Behavior**. 7th Edition. New York: McGraw Hill.
- MCSHANE, Stewen. L., GLINOW, M. A. V. (2010). **Organizational Behavior**, 5th Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- MENGUC Bülent, BOICHUK, J. P. (2012). "Customer orientation dissimilarity, sales unit identification, and customer-directed extra-role behaviors: Understanding the contingency role of coworker support", **Journal of Business Research**, 65, 1357-1363.
- MORGAN, George. A., LEECH, N. L., GLOECKNER, G. W., BARRET, K. C., (2004). **Spss for Introductory Statistics: Use and Interpretation**. Second Edition. London: Lawrance ErlbaumAssociates.
- NEWSTROM, John W., DAVIS, K., (2002). **Organizational Behavior**. 11th Edition, New York: McGraw Hill,
- NORTHOUSE, Peter G., (2013). **Leadership: Theory And Practice**. 6th Edition, United States of America: Sage Publication Inc.
- ORGAN, Dennis W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Lexington, MA: Lexington Books.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut, KANIGÜR, S., (2009). "Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri", **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. 11 (6), 53-82.
- PELLED, Lisa Hope, CUMMINGS, T.G., KIZILOS, M.A., (2000). "The Influence of Organizational Demography on Customer – Oriented Prosocial Behavior: An Exploratory Investigation", **Journal of Business Research**, 47, 209-216.
- PIMPAKORN, Narumon, PATTERSON P. G. (2010). "Customer-Oriented Behaviour Of Front-Line Service Employees: The Need To Be Both Willing And Able", **Australasian Marketing Journal** 18, 57-65.
- PODSAKOFF, Philip. M., MACKENZIE, S. B. (1994). "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness", **Journal of Marketing Research**, 31, 351-363.

- REICHHELD, Frederick (1996). **The Loyalty Effect: The Hidden Force Behind Growth, Profits and Lasting Value**, Boston: Harvard Business School Press.
- ROBBINS, Stephen, JUDGE, T. A. (2011). **Organizational Behavior**, 14th. Edition. Pearson Education, Prentive Hall, New Jersey, Çev. Editörü İnci Erdem, İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- ROUSSEAU, Denise M., SITKIN S. B., BURT R. S., CAMERER C. (1998). "Not so different after all: A cross discipline view of trust", **Academy of Management Review**. 23(3), 393-404.
- RUBENOWITZ, Sigvard (1962). "Job-Oriented And Person-Oriented Leadership", **Personnel Psychology**, 15 (14), 387-396.
- SHERWOOD, Arthur Lloyd (2005). "Task and Relationship-Oriented Trust In Leaders", **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 12 (2), 65-81.
- STROH, Linda K., NORTHCRAFT, G. B., NEALE M. A. (2002). **Organizational Behavior, A Management Challenge**, Third Edition, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey, London.
- SUSSKIND, Alex M., KACMAR, K. M., BORCHGREVNIK, C. P. (2003). "Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server Exchange", **Journal of Applied Psychology**, 88, 179-187.
- TSAUR, Sheng-Hsiung, WANG, C. H., YEN, C. H., LIU, Y. C. (2014). "Job standardization and service quality: The mediating role of prosocial service behaviors", **International Journal of Hospitality Management**, 40, 130-138.
- TYSEN, Ana K., WALD, A., SPIETH, P. (2013). "Leadership in Temporary Organizations: A Review of Leadership Theories and a Research Agenda", **Project Management Journal**, 44 (6), 52-67.
- WILLIAMS, Marie, SANCHEZ J. I. (1998). "Customer Service-Oriented Behavior: Person and Situational Antecedents", **Journal of Quality Management**, 3 (1), 101-116.
- YEŞİLTAS, Murat, KANTEN, P., SORMAZ, Ü. (2013). "Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 42 (2), 333-350.

POZİSYON AĞIRLIĞI METODU İLE TEK MODEL U-TİPİ MONTAJ HATTI DENGELEME

DOI NO:10.5578/jeas.7701

SELMAN AKSOY* MEHMET SELAMİ YILDIZ** SUAT ALTINOVA***

ÖZ

Montaj hatları, art arda dizilmiş iş istasyonlarının birbirlerine malzeme taşıma sistemi ile bağlanması olarak tanımlanabilir. Montaj hatlarını kullanan işletmelerde meydana gelen en büyük problem atıl zamanların yok edilmesidir. Bu bağlamda ortaya çıkan maliyetlerin minimize edilmesi hatta sıfıra indirilmesi, bununla birlikte üretim kalitesinin artırılması için montaj hattı dengeleme yöntemleri geliştirilmiştir. Bu çalışmada, güvenlik ve emniyet ekipmanları üreten bir firmada, tek model U tipi montaj hattı dengeleme problemi için sezgisel metotlardan pozisyon ağırlığı metodu kullanılmıştır. Dengeleme çalışması sonucunda hattın istasyon sayısı aynı kalırken, çevrim zamanında iyileşme görülmüştür. Yeni oluşan çevrim zamanı ile hattın etkinliği yeniden hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda hattın etkinliğinde artış görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Montaj Hattı, Pozisyon Ağırlığı Metodu, Montaj Hattı Dengeleme, U-Tipi Hatlar

Jel Sınıflandırması: C44, C61, D85, E23, M11

USE OF RANKED POSITION WEIGHTED METHOD FOR SINGLE MODEL U-TYPE ASSEMBLY LINE BALANCING

83

ABSTRACT

Assembly lines can be defined, as workstations lined up in a row connected with material handling systems. The major problem occurs in enterprises that use assembly lines, is minimizing the idle time. In this sense, in order to minimize the cost or even reduce it to zero, besides to improve the quality of the production, assembly line balancing methods have been developed. In this study, position weight method is used as an intuitive method for single model U type assembly line balancing problem in a company that manufactures safety and security equipments. As a result of balancing work, the number of the stations has remained the same while the cycle time has improved. Efficiency of the line has been calculated again with newly formed cycle time. The calculation results indicate an increase in efficiency level of the line.

KeyWords: Assembly line, Ranked Position Weighted Method, Assembly Line Balancing, U-Type Assembly Line

Jel Classification: C44, C61, D85, E23

* Öğr. Gör. Düzce Üniversitesi Gümüşova Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programı,
e-mail:selmanaksoy@duzce.edu.tr.

** Doç. Dr. Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü, e-mail: selamiyildiz@duzce.edu.tr

*** Düzce Üniversitesi İşletme Doktora Öğrencisi ,e-mail: altinovasuat@gmail.com

GİRİŞ

Montaj, tasarım ve imalat işlemlerinin sonucunda parçaların bir araya getirilmesi ile nihai ürünü oluşturma işlemi olarak tanımlanabilir. Başka bir tanımda montaj, bir ürün oluşturmak amacıyla çeşitli parçaların toplanma ve birleştirilme sürecidir. Montajda kullanılan parçalar, malzeme veya yarı ürün olabilir (Scholl, 1999). Üretimde kullanılan malzemelerin, akış hattı boyunca işgücü ve makinalardan yararlanılarak iletiildiği ve parça üzerindeki işlemlerin; aralarındaki -öncüllük-ardıllık ilişkileri ve çevrim zamanı gibi - kısıtlar dikkate alınarak birleştirilmesiyle oluşturdukları istasyonların, yine bir hat boyunca sıralanmalarıyla oluşan sisteme, 'montaj hattı' denilmektedir (Altuntaş, İşlier, 2010).

Montaj hatları geçmişte olduğu gibi günümüzde de üretimin en önemli parçalarından biridir. Hızla gelişen teknoloji ve artan talep ihtiyaçlarını karşılama noktasında istenilen kalitede ürünlerin üretilmesi bakımından montaj hatları akış tipi üretim sistemleri içerisinde oldukça kullanılan bir metot haline gelmiştir. 1900'ü yıllarda Henry Ford tarafından otomotiv sanayinde, ürün akışını sağlamak amacıyla ilk defa kullanılan montaj hatları günümüzde otomotiv, beyaz eşya, elektronik, makina imalatı gibi birçok sektörde yaygın olarak kullanılmaktadır. Genel olarak üretim süreçlerinin son aşamaları olan montaj hatlarının performansı, üretim süreçlerinin genel performansı üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Üretim yapan işletmelerde kullanılan montaj hatları, aynı zamanda malzeme akışını da montaj hattının ihtiyacına göre ayarladığından, işletmelerin performanslarını artırıcı etkiye sahip olduğu söylenebilir. İşte bu aşamada, montaj hatlarının tasarlanmasında ve talep değişikliklerine göre üretim hızının tekrar ayarlanmasında ortaya çıkan en önemli problem montaj hattı dengeleme problemidir (Bryton,1954).

Bu çalışmanın amacı, tek model u tipi montaj hattı kullanan bir işletmede, pozisyon ağırlığı metodu kullanılarak, hat dengeleme çalışması yapmaktır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Montaj hattı dengeleme problemi ilk defa Salveson (1955) tarafından formüle edilmiştir (Salveson, 1955). Literatürde montaj hattı dengeleme ile ilgili birçok teknik bulunmaktadır. Bu çalışmanın temeline dayanan sezgisel metot ise ilk defa 1965 yılınca Moodie ve Young tarafından, öncelik sıralamaları, değiş-

tirme- transfer teknikleri kullanılarak, geliştirilmiştir (Alp vd., 2001). Pozisyon ağırlığı metodu ise ilk defa Helgeson, Birnie tarafından (Halgeson, Birnie, 1961) kullanılmıştır. Bu çalışmanın temelinin oluşturduğu pozisyon ağırlığı metodu ile montaj hattı dengeleme problemi konusunda yapılan çalışmalar incelenmiştir.

Kao vd. (2011) yılında yapmış oldukları çalışmada pozisyon ağırlığı metodu temeline dayanan ve Ağpak ve Gökçen, (2005) tarafından önerilen, kaynak kısıtlı montaj hattı dengeleme problemi çalışması yapmışlardır. Yaptıkları çalışmada bu modelin büyük ölçekli sorunları çözmeye yetersiz olduğunu ancak basit ve etkili bir sezgisel metot olduğunu vurgulamışlardır.

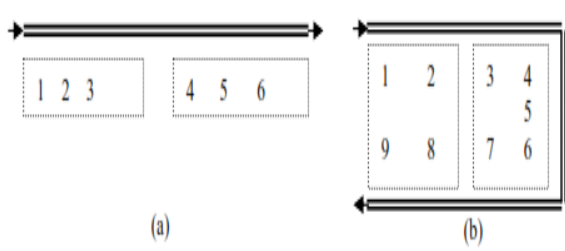
Manoria vd. (2012) yılındaki çalışmalarında Pozisyon ağırlığı metodu temeline dayanan bir uzman sistem yaklaşımı geliştirmişlerdir. Sezgisel bir yaklaşım olan pozisyon ağırlığı metodunun montaj hattı dengeleme problemleri için iyi sonuçlar üretebildiğini, buna ek olarak geliştirilen bir uzman algoritmanın, mevcut çözümleri arttırdığını göstermişlerdir.

Mishra ve Manoria, (2012) yılında yapmış oldukları çalışmada, Pozisyon ağırlığı metodunu bir bilgisayar yazılımı programı kullanarak uygulanmıştır. Problemin çözümü için kodlar C++'da yazılmıştır. Dengeleme sonucunda optimum sonucun elde edilmesi için belirlenen insan gücünün hedeflenen değerlere gerilediğini bulmuşlardır.

Ghutukad ve Sawant, (2013) yaptıkları çalışmada pozisyon ağırlığı yöntemini manuel olarak uygulamışlar. Daha az veri ile sonuca ulaşmada pozisyon ağırlığı metodunun faydalı bir metot olduğunu vurgulamışlardır. Yine bu metot sayesinde montaj hatlarındaki darboğazların azaltılabileceğini belirtmişlerdir.

2. GELENEKSEL HATLAR VE U-TİPİ MONTAJ HATLARI

Geleneksel hat dengeleme probleminde üretim hattı "düz" olarak organize edilmiştir. Toyota'nın tam zamanında üretim prensiplerinin uygulanabilmesi için üretim hattını "U" tipinde organize etmesiyle bu hat tasarımı ortaya çıkmıştır. U tipi hatların geleneksel hatlardan farkı, U tipi montaj hatlarında yerleşimin U şeklinde olması ve hatların giriş ve çıkışının aynı pozisyonda olmasıdır. Şekil 1'de istasyon sayısı 2 olan bir düz hat (a) ve istasyon sayısı 2 olan bir U tipi hat (b) verilmektedir (Ağpak vd., 2002).



Şekil 1. a) Düz hat, b) U-tipi hat (Kaynak: Ağpak vd., 2002).

3. MONTAJ HATTI DENGELEME PROBLEMİ

Montaj hattı dengeleme problemi ile ilgili yapılan ilk çalışmalar yirminci yüzyılın ortalarına dayanmaktadır. O zamanlardan beri montaj hattı dengeleme konusu araştırmacıların geniş çerçevede ilgi odağı haline gelmiştir. Bu konudaki bilgilerin artmasıyla, birçok çalışma daha yeniden gözden geçirilmiş ve literatüre kazandırılmıştır (Guo vd., 2008). Montaj hattı dengeleme problemi; montaj işlemlerinin yapılabilmesi için gerekli görevlerin aldıkları süreler ve aralarındaki öncelik ilişkileri dikkate alınarak bir veya birden fazla verimlilik ölçütünü en iyileyecek şekilde görevlerin sıralı istasyonlara atanmasıdır (Gökçen, 1994). Montaj hattı dengeleme konusu; üretim hızının artırılması, sağlıklı bir planlamanın yapılması ve işletmelerin ekonomik sorunlarına çözüm getirmeye yönelik olmasından dolayı endüstri dünyasında oldukça büyük önem taşımaktadır. Montaj hattı dengelemenin temel amacı istasyonlardaki zaman fazlalıklarını azaltmak için hat üzerindeki toplam iş yükünü istasyonlara eşit olarak dağıtmaktır. Bu amaçla iş elemanları, birbirleri ile öncelik ilişkilerine ve istasyon boş sürelerine göre iş istasyonlarına atanır. Bu problem literatürde montaj hattı dengeleme problemi olarak adlandırılır (Alp vd., 2001). Montaj hattı tam dengelendiği durumlarda üretim akışı gecikmesiz olur ve iş istasyonları eşit miktarda iş yaparlar.

Montaj hattı dengeleme yöntemleri bir kaç farklı şekilde sınıflandırılabilir. Sınıflandırma yapılırken dikkate alınan ölçüt çok önemlidir. Hat üzerinde üretilen model sayısı ve iş öğelerinin işlem sürelerinin deterministik veya stokastik olmalarına göre çok genel olarak farklı kategorilere ayrılır. Deterministik işlem sürelerinin söz konusu olduğu durumda, iş öğeleri sürelerinin belirli ve her birim ürün için aynı olduğu kabul edilir. Stokastik işlem sürelerinin söz konusu olduğu durumda ise iş öğesi işlem sürelerinin belirli olmadığı, her birim ürünün işlem görmesi sırasında farklılık gösterdiği düşünülür (Erel, Sarin, 1998).

Çözüm yöntemlerine göre ise montaj hattı dengeleme problemi; optimal çözümünü bulan

analitik yöntemler ve en iyiye yakın çözümler veren sezgisel yöntemler (Acar vd., 1991) olmak üzere iki başlık altında incelenir. Doğrusal tamsayılı programlama, 0-1 tamsayılı programlama ve dinamik programlama yaklaşımları analitik yöntemlere örnektir. Bu yöntemler amaç fonksiyonu ve kısıtlardan meydana gelmektedir. Fakat bu yöntemlerde işlem sayılarının artması çözümü karmaşıklaştırmakta ve çözüme ulaşmayı zor hale getirmektedir (Tanyaş, Başkak, 2003). Montaj hattı dengeleme problemlerinin karmaşık oluşu, çözüm uzaylarının büyük oluşu ve çözüm zamanının problemin büyüklüğü ile üstsel olarak artması, bu tür problemlerin çözümünde sezgisel tekniklerin diğer tekniklere göre daha fazla kullanılmasına neden olmuştur. Uygulamada sezgisel tekniklerin kullanımı daha fazladır (Orbak vd., 2009).

Sezgisel keşfetmek demektir. Bu yöntemin temelinde, Matematiksel kanıtlardan çok geçmiş deneyimler ve mantık vardır. Sezgisel metotlardan en çok bilinenler, pozisyon ağırlığı metodu, Kilbridge - Wester Yöntemi, Moodie - Young Yöntemi, Hoffman Sezgisel metodu, büyükten küçüğe sıralanmış puanlara göre atama metodu, sırala ve ata yöntemi. Bu metotların birbirlerine göre avantajları ve dezavantajları vardır. Fakat bu metotlar arasında en popüler olanı pozisyon ağırlığı metodudur (Manoria vd., 2012).

4. POZİSYON AĞIRLIĞI METODU

Sezgisel metotlar arasından önemli bir yere sahip olan Pozisyon Ağırlığı Metodu (RPW), montaj hattı dengeleme problemlerinin çözümünde yaygın olarak kullanılan metotlardan biridir. Bu metoda göre her görevin bir pozisyon ağırlığı vardır ve her bir operasyonun pozisyon ağırlığı, kendisinden sonraki tüm işlemlerin zamanlarının art arda toplanmasıyla hesaplanır. Başka bir ifade ile en yüksek pozisyon ağırlığına sahip görev seçilir ve ilk atama işlemine geçilir (Fathi vd., 2011). Bu çalışmada kullanılan yöntem; Helgeson ve Birnie (1961) tarafından geliştirilmiş ve adımları aşağıda açıklanan pozisyon ağırlıkları metodudur (Ghutukad, Sawant, 2013):

Adım 1:

Öncelik diyagramını çiz.

Adım 2:

Her bir görev için pozisyon ağırlığını belirle. (Bir görevin pozisyon ağırlığı, o görevin süresi ile o görevin ardılı olan görevlerin sürelerinin toplamıdır). Bu o ağ üzerindeki ilk operasyondan son operasyona kadar en uzun yol üzerindeki toplam zamandır.

Adım 3:

Görevleri pozisyon ağırlığına göre büyükten küçüğe doğru sırala.

Adım 4:

Görevler istasyonlara atanırken, Pozisyon ağırlığı en yüksek olanı seç. Atama yapılırken buna öncelik ver, daha sonra, bir sonraki görevi seç. Çevrim zamanını aşmayacak seviyeye ulaşınca kadar bu işleme devam et. Bu işlemi yaparken ayrıca öncelik kısıtlarına dikkat et.

Adım 5:

Tüm operasyonlar istasyonlara atanıncaya kadar 4. adımı tekrar et.

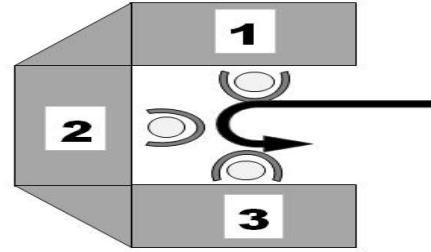
5. UYGULAMA

5.1 Uygulama Yapılan Firmanın Tanıtılması

Çalışmanın yapıldığı firma 1999'da kurulmuştur. Toplamda 33600 metrekarelik bir alanda faaliyet gösteren firma, 17 bin 500 metrekarelik kapalı alana sahiptir. 350 çalışanı bulunan firmada, çalışanların 83'ü beyaz yakalılardan, 267'si ise mavi yakalılardan oluşmaktadır. Firmanın teknik biriminde ise 10 mühendis bulunmaktadır. Firmada, konut ve endüstriyel binalar için mekanik ve elektromekanik güvenlik ve emniyet ekipmanlarıyla, giriş çıkış kontrol sistemleri üretilmektedir. Ayrıca hidrolik gövde üretimi, endüstriyel sac şekillendirme ve inşaat sektörlerine de imalat yapmaktadır. Dünyanın 95 ülkesine ihracat yapan firma, Türkiye'nin Pazar ikincisi birçok Avrupa ülkesinde Pazar lideri markaların üretim üssü ve yurtdışındaki şirketlerin destek ve tedarik merkezi konumundadır. Firma üretim ve denetim metodlarının iyileştirilmesi için yalın altı sigma, değer mühendisliği, yeni ürün geliştirme operasyonel mükemmellik, yalın üretim, toplam kalite yönetimi, 5S gibi uygulamalara

sahiptir. Firma sürekli gelişim çerçevesinde çalışan personeline yukarıda belirtilen uygulamalar çerçevesinde sürekli eğitimler vermektedir.

Uygulamanın yapıldığı montaj hattında tek parça akışı esas alınmıştır. Montaj hattında kullanılan ekipmanlar: Havalı tornavida motorları, manuel el pres, segman takma penseleri ve ürünün fonksiyon kontrolünü yapan ışıklı kontrol ekipmanıdır. Paketleme dahil tüm işlemler operatörlerin el montajı ile yapılmaktadır. Ergonomi standartları göz önüne alınarak kurulmuş U-şeklinde yapılmış montaj masaları üzerinde montaj yapılmaktadır. Hatta 3 istasyon bulunmaktadır. Üretim yapılan hat Şekil 2' de gösterilmiştir. Montaj malzemeleri 1. istasyona gelmekte ve 3. istasyonun sonunda nihai ürün olarak çıkmaktadır.



Şekil 2. Üretim Hattı

5.2 Mevcut Durum

Firmada uygulama çalışmasının yapıldığı hat şekli U tipidir. Manuel montaj ile üretimin yapıldığı hatta 3 istasyon bulunmakta ve 3 operatör çalışmaktadır. Montaj hattı dengeleme problemi için Helgeson-Birnie (1961) tarafından geliştirilen pozisyon ağırlığı metodu kullanılmıştır. Hattın mevcut durumu ve operasyon süreleri ile ilgili bilgiler Tablo 1' de, montaj elemanları, görev süreleri ve komşu öncül görevler Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 1: Hattın Mevcut Durumu

Gerçekleşen Üretim	180 adet/gün
Mevcut durum için çevrim zamanı	176,6 sn
Hat Etkinliği	%49,83
Hedeflenen Üretim	220 adet/gün
Hedeflenen durum için çevrim zamanı	144,5sn
Ana istasyon sayısı	3
Hatta çalışan kişi sayısı	3
Net Çalışma Süresi	Çalışma Süresi - Yemek ve molalar
Net Çalışma Süresi	10 saat - (Yemek 45 dak. + Molalar 2x10 dak. +Temizlik 5 dk)
Net Çalışma Süresi	10x60-70 = 530dk = 31800 sn.
Bu hat için günlük talep	180adet

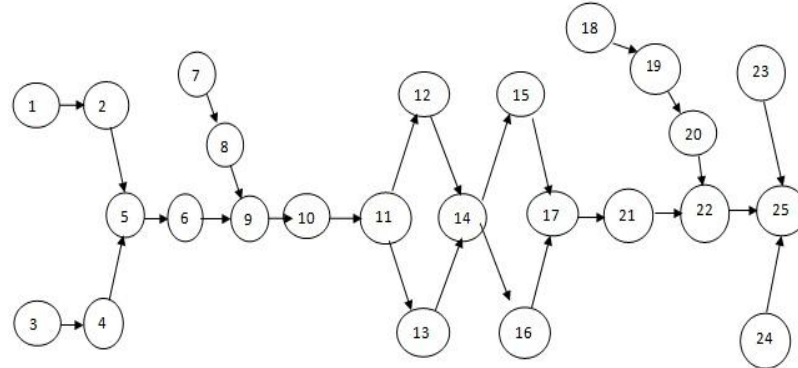
Tablo 2: Montaj Elemanları, Görev Süreleri Ve Komşu Öncül Görevleri

Görev	Görev süresi (sn)	Komşu Öncül Görevler	Görev Tanımı
1	19	-	Gövde parçasının gözle kontrolü, bloğu gövdeye takma ve vidalama
2	12	1	Gövde parçasına iç yağlama
3	12	-	B parçasına yay takma+2ad. bilye takma +yağlama
4	14	3	Kola pim parçasını takma sürgü yağlama ve takma + çalışma kontrolü
5	20	2-4	Yay ve 4 bilye takma yuvaya koyma pul ile vidalama ve kontrol.
6	20	5	Yağlama+vidalama kontrol+yağlama+üst parça koyma+yağlama
7	14	-	Sac parça takma yağlama üst fişe vidalama
8	22	7	Yayın yağlanması ve segman takma
9	13	6-8	Üst kapak takma anahtar ile kontrol 2.istasyona verme
10	15	9	Üst yerleştirme vidasını takma gövdeyi bloğa koyma
11	30	10	Kapak vidası takma anahtar ve kol takma kolu gövdeye vidalama
12	12	11	Kontroller
13	26	11	Üst yerleştirme vidasını sökme ve rotasyon yerleştirme vidasının takılması + Üst Sürgü söküp takma
14	13	12-13	Alt sürgü alma anahtarı 1 tur çevirme
15	13	14	Bir önceki işlemde çıkan parçanın vidasını sökerek kapı kolunu soldan sağa alma
16	15	14	Sağ kol ve anahtar kontrolü
17	9	15-16	Üst yerleştirme vidasını sökme ve rotasyon yerleştirme vidasının takılması (tersine geri çevirme)
18	21	-	Sürücü gövdeye pim çakma
19	16	18	Sürücü gövdeye kapı kolu göbeği montajı
20	12	19	Kol vidasını sökme ve test OK' yi yapıştırma. 3.istasyona verme
21	18	17	Bloğa barel montajı
22	19	20-21	Gövdeye kol takma vidalama silme
23	21	-	Kutuya etiket yapıştırma ve açma
24	21	-	Klavuz katlama kutuya koyma vida seti ve kilit koyma +koliye koyma
25	8	22-23-24	Vida Paketi 1

87

6. BULGULAR

Pozisyon ağırlığı metodunun uygulama adımları aşağıdaki gibidir.



Şekil 3: 25 görevli bir problem için öncelik diyagramı

Adım 1: Hattın öncelik diyagramı Şekil 3'teki gibi oluşturulur.

Adım2: Her bir görev için belirlenen pozisyon ağırlığı Tablo 3'de gösterilmiştir.

Adım3: Tüm görevler için oluşturulan pozisyon ağırlıklarının büyükten küçüğe doğru sıralanmış hali Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Görevlerin pozisyon ağırlıkları

GÖREV	POZİSYON AĞIRLIĞI
1	262
2	243
3	257
4	245
5	231
6	211
7	227
8	213
9	191
10	178
11	163
12	107
13	121
14	95
15	67
16	69
17	54
18	76
19	55
20	39
21	45
22	27
23	29
24	29
25	8

Tablo 4: Pozisyon ağırlıklarının azalan sıraya göre sıralanması

SIRA	GÖREV	GÖREV SÜRESİ	POZİSYON AĞIRLIĞI
1	1	19	262
2	3	12	257
3	4	14	245
4	2	12	243
5	5	20	231
6	7	14	227
7	8	22	213
8	6	20	211
9	9	13	191
10	10	15	178
11	11	30	163
12	13	26	121

13	12	12	107
14	14	13	95
15	18	21	76
16	16	15	69
17	15	13	67
18	19	16	55
19	17	9	54
20	21	18	45
21	20	12	39
22	23	21	29
23	24	21	29
24	22	19	27
25	25	8	8

Adım 4 ve 5: Görevler istasyonlara çevrim zamanını aşmayacak şekilde Tablo 5'teki gibi atanmıştır. Bu atama sonucunda en yüksek çevrim zamanı 146 sn bulunmuştur.

Tablo 5: Görevlerin istasyonlara atanması ve istasyonları çevrim zamanları

1.istasyon	2.istasyon	3.istasyon
1-3-4-2-5-7-8-6-9	10-11-13-12-14-18-16-15	19-17-21-20-23-24-22-25
Toplam zaman: 146sn	Toplam zaman: 145sn	Toplam zaman: 124sn

Görevlerin istasyonlara atanmasından sonra mevcut durumdaki hattın çevrim zamanı 176.6sn iken, dengeleme çalışması sonunda çevrim zamanı 146 olarak hesaplanmıştır. Mevcut durum ile yeni durumun karşılaştırılması için hattın etkinliği hesaplanmıştır. Hat Etkinliği, görev süreleri toplamının, ürünün hat boyunca harcadığı zamana oranıdır. Buna göre mevcut durumda hat etkinliği %49,83 iken, dengeleme sonucunda hattın etkinliği %60,28 olarak hesaplanmıştır.

$$\text{Etkinlik: } \left(1 - \frac{[(146 \times 3) - 264]}{146 \times 3} \right) \times 100 = \%60,28$$

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada tek model montaj hattı dengeleme probleminin çözümü için sezgisel bir metod olan ve Helgeson-Birnie tarafından ortaya konulan pozisyon ağırlığı metodu kullanılmıştır. Amaç çevrim zamanını azaltıp hattın etkinliğini arttırmaktır. Bu amaç ile yapılan dengeleme çalışmasında hattın etkinliğinin %49,83'den, %60,28'e çıktığı gözlemlenmiştir. Başlangıçta 3 olan istasyon sayısı dengeleme

çalışmasının ardından yine 3 olarak hesaplanmıştır. Çevrim zamanı ise 176 sn iken dengeleme işlemi sonunda 146 sn olarak tespit edilmiştir. Pozisyon ağırlığı metodu diğer birçok montaj hattı dengeleme metoduna göre daha kolay uygulanabilir bir metottur. Sezgisel metodlar içerisinde başka metodlarla da dengeleme çalışması yapılırsa daha uygun sonuçlar bulunabilir.

KAYNAKÇA

- ACAR, Nesime, ESTAS, Semra (1991). Kesikli Seri Üretim Sistemlerinde Planlama ve Kontrol Çalışmaları, MPM Yayınları, Ankara, 309.
- AĞPAK, Kürşat, GÖKÇEN Hadi, SARAY, Nergiz, ÖZEL, Suna (2002). "Stokastik Görev Zamanlı Tek Modelli U Tipi Montaj Hattı Dengeleme Problemleri İçin Bir Sezgisel", Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 17, 4, ss. 115-124.
- ALP Arda, ÇERÇİOĞLU, Hakan, TOKAYLI M. Aydın, DENGİZ, Bema (2001). "Stokastik Montaj Hattı Dengeleme: Bir Tavlama Benzetimi Algoritması", Endüstri Mühendisliği Dergisi, MMO, 2, 3-4,ss. 32-51.
- ALTUNTAŞ Serkan, İŞLİER, A. Atilla (2010). "Birliktelik Kısıtları Altında Montaj Hattı Dengeleme Problemi İçin Bir Çözüm Yaklaşımı Önerisi ve Bir İşletmede Uygulama", Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi, 16, 1, 29-44.
- BRYTON, Benjamin (1954). "Balancing of a Continuous Production Line", M.S. Thesis, Northwestern University, Evanston,IL.
- EREL, Erdal, SARİN, Subhash C.(1998). "A Survey of the Assembly Line Balancing Procedures", Production Planning and Control, 9, 5, pp. 414-434.
- FATHİ, Masood, ALVAREZ, Maria, Jesus, RODRÍGUEZ, Victoria (2011). "A New Heuristic Approach To Solving U-Shape Assembly Line Balancing Problems Type-1", World Academy of Science, Engineering and Technology, 5, pp. 269-277.
- GHUTUKADE, Santosh, T., SAWANT, Suresh, M. (2013). "Use Of Ranked Position Weighted Method For Assembly Line Balancing", Ghutukade et al, International Journal of Advanced Engineering Research and Studies, pp. 01-03.
- GÖKÇEN, Hadi (1994). "Karışık Modelli Deterministik Montaj Hattı Dengeleme Problemleri İçin Yeni Modeller", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- GUO, Z. X., WONG, Wai, Keung, LEUNG, S. Y. S., FAN, J. T., and CHAN, S. F., (2008) "A Genetic-Algorithm-Based Optimization Model For Solving The Flexible Assembly Line Balancing Problem With Work Sharing And Work Station Revisiting", Ieee Transactions On Systems, Man, And Cybernetics-Part C: Applications And Reviews, 38, 2, pp. 218-228.
- HALGESON, W.B., BIRNIE, D.P., (1961) " Assembly Line Balancing Using The Ranked Positional Weight Technique", Journal of Industrial Engineering, 12, pp. 394-398.
- KAO, Hsiu, Hsueh, YEH, Din, Horng, WANG, Yi, Hsien (2011). "Resource Constrained Assembly Line Balancing Problem Solved With Ranked Positional Weight Rule", Review of Economics& Finance, 5, pp. 71-80.
- MANORIA, Ashish, MISHRA, Sandip, Kumar, MAHESHWAR, Sachin (2012). "Expert System Based On Rpw Technique To Evaluating Multi Product Assembly Line Balancing Solution", International Journal of Computer Applications, 40, 4. pp. 27-32.
- MISHRA, Sandip, Kumar, MANORIA, Ashish, (2012). "Assembly Line Balancing By Rpw Method In Language C++", International Journal of Mechanical and Production Engineering, 2, pp. 70-80.
- ORBAK, A. Yurdun, ÖZALP, B.Türker, KORKMAZ, Pınar, YARKIN, Nilay, AKTAŞ Nagihan, DİNÇER, Aylin (2009). "Karışık Modelli Bir Montaj Hattında Hat Dengeleme Çalışmaları ", Yöneylem Araştırması ve Endüstri Mühendisliği 29. Ulusal Kongresi, Ankara.
- SALVESON, Malvin, E. (1955). "The Assembly Line Balancing Problem", Journal Of Industrial Engineering, 6, 3, pp. 18-25.
- SCHOLL, Armin (1999). "Balancing and Sequencing of Assembly Line", Physica-Verlag, Heidelberg, New-york.
- TANYAŞ, Mehmet, BASKAK, Murat (2003). Üretim Planlama ve Kontrol, İrfan Yayıncılık.

KİŞİSEL DEĞERLERİN BAHŞIŞ VERMEYE KARŞI TUTUM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

DOI NO: 10.5578/jeas.9026

TÜLAY KORKMAZ DEVRANI*

ÖZ

Bu çalışmanın amacı müşterilerin kişisel değerlerinin bahşiş vermeye karşı tutum üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi ile 221 kişiden veri toplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre “iyilikseverlik” ve “uyuma” değer tipleri ile bahşiş vermeye karşı tutum arasında olumlu ilişki bulunmaz iken, “başarı” ve “uyarılım” değer tipleri ile bahşiş vermeye karşı tutum arasında zıt yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sonuçlar, toplulukçulukla ilgili değerlerin bahşiş vermeye karşı tutum üzerinde etkisinin bulunmadığını ancak bireycilikle ilgili değerlerin bahşiş vermeye karşı tutum üzerinde olumsuz etkisi bulunduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Kişisel değerler, Bahşiş vermeye karşı tutum, Schwarz Deger Ölçeği

THE EFFECT OF PERSONAL VALUES ON ATTITUDE TOWARD TIPPING

ABSTRACT

The purpose of the study is to investigate the effect of customers' personal values on their attitudes toward tipping. 221 survey gathered from customers with convenience sampling. The results revealed that values serving collective interests have no effect on attitude toward tipping whereas values serving individual interests have. Study results also indicated that there is no relationship between the “benevolence” and “conformity” value types and attitude toward tipping. On the other hand, there is a negative relationship between the “achievement” and “stimulation” value types and attitude toward tipping.

Key words: Personal values, Attitude toward tipping, Schwartz Value Survey

Jel kodları: M31, M39.

* Dr. Başkent Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, e-mail: tkorkmaz@baskent.edu.tr

GİRİŞ

Dünyanın çeşitli ülkelerinde müşteriler kendilerine hizmet sunan bazı çalışanlara gönüllü olarak bahşiş vermektedirler. Ülkelere göre farklılaşmakla birlikte garsonlar, valeler, bagaj taşıyıcıları, kurpiyerler, barmenler, taksi şoförleri ve araba yıkayıcıları gibi, farklı hizmet sektörlerinde çalışanlara bahşiş verilmektedir (Star, 1988). Gittikçe yaygınlaşan bahşiş verme davranışı diğer tüketici davranışlarından önemli farklılık göstermektedir. Sınırsız isteklerine karşın sınırlı kaynakları olan tüketicilerin satın almak istedikleri bir ürünü en düşük maliyetle elde etmek istemesi gerekir. Bu bağlamda müşterilerin maliyet arttıran bahşiş verme davranışından kaçınması beklenmektedir. Ancak, bahşiş vermek gönüllü olarak yapılan ve önceden satın alınan hizmetin maliyetini arttıran bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır (Lynn, Zinkham ve Harris, 1993). Diğer taraftan dünyanın çeşitli ülkelerinde hizmet sektöründe çalışanların bir kısmının gelirlerinin tamamını ya da önemli bir bölümünü bahşişden elde ettiği bilinmektedir (Azar, 2011). Bahşiş, çalışanların gelir ve motivasyonlarını arttırmakta ve işletmelerin genel performansını ve karlılığını etkilemektedir (Lynn, 2002, 2005; Lynn ve Withiam, 2008). Bahşişle ilgili tüm bu özellikler kavramın ekonomi, psikoloji ve pazarlama gibi farklı disiplinlerde artan bir ilgiyle çalışılmasına neden olmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde bu konuda yapılan çalışmaların çoğunlukla verilen bahşiş miktarını etkileyen durumsal faktörlere odaklandığı görülmektedir (Conlin, Lynn ve O'Donoghue, 2003; Davis, Schrader, Richardson, Kring ve Kieffer 1998; Garrity ve Degelma 1990; Lynn, 1988; Lynn ve Bond 1992; Milliman 1986; Rind 1996; Rind ve Bordia, 1995; Rind ve Strohmetz 2001). Müşterilerin demografik özelliklerinin (Lynn ve Thomas-Haysbert 2003; Lynn, 2009) ve kişilik özelliklerinin (Lynn, 2000a, 2000b, 2008, 2009; Lynn ve Lynn, 2004; Lynn ve Starbuck, 2014) bahşiş davranışı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar ise sınırlı sayıdadır. Sınırlı sayıda olan bu çalışmalarda da kişilik özellikleri genellikle ulusal düzeyde ele alınmış olup, ülkelerin ulusal düzeydeki kişilik özellikleri

ile bahşiş davranışının o ülkedeki yaygınlığı arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bireysel düzeyde kişilik özelliklerinin bahşişle arasındaki ilişkiyi inceleyen birkaç çalışma ise (Lynn, 2008; 2009) verilen bahşiş miktarını açıklamaya odaklanmıştır.

Lynn (2000b) ulusal düzeydeki bazı kişilik özellikleriyle bahşiş yaygınlığı arasındaki ilişkinin, o toplumdaki bireylerin bahşiş verme davranışının olası sonuçlarına verdikleri değeri etkileyen kişilik özelliklerinden kaynaklandığını belirtmiştir. Bu bağlamda makro düzeyde yapılan çalışmaların anlam kazanması için, mikro düzeyde ele alınacak kişisel özelliklerin bahşiş verme ile ilgili değişkenlerle olan ilişkisi, incelenmeye değer bir konu olarak görülmektedir. Ancak, bireysel düzeyde tüketicilerin kişisel özelliklerinin tüketicilerin bahşiş ile ilgili değerlendirmelerini ve bahşiş vermeye karşı tutumlarını nasıl etkilediği göz ardı edilen bir konu olmuştur. Oysa ki kişisel değerler gibi tutum ve davranış şekillendiren (Homer ve Kahle, 1988) bireysel değişkenler müşterilerin bahşiş vermeye karşı tutumlarını da etkileyebilir. Bu bağlamda çalışmanın başlıca amacını müşterilerin kişisel değerlerinin bahşiş vermeye karşı tutum üzerindeki etkisini belirlemek oluşturmaktadır. Bahşiş vermeye karşı tutumun demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı da çalışmada incelenecek bir diğer konudur.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Bahşiş

Müşterilerin bazı hizmetleri satın aldıktan sonra hizmeti sunan kişiye gönüllü olarak ödedikleri paraya "bahşiş" denir. Bahşiş 16. YY'da İngiltere'de üzerinde "To Insure Promptitude" yazılı pirinç kupaların önce kahve evlerinde sonra yerel barlarda yer almasıyla ortaya çıkmıştır (Brenner, 2001). Daha hızlı hizmet almak isteyen müşterilerin bu kupaların içerisine para attıkları bilinmektedir (Azar, 2004). Farklı görüşler olmakla birlikte bahşiş (TIP) kelimesinin bu yazının (To Insure Promptitude) kısaltmasından kaynaklandığını belirten yazarlar bulunmaktadır (Brenner, 2001). Bahşiş ilk çıktığı yıllarda öncelikli ve hızlı hizmet satın almak iste-

yen müşteriler tarafından hizmet satın alınmadan önce verilirken, zaman içerisinde hizmet satın alındıktan sonra ödenen para şekline dönüşmüştür.

Ekonomi ve pazarlama gibi farklı disiplinlerde "Müşteriler niçin bahşiş verirler?" sorusunu cevaplamaya odaklanmış çalışmalar bulunmaktadır (Azar, 2005; 2007; Bodvarson ve Gibson, 1997; Lynn, 2009; Saunders ve Lynn, 2010). Müşterileri bahşiş vermeye yönelten olası motivler iyi hizmeti ödüllendirmek, gelecekte iyi hizmet satın almak, çalışanlara yardımcı olmak, sosyal onay almak ve sosyal normlarına uymak (Azar, 2005, 2007, 2010 Becker, Bradley ve Zantow, 2012; Saunders ve Lynn, 2010) gibi başlıklar altında toplanmaktadır. Çok boyutlu bir yapı gösteren motivlerin müşterileri nasıl harekete geçirdiği "karşılıklılık ilkesi", "eşitlik kuramı" ve "izlenim yönetimi teorisi" gibi farklı kuramlarla açıklanabilmektedir. Ancak, motivlerin bahşiş miktarı ve bahşiş vermeye karşı tutum üzerindeki etkisiyle ilgili ampirik çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Lynn ve Grassman (1990) müşterilerin bahşiş verme davranışının sosyal onay ve çalışana (garsona) eşitlik motiviyiyle bağıntılı ancak gelecekte alınacak hizmetle bağıntılı olmadığını bulmuştur. Bir başka çalışmada ise müşterinin bahşiş verme davranışı ile aldığı hizmeti değerlendirmesi arasında zayıf ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Lynn ve Gra-ve, 1996).

Lynn (2008) kültürlerin bahşiş vermeye yönelik farklı motivlerinin o kültürlerde bahşiş verme alışkanlıklarını da farklılaştıracağını belirtmektedir. Ayrıca, bahşiş verme ile ilgili alışkanlıkların ulusal düzeyde kişilik özelliklerindeki farklılıklarla ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Lynn, 1994, 2000b, 2008; Lynn ve Starbuck, 2014). Örneğin, dışa dönüklük ve psikotiklik düzeylerinin yüksek olduğu ülkelerde bahşiş verme davranışının yaygınlığı ve verilen bahşiş miktarı da artış göstermektedir. Dışa dönüklük ulusal düzeyde bahşiş vermeye karşı tutumu da olumlu yönde etkilemektedir (Lynn ve Starbuck, 2014). Kişilikle ilgili faktörlerin bahşişle ilgili tutum ve davranışların üzerindeki etkisinin bireysel düzeyde incelendiği çalışmada (Lynn, 2009) ise bireysel

etki, normatif etki ve minnettarlık değişkenlerinin bahşiş verme eğilimi üzerinde etkisi olmadığı bulunmuştur.

Bahşiş verme davranışı ile bireysel değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik sınırlı bilgi sunan bu sonuçlar müşterilerin bahşiş vermeye karşı tutumlarının belirlenmesine yönelik bireysel düzeyde daha fazla çalışma yapılmasının gerekliliğini göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, müşterilerin tutum ve davranışlarının öncülü olan kişisel değerlerinin bahşiş vermeye karşı tutumu nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılacaktır.

1.2. Kişisel Değerler

Rokeach (1973) değeri "belirli bir davranış biçiminin ya da varoluş amacının kişisel ya da toplumsal olarak karşıtlarına tercih edilmesine dair kalıcı inanç" olarak tanımlamıştır (Rokeach, 1973, s:5). Değerler, bir kültür ve toplum içinde sürekli bir kişiliği yansıtmaya yetecek kadar istikrarlı yapılar olmakla birlikte, deneyimler sonucunda değer önceliklerinin sıralaması değişkenlik gösterebilir (Rokeach, 1973). Schwartz ve Bilsky (1987) değer tanımında, değer sisteminin bilişsel yapısına vurgu yaparak değerleri evrensel insan gereksinimlerinin bilişsel yansımaları olarak kavramsallaştırmıştır.

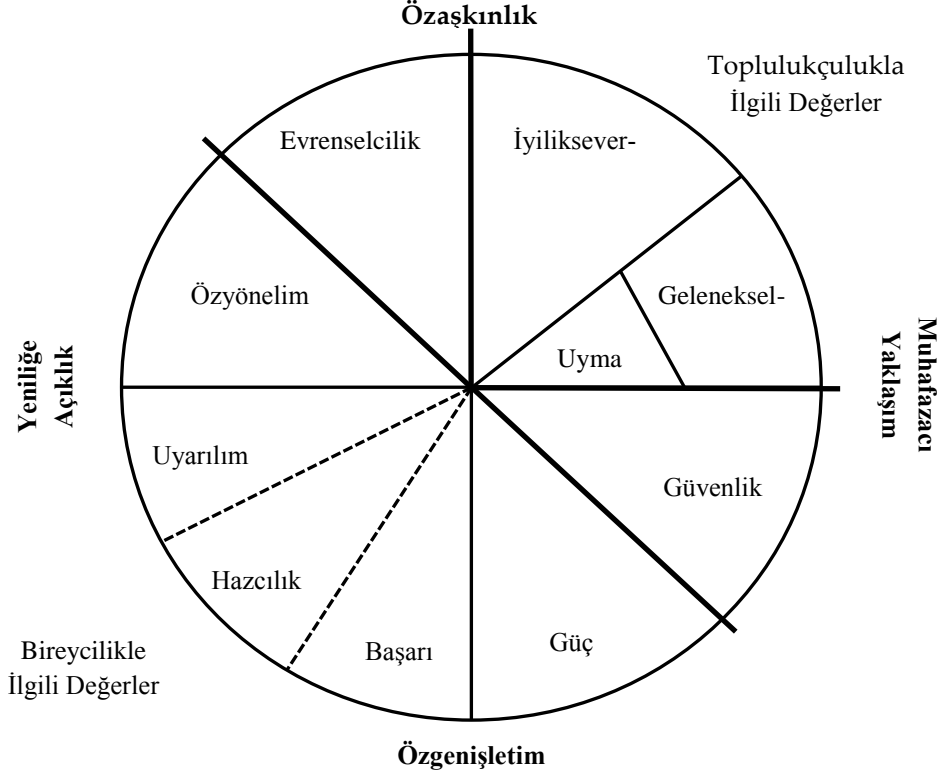
Değerler arasında öncelik ilişkisi söz konusudur. Çünkü değerler, tek başına değil, bir başka değere bağlı olarak vardır, fakat aynı önemde değildir. Değerler birbirlerine göre sıralı önemine göre yerleşerek bireyin değer sistemini oluştururlar. Değer sistemini açıklayan farklı kuramlar geliştirilmesine karşın son 30 yılda değer sistemi ile ilgili en önemli çalışmaları Schwartz ve arkadaşları gerçekleştirmiştir (Schwarz, 1992; Schwarz ve Bilsky, 1987).

1.2.1. Schwartz Değer Kuramı

Schwartz değer kuramı (Schwartz, 1992; 1994) literatürde en sık kullanılan değer kuramıdır. Schwartz ve arkadaşları yıllar içerisinde geliştirdikleri değer ölçümleri ile kuram-temelli bir değer sınıflandırması oluşturmuşlardır. Kuram, motivasyonel amaçları gereğince, birbirleriyle uyum ya da çelişki içinde olan 10 değer tipini çembersel bir yapı

üzerinde yerleştirmektedir. Motivasyonel amaçları benzer olan değerler çemberde yana yana yer alırken, zıt olanlar çemberde karşılıklı olarak yer almaktadır (Şekil 1). Bu dizilimin oluşmasında bireylerin değerlere ver-

dikleri önem sıralamasının birbirine yakınlığı önemli rol oynamaktadır.



Şekil 1. Değer Tiplerinin Çembersel Yapısı

Schwartz (1992) değer sistemini biçimlendiren iki temel boyuttan söz etmektedir. Birinci boyut "yeniliğe açıklık-muhafazacı yaklaşım", ikinci boyut "özgenişletim-özdeşlik"tir. Yeniliğe açıklık değerleri, kişiyi belirsiz ve tahmin edilemeyen entelektüel ve duygusal ilgilerini takip etmesi yönünde motive ederken, muhafazacı yaklaşım değerleri kişileri yakın oldukları kişilerle, kurumlarla ya da geleneklerle sürekli ve belirli bir ilişki kurma yönünde motive etmektedir. Muhafazacı yaklaşım boyutu altında yer alan üç değer tipi; güvenlik, uyuma ve geleneksellik'tir. Güvenliğin motivasyonel amacı emniyet, uyum, toplum ilişkilerinin ve kişinin kendi benliğinin istikrarının devamının sağlanmasıdır. Diğer yandan uyuma değerinin amaçlarını ise, başkalarını üzecek ya da zarar verecek, sosyal beklentileri ya da kuralları bozacak hareketlerin, isteklerin, dürtülerin sınırlanması oluşturmaktadır. Gelenekselliği oluşturan motivasyon ise, saygı, bağlılık kültürü ya da din tara-

fından bireye yüklenen gelenek ve fikirlerin kabullenilmesidir. Yeniliğe açıklık boyutunda ise iki değer tipi yer almaktadır: Özyönelim ve uyarılım. Özyönelim bireyin kendini kontrol etme isteğini ve bağımsızlığını yansıtan değer tipidir. Uyarılım değeri ise, bireyin değişim ihtiyacı en yüksek düzeyde hareket etme isteğinden ortaya çıkmıştır.

İkinci boyut, bireyin kendisinin ya da başkalarının yaptığı davranışların kendisi ya da sosyal yapı için doğuracağı sonuçlara olan ilgi düzeyine göre oluşmaktadır. Özdeşlik boyutu evrenselcilik ve iyilikseverlik değer gruplarını içine almaktadır. İyilikseverlik, yakın çevredeki diğer insanların refahına odaklanırken, evrenselcilik ise, tüm insanların ve doğanın refahının anlaşılmasına, değer kazanmasına ve korunmasına odaklanmaktadır. Özgenişletim kutbunda yer alan güç değerinin motivasyonunu sosyal statü, prestij ve diğer insanları kontrol etme isteği oluştururken, başarı değeri ise kendi yeterliliğini gös-

termek doğrultusunda kişisel başarıya odaklanma ilkesini yansıtmaktadır (Schwartz, 1992).

Çembersel yapıda değer tipleri bireyci ilgiyi yansıtan değerler karşısında toplulukçu ilgiyi yansıtan değerler olarak ikiye ayrılır (Schwartz, 1992). Başarı, güç, haz, uyarılım ve özyönelim değerleri *bireycilikle* ilgili değerler grubunda yer alırken, iyilikseverlik, gelenekselcilik ve uyma değerleri *toplulukçulukla* ilgili değerler oluşturur. Evrenselcilik ve güvenlik değerleri iki grubun sınırını oluşturduğu için karma değerler olarak tanımlanmıştır.

1.2.2. Kişisel Değerler ve Bahşış Vermeye Karşı Tutum

Rokeach (1973), değer önceliklerinin tutum ve davranışın bilişsel ağı içinde merkezi bir yerde bulunduğunu belirtmiştir. Değer öncelikleri sadece bireylerin birbirinden ayırt edilmesini sağlamaz. Aynı zamanda bireylerin farklı tutum ve davranışlar sergilemesine de neden olur. Değerler, bireyleri kendi değerlerine uyan ya da kişisel değerlerini tatmin etmeye yardımcı olan nesnelere arayıp bulmaya motive ederek, değerlendirme yapmalarına ve tutumlarının oluşumuna yardımcı olmaktadır (Allen, Ng ve Wilson, 2002). Değerler, bireyin nesnelere ilgili sahip olduğu hislerin ve önceliklerin birikimini yansıtmakta ve bireyin belli bir duruma verdiği tepkiyi etkileyen çok sayıda farklı tutumu şekillendirmektedir (Schiffman ve Kanuk, 1997). Bazı değerlerin açığa çıkmasını sağlayan tutum ve davranışlar söz konusu olduğunda, bu değerler tutum ve davranışı etkilemektedir (Bardi & Schwartz, 2003; Homer & Kahle, 1988). Bireyin bahşış vermeye karşı tutumu kendi değer siteminde yer alan bazı değer tiplerini yansıması durumunda, kişisel değerlerin bireyin bahşış vermeye karşı tutumunu etkileyebileceği düşünülebilir.

Azar (2004b) sosyal normlara uyulmamasının yaratacağı sıkıntılardan kurtulma ve yapılan davranışın hissettirdiği olumlu duygulara sahip olma isteklerinin müşterileri bahşış vermeye yönelten nedenler olarak açıklamıştır. Müşterileri bahşış vermeye yönelten bir başka motiv olan çalışanlara yardım etme isteği, başkalarını düşünme motiviyi hareket eden müşterilerin davranışını açıklayabilir

(Lynn, 2009). Başkalarına yardım etme eğilimine sahip müşteriler daha fazla bahşış vermektedirler. Bu motivler sosyal kurallara uyma ve başkalarının iyiliğini düşünme ilkeleriyle uyum göstermektedir. Bu bağlamda, kendi kişisel çıkarlarına ve başarısına odaklı bireylere göre başkalarının refahına odaklanmış bireylerin, kendi yaşamlarının heyecanına odaklanmış bireylere göre de sosyal normlara uymaya odaklanmış bireylerin bahşış vermeye karşı daha olumlu tutum sergilemesi beklenebilir. Schwartz değer kuramına göre değerlerin çembersel diziliminde karşılıklı yerleşen değerlerin temel motivleri birbirleriyle zıtlık içindedir. Çembersel yapıda ilişki kurulan insanların refahını koruma ve artırmakla ilgili "iyilikseverlik" değer tipi karşısında kişinin kendi başarısına odakladığı "başarı" değer tipi bulunmaktadır. Benzer olarak diğerlerine zarar veren veya sosyal beklenti ve normları çiğneyen istek, faaliyet ve hisleri sınırlamakla ilgili "uyma" değer tipinin karşısında da kendi yaşamının heyecanına odaklanma motivine sahip "uyarılım" değer tipi yer almaktadır. Buna bağlı olarak değer tipleri ile bahşış vermeye karşı tutum arasındaki ilişki aşağıdaki şekilde düşünülebilir.

H1: Bahşış vermeye karşı tutum en güçlü aynı yönlü ilişkiyi "iyilikseverlik" ve "uyma" değer tipleri ile, en güçlü zıt yönlü ilişkiyi ise "başarı" ve "uyarılım" değer tipleri ile gösterecektir.

Schwartz (1992, 1996) değer kuramında çembersel yapının dinamikliği, değer tiplerinin dizilimi ile bahşış vermeye karşı tutum arasında da hipotez geliştirilmesini mümkün kılmaktadır. Bir değer tipi bahşış vermeye karşı tutum ile en güçlü ilişkiyi göstermiş ise, o değer tipinden uzaklaştıkça diğer değer tipleriyle tutum arasındaki ilişki azalacak, tekrar o değer tipine yaklaştıkça değer tipleri ile tutum arasındaki ilişki artacaktır (Schwartz, 1996).

H2: Bahşış vermeye karşı tutum ile değer tipleri arasındaki ilişki "iyilikseverlik" ve "uyma" değer tiplerinden uzaklaştıkça rutin olarak azalacak, "başarı ve ""uyarılım" değer tiplerinden uzaklaştıkça artacaktır.

Lynn (2004) bahşışın toplum refahına olduğunu vurgulayarak kültürel düzeyde bireyci-

lik değerinin bir toplumdaki bahşış verme davranışı yaygınlığı ile ters yönlü ilişki gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca toplulukçu insanların bireyci insanlara göre toplumsal katkı vermeye daha istekli olmaları beklenmektedir (Probst, Carnevale and Triandis, 1999). Levmore'a (2000) göre bahşış halkın refahına gönüllü katkı sağlayan bir davranıştır. Lynn ve diğ. (1993) bahşış verilen hizmet sayısının kültürel düzeyde bireycilik özelliği ile ters yönlü ilişki içinde olduğunu bulmuşlardır. Kültürel değerler o toplumu oluşturan bireylerin değerlerinin bir bütünü olduğuna göre bireysel düzeyde toplulukçulukla ilgili değer

tiplerinin bahşış vermeye karşı tutumu olumlu etkilemesi, bireycilikle ilgili değerlerin ise olumsuz etkilemesi beklenebilir.

H3: Toplulukçukla ilgili değerlerin bahşış vermeye karşı tutum üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

H4: Bireycilikle ilgili değerlerin bahşış vermeye karşı tutum üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır.

H5: Karma değerlerin bahşış vermeye karşı tutum üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

2. ARAŞTIRMA

2.1. Amaç ve Örneklem:

Bu araştırma müşterilerin kişisel değerleri ile bahşış vermeye karşı tutum arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Anketler kolayda örneklem yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Analizler 221 geçerli anket üze-

rinden yapılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Katılımcıların yaşları 18 ile 66 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması 33 bulunmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Profili

Cinsiyet (N=221)	N	%
Kadın	124	56.1
Erkek	97	43.9
<i>Medeni durum (N=220)</i>		
Evli	92	41.8
Bekar	128	58.2
<i>Gelir (N=218)</i>		
1000 TL'den az	15	6.9
1001-2000 TL	44	20.2
2001-3000 TL	39	17.9
3001-4000 TL	45	20.6
4001-5000 TL	25	11.5
5001 TL'den fazla	50	22.9
<i>Eğitim (N=220)</i>		
İlkokul	0	0
Ortaokul	1	0
Lise	9	4.1
Üniversite	129	58.6
Yüksek lisans	62	28.2
Doktora	19	8.6

2.2. Ölçekler

Kişisel Değerler Kişisel değerler, Schwartz'ın (1994) çalışmasındaki 56-maddelik Schwartz Değer Ölçeği ile ölçülmüştür. Katılımcılardan 56 maddeyi incelemeleri ve öncelikle ilkelere ters düşen ve kendileri için çok önemli olan değerleri, daha sonra da kalan değerleri önem sırasına göre puanlandırılması istenmiştir. 9'lu derecelendirme sistemi kullanılmıştır: -1= İlkelerime ters düşer, 0=Hiç önemli değil, 7= Çok önemlidir.

Bahşış Vermeye Karşı Tutum Lynn (2008) ve Saunders and Lynn (2010) çalışmalarındaki bahşış vermeye karşı tutum ve bahşış vermeyi destekleme maddelerinden uyarlanan 7 madde ile ölçülmüştür. Her bir madde katılımcılar tarafından 7 dereceli Liket tipi ölçek (1=Kesinlikle katılmıyorum ile 7=Kesinlikle katılıyorum arasında) üzerinden değerlendirilmiştir.

2.3. Analizler

Bahşış vermeye karşı tutum değişkeni için SPSS programı kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Kişisel değerlerin kuram-

sal olarak öngörülen ölçüm modeline uyumunu sınamak için AMOS (Arbuckle ve Wothke, 1999) programı kullanılarak Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Model uyum indeksleri ve faktör ağırlıklarına göre gerekli eksiltme ve düzeltmeler yapılmıştır. Değer tipleri toplulukçulukla ilgili değerler (iyilikseverlik, geleneksellik ve uyma) bireycilikle ilgili değerler (başarı, güç, uyarılım, öz-yönelim) ve karma değerler (evrenselcilik ve güvenlik) olarak gruplandırılmıştır. Tüm değişkenlerin güvenilirlik katsayıları hesaplandıktan sonra hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

2.4. Bulgular

Bahşış vermeye karşı tutum için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda tüm maddeler tek bir faktöre yüklenmiştir. Croanbach alfa değeri .82'dir. Maddelerin faktör yüklenimleri, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Bahşış Vermeye Karşı Tutum İçin Açıklayıcı Faktör Analizi

	Faktör yükleri	Ortalama	Standart sapma
Çalışanlara verilen bahşışler iyi bir amaca hizmet eder.	.72	4.73	1.71
Çalışanlara verilen bahşışin büyük miktarı boşa gider*	.69	5.15	1.74
Bahşış vermekten hoşlanmıyorum*	.73	4.63	1.96
Çalışanlara ödeme yapmak müşterinin değil işletmenin sorumluluğundadır*	.71	3.43	2.09
Çalışanlara bahşış verilmesi yerine daha yüksek ücretlerle çalıştırılmalarını tercih ederim*	.63	2.71	1.97
Bahşış verme geleneğini destekliyorum.	.72	3.64	1.88
Bahşış vermeyi reddederek sosyal beklentilere tepki gösteriyorum*	.69	5.54	1.74

Değer tiplerinin Schwartz değer kuramına göre yapılandırılması için yapılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Schwartz'ın değer ölçeğinde 2 maddeyle ölçülen hazcılık değer tipinin madde sayısı bire inince modelden çıkarılmıştır. Bu nedenle kişisel değerler 9 faktörlü bir yapı göstermiştir. Diğer değer tiplerinin de madde sayılarında azalma meydana gelmiştir (Ek-1). Model uyum indekslerinin tamamı referans değerlerinde olmamasına karşın kabul edilebilir düzeydedir. $\chi^2 / Sd = 2,088$ ($p < 0.001$)

değeri anlamlı, CFI =.877, TLI=.857 ve GFI=.884 değerleri .90 sınırına yakın ve RMSEA=.069, kabul edilebilir değer olan .08'in altındadır. Değer tiplerinin güvenilirlik katsayıları Tablo 3'de gösterilmektedir.

Değer tipleri ile bahşış vermeye karşı tutum arasındaki ilişkiler incelendiğinde (Tablo 3) iyilikseverlik ve uyma değer tipleri ile bahşış vermeye karşı tutum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Diğer taraftan başarı ($r = .17$, $p < .05$), ve uyarılım ($r = -.18$, $p < .05$), değer tipleri ile bahşış vermeye karşı tutum

arasında zıt yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. Başarı ve uyarılım değerlerinin önemi arttıkça bahşış vermeye karşı olumsuz bir tutum gelişmektedir. Beklendiği gibi iyilikseverlik ile uyma değerleri bahşış vermeye karşı tutum ile en yüksek olumlu ilişki göstermez iken, başarı ve uyarılım değerleri tutum ile en yüksek olumsuz ilişkiyi göstermiştir. Bu nedenle H1 hipotezi kısmen desteklenmiştir. Diğer taraftan başarı ve uyarılım değer tipleri dışında kalan hiçbir değer ile bahşış vermeye karşı tutum arasında an-

lamlı bir ilişki bulunmamıştır. İyilikseverlik ve uyma değerlerinin de tutum ile anlamlı bir ilişki göstermediği göz önüne alındığında, bu değer tiplerinden uzaklaşıldıkça diğer değer tipleriyle bahşış vermeye karşı tutum arasındaki ilişkide rutin azalma olup olmadığını tartışmanın anlamlı olacağı düşünülmektedir. Başarı ve uyarılım değer tiplerinden uzaklaşıldıkça diğer değer tipleriyle bahşış vermeye karşı tutum arasındaki ilişkide rutin bir artış gözlenmediğinden dolayı H2 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 3. Değerler İle Bahşış Vermeye Karşı Tutum Arasındaki Korelasyon Katsayıları Ve Değer Tiplerinin Güvenilirlik Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(1)Bahşış vermeye karşı tutum	(.82)									
(2)Evrenselcilik	.06	(.85)								
(3)Gelenek	.01	.57**	(.68)							
(4)Güvenlik	-.04	.62**	.63**	(.76)						
(5)Güç	.00	.08	.38**	.40**	(.77)					
(6)Başarı	-.17*	.17	.39**	.40**	.70**	(.77)				
(7)İyilikseverlik	.00	.65**	.68**	.76**	.36**	.36**	(.84)			
(8)Uyarılım	-.18*	.07	.13	.16	.36**	.45**	.19	(.75)		
(9)Uyma	.01	.57**	.70**	.76**	.41**	.39**	.70**	.17	(.66)	
(10)Özyönelim	.00	.49**	.38**	.65**	.31**	.37**	.58**	.33**	.58**	(.77)
<i>Ortalama</i>	4.26	5.87	4.90	6.13	4.17	4.31	6.03	3.71	5.71	6.23
<i>St.sapma</i>	1.30	1.32	1.47	1.06	1.66	1.80	1.05	1.97	1.20	1.00

***p* < 0.01

**p* < 0.05

Regresyon analizinden önce toplulukçulukla ilgili değerler, bireycilikle ilgili değerler ve karma değerler ile bahşış vermeye karşı tutum arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Tablo 4'de görüldüğü üzere toplulukçulukla ilgili değerlerle ve karma değerlerle bahşış verme-

ye karşı tutum arasında anlamlı bir ilişki bulunmaz iken, bireycilikle ilgili değerler ile bahşış vermeye karşı tutum arasında zıt yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur (*r* = -.13*, *p* < .05).

Tablo 4. Değer Grupları İle Bahşış Vermeye Karşı Tutum Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4
Toplulukçulukla ilgili değerler	1			
Bireycilikle ilgili değerler	.49**	1		
Karma değerler	.80**	.37**	1	
Bahşış vermeye karşı tutum	.01	-.13*	.02	1
<i>Ortalama</i>	5,55	4.60	6	4.26
<i>St.sapma</i>	1.11	1.23	1.07	1.30

***p* < 0.01

**p* < 0.05

Tablo 5’de gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre ise toplulukçulukla ilgili değerlerin ve karma değerlerin bahşiş vermeye karşı tutum üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla H3 ve H5 hipotezle-

ri reddedilmiştir. Diğer taraftan bireycilikle ilgili değerlerin bahşiş vermeye karşı tutum üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuş olup ($\beta = -.19$, $p < .05$), H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Bahşiş vermeye karşı tutumu etkileyen değer grupları için regresyon analizi sonuçları

Bağımlı değişken: Bahşiş vermeye karşı tutum	β	t	Anl
Toplulukçulukla ilgili değerler	.09	.68	a.d
Bireycilikle ilgili değerler	-.19*	-2.31	.022
Karma değerler	.02	.17	a.d
R^2	.03		
F	1.83		

* $p < 0.05$

Bahşiş vermeye karşı tutumun demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için “Bağımsız Örneklem t-testi”, gelir ve eğitim durumu değişkenleri için ise “Tek-Yönlü ANOVA” yapılmıştır. Yaş ile bahşiş vermeye karşı tutum arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiş ($r = 4.39$) ile erkeklerin ($r = 4.10$) bahşiş vermeye karşı tutumları arasında anlamlı fark ($r = 1.36$) ve bekâr ($r = 4.23$) müşterilerin de bahşiş vermeye karşı tutumları farklılaşmamaktadır. Gelir düzeyleri incelendiğinde ise gelir düzeyinin bahşiş vermeye karşı tutum üzerinde anlamlı etkisi olmadığı görülmüştür. Eğitim düzeylerine göre farklılık olup

olmadığı testi ilkökul ve ortaokul grupları dışarıda bırakılarak yapılmıştır. Eğitim düzeylerine göre bahşiş vermeye karşı tutum farklılık göstermektedir ($F = 4.35$, $p < .05$). Post-hoc Scheffe testinin sonuçlarına göre lise mezunlarıyla yüksek lisans mezunlarının ve lise mezunlarıyla doktora mezunlarının bahşiş vermeye karşı tutumları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Yüksek lisans ve doktora mezunları lise mezunlarına göre bahşiş vermeye karşı daha olumlu tutum sergiledikleri söylenebilir. Son olarak yaş ile bahşiş vermeye karşı tutum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma müşterilerin kişisel değerlerinin bahşış vermeye karşı tutum üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, çalışanlara yardım etme motivi ile uyumlu olan "iyilikseverlik" ve sosyal normlara uyma motiviyiyle uyumlu olan "uyuma" değer tipleri ile bahşış vermeye karşı tutum arasında ilişki bulunmamaktadır. İyilikseverlik ile uyma değerleri bahşış vermeye karşı tutum ile en yüksek olumlu ilişkiyi göstermemektedir. Uyma değerinin motivasyonel alt yapısı, bireyin toplumsal beklentilere karşı olabilecek olaylara sınırlama getirmesi ve normları desteklemesini gerektirmektedir. İyilikseverlik değerinin motivasyonel alt yapısı da başkalarının refahını ön planda tutmaya odaklanmaktadır. Müşterileri bahşış vermeye yönelten motivlerle uyumlu görünen iki değer tipi de bahşış vermeye karşı tutum ile ilişkili değildir. Bununla beraber toplulukçulukla ilgili değerlerin de bahşış vermeye karşı tutum üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Oysa ki, toplulukçulukla ilgili değerler toplumsal fayda ve toplumun refahına odaklanmayı gerektirmektedir. Bahşışın toplumsal refahı arttırmak yönünde bir davranış olarak ele alındığı düşünülürse (Levmore, 2000) bu sonuçların Hofstede'nin (2001) kültürel değer boyutlarında toplulukçu olarak tanımlanan bir kültürde elde edilmiş olması ilginçtir.

Diğer taraftan bireycilikle ilgili değerlerin bahşış vermeye karşı tutum üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır. Müşterilerin bireycilikle ilgili değerlere verdikleri önem arttıkça, bahşış vermeye karşı olumsuz bir tutum geliştirmektedirler. Bireycilikle ilgili değer grubunda yer alan "başarı" ve "uyarılım" değer tipleri de bahşış vermeye karşı tutum ile ters yönlü bir ilişki sergilemektedir. Müşterilerde hayatlarını yönlendiren temel ilke olarak başarı ve uyarılım değerlerinin önemi arttıkça bahşış vermeye karşı olumsuz bir tutum oluşmaktadır. Başarı değer tipi bireyin kendi kişisel başarılarına odaklanmayı, uyarılım değer tipi ise bireyin cesur olmak, değişken ve heyecanlı bir hayat yaşamak yönündeki eğilimini vurgular. Bu değer tipleri müşterileri bahşış vermeye yönelten "başka-

larına yardım etmek", "sosyal normlara uymak", iyi bir şey yapmanın gururunu yaşamak" (Azar, 2007; Lynn, 2009) gibi bazı motivlerle zıt anlamsal alt yapılara sahiptir. Bu nedenle, toplulukçu bir kültürde bu değerleri hayatlarında öncelikli ilke kabul eden müşterilerde, bahşış vermek gibi, başkalarının ve toplumun refahına katkı sağlama motiviyiyle uyumlu bir davranışına karşı olumsuz tutum oluşması anlaşılabilir bir durumdur.

Schwartz (1996) tutum ile en güçlü ilişkiyi gösteren değer tipinden uzaklaştıkça diğer değer tipleriyle tutum arasındaki ilişkinin azalacağını, tekrar o değer tipine yaklaşıldıkça değer tipleri ile tutum arasındaki ilişkinin artacağını belirtmiştir. Ancak çalışma sonuçları başarı ve uyarılım değer tipleri dışındaki hiçbir değer tipi ile bahşış vermeye karşı tutum arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Bu nedenle diğer değer tipleri ve tutum arasındaki ilişkilerde rutin bir artış ya da azalış tartışmak anlamlı değildir. Bireycilikle ilgili değerler ile toplulukçulukla ilgili değerler sınırında yer alan karma değerlerin de (evrenselcilik ve güvenlik) bahşış vermeye karşı tutum üzerinde etkisi bulunmağı görülmektedir.

Bahşış vermeye karşı tutum demografik değişkenlerden sadece eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir. Ancak bu farklılık değerlendirilirken katılımcıların büyük çoğunluğunun üniversite ve üstü eğitim seviyesine sahip olduğu göz önüne alınmalıdır. Lise ve üzeri eğitim düzeyi grupları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, lise mezunu olanlarla yüksek lisans mezunu olanların ve lise mezunu olanlarla doktora mezunu olanların bahşış vermeye karşı tutumları birbirinden farklılık göstermektedir. Yüksek lisans ve doktora mezunu olanlar lise mezunlarına göre bahşış vermeye karşı daha olumlu bir tutum sergilemektedir. Eğitim düzeyi arttıkça bahşış vermeye karşı olumlu tutum gelişmesi, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte kişilerin toplumsal konularda daha fazla hassasiyet göstermesi ile açıklanabilir.

Bu çalışma, müşterilerin bireysel düzeydeki farklılıkları ile bahşış vermeye karşı tutumları arasındaki ilişkiyi araştıran sınırlı sayıda

çalışmadan biridir. Çalışmada müşterilerin kişisel değerleri ile bahşış vermeye karşı tutum arasındaki ilişki araştırılmış ancak bahşış verme davranışı incelenmemiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda kişisel değerlerin verilen bahşış miktarı ve bahşış verme sıklığı/yaygınlığı gibi çeşitli bahşış

verme davranışları üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılabilir. Bahşış vermeye karşı tutum ve davranışları etkileyen değer tiplerinin motivasyonel yapıları kullanılarak müşterileri bahşış vermeye yönelten nedenler farklı boyutlarıyla tartışılabilir.

KAYNAKÇA

- ALLEN, M. W., NG, S. H. ve WILSON, M. (2002), "A Functional Approach to Instrumental and Terminal Values and The Value-Attitude-Behaviour System of Consumer Choice", **European Journal of Marketing**, 36(1/2), 111-135.
- ARBUCKLE, J. L. ve W. W. (1999), **AMOS 4.0: Programming Reference Guide**, Chicago: Small Waters Corporation.
- AZAR, O. H. (2004), "The History of Tipping –from sixteenth- century England to United States in the 1920s", **The Journal of Socio-Economics**, 33, 745-764.
- AZAR, O. H. (2005), "Who Do We Tip and Why? An Empirical Investigation", **Applied Economics**; 37 (16), 1871-1879.
- AZAR, O. H. (2007), "The Social Norm of Tipping: A Review", **Journal of Applied Social Psychology**, 37(2), 380–402.
- AZAR, O. H. (2010), "Do People Tip Because of Psychological or Strategic Motivations? An Empirical Analysis of Tipping", **Applied Economics**, 42, 3039-3044.
- AZAR, O. H. (2011), "Business Strategy and the Social Norm of Tipping", **Journal of Economic Psychology**, 32, 515-525.
- BARDI, A., ve SCHWARTZ, S. H. (2003), "Values and Behavior: Strength and Structure of Relations", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 29, 1207-1220.
- BODVARSSON, Ö.B. ve GIBSON, W. A. (1997), "Economics of Restaurant Gratuities: Determining Tip Rates", **American Journal of Economics and Sociology**, 56, 187–204.
- BRENNER, M. L. (2001), **Tippling for Success: Secrets for How to Get In and Get Great Service**, Brenmark House, Sherman Oaks, CA.
- CONLIN, M., LYNN, M., ve O'DONOGHUE, T. (2003), "The Norm Of Restaurant Tipping", **Journal of Economic Behavior and Organization**, 52, 297–321.
- DAVIS, S. F., SCHRADER, B. RICHARDSON, T. R., KRING, J. P. ve KIEFFER, J. C. (1988), "Restaurant Servers Influence Tipping Behavior", **Psychological Reports**, 83, 223-226.
- HOMER, P.M. ve KAHLE, L.R. (1988), "A Structural Equation Test of the Value-Attitude-Behavior Hierarchy", **Journal of Personality and Social Psychology**, 54(4), 638-646.
- GARRITY, K., ve DEGELMAN, D. (1990), "Effect of Server Introduction on Restaurant Tipping", **Journal of Applied Social Psychology**, 20, 168- 172.
- HOFSTEDTE, G.(2001), **Culture's Consequences**, London, Sage Publications.
- LYNN, M. (1988), "The Effects of Alcohol Consumption on Restaurant Tipping", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 14, 87-91.
- LYNN, M. (1994), "Neuroticism and the Prevalence of Tipping: A Cross-country Study", **Personality and Individual Differences**, 17(1), 137-138.
- LYNN, M. (2000a), "National Character and Tipping Customs: The Needs for Achievement, Affiliation, and Power as Predictors of the Prevalence of Tipping." **International Journal of Hospitality Management**, 19, 205-210.
- LYNN, M. (2000b), "National Personality and Tipping Customs", **Personality and Individual Differences**, 28 (2), 395-404.
- LYNN, M. (2002), "Turnover's Relationships With Sales, Tips and Service Across Restaurants in a Chain", **International Journal of Hospitality Management**, 21, 443-447.
- LYNN, M. (2008). "Personality Effects on Tipping Attitudes, Self-reported Behaviors and Customs: A Multi-level Inquiry", **Personality and Individual Differences**, 44(4), 989-999.
- LYNN, M. (2009), "Individual Differences in Self-attributed Motives for Tipping: Antecedents, Consequences, and Implications", **International Journal of Hospitality Management**, 28, 432-438.
- LYNN, M. ve BOND, C. (1992), "Conceptual Meaning and Spuriousness in Ratio Correlations: The Case of Restaurant Tipping", **Journal of Applied Social Psychology**, 22 (4), 327-341.

- LYNN, M., ve GRASSMAN, A. (1990), "Restaurant Tipping: An Examination of Three 'Rational Explanations'", **Journal of Economic Psychology**, 11, 169-181.
- LYNN, M. ve LYNN, A. (2004), "National Values and Tipping Customs: A Replication and Extension", **Journal of Hospitality and Tourism Research**, 28(3), 356-364.
- LYNN, M. ve STARBUCK, M. M. (2014), "Tipping customs: the Effects of National Differences in Attitudes Toward Tipping and Sensitive to Duty and Social Pressure", **Journal of Behavior and Experimental Economics**, (article in pres).
- LYNN, M. ve THOMAS-HAYSBERT, C. (2003), "Ethnic Differences in Tipping: Evidence, Explanations and Implications", **Journal of Applied Social Psychology**, 33 (8), 747-1772.
- LYNN, M ve WITHIAM, (2008), "Tipping and its Alternatives Business Considerations and Directions for Research", **Journal of Services Marketing**, 22(4), 328-336
- LYNN, M., ZINKHAN, G.M. ve HARRIS, J. (1993), "Consumer Tipping :A Cross-country Study", **Journal of Consumer Research**, 20(4), 478-485
- LEVMORE, S. (2000), "Norms as Supplements", *Virginia Law Review*, 86, 1989-2021.
- MILLIMAN, R. E. (1986), "The Influence of Background Music on the Behavior of Restaurant Patrons", **Journal of Consumer Research**, 13, 286-289.
- PROBST, T. M. CARNEVALE, P. J. ve TRIANDIS, H C. (1999), "Cultural Values in Intergroup and Single-Group Social Dilemmas", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 77(3,) 171-191.
- RIND, B. (1996), "Effects of Beliefs About Weather Conditions on Tipping", **Journal of Applied Social Psychology**, 26: 137-147.
- RIND, B., ve BORDIA, P. (1995), "Effect of Server's "Thank you" and Personalization on Restaurant Tipping", **Journal of Applied Social Psychology**, 25, 745-751.
- RIND, B., ve STROHMETZ, D. (2001), "Effects of Beliefs About Future Weather Conditions on Tipping", **Journal of Applied Social Psychology**, 31 (2), 2160-2164.
- ROKEACH, M. (1973), **The Nature of Human Values**. New York: Free Press.
- SAUNDERS, S. G. ve LYNN, M. (2010), "Why Tip? An Empirical Test of Motivations for Tipping Car Guards", **Journal of Economic Psychology**, 31, 106-113.
- HIFFMAN, B. ve KANUK, W. (1997), **Consumer Behaviour**, Prentice Hall.
- SCHWARTZ, S. H. (1992). "Universals in the Content and Structure of Values: Theory and Empirical Tests in 20 Countries", M. Zanna (Ed.), **Advances in Experimental Social Psychology** , 25, s. 1-65. New York: Academic Press.
- SCHWARTZ, S. H. (1994), "Are There Universal Aspects in the Content and Structure of Values?," **Journal of Social Issues**, 50, 19-45.
- SCHWARTZ, S.H. (1996), "Value Priorities and Behavior: Applying a Theory of Integrated Value Systems", C. Seligman, J.M. Olson, ve M.P. Zanna (Ed), **The Psychology of Values: The Ontario Symposium**, 8, s. 1-24. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- SCHWARTZ, S. H., ve BILSKY, W. (1987). "Toward a Psychological Structure of Human Values", **Journal of Personality and Social Psychology**, 53, 550-562.
- SCHWARTZ, S. H., ve BILSKY, W. (1990), "Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-cultural Replications", **Journal of Personality and Social Psychology**, 58(5), 878-891.
- STAR, N. (1988), **The International Guide to Tipping**, New York: Berkley Books.

EKLER

Ek-1. DFA sonrası kişisel değer maddeleri ve güvenilirlikleri

	Orijinal madde sayısı	Son madde sayısı		Croanbach alfa
İyilikseverlik	9	5	Arkadaşlık Sadık olmak Dürüst olmak Yardıms sever olmak Sorumluluk sahibi olmak	.84
Evrenselcilik	9	4	Barış içinde bir dünya istemek Doğayla bütünlük içinde olmak Toplumsal adalet Çevreyi korumak	.85
Geleneksellik	6	3	Geleneklere saygı İlimli olmak Alçak gönüllü olmak	.68
Uyma	4	2	Kibar olmak Kendini denetleyebilmek Anne-babaya değer vermek	.66
Güvenlik	7	5	Ulusal güvenlik İyiliğe karşılık vermek Aile güvenliği Sağlıklı olmak Temiz olmak	.76
Güç	5	4	Sosyal güç sahibi olmak Zengin olmak Otorite sahibi olmak Toplumdaki görüntüyü korumak	.77
Başarı	5	3	Hırslı olmak Sözü geçen biri olmak Yetkin olmak	.77
Uyarılım	3	2	Heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak Değişken bir hayat yaşamak	.75
Öz-yönelim	6	4	Özgür olmak Kendine saygısı olmak Yaratıcı olmak Kendi amaçlarını seçebilmek	.77

DÖKÜM DEPODAN TUGAYA AKARYAKIT DAĞITIM SİSTEMİNİN SİMÜLASYONU VE ANALİZİ

DOI NO: 10.5578/jeas.8405

TOLGA BOYRAZ*

ÖZ

Barış şartlarında ihtiyaç duyduğu ikmal maddelerinin karşılanmasında askeri birliklerin diğer kurumlardan farklı olmamaktadır. Ancak, muharebede birliklerin bu ihtiyaçlarının karşılanması daha fazla önem arz etmekte ve birliğin muharebe etme yeteneğini doğrudan etkilemektedir. Bu ikmal maddelerinden biri de akaryakıttır. Birlikler, akaryakıtı, araçlardan, haberleşme cihazlarının şarj edilmesine ve sahra hizmetlerinin yürütülmesine kadar çok çeşitli alanlarda kullanmaktadır. Birliklerin kaderini belirleyen ikmal maddelerinden biri olan akaryakıtın taşınması ve dağıtım taktik seviyedeki lojistiğin en kritik bileşeni olmaktadır. Son derece önemli olan akaryakıt dağıtım zincirinin döküm depodan sahra kullanıcılarına kadar olan bölümü, bu çalışmada incelenmiştir. Akaryakıt dağıtımının doğru ürün, doğru yer ve doğru zaman niteliklerini sağlamak amacıyla iki farklı dağıtım ağı tasarlanmıştır. Dağıtım ağlarının analizi maksadıyla kesikli olay benzetim modelleri kurulmuş ve sistemin performansı incelenerek alternatif sistemler taşıma maliyetleri açısından karşılaştırılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, dağıtımın bir kısmının yükleniciler, bir kısmının da birlik araçları vasıtasıyla yapıldığı karma bir sistemin maliyet açısından daha iyi sonuçlar verdiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dağıtım Ağ Tasarımı, Akaryakıt Dağıtım Benzetimi, Kesikli Olay Benzetimi.

JEL Kodları: C63, Q41, R41.

SIMULATION AND ANALYSIS OF FUEL DISTRIBUTION SYSTEM FROM BULK STORAGE TO THE BRIGADE

105

ABSTRACT

Military units aren't different from other public institutions to procure supply materials during peacetime. But, procuring these needs is more important in the battlefield and this affects unit's combat ability directly. One of these supply materials is fuel. Transporting and distributing fuel is one of the critical components of tactical logistics. Fuel distribution chain from bulk storage to the users was studied in this paper. Two different types of distribution network were designed in order to ensure providing forces with the right fuel, in the right place at the right time. In order to analyze the distribution networks, discrete event simulation models were built and by evaluating system performance, alternatives were compared with each other in accordance with their costs. According to the results, second alternative is better than first one. In this alternative, it is proposed mixed type which composed of contractor's and unit's tankers.

Keywords: Distribution Network Design, Simulation of Fuel Distribution, Discrete-event Simulation.

JEL Codes: C63, Q41, R41.

* Kara Harp Okulu Endüstri Sistem Mühendisliği Bölümü, e-mail: tboyraz@kho.edu.tr.

GİRİŞ

Askeri birlikler barış şartlarında diğer tüm kurumların ihtiyaç duyduğu su, elektrik, akaryakıt vb. ürünlere ihtiyaç duyar, bu ürünler şehir şebekesi, akaryakıt dağıtım şirketleri gibi araçlar vasıtasıyla temin edilir. Diğer bir ifadeyle ihtiyaç çeşitleri ve karşılanması konusunda herhangi bir kurumdan farkı yoktur. Ancak, savaş şartlarında görevlerini devam ettirebilmeleri, muharebede manevra kabiliyetini kaybetmemeleri, ateş gücünü kullanabilmeleri, muharebe imkânlarını sürdürebilmeleri, kısaca başarılı olabilmeleri lojistik olarak kesintisiz desteklenmelerine, doğru ürünün, doğru yer ve doğru zamanda birliğe ulaştırılmasına bağlıdır. Akaryakıt, muharebede ihtiyaç duyulan en önemli lojistik ürünlerinden birisidir. Akaryakıtın doğru zamanda, istenen miktarda ve istenen yerde hazır bulundurulması birliklere avantajlar sağlamaktadır. 2000'li yılların başında, Amerikan Ordusu lojistik personeline göre, muharebe sahasına ikmal edilen maddelerin %50'si mühimmat, %30'u akaryakıt ve geri kalanı yiyecek, su ve diğer ikmal maddeleriydi. Bugün, lojistik ürünlerinin %70'inden fazlası akaryakıttır (VAREC, 2009: 4). Savaşı sürdürebilmek için akaryakıtta olan bağımlılığın arttığı bazı istatistiklerle de tespit edilebilir. 2007 yılında, Amerikan ordusunun akaryakıt tüketimi, Sonsuz Özgürlük Operasyonu ve Irak'a Özgürlük Operasyonu'nda asker başına günlük 83,28 litre gerçekleşmiştir. Bu değer Vietnam'dan beri kişi başına %175 yükselmiştir. Bu tüketimin artma nedenlerinin en başında askeri teknolojiler ve artan karmaşıklık gelmektedir. Örneğin, bir deniz piyade taburu, 2001 yılında tenteli 32 adet yüksek performanslı çok amaçlı araca (YPCAA (HUMVEE)) sahipken, 2008 yılında 55 adet zırhlı YPCAA sahipti. Aynı tipteki tabur, 2001 yılında 175 adet telsiz setine sahipken, 2008 yılında 1220 adet telsiz setine sahip olmuştur (NOBLIS, 2010: 30). 2006 yılında, Amerikan Ordusu, bir milyar 559 milyon 589 bin 655 litre (412 milyon galon) jet yakıtı (940 milyon Amerikan Doları), 223 milyon 339 bin 295 litre (59 milyon galon) dizel (123 milyon Amerikan Doları), 75 milyon 708 bin 235 litre (20 milyon galon) benzin (45 milyon Amerikan Doları) ve bir milyon 249 bin 185 litre (330 bin galon) biyodizel (775 bin Amerikan Doları) kullanmıştır. 2008 yılında Amerikan Savunma Bakanlığı, Sonsuz Özgürlük Operasyonu ve Irak'a Özgürlük Operasyonu'nu desteklemek için aylık 257 milyon 408 bin litre (68 milyon galon) diğer bir ifadeyle günlük yedi milyon 570 bin 823 litrenin (2 milyon galon) üzerinde akaryakıt ikmal yapmıştır (NOBLIS, 2010: 30). 2009 yılında, Sonsuz Özgürlük Operasyonunda birlik-

lerin 113 milyon 562 bin 353 litre (30 milyon galon) depolama ihtiyacı ve operasyonları destekleme için günlük 4,16 milyon litre (1,1 milyon galon) akaryakıt gereksinimi olmuştur (EVANS ve MASTERNAK, 2012: 48).

Muharebede, birliklerin kaderini belirleyen ikmal maddelerinden biri olan akaryakıtın doğru çeşidinin, doğru yer ve zamanda hazır bulundurulması gerekmektedir (The US Joint Chiefs of Staff, 2010: I-1; RUSHTON, CROUCHER ve Diğ., 2014: 4). Lojistik birimler, müşteri ihtiyaçlarını belirlemeli, stratejik seviyede akaryakıt kaynakları bulmalı ve döküm akaryakıtın ulaşımını, depolanmasını ve dağıtımını sağlamalıdır. Muharebede, askeri taktik lojistiğinin en önemli parçası, ikmal maddelerinin taşınması ve dağıtımı olmaktadır (SEBBAH, GHANMI, 2013: 3069). Dağıtım, ürünün son ürün üretim noktasından müşteriye veya son kullanıcıya kadar depolanmasını ve akışını tanımlamaktadır (RUSHTON, CROUCHER ve Diğ., 2014: 4). Dağıtım sistemi kurulurken, etkinliği ve verimliliği sağlayacak hususlar dikkate alınmalıdır. Bu hususlar; taşıma sorumluluğunun geriden ileriye doğru olması, doğru zamanda sağlanması, güvenliğinin kolay alınabilmesi, basit ve maliyet-etkinlik sağlanmasıdır. İfade edilen prensipleri uygulayan doğru bir sistem oluşturulması, muharebe sahasında askeri hareketin başarısını etkileyecektir. Amerika ve İngiltere hammadde kaynağından rafineriye, rafineriden taktik birliklere ulaştırılması ve dağıtımına kadar bütün akaryakıt ikmal zincirini organik kuruluşundaki birimlerle kontrol etmektedir. Buna karşın, NATO Uluslararası Güvenlik Yardım Kuvveti (ISAF) akaryakıt operasyonları, büyük oranda yüklenicilerin (contractors) kontrolüne bırakılmıştır. Bu yükleniciler, akaryakıt rafineriden alıp güvenliğini kendileri sağlayarak silah sistemlerine kadar dağıtmaktadır (EVANS ve MASTERNAK, 2012: 26). Şekil-1'de Amerikan ordusunun karadan akaryakıt dağıtımını gösterilmektedir. Akaryakıt ikmal zincirindeki unsurları sırasıyla kaynak, döküm depo, sahra döküm depo, dağıtım noktası ve kullanıcı olarak tanımlayabiliriz. Akaryakıt dağıtım sisteminin döküm depodan kullanıcılara (talep noktasına) kadar olan bölümü incelendiğinde, akaryakıt ikmal üç farklı şekilde yapılabilecektir. Birincisi, Amerika ve İngiltere'nin uyguladığı gibi tamamen organik kuruluşundaki birimlerle, ikincisi NATO'nun ISAF/Afganistan'daki gibi tamamen yüklenicilerle, üçüncüsü bu ikisinin karması kullanılarak yapılabilecektir. Savaş zamanı döküm depo ile kullanıcılar arasındaki mesafe oldukça artacağından, desteğin vaktinde ve emniyet içerisinde olması önem kazanacak, ikmal sistemi zaman

taahhidi, baskın, sabotaj, pusu, topçu ve hava taarruzu gibi tehlikelere maruz kalacaktır. Akaryakıt dağıtım problemi, çalışmada destek prensiplerini gözeterek, dağıtım ağı tasarım problemi olarak ele alınmış ve ağı tasarlamak ve analiz etmek için bir kesikli olay benzetim modeli geliştirilmiştir. Döküm depodan kullanıcılara kadar olan dağıtım yapısı göz önüne alındığında buradaki kararların operasyonel/taktik seviyede kararlar olduğu görülmektedir. Bu seviyedeki problemleri modellemek için de en uygun aracın kesikli olay benzetimi olduğu genel olarak kabul edilmektedir (TAKO ve ROBINSON, 2012: 803).

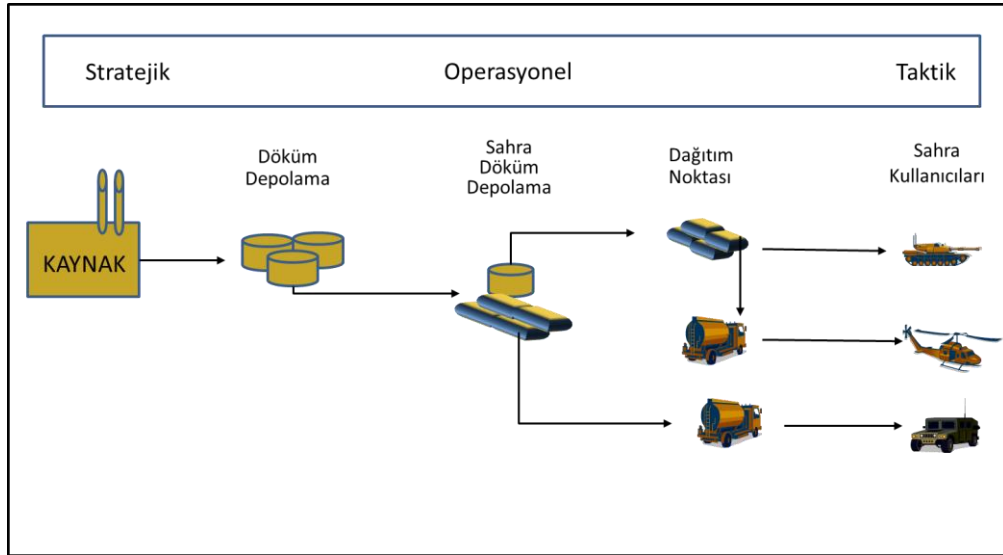
1. KESİKLİ OLAY BENZETİMİ

Benzetim; gerçek dünya sistemlerinde meydana gelebilecek sonuç silsilesini elde etmek için, dinamik bir modelin çalıştırılması ve gerçek dünyayı temsil etme tekniği olarak ifade edilebilir. Genel anlamda benzetim; gerçek bir sistemi temsil eden modelin oluşturulması ve bu modelin canlandırılması işlemidir.

Benzetim modelleri genellikle zamana göre sistemin nasıl tepki verdiğini anlamak ve farklı koşullar altında onların performanslarını karşılaştırmak için kurulmaktadır (TAKO ve ROBINSON, 2012: 803). Benzetim modelleri, bilgi elde etmek maksadıyla, sistemlerin dina-

mik süreçlerle temsil edilmesi olarak tanımlanabilir. Zaman boyutu, sürekli ve kesikli süreçler kadar statik ve dinamik, zamanla değişen ve zamanla değişmeyen davranışlar vasıtasıyla gerçekçi olarak taklit edilebilir. Benzetim yazılım uygulamalarının birçoğu, sistem boyunca malzeme akışını veya diğer dinamik süreçleri tanımlamak için animasyonları sunmaktadır (HENNIES, REGGELIN ve Diğ., 2013: 2).

Zaman karakteristiğine göre benzetim yaklaşımlarından bir tanesi de kesikli olay benzetimidir. Kesikli olay benzetimi, herhangi bir istenen detay seviyesinde modelleme imkânı sağlamaktadır ve bu nedenle operasyonel seviyede sıklıkla kullanılabilir. Kesikli olay benzetimi, endüstride ve lojistik ortamlarda çok yaygındır (HENNIES, REGGELIN ve Diğ., 2013: 3). Bu benzetim türü, sistemleri durum değişimlerinin zamanın belirli noktalarında olduğu kuyruklar ve faaliyetler ağı olarak modellemektedir. Varlıklar, teker teker temsil edilmekte ve her bir varlığa, benzetim süresince neler olduğunu belirlemek için belirli özellikler atanabilmektedir. Kesikli olay benzetimi modelleri, genellikle olasılık dağılımları kullanılarak üretilen rastsallığın olduğu olasılıklı bir yapıdadır (TAKO ve ROBINSON, 2012: 803).



Kaynak: The US Joint Chiefs of Staff (2010). **JP 4-03: Joint Bulk Petroleum and Water Doctrine**, ABD.

Şekil 1. Amerikan ordusunun karadan akaryakıt dağıtım zinciri

2. AKARYAKIT DAĞITIM SİSTEMİNİN BENZETİMİ VE ANALİZİ

Bu çalışmada dağıtım ağı tasarımı yapılmıştır. Literatürde bu konuda yapılmış bazı çalışmalar bulunmaktadır: Sourirajan ve arkadaşları (2009), genetik algoritma kullanarak, tesis yeri seçimi, boru hattı, stok ve güvenlik stoğu maliyetlerini minimize edilecek şekilde ağıdaki dağıtım merkezlerinin yerleştirilmesini amaçlamıştır. Eskigun ve arkadaşları (2005), çalışmasında tedarik süresini, dağıtım noktalarının yerleşimini ve taşıma biçimi seçimini dikkate alan bir tedarik zinciri ağı tasarımı için Lagrangian sezgiseli; Ko ve arkadaşları (2006) üçüncü parti lojistik servis sağlayıcılar 3PLs için depoların performansını dikkate alan bir dağıtım ağı tasarımı sunmuştur. Cunha ve Ribeiro (2004) çevrimli su dağıtım ağlarının en düşük maliyet tasarımı için tabu arama algoritması önermiştir. Hatip ve Sabuncuoğlu (2004), çalışmasında akaryakıt dağıtım sisteminin döküm depoya (tank çiftliğine) kadar olan kısmını incelemiş ve benzetim modeli

oluşturarak optimizasyonunu amaçlamıştır. Boyraz ve Erol (2004), akaryakıt dağıtım sisteminin döküm depodan, tugaya (akaryakıt dağıtım yeri) kadar olan kısmını incelemiş ve karışık tamsayılı bir model önermiştir.

Kesin girdilerin tam olarak bilinmediği durumlarda karar bazen belirsizlik altında verilebilir. Temel belirsiz girdilerden biri de ulaştırma talebidir (CHEN, KIM ve Diğ., 2010: 1609). Boyraz ve Erol (2004), çalışmalarında ihtiyaç miktarı olarak Tablo 1'deki üç tip senaryoyu kullanılarak her bir senaryo için optimal değere ulaşmaya çalışmıştır. Ancak muharebede sadece bu üç değer olmayacağı, tüketimin bir rastsallık içereceği değerlendirildiğinde, bu senaryolardaki tüketim miktarlarını kullanarak talebin rastsallığını içeren bir benzetim modelinin bu dağıtım ağındaki durumu daha gerçekçi yansıtacağı düşünülerek bu çalışmada bir kesikli olay benzetim modeli kurulmuştur.

Tablo 1. Senaryolara Göre Akaryakıt Tüketim Miktarları

SENARYO	ARAÇ MİKTARI	KAPASİTE (TON)	TÜKETİM (TON)	TÜKETİM %
A	1129	442.551	74.883	17
B	772	251.460	51.250	20
C	781	264.797	29.418	11

Kaynak: BOYRAZ, Tolga, EROL, S, (2004). "Bir Tugayın Taarruz Harekâtında Akaryakıt Dağıtım Sisteminin Optimizasyonu için Bir Model Önerisi", Yıldırım, Orhan ve diğ. (ed.) SAVTEK2004 Savunma Teknolojileri Kongresi, Ankara.

2.2. Senaryo Modelleme

2.2.1. Kavramsal ve Mantıksal Model

Akaryakıt dağıtım sisteminin kavramsal modelini oluşturan temel elemanlar aşağıda ifade edilmiştir.

İncelediğimiz sistemdeki depolar ağı modelinde düğümlerle, depolar arasındaki yollar ayrıtlarla temsil edilmektedir. Döküm depo, ara depo, sahra döküm depo, dağıtım noktası ile tugay düğümleri oluşturmaktadır. Durum değişkenleri; taşınacak akaryakıt miktarı, depolama maliyetleri ve taşıma maliyetlerinden oluşan toplam maliyettir.

Model, aşağıda belirtilen varsayımlar çerçevesinde oluşturulmuştur.

- Sistemdeki depoların başlangıç stok seviyeleri ihtiyaç duyulacak akaryakıt miktarını karşılayabilecektir.
- Stoklarından akaryakıt eksilen depolar/düğümler, ihtiyaçlarını bir önceki depo/düğümünden karşılayacaktır.

- Sahra döküm depo veya dağıtım noktasının personel, teçhizat, malzeme ve tesis ihtiyaçları, hâlihazırda kurulu olan birlikler tarafından karşılanacağından, sabit maliyetleri bulunmayacaktır. Aynı şekilde, ara depoların da sabit maliyetleri bulunmayacaktır. Çünkü bu depoların bölgede bulunduğu kabul edilmektedir.

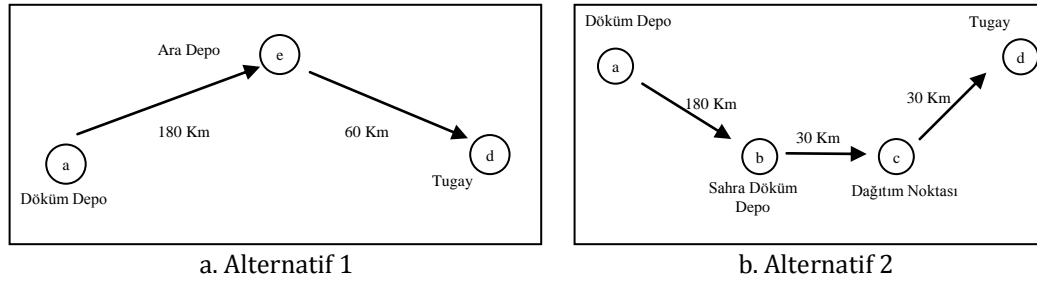
- Depolara ait maliyetlerden sadece, bir ton akaryakıtı depolama maliyeti kullanılacaktır.

Akaryakıt dağıtım sistemi, gün içerisinde harcanan akaryakıtı, o günün akşamından ertesi günün sabahına kadar (bir gecelik süre) yerine koyacak şekilde kurulmaktadır. Taarruz harekâtı, ileri doğru yapılan bir harekât şekli olduğu için harekâtın devamı süresince akaryakıtı ihtiyaç duyacak tugaylar, depolardan uzaklaşır. Bunun sonucu olarak, bir gecelik sürede yapılması gereken ikmal faaliyeti kesintiye uğrayabilir. Bu sorunu gidermek için ikmal birimlerinin de ileriye doğru intikal etmesi gerekmektedir. Ancak, döküm depolar sabit tesis olduğu için bu depolardan tugaylara kadar uzanan dağıtım sistemi arasında mesafeler artacak ve

sonunda, bir gecelik intikal mesafesi tahdidi karşımıza çıkacaktır. Bu durumda, akaryakıt destek prensiplerinden, desteğin vaktinde ve emniyetli olması prensipleri ihlal edilmiş olur. Bu sorunu gidermek için farklı iki dağıtım ağı incelenmiştir. Birinci tasarım, dağıtımın tamamen yüklenici sorumluluğunda kurulmasıdır. Bu durumda, o bölgede mevcut ara depolar kullanılacaktır. İkinci tasarım, hem yüklenici hem de harekâta katılan birliklerin kuruluşunda bulunan veya desteğine verilen birliklerin sorumluluğundadır. İkinci tasarımda, dağıtım ağı içerisinde sahra döküm depo ve dağıtım noktaları ilave edilecektir. Birinci tasarımda, akaryakıt, döküm depodan bir ara depo vasıtasıyla tugaya, tamamen kiralık tankerler kullanılarak taşınacaktır. Bu nedenle, taşıma maliyeti içerisinde artış faktörü (Tl/ton/km) ve bayi kârı (Tl/ton) girmektedir. İkinci tasarımda, döküm depodan sahra döküm depoya kadar

taşımacılık kiralık tankerlerle, bu noktadan tugaya kadar ise birlik tankerleriyle olacaktır. Sahra döküm depodan sonraki taşıma maliyeti olarak, birlik tankerlerinin harcadığı akaryakıt hesaba katılacaktır. Araçlar, sadece tek bir talep noktasına hizmet verecek ve tekrar merkeze dönüş yapacaktır.

Döküm depo için kaynak kıtlığı yoktur. Akaryakıt, döküm depoya kadar boru hattı sistemi ile getirilecek ve burada yeteri kadar stoklanabilecektir. Sahra döküm depoda veya ara depoda, tugay için 200 ton akaryakıt stoklanabilir. Dağıtım noktasında ise akaryakıt takımının kapasitesi kadar yani, 60.000 galon (193 ton) akaryakıt stoklanabilir. Emniyet stok seviyesi olarak dağıtım noktasında, sahra döküm depoda ve ara depoda, başlangıç stok miktarının %30'u kadar akaryakıt stoklanacaktır.



Şekil 2. Dağıtım Ağı Alternatifleri

Modelde, birinci alternatifte bir tedarik kaynağı (döküm depo), bir ara depo ve bir talep noktası (tugay); ikinci alternatifte bir tedarik kaynağı (döküm depo), sahra döküm depo, dağıtım noktası ve bir talep noktası (tugay) bulunmaktadır. Taşıma mesafesi arttığında ikinci alternatifte dağıtım noktası ilave edilebilmektedir. Alternatif ağ tasarımları Şekil 2'de verilmiştir.

Dağıtım ağının düğümleri, birinci alternatifte döküm depo, bir ara depo ve tugay; ikinci alternatifte döküm depo, sahra döküm depo ve bir adet dağıtım noktası ile tugaydır.

Tugayın yeri, her bir potansiyel tesisin yeri, kapasitesi, kullanılabilir maksimum araç sayısı ve kapasiteleri bilinmektedir. Döküm Depo her iki alternatifte de aynı değerde ve kaynak kısıtı olmadığı için kapasitesi sonsuz tanımlanmıştır. Alternatif 1'de Ara Deponun ve Alternatif 2'de Sahra Döküm Deponun kapasiteleri 200 ton, Alternatif 2'de Dağıtım Noktasının kapasitesi 193 tondur. Araç sayıları kısıt oluşturmayacak miktarlarda tanımlanmıştır. Alternatif 1'de Döküm Depo ile Ara Depo arasında 15 tonluk 10 adet kiralık tanker, Ara Depo ile Tugay arasında 15 tonluk 10 adet kiralık tanker tanımlanmıştır.

Alternatif 2'de Döküm Depo ile Sahra Döküm Depo arasında 15 tonluk 10 adet kiralık tanker, Sahra Döküm Depo ile Dağıtım Noktası arasında 10 tonluk 20 adet envanterdeki tanker, Dağıtım Noktası ile Tugay arasında 10 tonluk 20 adet envanterdeki tanker tanımlanmıştır. Birinci alternatifte tüm araçlar yüklenici tarafından sağlanmaktadır. İkinci alternatifte, sahra döküm depoya kadar yüklenici, diğer yollarda birlik araçları kullanılmaktadır. Depolar arasında kullanılan tanker kapasiteleri aynıdır. Örneğin, Alternatif 1'de Döküm Depo ile Ara Depo arasında 15 tonluk tankerler, Alternatif 2'de Sahra Döküm Depo ile Dağıtım noktası arasında 10 tonluk tankerler kullanılmıştır. Son olarak, düğümler arasındaki güzergâhlar; birinci alternatifte, döküm depodan ara depo ile tugaya; ikinci alternatifte, döküm depodan sahra döküm depo ve dağıtım noktası ile tugaya şeklinde kabul edilmektedir. Dağıtım yöntemi olarak, birliğe kadar götürme usulü uygulanmaktadır. Birliğe kadar götürme usulünde, ihtiyaç sahibi tugayın sorumluluk sahasına kadar, üst birliklerin ikmal araçları vasıtasıyla ikmal maddeleri taşınmaktadır. Bu sayede, ihtiyaç sahibi birlik muharebe sahasında geriye doğru bir araç hareketi yapmamaktadır.

Modelde, alternatif 1 için toplam maliyet Eş.1, alternatif 2 için toplam maliyet Eş.5 kullanılarak hesaplanmaktadır.

Kümeler

N_{DD}	Döküm Depo kümesi
N_{AD}	Ara Depo kümesi
N_{SDD}	Sahra Döküm Depo Kümesi
N_{DN}	Dağıtım Noktası kümesi
N_T	Tugay kümesi
$ARAC_{SDD}$	Sahra Döküm Depodaki tanker kümesi
$ARAC_{DN}$	Dağıtım Noktasındaki tanker kümesi

Parametreler

BK	Bayi karı (Tl/ton)
------	--------------------

$ARFAK$	Artış Faktörü (Tl/ton/km)
D_{ij}	i ve j depoları arasındaki mesafe
DM_i	i deposunda 1 ton akaryakıt depolama maliyeti

Değişkenler

TM	Toplam Maliyet
$TMLYT$	Taşıma Maliyeti
$DMLYT$	Depolama Maliyeti
TAM_{ij}	i ve j depoları arasında taşınan akaryakıt miktarı
$DEPM_iK_i$	i deposundaki akaryakıt miktarı
$KBTM_k$	k kadro tankerinin kilometre başına taşıma maliyeti

$$TM_1 = TMLYT_1 + TMLYT_2 + DMLYT_1 \quad (1)$$

$$TMLYT_1 = BK * TAM_{ij} + ARFAK * TAM_{ij} * D_{ij} \quad \forall i \in N_{DD}, \forall j \in N_{AD}, \quad (2)$$

$$TMLYT_2 = BK * TAM_{ij} + ARFAK * TAM_{ij} * D_{ij} \quad \forall i \in N_{AD}, \forall j \in N_T, \quad (3)$$

$$DMLYT_1 = DM_i * DEPM_iK_i \quad \forall i \in N_{AD}, \quad (4)$$

$$TM_2 = TMLYT_1 + TMLYT_2 + TMLYT_3 + DMLYT_1 + DMLYT_2 \quad (5)$$

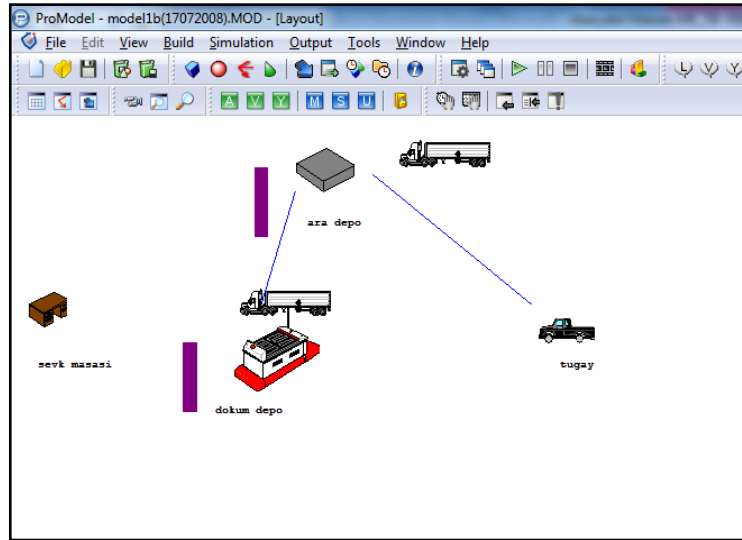
$$TMLYT_1 = BK * TAM_{ij} + ARFAK * TAM_{ij} * D_{ij} \quad \forall i \in N_{DD}, \forall j \in N_{SDD}, \quad (6)$$

$$TMLYT_2 = KBTM_k * D_{ij} \quad \forall i \in N_{SDD}, \forall j \in N_{DN}, \forall k \in ARAC_{SDD} \quad (7)$$

$$TMLYT_3 = KBTM_k * D_{ij} \quad \forall i \in N_{DN}, \forall j \in N_T, \forall k \in ARAC_{DN} \quad (8)$$

$$DMLYT_1 = DM_i * DEPM_iK_i \quad \forall i \in N_{SDD}, \quad (9)$$

$$DMLYT_2 = DM_i * DEPM_iK_i \quad \forall i \in N_{DN}, \quad (10)$$



Şekil 3. Alternatif 1'den Bir Kesit (Yerleşim (layout) penceresi)

2.2.2. Benzetim Modeli

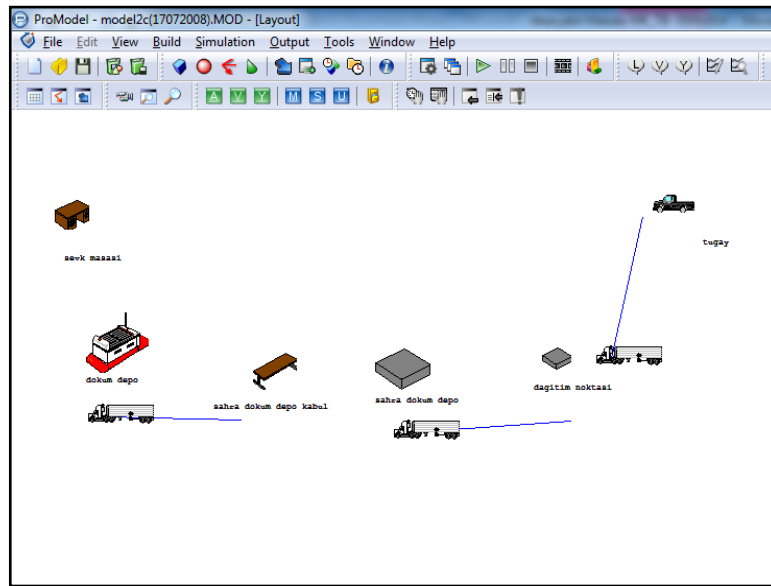
Promodel ile sistemin fiziksel yerleşimi (akaryakıt depoları ve tugayın yeri), sistemde işlem gören varlıklar (akaryakıt talebi), kaynaklar (akaryakıt tankerleri), bu kaynakların izleyeceği yollar, sisteme varışlar (akaryakıt talebi) ile sistemdeki değişkenler (taşınacak akaryakıt miktarı, maliyetler ve dolu tanker miktarı) modellenmiştir. Süreç şu şekilde işlemektedir. Tugaydan günde sadece bir defa akaryakıt isteği gelmektedir. Bu istek miktarı tugayın o gün harcadığı akaryakıt miktarıdır ve benzetim modelinde varış sürecinde döküm deponun sevk masasına 24 saatte bir istek olacak şekilde tanımlanmıştır. Gelen istek miktarını belirlemek için üçgen dağılımdan $T(29000,50000,75000)$

bir değer üretilmekte ve bu değere göre dolu akaryakıt tanker sayısı ve maliyetler belirlenmektedir.

2.3. Modelin Doğrulaması ve Geçerlemesi

Modelin doğrulanması için birkaç yardımcı araçtan yararlanılmıştır. Bu çalışmada kurulan modelin doğrulanması için animasyon, kod kontrolü ve duyarlılık analizi teknikleri kullanılmıştır.

Modelin animasyonu sayesinde; akaryakıt dağıtım sisteminin akışına uygun olarak tankerlerin akaryakıt taşımalarını yaptıkları rahatlıkla takip edilmiştir. Bu sayede modelin doğru kurulduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 4. Alternatif 2'den Bir Kesit (Yerleşim (layout) penceresi)

Kurulan model üniversitede görev yapan Sistem Benzetimi Öğretim Elemanları tarafından kontrol edilmiş ve modelde herhangi bir hata olmadığı sonucuna varılmıştır.

Duyarlılık analizi, modelin girdilerini değiştirerek çıktılar üzerinde meydana gelebilecek değişimlerin incelenmesidir. Modelde, sadece taşınacak akaryakıt miktarının gün bazında geliş miktarına ait üçgen dağılım $T(29000,50000,75000)$ ifadesi artırılarak $T(50000,75000,100000)$ ile değiştirilmiştir. Böylelikle sisteme gelen taşınacak akaryakıt miktarının artması sağlanmıştır. Bu değişimden sonra sistemde daha fazla akaryakıt taşınması gerektiğinden, bunların da akaryakıt tankerlerinin kullanım oranını artırması beklenmektedir. Model, değişimden önceki ve sonraki haliyle 10 tekrar çalıştırılmış ve akaryakıt tankerlerinin kullanım oranına ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur. Kullanım ora-

nı Eş.11'deki gibi hesaplanmaktadır. Burada tanker sayısı 10 olarak tanımlanmıştır.

Akaryakıt tankerlerinin kullanım oranı modelin 10 tekrar çalıştırılması sonucunda %6,35'den %9,26'a yükselmiştir.

Modelin geçerlemesinde birçok yöntem kullanılmaktadır. İncelenen sistemin var olmaması nedeniyle, modelin sistemi ne kadar temsil ettiğini tespit etmek amacıyla, izleme ve matematiksel modelin geçerliliği yöntemleri kullanılmıştır.

İzleme (Trace) özelliği kullanılarak; uzmanlar tarafından tankerlerin beklenen davranışları sergileyip sergilemediği incelenmiş ve sonuçta modelde herhangi bir probleme rastlanmamıştır.

Ayrıca, dağıtım sistemi için Boyraz ve Erol (2004), çalışmasında bir tamsayı programlama modeli oluşturmuş ve benzer parametreler

kullanılarak optimum çözüm elde edilmiştir. Sonuçlar karşılaştırıldığında, değerlerin birbirine yakın olduğu gözlenmiştir. Tamsayı programlama modelinde tanımlanan üç adet senaryonun taşıma maliyetlerinin toplamının

ortalaması 3.749 TL ve benzetim modelinin toplam taşıma maliyeti ortalaması 3.727 TL'dir. Bunun sonucunda, benzetim modelinin geçerli bir model olduğu kabul edilebilir.

$$Kullanım oranı (\%) = \frac{\sum_{i=1}^{10} \text{bir çalışma boyunca } i \text{ tankerin kullanım sayısı} + \text{her kullanımda } i \text{ tankerin harcadığı süre (dk)}}{\text{benzetimin bir çalışmasının uzunluğu (dk)}} \cdot 10 \quad (11)$$

Tablo 2. Akaryakıt Tankerlerinin Kullanım Oranının Karşılaştırılması

TEKRARSAYISI		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	\bar{X}	s
TANKERLERİN KULLANIM ORANI (ALTERNATİF 1)	NORMAL DURUM	6,31	6,30	6,38	6,45	6,20	6,38	6,30	6,21	6,50	6,50	6,35	0,11
	YENİ DURUM	9,10	9,28	9,36	9,36	9,20	9,33	9,20	8,99	9,46	9,31	9,26	0,14

2.4. Çıktı Analizi

Akaryakıt dağıtım sistemi, akaryakıt ikmal gece boyunca yapılmak zorunda olduğundan ortalama 8 saatlik bir zaman diliminde oluşturulmaktadır. Her ikmal bitiminden sonra sistem başlangıç durumuna gelerek bütünleme ikmallerini tamamladığı için model bitişli bir sistemin modeli olarak kurulmuştur. Bu bölümde; belirlenen performans ölçütleri için en az tekrar sayısı tespit edilmiştir (SANCHEZ, 1999: 33; GOLDSMAN ve TOKOL, 2000: 2; BANKS, CARSON ve Diğ., 2005: 392; LAW ve KELTON, 2000: 505).

Ağ yapısı, akaryakıt miktar ve tanker sayıları, talebin tam zamanında ve istenilen miktarda karşılanacağı şekilde tanımlanmıştır. Bu ölçütler sağlanmadığında ikmal sisteminin başarısız olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle, modelde kullanılan performans ölçütleri; tankerlerin kullanım oranı ve toplam taşıma maliyetidir. En az kaç tekrar yapılacağı mutlak hata yöntemi kullanılarak tespit edilmiştir. Belirlenen performans ölçütlerinden akaryakıt tankeri kullanım oranının $\beta=0,08$ için hesaplandığında %95 güvenilirlikle en az 10 tekrar yapılması yeterlidir. Toplam maliyet dikkate alındığında $\beta=90$ için %95 güvenilirlikle en az 10 tekrar yapılması gerekmektedir.

2.5. Alternatif Sistemlerin Karşılaştırılması

Amaç, seçilen performans kriterine göre bir konfigürasyonun diğeriyle karşılaştırıldığında daha iyi olup olmadığını ve biri daha iyiye onun ne kadar iyi olduğunu saptamaktır. Oluşturulan iki farklı akaryakıt dağıtım sisteminden hangisinin maliyet olarak diğinden daha düşük olduğunu tespit etmek maksadıyla her iki model de 10 tekrar çalıştırılmış ve aynı rastsal sayı kaynağı kullanılmıştır. Alternatifle-

ri karşılaştırmak için %95 güvenilirlikle eşleştirilmiş t-testi kullanılmıştır. Eşleştirilmiş t-testi Eş.12'ye göre oluşturulacak bir güven aralığı ile değerlendirilir.

Alternatifler, beş adet senaryo kullanılarak karşılaştırılmıştır. İlk üç senaryoda taşıma mesafesi artırılarak sırasıyla, 210, 240 ve 270 km.lik ikmal mesafeleri kullanılmıştır. İkmal mesafesi arttığında, ikinci alternatifte ilave dağıtım noktası tesis edilmesi ihtiyacı olduğundan, bu durum senaryolarda göz önüne alınmıştır. Dördüncü ve beşinci senaryolarda, ikmal mesafesi 270 km. olarak alınmış ve alternatiflerde sırasıyla T(50000,75000,100000), T(75000,100000,125000) üçgen dağılımları kullanılarak talep miktarları değiştirilmiştir.

2.5.1. Birinci Senaryo

Her iki sistem için ortak olan değerler; taşınacak akaryakıt miktarı T(29000, 50000, 75000), döküm depo ile tugay arasındaki mesafe 210 km.dir.

Birinci sistemde, 1 adet döküm depo, 1 adet ara depo bulunmaktadır. Bu iki depo arasındaki mesafe 180 km. ve 4 saatte intikal etmekte; ara depo ile tugay arasındaki mesafe 30 km. ve 40 dakikada intikal etmektedir. Döküm depo ile ara depo arasında 15 tonluk 10 adet tanker; ara depo ile tugay arasında 15 tonluk 10 adet tanker planlanmıştır. Ara deponun kapasitesi 200 tondur. Artış faktörü 0.000141066 TL/ton/km, bayi karı 0.046 TL/ton ve depolama maliyeti 0.4 TL/tondur.

İkinci sistemde, 1 adet döküm depo, 1 adet sahra döküm depo bulunmaktadır. Döküm depo ile sahra döküm depo arasındaki mesafe 180 km. ve 4 saatte intikal etmekte; sahra döküm depo ile tugay arasındaki mesafe 30 km. ve 40 dakikada intikal etmektedir. Döküm

depo ile sahra döküm depo arasında 15 tonluk 10 adet tanker; sahra döküm depo ile tugay arasında 10 tonluk 20 adet tanker planlanmıştır. Sahra döküm deponun kapasitesi 200 ton-

dur. Artış faktörü 0.000141066 Tl/ton/km, bayi karı 0.046 Tl/ton, depolama maliyeti 0.4 Tl/ton ve birlik tankerin kilometre başına yaktığı akaryakıt tutarı 0.187460 Tl/km.dir.

Tablo 3. Alternatiflerin Senaryo-1 Karşılaştırılması

TEKRAR SAYISI	AKARYAKIT TAŞIMA MALİYETLERİ (TL)		Fark(d)
	ALTERNATİF 1	ALTERNATİF 2	
1	9009	5365	3644
2	4521	2709	1812
3	4780	2861	1919
4	6407	3827	2580
5	5385	3222	2163
6	5468	3271	2197
7	6954	4148	2806
8	3479	2091	1388
9	7758	4626	3132
10	5518	3300	2218

Tablo 3'te iki alternatif sistem için 10 tekrar ile elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar arasındaki fark değerler verilmektedir.

$$\bar{d} - t_{n-1;1-\alpha/2} \frac{S_d}{\sqrt{n}} < \mu_d < \bar{d} + t_{n-1;1-\alpha/2} \frac{S_d}{\sqrt{n}} \quad (12)$$

Elde edilen bu fark değerlerine ait ortalama ($\bar{d} = 2385.9$) ve standart sapma ($S_d = 667.529$) olarak hesaplanmıştır. Eş.12'ye göre %95 güvenilirlikle bir güven aralığı oluşturulur.

$$1908.411 < \mu_d < 2863.389$$

Testin sonucu incelendiğinde, minimum yapılması gereken taşıma maliyetleri açısından ikinci alternatifin daha iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. Bu nedenle karşılaştırılan iki alternatiften ikincisi tercih edilmelidir.

2.5.2. İkinci Senaryo

Her iki sistem için ortak olan değerler; taşınacak akaryakıt miktarı T(29000, 50000, 75000), döküm depo ile tugay arasındaki mesafe 240 km.dir.

Birinci sistemde, 1 adet döküm depo, 1 adet ara depo bulunmaktadır. Bu iki depo arasındaki mesafe 180 km. ve 4 saatte intikal etmekte; ara depo ile tugay arasındaki mesafe 60 km. ve 80 dakikada intikal etmektedir. Döküm depo ile ara depo arasında 15 tonluk 10 adet tanker; ara depo ile tugay arasında 15 tonluk 10 adet tanker planlanmıştır. Ara deponun kapasitesi 200 tondur. Artış faktörü 0.000141066 Tl/ton/km, bayi karı 0.046 Tl/ton ve depolama maliyeti 0.4 Tl/tondur.

İkinci sistemde, 1 adet döküm depo, 1 adet sahra döküm depo, 1 adet dağıtım noktası bulunmaktadır. Döküm depo ile sahra döküm depo arasındaki mesafe 180 km. ve 4 saatte intikal etmekte; sahra döküm depo ile dağıtım noktası arasındaki mesafe 30 km. ve 40 dakikada intikal etmekte; dağıtım noktası ile tugay arasındaki mesafe 30 km. ve 40 dakikada intikal etmektedir. Döküm depo ile sahra döküm depo arasında 15 tonluk 10 adet tanker; sahra döküm depo ile dağıtım noktası arasında 10 tonluk 20 adet tanker; dağıtım noktası ile tugay arasında 10 tonluk 20 adet tanker planlanmıştır. Sahra döküm deponun kapasitesi 200 ton, dağıtım noktasının kapasitesi 193 tondur. Artış faktörü 0.000141066 Tl/ton/km, bayi karı 0.046 Tl/ton, depolama maliyeti 0.4 Tl/ton ve birlik tankerin kilometre başına yaktığı akaryakıt tutarı 0.187460 Tl/km.dir.

Tablo 4'te iki alternatif sistem için 10 tekrar ile elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar arasındaki fark değerler verilmektedir. Elde edilen bu fark değerlerine ait ortalama ($\bar{d} = 2540.7$) ve standart sapma ($S_d = 53.327$) olarak hesaplanmıştır. Eş.12'ye göre %95 güvenilirlikle

$$2502.555 < \mu_d < 2578.845$$

güven aralığı oluşturulmuştur. Testin sonucu incelendiğinde, minimum yapılması gereken taşıma maliyetleri açısından ikinci alternatifin daha iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. Bu nedenle karşılaştırılan iki alternatiften ikincisi tercih edilmelidir.

Tablo 4. Alternatiflerin Senaryo-2 Karşılaştırılması

TEKRAR SAYISI	AKARYAKIT TAŞIMA MALİYETLERİ (TL)		Fark(d)
	ALTERNATİF 1	ALTERNATİF 2	
1	6111	3637	2474
2	6213	3696	2517
3	6397	3801	2596
4	6375	3789	2586
5	6170	3671	2499
6	6349	3774	2575
7	6193	3684	2509
8	6099	3630	2469
9	6448	3831	2617
10	6326	3761	2565

2.5.3. Üçüncü Senaryo

Her iki sistem için ortak olan değerler; taşınacak akaryakıt miktarı T(29000,50000,75000), döküm depo ile tugay arasındaki mesafe 270 km.dir.

Birinci sistemde, 1 adet döküm depo, 1 adet ara depo bulunmaktadır. Bu iki depo arasındaki mesafe 180 km. ve 4 saatte intikal etmekte; ara depo ile tugay arasındaki mesafe 90 km. ve 120 dakikada intikal etmektedir. Döküm depo ile ara depo arasında 15 tonluk 10 adet tanker; ara depo ile tugay arasında 15 tonluk 10 adet tanker planlanmıştır. Ara deponun kapasitesi 200 tondur. Artış faktörü 0.000141066 Tl/ton/km, bayi karı 0.046 Tl/ton ve depolama maliyeti 0.4 Tl/tondur.

İkinci sistemde, 1 adet döküm depo, 1 adet sahra döküm depo, 2 adet dağıtım noktası bulunmaktadır. Bu döküm depo ile sahra döküm depo arasındaki mesafe 180 km. ve 4 saatte intikal etmekte; sahra döküm depo ile dağıtım noktası arasındaki mesafe 30 km. ve 40 dakikada intikal etmekte; iki dağıtım noktası arasındaki mesafe 30 km. ve 40 dakikada intikal etmekte; dağıtım noktası ile tugay arasındaki mesafe 30 km. ve 40 dakikada intikal etmektedir. Döküm depo ile sahra döküm depo arasında 15 tonluk 10 adet tanker; sahra döküm depo ile dağıtım noktası arasında 10 tonluk 20 adet tanker; iki dağıtım noktası arasında 10 tonluk 10 adet tanker; dağıtım noktası ile tugay arasında 10 tonluk 10 adet tanker planlanmıştır. Sahra döküm deponun kapasitesi 200 ton, dağıtım noktasının kapasitesi 193 tondur. Artış faktörü 0.000141066 Tl/ton/km, bayi karı 0.046 Tl/ton, depolama maliyeti 0.4

Tl/ton ve birlik tankerinin kilometre başına yaktığı akaryakıt tutarı 0.187460 Tl/km.dir.

Tablo 5'te iki alternatif için 10 tekrar ile elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar arasındaki fark değerleri verilmektedir. Elde edilen bu fark değerlerine ait ortalama ($\bar{d} = 2721.5$) ve standart sapma ($S_d = 982.544$) olarak hesaplanmıştır. Eş.12'ye göre %95 güvenilirlikle

$$2018.679 < \mu_d < 3424.321$$

güven aralığı oluşturulmuştur. Testin sonucu incelendiğinde, minimum yapılması gereken taşıma maliyetleri açısından ikinci alternatifin daha iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. Bu nedenle karşılaştırılan iki alternatiften ikincisi tercih edilmelidir.

2.5.4. Dördüncü Senaryo

Her iki sistem için ortak olan değerler; taşınacak akaryakıt miktarı T(50000,75000,100000), döküm depo ile tugay arasındaki mesafe 270 km.dir. Tablo 6'da iki alternatif için 10 tekrar ile elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar arasındaki fark değerleri verilmektedir. Elde edilen bu fark değerlerine ait ortalama ($\bar{d} = 4087.1$) ve standart sapma ($S_d = 715.953$) olarak hesaplanmıştır. Eş.12'ye göre %95 güvenilirlikle

$$3574.974 < \mu_d < 4599.226$$

güven aralığı oluşturulmuştur. Testin sonucu incelendiğinde, minimum yapılması gereken taşıma maliyetleri açısından ikinci alternatifin daha iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. Bu nedenle karşılaştırılan iki alternatiften ikincisi tercih edilmelidir.

Tablo 5. Alternatiflerin Senaryo-3 Karşılaştırılması

TEKRAR SAYISI	AKARYAKIT TAŞIMA MALİYETLERİ (TL)		Fark(d)
	ALTERNATİF 1	ALTERNATİF 2	
1	6314	5607	707
2	6419	2907	3512
3	6609	3059	3550
4	6587	4047	2540
5	6375	3432	2943
6	6560	3481	3079
7	6398	4368	2030
8	6301	2277	4024
9	6662	4858	1804
10	6536	3510	3026

Tablo 6. Alternatiflerin Senaryo-4 Karşılaştırılması

TEKRAR SAYISI	AKARYAKIT TAŞIMA MALİYETLERİ (TL)		Fark(d)
	ALTERNATİF 1	ALTERNATİF 2	
1	12890	7432	5458
2	8387	4910	3477
3	8635	5046	3589
4	10213	5927	4286
5	9213	5378	3835
6	9293	5422	3871
7	10776	6254	4522
8	7392	4346	3046
9	11603	6708	4895
10	9340	5448	3892

2.5.5. Beşinci Senaryo

Her iki sistem için ortak olan değerler; taşınacak akaryakıt miktarı $T(75000,100000,125000)$, döküm depo ile tugay arasındaki mesafe 270 km.dir. Tablo 7'de iki alternatif için 10 tekrar ile elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar arasındaki fark değerler verilmektedir. Elde edilen bu fark değerlerine ait ortalama ($\bar{d} = 5511.7$) ve standart sapma

($S_d = 713.729$) olarak hesaplanmıştır. Eş.12'ye göre %95 güvenilirlikle

$$5001.165 < \mu_d < 6022.235$$

güven aralığı oluşturulmuştur. Testin sonucu incelendiğinde, minimum yapılması gereken taşıma maliyetleri açısından ikinci alternatifin daha iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. Bu nedenle karşılaştırılan iki alternatiften ikincisi tercih edilmelidir.

Tablo 7. Alternatiflerin Senaryo-5 Karşılaştırılması

TEKRAR SAYISI	AKARYAKIT TAŞIMA MALİYETLERİ (TL)		Fark(d)
	ALTERNATİF 1	ALTERNATİF 2	
1	16142	9268	6874
2	11640	6728	4912
3	11888	6882	5006
4	13465	7763	5702
5	12465	7199	5266
6	12545	7243	5302
7	14028	8072	5956
8	10645	6182	4463
9	14856	8544	6312
10	12593	7269	5324

SONUÇ

Araştırmanın amacı; lojistik yöneticilerine, rafineriler, boru hattı, döküm depo, akaryakıtla ilgili birlikler ve tugaylardan oluşan çok kompleks akaryakıt ikmal sisteminin döküm depo ile tugay arasındaki bölümünde, dağıtım sisteminin kurulması esnasında yardımcı olacak karar destek aracı sunmaktır.

Dağıtım ağlarının analizi maksadıyla kesikli olay benzetim modelleri kurulmuş ve sistemin performansı incelenerek alternatif sistemler taşıma maliyetleri açısından karşılaştırılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, ikinci alternatifin daha iyi sonuçlar verdiği görülmektedir. Bu alternatifte, dağıtımın bir kısmının yükleniciler, bir kısmının da birlik araçları vasıtasıyla yapıldığı karma bir sistem önerilmiştir.

Dağıtım ağı tasarımlarıyla, akaryakıtın doğru yer ve zamanda hazır bulundurulmasını sağlayacak alternatiflerin, maliyet-etkinlik açısından incelenerek; en iyi sistemin hangisi olduğuna karar verilmesinde yardımcı olunmaktadır. Ayrıca, yönetici önerilen modele uygulayacağıolursa ne olur? (What if) şeklindeki sorularla birçok alternatifi değerlendirme fırsatı bulmaktadır.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda, AH-64D Apache taarruz helikopterinden daha fazla akaryakıt ihtiyacı olan sahra mutfaklarının su ısıtıcıları gibi teçhizat, sistem ve yapıların enerji ihtiyaçlarının da karşılanması için ihtiyaç duyulan akaryakıt miktarları da göz önünde tutulmalıdır (NOBLIS, 2010: 34). Akaryakıt ikmal sorumluluğunun yükleniciye devredilmesi durumunda elde edilecek personel tasarrufunun muharebe gücü olarak kullanılması gibi avantajların da ölçüt olarak kullanılması uygun olacaktır. Ancak, bu durumun akaryakıt faaliyetlerinin planlanması, yürütülmesi ve yönetilmesi konusunda uzman olan askeri personelin yeteneklerini kaybetmesine neden olacağına da değerlendirmeye katılması gerekecektir (WOODARD, 2013: 9). Hammaddeden kullanıcıya kadar olan bütün akaryakıt ikmal zincirinin modellenmesiyle elde edilecek bütünsel bir yaklaşım daha faydalı olacaktır. Ayrıca modele düşmanın akaryakıt dağıtımımıza etki edecek imkân ve kabiliyetlerinin tesirlerinin dâhil edilmesi daha faydalı sonuçlar ortaya koyacaktır.

KAYNAKÇA

- BANKS, Jerry, CARSON, J., NELSON, B.L., NICOL, D.M., (2005). **Discrete-Event System Simulation**, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- BOYRAZ, Tolga, EROL, S, (2004). "Bir Tugayın Taarruz Harekâtında Akaryakıt Dağıtım Sisteminin Optimizasyonu için Bir Model Önerisi", Yıldırım, Orhan ve diğ. (ed.) **SAVTEK2004 Savunma Teknolojileri Kongresi**, Ankara.
- CHEN, Anthony, KIM, J, LEE, S, KIM, Y (2010). "Stochastic multi-objective models for network design problem", **Expert Systems with Applications**, 37, Elsevier.
- CUNHA, Maria da Conceição, RIBEIRO, L (2004). "Tabu Search Algorithms For Water Network Optimization", **European Journal of Operational Research**, 157, Elsevier.
- ESKIGUN, Erdem, UZSOY, R, PRECKEL, P.V, BEAUJON, G, KRISHNAN, S, TEW, J.D, (2005). "Outbound Supply Chain Network Design with Mode Selection, Lead Times and Capacitated Vehicle Distribution Centers", **European Journal of Operational Research**, 165, Elsevier.
- EVANS, Michael J, MASTERNAK, S.W, (2012). "The Silent Revolution within NATO Logistics: A Study in Afghanistan Fuel and Future Applications", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Naval Postgraduate School, Monterey, CA, 2012).
- GOLDSMAN, David, TOKOL, G, (2000). "Output Analysis Procedures For Computer Simulations", **Proceedings of The 2000 Winter Simulation Conference**, 1.
- HATİP, Ahmet, SABUNCUOĞLU, İ, (2004). "Modelling and Optimization of Turkish Army Fuel Supply System via Simulation", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilkent Üniversitesi Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü, 2004).
- HENNIES, Til, REGGELIN, T, TOLUJEW, J, PICCUT, P, (2013). "Mesoscopic Supply Chain Simulation", **Journal of Computational Science**, xxx, Elsevier.
- KO, Hyun Jeung, KO, C.S, KIM, T, (2006). "A Hybrid Optimization/Simulation Approach For A Distribution Network Design Of 3PLs", **Computers & Industrial Engineering**, 50, Elsevier.
- LAW, Averill M., KELTON, W.D., (2000). **Simulation Modeling and Analysis**, ABD, McGraw-Hill.
- Noblis (2010). **Sustainable Forward Operating Bases**, ABD.
- RUSHTON, Alan, CROUCHER, P, BAKER, P, (2014). **The Handbook of Logistics & Distribution Management**, Philadelphia, Kogan Page Limited.
- SANCHEZ, Susan M (1999). "ABC's Of Output Analysis", **Proceedings of the 1999 Winter Simulation Conference**.
- SEBBAH, Samir, GHANMI, A, BOUKHTOUTA, A (2013). "A Column-and-Cut Generation Algorithm for Planning of Canadian Armed Forces Tactical Logistics Distribution", **Computers & Operations Research**, 40, Elsevier.
- SOURIRAJAN, Karthik, OZSEN, L, UZSOY, R (2009). "A Genetic Algorithm For A Single Product Network Design Model With Lead Time And Safety Stock Considerations", **European Journal of Operational Research**, 197.
- TAKO, Antuela A., ROBINSON, S (2012). "The Application of Discrete Event Simulation and System Dynamics in the Logistics and Supply Chain Context", **Decision Support Systems**, 52, Elsevier.
- The US Joint Chiefs of Staff (2010). **JP 4-03: Joint Bulk Petroleum and Water Doctrine**, ABD.
- Varec (2009). **Tactical Fueling Solutions for Fuel Asset Visibility and Control**, ABD.
- WOODARD, Alan D (2013). "Can the Army Provide Bulk Petroleum Support to Joint Force 2020?", (Basılmamış Strateji Araştırma Projesi, U.S. Army War College, Carlisle, PA, 2013).

GİRİŞİMCİLERİN YENİ BİR GİRİŞİM YAPMA NİYETLERİNİN RİSK ALMA EĞİLİMİ İLE İLİŞKİSİ¹

DOI NO: 10.5578/jeas.8189

M. KÜRŞAT TİMURÖĞLU* SEZİN ÇAKIR**

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, girişimcilik niyetinin risk alma eğilimi ve alt boyutları ile ilişkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, ilk bölümde girişimcilik, girişimcilik niyeti, risk ve risk algısı kavramları açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın uygulama kısmında, Erzurum'da bulunan 289 girişimciye yüz yüze görüşme yöntemi ile anket uygulanmıştır. Girişimcilik niyeti ve risk algısı ilişkisine dair literatüre yer verilerek bu doğrultuda çalışmaya ilişkin hipotezler oluşturulmuştur. Geliştirilen hipotezler ise uygun istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Sonuç olarak; genel risk alma eğiliminin, sosyal risk alma eğiliminin, ekonomik risk alma eğiliminin ve kariyer riski alma eğiliminin girişimcilik niyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik Niyeti, Risk Alma Eğilimi, Sosyal Risk Alma Eğilimi, Ekonomik Risk Alma Eğilimi, Kariyer Riski Alma Eğilimi

Jel Kodu: M 13

RELATIONSHIP BETWEEN THE INTENTION OF NEW VENTURE OF THE ENTREPRENEURS AND THE RISK PERCEPTION

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to investigate the relationship between entrepreneurship intention and risk perception. In this context, the concepts of entrepreneurship, the intention of entrepreneurship, risk and risk perception were explained in the first part.

In the application section of this study, a face-to-face survey was applied to 289 entrepreneurs in Erzurum. Hypotheses were developed after giving the literature review about the relationship between risk perception and entrepreneurship intention. Developed hypotheses were analysed by using appropriate statistical methods. As a result; it was observed that general risk perception, social risk perception, economic risk perception and career risk perception have effects on the intention of entrepreneurship.

Keywords: Entrepreneurship Intention, Risk Perception, Social Risk Perception, Economic Risk Perception, Career Risk Perception

¹ Bu çalışma, yüksek lisans tezinin bir kısmından yararlanılarak hazırlanmıştır.

* Yard. Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, e-mail: timuroglu@atauni.edu.tr.

** Araş. Gör. Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, e-mail: sezin.cakir@atauni.edu.tr.

GİRİŞ

Girişimcilik; yeni iş imkânları yaratması, yeniliğin öncüsü olması, rekabetin gelişimine katkıda bulunması, istihdam yaratması ve ekonomik gelişmenin önemli bir faktörü olması gibi özellikleri nedeniyle üzerinde önemle durulan bir konu haline gelmiştir.

Girişimcilik faaliyetlerinin yerine getirilmesinden sorumlu olan girişimci ise; yeni düşüncelerin ortaya çıkarılmasını, yayılmasını ve uygulanmasını hızlandırır, yeni endüstrilerin doğmasını sağlar ve hem ekonomik hem de sosyal gelişmede önemli bir aktör olarak görev yapar. Bu önemli görevleri üstlenen girişimcilerin; azim ve kararlılık, yenilik, yaratıcılık, kendine güven, hesaplı risk almak, başarı ihtiyacı, fırsat yönelimi ve problem çözme yeteneği gibi özellikleri mevcuttur. Bütün bu özelliklerin incelenmesi, hem ekonomik hem de sosyal anlamda birçok katkısı olan girişimciliğin daha iyi anlaşılmasını ve geliştirilmesini sağlayacaktır.

20 yy.da ortaya çıkan girişimcilik teorisine göre girişimci; fırsatları gözleyen ve onları bulduğunda gerekli riskleri alarak girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirmeye çalışan kişidir. Girişimci, feodal yapıdan sanayi topluma geçişte toplumun dinamiğini oluşturan itici bir güç olmuştur.

Risk kavramı genellikle girişimcilikle özdeşleşen bir kavram olarak ele alınmıştır. Girişimciliği araştıran birçok çalışma, risk alma'nın yeni imkânların yaratılmasında önemli bir etken olmasından yola çıkılarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaların büyük bir bölümünde, girişimcilerin, girişimci olmayan kitleden farklı bir biçimde riske ve belirsizliğe karşı yüksek toleransı ifade eden değer yargılarına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Genel kabul gören bakış açısı risk alıcılığın girişimcilerin belirleyici bir özelliği olduğu yönündedir. Buna göre; insanların girişimciliği tercih etme yönündeki kararlarında pek çok etmen yanında risk toleransını içeren bir kişilik özelliğinin etkin olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmanın amacı; girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile risk algılarının ilişkisini ortaya koymaktır. Genel riskin yanı

sıra girişimcilerin karşılaştıkları ekonomik risk, sosyal risk ve kariyer riski ile girişimcilik niyetinin ilişkileri de incelenmiştir.

Girişimcilik niyeti ve risk algısı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın yer aldığı ikinci bölümde, Erzurum'da bulunan girişimcilerin genel risk alma eğilimlerinin, sosyal risk alma eğilimlerinin, ekonomik risk alma eğilimlerinin ve kariyer riski alma eğilimlerinin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkilerine yer verilmiştir. Öncelikle kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra tanımlayıcı istatistiklere yer verilerek girişimcilik niyeti, genel risk algısı, sosyal risk algısı, ekonomik risk algısı ve kariyer riski algısı boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar belirlenmiştir. Bir sonraki adımda, girişimcilik niyeti ve risk alma eğilimi arasındaki ilişkilerin varlığı, yönü ve derecesi tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; girişimcilerin girişimcilik niyetleri ile risk alma eğilimleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Girişimci ve Girişimcilik Kavramlarının Tanımı

Girişimcilik kavramını açıklamadan önce, girişimsel faaliyetlerin tamamından sorumlu olan girişimci kavramını açıklamak gerekmektedir. İlk kez 18. Yüzyılın başında Fransız ekonomist Richard Cantillon tarafından "henüz belirginleşmemiş bir bedelle satmak üzere üretim girdilerini ve hizmetlerini bugünden satın alan ve üreten kişi (ÇELİK ve AKGEMCİ, 1998:17)" olarak ifade edilen girişimciye dair çeşitli tanımlamalar mevcuttur.

Günümüzde girişimci, geleneksel üretim faktörleri olan emek, sermaye ve doğanın yanında yer alan bir başka üretim faktörü olarak ele alınmaktadır. Bu durumda girişimci, üretimin gerçekleşebilmesi için diğer üretim faktörlerini bir araya getiren kişi olmaktadır (AKAT ve BUDAK, 2002:14). Fidan'a göre girişimci, insanların ihtiyaç duyduğu dolayısıyla talep edilebilecek ürün ve hizmetleri fark eden, üretmeye çalışan ve

yaratıcılığıyla bu sürece yön veren, ekonomik gördüğü bir iş için emeği ve sermayesi ile risk alan kişidir (FİDAN ve YILMAZ, 2001:10). Mucuk girişimciyi, işgücü, sermaye ve doğa olarak belirtilen üretim faktörlerini insan ihtiyaçlarını karşılayacak ürün ve hizmetleri üretmek amacıyla bulan ve uygun şekilde bir araya getiren kimse olarak tanımlamıştır. Kâr amacı güden ve bununla birlikte riske de katlanan dördüncü üretim faktörüdür (MUCUK, 2001:6). Drucker'a göre ise girişimci; bulanık ve değişken dünyada düzen yaratan kişidir. Bunun için bir refah seviyesi yaratabilecek kaynakları bir araya getirmekte ve düzenlemektedir. Schumpeter girişimciyi, yeni ürünler üretme, yeni süreçler geliştirme, yeni pazarlar bulma, yeni hammadde kaynakları bulma, yeni bir organizasyon yapısı oluşturma gibi işletme açısından yeni kombinasyonlar yaratan kişi olarak tanımlamıştır (GÜNEY, 2008:10).

Girişimcilik kavramı ise Fransızca "entreprende" sözcüğünden türetilmiştir. Bu sözcüğün Türkçe karşılığı "üstlenmektir (DEMİREL, TİKİCİ ve Diğ., 2007:11)". Hisrich ve Peters'a göre girişimcilik; ekonomik, psikolojik ve sosyal riskler üstlenmeyi göze alıp, zaman ve çaba harcayarak farklı bir değer yaratma sürecidir. Girişimciliği ekonomik gelir yaratmanın ötesinde iş ve toplum hayatında değişim inşa etmek olarak ele almışlardır (HENRY, HILL ve Diğ., 2003:11). Brezeal ise girişimciliği; insanlar tarafından fark edilemeyen fırsatları yakalamak ve değerlendirmek olarak ifade etmektedir (BREZEAL, HERBERT, 1999:3). Girişimcilik, hem piyasada var olan fırsatların görülmesi hem de daha önce fark edilmemiş fırsatların ortaya çıkarılması şeklinde kendini gösterebilmektedir.

Yukarıdaki bilgilerden hareketle girişimcilik kavramı: piyasadaki fırsatları gözlemleyerek; kâr elde etme, yeniliklere öncü olma, büyüme ve saygınlık gibi amaçlara ulaşmak için riskleri de göz önünde bulundurarak, insanların ihtiyaç duyacağı faydalı ürün ve hizmetleri üreten aktif, esnek, yaratıcı ve çevresel değişimlere hızlı cevap veren işletmelerin ortaya çıkarılması amacıyla üretim faktörlerinin bir araya getirilmesi süreci veya üretim

süreçlerinde yenilik yapma olarak tanımlanabilir.

1.2. Girişimcilik Niyeti

Girişimcilik niyeti, bir bireyin kendi işini kurma amacıyla girişimci gayretler gösterme yönündeki eylemlere bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (ŞEŞEN ve BASIM, 2012:21). Girişimcilik faaliyeti genellikle bireyin arzu ve isteğine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan girişimcilik faaliyeti, niyet edilerek gerçekleştirilen planlanmış bir davranıştır (NAKTİYOK ve TİMURÖĞLU, 2009:85).

Girişimcilik niyeti ile ilgili literatür incelendiğinde, kişinin girişimcilik niyetinin açıklanmasında üç önemli teori ön plana çıkmaktadır: Shapero ve Sokol (1982)'ün "Girişimci Olay Modeli", Bird (1988)'ün "Girişimci Niyet Modeli" ve Ajzen (1991)'in "Planlı Davranış Teorisi (FAYOLLE ve KLANDT, 2006:79)".

Shapero ve Sokol (1982), Girişimci Olay modelinde girişimci niyetten ziyade, girişimci olayı yani yeni bir iş kurma olgusunu merkeze almışlardır. Modele göre, birey öncelikle girişimcilik yönünde istek duymakta, daha sonra bu isteğin uygulama olanağının olup olmadığını değerlendirmekte ve bunun sonucunda harekete geçmeye ya da geçmemeye karar vermektedir (MINNİTİ, 2007:123).

Bird (1988)'ün Girişimci Niyet modelinde ise girişimcilik yönelimini oluşturan faktörler sosyo-politik, bireysel, rasyonel düşünsel ve sezgiseldir. Bu kapsamda, kanuni düzenlemeler, sosyo-politik, yaşanan tecrübeler bireysel, zihindeki hedef ve amaçlar düşünsel ve bireyin vizyoner bakışı da sezgisel faktörler olarak sayılabilmektedir (SCHEINER, 2009: 10).

Ajzen'e göre birey, kişisel beklentileri ve toplumdaki sosyal normlar doğrultusunda girişimcilik eğilimine girmekte, algıladığı davranışsal kontrol sayesinde kişisel güdülmesini sağlayarak girişimci davranış gerçekleştirme niyetini oluşturmaktadır. Bu bağlamda PDT'nin ortaya koyduğu en önemli sonuç, insan davranışının, niyetler tarafından yönlendirilen planlı bir eylem olduğu

bulgusudur. Bu bulgu, bireylerin ileriki yaşamlarında girişimci olup olmama konusundaki eylemlerinin, bugünkü niyetleri ile tahmin edilebileceğini ortaya koyan önemli bir çerçeve sunmaktadır (HENRY, HILL ve Diğ., 2003:67).

Girişimcilik niyetini etkileyen faktörler; yaş, cinsiyet, geçmiş iş deneyimi, eğitim, ve ailenin profili gibi demografik faktörler, başarı ihtiyacı, kontrol odağı, öz yeterlilik, risk alma gibi kişisel faktörler ve sosyal, politik, ekonomik, teknolojik, kültürel koşullar gibi çevresel faktörlerdir (ŞEŞEN ve BASIM, 2012:22-23). Yaşam koşullarının ve biçimlerinin girişimcilik niyeti üzerinde etkilerini araştıran çalışmalarda, girişimcilik niyetinin, kişilerin çevrelerinde algıladıkları engeller ve destek faktörleri tarafından etkilendikleri ifade edilmiştir (NAKTİYOK ve TİMURÖĞLU, 2009:89).

Girişimciliğin araştırılmasında başlangıç noktası, bireylerin neden öğretmenlik, pazarlamacılık, muhasebecilik, doktorluk, mühendislik gibi meslekleri değil de girişimciliği tercih ettiklerini ve girişimcilik niyetinin arkasındaki gerçek dürtünün ne olduğunu anlayabilmektir. Motivasyon temelli birçok araştırmada bu konu incelenmektedir. Kişileri girişimci olmaya özendiren nedenlerin bilinmesi ve girişimci kişilikleri etkileyen faktörleri araştırmak bu tarz çalışmaların amacını oluşturmaktadır.

1.3. Risk Kavramı

Latince kökenli bir kelime olup, Fransızca "risque" kelimesinden gelen risk kavramı Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde "zarara uğrama tehlikesi"² olarak tanımlanmaktadır. Short'a göre risk; "bireylerin yaşamdaki herhangi bir olay ya da durum ile ilgili tehlike etkisini deneyimleme olasılığıdır (SHORT, 1984:711-725)".

Risk, insan zihninde tehlikeye işaret eden endişe, korku içeren bir kavram olarak yer edinmekte ve ileride ortaya çıkması beklenen, kesinlik taşımasa bile gerçekleşmesi muhtemel olayları belirtmektedir. Dolayısıyla

la risk, arzulanmayan bir olayın meydana gelebilmesinin yanı sıra hem oluşma biçimi hem de sonuçları ile olaylara ait belirsizlik olarak açıklanmaktadır (WILLET, 1971:5).

Rosa riski; sonucu önceden tahmin edilemeyen ve insana bazı değerlerinin tehlikede olduğunu düşündüren uyarı olarak gelişen olay ya da durum (RENN ve ROHMAN, 2000:14)" biçiminde tanımlanmaktadır. Risk, istenmeyen bir olay ve tehlikeyi temsil etmenin yanında fırsatları da içerebilmektedir. Dolayısıyla, risk ve fayda birbiriyle ilişkilidir (FINUCANE, ALKAHAMI ve Diğ., 2000:1-17).

Riskler birbiriyle etkileşim içerisinde olan 3 temel alanda ele alınmaktadır: Teknik risk, hedeflenen (tahmin edilen ya da planlanan) performans değerine ulaşamamanın bir ölçüsüdür. Maliyet riski, tahmin edilen ve planlanan maliyet değerinin aşılması durumudur. Örneğin ekonomik koşullardaki belirsizlikler önemli maliyet risk kaynaklarından biridir. Çizelge riski ise, herhangi bir işin tahmin edilen ve planlanan sürede gerçekleştirilememesinin bir ölçüsüdür³.

1.3.1 Girişimcilikte Risk Çeşitleri

Hesaplı risk alma özelliğine sahip olma, kişilik yapısında girişimci öğeler arayan çalışmaların en çok yoğunlaştığı konulardan biri olmuştur (AYTAÇ, 2006:142). Girişimciler ne kadar risk alabileceklerini iki kritere göre belirlemelidirler. Bunlardan birincisi, amaçların ölçülebilmesi, ikincisi ise, başarıya ulaşma ihtimali oranıdır. Risk içeren tek durum ilk yatırım değildir, aynı zamanda örgütsel değişim ve gelişim boyunca her bir aşamada risk ile karşılaşılması ve bunların krize dönüşmesi mümkündür. Genel olarak risk adı altında birleştirilse de, bireylerin ve girişimcilerin yaşamında ekonomik risk, sosyal risk, kariyer riski ve psikolojik risk ortaya çıkmaktadır (KURATKO and HODGETS, 2001:104-106).

²RiskNe-dir?,http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.50ceefbaa24587.42623485, Erişim Tarihi 10.12.2012

³ Risk Çeşitleri, <http://www.isletmeportali.com/konular/risk-yonetimi/risk-nedir-risk-yonetimi-nedir.html>, Erişim tarihi: 01.12.2012

1.3.1.1. Ekonomik Risk

Bireylerin algılamalarını ve davranışlarını doğrudan etkileyen tutumlar; bir fikre, bir nesneye veya bir olaya ilişkin olumlu, olumsuz duyguları, eğilimleri ifade etmektedirler. Ekonomik kaynaklarla ilgili kararların en önemli kaynağı riskli tutumlardır. Ekonomik risklerin işaret ettikleri sonuçlar; para, gelir, servet gibi ekonomik kaynaklar ile ilgili önemli yaşamsal ihtiyaçları yönlendiren kararlarla ortaya çıkmaktadırlar ve bu kararlarla ilişkilidirler (AARDT, BEZUIDENHOUT ve Diğ., 2002:9).

Para tutumları, ekonomik kararlarda taşıdığı risk potansiyeli nedeni ile önemli bir yere sahiptir. Paraya fazla değer veren ve ekonomik risk alan insanların heyecan arayışı ve rekabetçilik düzeyinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir (GILLILAND, STEINER ve Diğ., 2003:132).

Bireylerin ekonomik riski algılama şekillerini etkileyen önemli bir faktör; duygusal zekâdır. Ekonomik risk ele alındığında, duygusal zekâ ve heyecan arayışı arasındaki ilişkiye bağlı olarak duygusal zekâları yüksek olan bireylerin daha çok ekonomik risk aldıkları varsayılmaktadır (MATTHEWS, ZEIDNER ve Diğ., 2001,492).

1.3.1.2. Kariyer Riski

Bir bireyin kariyer seçim süreci, uzun yıllara yayılmaktadır ve çeşitli çevresel, sosyopsikolojik ve kişisel faktörlerden etkilenmektedir. Bireylerin girişimcilik kariyerini seçmelerinde önceki bölümde yer verilen birçok faktör etkili olmaktadır ve girişimcilik kariyerini seçen bireyler önemli bir kariyer riskini göze almaktadırlar. Girişimcilerin genellikle aklını meşgul eden sorulardan biri, bir işe sahip olup olamayacakları veya yeni girişimlerinin başarısız olması durumunda eski işlerine dönüp dönemeyecekleridir. Özellikle yüksek maaşla, kurumsal bir işletmede çalışan yöneticilerin girişimcilik düşünceleri ile ilgili temel kaygılarını kariyer riski oluşturmaktadır (LONGENECKER, MOORE ve Diğ., 2006:42-43). Halihazırda girişimcilik faaliyetlerinde bulunan bireylerin mevcut

durumlarını riske atıp yeni bir girişimde bulunmaları da girişimciler tarafından kariyer riski olarak algılanmaktadır

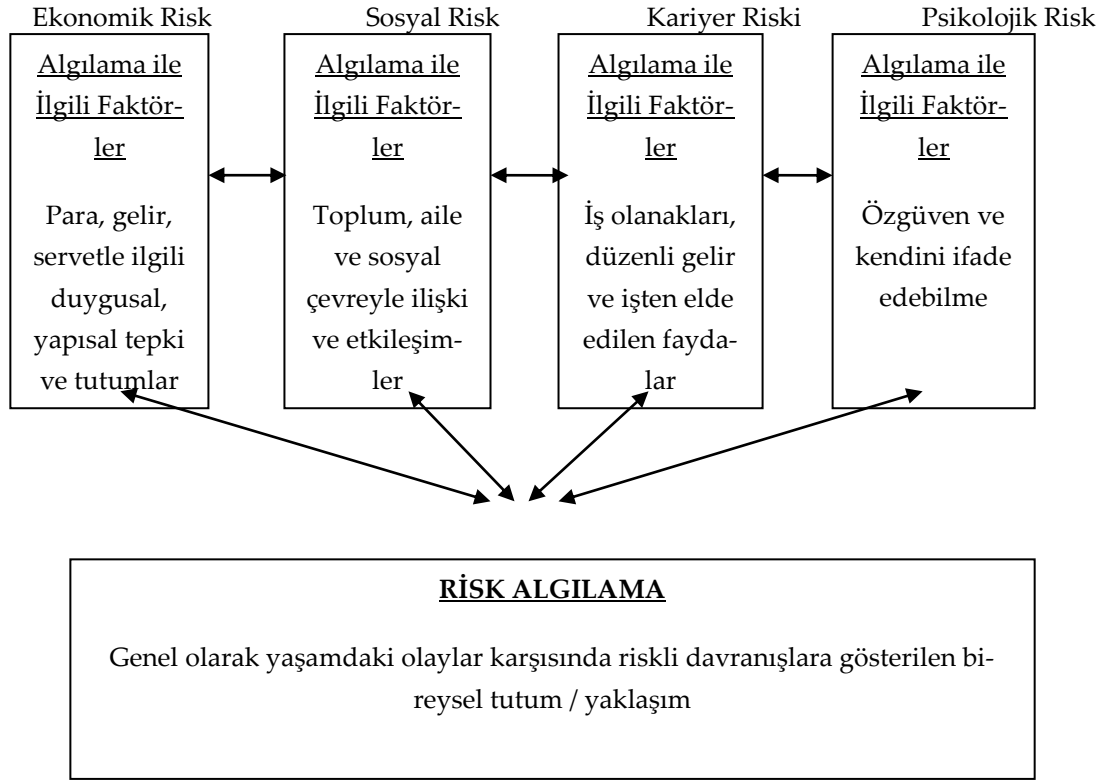
1.3.1.3. Sosyal Risk

Girişimciler sadece finansal risk veya kariyer riskiyle değil, sosyal risk ile de karşı karşıyadırlar. Sosyal risk; toplum ve daha çok aile kaynaklı ilişkiler ve bireyin sosyal çevresiyle yaşadığı ilişkilerinin sonuçları ile ilgilidir (DANA, 2007:37).

Yeni bir girişim yapma, girişimcinin yüksek miktarda enerjisini ve zamanını adamasını gerektirmektedir. Bu noktada, riske atılan sosyal unsurların başında aile hayatı gelmektedir. Bir girişimcinin haftada en az 60 ile 80 saat çalışması gerektiği, bunun ise aile yaşamında bazı sorunlar yaratma riski bizzat girişimciler tarafından dile getirilmektedir. Ayrıca, azalan görüşmeler nedeniyle, girişimcinin arkadaş çevresi de yavaş yavaş kaybolmaya başlayabilmektedir. Bu noktada, başarılı bir girişimciliğin aile hayatı ile iş hayatı arasındaki dengeyi korumakla ve manevi dünyayı sarsabilecek rasyonel olmayan riskler üstlenmemekle de ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır (YILDIRIM, 2007:6-10).

1.3.1.4. Psikolojik Risk

Girişimcileri bekleyen, yoğun iş temposu ve uzun çalışma saatleri, özellikle işin başlangıç dönemlerinde karşılaşılan yetersiz uyku imkânı, her türlü sorunla ve zorlukla mücadele etme durumu, birbirinden farklı insanların idare etme zorunluluğu, zaman içerisinde girişimcilerin ruh ve beden sağlığını tehdit eden unsurlar olabilmektedir. Yeni bir girişim yapma sürecine güçlü bir ruhsal yapı ile hazırlanamayan girişimciler; girişimcilik hayatları boyunca yaşayacakları iniş ve çıkışlar nedeniyle birtakım zorluklar yaşamaktadırlar. Psikolojik risk, çeşitli başarısızlık durumlarında ego kaybı olarak ortaya çıkmaktadır ve bireylerin ego kaybına neden olacağını düşündükleri durumları risk olarak algıladıkları görülmektedir (KURATKO and HODGETS, 2001:104-106). Girişimcilikte risk çeşitleri ile ilgili kavramsal çerçeve Şekil 1.1'de verilmiştir.



Şekil 1.1. Girişimcilikte Risk Çeşitleri ile İlgili Kavramsal Çerçeve

Kaynak: Filiz Yıldırım, Üniversite Öğrencilerinin Yaşamdaki Riskleri Algılamaları Üzerinde Toplumsal Cinsiyet Etkisinin İncelenmesi, s. 11.

1.3.2 Risk Algısı

Algı kavramı Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde; "Bir şeye dikkati yönelterek o şeyin bilincine varma, idrak"⁴ şeklinde açıklanmaktadır. Bir uyarının belli bir davranışı ortaya çıkartabilmesi için öncelikle algılanması gerekmektedir. Algılama, insana ulaşan bütün uyarıları biçimlendiren iki yönlü bir süreçtir; algılama, gereksinimleri, güdülerini ve tutumları etkilediği gibi aynı zamanda gereksinimler, güdüler ve tutumlar da algılamayı etkilemektedirler (BAYSAL ve TEKARSLAN, 1998:46).

Bireylerin dış dünya ile ilgili olarak elde ettikleri, organize ettikleri, işledikleri bilgiler onların yaşadıkları dünya hakkında bir takım varsayımlara, kanaatlere, sabit fikirlere sahip olmalarına, davranış ve tutumlarını bunlara göre oluşturmalarına yol açmaktadır. Bütün bu algılama sürecini etkileyen birtakım faktörler mevcuttur (EREN, 2010:69-70):

⁴Algı Nedir?,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.50cdeb6b3fef79.54354078, Erişim Tarihi: 15.12.2012

1. Algılayan bireyin kişiliği, kişisel özellikleri, geçmişte elde ettiği tecrübeleri
2. Algılanan nesnenin – bu nesne, kişi, eşya, olay olabilir- özellikleri
3. Algılama ortamı: algılama sürecinin gerçekleştiği fiziksel, sosyal ve örgütsel çevre koşulları

Renn ve Rohman'a göre risk algısı; kişilerin maruz kaldıkları veya maruz kalmaları muhtemel olan risklerle ilgili yargılarını ve değerlendirmelerini (RENN and ROHMAN, 2000:16) ifade etmektedir. Başka bir tanıma göre risk algısı; yaşamda karşılaşılabilecek tehlike olasılıkları ve bu olasılıkların sonuçlarına karşı nasıl bir yol izlenmesi gerektiğinin subjektif olarak değerlendirilmesidir (YILDIRIM, 2007:13). Kişilerin risk algıları, riskin doğası ve kendi deneyimlerine bağlı olarak farklılıklar gösterebilmektedir (COHRSEN and COVELLO, 1989:2-9).

20. yy.'ın ilk yarısında bir davranış biçimi olarak ele alınan risk algısı, o dönemde toplumun nükleer teknoloji gibi yeni kullanı-

maya başlanan teknolojilere karşı olup olmadığının temel göstergesi olarak değerlendirilmekteydi (YILDIRIM, 2007:12). 1970'lerde gelişen anlayışla, insanların risklere karşı tepkilerini araştıran psikologlar, deneyimlere dayalı olarak riskli davranışların ve kararların araştırılması gerektiğini savunmaya başladılar. O dönemde psikolojik risk algısı kavramı ön plana çıkmasıyla, insanların çeşitli şans ve kumar oyunları konusundaki risk algılamaları psikolojik risk algılama ölçekleri geliştirilerek araştırılmaya başlanmıştır (LOPES, 1995:177).

Kahneman ve Tversky, subjektif olasılık değerlendirmesinden yola çıkarak risk kavramını açıklamaktadırlar. Risk algılamasında insanların hesap, sorgu ve sezgi olasılıkları arasında çok büyük farkların olduğunu öne sürmektedirler. Bu yargıya varmaları sürecinde, insanların risk altında iken riskleri nasıl algıladıkları ve bu durumda nasıl davrandıklarına yönelik verdikleri yanıtları değerlendirmişlerdir. Sowby'ye göre riskli davranışlar görecelidir, örneğin; bazı insanlara göre sigara içmek, araba ve toplu ulaşım araçlarını kullanmak, nükleer güç teknolojilerine maruz kalarak yaşamaktan daha tehlikelidir (YILDIRIM, 2007:12).

Weinstein, risk algısının sadece bireyler bazında ele alınmaması gerektiğini çünkü risk algısının; değerleri, sembolleri, geçmişi/tarihi ve düşünce biçimini de yansıttığını ileri sürmüştür (WEINSTEIN, BREWER ve Diğ., 2004:125-130). İnsanlar; farklı kültürlerde yetişmeleri, farklı eğitim seviyelerine sahip olmaları ve farklı sosyal yapılara sahip olmaları nedeniyle kendilerine özgü davranışlar geliştirmekte ve risk dahil çeşitli konuları farklı noktalardan algılamaktadırlar. Bireylerin riskleri kendi bakış açıları ile algılamaları, risk algısını bireysel bir kavram haline getirmektedir.

2. GİRİŞİMCİLERİN YENİ BİR GİRİŞİM YAPMA NİYETLERİ İLE RİSK ALMA EĞİLİMİNİN İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, mevcut girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile risk alma eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak-

tır. Genel risk alma eğiliminin yanı sıra, riskin alt boyutları olan ve girişimcilerin sıklıkla karşı karşıya kaldıkları, ekonomik risk, sosyal risk ve kariyer riski de araştırmada yer almaktadır. Risk alma eğilimini ve girişimcilik niyetini etkilediği daha önce yapılan çalışmalarla ortaya koyulmuş olan birtakım demografik değişkenler ile risk alma eğiliminin ve girişimcilik niyetinin arasındaki ilişkinin incelenmesi de araştırma kapsamı içerisindedir.

Bu çalışmanın sağlaması beklenen katkı; girişimcilik ile risk alma eğiliminin ilişkisine Erzurum'da bulunan girişimciler açısından bakabilmek ve riskin alt boyutları olan ekonomik risk, sosyal risk ve kariyer riski ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir.

2.2. Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi

Girişimciliği araştırmak üzere yapılan çalışmalar, temel ilgi alanı olarak girişimcileri diğerlerinden ayıran özellikleri seçmişlerdir. Klasik literatürün savunduğu fikir, girişimcilerin farklı bir kişilik özelliğine sahip olduğu ve bu farklı kişilik yapısının riske ve belirsizliğe katlanabilme yeteneğiyle tanımlanabileceğidir (BOZKURT ve BAŞTÜRK, 2009:44-68). Girişimcilik kavramının açıklanmasına yönelik ilk yaklaşımı gerçekleştiren Richard Cantillon'dan (1680-1734) beri girişimciliğin risk alma yönüne dikkat çekilmiş ve girişimci çoğunlukla bir risk üstlenici olarak tanımlanmıştır. Cantillon ve Knight (1921)'in tarif ettikleri girişimcinin risk alma gibi temel bir özelliği vardır ve risk almayı girişimciliğin kilit fonksiyonu olarak tanımlamışlardır. Marshall (1890), bir girişimcinin risk almaya istekli olması gerektiğini fakat bu özelliğin bir girişimcinin ekonomik başarı için sahip olması gereken özelliklere nazaran daha genel bir özellik olduğunu vurgulamıştır. Say (1971)'in tarif ettiği girişimci de risk alır fakat risk almak tek ekonomik fonksiyonu değildir, yönetim yeteneğinde de sahip olması gerekmektedir. Kirzner (1981), riskin girişimsel süreçte var olduğunu kabul etmekle beraber risk almayı belirsiz karlarla beraber gelen kaçınılmaz bir yan faktör olarak gördüğünü ifade etmiştir (GÜNEY, 2008:55-59).

Risk kavramı genellikle girişimcilikle özdeşleşen bir kavram olarak ele alınmıştır. Risk almanın yeni imkânların yaratılmasında önemli bir etken olması girişimciliği araştıran birçok çalışmaya yansımıştır. Bu çalışmalarda girişimcilerin, girişimci olmayan kitleden farklı bir biçimde riske ve belirsizliğe karşı yüksek toleransı ifade eden değer yargılarına sahip oldukları öne sürülmektedir. Genel kabul gören bakış açısı "risk alıcı" lığın girişimcilerin belirleyici bir özelliği olduğu yönündedir. Buna göre; insanların bağımlı çalışma ve girişimciliği tercih etme yönündeki kararlarında pek çok etmen yanında risk toleransını içeren bir kişilik özelliğinin etkin olduğu düşünülmektedir (BOZKURT ve BAŞTÜRK, 2009:44-68).

Palmer 1971'de girişimciler üzerinde yapılan psikolojik testlerin doğrudan kişinin algısı ve risk almanın ölçülmesi üzerinde yoğunlaşması gerektiğini öne sürmüştür. Kihlstrom ve Laffront (1979), riskten kaçınmayan bireylerin girişimci olduğunu, riskten kaçınan bireylerin ise ücretli çalıştığını ifade etmişlerdir. Gasse (1982), risk almaya yatkınlık açısından girişimci olanlar ve olmayanlar arasında fark olduğunu ve bunun girişimcinin kararlarla ilgili direk olarak sorumluluk alma isteğinden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Sexton ve Bowman (1985), yaptıkları çalışma sonucunda girişimcilerin risk almaktan hoşlandıkları sonucuna varmışlardır. Perry 1990'da, risk alma özelliğinin, bir yaklaşım veya bir tepki değil, girişimcinin dünyayı algılama biçimi olduğunu ve girişimcilerin riskli durumları diğerlerine göre daha iyimser algıladıklarını belirtmiştir.

Amit, Glosten ve Muller (1993), girişimcilik üzerine yaptıkları araştırmada girişimcileri risk alma eğilimi yüksek olan bir grup olarak tanımlamışlardır. Aynı zamanda bu araştırma, risk almanın bir işletme sahibi ile yöneticiyi birbirinden ayıran en belirgin faktör olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

J. S. Cramer, J. Hartog, N. Jonker, C. M. Van Praag (2000), "Low Risk Aversion Encourages the Choice for Entrepreneurship: An Empirical Test of Truism" isimli çalışmalarında, risk davranışını incelediği araştırması sonucunda, girişimcilerin ücretli çalışanlara göre daha az

riskten kaçındıklarını ve riskten kaçınmanın bireylerin girişimcilik cesaretini yok ettiğini tespit etmişlerdir (CRAMER, JONKER ve Diğ., 2000:29-36). Gentry ve Hubbard (2004), "Entrepreneurship and Household Saving" isimli çalışmalarında, girişimcilerin girişimci olmayan nüfusa kıyasla daha yüksek risk toleransına sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir (GENTRY and HUBBARD, 2004:10-38). Van Praag ve Cramer (2001), yaptıkları çalışma sonucunda girişimcilikte risk almaya istekli olmanın önemine vurgu yapan kanıtlar bulduklarını ifade etmişlerdir (PRAAG and CRAMER, 2001:45-62).

Grilo ve Thurik (2005) de gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda girişimcilik isteği ve risk tolerans seviyesi arasında olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir. Akkaya (2005)'nın, üniversite öğrencilerinin girişimciliğe bakış açısını belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirdiği araştırmanın sonucunda, girişimcilerin girişimcilik fikrinin doğuşuyla birlikte uzun süreli bir riski göze almış oldukları ve risk almanın girişimciliğin en önemli özelliklerinden biri olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan çalışmaların önemli bir bölümü, girişimcilerin "risk alma" ve "belirsizliklerle baş etme" gibi ayırt edici kişisel özelliklere sahip oldukları konusunda birleşmektedirler. Yapılan çalışmaların bazılarında da (Henderson ve Robertson, 2000; Audretsch ve Thurik, 2001; Dmitrats 2004); girişimcilerin sahip olduğu risk alma özelliklerinin önemli makro ekonomik sonuçlar doğurduğu öne sürülmektedir. Hisrich, Peters ve Shepherd'e göre yeni bir girişim başlatma süreci, yönetim konumunda çözümlenmesi gereken tipik sorunlardan daha çok ortaya çıkan yeni riskleri içermektedir.

Donald F. Kuratko ve Richard M. Hodgetts (2001), "Entrepreneurship: A Contemporary Approach" isimli eserlerinde; girişimsel riskin basit bir ekonomik risk-getiri tanımlamasından daha karmaşık bir konu olduğunu öne sürmüşler ve girişimcilik risklerini; finansal risk, kariyer riski, sosyal risk ve psikolojik risk olarak sınıflandırmışlardır. Onlara göre, ekonomik riskler, girişimciler için sadece bir boyuttur; belirsiz bir çevrede kariyer riski,

sosyal riskler ve psikolojik riskler çoğu zaman ekonomik risklerle bir aradadır.

Mathieu Villot (2011), "*Entrepreneurship and the Role of Risk*" isimli tez çalışmasında; klasik literatürün girişimciliğe ekonomik açıdan yaklaşması sebebiyle daha çok yakın zamanda gerçekleştirilen araştırmalardan faydalandığını ve kendi çalışması sonucunda girişimcilik ile risk alma eğilimi arasında kesin bir ilişkiye ulaştığını ifade etmektedir.

Risk almanın bir girişimci karakteri olup olmadığı konusunda günümüze kadar yapılan araştırma bulguları bazı farklılıklar göstermektedir. Schumpeter (1911), girişimcinin risk alma rolünü kabul etmemiştir. Ona göre girişimci risk alan kişi değil, yenilikçi olan kişidir, eğer girişimci risk alıyorsa bu girişimcilik rolünden değil, sermaye sağlayıcılığı rolünden kaynaklanmaktadır. Brockhaus (1980), girişimcilerin ve yöneticilerin risk alma davranışını incelediği çalışma sonucunda iki grubun risk almaya yatkınlığı arasında belirgin bir fark olmadığını tespit etmiştir. Low ve Mac Millan'a (1988) göre risk alma bir girişimci özelliği değildir. Genel bulgulara göre girişimcilerin herkes kadar risk alma eğilimleri vardır; yöneticilerden ve hatta diğer insanlardan daha fazla risk alma konusunda istekli değillerdir. Ancak, girişimcileri yetenekli risk yöneticileri olarak görmek daha mantıklı olduğunu ve onları girişimci yapan unsurun, başkalarının çok tehlikeli olarak algıladığı riskli işleri ele alış tarzları olduğunu ifade etmektedirler.

Norton ve Moore (2002), girişimciler üzerine yaptıkları araştırmada, girişimci olanlarla olmayanlar arasında risk alma eğilimi açısından bir fark tespit edememişlerdir fakat girişimcilerin riske daha olumlu baktıkları sonucuna varmışlardır. Miner ve Raju (2004), girişimcilerin risk almaya yatkınlığını ölçen 14 çalışmanın bir meta analizi sonucunda girişimcilerin yöneticilerden daha fazla riske yatkın olmadığı sonucuna varmışlardır. Xu ve Ruef (2004), girişimcilerin risk toleransının, stratejik risk toleransı ve stratejik olmayan risk toleransı olmak üzere ikiye ayrılması gerektiğini savunmuşlardır ve gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda girişimcilerin özellikle ekonomik faydalar söz konusu olduğunda riskten kaçındıklarını tespit etmişlerdir.

De Pillis (1998), araştırma bulgularındaki farklılıkların, girişimcilerin algıladıkları risk ile girişimci olmayanların algıladıkları riskin aynı olmama ihtimaline yani riskin tanımından kaynaklanma ihtimaline dayandırmıştır (ERDEM, 2001:43-61).

Risk alma eğilimine yönelik olarak elde edilen farklı araştırma sonuçları nedeniyle, konuya yönelik farklı etkenler de incelenmeye başlanmıştır. Örneğin, risk algısının sadece girişimci olanlarla olmayanlar arasında değil, girişimci olanlar arasında da farklılıklar gösterdiği fikri savunulmuştur. Mc Carthy ve Leavy (1999), girişimcileri kendi aralarında pragmatik ve karizmatik olarak diye ayırmışlar; pragmatikleri daha planlı ve rasyonel ve riski azaltma eğilimine sahip olarak nitelirken; karizmatikleri, vizyoner, yüksek inisiyatif üstlenen ve yüksek risk alan grup olarak nitelmişlerdir.

Bazı araştırmacılar, yatırım kararlarında etkili olan risk kavramının objektif değil, subjektif nitelik taşıdığını, bunun sonucu olarak beklenen riskten ziyade algılanan riskin önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Mowen (1993), algılamayı "bireylerin bilgiye maruz kalması, bilgiye yönelmesi ve bilgiyi anlaması süreci" olarak tanımlamaktadır. Kotler (2000)'e göre algılama "bireyin anlamlı bir dünya görüntüsü yaratmak için bilgi girdilerini seçme, organize etme ve yorumlama sürecidir". Akay (2003), algılamayı "herhangi bir nesne, olay, olgu, sözcük, kavram vb. uyarıcının, bireyin beş duyu organının ve sezgilerinin yardımı ile düşünsel yapısında belirlenmesi, anlaşılması, tanınması ve tanımlanması, yorumlanması, açıklanması (SARAÇ ve KAHYAOĞLU: 137)" olarak tanımlamaktadır.

Bu görüşlerin ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile risk alma eğilimleri arasında olumlu bir ilişki vardır

H₂: Girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile sosyal risk alma eğilimleri arasında olumlu bir ilişki vardır

H₃: Girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile ekonomik risk alma eğilimleri arasında olumlu bir ilişki vardır

H₄: Girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile kariyer riski alma eğilimleri arasında olumlu bir ilişki vardır

2.3. Araştırma Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde, ankete cevap verenlerin cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, kendi işlerine sahip olma süreleri, işletmelerinde çalışanların sayısı, kişisel gelirleri, işletmelerinin yıllık cirosu, ebeveynlerinin girişimcilik durumları ve faaliyet gösterdikleri sektör gibi kişisel bilgilerine yönelik 10 soruya yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetini ve risk algısını ölçmeye yönelik olarak hazırlanmış 53 madde yer almaktadır. Bu 53 maddenin ilk 20 maddesi, girişimcilik niyetini, daha sonraki 33 madde ise sırasıyla; genel risk alma eğilimini, sosyal risk alma eğilimini, ekonomik risk alma eğilimini ve kariyer riski alma

eğilimini ölçme amaçlı hazırlanmıştır. 53 madde 5'li Likert ölçeği (1-hiç katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-tamamen katılıyorum) şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırma, Erzurum ilinde, Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası, Erzurum Esnaf ve Sanatkarlar Odası'na bağlı işletmelere sahip girişimciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme uygulanmıştır, farklı sektörlerde uygulama yapılarak örneklem çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada, yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Tamamı Erzurum ilinde faaliyet göstermekte olan 302 girişimci ile görüşülmüş olup bunlardan 295'i araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Altı adet anket formunda cevaplanmayan bazı sorular tespit edilmiştir ve bu anketler analiz sürecine dahil edilmemiştir. Araştırmaya konu olan toplam anket sayısı 289'dur.

2.4. Ölçeklerin Güvenirliği

Tablo 2.1. Girişimcilik Niyeti, Genel Risk Alma Eğilimi, Sosyal Risk Alma Eğilimi, Ekonomik Risk Alma Eğilimi ve Kariyer Riski Alma Eğilimi Ölçeklerinin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Madde	Cronbach Alfa Katsayısı
Girişimcilik niyeti ölçeği	17	0,945
Genel risk alma eğilimi ölçeği	9	0,858
Sosyal risk alma eğilimi ölçeği	6	0,732
Ekonomik risk alma eğilimi ölçeği	6	0,820
Kariyer riski alma eğilimi ölçeği	4	0,713

Tablo 2.1'de görüldüğü üzere, ölçeklere ilişkin cronbach alfa değerleri; girişimcilik niyeti ölçeği için 0,945, genel risk alma eğilimi ölçeği için 0,858, sosyal risk alma eğilimi ölçeği için 0,732, ekonomik risk alma eğilimi ölçeği için 0,820 ve kariyer riski alma eğilimi ölçeği

için 0,713 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklere ilişkin beş katsayı da 0,70'ten daha büyük bir değere sahip olmaları nedeniyle; ankette yer alan bütün ölçeklerin güvenilir olduğu görülmüştür.

2.5. Araştırma Bulguları

2.5.1. Demografik Bulgular

ÖZELLİK		F	%	ÖZELLİK		F	%
Cinsiyet	Kadın	29	10	Faaliyet Gösterilen Sektör	İnşaat	42	14,5
	Erkek	260	90		Gıda	47	16,3
Yaş	25'ten küçük	7	2,4		Tekstil	21	7,3
	25-34	74	25,6		Mobilya	26	9
	35-44	120	41,5		Sağlık	19	6,6
	45 ve üstü	88	30,4		Kozmetik	3	1
Eğitim	İlköğretim	43	14,9		Enerji	9	3,1
	Lise	128	44,3		Elektrik-elektronik	15	5,2
	Yüksekokul	42	14,5		Dağıtım	5	1,7
	Lisans	48	16,6		Temizlik	1	0,3
	Lisansüstü	28	9,7		Sigorta	4	1,4
Medeni durum	Evli	255	88,2		Taşımacılık	4	1,4
	Bekar	32	11,1		Perakende ticaret	18	6,2
	Boşanmış	2	0,7		Organizasyon	4	1,4
Kendi işine sahip olma süresi	0-5 yıl	75	26		Tarım	3	1
	6-10 yıl	87	30,1		Matbaacılık	1	0,3
	11-15 yıl	42	14,5		Otomotiv	16	5,5
	15 den fazla	85	29,4		Akaryakıt	7	2,4
İşletmede çalışan sayısı	0-9	193	66,8		Hayvancılık	3	1
	10-49	74	25,6		Mühendislik hizmetleri	1	0,3
	50-249	19	6,6		Güzellik hizmetleri	3	1
	250 ve üstü	3	1		Reklamcılık	2	0,7
Yıllık gelir	12.000-24.000 TL	113	39,1		Plastik sanayi	1	0,3
	24.000-36.000 TL	73	25,3		Endüstriyel mutfak	1	0,3
	36.000 TL'den fazla	103	35,6		Oltu taşı işlemeciliği	17	5,9
Anne babanın girişimci olma durumu	Evet	134	46,4		Isıtma-soğutma sistemleri	2	0,7
	Hayır	155	53,6		Eğlence	2	0,7
İşletmenin yıllık cirosu	50.000 TL den az	99	34,3		Orman ürünleri	7	2,4
	50.000-250.000 TL	56	19,4	Mali müşavirlik	3	1	
	250.000-500.000 TL	44	15,2	Kuyumculuk	1	0,3	
	500.000-1.000.000 TL	26	9	Danışmanlık	1	0,3	
	1.000.000-5.000.000 TL	41	14,2				
	5.000.000 +	23	8				

2.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3: Girişimcilik Niyeti ve Risk Alma Eğilimine İlişkin Bulgular

Faktör	Madde Sayısı	C. Alpha	A. Ortalama	S.S
Girişimcilik Niyeti	17	0,945	4,18	0,69
Genel Risk Alma Eğilimi	9	0,858	3,50	0,87
Sosyal Risk Alma Eğilimi	6	0,732	3,68	0,74
Ekonomik Risk Alma Eğilimi	6	0,820	3,19	0,96
Kariyer Riski Alma Eğilimi	4	0,713	3,18	0,91

2.5.3. Girişimcilik Niyeti ile Genel Risk Alma Eğilimi, Sosyal Risk Alma Eğilimi, Ekonomik Risk Alma Eğilimi, Kariyer Riski Alma Eğilimi Arasındaki İlişki

Risk alma eğilimi ve alt boyutları ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla öncelikle korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Girişimcilik niyetinin genel risk alma eğilimi, sosyal risk alma eğilimi, ekonomik risk alma eğilimi ve kariyer riski alma eğilimi ile 0,99 önem düzeyinde bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Risk alma eğiliminin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; genel risk alma eğilimi ile sosyal risk alma eğilimi arasında ($r=,589$), sosyal risk alma eğilimi ile ekonomik risk alma eğilimi arasında ($r=,624$), ekonomik risk alma ile kariyer riski alma arasında ($r=,738$), genel risk alma eğilimi ile ekonomik risk alma eğilimi arasında ($r=,673$), genel risk alma eğilimi ile kariyer riski alma eğilimi arasında ($r=,672$) ve sosyal risk alma eğilimi ile kariyer riski alma eğilimi arasında ($r=,591$) anlamlı ve olumlu ilişkiler gözlemlenmektedir. Boyutlar arasındaki anlamlı ilişkiler ölçeğin güvenilirliğini desteklemektedir.

Bu verilere göre, risk alma eğilimini ifade eden boyutlardan (sosyal risk alma eğilimi, ekonomik risk alma eğilimi, kariyer riski alma eğilimi) birindeki artışa paralel olarak diğer boyutlarda da artış olmaktadır. Her ne kadar girişimciler açısından risk boyutlarının birbirlerinden farklı anlamları olsa da, bu sonuçlar göstermektedir ki; genel risk alma eğilimi yüksek olan bir girişimcinin diğer boyutlardaki risk alma eğilimleri de yükselecektir. Örneğin bir girişimci için ekonomik risk almak sosyal risk almaktan daha zor

olabilir fakat söz konusu girişimcinin risk toleransı yüksek ise, birbirleri arasında farklılık gösterebilir bile diğer risk toleransları da yüksek olabilmektedir. Aralarında en güçlü ilişkinin bulunduğu iki boyut olan ekonomik risk alma eğilimi ve kariyer riski alma eğilimi ise; girişimcilerin kariyer değişimlerini ekonomik risklerle beraber algıladıkları şeklinde yorumlanabilmektedir; girişimciler için mevcut kariyerden vazgeçme ekonomik kayıp riski anlamına geldiği için ekonomik risk alma eğilimi yüksek olan bir girişimci mevcut kariyerinden daha kolay vazgeçip yeni bir girişim yapabilmektedir.

Girişimcilik niyetinin genel risk alma eğilimi ile arasında ilişki ($r=0,379$), sosyal risk alma eğilimi ile arasındaki ilişki ($r=0,322$), ekonomik risk alma eğilimi ile arasındaki ilişki ($r=0,324$) ve kariyer riski alma eğilimi ile ilişki ($r=0,260$) incelendiğinde, söz konusu değişken ile boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre; girişimcilik niyeti ile aralarında en güçlü ilişkinin olduğu boyut genel risk alma eğilimidir. Sosyal risk alma eğilimi ve ekonomik risk alma eğilimi boyutlarının girişimcilik niyeti ile arasındaki ilişkiler birbirlerine çok yakın olmakla beraber genel risk alma boyutu ile olan ilişkiye göre daha düşüktürler. Girişimcilik niyeti ile arasında en düşük ilişki olan boyut kariyer riski alma eğilimidir. Söz konusu sonuçlardan hareketle, girişimcilerin risk alma eğilimlerinin artışlarına paralel olarak girişimcilik niyetlerinin de arttığı yorumu yapılabilmektedir. Girişimcilik niyetini diğer boyutlara oranla daha fazla artırdığı gözlemlenen değişken ise genel risk alma eğilimidir.

Tablo 4. Girişimcilik Niyeti ve Risk Alma Eğiliminin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

FAKTÖRLER	1	2	3	4	5
(1) Girişimcilik Niyeti	1				
(2) Genel Risk Alma Eğilimi	,379**	1			
(3) Sosyal Risk Alma Eğilimi	,322**	,589**	1		
(4) Ekonomik Risk Alma Eğilimi	,324**	,673**	,624**	1	
(5) Kariyer Riski Alma Eğilimi	,260**	,672**	,591**	,738**	1

2.5.4. Risk Alma Eğilimi ve Alt Boyutlarının Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi

Korelasyon analizi ile faktörler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin ardından değişkenler arasında olumlu ilişkilerin olduğu saptanmıştır ve araştırmanın bir sonraki aşamasında bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin incelenmesi için regresyon analizi kullanılmıştır.

Girişimcilik niyetinin bağımlı değişken olarak, risk alma eğilimi ve alt boyutlarının (sosyal risk alma eğilimi, ekonomik risk alma eğilimi ve kariyer riski alma eğilimi) bağımsız değişkenler olarak kabul edildiği regresyon analizinin tablo 2.9’da verilen sonuçlarına göre; girişimcilik niyetinin toplam varyansının % 14’ünü ($R^2=,144$) genel risk alma eğilimi, % 10’unu ($R^2=,104$) sosyal risk alma eğilimi, % 10’unu ($R^2=,105$) ekonomik risk alma eğilimi ve yaklaşık olarak % 7’sini ($R^2=,068$) kariyer riski alma eğilimi açıklamaktadır. Girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetlerini en çok etkileyen değişkenin genel risk alma eğilimi olduğu görülmektedir. Genel risk alma eğilimini sırasıyla ekonomik risk alma eğilimi, sosyal risk alma eğilimi ve kariyer riski alma eğilimi takip etmektedir.

Risk alma eğiliminin ve alt boyutlarının girişimcilik niyetinin toplam varyansının önemli bir bölümünü açıklamıyor olmaları; girişimcilik niyetinin yaş, cinsiyet, geçmiş iş deneyimi, eğitim, ve ailenin profili gibi demografik faktörler, başarı ihtiyacı, kontrol odağı, öz yeterlilik gibi kişisel faktörler ve sosyal, politik, ekonomik, teknolojik, kültürel koşullar gibi çevresel faktörlerden etkilenmesi ve girişimcilik niyetinin sadece risk alma eğilimi ile değerlendirilmemesinden kaynaklanmaktadır.

Korelasyon analizinden elde edilen veriler değerlendirildiğinde; “girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile risk alma eğilimleri arasında olumlu bir ilişki vardır” (**H₁ Kabul**), “girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile sosyal risk alma eğilimleri arasında olumlu bir ilişki vardır” (**H₂ Kabul**), “girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile ekonomik risk alma eğilimleri arasında olumlu bir ilişki vardır” (**H₃ Kabul**) ve “girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile kariyer riski alma eğilimleri arasında olumlu bir ilişki vardır” (**H₄ Kabul**) yorumlarında bulunmak mümkündür.

Tablo 5: Genel Risk Alma Eğiliminin, Sosyal Risk Alma Eğiliminin, Ekonomik Risk Alma Eğiliminin ve Kariyer Riski Alma Eğiliminin Girişimcilik Niyetine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken											
	Genel Risk Alma Eğilimi			Sosyal Risk Alma Eğilimi			Ekonomik Risk Alma Eğilimi			Kariyer Riski Alma Eğilimi		
Girişimcilik Niyeti	B	t	p	B	t	p	B	t	p	B	t	p
		,379	6,934	,000	,322	5,760	,000	,324	5,800	,000	,260	4,562
R²	,144			,104			,105			,068		
Düzeltilmiş R²	,141			,101			,102			,064		
F	48,085			33,180			33,643			20,809		

SONUÇ

Bilgi toplumunda, küreselleşmenin yarattığı etki, ekonomik yapının değişmesi, istihdam sorunlarının artması gibi konular, ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkisi sebebiyle girişimciliğin araştırılmasını ve desteklenmesini gerektirmektedir. Söz konusu şartlar altında, ekonomik boyutun önemli bir unsuru olan girişimciyi, sanayi toplumunun sermayedar ve işadamından ayırt edebilmek, onun risk alabilme ve ekonomik değer yaratma niteliklerini vurgulamak gerekmektedir.

Girişimcilik, ekonomik katkılarının ötesinde aynı zamanda sosyal ve kültürel boyutlara da sahiptir; girişimcilerin iş alanlarını genişletme faaliyetlerinin sonucunda istihdam edilen insanların gelirleri artmakta ve yaşam kaliteleri yükselmektedir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığı zaman, girişimciliğin sosyal yaşamın temellerinden birisi olarak görev yaptığı görülmektedir.

Girişimciliği tek başına ele almak, konuya sığ bir bakış açısıyla yaklaşmak olacağından; girişimci olmayı sağlayan kişisel özelliklerin, girişimciliği etkileyen ve belirleyen faktörlerin, girişimcilikte başarı ve başarısızlık sebeplerinin ve girişimcilik niyetinin temelini de araştırılması gerekmektedir. Farklı ekonomik ve sosyal yapılarda ve farklı faktörlerin etkisi altında girişimciliğin birbirinden farklı yönlerinin ortaya çıkarılması, kavramın derinlemesine ele alınma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Girişimciliği araştırmak üzere yapılan çalışmalardan, temel ilgi alanı olarak girişimcileri diğerlerinden ayıran özellikleri seçenlerin büyük bir bölümünde girişimcilerin farklı bir kişilik özelliğine sahip olduğu ve bu farklı kişilik yapısının riske ve belirsizliğe katlanabilme yeteneğiyle tanımlanabileceği fikri savunulmuştur.

Risk kavramı çoğunlukla girişimcilikle özdeşleşen bir kavram olarak ele alınmıştır. Girişimciliği inceleyen birçok araştırma için risk almanın yeni imkânların yaratılmasında önemli bir etken olması çıkış noktası olmuştur. Bu çalışmalarda girişimcilerin, girişimci olmayan kitleden farklı bir biçimde riske ve belirsizliğe karşı yüksek toleransı ifade eden

değer yargılarına sahip oldukları öne sürülmüştür. Genel kabul gören bakış açısı risk alıcılığın girişimcilerin belirleyici bir özelliği olduğu yönündedir. Buna göre; insanların bağımlı çalışma ve girişimciliği tercih etme yönündeki kararlarında pek çok etmen yanında risk toleransını içeren bir kişilik özelliğinin etkin olduğu düşünülmektedir. Risk algısı; kişilerin maruz kaldıkları veya maruz kalmaları muhtemel olan risklerle ilgili yargılarını ve değerlendirmelerini ifade etmektedir. Başka bir tanıma göre risk algısı; yaşamda karşılaşılabilecek tehlike olasılıkları ve bu olasılıkların sonuçlarına karşı nasıl bir yol izlenmesi gerektiğinin subjektif olarak değerlendirilmesidir. Kişilerin risk algıları, riskin doğasına ve kişilerin deneyimlerine bağlı olarak farklılıklar gösterebilmektedir.

Genel olarak risk adı altında birleştirilse de, bireylerin ve girişimcilerin yaşamında birçok farklı risklere rastlanmaktadır. Bunlar; para, gelir, servet gibi ekonomik kaynaklar ile ilgili önemli yaşamsal ihtiyaçları yönlendiren kararlarla ortaya çıkan ve bu kararlarla ilgili olan ekonomik riskler, toplum ve daha çok aile kaynaklı ilişkiler ve bireyin sosyal çevresiyle yaşadığı ilişkilerinin sonuçları ile ilgili olan sosyal riskler ve halihazırda girişimcilik faaliyetlerinde bulunan bireylerin mevcut durumlarını riske atıp yeni bir girişimde bulunmaları ile ilgili olan kariyer riskleridir. Girişimcilerin bu risklerin bazılarında kaçınmaları söz konusu olurken bazı riskleri alma eğilimleri daha yüksek olabilmektedir. Girişimcilerin yeni bir girişim yapma niyetleri ile risk algılarının ilişkisini inceleyen bu çalışma iki bölüme ayrılmıştır; birinci bölümde girişimcilik ve risk kavramları ayrıntılı olarak ele alınarak kuramsal bir çerçeve oluşturulmuştur, ikinci bölümde ise Erzurum'da bulunan girişimcilere uygulanan anket çalışmasının sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular aşağıda açıklanmaktadır.

Anket verilerine ilk olarak güvenilirlik analizi uygulanmıştır ve ankette yer alan bütün ölçeklerin güvenilir olduğu görülmüştür. Daha sonra ankette yer alan ölçeklere ilişkin istatistikler incelenmiştir.

Girişimcilik niyetini ölçmek amacıyla kullanılan faktörlere ilişkin istatistikler incelendiğinde; girişimcilerin herhangi bir şeyi başardıktan sonra büyük keyif alma, sorumlulukların sonuçlarından tatmin oluncaya kadar aralıksız çalışma, kendi işlerinde çalışmayı başkasının yanında çalışmaktan daha keyifli görme ve işleriyle ilgili yeni alanlara girmeyi ideal görme maddelerine verdikleri cevapların yüksek bir ortalamaya sahip olduğu ve çalışmaya katılan girişimcilerin yüksek bir girişimcilik eğilimine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Genel risk alma eğilimini ölçmek amacıyla kullanılan faktörlere ilişkin istatistikler incelendiğinde; rekabetin teşvik edilmesi gerektiği, başarılı olmak için risk almanın gerekli olduğu ve kendi işlerini kurmada cesaretli olmanın payının büyük olduğunun düşünülmesi değişkenlerinin diğer değişkenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları ve çalışmaya katılan girişimcilerin ortalamasının üzerinde bir genel risk algısına sahip oldukları görülmüştür.

Sosyal risk alma eğilimini ölçmek amacıyla kullanılan faktörlere ilişkin istatistikler incelendiğinde; iş gerektirirse yeni bir şehre taşınma fikrinden rahatsız olmama, toplum tarafından kabul görme ile ilgili endişelerin olmaması, düşünceleri açıklamaktan çekinmemeye ve tanışmalarda ilk adımı atan kişi olma değişkenlerinin diğer değişkenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları ve çalışmaya katılan girişimcilerin ortalamasının üzerinde bir sosyal risk algısına sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Ekonomik risk alma eğilimini ölçmek amacıyla kullanılan faktörlere ilişkin istatistikler incelendiğinde; kazancı fazla olan ama sevilmeyen bir işi yapmaktansa, kazancı az olan ama sevilen bir işi yapmayı tercih etme ve yıllık gelirin büyük bir bölümünü yeni bir girişime yatırabilme değişkenlerinin diğer değişkenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları ve çalışmaya katılan girişimcilerin ortalamasının üzerinde bir ekonomik risk algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Kariyer riski alma eğilimini ölçmek amacıyla kullanılan faktörlere ilişkin istatistikler ince-

lendiğinde; geleceğin geçmişten önemli olması ve her dört yılda bir işimle ilgili bir değişikliğin ideal olduğunun düşünülmesi değişkenlerinin diğer değişkenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları ve çalışmaya katılan girişimcilerin ortalamasının üzerinde bir kariyer riski algısına sahip oldukları görülmüştür.

Kariyer riski alma eğilimine ilişkin genel ortalama, ekonomik risk alma eğilimine ilişkin genel ortalama ile hemen hemen aynıdır ve hem genel risk alma eğilimine hem de sosyal risk alma eğilimine ilişkin genel ortalamalardan daha düşüktür. Söz konusu sonuç, araştırmaya katılan girişimcilerin kariyer risklerinden ve ekonomik risklerden genel ve sosyal risklere nazaran daha fazla kaçındıklarını göstermektedir.

Girişimcilik niyetinin genel risk alma eğilimi, sosyal risk alma eğilimi, ekonomik risk alma eğilimi ve kariyer riski alma eğilimi ile arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla yapılan analizler sonucunda; söz konusu değişkenler arasında 0,99 önem düzeyinde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu verilere göre, risk alma eğilimini ifade eden boyutlardan birindeki artışa paralel olarak hem girişimcilik niyetinde hem de riskin diğer boyutlarında artış olmaktadır. Risk boyutlarının girişimciler için farklı anlamlar taşımaya rağmen bu sonuçlar göstermektedir ki; genel risk alma eğilimi yüksek olan bir girişimcinin diğer boyutlardaki risk alma eğilimleri de yükselecektir. Örneğin bir girişimci ekonomik risk almaktan sosyal risk almaya nazaran daha çok kaçınabilir fakat söz konusu girişimcinin risk toleransı yüksek ise, birbirleri arasında farklılık gösterebilirler bile diğer risk toleransları da yüksek olabilmektedir. Aralarında en güçlü ilişkinin bulunduğu iki boyut olan ekonomik risk alma eğilimi ve kariyer riski alma eğilimi ise; girişimcilerin kariyer değişimlerini ekonomik risklerle beraber algıladıklarını göstermektedir; girişimciler için mevcut kariyerden vazgeçme ekonomik kayıp riski anlamına da geldiği için ekonomik risk alma eğilimi yüksek olan bir girişimci mevcut kariyerinden daha kolay vazgeçip yeni bir girişim yapabilmektedir.

Girişimcilik niyeti ile aralarında en güçlü ilişkinin olduğu boyut genel risk alma eğilimidir. Sosyal risk alma eğilimi ve ekonomik risk alma eğilimi boyutlarının girişimcilik niyeti ile arasındaki ilişkiler birbirlerine çok yakın olmakla beraber genel risk alma boyutu ile olan ilişkiye göre daha düşüktürler. Girişimcilik niyeti ile arasında en düşük ilişki olan boyut kariyer riski alma eğilimidir. Söz konusu sonuçlardan hareketle, genel risk alma eğiliminin artmasının girişimcilik niyetini diğer boyutlara oranla daha fazla artırdığı söylenebilir.

Risk alma eğiliminin ve alt boyutlarının girişimcilik niyetine etkisini ölçmek amacıyla yapılan analizler sonucunda; girişimcilerin

yeni bir girişim yapma niyetlerini en çok etkileyen değişkenin genel risk alma eğilimi olduğu görülmektedir.

Risk alma eğiliminin ve alt boyutlarının girişimcilik niyetinin toplam varyansının beklendiği kadar önemli bir bölümünü açıklamıyor olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi; girişimcilik niyetinin etkilendiği birçok farklı bireysel ve çevresel değişkenin mevcut olmasından ve girişimcilik niyetinin sadece risk alma eğilimi ile değerlendirilmemesidir. Bu sonuçlar girişimcilik niyeti ile risk alma eğiliminin alt boyutları arasında geliştirilen hipotezleri (H₁, H₂, H₃, H₄) desteklemektedir.

KAYNAKÇA

- AAARDT, Isa Van, Aardt, C., Bezuidenhout, S. (2002). **Entrepreneurship and New Venture Management**, South Africa: Oxford.
- AKAT, İlter, BUDAK, Gönül, BUDAK, Gülay (2002). **İşletme Yönetimi**, İzmir: Barış Yayınları.
- AYTAÇ, Ömer, (2006). "Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**.
- BAYSAL, A. C., Tekarslan, E. (1998). **Davranış Bilimleri**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- BERNSTEIN, P. L., **Against the Gods: The Remarkable Story of Risk**, John Wiley and Sons, New York 1996.
- BOZKURT, V., Baştürk, Ş. (2009) "KOBİ Girişimcilerinde Risk ve Belirsizlik Alguları: Bursa Örneği", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 64-2.
- BREZEAL, Doreen., Herbert, T., (1999). "The Genesis of Entrepreneurship", **Entrepreneurship Theory and Practise**.
- COHRSEN, John, Covello, U., (1989). *Risk Analysis: A Guide of Principles and Methods for Analyzing Health and Environmental Risks*, Article II.
- CRAMER, J., Jonker, H., Van Praag, C., (2000). "Low Risk Aversion Encourages the Choice for Entrepreneurship: An Empirical Test of Truism", **Journal of Economic Behavior and Organization**.
- ÇELİK ,Adnan, AKGEMCİ, Tahir (1998). **Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- DANA, Leo Paul, (2007). **Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship**, England: Edward Elgar Publishing.
- DEMİREL, Erkan, Tikici, M., Türk, M., Akbıyık, N., (2007). **Kültürün Girişimciliğe Etkileri-Malatya Örneği**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- DRUCKER, Peter, (1986). **The Frontiers of Management: Where Tomorrow's Decisions Are Being Shaped Today**, New York: Harper & Row.
- ERDEM, Ferda, (2001). "Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım", **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**.
- EREN, Erol, (2010). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- FAYOLLE, Alain, Klandt, H., (2006). **International Entrepreneurship Education**, UK: Edward Elgar Publishing.
- FİDAN, Metin, YILMAZ, Şahap (2001). **Müteşebbislik**, Ankara: Tubitak Yayınları.
- FİNUCANE, M., Alhakami, A., Slovic, P., Johnson, S., (2000). "The Affect Heuristic in Judgments of Risk and Benefits", **Journal of Behavioral Decision Making**.
- GENTRY, W., Hubbard, G., (2004). "Entrepreneurship and Household Saving", **Advances in Economic Analysis and Policy**.
- GİLLİLİAND, Stephend, Steiner, D., Scarlicki, D., **Emerging Perspectives on Values in Organizations**, Information Age Publishing, USA 2003.
- GÜNEY, Semra (2008). **Girişimcilik-Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

- HENRY, Colette., Hill, F., Leitch, C., **Entrepreneurship Education and Training**, Ashgate Publishing, İngiltere 2003.
- HİSRİCH, R., Peters, M., Shepherd, D.,(2010). **Entrepreneurship**, Singapore: McGraw Hill.
- KURATKO, D., Hodgetts, R., (2001). **Entrepreneurship: A Contemporary Approach**, USA: Harcourt.
- LONGENECKER, Justin, Moore, C., Petty, W., Palich, L., (2006). **Small Business Management: An Entrepreneurial Emphasis**, USA: Thomson Corporation.
- LOPES, Lola L., (1995). "Algebra and Process in the Modeling of Risky Choice", **The Psychology of Learning and Motivation**.
- MATTHEWS, Gerald, Zeidner, M., Roberts, R., (2001). **Emotional Intelligence**, USA: MIT Press.
- MINNITI, Maria, (2007). **Entrepreneurship: The Engine of Growth**, USA: British Library Cataloguing.
- MUCUK, İsmet (2001). **Modern İşletmecilik**, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- NAKTİYOK, Atılhan, Timuroğlu, M. Kürşat,(2009). "Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**.
- PRAAG, C. M. Vav, Cramer, J. , (2001). "The Roots of Entrepreneurship and Labour Demand: Individual Ability and Low Risk Aversion", **Economica**.
- RENN, Ortwin, Rohrman, B.,(2000). **Cross-Cultural Risk Perception**, Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Risk Çeşitleri, <http://www.isletmeportali.com/konular/risk-yonetimi/risk-nedir-risk-yonetimi-nedir.html>, Erişim tarihi: 01.12.2012
- RiskNe-
dir?,http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.50ceefbaa24587.42623485, Erişim Tarihi 10.12.2012
- SARAÇ, M., Kahyaoğlu, M. B., (2011). "Bireysel Yatırımcıların Risk Alma Eğilimine Etki Eden Sosyo-Ekonomik ve Demografik Faktörlerin Analizi", **BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar**, 5(2).
- SCHEİNER, Christian Willi, (2009). **Fundamental Determinants of Entrepreneurial Behaviour**, Germany: Gabler.
- SHORT, J. F., (1984). "The Social Fabric of Risk: Toward The Social Transformation of Risk", **American Sociological Review**.
- ŞEŞEN, Harun, Basım, N., "Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", **Ege Akademik Bakış**, Cilt:12.
- WEİNSTEİN, Neil, Brewer, N., Cuite, C., (2004). "Risk Perceptions and Their Relation to Risk Behavior", **Annals of Behavioral Medicine**, 27(2).
- WILLET, A. M., (1971). **The Economic Theory of Risk and Insurance**,New York: Huebner Foundation Studies.
- YILDIRIM, Filiz (2007). **Üniversite Öğrencilerinin Yaşamdaki Riskleri Algulamaları Üzerinde Toplumsal Cinsiyet Etkisinin İncelenmesi**, (Yüksek Lisans Tezi), **Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**.

SÖZEL, SAYISAL VE EŞİT AĞIRLIK BÖLÜMLERİNDE OKUYAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: SDÜ ÖRNEĞİ

DOI NO: 10.5578/jeas.8992

TAHSİN AKÇAKANAT*

MUHAMMET HAMDİ MÜCEVHER**

İLKER HÜSEYİN ÇARIKÇI***

ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı, Sözel, Sayısal ve Eşit Ağırlık puan türlerine göre üniversiteye yerleşen öğrencilerin girişimcilik özelliklerinin incelenmesi, girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi ve çeşitli demografik özelliklere göre incelenmesidir. Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesinde yapılmış olup, araştırmanın çalışma grubunu üniversitenin Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, İnşaat Mühendisliği, Makine Mühendisliği, İşletme ve İktisat bölümlerinde okuyan toplam 380 son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğrencilerin “yüksek girişimcilik” özelliğine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra “geldikleri yerleşim birimi”, “kariyer hedefi”, “kendi işini kuran yakının varlığı”, “eğitimi süresince bir işte çalışma durumu”, “eğitimleri süresince gelirlerini karşılama durumu”, “aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmaya etkisi” ve “beklenmedik biçimde sahip olunan bir parayı değerlendirme şekilleri” değişkenleri açısından öğrencilerin girişimcilik eğilimleri anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer yandan “üniversiteye yerleştikleri puan türü”, “cinsiyet”, “not ortalaması”, “aile gelir düzeyi” ve “girişimcilik dersi alma” değişkenleri açısından ise öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimcilik Eğilimi, Üniversite Öğrencisi

Jel Sınıflandırması: L26, I25

137

AN INVESTIGATION ON THE ENTREPRENEURSHIP TENDENCIES AMONG VERBAL, QUANTITATIVE AND EQUALLY WEIGHTED UNDERGRADUATE STUDENTS BASED ON THE DEMOGRAPHIC VARIANCES:

AN EXAMPLE OF SDU

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the entrepreneurship features and to determine entrepreneurship tendencies among verbal, quantitative and equally weighted undergraduate students based on the demographic variances. The research is conducted at Süleyman Demirel University, working group consists of 380 senior students from the departments of Turkish Language and Literature, History, Civil Engineering, Mechanical Engineering, Business Administration and Economics. The results showed that the students have higher entrepreneurship qualifications. Besides, the variances of “the place where they come from”, “career targets”, “having entrepreneur relatives”, “working while studying”, “earning their livings during their study”, “effect of the education on setting up their own business” and “the ways of using the unexpected money” presents significant differences. However, the study showed no significant differences of the students’ entrepreneurship tendencies among the variances such as “the type of scoring for the university placement”, “gender”, “grade point average”, “family income” and “taking entrepreneurship lessons”.

Key Words: Entrepreneurship, Entrepreneurship Tendency, Undergraduate Student

Jel Classification: L26, I25

*Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. , e-mail: tahsinakcakanat@sdu.edu.tr

**Öğr. Gör. Süleyman Demirel Üniversitesi Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek Yüksek Okulu,
e-mail: muhammetmucevher@sdu.edu.tr.

***Prof. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, e-mail: ihcarikci@yahoo.com

GİRİŞ

Küreselleşen bir dünyada var olan günümüz işletmelerinin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve büyük bir hızla ilerleyen teknolojiye ve acımasızca hüküm süren rekabet koşullarına uyum gösterebilmeleri için ekonomik kalkınma sürecinin en önemli unsurlarından birisi olarak "girişimcilik" kavramının önemi artmaktadır (KELEŞ ve diğ., 2012: 108).

Önemi giderek artan ve ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik, psikolojik, kişilik özellikleri ve demografik unsurların birleşmesiyle ortaya çıkan girişimcilik, bireylerin yüksek bir girişimcilik motivasyonuna ve girişimcilik ruhuna sahip olmaları ve girişimcilik faaliyetlerine isteklilik göstermeleriyle ortaya çıkmaktadır (İŞCAN ve KAYGIN, 2011: 276).

Ekonomi ve işletme alan çalışmalarında girişimcilik, işsizliğin önlenmesinde, ekonomik kalkınmada ve toplumsal yapıda değişim yaşanmasında başlıca faktör olarak görülmektedir. Bu bağlamda girişimcilik potansiyeline sahip bireylerin fark edilmesi ve çalışma hayatına kazandırılması büyük önem taşımaktadır (BOZKURT ve diğ., 2012: 230).

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Girişimcilikle İlgili Temel Kavramlar

Girişimcilikle ilgili kavramları bir bütün olarak anlamak, girişimcilik kavramının anlaşılmasını kolaylaştıracaktır. Aşağıda açıklanan kavramlar girişimcilikle ilgili olmakla birlikte girişimciliği de tanımlayan kavramlardır (MEB KOMİSYONU, 2012: 18-19).

Yaratıcılık: Olmayan bir şeyi hayal edebilme, bir şeyi diğer bireylerden farklı yollarla yapabilme ve yeni fikirler geliştirebilme yeteneğidir.

İcat: Yaratıcılık sürecinin bir sonucu olarak yeni bir kavram ya da fikrin ortaya çıkmasıdır. Hayal gücü kullanılarak yaratıcı ve üretici fikirler geliştirmektir.

Yenilik: Araştırmadan icada, geliştirmeye ve ticarileştirmeye kadar yeni bir ürün veya üretim süreci yaratmaktaki tüm faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.

Lider: İşletme amaçlarına ulaşmak için faaliyetlere yön veren ve diğerlerini etkileyen kişidir. Lider; bireyleri ortak hedeflere yönlendirir, hedefleri benimseten, bireyler arası köprüyü oluşturan, dağıtık güç ve bilgiyi bir araya toplayıp sinerji yaratan kişidir.

Yönetici: Lider tarafından geliştirilen, hayal gücü ile vizyona dayanan, yönlendirmeye uygun olarak planlar yapan ve bu planları usullere uygun olarak uygulayan ve öngörülen hedeflere ulaştıran kişidir.

Fırsat: Girişimcilerin yenilikçi, yaratıcı olabilmesi için orijinal "pazar" riskleri ortaya çıkarabilmesi, kaynakları bulabilmesi, işi şansa bırakmayarak bilinçli ve disiplinli bir çaba gösterebilmesidir.

Risk: Kontrol edilemeyen faktörlerin olumsuz sonuçlar doğurması olasılığıdır.

1.2. Girişimci ve Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik kavramı Fransızca bir kelime olan ve "bir şey yapmak" anlamına gelen "entreprenre" kelimesinden türemiştir. Girişimcilik kavramı ilk olarak 18. yy'da Richard Cantillon tarafından kullanılmıştır. Literatüre Frank Knight tarafından kazandırılmıştır. 20.yy'a gelindiğinde ise Jean-Baptiste Say ve Joseph Schumpeter'in sosyoloji, psikoloji, ekonomik teori ve ekonomik antropoloji gibi bir çok çalışmalarında yer almıştır (ARIKAN, 2002).

Halk arasında "bir işi yapmak için harekete geçmek, kalkışmak, başlamak" girişim olarak adlandırılırken, bu durum içinde yer alan girişken kişiye ise "girişimci" denilmektedir (AYTAÇ ve İLHAN, 2007: 107).

Girişimci, toplumun ihtiyacı olan ürünleri üreterek, hizmet sunarak veya ticaretini yaparak kazanç sağlamayı hedefleyen ve bu amaçla kendi işini kurmak için harekete geçen ve iş fikrini gerçekleştirmek için çalışmalar yapan ve sonuçta gerekli bilgi-beceri, iş yeri, eleman, makine-donanım ve finansman gibi kaynakları bir araya getirerek, kendi işini kuran kişidir (MEB, 2006: 2).

Bu bağlamda girişimcilik ise, yaşadığımız çevrenin yarattığı fırsatları sezme, o sezgilerden düşler üretme, düşleri projelere dönüş-

türme, projeleri yaşama taşıma ve zenginlik üreterek insan yaşamını kolaylaştırma becerisine sahip olarak risk alma, yenilikleri yakalama, fırsatı değerlendirme ve tüm bunları hayata geçirme sürecidir (MEB KOMİSYONU, 2012: 17).

Girişimcilik geçmişten günümüze, tüm dünyada önemini koruyan ve artıran bir kavramdır. Kişiler, yeni fırsatları yakalamak, kendilerini ifade edebilecek, çalışma hayatlarını esnekletirecek, ekonomiye katkıda bulunacak ve istihdam sağlayacak yeni işler kurmak isterler. İşte girişimcide, amaçlarına ve hayallerine ulaşmak için risk alıp kendi işini kuran ve sürekliliğini sağlamaya çalışan kişidir (KARABULUT, 2009: 332).

Girişimcilik konusunda çalışmalar incelendiğinde girişimcilik kavramının farklı sözcüklerle açıklanmaya çalışıldığı görülecektir. Bu sözcükleri şu şekilde sıralamak mümkündür (BAŞAR ve diğ., 2013: 4):

1. Başlatma/bulma/yaratma
2. Yeni işletme
3. Yenilik/yeni ürünler/yeni Pazar
4. Fırsatların peşinde koşma
5. Risk alma/risk yönetimi/belirsizlik
6. Kâr arzusu/kişisel fayda
7. Üretim yolları ve kaynaklar
8. Yönetim
9. Değer yaratma
10. Büyüme arzusu
11. Girişim
12. Değişim yaratma
13. Sahiplik
14. Sorumluluk/ Yetki
15. Strateji oluşturma

Yukarıdaki sözcüklerden de anlaşılacağı üzere girişimcilik kavramı hakkında tek bir tanıma ulaşmak mümkün değildir. Bu da göstermektedir ki girişimcilik sürekli olarak değişen bir kavramdır.

Girişimcilik, geri kalmış ekonomilerde yapılanmanın, gelişmekte olan ülkelerde kalkın-

manın, gelişmiş ekonomilerde ise dinamizmin, yeni zenginlik ve refah yaratmanın yapı taşıdır (NAKTİYOK 2004: 11). Bu sebeple girişimcilik günümüzde toplumların gelişmişliğine katkıda bulunan ve ekonomik durumunu gösteren bir kavramdır (İŞCAN ve KAYGIN, 2011: 277).

Girişimciliğin toplumsal kalkınma, istihdam sorununun çözülmesi, toplumsal refahın artırılması, katma değer yaratılması, rekabetin gelişmesi gibi pek çok alanda önemli rolü vardır (ULUYOL, 2013: 353). Bu görevi üstlenen girişimciler bir ülkenin gelişme ve kalkınma gücünün dinamosu görevini üstlenen kişilerdir. Girişimci kavramı değişik mesleklere göre de farklı biçimlerde ifade edilmektedir. Örneğin ekonomistlere göre; üretim unsurlarını oluşturan kaynakları verimli kullanmak şartıyla üretim yapıp sonucunda para kazanan kişi olarak ifade edilmektedir. Bir sanayici, bir iş adamı için girişimci; gözü kara bir yatırımcı, hırslı ve tutkulu bir rakip, bir müşteri veya bir işbirlikçi olarak ifade edilebilir. Bir ticaret adamı için ise; yatırım yapıp, risk alan, rekabet ederek para elde eden kişi olarak tanımlanmaktadır. Bir psikolog için ise; bir şeye sahip olmak, bir şeye ulaşmak, bir şeyi denemek, diğerlerinin elindeki gücü paylaşmayı arzu eden yüksek motivasyonlu kişiler girişimcidirler (HISRICH ve PETERS 1988; Akt. YILMAZ ve SÜMBÜL 2009: 196).

Girişimciliğin temelinde; yenilik getirme, risk alma ve proaktif olma olmak üzere üç anahtar öge bulunduğunu söyleyebiliriz. Bu anahtar ögeleri kısaca aşağıdaki gibi tanımlayabiliriz (BÖRÜ, 2006: 3):

Yenilikçilik; sorunlara ve ihtiyaçlara yaratıcı, alışılmamış ve farklı çözümler aranmasını ifade eder. Bu çözümler yeni ürün ve hizmetlerde olduğu gibi, yeni teknoloji ve süreçlerin izlerini taşımaktadır.

Risk alma; makul bir başarısızlık maliyeti oluşma ihtimali olan fırsatlara önemli seviyede kaynak aktarılmasını ifade etmektedir. Bu tür riskler makul seviyededir ve hesaplanmıştır.

Proaktiflik ise; amaca ulaşmada her ne gerekiyorsa yapılmasını ifade etmektedir. Bu ba-

şarısızlığa karşı azim, uyumluluk ve istek gerektirmektedir.

Girişimciliğe etki eden faktörleri ise şu şekilde sıralayabiliriz (HISRICH ve PETERS 1995; Akt. KONAKLIOĞLU ve KIZANLIKLI 2011: 75):

Aile Faktörü: Ailenin girişimci olması ve özellikle de babanın kendi işine sahip olması, gençlerde girişimciliği tetikleyen önemli bir unsur olmaktadır.

Eğitim Faktörü: Yeni bir girişimde bulunmanın ve yeni işi kurarken karşılaşılan problemlerin üstesinden gelmenin formel eğitim ile yakından ilişkisi vardır. Girişimciler, finans, stratejik planlama, pazarlama ve yönetim alanlarında eğitime ihtiyaç duyarlar.

Bireysel Değerler Faktörü: Kişinin riske karşı toleransı, risk alma eğilimi, başarı ihtiyacı, kontrol odağı, belirsizlikle başa çıkabilmesi, yenilikçi kafa yapısı ve kendine güven duyması gibi kişisel değerler girişimcilik eğilimini etkileyen bir faktördür.

Yaş Faktörü: Yaş aralıklarının girişimcilik eğilimi ile ilişkili olduğu, genç ve orta yaşta kişilerin yeni iş kurma heveslerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tecrübesi Faktörü: Mesleki deneyim kişiye yeni yapacağı işte olumlu ve olumsuz unsurları önceden fark etme olanağı tanımakta ve önsezi geliştirebilmesine yardımcı olmaktadır.

Rol Modelleri: Bireyin ailesi, yakınları, arkadaşları veya kendine örnek aldığı diğer girişimci kişiler rol model olmakla beraber kişiye iş konusunda destek olabilmektedir.

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın temel amacı, Sözel, Sayısal ve Eşit Ağırlık puan türlerine göre üniversiteye yerleşen öğrencilerin girişimcilik özelliklerinin incelenmesi, girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi ve çeşitli demografik özelliklere göre karşılaştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda sayısal puan türünü temsil eden MF-4, sözel puan türünü temsil eden TS-2 ve eşit ağırlık puan türünü temsil eden TM-1 puanları ele alınarak kapsam belirlenmiştir. Neticede araştırmanın kapsamı Süleyman Demirel

Üniversitesi'nde öğrenim gören İnşaat Mühendisliği (MF-4), Makine Mühendisliği (MF-4), Türk Dili ve Edebiyatı (TS-2), Tarih (TS-2), İşletme (TM-1) ve İktisat (TM-1) bölümleri 4. Sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Fakültesinde öğrenim gören İnşaat ve Makine Mühendisliği bölümleri 4. sınıf öğrencileri, Fen Edebiyat Fakültesinde öğrenim gören Türk Dili ve Edebiyatı ve Tarih bölümleri 4. sınıf öğrencileri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören İşletme ve İktisat bölümleri 4. sınıf öğrencileridir. Adı geçen bölümlerin sadece 4. Sınıf öğrencilerinin evreni oluşturmasının sebebi, bu öğrencilerin eğitim hayatlarını artık tamamlamış ve iş hayatına hazır hale gelmiş olmalarından kaynaklanmıştır. Araştırmanın evreni 1781 öğrenciden oluşmakta olup kotalı örnekleme yöntemi ile evrenden 380 öğrenci çekilmiştir. Örneklem seçiminde hem bölüm hem de cinsiyet değişkenlerine göre kota alma yoluna gidilmiştir. Örneklemenin bölümlere ve cinsiyete göre dağılımı aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Bölüm ve Cinsiyetlere Göre Örneklemenin Dağılımı

Bölümler	Kadın	Erkek	Toplam
İnşaat Müh.	15	57	72
Makine Müh.	16	68	84
Türk Dili ve Edeb.	36	14	50
Tarih	20	24	44
İşletme	33	36	69
İktisat	40	21	61
Toplam	160	220	380

2.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, 2013-2014 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Süleyman Demirel Üniversitesi'nde altı bölümde okuyan dördüncü sınıf öğrencileri ile sınırlıdır. Zaman kısıtı ve maddi olanakların yetersizliği sebebi ile üniversite genelinde öğrenim gören tüm sayısal, sözel ve eşit ağırlık bölümleri öğrencileri evrene dâhil edilememiştir. Dolayısı ile çalışmanın sonuçları tüm üniversite öğrencilerine genellenemez. Yine anketi cevaplayan öğrencilerinin gerekli özeni göstermeyip araştırma sonuçla-

rını etkilemesi olasılığı da her zaman geçerli bir kısıt olarak karşımızda durmaktadır.

2.4. Araştırmanın Dayandığı Hipotezler

Araştırmada aşağıda gösterilmiş olan 13 adet hipotezin test edilmesine çalışılacaktır.

H₁: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, üniversite giriş puan türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, okudukları bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₃: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₄: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri üniversiteye başlayana kadar yaşamlarını geçirdikleri bölge türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₅: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, kariyer hedeflerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₆: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, ailelerinde kendi işini kuran birinci derece yakını olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₇: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, girişimcilik dersi alma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₈: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, eğitimleri süresince bir işte çalışma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₉: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, eğitimleri sırasında gelirlerini karşılama şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₀: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, bölümde aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmaya etkisi olup olmadığına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₁: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, beklenmedik biçimde sahip olunan 500.000 TL'yi değerlendirme şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₂: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri puanları ile not ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₃: Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri puanları ile ailelerinin gelir düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada survey araştırması yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket çalışmaları, temel survey araçlarından birisidir (Sevinç 2011: 252). Anketler, en etkili araştırma yöntemlerinden olup, sosyal bilimler alanlarında yoğun olarak kullanılmaktadır. Kısa sürede yapılabilmesi, maliyetinin düşük olması, geniş kitlelere ulaşılabilmesi ve yapılmasının kolay olması birçok araştırmacının anket yöntemini seçmesinde etkili olmaktadır (Sevinç 2011: 270).

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından geliştirilen ve 36 ifadeden oluşan "Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeği" kullanılmıştır. İkinci bölümde ise araştırmacılar tarafından literatür taraması sonucunda hazırlanan demografik nitelikli 16 soruya yer verilmiştir. Anketin ilk bölümünde ölçeklendirme yöntemi olarak eşit aralıklı 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Buna göre ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyleri, 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Büyük Oranda Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılıyorum, 4= Büyük Oranda Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir. Öğrencilerin girişimcilik seviyelerinin puanlanmasında ve değerlendirilmesinde yine Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından belirlenen ve aşağıda Tablo 2'de gösterilen kriterler temel alınmıştır.

Tablo 2: Girişimcilik Puanlarının Değerlendirilmesi

Puan	Girişimcilik Seviyesi
36-64	Çok düşük girişimcilik
65-92	Düşük girişimcilik
93-123	Orta düzeyde girişimcilik
124-151	Yüksek girişimcilik
152-180	Çok yüksek girişimcilik

Anket çalışması 5 Mayıs 2014- 23 Mayıs 2014 tarihleri arasında bizzat araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Örneklemde yer alan bölümlerde derse giren öğretim üyeleri ile bir hafta öncesinden görüşülmüş ve izin alınmak

suretiyle anketler öğrencilere uygulanmıştır. Anketler çalışması yapılırken sınıfta bulunan öğrencilere araştırmanın amacı kısaca anlatılmış ve gönüllü olan öğrencilere anketler uygulanmıştır.

Veri toplama aracından elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 16.0 paket programından yararlanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, verilerin Kolmogorov-Smirnov testine dayalı olarak normallik analizleri yapılmıştır. Analiz neticesinde verilerin normal dağılıma uymadığı tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uymaması sebebi ile çalışmada parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, bağımsız ikiden çok grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Kruskal-Wallis H testi, iki grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunması durumunda, farklılığın kaynağını tespit etmek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca öğrencilerin demografik özellikleri; aritmetik ortalama, standart sap-

ma, frekans ve yüzde dağılımı gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir. Araştırmada tüm bulgular %95 güven aralığında, $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

2.6. Veri Toplama Aracının Güvenilirliği

Veri toplama aracının güvenilirliği, alpha değeri temel alınarak Cronbach Alpha katsayısı hesaplanarak sınanmıştır. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı 0.94 olarak çıkmıştır. Ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olabilmesi için, Cronbach Alpha katsayısının 0.80 ve üzeri olması gerekmektedir (Kayış, 2010: 405). Görüldüğü üzere katsayı kabul edilebilir sınırların üzerindedir. Bu da göstermektedir ki anketteki sorular tutarlı ve güvenilir bir nitelik taşımaktadır.

3. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu ana başlık altında çalışmada ulaşılan bulguların açıklanmasına çalışılacaktır. Öncelikle demografik değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikî bilgilere yer verilecektir. Ardından hipotez testi sonuçlarına değinilecektir.

3.1. Demografik Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikî Veriler

Araştırmaya katılan öğrencilere ait demografik veriler Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bağımsız Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	160	42,1
Erkek	220	57,9
Yaş		
20-22 yaş arası	112	29,5
23 yaş	132	34,7
24 yaş ve üzeri	136	35,8
Aile Gelir Düzeyi		
0-2499 TL arası	172	45,3
2500 TL ve üzeri	189	49,7
Yanıtlamayan	19	5,0
Not Ortalaması		
2,5 ve altı	186	48,9
2,51 ve üzeri	182	47,9
Yanıtlamayan	12	3,2
Kendi işini Kuran 1. Derece Yakının Varlığı		
Var	166	43,7
Yok	213	56,1
Yanıtlamayan	1	0,2
Girişimcilik Dersi Alma Durumu		
Alan	124	32,6
Almayan	256	67,4
Eğitimi Süresince Gelirini Karşılama Durumu		
Aileden	136	35,8
Burslardan	18	4,7
Aile ve Burslardan	152	40,0
Çalışarak	14	3,7
Çalışarak ve Aileden	60	15,8
Eğitimi Süresince Bir İşte Çalışma Durumu		
Çalışan	100	26,3
Çalışmayan	180	47,4
Dönem Dönem	100	26,3
Yaşadıkları Yerleşim Yeri		
İl	229	60,3
İlçe	124	32,6
Köy	27	7,1
Aldıkları Eğitimin Kendi İşini Kurmaya Etkisi		
Evet	109	28,7
Hayır	116	30,5
Kısmen	155	40,8
Kariyer Hedefi		
Kendi İşimi Kurmak	68	17,9
Özel Sektörde Çalışmak	116	30,5
Kamuda A Sınıfı Memur Olarak Çalışmak	101	26,6
Kamuda Düz Memur Olarak Çalışmak	27	7,1
Akademisyen Olmak	49	12,9
Diğer	17	4,5
Yanıtlamayan	2	0,5
500.000 TL’yi Değerlendirme Durumu		
Kendi İşimi Kurardım	181	47,6
Bankaya Yatırdım	36	9,5
Borsaya Yatırdım	6	1,6
Gayrimenkul Satın Alırdım	121	31,8
Diğer	36	9,5
TOPLAM	380	100.00

Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin demografik verileri içeren Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların %57,9'unun erkek, %42,1'inin kadın olduğu görülmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında öğrencilerin %34,7'sinin 23 yaşında olduğu, 24 yaş ve üzeri grupta bulunan öğrencilerin ise %35,8'lik bir oranda oldukları tespit edilmiştir. Öğrenci ailelerinin gelir düzeyi ortalaması 2.794 TL olarak bulunmuştur. 2.500 TL ve üzeri gelire sahip olanların oranı %49,7'dir. Tablo 3'de not ortalamalarının dağılımına bakıldığında 2,51 ve üzeri ortalamaya sahip öğrenci oranının %47,9 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Öğrencilerin genel not ortalaması 2,52 düzeyinde gerçekleşmiştir. Kendi işini kuran 1. derece yakının varlığı hususu incelendiğinde öğrencilerin %43,7'sinin anne, baba ya da kardeşlerinden birisinin kendi işinin sahibi olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin yalnızca %32,6'lık kısmı öğrenim hayatları boyunca girişimcilikle ilgili bir ders almıştır. Tablo 3'de öğrenim hayatları boyunca öğrencilerin gelirlerini nasıl karşıladıkları ile ilgili dağılıma göz atıldığında, öğrencilerin büyük çoğunluğunun (%75,8) gelirlerini aileden veya aile ve burslardan birlikte karşıladığı görülmektedir. Sadece çalışarak gelirini elde eden öğrenci oranı %3,7'dir. Eğitimleri süresince bir işte çalışan öğrenci oranı ise %26,3 olarak bulunmuştur. Öğrencilerin %47,4'ü eğitimi süresince bir işte çalışmadığını beyan etmiştir. Öğrencilerin üniversiteye gelene kadar yaşamlarının büyük çoğunluğunu geçirdikleri yerleşim yeri %60,3'lük yüzdeyle il olarak tespit edilmiştir. İl'i %32,6 oranıyla ilçe takip etmektedir. Öğrencilerin sadece %28,7'lik kısmı aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmada etkili olacağını düşünmektedir. Kısmen etkili olacağını düşünen öğrenci oranı ise %40,8'dir. Öğrencilere okulu bitirdikten sonra ne iş yapmak istiyorsunuz diye sorulduğunda öğrencilerin sadece %17,9'u kendi işini kurmak istediğinden bahsetmiş, çoğunluğu özel sektörde çalışmak (%30,5) ve kamuda a sınıfı memur olarak çalışmak (%26,6) şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Tablo 3'de son olarak beklenmedik bir biçimde 500.000 TL'ye sahip olmaları halinde parayı

ne şekilde değerlendireceklerine ilişkin veriyer yer verilmiştir. Buna göre öğrencilerin %47,6'lık kısmı kendi işini kuracağını ifade etmiştir. Yine öğrencilerin %31,8'lik kısmı da gayrimenkul satın alacağını belirtmiştir.

3.2. Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerine Ait İstatistikî Veriler

Araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini belirleyen ölçekten aldıkları toplam puanların ortalaması ve genel ortalamaları aşağıda Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4: Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerine Ait Ortalamalar

N	Aritmetik Ortalama	Toplam SS	Genel Ortalama	SS
380	135,96	1,055	3,88	0,030

Tablo 4 incelendiğinde Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri 135,96±1,05 puan elde etmiş ve dolayısıyla "yüksek girişimcilik" özelliği (124-151 arası) göstermiştir. Girişimcilik için bütün sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 3,88±0,03 olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini belirleyen ölçekten aldıkları puanlara göre belirlenen girişimcilik düzeylerinin dağılımı Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 5: Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerine Ait Puanların Dağılımı

Girişimcilik Düzeyi	N	%
Çok Düşük	3	0,8
Düşük	12	3,2
Orta	64	16,8
Yüksek	215	56,6
Çok Yüksek	86	22,6
Toplam	380	100,00

Tablo 5'e göre öğrencilerin %22,6'sı çok yüksek düzeyde girişimci, %56,6'sı yüksek düzeyde girişimci, %16,8'i orta düzeyde girişimci, %3,2'si düşük düzeyde girişimci iken çok düşük düzeyde girişimci özelliği olan öğrenci oranı ise sadece %0,8 olarak tespit edilmiştir.

3.3. Hipotez Testlerine Ait İstatistikî Veriler

Araştırmada test edilen 11 adet hipoteze ilişkin anlamlılık testi sonuçları aşağıda Tablo 6 yardımıyla gösterilmiştir.

Tablo 6: Test Edilen Hipotezlere İlişkin Anlamlılık Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	N	\bar{X}	SS	Test Değerleri		Sonuç
				X^2/Z	p	
Üniversite Giriş Puan Türü						
Sözel	94	3,85	0,06	$X^2= 1,881$	0,391	Red
Sayısal	156	3,85	0,04			
Eşit Ağırlık	130	3,94	0,05			
Bölüm						
Tarih	44	3,97	0,09	$X^2= 7,124$	0,212	Red
Türk Dili ve Edebiyatı	50	3,74	0,09			
İnşaat Mühendisliği	72	3,88	0,05			
Makine Mühendisliği	84	3,82	0,06			
İşletme	69	3,89	0,07			
İktisat	61	3,99	0,07			
Cinsiyet						
Erkek	220	3,91	0,04	$Z= -1,491$	0,136	Red
Kadın	160	3,84	0,04			
Yerleşim Türü						
İl	229	3,84	0,03	$X^2= 15,538$	<0.01	Kabul
İlçe	124	4,01	0,04			
Köy	27	3,62	0,14			
Kariyer Hedefi						
Kendi İşimi Kurmak	68	3,96	0,06	$X^2= 16,746$	0,005	Kabul
Özel Sektörde Çalışmak	116	3,95	0,05			
Kamuda A Sınıfı Memur Olarak Çalışmak	101	3,72	0,06			
Kamuda Düz Memur Olarak Çalışmak	27	3,64	0,11			
Akademisyen Olmak	49	3,99	0,07			
Diğer	17	4,04	0,10			
Kendi İşini Kuran Birinci Derece Yakının Varlığı						
Evet	166	3,96	0,04	$Z= -2,078$	0,038	Kabul
Hayır	213	3,82	0,04			
Girişimcilik Dersi Alma Durumu						
Alan	124	3,94	0,05	$Z= -1,242$	0,214	Red
Almayan	256	3,85	0,03			
Eğitimi Süresince Bir İşte Çalışma Durumu						
Evet	100	3,92	0,06	$X^2= 12,210$	0,002	Kabul
Hayır	180	3,79	0,04			
Dönem Dönem	100	4,00	0,05			
Eğitimleri Sırasında Gelirlerini Karşılama Durumu						
Aileden	136	3,80	0,05	$X^2= 12,319$	0,015	Kabul
Burslardan	18	4,03	0,09			
Aile ve Burslardan	152	3,86	0,04			
Çalışarak	14	3,81	0,21			
Çalışarak ve Aileden	60	4,07	0,06			
Aldıkları Eğitimin Kendi İşlerini Kurmaya Etkisi						
Evet	109	4,00	0,05	$X^2= 11,517$	0,003	Kabul
Hayır	116	3,75	0,05			
Kısmen	155	3,89	0,04			
Beklenmedik Biçimde Sahip Olunan 500.000 TL'yi Değerlendirme Şekilleri						
Kendi İşimi Kurardım	181	3,98	0,04	$X^2= 21,662$	<0.01	Kabul
Bankaya Yatırdım	36	3,61	0,09			
Borsaya Yatırdım	6	3,83	0,24			
G. menkul Satın Alırdım	121	3,78	0,05			
Diğer	36	4,01	0,07			

Tablo 6'da görüldüğü üzere öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, üniversiteye gelene kadar yaşamların büyük kısmını geçirdikleri yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir

($X^2=15,538$, $p<0,01$). Bu durumda, "*öğrencilerin girişimcilik eğilimleri üniversiteye başlayana kadar yaşamlarını geçirdikleri bölge türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.*"

(H₄) hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan ikili karşılaştırmalarda farkın kaynağı, ilçede ($4,01\pm0,04$) yaşayan öğrencilerin elde ettikleri puanların il ($3,84\pm0,03$) ve köyde ($3,62\pm0,14$) yaşayan öğrencilerin puanından farklılaşmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Yine Tablo 6 incelendiğinde öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, kariyer hedefi değişkeni açısından da anlamlı bir farklılık göstermektedir ($X^2=16,746$, $p=0,005$). Dolayısıyla "*öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, kariyer hedeflerine göre anlamlı farklılık göstermektedir*" (H₅) hipotezi kabul edilmiştir. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığı incelendiğinde, kendi işini kurmak ($3,96\pm0,06$) ve özel sektörde çalışmak ($3,95\pm0,05$) isteyen öğrencilerin puanlarının kamuda A sınıfı memur ($3,72\pm0,06$) ve kamuda düz memur ($3,64\pm0,11$) olarak çalışmak isteyen öğrencilerin puanlarından; kamuda A sınıfı memur ($3,72\pm0,06$) ve kamuda düz memur ($3,64\pm0,11$) olarak çalışmak isteyen öğrencilerin puanlarının ise akademisyen ($3,99\pm0,07$) olmak isteyen öğrencilerin puanlarından farklılaşmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Kendi işini kuran 1. derece yakının varlığı açısından öğrencilerin girişimcilik eğilimleri incelendiğinde gruplar arasında yine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($Z=-2,078$, $p=0,038$). Bu durumda "*öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, ailelerinde kendi işini kuran birinci derece yakını olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir*" (H₆) hipotezi kabul edilmiştir. Kendi işini kuran 1. derece yakını olan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri olmayanlara göre daha yüksek gerçekleşmiştir.

Tablo 6'da görüldüğü gibi öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, üniversite eğitimleri sıra-

sında bir işte çalışma değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($X^2=12,210$, $p=0,002$). Bu durumda, "*öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, eğitimleri süresince bir işte çalışma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir*" (H₈) hipotezi kabul edilmiştir. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığı incelendiğinde, dönem dönem bir işte çalışanların puanlarının ($4,00\pm0,05$) bir işte çalışmayanların puanından ($3,79\pm0,04$) farklılaşmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Eğitimleri sırasında gelirlerini karşılama değişkeni açısından öğrencilerin girişimcilik eğilimleri incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ($X^2=12,319$, $p=0,015$) ve "*öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, eğitimleri sırasında gelirlerini karşılama şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir*" (H₉) hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan ikili karşılaştırmada farkın, gelirini sadece aileden karşılayan grubun puanının, çalışarak ve aileden karşılayan grubun puanından farklılaşmasından kaynaklandığı bulunmuştur.

Tablo 6 incelendiğinde öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmaya etkisi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($X^2=11,517$, $p=0,003$). Neticede "*öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, bölümde aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmaya etkisi olup olmadığına göre anlamlı farklılık göstermektedir*" (H₁₀) hipotezi kabul edilmiştir. İkili karşılaştırma neticesinde farkın kaynağı aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmaya etkisi olacağını düşünenlerin puanının ($4,00\pm0,05$) düşünmeyenlerin puanından ($3,75\pm0,05$) farklılaşmasından dolayı ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Tablo 6'da son olarak beklenmedik biçimde sahip olunan 500.000 TL'yi değerlendirme şekilleri değişkeni açısından öğrencilerin girişimcilik eğilimleri puanlarının anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($X^2=21,662$, $p<0,01$). Bu durumda "*öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, beklenmedik biçimde sahip olunan 500.000 TL'yi değerlendirme şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir*" (H₁₁) hipotezi kabul edilmiştir. Farkın kaynağına bakıldığında, kendi işini kurmak isteyenler ve diğer yatırım araçlarını kullanacaklarını ifade edenlerin puanlarının, bankaya yatırırdım

diyenlerin puanından farklılaşmasından kaynaklandığı görülmüştür.

Tablo 6 incelendiğinde öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin; üniversite giriş puan türüne ($X^2=1,881$, $p=0,391$), öğrenim görülen bölüme ($X^2=7,124$, $p=0,212$), cinsiyete ($Z=-1,491$, $p=0,136$) ve öğrenim hayatı boyunca girişimcilik dersi alma durumuna ($Z= -1,242$,

Tablo 7: Test Edilen Hipotezlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Test İstatistikleri	Ortalama	Sonuç
Not Ortalaması	Pearson Correla-	-0,090	Red
	Sig. (2-tailed)	0,083	
	N	368	
Aile Gelir Düzeyi	Pearson Correla-	-0,004	Red
	Sig. (2-tailed)	0,938	
	N	361	

Tablo 7'ye bakıldığında öğrencilerin girişimcilik eğilimi ölçeğinden aldıkları puan ile not ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,090$,

$p=0,214$) göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumda H_1 , H_2 , H_3 ve H_7 hipotezleri reddedilmektedir.

Araştırmada test edilen 2 adet hipoteze ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de görülebilir.

$p=0,083$). Bu koşullarda “öğrencilerin girişimcilik eğilimleri puanları ile not ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” (H_{12}) hipotezi reddedilmiştir. Yine Tablo 7 incelendiğinde öğrencilerin girişimcilik eğilimi ölçeğinden aldıkları puan ile ailelerinin gelir düzeyi arasında negatif yönde anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiş ($r=-0,004$, $p=0,938$) ve “öğrencilerin girişimcilik eğilimleri puanları ile ailelerinin gelir düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” (H_{13}) hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Literatür incelendiğine üniversite öğrencilerinin girişimcilik yönleri üzerine yapılan pek çok araştırmanın, genellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine odaklandığı ve öğrencilerin almış oldukları eğitimlerin girişimci davranışlarına/girişimciliklerine etkisi/etkileri olup olmadığını, öğrencilerin girişimcilik eğilimini etkileyen faktörleri, anne babanın eğitim durumu, mesleği ve gelir durumu, çevresel etkiler, cinsiyet, yaş gibi demografik faktörlerin öğrencilerin girişimcilik eğilimlerine etkisini ölçme gibi konularda yoğunlaştıkları ve çeşitli sonuçlara ulaştıkları görülmektedir. Bu çalışmada ise literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak, üniversite öğrencilerinin eğitim gördükleri alanlara göre girişimcilik eğilimlerinin ve özelliklerinin değişim gösterip göstermediğine bakılmıştır. Sözel, sayısal ve eşit ağırlık bölümlerinde okuyan üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ve özellikleri bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırılması yapılarak bir farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. Literatürde konu ile ilgili yapılan çalışma ve araştırmaların sonuçlarının yapılan çalışma sonuçları ile karşılaştırılması şöyledir:

Çalışma sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğrenciler "yüksek girişimcilik" özelliği göstermektedirler. Benzer sonuçlar Afşar (2007)'ın Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik, Tıp ve Eğitim Fakültelerinde öğrenim gören 265 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada da tepsi edilmiştir. Buna göre öğrencilerin girişimcilik özellikleri puan ortalaması 3,70'dir ve bu da öğrencilerin yüksek girişimci özellikler taşıdığını göstermektedir. Erdurur (2012) tarafından Düzce Üniversitesi Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda lisans eğitimi almakta olan 419 öğrenci üzerine yapılan araştırmaya göre, öğrencilerin 3,40 ortalama ile girişimcilik eğilimine sahip oldukları görülmüştür. Gemlik ve Kıracı (2013)'ın Marmara Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümünde okuyan 247 öğrenci üzerinde yaptıkları araştırmada da, öğrencilerin girişimcilik puan ortalamaları 124-151 değerleri arasında tespit edildiğinden yüksek dü-

zeyde girişimci oldukları saptanmıştır. Maya ve arkadaşlarının (2012) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören toplam 306 meslek yüksekokulu öğrencisinde uyguladıkları çalışmada, öğrencilerin girişimcilik puanlarının ortalaması 146,37'dir. Söz konusu puan değerlendirildiğinde, meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik düzeylerinin, yüksek girişimcilik düzeyine (124-151 puan) karşılık geldiği görülmektedir. Son olarak Uluyol (2013)'un Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine yaptığı çalışmada, öğrencilerin 3,87 ortalama ve 136,08 puan ile yüksek girişimcilik düzeyinde (124-151 puan) oldukları sonucu çıkmıştır. Bu sonuçların, araştırma bulguları ile örtüştüğü söylenebilir.

Üniversiteye yerleştikleri puan türüne göre yapılan analizde girişimcilik eğilimleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Sözel, sayısal ve eşit ağırlık yeteneğine sahip olan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri birbirinden çok az farklılaşmaktadır. Bölüm bazında aynı analiz yapıldığında da bölümler arasında girişimcilik eğilimi yönünden anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. İktisat (3,99±0,07) ve Tarih (3,97±0,09) bölümleri öğrencileri girişimcilik eğilimi en yüksek olan gruplardır. Literatürde üniversiteye yerleştikleri puan türüne göre girişimcilik eğilimleri ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Cinsiyet değişkeni açısından girişimcilik eğilimleri incelendiğinde, erkek öğrencilerin (3,91±0,04) kızlara (3,84±0,04) nazaran girişimcilik puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak aradaki fark anlamlı bulunmamıştır. Benzer sonuçlar, Yılmaz ve Sünbül (2009)'ün Selçuk Üniversitesinin farklı bölümlerinde okuyan 474 öğrenci üzerinde yapmış oldukları araştırmada kız ve erkek öğrencilerinin cinsiyete göre girişimcilik özelliklerinin ve seviyelerinin farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Aktürk (2012)'ün Düzce Üniversitesinin lisans ve ön lisans bölümlerinde öğrenim gören 700 öğrenci üzerinde yaptığı araştırma bulgularına göre girişimcilik eğilimlerinin cinsiyet grubuna

göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Afşar (2007) tarafından yapılan çalışmada, girişimcilik özelliklerinden olan “risk alma özelliği” açısından erkekler lehine belirgin bir farklılık görülmekle birlikte diğer girişimcilik özellikleri açısından aynı farklılık tespit edilememiştir. Bilge ve Bal (2012)’in Manisa Celal Bayar Üniversitesi Salihli Meslek Yüksekokulu, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu ve Fen-Edebiyat Fakültesinden sadece Matematik Bölümündeki 234 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada girişimciliğin alt boyutlarının genelinde erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre ortalamaları daha yüksek ve standart sapmaları ise daha düşük gerçekleşmiştir. Ama cinsiyetin girişimciliğin tüm alt boyutları üzerindeki etkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Doğan (2013)’ın İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine bağlı olan ortak bölümlerde öğrenim gören son sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, girişimcilik eğilimini etkileyen faktörlerin çoğunda cinsiyet itibarıyla istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Gemlik ve Kıraç (2013)’ın yaptıkları çalışmada, cinsiyet değişkeni açısından girişimcilik puan ortalamaları incelendiğinde ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Literatürde farklı bulgulara da rastlanmıştır. Konaklıoğlu ve Kızanlıklılı (2011)’nın Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde eğitim görmekte olan 416 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada, öğrencilerin girişimcilik eğilimi cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte ve erkek öğrenciler kız öğrencilere kıyasla daha fazla girişimcilik eğilimi göstermektedirler. Negiz ve arkadaşlarının (2009) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan 369 öğrenci üzerine uyguladıkları araştırmalarında, öğrencilerin girişimcilik eğiliminin cinsiyet açısından herhangi bir farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha yaratıcı, yenilikçi, risk alabilme ve sosyal statü

kazanma özellikleri bakımından daha çok öne çıktıkları belirlenmiştir. İşcan ve Kaygın (2011)’ın Kafkas Üniversitesi ve Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıfta okuyan 366 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada erkek öğrencilerin, “başarma ihtiyacı” ve “belirsizliğe karşı tolerans gösterme” konularında kız öğrencilerden anlamlı derecede daha başarılı oldukları görülmüştür. Yine Taysı ve Canbaz (2014)’ın Kırklareli Üniversitesi Babaeski Meslek Yüksekokulundaki 315 ikinci sınıf öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, girişimcilik değerleri ortalamaları cinsiyetlere göre kızlarda 139,36 iken erkeklerde 137,74 olarak tespit edilmiştir. Buna göre hem kadınlar hem de erkeklerin “yüksek” girişimcilik düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri geldikleri yerleşim birimi değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Buna göre üniversiteye başlayana kadar hayatının büyük kısmını ilçede geçiren öğrencilerin girişimcilik eğilimi diğer gruplara göre daha yüksek bulunmuştur. Yine Korkmaz (2012)’in Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümündeki 297 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada, girişimcilik eğilimlerinden olan öğrencilerin kendine güven ve kontrol odağı faktörlerini algılamaları açısından ilde yaşayanlarla ilçede yaşayanlar arasında önemli bir fark olduğu tespit edilmiştir. Literatürde farklı bulgulara da rastlanmıştır. Örneğin, Taysı ve Canbaz (2014)’ın yaptıkları çalışmada, öğrencilerin yetişme çağında en uzun süre buldukları yer ile girişimcilik düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı analiz edilmiş ve değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Kariyer hedefleri değişkeni açısından da öğrencilerin girişimcilik eğilimleri anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında kendi işini kurma eğiliminde olan öğrencilerin puanı (3,96±0,06) olarak gerçekleşmiştir. Kamuda düz memur olarak çalışmak isteyen öğrencilerin ortalaması ise (3,64±0,11)’dir. Bu durum yüksek girişimcilik eğilimine sahip olan çalışma grubu açısından normal bir sonuçtur. Fidan ve Çiftçi

(2010)'nin Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde öğrenim gören 1. ve 4. Sınıf öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada Sivas'taki öğrencilerin %40,2'si Kayseri'deki öğrencilerin ise %44,4'ü kariyer hedefi olarak "kendi işini kurma" seçeneğini işaretlemişlerdir. Konaklıoğlu ve Kızanlıkl (2011)'nin yaptığı çalışmada da girişimcilik eğiliminin, öğrencilerin çalışmayı hedefledikleri alana göre farklılık gösterdiği görülmüştür. İlgili değişkenlerin ortalamaları göz önüne alındığında özel sektörde çalışmayı hedefleyenler kamu sektöründe çalışmayı hedefleyenlere kıyasla daha fazla girişimcilik eğilimindedir. Literatürde farklı bulgulara da rastlanmıştır. Örneğin Börü (2006)'nın Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde okuyan 480 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada, öğrencilere okulu bitirdikten sonra verilen seçeneklerden hangisini yapmayı istedikleri sorulmuştur. Elde edilen verilerden büyük çoğunluğun (%50,2) özel bir şirkette üst düzey yönetici olmak istediği ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin %29,8'i ise kendi işlerini kurmak istediklerini ifade etmişlerdir. Kamu kesiminde çalışmak isteyenler %8,8 ve üniversitede akademisyen olmak isteyenler %7,3 olarak gerçekleşmiştir.

Literatürde kendi işini kuran bir yakının varlığının girişimcilik eğilimini artırdığı yönünde çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmada da kendi işini kuran birinci derece yakına sahip olan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri (3,96±0,04) sahip olmayanlara (3,82±0,04) göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Korkmaz (2012)'in yaptığı çalışmada ulaşılan sonuçlara göre; kendine güven, yenilik ve başarıya ihtiyacı boyutlarının ailede girişimci olup olmama durumuna göre oluşturulan öğrenci grupları açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ailesinde girişimci olan öğrenci grubunun girişimciliğe daha yatkın olduğu görülmüştür. Literatürde farklı bulgulara da rastlanmıştır. Konaklıoğlu ve Kızanlıkl (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, anne ya da babanın işletme sahipliği durumuna göre girişimcilik eğilimi aç-

sından gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Girişimcilik dersi alma değişkeni açısından durum incelendiğinde öğrencilerin girişimcilik eğilimleri anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir. Girişimcilik dersi alan öğrenciler (3,94±0,05) almayanlara (3,85±0,03) kıyasla daha yüksek girişimcilik eğilimi puanı elde etmiş olmakla beraber aradaki fark anlamlı değildir. Literatür incelendiğinde farklı sonuçlarla da karşılaşmaktadır. Börü (2006) tarafından yapılan çalışmada, girişimcilik özellikleri olan yenilik ve hareket faktörü ile kararlılık ve azim faktörü açısından anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir. Girişimcilik dersi ya da eğitimi almış olanlar her iki faktöre de girişimcilik dersi ya da eğitimi almamış olanlara göre daha çok anlam yüklemektedirler.

Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri eğitimleri süresince bir işte çalışma değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğitimleri sırasında dönem dönem bir işte çalışan öğrencilerin girişimcilik eğilimi puanları (4,00±0,05) olarak gerçekleşirken bir işte çalışmayanların puanı ise (3,79±0,04) olarak tespit edilmiştir. Konaklıoğlu ve Kızanlıkl (2011)'nin yaptığı çalışmada, iş deneyimi olanlar iş deneyimi olmayanlara göre daha fazla girişimcilik eğilimindedirler ve aradaki farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır. Aktürk (2012) tarafından yapılan araştırmada, girişimcilik eğilimlerinden eylemsel girişimcilik eğilimlerinin iş deneyimi durumuna göre negatif olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülürken, düşünsel girişimcilik eğilimleri ve davranışsal girişimcilik eğilimlerinin iş deneyim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. İşcan ve Kaygın (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, girişimcilik özelliklerinden olan "kendine güven", "yenilik", "kontrol odağı" ve "belirsizliğe karşı tolerans" için daha önce girişimcilik faaliyetinde bulunan veya bulunmayan öğrenciler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Diğer boyutlar için ise daha önce girişimcilik faaliyetinde bulunan veya bulunmayan öğrenciler arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Literatürde farklı bulgulara da rastlanmıştır.

Örneğin, Keleş ve arkadaşlarının (2012) Bahçeşehir Üniversitesi Meslek Yüksekokulu ve Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli Meslek Yüksekokulundaki 468 öğrenciyi kapsayan çalışmalarında, iş deneyimine sahip olmayan öğrencilerin girişimcilik düzeylerinin iş deneyimine sahip olanlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Eğitimleri sırasında gelirlerini karşılama durumu değişkeni açısından analiz yapıldığında da gruplar arasında anlamlı bir farklılık karşımıza çıkmaktadır. Sadece aileden gönderilen para ile geçimini sağlayan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri puanı ($3,80 \pm 0,05$) iken hem çalışıp hem de aileden gönderilen para ile geçimini sağlayan grupta girişimcilik eğilimi puanı ($4,07 \pm 0,06$)'ya çıkmaktadır. Benzer sonuç, Korkmaz (2012)'ın yaptığı çalışmada da görülmüştür. Çalışmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin girişimcilik özelliklerinden olan kendine güven, yenilik, risk alma ve belirsizliğe karşı tolerans faktörlerini algılamaları açısından, yaşamlarını

eğilimi puanları ($3,98 \pm 0,04$) olarak gerçekleştirmiştir. Parayı bankaya yatırırdım diyen öğrencilerin girişimcilik eğilimi puanları ise ($3,61 \pm 0,09$) düzeyinde kalmıştır. Fidan ve Çiftçi (2010)'nin yaptıkları çalışmada benzer soruya Sivas'taki öğrencilerin %63,7'si Kayseri'deki öğrencilerin %70'i kendi işimi kurardım cevabını vermişlerdir. Yine Börü (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da, öğrencilere benzer soru sorulmuş ve öğrencilerin %44,8'i kendi işini kurma yönünde tercihte bulunmuştur.

Son olarak çalışmada, öğrencilerin girişimcilik eğilimi ölçeğinden aldıkları puan ile not ortalamaları ve ailelerinin gelir düzeyi arasında negatif yönde anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlar görülebilir. Kılıç ve arkadaşlarının (2012) Balıkesir Üniversitesi Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde öğrenim gören 251 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada, genel not ortalaması ile girişimcilik faktörleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Afşar (2007)'in gerçekleştirdiği çalışmada da,

çalışarak sürdürenlerle gelirini aile ve burslardan karşılayanlar arasında önemli bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farka göre çalışan öğrenciler girişimciliğe daha yatkın olarak görülmektedir.

Aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmaya etkisi değişkeni açısından da öğrencilerin girişimcilik eğilimleri anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında, aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmaya etkisi olacağını düşünen öğrencilerin puanı ($4,00 \pm 0,05$) olarak gerçekleşmiştir. Aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmaya etkisi olmayacağını düşünen öğrencilerin puanı ise ($3,75 \pm 0,05$) düzeyinde oluşmuştur.

Öğrencilerin girişimcilik eğilimleri beklemedik biçimde sahip olunan 500.000 TL'yi değerlendirme şekilleri değişkeni açısından yine anlamlı bir farklılık göstermektedir. Burada öğrencilerin büyük bir kısmı (%47,6) kendi işini kuracağından bahsetmiş ve girişimcilik

aile gelir düzeyi farklılığının girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuçta gelir düzeyi yüksek öğrencilerde, gelir düzeyi düşük öğrencilere göre girişimcilik eğilimi yüksektir, önermesi reddedilmiştir.

Sonuç itibari ile üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin yüksek seviyede olduğu bu çalışma ve benzerlerinde tespit edilmiştir. Öğrencilerin kendilerinde yüksek girişimcilik potansiyeli görmelerine rağmen ülkemizdeki girişimci sayılarına ve özellikle politika yapıcıların girişimciliği özendirme yönündeki çabalarına bakıldığında, nicelik anlamında girişimci eksikliği yaşandığı aşikârdır. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin kendilerinde girişimci nitelikler fark etmelerine rağmen okulu bitirdikten sonra girişimciliğe çeşitli sebeplerle yönelmedikleri düşünülebilir. Bu kapsamda daha sonraki çalışmalarda girişimcilik özelliklerine sahip olduklarını düşünen öğrencilerin niçin girişimciliğe yönelmedikleri hususunda araştırmalar yapılması ekonominin gelişimi açısından ülkeye artı değerler katacaktır.

KAYNAKÇA

- AKTÜRK, Eyüp (2012). “**Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi: Düzce Üniversitesinde Bir Araştırma**”, (Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce, 2012)
- ARIKAN, Semra (2002). **Girişimcilik**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- AVŞAR, Mustafa (2007). “**Yüksek Öğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Uygulama**”, (Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2007)
- AYTAÇ, Ömer, İlhan, S (2007). “*Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif*”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 18, s. 101-120.
- BAŞAR, Mehmet, ÜRPER, Y ve TOSUNOĞLU, B T (2013). **Girişimcilik**, Editör: ÜRPER, Yılmaz, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3002, Açık öğretim Fakültesi Yayını No: 1955, 1. Baskı.
- BİLGE, Hürriyet, BAL, V (2012). “*Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 16, s. 131-148.
- BÖRÜ, Deniz (2006). “*Girişimcilik Eğilimi: Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları**, Yayın No: 21.
- ÇALIŞKAN MAYA, İlknur, UZMAN, E ve IŞIK, H (2012). “*MYO Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Farklı Kaynaklardan Algıladıkları Sosyal Desteğin Yordaması*”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 23-48.
- ÇETİNKAYA BOZKURT, Özlem, KALKAN, A, KOYUNCU, O ve ALPARSLAN, A M (2012). “*Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 1, Sayı:15, s. 229-247.
- DOĞAN, Nilgün (2013). “*Türkiye’de Girişimcilik Eğilimi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*”, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013)
- ERDURUR, Kutbettin (2012). “*Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği*”, (Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce, 2012)
- FİDAN, Yahya, ÇİFTÇİ, S (2010). “*Farklı Fakültelerdeki İşletme Öğrencilerinin Girişimcilik Bakışları*”, **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 4, s. 58-73.
- GEMLİK, Nilay, KIRAC, R (2013). “*Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Girişimcilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma*”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, s. 163-170.
- İŞCAN, Ömer Faruk, KAYGIN, E (2011). “*Potansiyel Girişimciler Olarak Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, s. 275-286.
- KARABULUT, A. Tuğba (2009). “*Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 26, Sayı: 1, s. 331-356.
- KAYIŞ, Aliye (2010). “*Güvenilirlik Analizi*”, içinde, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Editör: Şeref Kalaycı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KELEŞ, Hatice Necla, ÖZKAN, T K, DOĞANER, M ve ALTUNOĞLU, A E (2012). “*Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, Yıl:5 Sayı:9, s. 107-118.

KILIÇ, Recep, KEKLİK, B ve ÇALIŞ, N (2012). "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İİBF İşletme Bölümü Örneği", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 2, s. 423-435.

KONAKLIOĞLU, Ece, KIZANLIKLI, M M (2011). "Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki", **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2 , Sayı: 1, s. 72-92.

KORKMAZ, Oya (2012). "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği", **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi**, Cilt: XIV, Sayı: II, s. 209-226.

MEB (2006). **Girişimcilik**, Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.

MEB Komisyonu, Editör: ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2012). **Girişimcilik Ders Kitabı**, Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları, 3. Baskı.

NAKTİYOK, Atılhan (2004). **İç Girişimcilik**, İstanbul: Beta Yayınları.

NEGİZ, Nilüfer, ÖZDAŞLI, K, ÖZKUL, G ve ALPARSLAN, A M (2009). "Girişimcilik Özellikleri ve Tipleri Açısından Cinsiyet Farklılıkları: SDÜ-İİBF Araştırması", **Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildiri Kitabı**, 05-07 Mart, Sakarya Üniversitesi, s. 241-251.

SEVİNÇ, Bilal (2011). "Survey Araştırması Yöntemi", içinde, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Editör: Kaan Böke, İstanbul: Alfa Yayınları.

TAYSI, Kemal, CANBAZ, S (2014). "Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini Ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **Electronic Journal of Vocational Colleges/Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, s. 59-67.

ULUYOL, Osman (2013). "Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği", **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 6, Sayı: 15, s. 349-372.

YILMAZ, Ercan, SÜNBÜL, A M (2009). "Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 2, s. 195-203.

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ

DOI NO: 10.5578/jeas.8676

BURHAN HEYBELİ* BURAK KAYIHAN** YUSUF TEPELİ***

ÖZ

Bu çalışma muhasebe meslek mensuplarının iş yaşamındaki tatmin düzeylerinin demografik özelliklere göre nasıl değiştiğinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2013 yılında Muğla il genelinde faaliyet gösteren 1194 muhasebe meslek mensubudur. Geçerli olan 299 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği'ne göre iş tatmin düzeyleri içsel, dışsal ve genel olmak üzere üçe ayrılır. Sonuç olarak, muhasebe meslek mensuplarında iş tatmin düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Muhasebe Meslek Mensupları, İş Tatmini, İş Tatmin Düzeyleri

Jel Kodları: M40, M41, M49

RESARCH ON THE LEVELS OF JOB SATISFACTIONS OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS ACCORDING TO DEMOGRAPHIC VARIABLES: THE SAMPLE OF MUĞLA

ABSTRACT

The study aims to determine the satisfaction levels in business life of certified public accountants and how this level changes according to demographics. In this study, the questionnaire technique was used to collect data. The sample of the research is 1194 certified public accountants operating throughout Muğla in 2013. 299 valid questionnaires were evaluated. Levels of job satisfaction divide into three which are intrinsic, extrinsic and overall according to Minnesota Satisfaction Questionnaire. As a result, it is observed that levels of job satisfaction on certified public accountants vary dependent on some demographic characteristics.

Key Words: Certified Public Accountants, Job Satisfaction, Levels of Job Satisfaction

Jel Codes: M40, M41, M49

* Araş. Gör. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü , e-mail: bheybeli@mu.edu.tr.

** Araş. Gör. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü , e-mail: burakkayihan@mu.edu.tr.

*** Araş. Gör. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü , e-mail: yusuftepel@mu.edu.tr.

GİRİŞ

Çalışma yaşamında iş tatmini ya da tatminsizliğinde belirleyici olan bir dizi temel öge bulunmaktadır. Bu temel ögeler; ücret, işin kendisi, gözetim, çalışma grubu, çalışma koşulları, yönetim biçimi ve iş güvencesidir (YÜKSEL, 2003: 216). Muhasebe meslek mensupları da yaptıkları iş gereği önemli sorumluluklar üstlenmekte ve bu sorumluluk gereği yapılan işin kaliteli olması gerekmektedir. Kaliteli bir çalışmanın ortaya konulabilmesini etkileyebilecek unsurlardan birinin de iş tatmini olduğu söylenebileceğinden, iş tatminini etkileyen faktörlerin neler olduğu tespit edilmelidir. Bu bağlamda çalışmamızda muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre iş tatminini etkileyen faktörler incelenmiştir.

Çalışmamızın bundan sonraki bölümünde iş tatmini kavramı ve kapsamı incelenmiş, iş tatminiyle demografik özelliklerin grupları arasındaki farklılığı inceleyen çalışmaların literatür taraması yapılmıştır. Araştırma bölümünde ise Muğla ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeyleri demografik özelliklere göre incelenmiştir. Sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE KAPSAMI

İş tatmini, en basit bir ifadeyle bir çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir (ERDİL ve Diğerleri, 2004: 18). İş tatmini genellikle işten duyulan memnuniyetin bir göstergesidir ve aynı zamanda insanların işlerinin farklı yönleri hakkında neler istediklerini de ortaya koymaktadır. İş tatmininin artırılmasıyla, kullanılan değerli insan kaynağı örgüt için daha da değerli bir konumda olacaktır ve işe devamsızlık, işi sabote ve işten ayrılma gibi olumsuz davranışlar olmayacaktır (İMAMOĞLU ve Diğerleri, 2004: 168-169).

Soyut bir kavram olan iş tatmini, motivasyon, moral, işi çekici bulma, işe kendini coşkuyla verme, işi sevme kavramlarıyla yakından ilgili olmasına rağmen, bu kavramlardan daha değişik bir anlam ifade etmektedir.

İnsan bir kaynak olarak görülmeye başladığından bu yana iş tatmini çalışma yaşamı ve insan kaynaklarının öne çıkan konularından biri olmuştur (ÇITAK ve Diğerleri, 2008:174). İş tatminin en önemli özelliği zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Kişisel olması sebebi ile yöneticinin yapacağı en önemli şey, çalışanlarına optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları için yardımcı olmaktır. İş tatmini üzerinde yapılan araştırmalarda kavram; genel olarak örgütsel davranış geliştirme açısından ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmıştır (İŞCAN ve TİMURÖĞLU, 2007: 125).

İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta incelenmektedir. Kişinin tatmin düzeyini ve boyutunu etkileyen başlıca bireysel unsurlar cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, olumlu-olumsuz his, kişilik özellikleri, mesleki deneyim, unvan, medeni durum ve kültür olarak söylenebilir. Kişinin tatmin düzeyini ve boyutunu etkileyen örgütsel faktörler sırasıyla; fiziksel özellikler, ücret düzeyi, iş arkadaşları, ast-üst ilişkileri, ilerleme imkânları, kararlara katılma, iş ve işin özellikleri, kontrol, iletişim, güven, örgüt büyüklüğü, örgütün sosyal görünümü ve çalışma koşulları, kurum ile yönetim biçimi ve takdir edilme olarak sıralanabilir (BARUTCU ve AĞCA, 2012: 219).

Çalışanların performansları üzerinde çok önemli etkisi olan iş tatmininin yararları çalışan, yönetici ve örgüt açısından olmak üzere üç grupta incelenebilir. İş tatminini etkileyen faktörler kişiye göre değişiklik gösterdiği gibi iş tatmininin sonuçları da kişiye göre farklı algılanabilir. Diğer bir ifade ile farklı bireysel özelliklere sahip çalışanların, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olur. Günlük yaşamının önemli bir bölümünü görev yaptığı örgütte geçiren çalışanın tatmin düzeyi, özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. İş tatmininin yüksek olmasının çalışan mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise çalışanın işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuz-

luğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (AKINCI, 2002: 7). İş tatmininin örgütler açısından yararı çalışanların örgüte yapacakları katkıyı arttırmasıdır. Günümüzde mal ve hizmet kalitesinin yüksek olması kadar müşteri memnuniyetinin sağlanması da önemli bir hale gelmiştir. Bu aşamada örgütler sadece dış müşterilerin değil, aynı zamanda iç müşteri olan çalışanların da memnuniyetini sağlamalıdır. Sadece dış müşterilerin memnuniyetinin baz alınması, çalışanların ihmal edilmesi, çalışanlar arasında tatminsizlik yaratabilir (EROĞLUER, 2011: 124).

İş tatmini konusunda yapılan birçok çalışma, farklı özellik ve eğilimlere sahip bireylerin iş tatminlerinin farklı olduğunu göstermektedir. İş tatminini etkileyen en önemli kişilik özelliğinin kişinin kendini değerlendirme odağı, en önemli durumsal etkinin ise, işin kendisi olduğu ifade edilmektedir. Ancak çalışmalar, eğilim ile iş tatmini arasında ilişki olduğunu gösterse de organizasyonlar direkt olarak çalışan kişiliğini etkileyememekte, bunun yerine çalışan ile işler arasında en iyi eşleştirmeyi sağlayacak seçim metotlarını kullanarak, iş tatminlerini geliştirmeye çalışmaktadır. İş tatmini ile ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen, uzmanlar, çalışan tutumlarının nedenleri, pozitif ve negatif iş tatmini sonuçları, çalışan tutumlarının nasıl ölçüleceği ve etkileneceği alanında birçok boşluk olduğunu ifade etmektedir (ÇEKMECELİ-OĞLU GÜNDÜZ, 2011: 34).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür incelendiğinde iş tatmini ile demografik özellikler arasındaki farklılıkları ve ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar birçok sektörde yapılmış olup çalışmamızın bu kısmında bunlardan bazıları aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Baş (2002) yapmış olduğu çalışmada öğretim üyelerinin iş tatmin profillerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmaya göre öğretim üyelerinin yaklaşık % 81'inin iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sonuçlar, öğretim üyelerinin iş tatmin düzeylerinin "yaş" ile doğrusal olarak arttığı,

"akademik kariyer" ve "yönetmel pozisyon" ile "U" tipi bir ilişkiye sahip olduğu ve "cinsiyet" gruplarında herhangi bir farklılık göstermediğini işaret etmektedir. Toker (2007) İzmir'deki 4 ve 5 yıldızlı otellerde demografik değişkenlerin iş tatminine etkilerini incelemiştir. Çalışmada incelenen demografik değişkenlerden çalışanların yaşının iş tatmini düzeylerinde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çalışanların yaşları ilerledikçe iş tatminlerinde artış olduğu görülmüştür. Ayrıca kadın ve erkek çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Eğitim düzeyi incelendiğinde ise çalışanların iş tatmin düzeylerinin eğitim durumları bakımından farklılık gösterdiği saptanmıştır. Son olarak evli çalışanlarla bekar çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Akın (2007) Kırıkkale'deki Serbest Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik bürolarında çalışmakta olan meslek mensuplarına ait iş tatmini-işten ayrılma nedenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında Kırıkkale ili SMMM Odası'na bağlı olarak çalışmakta olan meslek mensuplarının iş tatminsizliğine dayalı yönetim tutumu ve işin güvenlik derecesi gibi sorunların olduğu görülmektedir. Araştırmada meslek mensubunun iş tatmin düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında bir ilişki bulunmuştur.

Çıtak vd. (2008) İstanbul ilinde görev yapan kamu ve özel öğretim öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada işin niteliği ve kişisel farklılık boyutlarında bir farkın olduğu belirlenmiştir. Barutcu ve Ağca (2012) kamu kuruluşlarında muhasebe çalışanlarının iş tatminine etki eden faktörleri Kumluca örneği ile test etmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre kamu kuruluşlarında çalışan muhasebecilerin iş tatmini; cinsiyete, yaş grubuna, medeni duruma, eğitim durumuna ve mesleki deneyime göre değişmemektedir. İş tatmini personellerin unvanı ve mezun oldukları alana göre değişiklik göstermektedir.

Adıgüzel vd. (2012) fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerini demografik değişkenlere göre incelemişlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, hizmet süresi gibi demografik değişkenlerle iş tatmini arasında herhangi bir farklılık saptanmamıştır.

3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı Muğla ilindeki muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerinin demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Araştırmamızda veri toplamak için anket tekniği uygulanmıştır. Anket iki bölümden

oluşmakta ve toplam 28 soru yer almaktadır. Birinci bölüm, muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olup, 8 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik 20 sorudan oluşmaktadır. İş tatmin düzeylerinin belirlenmesi için Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ), 1967 yılında, R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir (HİRSCHELD, 2000: 255-270). Bu ölçeği, Deniz ve Güliz Gökçora Türkçeye çevirmiş ve çeviri başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek uygulanması uygun görülmüş, Baycan (1985) tarafından ilk kez bir tezde kullanmıştır (ADIGÜZEL ve Diğerleri, 2012: 136-137).

Tablo 1: Minnesota İş Tatmin Ölçeği

No	Mesleğimden,	İş Tatmin Düzeyi				
		(1) Hiç Memnun	(2) Memnun Değilim	(3) Kararsızım	(4) Memnunuzum	(5) Çok Memnunuzum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı vermesi bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı vermesi bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme fırsatı vermesi yönünden					
11	Kişisel yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi bakımından					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi (yükselme) imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikirlerimi veya aldığım kararları rahatça uygulama imkanı vermesi bakımından					
16	Çalışma yerinin fiziki şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi bakımından					

Minnesota İş Tatmin Ölçeği Tablo 1’de gösterildiği gibi içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 ifadeden oluşmuştur. Bu ifadelere verilecek cevaplar için 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu anketteki 5’li Likert Ölçeği; iş tatmin düzeyi (1) Hiç memnun değilim, (2) Memnun değilim, (3) Kararsızım, (4) Memnunum ve (5) Çok memnunum olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. İçsel tatmin düzeyi 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20 olmak üzere 12 ifadenin ortalaması, dışsal tatmin düzeyi 5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18 olmak üzere 8 ifadenin ortalaması ve genel tatmin düzeyi 20 ifadenin tamamının ortalamasıdır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği’nin geçerlilik ve güvenilirliği yüksektir. Baycan (1985) yaptığı çalışmada Cronbach’s Alpha değeri % 77, Özdayı (1990) tarafından % 87 ve Adıgüzel vd. (2012) tarafından da % 87 olarak bulunmuştur. Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise güvenilirlik katsayısı Scbriesheim ve Murphy (1976) tarafından % 76, Jermier ve Berker (1979) tarafından % 92 ve Schmitt vd. (1978) tarafından da % 81 olarak bulunmuştur (CURTİS ve Diğerleri Akt: ÖZDAYI, 1998: 237-251). Bu çalışmada ise Cronbach’s Alpha değeri % 87,6 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın evrenini Muğla il genelinde faaliyet gösteren Muğla, Bodrum ve Fethiye

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odalarına kayıtlı olan (Mart 2013 tarihi itibarıyla) 1190 Serbest Muhasebeci (SM) ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ile Muğla’da faaliyetini sürdüren 4 Yeminli Mali Müşavir (YMM) olmak üzere toplam 1194 muhasebe meslek mensubu oluşturmaktadır. Bu meslek mensuplarının tümüne ulaşmak mümkün olmadığından,

seçilen kolayda örnekleme yöntemi kapsamında, yüz yüze ve internet ortamında hazırlanan anket formunun meslek odalarının web sayfalarında yayınlanmasıyla 299 adet geçerli anket toplanmıştır. % 95 güven aralığında ve örnekleme hatası % 5 olduğunda, ana kütle büyüklüğü 1194 iken örnekleme büyüklüğünün aşağıdaki formül ile en az 291 olması gerektiği bulunmuştur.

$$n=(N.t^2.p.q) / [d^2.(N-1)+t^2.p.q]$$

$$n=(1194.1,96^2.0,5.0,5) / [0,05^2.(1194-1)+1,96^2.0,5.0,5]=291$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı, n: Örnekleme alınacak birey sayısı, p: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı), q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı), t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer, d: Olayın görülme sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır.

Bu doğrultuda araştırmamızın örnekleme büyüklüğü (299), ana kütle temsil etmektedir.

Araştırmada toplanan veriler, Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) paket programı kullanılarak oluşturulan veri tabanına kaydedilmiş, verilerin analizi de aynı program kullanılarak yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri ve analizler neticesinde elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır.

3.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmamıza 299 meslek mensubu katılmıştır. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri hakkındaki bilgiler Tablo 2’de verilmiştir

Tablo 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Bilgileri

Demografik Değişkenler ve Gruplar		Frekans	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler ve Gruplar		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	99	33,1	Çalışma şekli	Bağımsız	244	81,6
	Erkek	200	66,9		Kamu – özel firmaya bağlı	24	8,0
Medeni durum	Evli	246	82,3		Bir muhasebecinin yanında	31	10,4
	Bekar	53	17,7	Mesleki tecrübe	5 yıl ve altı	53	17,7
Yaş	30 ve altı	23	7,7		6 – 10 yıl	68	22,7
	31 – 40	139	46,5		11 – 15 yıl	85	28,4
	41 – 50	82	27,4		16 – 20 yıl	36	12,0
	51 – 60	53	17,7		21 – 25 yıl	27	9,0
	61 ve üzeri	2	0,7		26 yıl ve üzeri	30	10,0
Eğitim durumu	Lise	24	8,0	Aylık ortalama gelir	1.000 TL'den az	19	6,4
	Ön lisans	29	9,7		1.001 – 2.000	90	30,1
	Lisans	217	72,6		2.001 – 3.000	80	26,8
	Yüksek lisans	22	7,4		3.001 – 4.000	28	9,4
	Doktora	7	2,3		4.001 – 5.000	29	9,7
Unvan	SM	18	6,0		5.001 TL ve üzeri	53	17,7
	SMMM	279	93,3				
	YMM	2	0,7				

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının 200 tanesi erkek ve 99 tanesi kadındır. Buna göre mesleğin kadınlarda daha az yaygın olduğu görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde ise meslek mensuplarının büyük bir kısmının (% 82,3) evli olduğu saptanmıştır. Demografik bilgiler bakımından dikkati çeken diğer özellikler, muhasebe meslek mensuplarının ağırlıklı olarak 31-40 yaş aralığında olmaları (% 46,5) ve önemli bir kısmının (% 92) yükseköğretim mezunu olmasıdır. Unvan bakımından en yüksek oran (% 93,3) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerdedir. Çalışma şekli açısından ise bağımsız çalışanların oranı (% 81,6) ağırlıklı olup, iş tecrübesi 11-15 yıl aralığında olan grubun oranı (% 28,4) en fazladır. Meslek mensuplarının aylık ortalama gelirleri incelendiğinde oranları en yüksek çıkan 1001-2000 (% 30,1) ve 2001-3000 (%26,8) gruplarıdır.

3.3.2. Demografik Özelliklerle İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Minnesota İş Tatmin Ölçeği ile ilgili araştırmanın yöntemi ve kapsamı bölümünde açıklandığı gibi tatmin düzeyleri içsel, dışsal ve genel olarak üç grupta toplanmıştır.

Tatmin düzeylerinin, muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Bu doğrultuda her tatmin düzeyi için, o tatmin düzeyini oluşturan ifadeler verilen cevapların ortalamaları bulunmuştur. Daha sonra da analiz için t testi ve ANOVA testi (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklara ise Tukey testi ile bakılmıştır.

Parametrik testler arasında yer alan bu testlerden, t testi; iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın; ANOVA testi ise, bağımsız üç veya daha fazla örneklem ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınamak amacıyla geliştirilmiştir (BAYRAM, 2004: 80-99). Bu doğrultuda analizler aşağıdaki gibi yapılmıştır.

Tablo 3: Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t Testi Sonuçları

	Levene Testi		t Testi	
	F	Sig.	t	p
İçsel İş Tatmin Düzeyi	1,186	0,277	-2,886	0,004
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	0,017	0,896	0,872	0,384
Genel İş Tatmin Düzeyi	1,885	0,171	-1,428	0,154

Cinsiyet değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeyleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Buna göre sadece içsel iş tatmin düzeyi gruplar arasında farklılık göstermektedir. Bu farklılık erkek muhasebe meslek mensuplarında içsel iş tatmin düzeyinin, kadın muhasebe meslek mensuplarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Cinsiyet değişkeni ile dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

$\bar{X}_{\text{erkek}}=3,5642 > \bar{X}_{\text{kadın}}=3,3510$ (İçsel İş Tatmin Düzeyi)

Tablo 4: Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız t Testi Sonuçları

	Levene Testi		t Testi	
	F	Sig.	t	p
İçsel İş Tatmin Düzeyi	5,047	0,025	-0,803	0,425
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	0,840	0,360	-2,504	0,013
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,571	0,450	-1,706	0,089

Medeni durum değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeyleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre sadece dışsal iş tatmin düzeyi gruplar arasında farklılık göstermektedir. Bu farklılık bekar muhasebe meslek mensuplarında dışsal iş tatmin düzeyinin, evli muhasebe meslek mensuplarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Medeni durum değişkeni ile içsel ve genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

$\bar{X}_{\text{bekar}}=3,3726 > \bar{X}_{\text{evli}}=3,1306$ (Dışsal İş Tatmin Düzeyi)

Tablo 5: Yaş Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,539	0,707	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	0,818	0,515	-
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,475	0,754	-
Gruplar	1 = 30 ve altı, 2 = 31-40, 3 = 41-50, 4 = 51-60, 5 = 61 ve üzeri		

Yaş değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren, iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre gruplar arasında fark yoktur. Buna göre içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri yaş grupları arasında farklılık göstermemektedir.

Tablo 6: Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,671	0,612	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	9,029	0,000	2-5
Genel İş Tatmin Düzeyi	2,633	0,034	2-3
Gruplar	1 = Lise, 2 = Ön Lisans, 3 = Lisans, 4 = Y. Lisans, 5 = Doktora		

Eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Buna göre dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri gruplar arasında farklılık göstermektedir.

Dışsal iş tatmin düzeyine göre bu fark ön lisans mezunları ile doktora mezunları olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Ön lisans mezunlarının grup ortalaması $\bar{X}=2,6207$ ve

doktora mezunlarının grup ortalaması \bar{X} =3,8929'dur. Doktora mezunu meslek mensuplarında dışsal iş tatmin düzeyinin, ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Genel iş tatmin düzeyine göre bu fark ön lisans mezunları ile lisans mezunları olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Ön lisans mezunlarının grup ortalaması \bar{X} =3,0603 ve lisans mezunlarının grup ortalaması \bar{X} =3,3933'tür. Lisans mezunu meslek mensuplarında genel iş tatmin düzeyinin, ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Eğitim durumu değişkeni ile içsel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 7: Unvan Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,269	0,764	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	0,184	0,832	-
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,167	0,846	-
Gruplar	1 = SM, 2 = SMMM, 3 = YMM		

Unvan değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren, iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre gruplar arasında fark yoktur. Buna göre içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri unvan grupları arasında farklılık göstermemektedir.

Tablo 8: Çalışma Şekli Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,526	0,591	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	1,459	0,234	-
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,789	0,455	-
Gruplar	1 = Bağımsız, 2 = Kamu/Özel firmaya bağlı, 3 = Bir muhasebecinin yanında		

Çalışma şekli değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren, iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre gruplar arasında fark yoktur. Buna göre içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri çalışma şekli grupları arasında farklılık göstermemektedir.

Tablo 9: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,383	0,861	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	2,426	0,036	6-2
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,758	0,581	-
Gruplar	1 = 5 Yıl ve altı, 2 = 6-10 Yıl, 3 = 11-15 Yıl, 4 = 16-20 Yıl, 5 = 21-25 Yıl, 6 = 26 Yıl ve üzeri		

Mesleki tecrübe değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir. Buna göre dışsal iş tatmin düzeyi gruplar arasında farklılık göstermektedir.

Dışsal iş tatmin düzeyine göre bu fark 26 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl mesleki tecrübeleri olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Mesleki tecrübesi 26 yıl ve üzeri olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,0000$ ve 6-10 yıl olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,3952$ 'dir. Dışsal iş tatmin düzeyinin mesleki tecrübesi 26 yıl ve üzeri olan meslek mensuplarında, 6-10 yıl olan meslek mensuplarına göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Mesleki tecrübe değişkeni ile içsel ve genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 10: Gelir Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	5,013	0,000	1-6 ve 3-6
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	4,059	0,001	3-5 ve 3-6
Genel İş Tatmin Düzeyi	5,434	0,000	1-6 ve 3-6
Gruplar	1 =1000 TL'den az, 2 = 1001-2000 TL, 3 = 2001-3000 TL, 4 = 3001-4000 TL, 5 = 4001-5000 TL, 6 = 5001 TL ve üzeri		

Gelir değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir. Buna göre içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri gruplar arasında farklılık göstermektedir.

İçsel iş tatmin düzeyine göre bu fark geliri 5001 TL ve üzeri olanlar ile 1000 TL'den az ve 2001-3000 TL olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Geliri 5001 TL ve üzeri olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,7799$, 1000 TL'den az olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,3640$ ve 2001-3000 TL olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,3198$ 'dir. Meslek mensuplarında içsel iş tatmin düzeyinin geliri 5001 TL ve üzeri olan grupta, diğer iki gelir düzeyi gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Dışsal iş tatmin düzeyine göre bu fark geliri 2001-3000 TL ile 4001-5000 TL ve 5001 TL ve üzeri olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Geliri 2001-3000 TL olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,0219$, 4001-5000 TL olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,4138$ ve 5001 TL ve üzeri olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,3986$ 'dır. Meslek mensuplarında dışsal iş tatmin düzeyinin geliri 2001-3000 TL olan grupta, diğer iki gelir düzeyi gruplarına göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Genel iş tatmin düzeyine göre bu fark geliri 5001 TL ve üzeri olanlar ile 1000 TL'den az ve 2001-3000 TL olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Geliri 5001 TL ve üzeri olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,6274$, 1000 TL'den az olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,2211$ ve 2001-3000 TL olan grubun ortalaması $\bar{X}=3,2006$ 'dır. Meslek mensuplarında genel iş tatmin düzeyinin geliri 5001 TL ve üzeri olan grupta, diğer iki gelir düzeyi gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Muğla ilinde muhasebe meslek mensuplarına yapılan anket sonuçları değerlendirildiğinde, aşağıdaki sonuçlara ulaşılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

İçsel iş tatmin düzeyi cinsiyet ve gelir değişkenlerine ait gruplar arasında farklılık göstermektedir. Bu gruplarda erkek muhasebe meslek mensupları ile geliri 5001 TL ve üzerinde olanlarda içsel tatmin düzeyi daha yüksektir.

Dışsal iş tatmin düzeyi medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe ve gelir değişkenlerine ait gruplar arasında farklılık göstermektedir. Bu gruplardan en dikkat çekici sonuçlar bekar muhasebe meslek mensupları ile geliri 4001 TL ve üzerinde olanlarda dışsal tatmin düzeyinin daha yüksek olmasıdır.

Genel iş tatmin düzeyi eğitim durumu ve gelir değişkenlerine ait gruplar arasında fark-

lılık göstermektedir. Bu gruplardan en dikkat çekici sonuç geliri 5001 TL ve üzerinde olan muhasebe meslek mensuplarında genel tatmin düzeyinin daha yüksek olmasıdır.

İçsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri; demografik özelliklerden yaş, unvan ve çalışma şekli grupları arasında farklılık göstermektedir.

Muhasebe meslek örgütleri ve devletin ilgili kurumları tarafından belirli zaman aralıklarıyla iş tatmini taramaları yapılmalıdır. Bu taramalar sonucunda iş tatmin düzeyini arttırmaya yönelik uygulamalar geliştirilmelidir. Çünkü meslek mensuplarından verimli ve kaliteli bir iş yapılması bekleniyorsa bu, meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin artırılması ile sağlanabilir

KAYNAKÇA

ADIGÜZEL, Zafer ve Diğerleri (2012). "Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Dış Kaynaklı İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Demografik Değişikliklere Göre İncelenmesi", **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.18.

AKINCI, Zeki (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.4.

BARUTCU, Muhammet ve AĞCA, Ahmet (2012). "Kamu Kuruluşlarında Muhasebe Çalışanlarının İş Tatminine Etki Eden Faktörler: Kumluca Örneği", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.32, S.1.

BAYRAM, Nuran (2004). **Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi**, Ezgi Kitabevi, Bursa.

CURTİS, W. Cook, HUNSAKER, Phillip L. and COFFEY, Robert E. (1997). "Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi", (Çev) Nurhayat ÖZDAYI. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, C.10, S.10, 1998.

ÇEKMECELİOĞLU GÜNDÜZ, Hülya (2011). "Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim**, S.68.

ÇITAK, Mustafa Anıl ve Diğerleri (2008). "İstanbul İlinde Görev Yapan Kamu ve Özel İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.10, S.2.

165

ERDİL, Oya ve Diğerleri (2004). "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, C.5, S.1.

EROĞLUER, Kemal (2011). "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme", **Ege Akademik Bakış**, C.11, S.1.

HİRSCHELD, Robert R. (2000). "Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference?", **Educational and Psychological Measurement**, Vol.60, No.2, 2000.

İMAMOĞLU, Salih Zeki ve Diğerleri (2004). "Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, C.11, S.1.

İŞCAN, Ö.Faruk ve TİMURÖĞLU, M.Kürşat (2007). "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.21, S.1.

YÜKSEL, İhsan (2003). "İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.17, S.1-2.