

Sosyal Bilimlerde Akademik Araştırma ve Değerlendirmeler-V

*Academic Research and
Evaluations in Social Sciences-V*

Editör: Prof. Dr. Ali şahin



Sosyal Bilimlerde Akademik Araştırma ve Değerlendirmeler-V

Editör:

Prof. Dr. Ali şahin



Published by

Özgür Yayın-Dağıtım Co. Ltd.

Certificate Number: 45503

📍 15 Temmuz Mah. 148136. Sk. No: 9 Şehitkamil/Gaziantep

☎ +90.850 260 09 97

📞 +90.532 289 82 15

🌐 www.ozgurayinlari.com

✉ info@ozgurayinlari.com

Sosyal Bilimlerde Akademik Araştırma ve Değerlendirmeler-V

Academic Research and Evaluations in Social Sciences-V

Editör: Prof. Dr. Ali Şahin

Language: Turkish-English

Publication Date: 2023

Cover design by Mehmet Çakır

Cover design and image licensed under CC BY-NC 4.0

Print and digital versions typeset by Çizgi Medya Co. Ltd.

ISBN (PDF): 978-975-447-850-1

DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub401>



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
This license allows for copying any part of the work for personal use, not commercial use, providing author attribution is clearly stated.

Suggested citation:

Şahin, A. (ed) (2023). *Sosyal Bilimlerde Akademik Araştırma ve Değerlendirmeler-V*. Özgür Publications.

DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub401>. License: CC-BY-NC 4.0

The full text of this book has been peer-reviewed to ensure high academic standards. For full review policies, see <https://www.ozgurayinlari.com/>



Önsöz

Teknolojik gelişmeler ve küresel anlamda gerçekleşen değişimler insan doğasını değiştirmektedir. Bu değişim insan hayatının tüm aşamalarına doğrudan etki etmektedir. Bu noktada insana ve insan yaşantısına yönelik olarak araştırmalar gerçekleştirmek kaçınılmaz bir hal almaktadır. Sosyal Bilimler alanında gerçekleştirilen tüm çalışmalar insanı, insan yaşantısını ve insan doğasını anlamayı amaçlamaktadır. İnsanı anlamak adına ortaya koyulan bu eserde farklı disiplinlerden farklı çalışmalar ele alınmış ve bir nebze de olsa bu amaca ulaşmak için bir basamak inşa edilmeye çalışılmıştır.

Preface

Technological developments and globalization has changed human nature. This change directly affects all stages of human life. At this point, it becomes inevitable to carry out research on people and human life. All studies carried out in the field of Social Sciences aim to understand human, human life and human nature. In this work, which was put forward in order to understand the human, different studies from different disciplines were discussed and a step was tried to be built in order to reach this goal, albeit to some extent.

İçindekiler

Önsöz	iii
Preface	iii

Bölüm 1

Evaluation European Green Deal for Türkiye: Based on The Decision Tree Models	1
<i>Orhan Ecemis</i>	
<i>Asli Ozpolat</i>	
<i>Ferda Nakipoglu Ozsoy</i>	

Bölüm 2

Türkiye’de Gelir Dağılımına İlişkin Görünüm	23
<i>Bengü Kayapalı Aslan</i>	

Bölüm 3

Bilgi ve İletişim Teknolojileri, Yenilenebilir Enerji Tüketimi ve Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme: BRICS ve MINT Ülkeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme	35
<i>Şahin Nas</i>	
<i>Ömer Demir</i>	

Bölüm 4

Türkiye Ekonomisinde Dar Para Arzı- Enflasyon İlişkisinin AARDL Yöntemiyle Sınanması	53
<i>Sacit Sarı</i>	

Bölüm 5

- Gelir Dağılımı Kavramı ve Gelir Dağılımına İlişkin Literatür Üzerine Bir İnceleme 71
Bengü Kayapalı Aslan

Bölüm 6

- Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Doğrultusunda Yenilenebilir Enerjinin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir İnceleme: Türkiye Örneği 85
Elif Koçak

Bölüm 7

- Türkiye'nin Yarım Kalan Hikayesi: Sanayileşme 97
Mehmet Kaya
Muhammed Çelik

Bölüm 8

- Türkiye'de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamı 125
Ayla Yazıcı

Bölüm 9

- Yapay Zekanın İstihdam Alanındaki Güncel Etkileri ve Temel Gelirin Rolü 143
Başak Gül Akar

Bölüm 10

- Vergi Gelirleri ve Ekonomik Büyüme Üzerine Ampirik Bir Yaklaşım 165
Eda Bozkurt

Bölüm 11

- Bir Esnek İstihdam Biçimi Olarak Geçici İş İlişkisi 179
Özlem Demir

Bölüm 12

Rekabet Stratejileri Bağlamında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü ve Önemi 197

Fazilet Nohut

Özlem Balaban

Bölüm 13

Muhasebe Mesleğinde Haksız Rekabet Dosya Analizi: 2008-2022 Dönemi 221

Ünal Arslan

Metin Kılıç

Bölüm 14

Dijitalleşen Muhasebe Dünyasına Meslek Mensuplarının Uyumunu Açısından Mesleki Yetkinlik Eğitimi 243

Şahin Daştan

Mehmet Göl

Bölüm 15

Düzce'deki Kobi'lerin Pazarlama ve Finansal Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme 271

Serhat Ata

Ali Özer

Nevin Özer

Bölüm 16

Kâr Payı Dağıtımı: Politika ve Teoriler 303

Emine Kaya

Ömer Kaya

Bölüm 17

Yeşil İnovasyon ve Sürdürülebilir Üretim Stratejileri 315

Paşa Gültaş

Bölüm 18

- Asya Krizi ve Krizi Aşmaya Yönelik Uygulanan Politikalar 329
Berna Ağbulut

Bölüm 19

- Türkiye Tarım Kredi Kooperatiflerinin Finansal Performansının Likidite,
Finansal Yapı ve Kârlılık Göstergeleri Açısından Analizi 343
Mehtab Çelik
Ersin Korkmaz

Bölüm 20

- Posta, Haberleşme ve Kargo İşletmelerinin Web Sitelerinin TOPSIS Yöntemi
ile Değerlendirilmesi 361
Ash Uğur Aydın Taştekin
Ayşegül Güdüil

Bölüm 21

- Kollektif Şirkette Ortaklığa Giriş 375
Yunus Alban

Evaluation European Green Deal for Türkiye: Based on The Decision Tree Models

Orhan Ecemis¹

Asli Ozpolat²

Ferda Nakipoglu Ozsoy³

Abstract

Sustainable Development Goal significantly indicates the clean energy, climate actions and environmental development. Especially with the European Green Deal's coverage of international trade, many countries have accelerated their efforts to reduce their emission rates. In addition, the fact that the importance to be taken differs on a sectoral basis, which requires the separation of emission rates by sector and the necessary measures to be taken.

This study discusses the possible consequences of including Turkey in the emissions trading system within the scope of the green deal and Sustainable Development Goal (SDG 13 and SDG 15) in the light of the reasons stated. For this prediction, the m5p method, one of the data mining decision tree methods, was used. The model examined. According to the data obtained, environmental taxes currently do not have any effect on emission the effects of environmental taxes on CO2 emissions and estimated the emission value for the next 5 years if taxes were increased values in Turkey.

1. Introduction

When we look at the development process of the EU climate policy, the first attempts were made in the 1980s and 1990s, and it started to be developed step by step in the 2000s and 2010s. In 2019, important steps have been taken with the European Green Deal (Delbeke & Vis, 2019; Kulovesi

1 Department of Computer Technology, Gaziantep University, Türkiye, oecemis@gantep.edu.tr

2 Department of Management and Organization, Gaziantep University, Türkiye, ozpolat@gantep.edu.tr

3 Department of Economics, Gaziantep University, Türkiye, nakipoglu@gantep.edu.tr,

& Oberthür, 2020). At this point, it is known that the EU has an important role. It is an accepted fact that the EU has the role of an international climate leader, as it creates the most advanced climate policy framework among the world's leading actors (Jordan & Moore, 2020; Oberthür & Dupont, 2021).

Emissions resulting from human and economic activities increase the greenhouse gas concentration in the atmosphere, cause the earth to warm up and cause climate change. According to the report of The Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), global warming must remain at least 1.5°C to control the negative effects of climate change. However, with the continuation of the current policies, it is estimated that the earth's temperature will be 3°C until 2050 (IPCC, 2018). For this reason, the European Union has adopted various policies to reduce greenhouse gas emissions and support energy from clean sources, while being at the forefront of global action against climate change and active in international climate negotiations. However, the EU has not been able to convincingly reduce its greenhouse gas emissions. As greenhouse gas emissions in transport increase, coal use in electricity systems continues to play a permanent role. In this case, it is known that the first steps were taken in December 2019, when Ursula Von Der Leyen, the European Commission presidential candidate, suggested that important steps should be taken to expand and strengthen the EU climate policy. The EU has proposed the European Green Deal (EGD) until 2050 and the European Climate Law, which will require climate neutrality. In order to achieve this goal, a comprehensive policy framework covering climate, energy, environment, industry, economic and social aspects, which is the main subject of the EGD, was deemed necessary. At this point, Von der Leyen's suggestions with the Constitutional Court include increasing the EU's 2030 emission reduction target from 40 percent to 55 percent, introducing a carbon limit tax, preparing a Sustainable European Investment Plan, and the European Investment Bank's proposals. (EIB) into a climate bank, expansion of the EU emissions trading system (ETS) and development of a new industrial policy for Europe (Von der Leyen, 2019).

Carbon pricing, sustainable investment, industrial policy, and a fair and competitive transformation draw attention as the most important factors here. In order to ensure a fair competition environment especially for European and foreign producers and to have a significant impact on the environmental policies of third countries, the EU wishes to apply a carbon price to all energy-intensive imports (Bochkarev, 2020). In particular, carbon dioxide, which has a rate of 70% in greenhouse gas emissions, is considered the most important gas that needs to be reduced. Although large economies, especially energy production and industrial sectors, show a development dependent on

carbon dioxide emissions, it is necessary to limit carbon emissions, which have such a negative effect on climate change (Ustun, 2021). It therefore aims to establish a meaningful carbon price for all sectors by strengthening the EU emissions trading system (ETS) and forcing EU countries to raise the price of emissions not covered by the ETS. It is essential to put a price on all emissions because pricing encourages all interested parties to reduce their greenhouse gas footprints. Without such pricing, there is no effective reduction of emissions through subsidies or other climate policy measures such as standards. Therefore, it becomes necessary to apply a reasonable price for all greenhouse gas emissions (Claeys et al., 2022). However, it is stated that such an application may produce different results. In particular, “green taxation” can create social and political problems in countries that are fragile and rely heavily on hydrocarbon revenues to finance their budgets. Such a situation may cause third countries to respond with additional tariffs or various trade barriers to equalize competition. In addition, if the US applies a carbon tax to the shale gas sector, there may be trade problems between the USA and the EU (Bochkarev, 2020). For this reason, the carbon tax applied in accordance with the WTO rules should be a protective measure for all countries (GATT, 1947). On the other hand, it is considered necessary to prepare a carbon border tax to provide a robust mechanism against carbon leakage. It is therefore necessary to introduce other tools first, including subsidies for low-carbon exports and stricter environmental standards that importers must comply with to access the EU market. On the other hand, in this context, the necessity of adopting a sustainable investment strategy and supporting green investment by shifting funds to this purpose to balance the increasing costs encountered due to high carbon prices has also manifested itself (Claeys et al., 2022). However, the EGD is not only a matter of concern to the EU, but also binds all countries that have political, social, economic, or financial relations with the EU. In particular, the EGD aims to lead the way in the transformation of greenhouse gas emissions in countries other than the EU. At this point, the necessity of making commercial agreements to reduce greenhouse gas emissions in Turkey, which has an intense trade volume with the EU, and to ensure that the carbon limit is kept in balance by aiming to minimize the risk of carbon leakage has manifested (Sahin et al., 2021).

Turkey represents 3.6% of the EU’s total goods trade with the world in 2020. With this ratio, it is the 6th largest trading partner of the EU. While the EU is Turkey’s largest export and import partner by far, it is also the main source of investment (European Commission, 2022).

Table 1. 2018-2021 Trade in Goods, € billions (European Commission, 2022)

Year	EU imports	EU exports	Balance
2018	66.9	69.2	2.3
2019	69.8	68.3	-1.6
2020	62.4	70.1	7.7
2021	78.0	79.3	1.3

As can be seen in Table 1, the total trade in goods between the EU and Turkey reached € 157.3 billion in 2021. Therefore, as stated in the EGD, between the EU and Turkey, which has such a high trade volume, it was necessary for the EU to reach an agreement with Turkey to prevent carbon emissions from leaking into Europe. In particular, Turkey needs to make its production structure suitable for green transformation by purifying it from pollution and carbon emissions. At this point, it is observed that the share of electricity generation in Turkey's total greenhouse gas, which is calculated as 506 million tons of CO₂ equivalent in 2019, is 140 million tons (28%) (Ecer et al., 2021). On the other hand, it is concluded that it would be more correct to start green transformation in the field of energy, considering that the largest share in total greenhouse gas emissions in Turkey in 2020, with 70.2% as CO₂ equivalent, is energy-based emissions (TUIK, 2022). Therefore, the changes that the European Green Deal and the European Union will implement in many sectors directly concern the countries that have trade relations with the EU. Turkey, one of these countries, needs to make the necessary arrangements in order not to disrupt its trade relations with the EU countries, which are among the most important trade partners. For all these reasons, it is estimated that estimating greenhouse gas emissions based on the decision tree model for Turkey within the framework of the European Green Deal will eliminate the gap in the literature.

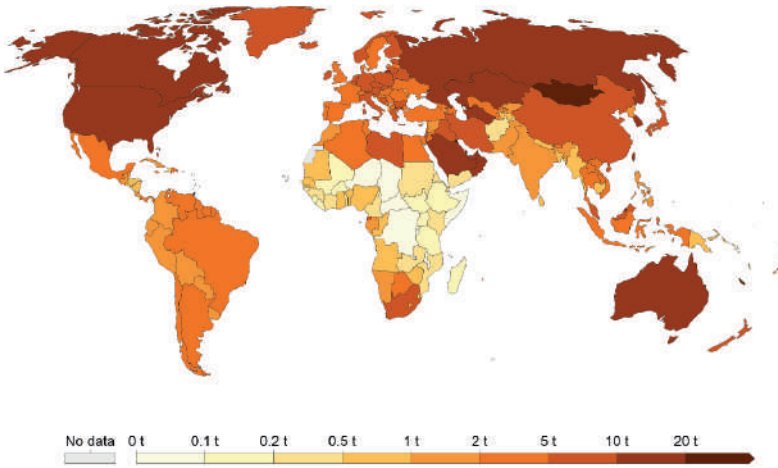
In the first part of the study, information about the European Green Deal was shared and the operation of Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) was explained. Then, the possible effects of the CBAM on Turkey were given. A literature review was conducted on studies examining the relationship between environmental taxes and pollution, which play an important role in reducing environmental pollution and the effects of the European Green Deal on Turkey were explained. In the last part, the findings obtained after the model and methodology were evaluated and various policy recommendations were made.

2. European Green Deal

The global warming that the world is going through and therefore climate change has damaging consequences in many areas, especially in food. In particular, the increasing trend of greenhouse gas emissions after the industrial revolution is dragging the world towards the point of no return. The map in Figure 1 shows the per capita CO₂ emissions of the world's countries. Overall, countries such as Canada, the United States, Russia produce more than 10 tons of emissions per person.

Per capita CO₂ emissions, 2020

Carbon dioxide (CO₂) emissions from the burning of fossil fuels for energy and cement production. Land use change is not included.



Source: Our World in Data based on the Global Carbon Project.

OurWorldInData.org/co2-and-other-greenhouse-gas-emissions/ • CC BY

Figure 1: CO₂ emissions per capita (tonnes) (<https://ourworldindata.org/co2-emissions,2022>)

EU countries and Turkey are again high but have CO₂ emissions of less than 10 tons per person. Environmental problems that arise because of high emission values have always been put on the second plan due to the growth concerns of developed and developing countries. However, with the negative effects of global temperature increase on human health, biodiversity, nature, climate, etc. are clearly felt, permanent plans and programs have started to be developed instead of palliative solutions. The process that started with the Kyoto protocol continued with the Paris climate agreement, to which Turkey is a party, and then expanded with the EGD, one of the most comprehensive climate programs. The EGD can be expressed as a solution to the problem of

global climate change. With a modern economic transformation that ensures competitive and efficient sourcing, it aims to reduce CO₂ emissions by 55% by 2030 and to achieve climate neutrality by 2050 (EC, 2019).

European economy, social life, urban life, agricultural, energy and environmental policies contain a comprehensive change strategy. These strategies are expressed in the European Union Commission report as follows (EU, 2019):

- Within the framework of the EU neutral climate objective, despite the 61% growth rate of the economy between 1990 and 2018, it managed to reduce greenhouse gas emissions by 23%. By 2050, this rate is targeted to be 60% or more. In this context, developing carbon pricing is an important and effective strategy for reducing greenhouse gas emissions.
- Construction, use and renovation of buildings require significant amounts of energy and mineral resources. In addition, the energy consumption of buildings is over 40%. In order to reduce energy consumption and more efficient processes in construction activities, EU member states have initiated a “wave of renewals” for private and public buildings. In this context, the use of different energy sources is supported to ensure energy efficiency.
- One in 3 of the EU’s greenhouse gas emissions comes from transport and the rate is steadily increasing. For a neutral climate, it is aimed to reduce greenhouse gas emissions by 90% by 2050. In this direction, it is planned to develop multimodal transportation networks.
- Agricultural activities cause water, air and soil pollution and lead to climate change and overuse, especially by reducing biodiversity. Within the scope of the farm-to-fork strategy, new opportunities have been created in the food chain. It is aimed to create awareness in the field of food chain and sustainable food, which includes technology and scientific discoveries.
- New technologies, sustainable solutions and disruptive innovation are critical to achieving the objectives of the European Green Deal. To maintain its competitive advantage in clean technologies, the EU needs to significantly increase the large-scale distribution and representation of new technologies across sectors and across the single market, creating new innovative value chains.

- National budgets play a key role in the transition. Greater use of green budgeting tools will help shift public investment, consumption, and taxation toward green priorities and away from harmful subsidies.

The EU has created an emissions trading system to reduce greenhouse gas emissions. ETS is one of the cornerstones of the EU greenhouse gas emissions reduction strategy. (EC, 2021a). This system works within the scope of the “upper limit and trade” system. The upper limit is set on the total amount of certain greenhouse gases that can be emitted by the facilities covered by the system. As the total emission rate decreases, so does the upper limit. In practice, carbon is offered to the sectors free of charge, but when the companies operating in these sectors exceed the specified upper limit rate, they buy the excess amount from the market (TUSIAD, 2020). This system, which is currently only applied with EU countries, will be expanded within the scope of international trade, and will also include countries that trade with EU countries. This system, called Carbon Border Adjustment Mechanism (CRAM), aims to reduce carbon leakage from the EU and plans to implement new taxes and non-tariff barriers in international trade in accordance with World Organization rules (TUSIAD, 2020; UNCTAD, 2021). In this context, the average carbon emissions of the companies in the EU will be determined according to the sectors and taxation will be made for the part above this average. However, the fact that this practice does not cover non-EU countries causes a problem such as “carbon leakage” (EC, 2021 b). When the studies in this field are examined, it is seen that carbon leakage does not create a significant problem for the EU industry. Since the application is only valid for EU member states and does not cover the countries that trade with these countries, the chances of success of the application are reduced. For this reason, it has been decided to introduce tax/tariff barriers in non-EU countries due to excessive carbon emissions with the CRAM. The functioning of the CRAM is shown in Table 2:

Table 2: How the CRAM Mechanism Works (Lowe, 2021)

CRAM Models	Definition
Excise Tax	Imposition of a Carbon tax on products that emit carbon during production, regardless of where the product comes from. For example, a tax of 50 euros per ton of CO ₂ emitted, regardless of where the product is produced. As with the application of carbon VAT, the tax will be paid at the time of importation.
Production Fee	Imposing a carbon tax on European producers. In this case, a tax occurs compared to the carbon cost covered by an average EU-based company producing a similar product. For example, the carbon tax per ton of iron (50 euros), which is determined considering the average costs in domestic production, will also apply to imported iron.
Connecting with ETS	If the de facto EU local carbon price is determined by the cost of ETS permits, CRAM importers will pay import duties compared to costs determined by the average production of EU-based firms. For example, if an average EU iron producer has 2 units of ETS permits, the same unit quantity of imported iron will also face the same tax rate.

Considering the definitions in Table 2, ETS will be moved to the international level and companies located in third countries will be subject to carbon tax as much as the tax paid by companies operating in EU countries. Therefore, countries that trade with the EU need to regulate their carbon emissions. Third countries will either introduce practices to reduce emissions or introduce taxes within the framework of the EU CRAM system.

The implementation of the CRAM will cover risky sectors in the first phase. These sectors are cement, iron and steel, aluminum, electricity, and fertilizer. Importers of these goods covered by the CRAM will apply to the institutions in their country and obtain a SG certificate. If importers declare that a carbon tax has been paid during the production of products from third countries, the CRAM tax will not be levied on these firms (EC, 2021 b). The top 20 countries engaged in foreign trade in the specified sectors with EU countries are listed in Figure 2.

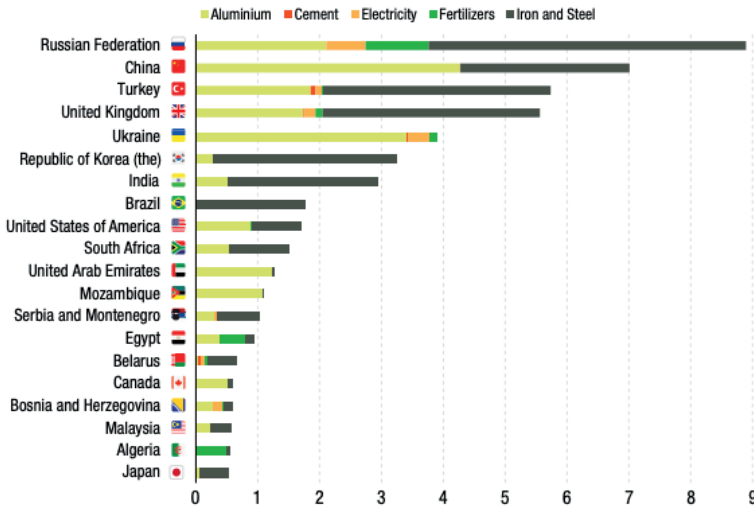


Figure 2: Top 20 Countries Where the EU Trade the Most by Risk Sectors (UNCTAD, 2021)

According to the figure, the top 3 countries that will be most affected by the CRAM system are Russia, China, and Turkey. The trade share of these countries in risky sectors is quite high. Therefore, it is important that the sectors in these countries determine the upper limit of their emission rates according to the EU level. At this stage, the impact of the CRAM depends on the trade model, the carbon intensity of the products produced by countries and the carbon policies of EU trading partners (EC, 2021b).

One of the main criticisms of carbon regulation at the border is the debate that it will reduce free trade. In this context, it is stated that carbon regulation at the border is a hidden foreign trade tax. In the country commission report submitted within the scope of the impact analysis of the European Union Carbon Regulation at the Border of the Republic of Turkey, it was stated that unilateral actions such as the carbon limit are regulations related to international trade risk that create trade barriers and are used as protectionists, and may lead to unilateral trade retaliations, especially in times of trade wars. Therefore, it is stated that the trade divergent effects of the CRAM should be eliminated. Another criticism of the implementation of the ministry is that the CRAM should be stretched according to the economic characteristics of the countries. In particular, it is stated that the special conditions of developing countries should be taken into consideration in practice. Another criticism is the effectiveness of the application. However, the effectiveness of the application and its effects

on the climate will be clearly demonstrated in the following processes.

3. Dilemma for Turkey

Turkey is a party to the Paris agreement and has signed the agreement in 2021, becoming one of the countries that take active measures against global climate change. Within the scope of this agreement, Turkey has declared its greenhouse gas emissions as a reduction from an increase of up to 21% in the “Intended National Contribution” declaration foreseen until 2030. In addition, Turkey aims for net zero emissions by 2053 (GRB, 2021). Therefore, in this respect, it is seen that Turkey has a decisive stance on climate change with the agreements to which it is a party and its domestic legal practices. However, at this stage, some economic, cultural, and legal practices should be implemented. Due to Turkey, EU membership process, Customs Union, geographical proximity, etc., EU countries trade the most. In Table 3, the trade shares of the country groups to which Turkey exports the most are included.

Table 3: Share of Turkey's export countries in all exports (%) (TÜİK, 2021)

Country Groups	2021	2020	2019	2018
A-European Union (EU 27)	41.32128983	41.27600459	42.42937729	43.70364535
B-Other countries	58.67871017	58.72399541	57.57062271	56.29635465
1-Other Europe (except EU)	23.80945449	24.50000839	23.48109108	23.98346698
2-North Africa	10.09301225	9.259424925	10.40172836	9.940968236
3-Other Africa	5.958142579	6.039680172	5.565763936	5.18738237
4-North America	12.41207518	11.23141135	9.563936607	10.43864885
5-Central America and Caribbean	1.848485504	1.458462764	1.697193732	1.652813272
6-South America	2.718969499	1.935992548	1.760774312	1.877726735
7-Near and Middle East	29.0226674	31.45328122	33.62814241	32.48750138
8-Other Asia	13.03788993	12.8245916	12.87093968	13.33675835
9-Australia and New Zealand	0.853131192	0.840498687	0.751498367	0.827174348
10-Other Countries and Regions	0.246171978	0.456648341	0.278931512	0.267559486

Note: Calculated by the authors using TURKSTAT data.

When Table 3, which contains data between 2018-2021, is examined, an average of 42% of Turkey's total exports are made to EU member countries. The share of other countries is on average about 58%. Since these data are taken into consideration, with the launch of the CRAM, Turkey's exports will be significantly affected by the carbon tax. At this stage, it is necessary to add the advantages of Turkey's membership in the Customs Union. The Customs Union allows the free movement of goods and services in Turkey and the EU countries. The place of the carbon tax to be introduced with the implementation of the CRAM within the scope of the Customs Union is controversial. Turkey draws attention to its rights arising from this agreement and states that the trade divergent effect of the practice should be eliminated. In addition, as mentioned before, the implementation of the CRAM according to the specific conditions of the countries is also recommended by Turkey. Looking at the emission rate in general and the countries with which the EU trades, it is clear that the CRAM will impose an additional cost on Turkey, but this cost can be reduced by the relevant regulations within the country.

4. Literature

The available literature on the European Green Deal and its implications is very limited. Even if the studies on Turkey have been intensified recently, they are mostly in the form of literature reviews. This is why the literature will be examined under two basic parts. In the first part, studies investigating the effects of environmental taxes on pollution, and the second part on the effects of EGD on Turkey are included.

The Relationship Between Environmental Taxes and Pollution

Kumbaroglu (2003), in his study discussing the effects of environmental taxes on the Turkish economy, states that taxes offer important opportunities in environmental and economic terms. Within the scope of the study, five different tax scenarios were created. The scenarios are built on assumptions of a choice to impose an emissions tax to improve environmental quality, a reduction in energy imports to accelerate economic development, and a replacement for hard coal and lignite with oil and gas to reduce pollution. The results obtained point to the importance of energy saving and indicate that the effect on national income varies according to the type of greenhouse gas emissions that are taxed. For example, in the study, it is stated that energy exports decrease with the addition of tax on NO_x and that national income will increase with this effect, while a tax on SO₂ reduces national income. Acar and Yeldan, (2016), in their study, state that by reducing the

incentive of Turkey's use of coal for energy, national income will decrease due to dependence on energy imports, but at the same time it will reduce CO₂ emissions and improve environmental quality. Bouzaher et al. (2015) designed two different scenarios in their work. The first scenario considers environmental taxes on the energy use of households and industry, while the second scenario examines the process of introducing an additional sectoral tax on CO₂ emissions and transferring these tax revenues to green innovation. Accordingly, in the first scenario, national income decreases, but in the second scenario, national income increases. Yeldan and Voyvoda (2015) state in their studies that the implementation of carbon taxes in Turkey and the redirection of the renewable energy investment fund to be created with these taxes to renewable energy sources increase energy efficiency. Ding et al. (2019) stated that environmental taxes reduced pollution by about 28% in countries with high pollution rates. Likewise, Polat and Ergün (2021) have concluded that environmental taxes reduce pollution emissions in their studies for 21 EU countries. Hao et al. In their study investigating the effects of green growth (2021), they found that environmental taxes reduced CO₂ consumption. Born, meat. In their study, al. (2022) examined the effects of green growth and environmental taxes between 1994 and 2018 for 25 environmentally friendly countries. According to the results, environmental taxes are one of the key factors to reduce CO₂ emissions. Ozkaya (2022) investigated the effects of economic growth and environmental taxes on pollution in terms of European Union countries. At the end of the study, while a two-way causal relationship was found between economic growth and environmental pollution, no relationship was found between pollution and environmental taxes. Similarly, Yavuz and Ergen (2022) examined environmental taxes and environmental pollution for G20 countries in their studies and concluded that environmental taxes do not influence pollution. In contrast, Damirova and Yayla (2020) examined the relationship between environmental pollution and microeconomic variables using data from 1995 to 2016 for Denmark, Hungary, Italy, Malta, Netherlands, Portugal, Slovakia, Switzerland England and Turkey. The study also looked at the effectiveness of environmental taxes. Accordingly, environmental taxes do not have a statistically significant effect on environmental pollution.

The Impact of the European Green Deal on Turkey

When the academic studies on the effects of the CRAM on Turkey are examined, it is seen that the environmental impact is positive. In the TUSIAD (2020) report prepared by Yeldan et al., two different scenarios related to the effects of EGD were studied. In the first of these scenarios, the price per ton of carbon is calculated as 30 euros, and in the second as

50 euros. According to the data obtained, when 30 euros are taxed, GDP increases by 5.7%, while the tax application of 50 euros increases by 6.6%. As a result of taxation, greenhouse gas emissions decrease by 16.5% and 15%, respectively. Therefore, the implementation of the CRAM both offers an opportunity for environmental improvement for Turkey and triggers the increase in national income. However, unlike these studies, according to a study conducted by UNCTAD (2021), it is stated that the introduction of an additional CO₂ tax in the sector will have an impact on the iron and steel sector in Turkey and that the competitiveness in this sector will decrease. In addition, it is stated that both price increase will occur in other sectors and competitiveness will be adversely affected. Turker and Aydin (2022) similarly state in their studies that environmental sustainability will be positively affected if EGD strategies are supported by national policies.

When these studies are evaluated, it is seen that the implementation of the CRAM reduces greenhouse gas emissions for Turkey, but the impact on the country's economy depends on national policies.

5. Model and Methodology

The application model of this study is to investigate the effect of tax and other variables on the emission value of Turkey and to predict the emission in the next 5 years to observe the effect of environmental tax. In practice, M5p algorithm, one of the data mining decision tree algorithms, was used. The M5p algorithm was preferred because it provides linear regression models for the past and future and estimation of values in the data set.

5.1 Data

The data used in the study were obtained by literature review. The dataset covers the period 1994-2020 and consists of environmental tax, exports, energy consumption, waste sector CO₂ emissions, agricultural sector CO₂ emissions, and total CO₂ emissions. The data are presented in Figure 3.

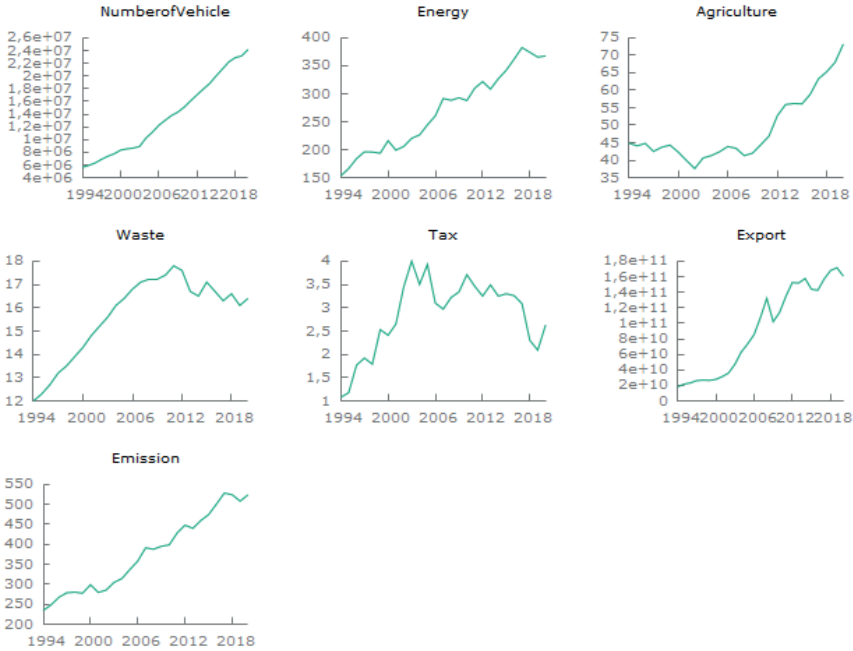


Figure 3: Data

When the time series of the variables in Figure 3 are examined, it is seen that the emission rates in Turkey have increased continuously since 1994. In addition, while exports, energy consumption and the number of vehicles increase over time, there are fluctuations in the trend of environmental taxes, and there is a decrease in environmental taxes, especially in the later period.

5.2. Decision Trees

Decision tree methods, one of the data mining methods, are a forecasting model that can be used in classification and regression problems. When a decision tree is used for classification tasks, it is referred to as a classification tree. When used for regression tasks, it is called a regression tree. Decision trees clearly define the functional dependencies of the target feature on descriptive attributes (H. Dahan et al. 2014; Maimon, O. Z., & Rokach, L. 2014).

5.3 M5p

Model Trees (M5) was proposed by Quinlan in 1992 as a tree algorithm for predicting continuous variables. They were led by Wang and Witten (1998) to propose the M5p algorithm, which is categorical and has the

advantages of being able to deal with continuous and incomplete variables (Frank, Wang Y, Inglis, Holmes and Witten, 1998; Barros, Basgalupp; Lin, L., Wang, Q., & Sadek, A. W, 2016).

The M5P algorithm consists of four main steps. In the first step, the input space is divided into several subspaces to form a tree. Subspace variability from root to node is minimized using the division criterion. Construction of the tree is done using the standard deviation reduction (SDR) factor that maximizes the expected error reduction at the node as follows (Behnood, A., Behnood, V, Gharehveran, M. M., & Alyamac, K. E. 2017).:

$$SDR = sd(T) - \frac{\sum_{i=1}^n |T_i|}{|T|} * sd(T)$$

T=number of samples;

Ti=number of samples that represent the sample that have the potential rise

sd=standard deviation.

In the second step, a linear regression model is created by using the data associated with that subspace in each subspace. Here, a pruning technique is used to solve the overtraining problem. During the pruning process, smoothing is done to compensate for sharp discontinuities between adjacent linear patterns. The smoothing process combines all the patterns from leaf to root to create the final pattern of the leaf. In this process, the estimated value of the leaf is filtered out on its way back to the root. The combination of this value with the value predicted by linear regression for that node is as follows:

$$E' = \frac{ne + ka}{n + k}$$

E': is the estimated value to the next top node,

e: is the prediction passed from below to the current node,

a : is the value predicted by the model at this node,

n is the number of training samples reaching the following node and k is a constant.

5.4. Model Evaluation Criteria

In order to evaluate the model created in the study, the most common accuracy metrics of regression models: MAE (Mean Absolute Error, MAE), RMSE (Root Mean Square Error, RMSE), MAPE (Mean Absolute Percentage Error, MAPE) were used. Accuracy metrics are shown in Table 4.

Table 4: Accuracy metrics

$MAE = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y - y' $
$RMSE = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (\hat{y}_i - y_i)^2}{n}}$
$MAPE = \frac{100\%}{n} \sum_{i=1}^n \left \frac{e_i}{y_t} \right $

6. Empirical Results

In the data set used, the value with the highest SDR value was determined as the number of vehicles and LM1 and LM2 predictive models were created.

Table 5: Linear Models

Number of Vehicle <= 11686609.5 : LM1 (12/2.617%)	Number of Vehicle > 11686609.5 : LM2 (15/3.999%)
LM num: 1 emissions = + 0.9457 * Energy + 67.4095	LM num: 2 emissions = + 0.8816 * Energy + 58.3739

When Table 5 is examined, it is seen that the CO2 amounts originating from the energy sector are effective in estimating the CO2 emission rate. With the number of vehicles exceeding 11686609.5, the energy coefficient in the LM2 model decreased to 0.8816.

Table 6: Model Evaluation Criteria

MAPE	0,0112
RMSE	0,015
MAE	3,8753

In Table 6, the values of the M5p model created in the study according to the performance evaluation criteria are included. When the values in Table 6 are examined, it can be said that the model is successful. In Figure 4, the realized and estimated values of the emission value in the model are included according to the years. When Figure 4 is examined, it can be said that the emission value is constantly increasing, and this value will reach 597,792 metric tons in 2025.

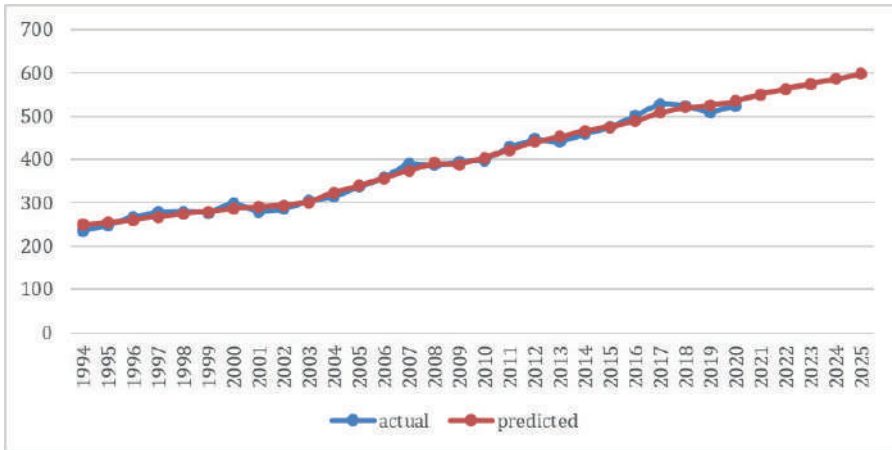


Figure 4: CO2 Emissions Actual and Prediction According to Tax

In the prospective forecast model, where the tax value created in the application increased by two times and the non-tax values in the data set were fixed, the emission value was estimated as 523,443. It can be said that the tax value does not help to reduce the emission value.

Conclusion and Policy Recommendation

The European green deal includes various arrangements both within the EU and internationally, with European countries systematizing several measures against climate change. The emissions trading system, which is primarily implemented within the borders of the EU, aims to improve and minimize emission values. In order to improve the effectiveness of this implementation, the emissions trading system will also be made available to other countries that trade with the EU, bringing it closer to the goal of minimizing CO2 emissions.

Turkey is also one of the countries that will be included in the emissions trading system because it is among the countries that trade the most with the

EU. At this stage, it makes the necessary arrangements to be included in this system with the road map (2016) prepared by the Ministry of Environment and Urbanization of Turkey. Turkey is expected to start implementing its emissions trading system by the end of 2022. However, within the framework of the EU green deal, carbon application at the border points to an important problem for Turkey. Turkey draws attention to its rights arising from the customs union regarding emission regulation (Ministry of Trade, 2020). The implementation of the application is likely to increase the costs of the companies and therefore there will be a decrease in foreign trade with the EU due to these costs.

In the study, the effects of environmental taxes on emission trading in Turkey and the future values of emission values were estimated because of increasing the effectiveness of tax application. For these predictions MAE (Mean Absolute Error, MAE), RMSE (Root Mean Square Error, RMSE), MAPE (Mean Absolute Percentage Error, MAPE) methods were used. According to the data obtained, environmental taxes currently have no effect on emission values in Turkey. This result is thought to be since environmental taxes are not effective. Especially in developing countries, taxes such as environmental taxes are seen as costs that reduce production and are not applied effectively. In addition, according to the analysis made under the assumption of increasing taxes within the scope of the emission trading system, it was concluded that the effects of taxes were limited in the next 5 years. However, it is estimated that this system, which is not effective in the short term, may reduce the emission values of the companies with R & D and innovation studies in the long term and thus the emission values will decrease. Therefore, in order to effectively implement climate change policies, it is important for Turkey to develop more effective and preventive policies, to conduct audits on a firm basis, and to direct companies to R & D and innovation studies in order to reduce emission values.

References

- Acar, S., Kitson, L. & Bridle, R., (2015). Subsidies to Coal and Renewable Energy in Turkey. *Global Subsidies Initiative Report*, March 2015, IISD.
- Acar, S., & Yeldan, E., (2016). Environmental Impacts of Coal Subsidies in Turkey: a General Equilibrium Analysis. *Energy Policy* 90, 1–15.
- Aylor, B., Gilbert, M., Lang, N., McAdoo, M., Öberg, J., Pieper, C., Sudmeijer, B., & Voigt, N., (2020). How an EU Carbon Border Tax could Jolt World Trade?. June 30, 2020. Retrieved from Boston Consulting Group: <https://www.bcg.com/publications/2020/how-an-eu-carbon-border-tax-could-jolt-world-trade> (Accessed: 08.03.2022).
- Barros, R. C., Basgalupp, M. P., De Carvalho, A. C., & Freitas, A. A. (2011). A Survey of Evolutionary Algorithms for Decision-Tree Induction. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics, Part C (Applications and Reviews)*, 42(3), 291-312.
- Behnood, A., Behnood, V., Gharehveran, M. M., & Alyamac, K. E. (2017). Prediction of the Compressive Strength of Normal and High-Performance Concretes Using M5P Model Tree Algorithm. *Construction and Building Materials*, 142, 199-207.
- Bochkarev, D. (2020). The European Green Deal: Saving the Planet or Protecting the Markets? Istituto Affari Internazionali, 1-6.
- Claeys, G., Tagliapietra, S., & Zachmann, G., (2019). How to Make the European Green Deal Work. Brussels, Belgium: Bruegel.
- Damirova, S. & Yayla, N. (2020). Çevre Kirliliği ile Makroekonomik Belirleyicileri Arasındaki İlişki:Seçilmiş Ülkeler İçin Bir Panel Veri Analiz, *UIİİD-IJEAS*, 2021 (30), 107-126.
- Delbeke, J., & Vis, P. (2019). Towards a Climate-Neutral Europe: Curbing the Trend. Routledge.
- Ding, S., Zhang, M., & Song, Y. (2019). Exploring China's Carbon Emissions Peak for Different Carbon Tax Scenarios. *Energy Policy*, 129, 1245–1252. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2019.03.037> (Accessed: 11.03.2022).
- Dogan, E., Hodzic, S. & Sikic, T.F. (2022). A Way Forward in Reducing Carbon Emissions in Environmentally Friendly Countries: The Role of Green Growth and Environmental Taxes. *Economic Research*, 35:1, 5879-5894
- European Commission (EC), (2021 a). Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the Functioning of the European Carbon Market in 2020 Pursuant to Articles 10(5) and 21(2) of Directive 2003/87/EC (As Amended By Directive 2009/29/EC And Directive (EU) 2018/410). Retrieved from

- https://ec.europa.eu/clima/system/files/2021-10/com_2021_962_en.pdf (Accessed: 28.02.2021).
- European Commission (EC) (2021 b), Directorate-General for Taxation and Customs Union, Carbon Border: adjustment mechanism, Publications Office, 2021 Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2778/584899> (Accessed: 28.02.2021).
- European Commission (EC), (2021c), Retrieved from <https://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/Turkey/> (Accessed: 09.03.2022).
- European Commission, (2019). Communication on The European Green Deal. 2019. Retrieved from European Commission: Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-green-deal-communication_en.pdf (Accessed: 09.03.2022).
- European Commission (EC), (2021), Retrieved from <https://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/Turkey/> (Accessed: 21.11.2022).
- Frank, E., Wang, Y., Inglis, S., Holmes, G., & Witten, I. H. (1998). Using Model Trees for Classification. *Machine learning*, 32(1), 63-76.
- IPCC - The Intergovernmental Panel on Climate Change (2018), “Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the Impacts of Global Warming of 1.5°C above Pre-Industrial Levels and Related Global Greenhouse Gas Emission Pathways, in the Context of Strengthening the Global Response to the Threat of Climate Change, Sustainable Development, and Efforts to Eradicate Poverty” Retrieved from <https://www.ipcc.ch/sr15/chapter/spm/> (Accessed: 15.11.2022).
- Hao, L. N., Umar, M., Khan, Z., & Ali, W. (2021). Green Growth and Low Carbon Emission in G7 Countries: How Critical the Network of Environmental Taxes, Renewable Energy and Human Capital is? *Science of the Total Environment*, 752, 141853.
- Jordan, A., & Moore, B. (2020). *Durable by Design? Policy Feedback in a Changing Climate*. Cambridge University Press.
- Kumbaroglu, G. S., (2003). Environmental Taxation and Economic Effects: a Computable General Equilibrium Analysis for Turkey. *Journal of Policy Modeling*, 25(8): 795-810.
- Kulovesi, K., & Oberthür, S. (2020). Assessing the EU’s 2030 Climate and Energy Policy Framework: Incremental Change Toward Radical Transformation? Review of European, Comparative & International Environmental Law, 29(2), 151–166. <https://doi.org/10.1111/reel.12358>
- Lowe, S. (2021). The EU’s Carbon Border Adjustment Mechanism: How to Make it Work for Developing Countries. Centre for European Reform,

- Retrieved from https://www.cer.eu/sites/default/files/pbrief_cbam_sl_21.4.21.pdf (Accessed: 28.02.2021).
- Oberthür, S., & Dupont, C. (2021). The European Union's International Climate Leadership: Towards a Grand Climate Strategy? *Journal of European Public Policy*, 28(7), 1095–1114. <https://doi.org/10.1080/13501763.2021.1918218>
- Our World in data (2022). CO2 and Green Gas Emissions. Retrieved from <https://ourworldindata.org/co2-and-other-greenhouse-gas-emissions> (Accessed: 01.03.2022).
- Ozkaya, M.H. (2022). Ekonomik Büyüme ve Çevre Vergi Gelirlerinin Karbon-dioksit Emisyonu Üzerindeki Etkisi: AB Ülkeleri Örneği. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 7(1), 128-139.
- Polat, M. A. & Ergün, S. (2021). Kirlilik Emisyonlarının Azaltılmasında Çevre Vergilerinin Rolü: AB Ülkeleri Örneği, *İzmir İktisat Dergisi*, 36(2):379-397.
- Republic of Turkey Ministry of Environment, Urbanization and Climate Change (2020). Turkey'de Sera Gazı Emisyon Sisteminin Kurulmasına Yönelik Yol Haritası. Retrieved from <https://pmrturkiye.csb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/12/Turkiyede-Sera-Gazi-Emisyon-Ticareti-Sisteminin-Kurulmasına-Yonelik-Yol-Haritasi.pdf> (Accessed: 11.12.2022).
- Republic of Turkey Ministry of Trade (2020). Views of the Government of Turkey on the Carbon Border Adjustment Mechanism Within the Framework of the Inception Impact Assessment Retrieved from https://ticaret.gov.tr/data/5f901d8813b8760d9cc54aeb/AB%20S%C4%B1n%C4%B1rda%20Karbon%20D%C3%BCzenleme%20Mekanizmas%C4%B1%20Etki%20Analizi-%C3%9Clke%20G%C3%B6r%C5%9F%C3%BC_Ek_Turkey%20Views%20on%20CBA.pdf.pdf (Accessed: 11.12.2022).
- Republic of Turkey Ministry of Trade, (2021). Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması Etki Analizi Çerçevesinde Komisyon'a İletilen Ülke Görüşü. Retrieved from [AB Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması Etki Analizi-Ülke Görüşü_Ek_Turkey Views on CBA.pdf.pdf](https://ticaret.gov.tr/data/60f1200013b876eb28421b23/MUTABAKAT%20YE%C5%9E%C4%B0L.pdf) (ticaret.gov.tr) (Accessed: 13.03.2022).
- Republic of Turkey Ministry of Trade, (2021) Yeşil Mutabakat Eylem Planı, retrieved from <https://ticaret.gov.tr/data/60f1200013b876eb28421b23/MUTABAKAT%20YE%C5%9E%C4%B0L.pdf> (Accessed: 08.03.2022).
- Şahin, G., Taksim, M. A., ve Yitgin, B., (2021). Effects of the European Green Deal on Turkey's Electricity Market. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 40-58.

- The General Agreement on Tariffs and Trade, 1947, retrieved from https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_01_e.htm. (Accessed: 21.11.2022).
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2022), retrieved from <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Greenhouse-Gas-Emissions-Statistiks-1990-2020-45862> (Accessed: 21.11.2022).
- Türker Ozhan, Y. & Aydın, A. (2022). How Ready is the Turkish Legislation for the Green Deal? *Energy and Climate Change*, 3 (2022) 100084.
- TÜSİAD. (2020). Ekonomik Göstergeler Merceğinden Yeni İklim Rejimi. Erişim adresi Ekonomik Göstergeler Merceğinden Yeni İklim Rejimi Raporu (tusiad.org) (Accessed: 13.03.2022).
- UNCTAD, (2021). European Union Carbon Border Adjustment Mechanism: Implications for Developing Countries. Retrieved from <https://unctad.org/webflyer/european-union-carbon-border-adjustment-mechanism-implications-developing-countries> (Accessed: 13.03.2021).
- USTUN, K. T. (2021). Yeni Bir Dönemin Başlangıcı: Avrupa Yeşil Mutabakatı Ve Türk Çevre Hukuku Ve Politikalarına Etkileri. *Memleket Siyaset Yönetim*, 16(36), 329-366.
- Von der Leyen, U., (2019). A Union that Strives for More: My Agenda for Europe, Political Guidelines for the Next European Commission 2019-2024, retrieved from https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf (Accessed: 08.03.2022).
- Yavuz, E. & Ergen, E. (2022). Çevre Vergilerinin Çevre Kirliliği Üzerindeki Etkisi: Seçilmiş G20 Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama, *International Journal of Public Finance*, 7(1), 113-136.
- Yeldan, E. & Voyvoda E. (2015). Türkiye için Düşük Karbonlu Kalkınma Yolları ve Öncelikleri. WWF- retrieved from http://awsassets.wwftr.panda.org/downloads/20151007_turkiye_icin_duuk_karbonlu_kalknma_yollar_ve_öncelikleri_rapor.pdf (Accessed: 13.03.2022).

Türkiye’de Gelir Dağılımına İlişkin Görünüm

Bengü Kayapalı Aslan¹

Özet

Gelir dağılımı, iktisat bilimi başta olmak üzere birçok bilim ve disiplinin odağında yer alan önemli ve güncel bir çalışma konusunu oluşturmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde birçok dinamiğin etkilediği gelir dağılımı, günümüzde teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişim göstermektedir. Ülkelerin siyasi, ekonomik ve toplumsal yapıları da gelir dağılımında etkili olan majör etmenlerden birkaçıdır. Gelirin bölüşümünde adaletin sağlanması gerek ekonomik gelişmenin gerekse toplumsal huzurun tesis edilmesinde pay sahibidir. Buradan hareketle bu çalışma Gelir dağılımı eşitsizliğinin ekonomik, sosyal ve siyasi boyutlarının bütünü göz önünde bulundurularak, Türkiye’de gelir dağılımı sürecine ilişkin bir görünüm oluşturmaktadır. Çalışmada öncelikle gelir dağılımına ilişkin kavramsal çerçeve irdelenmiştir. Daha sonra Türkiye’de yakın dönemde meydana gelen sosyo-ekonomik ve siyasi gelişmelere yer verilerek gelir dağılımına olası etkileri göz önünde bulundurulmuştur. Son olarak gelir dağılımının ölçümünde kullanılan yaygın göstergelerden Gini katsayısı Türkiye verilerine yer verilerek, Türkiye’de gelir dağılımına ilişkin genel görünüm sunulmuştur.

Giriş

Türkiye’de gelir dağılımına ilişkin ilk çalışmalar 1960’lı yılların başında yapılmıştır. Bu noktada 1959 yılında Nejat Bengül tarafından hazırlanan “Gelir Dağılımı Araştırması İçin Öneriler” başlıklı çalışma, milli gelirin bölüşümüne yönelik olarak yapılan ilk çalışma olarak kabul edilmektedir (Yücel, 2011: 117). Bu çalışma Stanford üniversitesinde yapıldığı için Devlet Planlama Teşkilatı himayesinde Çavuşoğlu ve Hamurdan tarafından 1963 yılında yapılan çalışma da gelir dağılımına yönelik ilk çalışma olarak nitelendirilmektedir (Acun, 2018: 82). Toplamda 327.000 gelir vergisi mükellefinin verisinden yararlanılarak yapılan çalışmada en alt %20’lik grup

1 Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, İktisat Politikası Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

gelirin %4,5’ine sahipken, en üstteki %20’lik grubun gelirin %57’sine sahip olduğu görülmüştür (Çavuşoğlu ve Hamurdan, 1966). Gelir dağılımına ilişkin yapılan ilk çalışmadan 2023 yılı TÜİK verilerine kadar geline süreçte amaçlanan gelir dağılımındaki eşitsizliğin ölçülerek, gelir dağılımındaki adaletin sağlanması noktasında politikalar üretmek ve çözüm önerileri sunmaktır.

Gelir dağılımındaki eşitsizlik, ekonomi bilimi başta olmak üzere birçok disiplinin ve bilim dalının önemli bir araştırma konusunu oluşturmaktadır. Özellikle Dünya’da yoksulluğun azaltılması ve sürdürülebilir kalkınmanın azaltılması gibi önemli hedefler içeren Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG)’nin hedef ve eylem planları arasında da çokça yer alan gelir adaletsizliği hem yerel hem ulusal hem de uluslararası boyutta önemli bir konuyu oluşturmaktadır (UNDP, 2015). Nitekim literatürde kalkınma ile gelir dağılımı arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yer almaktadır. Bu çalışmalar gelir dağılımı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi küreselleşme, enflasyon, ihracat, beşerî sermaye vb. değişkenleri kullanarak incelemekte ve buna yönelik olarak değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bunun yanında gelir dağılımındaki eşitsizliğin, Dünya’da yaşanan savaş, gerilim, göç, toplumsal huzursuzluk vb. birçok olumsuz gelişmenin sebepleri arasında yer aldığı savunusu da yer almaktadır (İlhan, 2015).

Gelir dağılımı eşitsizliğinin ekonomik, sosyal ve siyasi boyutlarının bütünü göz önünde bulundurularak, bu çalışma Türkiye’de gelir dağılımı sürecine ilişkin bir görünüm oluşturmaktadır. Çalışmada öncelikle gelir dağılımı kavramı, gelir dağılımının belirleyicileri, gelir dağılımı ölçüm yöntemleri, gelir dağılımı türleri ve gelir dağılımına iktisat okullarının bakışı incelenerek gelir dağılımının kuramsal çerçevesi çizilecektir. Daha sonra Türkiye’de yakın dönemdeki sosyo-ekonomik ve siyasi gelişmeler incelenerek, istatistiksel verilerden yararlanılarak Türkiye’de gelir dağılımına ilişkin görünüm sunulacaktır.

1. Gelir, Gelir Dağılımı Kavramı ve Gelir Dağılımının Belirleyicileri

İktisat, maliye ve hukuk literatüründe farklı perspektifler dahilinde tanımlanan gelir kavramı, iktisat literatüründe en genel anlamıyla üretim aşamasında tüketime kadar geçen süre içerisinde meydana gelen ve para ile ölçülebilen kıymetler olarak ifade etmektedir (Dinçer ve Kalelioğlu, 2013: 87). Diğer bir ifadeyle gelir, kişinin varlığı sabit kalması koşuluyla bir dönem içerisinde tüketebileceği mal ve alabileceği hizmetlerin bütünü

olarak da tanımlanmaktadır (Aksoy, 1989: 154). Ücret, rant, faiz ve kardan meydana geldiği savunulan gelirin (Karataş, 2019: 55), gelir dağılımından önce tanımlanmasındaki amaç, gelir dağılımı kavramının daha iyi anlaşılması ve gelir dağılımının/gelirin bölüşümünün odağında yer alan olgunun özümsemesi adınadır.

Gelir dağılımı, bir ülkede belirli bir dönemde üretim sonucunda ortaya çıkan milli gelirin bölüşümünü ifade etmektedir. Bu bölüşüm toplumdaki bireyler, gruplar, üretim faktörleri ve bölgeler arasında gerçekleşmektedir (Asandaş ve Işık, 2021: 105). Bir başka ifadeyle belirli bir dönemde elde edilen milli gelirin, ülkedeki paydaşlar arasındaki bölüşümü gelir dağılımının genel çerçevesini oluşturmaktadır.

Gelir eşitsizliğindeki artış, dünya genelindeki ekonomi politikası tartışmalarının merkezinde yer almaktadır (Clements, vd., 2016: 21). Bu yönüyle gelir dağılımı hem iktisat hem finans hem de maliye başta olmak üzere birçok bilim ve disiplinin odağına aldığı önemli bir araştırma konusu olarak literatürdeki yerini korumaktadır. Birçok bilimin ve disiplinin üzerinde çalışmalar yürütmekte olduğu gelir dağılımının birçok belirleyicisi vardır. Bunlar; “emeğin dağılımı, cinsiyet yapısı, yaş yapısı, eğitim düzeyi, servetin dağılımı, faktör fiyatları, enflasyon, kayıtdışı ekonomi, dolaylı-dolaysız vergiler ve negatif vergiler” başta olmak üzere sıralanmış olsa da Dünya’da yaşanan gelişmelere bağlı olarak yeni birçok etmen yer almaktadır (Şerbetçi, 2014: 97-104).

2. Gelir Dağılımı Türleri

Gelir dağılımı kavramı, bir ülkede belirli bir dönemde üretilen milli gelirin paylaşımını konu almaktadır. Gelirin bölüşümünde pay sahibi olan hanehalkı, sektör, bölgeler ve üretim faktörleri gelir dağılımının tanımlanmasında ve sınıflandırılmasındaki temel kriteri oluşturmaktadırlar. Buna bağlı olarak gelir dağılımı; fonksiyonel gelir dağılımı, sektörel gelir dağılımı, bölgesel gelir dağılımı ve hanehalkı (bireysel gelir dağılımı) olarak dört temel başlıkta incelenmektedir (Çalışkan, 2010: 92). Buradan hareketle gelir dağılımı türlerine ilişkin genel görünüm aşağıda Şekil.1.’de sunulmuştur.

Şekil.1. Gelir Dağılımı Türleri



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.1.Fonksiyonel Gelir Dağılımı

Fonksiyonel Gelir Dağılımı öncelikle üretim faktörlerinin üretilen/ortaya çıkan gelirden elde ettikleri payı ifade etmektedir. Daha geniş bir ifadeyle bir ülkedeki milli gelirin, milli gelirin oluşumu sürecinde üretime katılarak

aldıkları payı içermektedir. Bu gelir dağılımı, üretim sürecindeki ücret, faiz ve kârın dağılımından meydana gelmektedir. Bu sebeple gelirin emek faktörü, sermaye faktörünün fiyatı ve doğal kaynaklar bu sürecin içerisinde bölüşülen değerler arasında yer almaktadır (Pehlivan, 2009-24-25).

2.2.Sektörel Gelir Dağılımı

Bir ekonomide yer alan sektörler tarım, sanayi ve hizmetler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Üretilen gelirin tarım, sanayi ve hizmet sektörleri arasındaki dağılımına sektörel gelir dağılımı olarak tanımlanmaktadır. Sektörel gelir dağılımı, temelde üç ana sektör üzerine kurulmuş olsa da gelirin bölüşümü sosyoekonomik gelişmelere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Tarihsel süreç göstermektedir ki gelirin dağılımında daha önceleri tarım sektörü dominant konumdayken sanayi devrimiyle sanayiye daha sonra da hizmet sektörüne doğru kaydığı görülmektedir (Işık, 2006: 123). Bunun yanında ülkelerin gelişmişlik düzeyleri de sektörel gelir dağılımında etkili diğer bir faktörü oluşturmaktadır. Gelişmekte olan ülkelere bakıldığında gelirin tarım sektöründe, gelişmiş ülkelerde ise hizmet sektörüne bağlı olarak dağıldığı bilinmektedir.

2.3.Bölgesel Gelir Dağılımı

Bir ülkedeki bölgeler birbirleri arasında ekonomik faaliyetler, coğrafi özellikler, jeopolitik konum, devlet politikaları, vb. birçok faktöre bağlı olarak değişiklikler göstermektedir. Bölgelerin gelişmişlik düzeylerinin ortaya çıkmasında belirleyici olan bu faktörler gelirin dağılımında da etkili olmaktadır. Ülkedeki farklı bölgeler bu değişikliklere bağlı olarak milli gelirden farklı ölçülerde pay almaktadır. Buna bölgesel gelir dağılımı denilmektedir (Çiçen ve Karakuzu, 2021: 157). Diğer bir ifadeyle bölgesel gelir dağılımı, milli gelirin ülkedeki bölgeler arasındaki dağılımıdır. Bu dağılımın, bölgelerdeki gelişmişlik farklılıklarına göre değişiklik göstermesine bağlı olarak da bölgesel eşitsizlik kavramı ortaya çıkmaktadır (Sefil Tansever ve Kent, 2018). Dolayısıyla bölgesel eşitsizliğin çözümünde gelir dağılımının bölgesel bağlamda adaletinin sağlanması büyük ölçüde öneme sahiptir.

2.4.Bireysel Gelir Dağılımı

Bireysel gelir dağılımı, hanehalkının bir ülkedeki milli gelirden aldığı payı tespit etmektedir. Hanehalkı olarak ifade edilen tüketici birimleri, fertler, aileler ve diğer grupların bölüştüğü milli gelirin yüzdesel olarak ifadesi bireysel gelir dağılımının göstergesidir. Bir ülkede bireyin milli gelirden aldığı pay, yani bireysel gelir dağılımı ülkede gelir dağılımının adil olup olmadığı noktasında önemli bir göstergedir. Bireysel gelir dağılımı

hesaplanırken toplumdaki bireyler, gruplar ve diğer tüketici birimleri ayırım gözetmeksizin hesaplamaya dahil edilmektedir (Sahota, 1978: 2-7). Bu noktada bireysel gelir dağılımının hesaplanmasında eşitlikçi bir yöntem takip edildiği görülmektedir. Bu sebeple, ülkedeki gelir dağılımı eşitsizliğinin çözümündeki arayışlar da bireysel gelir dağılımı başvurulan bir kaynak olmalıdır (Işık, 2006: 122).

3. Gelir Dağılımı Ölçümünde Kullanılan Metotlar

Gelir dağılımının ölçümü, gelir dağılımına bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal eşitsizliklerin çözümünde yararlanılması gereken önemli bir veriyi oluşturmaktadır. Bu bağlamda gelir dağılımının ölçümünde birden çok yöntem kullanılmaktadır. Lorenz eğrisi, Gini katsayısı, yüzdelik dilimleme yöntemi, değişim aralığı, Yüzde Paylar Analizi, Kuznets Katsayısı, Atkinson İndeksi ve değişim katsayısı gelir eşitsizliğini ölçmek amacıyla kullanılan başlıca ölçüm teknikleri olarak literatürde yer almaktadır (Çalışkan, 2010: 94).

4.1980 Sonrasında Türkiye’deki Sosyo-Ekonomik Gelişmeler

1980 yılı itibariyle yaşanan gelişmeler, Dünya’da ve Türkiye’de önemli yapısal dönüşümler meydana getirmiştir. Petrol krizi sonrasında Dünya’da enerji kaynaklarının paylaşımı üzerine teoriler ve stratejiler geliştirilirken, ortaya çıkan küreselleşme olgusu ülkeleri ve ekonomileri derinden etkileyen önemli bir gelişme olarak ortaya çıkmıştır. Ülkelerin küreselleşmenin etkilerine bağlı olarak ürettikleri politikalar, sergiledikleri yaklaşımlar ve belirlemeye çalıştıkları kararlılık çabaları ekonomi alanı başta olmak üzere birçok alanda yeni stratejiler ve eylemleri ortaya çıkarmıştır. Sınırların ortadan kalktığı, neoliberalleşmenin etkilerinin kendisini göstermeye başladığı bu süreçte ekonomilerinde sınırlarının kaldırması ve sermayenin sınırlar ötesinde hareketlilik göstermesi de yine küreselleşmenin bir çıktısı olarak görülmektedir. Buna bağlı olarak Türkiye ekonomisinde 1980 öncesindeki yaklaşım ile 24 Ocak kararları sonrasındaki yaklaşım arasında farklılıkların temelinde de yine bu sürecin etkileri ve izleri yer almaktadır (Öztürk ve Özyakışır, 2005). Küreselleşmenin etkilerine bağlı olarak ekonominin dışı açılması gibi atılımlar ve 24 Ocak kararlarıyla uygulamaya konulan neoliberal ekonomik politikalar, 1980’li yılların sonuna doğru tıkanma göstermiş ve ekonominin sürdürülebilirliği için yeni arayışlar içerisine girilmiştir. Ekonomik krizler, IMF ile imzalanan anlaşmalar, döviz kurunun çarpan aracı olarak kullanılma stratejisi, ekonomik istikrarın sağlanması için atılan birçok adım vb. girişimlerin yegane amacı Türkiye ekonomisini güçlü ve sürdürülebilir kılmaya yöneliktir (Cicioğlu, 2013: 30-42). Türkiye’deki

ekonomik seyrin gelişmesine yönelik olarak bu gelişmeler aynı zamanda gelir dağılımı adaletini de etkilemektedir. Türkiye’de 1980 yılından günümüze kadar olan süreçte gelir dağılımı ölçüm yöntemlerinden Gini katsayısının almış olduğu değerler yıllık bazda incelenmiş olsa da iç ve dış kaynaklı olmak üzere ülkede yaşanan siyasi, toplumsal ve ekonomik birçok gelişme bu süreci derinden etkilemiştir.

5. Türkiye’de Gelir Dağılımının Seyri

Devletler, ülkelerinde yaşayan insanların tamamına özgürlük ve güven, istikrar ve adalet sağlayan siyasal bir örgüttür. Buna bağlı olarak bu örgütün önemli bir misyonu da fırsat eşitliğini oluşturabilmek için gelir dağılımındaki adaleti de sağlamaktır. Aksi halde marjinal verimliliğe göre oluşan gelir dağılımı, kaynakları paylaşımı noktasında etkinliği sağlamaya muktedir olsa da fırsat eşitliğini tam anlamıyla sağlayamadığından ötürü gelir dağılımı noktasından eşitsizlikler meydana getirmektedir (Yüce, 2001: 1-2). Türkiye’de gelir dağılımına ilişkin görünüm için bu çalışmada 2006-2020 gözlem aralığını kapsayan yıllık TÜİK Gini katsayısı verilerden faydalanılmıştır (TÜİK, 2023).

Tablo.1 Türkiye’de Kişisel Gelir Dağılımı (2006-2020)

Hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılım yüzdeleri	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
En düşük %20	5,8	6,4	6,4	6,2	6,5	6,5	6,5	6,6	6,5	6,3	6,3	6,3	6,1	6,2	5,9
İkinci %20	10,5	10,9	10,9	10,7	11,1	11	11	10,9	11	10,9	10,6	10,6	10,6	10,9	10,6
Üçüncü %20	15,2	15,4	15,4	15,3	15,5	15,5	15,6	15,4	15,6	15,5	15,2	15,1	15,2	14,9	15,1
Dördüncü %20	22,1	21,8	22	21,9	21,9	21,9	22	21,8	22,2	22	21,6	21,4	20,9	21,4	21,1
En yüksek %20	46,5	45,5	45,3	46	44,9	45,2	45	45,2	44,7	45,3	46,3	46,7	47,6	46,3	47,5
Gini Katsayısı	0,4	0,39	0,39	0,39	0,38	0,39	0,38	0,38	0,38	0,39	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2023.

Gelir dağılımı eşitsizliğine ilişkin seyir, Türkiye İstatistik Kurumu’nun verilerine bağlı olarak yukarıdaki tabloda gösterilmiştir. Gelir dağılımı eşitsizliği ölçüm yöntemlerden yaygın olarak kullanılan Gini katsayı değerleri incelendiğinde öncelikle Türkiye’de 2006 ile 2020 yılları arasında gelir eşitsizliğinde hem artan hem de azalan bir seyir göstermektedir. Gini katsayılarının yüzdeler ve bindelik küsuratları her ne kadar tabloda verilmemiş olsa da katsayı 2006 ile 2009 yılları arasında azalan bir seyir gösterirken 2009 yılında artmıştır. 2010 ile 2014 yılları arasında Gini katsayısındaki azalmaya

bağlı olarak gelirin bölüşünü noktasında görece eşitlikçi bir konuma doğru ilerlenmiştir. Ancak 2015 yılı sonrasında Gini katsayısındaki artışa bağlı olarak gelir eşitsizliğinde belirgin bir artış yaşanmış ve gelir dağılımındaki eşitsizlik durumu artma eğilimine girmiştir. Dünya’da yaşanan koronavirüs salgını sonrasında ülkelerin hem ekonomik hem de sosyal dinamiklerinin olumsuz şekilde etkilenmesine bağlı olarak gelir dağılımı tablosunda 2020 yılı sonrasındaki verilere yer verilmemiş olsa da Türkiye’nin son üç yıldaki verileri, Gini katsayısının artan seyri ile devam ettiğini de belirtmek gerekir. Sonuç olarak yukarıdaki tablodan hareketle Türkiye’de 2006-2020 yılları arasındaki dönem göstermektedir ki Türkiye gelir dağılımında eşitliğin sağlanması konusunda istikrarlı bir iyileşme sürecine sahip olmadığı görülmektedir. İncelenen bu seyir içerisinde nüfusun en düşük gelirli yüzdesinin almış olduğu payın son dönemlerde azalma eğilimi içerisinde olmasına karşın gelirden en yüksek payı alan kesime ilişkinin yüzdenin artış seyrinde olması gelirin dağılımında bir eşitsizlik durumunun olduğunu ayrıca göstermektedir. Buradan hareketle gelir dağılımında ek yüksek pay alanlar ile en düşük pay alanlar arasındaki oranın son dönem itibarıyla artan değerler alması, gelir dağılımı eşitsizliğinin artan bir seyrinde olduğunu ortaya çıkarmasının yanında buna paralel olarak yoksulluğunda artan bir seyir izlediğine ilişkin sonuçlar barındırmaktadır (Mayda ve Vurkun, 2018: 216) .

Sonuç

Bir toplumdaki gelir eşitsizliğini istatistiksel verilerle ortaya koyabilmek kolay olsa da adil bir gelir dağılımını sağlamak önemli derece zordur. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin amaçlarından birisi de sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi sağlamalarının yanında gelirin adil dağılmasının sağlanmasıdır. Gelir dağılımındaki adaletin sağlanması, toplumdaki eşitsizliğin çözümünde önemli rol oynamaktadır. Gelir dağılımındaki eşitsizlik günümüz sosyoekonomik sorunlarının başında gelmektedir. Gelirin paylaşımındaki adaletsizlik, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere kıyasla görece daha fazla olduğu bilinmektedir. Ülkelerin siyasi, ekonomik ve toplumsal yapıları birbirlerinden farklılık gösterse de gelir dağılımındaki eşitsizlik durumu toplumdaki eşitliğin ve huzurun sağlanmasında ortak etkilere sahiptir. Gelir dağılımı adaletinin sağlanması hem ekonomik hem de toplumsal çıktılar ortaya çıkaracaktır. Gelir dağılımının sağlanması noktasındaki her boşluk veya politika etkisizliğinin toplumda birtakım sorunlar ve huzursuzluklar meydana getireceği de unutulmamalıdır. Bu sebeple ülkelerin gelir dağılımı eşitsizliğinin çözümüne ve gelir dağılımı adaletinin tesisine yönelik politikalar geliştirmesi ayrıca önem taşımaktadır.

Günümüzde gelirin adil olarak dağılımı ülkeler için tam anlamıyla gerçekleşmiş bir durumun ötesinde kısa veya uzun vadede belirlenmiş hedefler arasında yer alan bir amaç olarak yer almaktadır. Milli gelirin bölüşümünde adil olma motivasyonu yer alsada bölgeler arasındaki farklılıklar başta olmak üzere ülkelerin kendilerine ait dinamikleri bu bölüşümü etkilemektedir. Bu bölüşümün ölçülmesinde birtakım yöntemler kullanılmaktadır. Çalışmada, gelir dağılımı ölçüm yöntemleri arasında yaygın olarak kullanılan bir yöntem olan Gini katsayısı verilerinden yararlanılarak birtakım sonuçlara ulaşılmıştır.

Gelir dağılımı eşitsizliğinin ölçümünde yararlanılan Gini katsayısı, 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Gelir adaletsizliğinde artış olduğu anlamı taşıyan Gini katsayısının 1'e yaklaşması durumu ülkelerin karşılaşmak istemediği bir durumu oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak Türkiye'nin gelir dağılımına ilişkin görünümüne değinmeyi amaçlayan bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) Gini katsayısı verilerinden yararlanılarak belirli bulgulara ulaşılmıştır. Yıllar itibariyle incelenen Gini katsayısına ilişkin veriler, Türkiye'de gelir dağılımı eşitsizliğine ilişkin seyrin belirlenmesinde referans noktası olmuştur. Çalışmada oluşturulan Gini katsayısı verilerine ait tablo göstermektedir ki Türkiye'de gelir dağılımına ilişkin süreçte gelir dağılımı eşitsizliğinde zaman zaman artış görüldüğü gibi azalışlar da görülmüştür. Buna bağlı olarak Türkiye gelir dağılımında eşitliğin sağlanması konusunda istikrarlı bir iyileşme sürecine sahip olmadığı görülmüştür. Bu seyrin istikrarlı bir şekilde devam etmemesinde Türkiye'de yaşanan siyasi, ekonomik, toplumsal ve uluslararası gelişmelerin etkisi olmuştur.

Sonuç olarak Türkiye'de gelir dağılımına ilişkin görünümün incelendiği bu çalışmada Gini katsayısının 0'a yaklaştığı dönemler ve 1'e yaklaştığı dönemlerin yer aldığı görülmüştür. Bu dönemler itibariyle Türkiye'de yaşanan gelişmeler bu seyrin etkilese de gelir dağılımındaki eşitsizliğin giderilmesine yönelik politikaların üretilmesi gerek ülkenin refahı gerekse toplumun huzuru için önem taşımaktadır. Gelir dağılımındaki eşitsizlik sorununun çözümüne ilişkin olarak atılan ve atılacak adımlar ayrıca sürdürülebilir kalkınma, yoksulluk sorunu, fırsat eşitliği vb. gibi birçok durumun sağlanmasında pay sahibi olacaktır.

Kaynakça

- Aksoy, Ş. (1989). *Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Asandaş, N., & Işık, N. (2021). Ekonomik Kalkınma ve Gelir Dağılımının Yoksulluk Üzerindeki Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 101-116. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.876865>
- Cicioğlu, Ş. (2013). Türkiye’de 1980 Sonrası Gelir Dağılımının Ekonomi Politikaları ve Krizler Bağlamında Değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(4), 28-49.
- Clements, B., Gaspar, V., Gupta, S., & Kinda, T. (2015). “Chapter 2. The IMF and Income Distribution”. In *Inequality and Fiscal Policy*. USA: International Monetary Fund. Retrieved Dec 6, 2023, from <https://doi.org/10.5089/9781513567754.071.ch002>
- Çalışkan, Ş. (2010). Türkiye’de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk. *Journal of Social Policy Conferences* (59), 89-132.
- Çavuşoğlu, T. ve Hamurdan, Y. (1966). *Gelir Dağılımı Araştırması*. Ankara: DPT Yayınları.
- Dinçer, M. R., ve Kalelioğlu, M. H. (2013). Gelirin Tespiti ve Vergilendirilmesi: Safi Artış Teorisi, Kaynak Teorisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 85-104.
- Işık, N. (2006). Sektörel Gelir Dağılımının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2006(2), 119-127.
- İlhan, A. (2015). Türkiye’de Gelir Dağılımı, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 42-59
- Karataş, M. (2019). Gelir Dağılımının Teorik Yapısı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8(21), 52-79. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.546147>
- MAYDA, F. A., ve VURKUN, S. (2018). Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Değerlendirilmesi. *The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences*, 4(2), 214-228.
- Öztürk S. ve Özyakışır, D. (2005). Türkiye Ekonomisinde 1980 Sonrası Yaşanan Yapısal Dönüşümlerin Gsmh, Dış Ticaret ve Dış Borçlar Bağlamında Teorik Bir Değerlendirmesi, *Mevzuat Dergisi*, 94.
- Pehlivan, M. S. (2009). Gelir Dağılımı Eşitsizliğine Devletin Müdahale Araçları: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Örneği, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara.

- Sahota, G. S. (1978). Theories of Personal Income Distribution: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 16(1), 1–55. <http://www.jstor.org/stable/272312>
- Sefil Tansever, S., & Kent, O. (2018). Earnings Inequality In Turkey: A Regional Perspective. *Marmara İktisat Dergisi*, 2(1), 117-136.
- Şerbetçi, G. (2015). Türkiye’de Uygulanan Finansal Politikaların Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 93-116.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2023). Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-Dagilimi-Istatistikleri-2022-49745>, Erişim Tarihi: 04.12.2023
- UNDP (2015). What are the Sustainable Development Goals?, https://www.undp.org/sustainable-development-goals?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAjrArBhAWEiwA2qWdCAYmfhh8vu7gs-b_7df_nse1NijJvDRw-FuLcdX853CZPUUgeEOyRiRoCvb4QAvD_BwE, Erişim Tarihi: 29.11.2023

Bilgi ve İletişim Teknolojileri, Yenilenebilir Enerji Tüketimi ve Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme: BRICS ve MINT Ülkeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme

Şahin Nas¹

Ömer Demir²

Özet

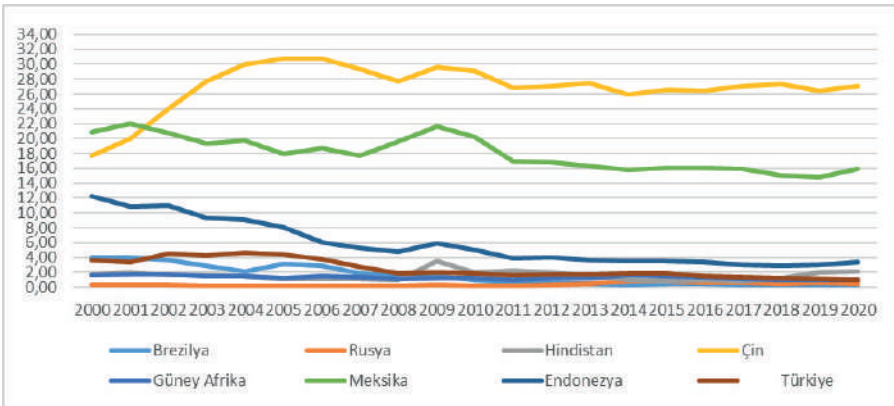
Bir ekonomide büyümenin birçok belirleyicisi ve dinamiği bulunmaktadır. Bu anlamda bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) ve yenilenebilir enerji tüketimi (YET) gibi faktörler de büyüme için önemli dinamiklerdir. Çünkü 1980 sonrasında başlayan küreselleşme eğilimlerinin en önemli itici gücü BİT olmuştur ve küreselleşme eğilimlerini hızlandırmıştır. Aynı şekilde BİT'ler toplam faktör verimliliğini artırarak dünya ekonomisinde meydana gelen küresel üretim artışının önemli bir etkeni olmuştur. Bununla birlikte küresel üretimin artış göstermesi ve farklı coğrafyalara yayılmasıyla birlikte mal ve hizmet üretiminde yenilenebilir enerji tüketimi de temel girdilerden biri haline gelmiştir. Bu çerçevede çalışmanın temel amacı, BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika) ve MINT (Meksika, Endonezya, Nijerya ve Türkiye) ülkelerinde BİT ve YET'nin büyümeyi nasıl ve ne derecede etkilediğini analiz etmektir. Bu bağlamda, bu ülkelerin 1995-2018 dönemine ait verileri kullanılarak Panel ARDL/PMG yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, BİT ve YET uzun dönemde ekonomik büyümeyi pozitif etkilemektedir. Elde edilen bulgular çerçevesinde, BRICS ve MINT ülkelerinde sürdürülebilir ve kalıcı bir büyüme için BİT ve YET alanlarında seçici politikalar üretilmeli ve bu alanlara sürekli yatırım yapılmalıdır.

1 Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, snas@sirnak.edu.tr, 0000-0003-3267-4432.

2 Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, Silopi Meslek Yüksekokulu, odemir@sirnak.edu.tr, 0000-0001-8421-0619.

1. Giriş

Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) sektörü, 1940'lı yıllarda mikro elektriğin icadı, 1960'lı yıllarda bilgisayar teknolojisinin yavaş yavaş gelişmesi, 1990'lı yıllarda internetin kullanılması ve yaygınlaşması ve son dönemlerde yapay zekâ ve blok zincir teknolojisinin gelişmesine kadar son yıllarda hızlı ve radikal bir gelişme yaşamıştır (Bakry vd., 2023). Bu bağlamda, 21.yüzyılda teknolojik gelişmeler özellikle BİT'ler dünyada hızlı bir şekilde yayılmıştır. Teknolojik gelişmelerin hızlanması ve yayılması üretim sürecini hızlandırmakta ve maliyet avantajları sağlamaktadır. Özellikle, BİT'lerin üretim sürecini hızlandırması ve küresel mekanizmalar üzerinde önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Bununla birlikte bir ekonomide BİT, sürdürülebilir ekonomik büyüme, refah ve kalkınma için önemli bir dinamik olduğu ileri sürülebilir. Çünkü, bu teknolojiler, maliyet avantajı sağlayarak verimliliği artırmakta ve rekabet avantajı sağlamaktadır (Tsimisaraka vd., 2023; Verma, Dangawhal & Giri, 2023). BİT'ler, süreçlerin, kontrollerin ve bilgi üretiminin otomasyonuna ek olarak bilginin depolanması, geri alınması, dönüştürülmesi ve iletilmesini içermektedir. Bu açıdan BİT'ler, bir toplumda hızlı değişimler yaratan ve küresel ekonominin şekillenmesinde önemli bir faktördür. Ayrıca BİT'ler son dönemlerde iletişim kalıplarını ve iş ilişkilerini radikal bir şekilde değiştirmiştir. BİT'ler ülkelerin kalkınmaları ve kapasitelerini geliştirmeleri için gerekli geleneksel aşamaları veya süreçleri atlamasına olanak tanımaktadır. Bu durum da bir ülkenin teknoloji sıçraması olarak tanımlanmaktadır (Adeleye & Eboagu, 2019). Analize dahil edilen BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin, Güney Afrika) ve MINT (Meksika, Endonezya, Nijerya, Türkiye) ülkelerinde genel anlamda BİT'lerin ekonomideki durumunu görebilmek amacıyla Şekil 1 verilmiştir.

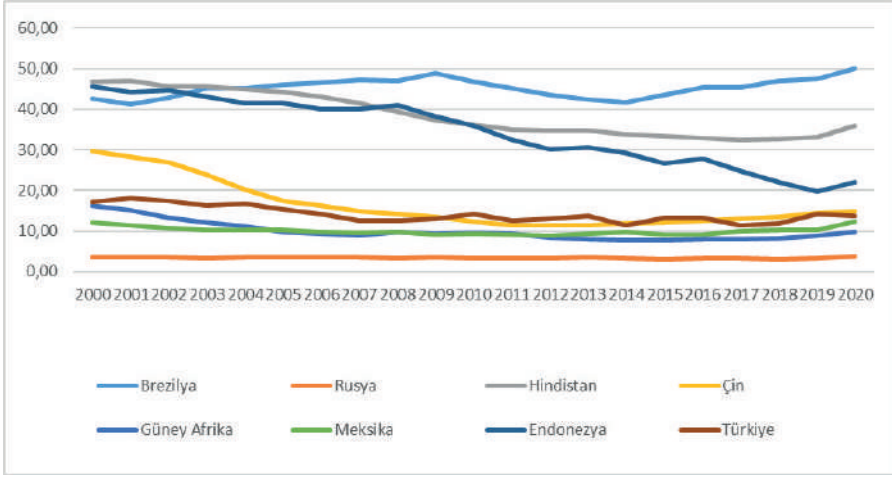


Şekil 1: BİT ürünlerinin Toplam Ticaret İçindeki Payı, 2000-2020 (%)

Kaynak: UNCTAD (2023)

Şekil 1’de BRICS ve MINT ülkelerinde BİT ürünlerinin toplam ticaret içindeki payı verilmiştir. Şekil 1’de de görüldüğü üzere Çin’de BİT’in toplam ticaret içindeki payı diğer ülkelere göre daha yüksektir. Çin’de BİT ürünlerinin toplam ticaret içindeki payı neredeyse 2006 yılına kadar sürekli artış göstermiştir. Ancak daha sonra düşüş gösterse de genel olarak dönem sonuna kadar stabil bir seyir izlediği söylenebilir. Çin’de BİT ürünlerinin toplam ticaret içindeki payı 2000-2020 döneminde ortalama %26,90’dır. Çin’den sonra Meksika’da BİT ürünlerinin toplam ticaret içindeki payı en yüksektir. Meksika’da BİT ürünlerinin toplam ticaret içindeki payı genel anlamda düşüş eğiliminde olduğu söylenebilir. 2000-2020 döneminde Meksika’da BİT ürünlerinin toplam ticaret içindeki payı ortalama %18’dir. Endonezya’da dönem başında BİT ürünlerinin toplam ticaret içindeki payı %12 civarında iken, bu oran dönem boyunca düşüş göstermiş ve dönem sonunda BİT ürünlerinin toplam ticaret içindeki payı yaklaşık %3’tür. Şekil 1’de görüldüğü üzere diğer ülkelerde BİT ürünlerinin toplam ticaret içindeki payı çok düşük ve bu oran %0-2 arasında değişkenlik göstermektedir.

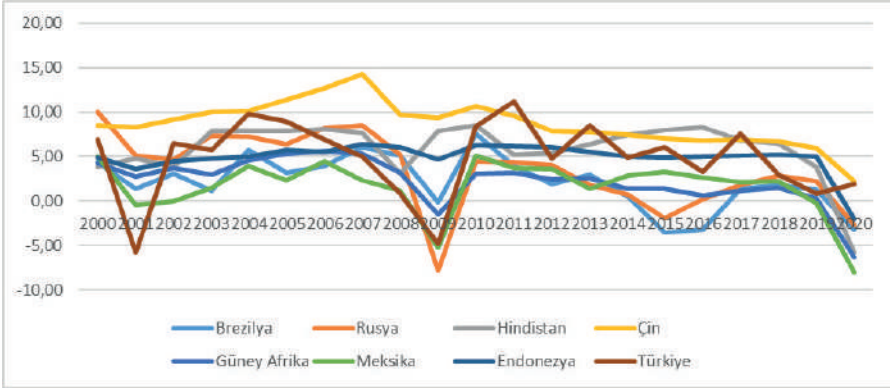
BİT gibi son dönemlerde yenilenebilir enerjinin de üretimde önemli bir girdi bileşenini oluşturduğu ve ekonomik büyüme için önemli bir dinamik olduğu ileri sürülebilir. Teknolojik gelişmeler, nüfusun artması, kentleşmenin hızlanması, sınai gelişme gibi faktörler enerji talebini de artırmaktadır (Yang vd., 2022). Bu bağlamda enerjinin büyümeye etkisi dikkat çekmektedir (Chen vd., 2023). Ancak bununla birlikte artan enerji tüketimi (özellikle büyük miktardaki kirletici gaz emisyonları) da insan sağlığını, ekonomik büyümeyi ve sosyal düzeni ciddi bir şekilde olumsuz etkilemektedir. Ayrıca küresel ısınma, deniz seviyesinin yükselmesi, hava kirliliği gibi problemler de ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bu tür problemlerin önüne geçebilmek ve ayrıca sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınma için yenilenebilir enerji kaynaklarının tüketimi önem arz etmektedir. Ayrıca yenilenebilir enerji kaynakları, endüstriyel alt yapının iyileştirilmesini teşvik edebilir ve diğer enerji kaynaklarına göre daha fazla istihdam olanağı sağlayabilir. Dolayısıyla yenilenebilir enerji tüketimi sürdürülebilir ekonomik büyümeyi destekleyebilir ve istihdamı artırabilir (Li vd., 2022; Tsimisaraka vd., 2023). Şekil 2, BRICS ve MINT ülkelerinde yenilenebilir enerji tüketiminin toplam enerji tüketimi içindeki payını göstermektedir.



Şekil 2: Yenilenebilir Enerji Tüketimi, 2000-2020 (%)

Kaynak: WDI (2023)

Şekil 2'ye göre 2005 yılından sonra Brezilya'da yenilenebilir enerji tüketiminin toplam enerji tüketimi içindeki payı diğer ülkelere göre daha yüksektir. Brezilya'da yenilenebilir enerji tüketiminin toplam enerji tüketimi içindeki payı ortalama %45'tir. Brezilya'dan sonra enerji tüketiminin toplam nihai enerji tüketimi içindeki payı en yüksek olan ülkeler Hindistan ve Endonezya'dır. Ancak bu ülkelerde enerji tüketiminin düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir. Çin ekonomisinde dönem başında yenilenebilir enerji tüketimi oranı yaklaşık %30 iken dönem sonunda bu oran yaklaşık %15'e düşmüştür. Türkiye ekonomisinde yenilenebilir enerji tüketimi dönem boyunca ortalama %14 civarındadır. Yenilenebilir enerji tüketiminin en düşük olduğu ülke ise Rusya'dır. Güney Afrika ve Meksika'da da yenilenebilir enerji tüketiminin düşüş eğiliminde olduğu söylenebilir.



Şekil 3: Ekonomik Büyüme Oranları, 2000-2020 (%)

Kaynak: WDI (2023)

Şekil 3, BRICS ve MINT ülkelerinde ekonomik büyüme oranlarını göstermektedir. 2010 yılına kadar neredeyse en yüksek ekonomik büyüme oranı Çin ekonomisinde gerçekleştiği söylenebilir. Çin'de 2000-2020 döneminde ortalama büyüme oranı %8,69'dur. En düşük ekonomik büyüme oranı ise Meksika ekonomisinde gerçekleşmiştir. Meksika'da 2000-2020 döneminde ortalama ekonomik büyüme oranı %1,59'dur. Diğer ülkelerde ise 2000-2020 döneminde ortalama büyüme oranı Brezilya'da %2,15, Rusya'da %3,45, Hindistan'da %5,88, Güney Afrika'da %2,24, Endonezya'da %4,91 ve Türkiye'de %4,79'dur. Özellikle 2008-2009 küresel finans krizi döneminde bütün ülkelerde ekonomik büyüme ciddi anlamda düşüş göstermiştir.

BRICS ve MINT ülkelerin ekonomik büyüme verileri değerlendirildiğine ekonomik büyümenin dalgalı bir seyir izlediği ve özellikle kriz dönemlerinde büyümenin olumsuz etkilendiği görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın temel motivasyonu da BRICS ve MINT ülkelerinde ekonomik büyümenin sürdürülebilirliğini sağlamada bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) ve yenilenebilir enerji tüketiminin (YET) rolünü incelemektir. Bu amaçla BİT ve yenilenebilir enerjinin ekonomik büyüme için önemi ampirik olarak analiz edilmiştir. Ancak ampirik analiz kısmında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) veri tabanında Nijerya ekonomisine ait BİT verileri olmadığından ötürü Nijerya analizlere dahil edilmemiştir. Çalışma dört kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda giriş yer almaktadır. Giriş kısmında genel olarak BİT ve yenilenebilir enerjinin önemi ve analize dahil edilen ülkelere ait veriler incelenmiştir. İkinci kısımda konu ile ilgili literatür

taraması yer almaktadır. Üçüncü bölümde çalışmanın ampirik kısmı yer almaktadır. Son olarak dördüncü bölümde sonuç kısmı yer almaktadır.

2. Literatür İncelemesi

Çalışmada, BRICS ve MINT ülkelerinde BİT ve yenilenebilir enerjinin ekonomik büyüme için önemi analiz edilmiştir. 1980 sonrası dönem başta olmak üzere özellikle 2000'li yıllardan sonra ekonomik açıdan BİT önemli bir dinamik haline geldiği söylenebilir. Küreselleşme eğilimlerinin hızlanması, dünya ekonomisinde üretimin parçalanması BİT'lerin ekonomik önemini artırmıştır. Benzer şekilde son dönemlerde yenilenebilir enerjinin ekonomik önemi gittikçe artmış ve büyümeye katkısı yoğun bir ilgi gördüğü ileri sürülebilir. Bu bağlamda literatürde BİT ve yenilenebilir enerjinin büyüme için önemini yoğun bir şekilde analiz eden ciddi bir ampirik literatür mevcuttur. Bu amaçla çalışmanın bu kısmında BİT ve yenilenebilir enerji ile ilgili yapılan ampirik çalışmaların kısa bir literatür incelenmesi yapılmıştır.

Apergis & Payne (2010) 1985-2005 dönemi için 20 OECD ülkesine yönelik yaptıkları analizde, uzun dönemde yenilenebilir enerji tüketimi ile büyüme arasında bir ilişki olduğunu ve bu dönemde yenilenebilir enerji tüketiminin büyümeyi pozitif etkilediği ileri sürmektedir. Çalışmada ayrıca hem kısa dönemde hem de uzun dönemde büyüme ve yenilenebilir enerji arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğuna dair bulgular sunulmaktadır. Ocal & Aslan (2013) ise Türkiye ekonomisine yönelik yaptıkları analizde, 1990-2010 döneminde yenilenebilir enerjinin büyümeyi negatif etkilediği belirtilmektedir. Pao & Fu (2013) Brezilya ekonomisinde, 1980-2010 döneminde yenilenemeyen enerji tüketimi ve toplam birincil enerji tüketiminin reel çıktı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ancak aynı dönemde hidrolik olmayan yenilenebilir enerji tüketiminin reel çıktıyı pozitif etkilediğini ileri sürmektedir. Lin & Moubarak (2014) 1977-2011 dönemi için Çin ekonomisine yönelik yaptıkları çalışmada, Apergis & Payne (2010) tarafından yapılan çalışmaya benzer bulgular sunmaktadır. Lin ve Moubarak (2014) Çin ekonomisinde yenilenebilir enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğunu vurgulamaktadır. Cho, Eunyeong & Kim (2015) 31 OECD ülkesi ve OECD üyesi olmayan 49 ülke için yaptıkları analizde, 1990-2010 döneminde gelişmiş ülkelerde yenilenebilir enerjinin ekonomik büyümede önemli bir rol oynamadığı belirtilmektedir. Bu açıdan çalışma, Apergis & Payne (2010) tarafından yapılan çalışma ile ayrılmaktadır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde ise aynı dönemde, yenilenebilir enerjinin ekonomik büyümenin artmasına yol açtığını ve yenilenebilir enerjinin üretim girdisi için önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Çetin (2016),

Gelişmekte Olan Yedi Ülke (E-7)'de 1992-2012 döneminde yenilenebilir enerji tüketiminin reel GSYH'yi pozitif etkilediğini belirtmektedir. Benzer şekilde Koçak & Şarkgüneşi (2017), 1990-2012 döneminde Karadeniz ve Balkan ülkelerinde de uzun dönemde yenilenebilir enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında bir ilişki olduğunu ve aynı zamanda yenilenebilir enerjinin büyümeyi pozitif etkilediğini ileri sürmektedir. Bu çerçevede Dees & Auktor (2018) de MENA ülkeleri için yenilenebilir enerji kaynaklarının yaygınlaşmasının büyüme için olumlu etkiler yarattığını vurgulamaktadır. Yang, Zhou & Feng (2022), Gelecek 11 ülkelerinde (Bangladeş, Endonezya, Filipinler, Güney Kore, İran, Meksika, Mısır, Nijerya, Pakistan, Türkiye ve Vietnam) 1990-2020 döneminde sadece kısa dönemde yenilenebilir enerji tüketiminin ekonomik büyümeyi hızlandırdığını ileri sürmektedir. Ahmad & Majeed (2022) de 5 Güney Asya ülkesi için yaptıkları analizde, 1990-2018 döneminde yenilenebilir enerji tüketiminin çıktı büyümesi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu belirtilmektedir. Peçe vd. (2023) ise 1965-2019 dönemi için Türkiye ekonomisine yönelik yaptıkları çalışmada, uzun ve kısa dönemde yenilenebilir enerjinin ekonomik büyüme üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ileri sürmektedir. Bu anlamda Peçe vd. (2023), Türkiye ekonomisine yönelik elde ettikleri bulgular Ocal & Aslan (2013) çalışmasında elde edilen bulgulardan farklılaşmaktadır. Bunun nedeni ise her iki çalışmada ele alınan dönemin farklı olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Madaleno & Nogueira (2023), 1994-2019 döneminde 27 Avrupa ülkesinde, Jia, Fan & Xia (2023) 2000-2019 döneminde Kuşak ve Yol üzerindeki ülkelerinde, Shen & Ren (2023) Çin'de yenilenebilir enerji tüketiminin büyümeyi pozitif ve anlamlı etkilediğini belirtmektedir. Ancak Aswadi vd. (2023) tarafında yapılan çalışmada, 1990-2019 döneminde Endonezya'da yenilenebilir enerji tüketiminin büyümeyi negatif etkilediği ileri sürülmektedir.

Sassi & Goaid (2013), 17 MENA ülkesine yönelik yaptıkları çalışmada, 1960-2009 döneminde BİT bileşenlerinin ekonomik büyümeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğine dair bulgular sunulmaktadır. Lee & Brahmasrene (2014), 1991-2009 döneminde dokuz Güneydoğu Asya ülkesinde BİT'lerin ekonomik büyümeyi pozitif etkilediğini belirtmektedir. Saidi, Hassen & Hammami (2015)'ye göre Tunus ekonomisinde de BİT ekonomik büyümeyi pozitif etkilemektedir. Albiman & Sulong (2016) tarafında 45 Sahra-Altı Afrika ülkesi için bir analiz yapılmıştır. Analizde ele edilen bulgulara göre, 1999-2014 döneminde mobil telefon ve internet kullanımı ekonomik büyümeyi artırmaktadır. Ancak çalışmada, doğrusal olmayan etki analizi sonuçlarına göre, BİT bileşenleri ekonomik büyümeyi yavaşlattığı ileri sürülmektedir. Albiman & Sulong (2016)'ya benzer bir şekilde Adeleye & Eboagu (2019) de 54 Afrika ülkesinde 2005-2015 döneminde

BİT gelişiminin ekonomik büyümeyi pozitif etkilediğini belirtmektedir. Pradhan, Mallik & Bagchi (2018), 2001-2012 dönemi için G-20 ülkelerinde yönelik yaptıkları çalışmada, sabit geniş bant ve internet kullanımının kişi başına düşen GSYİH'yı artırdığına dair bulgular sunmaktadır. Pradhan vd. (2020) da 1989-2016 döneminde 25 Avrupa ülkesinde BİT yayılımının ekonomik büyümeye olumlu bir etki yarattığını ileri sürmektedir. Farklı gelir gruplarında yer alan 128 ülke için analiz yapan Appiah-Otoo & Song (2021) da genel anlamda 2002-2017 döneminde BİT'lerin ekonomik büyümeyi artırdığını vurgulamaktadır. Fakat Cheng, Chien & Lee (2021) 72 ülke için yaptığı analizde, orta ve düşük gelirli ülkelerde BİT'lerin ekonomik büyümeye etkisinin belirsiz olduğunu ancak yüksek gelirli ülkelerde ise BİT yayılımının ekonomik büyümeyi artırdığını ileri sürmektedir. Kurnawati (2020) 1996-2017 döneminde OECD ülkelerinde BİT yayılımının, Liu vd. (2021) 1990-2015 döneminde Pakistan'da internet penetrasyonu ve mobil telefon kullanımının, Singa & Sengupta (2022) 2001-2017 döneminde 30 Asya-Pasifik ülkesinde, Verma, Dandgawhal & Giri (2023) ise, 2005-2019 döneminde 88 gelişmekte olan ülkede BİT'lerin ekonomik büyümeyi pozitif etkilediğini ileri sürmektedirler.

Literatürde hem yenilenebilir enerji ve hem de BİT'lerin ekonomik büyümeye etkisini birlikte analiz eden çalışmalar da yer almaktadır. Bu bağlamda Usman vd. (2021) 1990-2018 dönemi için Güney Asya ülkeleri (Bangladeş, Hindistan, Pakistan ve Sri Lanka) için yaptıkları analizde, sadece Hindistan'da uzun dönemde BİT'lerin ekonomik büyümeye etkisi pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışmada, enerji tüketiminin Hindistan ve Pakistan'da kişi başına düşen GSYH'nın önemli bir belirleyici olduğu vurgulanmaktadır. Zarkovic vd. (2022) ise AB üyesi ülkeler için yaptıkları çalışmada, 2000-2020 döneminde yenilenebilir enerji tüketimi ve BİT kişi başına düşen GSYH'yı pozitif etkilediğini ancak yenilenemeyen enerji tüketiminin ise kişi başına düşen GSYH'yı negatif etkilediğine yönelik bulgular sunmaktadır. Dehmani, Mabrouki & Youssef (2023) ise 1980-2018 dönemine MENA ülkelerinde yenilenebilir enerji tüketimi, yenilenemeyen enerji tüketimi ve BİT'lerin ekonomik büyümeyi pozitif ve anlamlı etkilediğini belirtmektedir.

3. Veri ve Yöntem

Bu çalışmanın metodolojik çerçevesi; veri ve modelin tanımlanması, teorik ve ampirik spesifikasyondan oluşmaktadır.

3.1. Veri ve Model

Bu çalışma, 1995-2018 döneminde BRICS ve MINT ülkelerinde bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) ile yenilenebilir enerji tüketiminin (YET) çalışan başına GSYH üzerindeki etkisini ampirik olarak araştırmaktadır. Bu ilişkiyi tahmin etmek için aşağıdaki teorik modelden yararlanılmıştır:

$$GSYH_{it} = f(BİT_{it}, YET_{it}) \quad (1)$$

Eşitlik (1)'de GSYH, 2017 satın alma gücü paritesi ABD doları cinsinden ölçülen çalışan başına reel gayri safi yurtiçi hasılayı (GSYH); BİT, toplam üretimin % katma değeri, YET, toplam nihai enerji tüketimi % olarak yenilenebilir enerji tüketimini temsil edilmektedir. Çalışan başına GSYH verisi Penn World Table (PWT 10.0) veri tabanından alınarak logaritmik dönüştürme işlemi uygulandıktan sonra farkı alınarak büyüme oranı elde edilmiştir. BİT verisi OECD veri tabanı; YET verisi ise Dünya Bankası (WB) tabanından elde edilmiştir. Tablo 1'de çalışmada kullanılan veri seti ve veri kaynakları özetlenmektedir.

Tablo 1: Değişkenler ve Veri Kaynakları

Değişken	Tanım	Ölçüm	Kaynak
lnGSYH	Çalışan başına reel GSYH	Milyon 2017 satın alma gücü paritesi cinsinden ABD doları	PWT (2023)
lnBİT	Bilgi ve iletişim teknolojileri	Toplam üretimin % olarak katma değeri	OECD (2023)
lnYET	Yenilenebilir enerji tüketimi	% Toplam nihai enerji tüketimi	WB (2023)

Eşitlik [1]'deki teorik modelimizin doğal logaritmik formu şöyledir.

$$\ln GSYH_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln BİT_{it} + \beta_2 YET_{it} + \mu_{it} \quad (2)$$

Eşitlik [2]'de, β katsayıları, i dönemi, t yatay kesiti ve μ_{it} hata terimini ifade etmektedir. Böylece modelimizin tam logaritmik formu tahmin edilecektir.

3.2. Ampirik Strateji

Bu çalışmada izlenen ampirik strateji birkaç adımdan olmaktadır. Birinci adımda, yatay kesit bağımlılığı test edilmektedir. İkinci adımda panel durağanlık sınaması yapılmıştır. Üçüncü adımda uzun dönem katsayıları tahmin edilmiştir. Dördüncü adımda ise panel nedensellik testi uygulanmıştır.

Birinci adım, paneli oluşturan seriler arasında yatay kesit bağımlılığının olup olmadığını sınamaktır. Yatay kesit bağımlılığının sınanmasında Breusch-Pagan (1980) LM testi, Pesaran (2004) CD testi ve Pesaran, Ullah & Yamagata (2008) tarafından geliştirilen Bias-corrected scaled LM testi kullanılmaktadır. Yatay kesit boyutunun zaman boyutundan büyük ($N > T$) olduğu durumlarda Breusch-Pagan (1980) LM testi kullanılamamakta iken, Pesaran (2004) ve Pesaran Ullah & Yamagata (2008) CD testleri kullanılabilir.

İkinci adım olarak, bu çalışmada Pesaran'ın CIPS panel birim kök testi kullanılmıştır. CIPS birim kök testinin faydası, yatay kesitler arasındaki yatay kesit ilişkilerini hesaba katmasıdır.

Üçüncü adımda, modelin uzun dönem esneklerini tahmin etmek için Pesaran Shin & Smith (1999)'dan hareketle ampirik formda panel ARDL (Gecikmesi dağıtılmış otoregresif model) biçiminde şu şekilde ifade edilebilir:

$$\Delta \ln GSYH_{it} = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \lambda_i \Delta \ln GSYH_{it-i} + \sum_{i=1}^{q_1} \delta_{1i} \Delta BIT_{it-i} + \sum_{i=1}^{q_2} \delta_{2i} \Delta YET_{it-i} + \beta_1 \ln GSYH_{it-1} + \beta_2 BIT_{it-1} + \beta_3 YET_{it-1} + \varepsilon_{1it} \quad (3)$$

Eşitlik (3), kısa ve uzun dönem dinamikleri olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Burada uzun dönem katsayıları β_1 , β_2 ve β_3 ; kısa dönem katsayıları ise λ_i , δ_1 ve δ_2 sembolleriyle ifade edilmiştir. Eşitlikte yer alan sembollerden p ve q , sırasıyla bağımlı değişken ve dağıtılmış gecikme kısmında kalan değişken için ilgili gecikme sıralarını; ε_{1it} ise hata terimini göstermektedir. Panel ARDL modelinde PMG tahmincisi kullanılmıştır.

Dördüncü adım olarak, bilgi ve iletişim teknolojileri ve yenilenebilir enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki uzun vadeli nedensellik ilişkilerini ortaya koymak için Dumitrescu-Hurlin (D-H) panel nedensellik testi uygulanmıştır. Panelde nedensellik olmadığını ifade eden sıfır hipotezinin aksine, D-H testinin alternatif hipotezi en az bir yatay kesit biriminde nedensel bir ilişki olduğunu göstermektedir (Dumitrescu & Hurlin, 2012).

4. Bulgular ve Tartışma

Bu çalışmada BRICS ve MINT ülkelerinde BİT ile YET'in çalışan başına GSYH arasındaki ilişki 1995-2018 dönemi kapsamında panel ARDL / PMG yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Gözlemler	Maksimum	Minimum	Ortalama	Std. Sapma
lnGSYH	192	11.2938	8.3769	10.1152	0.7009
lnBİT	192	4.3032	3.5204	4.0032	0.1755
lnYET	192	3.9979	1.1568	2.8587	0.8352

Tablo 2, örneklemin 192 gözlemden oluştuğunu, en yüksek standart sapma değerinin lnYE (0.8352) değişkeninde, en düşüğünün ise lnBİT (0.1755) değişkeninde gözlemlendiğini göstermektedir.

Tablo 3: Yatay Kesit Bağımlılığı (CDS) Testi

Test	lnGSYH	lnBİT	lnYET
LM	527.2388 (0.000)	124.3691 (0.000)	364.1493 (0.000)
CD _{LM}	66.7135 (0.000)	12.8778 (0.000)	44.9198 (0.000)
LM _{adj}	66.5396 (0.000)	12.7039 (0.000)	44.7459 (0.000)
CD	22.8432 (0.000)	1.3195 (0.1870)	15.0120 (0.000)

Not: Pazantez içindekiler olasılık değerlerini göstermektedir.

Tablo 3 tüm değişkenler için ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığı olmadığı yönündeki boş hipotezi reddetmektedir. Başka bir ifadeyle, panelde yatay kesit bağımlılığı vardır. Bu nedenle analize CIPS birim kök testi ile devam edilecektir.

Tablo 4: Birim Kök Testleri

Değişken	Deterministik	Düzy		1. Fark		Sonuç
		t-ist.	p-değ.	t-ist.	p-değ.	
lnGSYH	Sabit	-2.0361	>=0.10	-2.1509	>=0.10	I (1)
	Sabit+Trend	-2.5911	<0.05	-3.3847	<0.01	
lnBİT	Sabit	-2.0511	>=0.10	-2.3436	>=0.10	I (1)
	Sabit+Trend	-3.7734	<0.01	-4.2489	<0.01	
lnYET	Sabit	-2.4942	<0.05	-2.9543	<0.05	I (0)
	Sabit+Trend	-3.8461	<0.01	-3.8003	<0.01	

Tablo 4'te CIPS birim kök testine göre bağımlı değişken $\ln\text{GSYH}$ I(1)'de durağan iken, bağımsız değişkenlerden $\ln\text{BİT}$, I(1)'de ve $\ln\text{YET}$ ise I(0)'da durağandır. Buna göre, değişkenlerin hiçbiri CIPS birim kök testini 1'den büyük bir entegrasyon düzeyi ile geçmemekte ve bu da panel ARDL yaklaşımının uygulanabilirliğini göstermektedir.

Tablo 5: Panel ARDL/PMG Tahmin Sonuçları

$\ln\text{GSYH}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln\text{BİT}_{it} + \beta_2 \ln\text{YE}_{it} + \mu_{it}$				
Uzun Dönem Katsayıları				
Bağımlı Değişken: $\ln\text{GSYH}$				
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-ist.	Olasılık
$\ln\text{BİT}$	0.8018	0.3462	2.3160	0.0222
$\ln\text{YET}$	0.3138	0.1796	1.7471	0.0831
Kısa Dönem Katsayıları				
Bağımlı Değişken: $\Delta\ln\text{GSYH}$				
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-ist.	Olasılık
ECM_{it-1}	-0.2482	0.0749	-3.3135	0.0012
$\Delta\ln\text{GSYH}(-1)$	0.1937	0.1128	1.7176	0.0883
$\Delta\ln\text{BİT}$	-0.3181	0.1506	-2.1128	0.0366
$\Delta\ln\text{BİT}(-1)$	-0.0815	0.1422	-0.5728	0.5678
$\Delta\ln\text{YET}$	-0.2760	0.1541	-1.7914	0.0756
$\Delta\ln\text{YET}(-1)$	0.0014	0.0928	0.0155	0.9877
Sabit	1.4801	0.4906	3.0167	0.0031
Trend	0.0090	0.0024	3.7979	0.0002

Not: AIC bilgi kriterine göre optimal gecikme uzunluğu "2" olarak hesaplanmıştır. Δ sembolü fark operatörünü ifade etmektedir. Bu modelde trend spesifikasyonu kapsamında üç farklı modelden yapılan sınamalara göre sabitin ve trendin yer aldığı modelin tahmin edilmesi uygun görülmüştür.

Tablo 5'te, ECM_{it-1} katsayısı, çalışan başına GSYH büyüme oranındaki herhangi bir kısa dönem sapmasının, uzun dönem denge değerine yıllık %24 oranında düzeltildiğini göstermektedir. ECM_{it-1} katsayısının negatif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edildiğinden modelin uzun ve kısa dönem katsayıları yorumlanabilmektedir. Buna göre, BİT ve yenilenebilir

enerji tüketiminin ekonomik büyümeye etkisi uzun dönemde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitifdir. Ancak bu değişkenlerin kısa dönem büyüme etkilerinin anlamlı ve negatif olduğu saptanmaktadır. Uzun dönemde BİT ve yenilenebilir enerji tüketimindeki %1 birimlik artış, çalışan başına GSYH büyüme oranında sırasıyla %0,8 ve %0,3'lük bir artışa neden olmaktadır. BİT ve yenilenebilir enerji tüketiminin pozitif sürdürülebilir büyüme etkisi, Usman vd. (2021) ve Dehmani, Mabrouki & Youssef (2023) ile uyumludur.

Büyüme oranını temsil eden çalışan başına GSYH'nin logaritması aynı zaman da teknolojik değişmeyi ifade etmektedir. Bu durumda uzun dönemde BİT ile yenilenebilir enerji tüketimindeki artış ilgili zaman periyodunda BRICS ve MINT ülkelerinde teknolojik değişmeyi tetiklemektedir.

Tablo 6: Dumitrescu Hurlin Panel Nedensellik Testi

Null Hypothesis	W-İst.	Zbar-İst.	Olasılık	Sonuç
lnBİT nedeni değildir lnGSYH	3.6538	1.5136	0.1301	lnGSYİH→lnBİT
lnGSYH nedeni değildir lnBİT	4.3533	2.2769	0.0228	
lnYET nedeni değildir lnGSYH	7.0615	5.2322	0.0000	lnYET→lnGSYİH
lnGSYH nedeni değildir lnYET	3.2811	1.1070	0.2683	
lnYET nedeni değildir lnBİT	1.5809	-0.7482	0.4543	-
lnBİT nedeni değildir lnYET	2.1591	-0.1172	0.9066	

Tablo 6, Dumitrescu-Hurlin panel nedensellik testinin sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, lnGSYH ile lnBİT ve lnYET ile lnGSYH arasında tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmektedir. Ancak lnYET ve lnBİT arasında tek veya iki yönlü bir nedensellik ilişkisi saptanamamıştır. Buradan iki önemli sonuç çıkmaktadır. Birincisi, teknolojik gelişme ortamı BİT artmasına neden olmaktadır. İkincisi ise, yenilenebilir enerji tüketimi çalışan başına GSYH büyüme oranının artmasına neden olmaktadır.

5. Sonuç

Ekonomik büyümenin dinamikleri ve faktörleri çok çeşitli ise de ekonomik büyümeyi ölçen kişi başına reel GSYH, ekonomik kalkınmanın en önemli ölçütlerinden biridir. Bu bağlamda bilgi ve iletişim teknolojileri ve yenilenebilir enerji tüketimi gibi unsurlar 1980 sonrası dönemde uluslararası ekonomide önemli büyüme faktörleri haline gelmiştir. Büyüme süreçlerinde BİT, toplam faktör verimliliğini artırarak dünya üretiminin genişlemesinde de önemli bir rol oynamıştır. Bu motivasyon temelinde yapılan bu çalışmada

BRICS ve MINT ülkelerinde BİT ve YET faktörlerinin sürdürülebilir büyümeyi nasıl ve ne derecede etkilediğini analiz edilmiştir. Bu ülke grubunun seçilmesinin nedeni ise, bu ülkelerin dünya nüfusu ve üretiminin önemli bir kısmını oluşturmasıdır. Bu ülkelerin 1995-2018 dönemine ait BİT ve YET verileri üzerinden PMG tahmincisi kullanılarak Panel ARDL yöntemi uygulanmıştır. Daha sonra ise Dumitrescu-Hurlin panel nedensellik testi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, 1995-2018 dönemi için BRICS ve MINT ülkelerinde, BİT ve yenilenebilir enerji tüketimi uzun dönemde ekonomik büyümeyi pozitif etkilemektedir. Sonuçlar, BRICS ve MINT ülkelerinde sürdürülebilir büyümeye ulaşmak için BİT'e yapılan yatırımları sürdürmek ve çevre dostu enerji türlerinin tüketimini genişletmek gerektiğini göstermektedir. Bu bulgular, yenilenebilir enerji hedeflerini destekleyen ve bunların kullanımını teşvik eden hukuki ve politik çerçevelerin uygulanmasının önemini vurgulamaktadır. Elde edilen bulgular çerçevesinde, BRICS ve MINT ülkelerinde sürdürülebilir ve kalıcı bir büyüme için BİT ve yenilenebilir enerji alanlarında seçici politikalar üretilmeli ve bu alanlara sürekli yatırım yapılmalıdır.

Kaynakça

- Adeleye, N., & Eboagu, C. (2019). Evaluation of ICT development and economic growth in Africa. *Netnomics*(20), 31-53. doi:10.1007/s11066-019-09131-6
- Ahmad, W., & Majeed, M. T. (2022). Does renewable energy promote economic growth? Fresh evidence from South Asian economies. *Journal of Public Affairs*(22), 1-10. doi:10.1002/pa.2690
- Albiman, M. M., & Sulong, Z. (2016). The role of ICT use to the economic growth in Sub Saharan African region (SSA). *Journal of Science and Technology Policy Management*, 7(3), 306-329. doi:10.1108/JSTPM-06-2016-0010
- Apergis, N. (2015). Asymmetric real exchange rate pass-through and poverty in China: evidence from a nonlinear model. *Applied Economics Letters*, 22(12), 951-954. doi:10.1080/13504851.2014.990615
- Apergis, N., & Payne, J. E. (2010). Renewable energy consumption and economic growth: Evidence from a panel of OECD Countries. *Energy Policy*(38), 656-660. doi:10.1016/j.enpol.2009.09.002
- Appiah-Otoo, I., & Song, N. (2021). The impact of ICT on economic growth-Comparing rich and poor countries. *Telecommunications Policy*(45), 1-15. doi:10.1016/j.telpol.2020.102082
- Aswadi, K., Jamal, A., Syahnur, S., & Nasir, M. (2023). Renewable and non-renewable energy consumption in Indonesia: Does it matter for economic growth? *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(2), 107-116. doi:10.32479/ijeeep.13900
- Bakry, W., Nghiem, X.-H., Farouk, S., & Vo, X. V. (2023). Does it hurt or help? Revisiting the effects of ICT on economic growth and energy consumption: A nonlinear panel ARDL approach. *Economic Analysis and Policy*(78), 597-617. doi:10.1016/j.eap.2023.03.026
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1980). The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253. doi:10.2307/2297111
- Cetin, M. A. (2016). Renewable energy consumption-economic growth nexus in E-7 countries. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and Policy*, 11(12), 1180-1185. doi:10.1080/15567249.2016.1156195
- Chen, Y., Mamon, R., Spagnolo, F., & Spagnolo, N. (2023). Sustainable developments, renewable energy, and economic growth in Canada. *Sustainable Development*, 1-17. doi: <https://doi.org/10.1002/sd.2561>
- Cheng, C.-Y., Chien, M.-S., & Lee, C.-C. (2021). ICT diffusion, financial development, and economic growth: An international cross-country analysis. *Economic Modelling*(94), 662-671. doi:10.1016/j.econmod.2020.02.008

- Cho, S., Heo, E., & Kim, J. (2015). Causal relationship between renewable energy consumption and economic growth: comparison between developed and less-developed countries. *Geosystem Engineering*, 18(6), 284-291. doi:10.1080/12269328.2015.1053540
- Dahmani, M., Mabrouki, M., & Youssef, A. B. (2023). The ICT, financial development, energy consumption and economic growth nexus in MENA countries: dynamic panel CS-ARDL evidence. *Applied Economics*, 55(10), 1114–1128. doi:10.1080/00036846.2022.2096861
- Dees, P., & Auktor, G. V. (2018). Renewable energy and economic growth in the MENA region: empirical evidence and policy implications. *Middle East Development Journal*, 10(2), 225-247. doi:10.1080/17938120.2018.1520000
- Dumitrescu, E.-I., & Hurlin, C. (2012). Testing for Granger non-causality in heterogeneous panels. *Economic Modelling*, 29(4), 1450-1460. doi:10.1016/j.econmod.2012.02.014
- Jia, H., Fan, S., & Xia, M. (2023). The impact of renewable energy consumption on economic growth: Evidence from countries along the Belt and Road. *Sustainability*(15), 1-11. doi:10.3390/su15118644
- Koçak, E., & Şarkgüneşi, A. (2017). The renewable energy and economic growth nexus in Black Sea and Balkan countries. *Energy Policy*(100), 51-57. doi:10.1016/j.enpol.2016.10.007
- Kurniawati, M. A. (2020). The role of ICT infrastructure, innovation and globalization on economic growth in OECD countries, 1996-2017. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 11(2), 193-215. doi:10.1108/JSTPM-06-2019-0065
- Lee, J. W., & Brahmasrene, T. (2014). ICT, CO2 Emissions and Economic Growth: Evidence from a Panel of ASEAN. *Global Economic Review*, 43(2), 93-109. doi:10.1080/1226508X.2014.917803
- Li, C., Lin, T., Chen, Y., Yan, Y., & Xu, Z. (2022). Nonlinear impacts of renewable energy consumption on economic growth and environmental pollution across China. *Journal of Cleaner Production*, 368, 1-13. doi:10.1016/j.jclepro.2022.133183
- Lin, B., & Moubarak, M. (2014). Renewable energy consumption – Economic growth nexus for China. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*(40), 111-117. doi:10.1016/j.rser.2014.07.128
- Liu, X., Latif, Z., Xiong, D., Yang, M., Latif, S., & Wara, K. U. (2021). The nexus among globalization, ICT and economic growth: An empirical analysis. *Journal of Information Processing Systems*, 17(6), 1044-1056. doi:10.3745/JIPS.04.0227

- Madaleno, M., & Nogueira, M. C. (2023). How renewable energy and CO2 emissions contribute to economic growth, and sustainability—an extensive analysis. *Sustainability*(15), 1-15. doi:10.3390/su15054089
- Ocal, O., & Aslan, A. (2013). Renewable energy consumption–economic growth nexus in Turkey. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*(28), 494-499. doi:10.1016/j.rser.2013.08.036
- Pao, H.-T., & Fu, H.-C. (2013). Renewable energy, non-renewable energy and economic growth in Brazil. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*(25), 381-392. doi:10.1016/j.rser.2013.05.004
- Peçe, M. A., Ceyhan, S., Kamacı, A., & Cengiz, V. (2023). The effects of renewable energy sources on Türkiye's economic growth: ARDL estimation. *Environmental Science and Pollution Research*(30), 45112–45122. doi:10.1007/s11356-023-25479-7
- Pesaran, M. H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. *IZA Discussion Paper No. 1240*. Germany: Institute for the Study of Labor (IZA). <https://docs.iza.org/dp1240.pdf>
- Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. P. (1999). Pooled mean group estimation of dynamic heterogeneous panels. *Journal of the American Statistical Association*, 99(446), 621-634. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01621459.1999.10474156>
- Pesaran, M. H., Ullah, A., & Yamagata, T. (2008). A bias-adjusted LM test of error cross-section independence. *The Econometrics Journal*, 11(1), 105-127. doi:10.1111/j.1368-423X.2007.00227.x
- Pradhan, R. P., Arvin, M. B., Nair, M., & Bennett, S. E. (2020). Sustainable economic growth in the European Union: The role of ICT, venture capital, and innovation. *Review of Financial Economics*(38), 34-62. doi:10.1002/rfe.1064
- Pradhan, R. P., Mallik, G., & Bagchi, T. P. (2018). Information communication technology (ICT) infrastructure and economic growth: A causality evinced by cross-country panel data. *IIMB Management Review*(30), 91-103. doi:10.1016/j.iimb.2018.01.001
- Saidi, K., Hassen, L. B., & Hammami, M. S. (2015). Econometric analysis of the relationship between ICT and economic growth in Tunisia. *Journal of the Knowledge Economy*(6), 1191-1206. doi:10.1007/s13132-014-0204-9
- Sassi, S., & Goaid, M. (2013). Financial development, ICT diffusion and economic growth: Lessons from MENA region. *Telecommunications Policy*(37), 252-261. doi:10.1016/j.telpol.2012.12.004
- Shen, Y., & Ren, X. (2023). Asymmetrical effects of renewable energy consumption, financial development, and urbanization on the economic growth of China: does the role of technology matters. *Environmental Science and Pollution Research* (30), 50248–50256. doi:10.1007/s11356-023-25783-2

- Sinha, M., & Sengupta, P. P. (2022). FDI Inflow, ICT Expansion and Economic Growth: An Empirical Study on Asia-Pacific Developing Countries. *Global Business Review*, 23(3), 804-821. doi:10.1177/0972150919873839
- Tsimisaraka, R. S., Xiang, L., Andrianarivo, A. R., Josoa, E. Z., Khan, N., Hanif, M. S., Limongi, R. (2023). Impact of financial inclusion, globalization, renewable energy, ICT, and economic growth on CO2 Emission in OBOR Countries. *Sustainability*(15), 1-16. doi:10.3390/su15086534
- UNCTAD. (2023). *UNCTAD*. UNCTADStat: <https://unctadstat.unctad.org>
- Usman, A., Ozturk, I., Hassan, A., Zafar, S. M., & Ullah, S. (2021). The effect of ICT on energy consumption and economic growth in South Asian economies: An empirical analysis. *Telematics and Informatics*(58), 1-9. doi:10.1016/j.tele.2020.101537
- Verma, A., Dandgawhal, P. S., & Giri, A. K. (2023). Impact of ICT diffusion and financial development on economic growth in developing countries. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 28(55), 1-17. doi:10.1108/JEFAS-09-2021-0185
- WDI. (2023). *The World Bank*. World Development Indicators: <https://data-bank.worldbank.org/>
- Yang, L., Zhou, X., & Feng, X. (2022). Renewable energy led Economic Growth Hypothesis: Evidence from novel panel methods for N-11 economies. *Renewable Energy*(197), 790-797. doi:10.1016/j.renene.2022.07.025
- Yang, X., Ramos-Meza, C. S., Shabbir, M. S., Ali, S. A., & Jain, V. (2022). The impact of renewable energy consumption, trade openness, CO2 emissions, income inequality, on economic growth. *Energy Strategy Reviews*(44), 1-4. doi: 10.1016/j.esr.2022.101003
- Zarkovic, M., Lacic, S., Cetkovic, J., Pejovic, B., Redzepagic, S., Vodenska, I., & Vujadinovic, R. (2022). Effects of renewable and non-renewable energy consumption, GHG, ICT on sustainable economic growth: Evidence from old and new EU countries. *Sustainability*(14), 1-27. doi: /10.3390/su14159662

Türkiye Ekonomisinde Dar Para Arzı- Enflasyon İlişkisinin AARDL Yöntemiyle Sınanması

Sacit Sarı¹

Özet

Fiyatlar genel düzeyinde sürekli yükselmeler olarak tanımlanan enflasyon oranı ekonominin hem reel hem de finansal kesimi üzerinde negatif etkiler oluşturan bir değişkendir. Bu bağlamda fiyat istikrarını sağlamaya yönelik olarak geliştirilecek para ve maliye politikalarının başarısı bir anlamda enflasyonu ve belirleyen faktörlerin doğru şekilde tespit edilmesiyle mümkün olacaktır. Bu doğrultuda bu çalışma Türkiye ekonomisinde dar para arzı olan M1 para arzı ve işgücü bazlı reel efektif döviz kurunun enflasyon üzerindeki etkisini yıllık frekanslı verilerle 1980-2022 arası dönem için incelemektedir. Bu çalışma kapsamında zaman serisi yöntemleri kullanılmıştır. Serilerin durağanlığı geleneksel ADF testiyle ve yapısal kırılmaları modelleyen Zivot-Andrews birim kök testleriyle sınanmıştır. Seriler arasındaki uzun dönemli ilişkiler ve nedensellik ilişkileri ise güncel ekonometrik yöntemler olan AARDL ve Bootstrap simetrik nedensellik testiyle araştırılmıştır. Düzeyde durağan olmayan serilerin arasında uzun dönemde ‘gerçek’ bir eşbütünleşme ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Dar para arzındaki artışların enflasyon üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı, negatif fakat nisbi olarak önemsiz olduğu, reel efektif döviz kurundaki artışların ise beklenildiği üzere enflasyonu düşürücü etkiler meydana getirdiği tespit edilmiştir. Bootstrap Simetrik nedensellik analizi sonucuna göre ise, dar para arzı ile enflasyon arasında karşılıklı nedensellik ilişkilerinin olduğu, reel efektif döviz kuru ile enflasyon arasında herhangi bir nedensel ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak Türkiye ekonomisindeki enflasyonist ortamın döviz kurundaki şoklardan ve yapısal faktörlerden kaynaklandığı çıkarımlarına ulaşılmıştır.

1 Dr., Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, sacsari@munzur.edu.tr. 0000-0002-1305-5727

1. Giriş

En genel tanımıyla fiyatlar genel düzeyindeki sürekli yükselme olarak belirtilen enflasyon, gelişmekte olan bir ülke olarak cari açık, bütçe açığı, işsizlik gibi yapısal sorunlara sahip olan Türkiye Ekonomisinin kronik ve güncel bir problemidir. Son dönemlerde savaş, pandemi ve petrol üretimi kaynaklı enerji krizi, üretim girdi fiyatlarında ve üretim maliyetlerinde artışa neden olmuştur. Pandemi sonrası dönemde uygulanan genişlemeci para ve maliye politikaları ve Rusya-Ukrayna savaşı nedeniyle meydana gelen tahıl ve enerji krizi gibi faktörler Türkiye ekonomisinin kırılgan yapısıyla birleşince enflasyon oranlarının çift hanelere yükselmesine ve kalıcı olmasına neden olmuştur. Enflasyon ekonomik birimlerin alım güçleri üzerinde negatif etkiler oluşturan, hane halklarının yaşam standartlarını düşüren, ekonomide belirsizliği artırarak firma ve yatırımcıların kararlarını güçleştiren bir olgudur. Yüksek ve sürekli bir enflasyon ekonomik birimlerin uzun vadeli kararlar alınmasını engelleyerek, tüketim ve yatırım kararlarını ertelemesine neden olarak, ülke ekonomilerinin sosyal-ekonomik yapısı ve rekabet gücü üzerinde negatif etkiler meydana getirmektedir (Merkez Bankası, 2013:6: Koyuncu, 2014). Fiyat istikrarının olmadığı, yüksek enflasyon oranı, üretim girdi ve çıktılarının fiyatlarında yüksek oranda değişikliklere yol açarak üretim sürecinde istikrarsızlığa neden olur. Enflasyonist süreç aynı zamanda spekülasyon stoklama sürecini de teşvik ederek bankacılık sisteminin işleyişinde bozukluklara neden olur (Hoai, 2019:83). Enflasyon belirsizliği artırması nedeniyle ekonomik büyümeyi ve mali ve finansal sektörlerin gelişimini, paranın satın alma gücünü azaltması nedeniyle de nüfusun düşük gelirli görece yoksul kesimini olumsuz etkilemektedir. Enflasyonist süreçte paranın satın alma gücü değer kaybeder dolayısıyla insanların harcanabilir gelirleri azalır. Enflasyonist bir ortam bireylerin yaşam kalitesini düşürür, hane haklarının ve toplumun mutluluğunu ve geleceğe yönelik iyimser beklentilerini ortadan kaldırır (Bozkurt, 2014: 310). Enflasyon aynı zamanda ülkelerin ödemeler dengesi üzerinde de etkiler oluşturmaktadır. Fiyatlar genel düzeyinde oluşan yüksek artışlar ilgili ülkenin mal ve hizmetlerine yönelik dış talebi düşürerek ülkenin rekabet gücünü azaltmaktadır. Rekabet gücünün azalması ise ihracatı olumsuz etkileyerek ödemeler dengesinin açık vermesine neden olmaktadır (Merkez Bankası, 2013:6). Bu bağlamda, enflasyon oranı ekonomik birimler üzerindeki negatif etkilerinden dolayı işsizlikle beraber 'ikiz kötülük' olarak adlandırılmaktadır (Abel vd., 2021). Bu kapsamda ekonomik birimler üzerindeki negatif etkilerinden dolayı fiyat istikrarını sağlamaya yönelik geliştirilecek politikaların başarısı bir anlamda enflasyonu belirleyen faktörlerin doğru bir şekilde tespit edilmesine bağlıdır.

Ekonomi yazınında enflasyonu açıklamaya yönelik yaklaşımlar temel olarak üç tür teori ile açıklanmaktadır. Talep teorileri, arz teorileri ve yapısal teoriler (Batarseh, 2021:39). Dash (2017) ise enflasyonu belirleyen teorileri temel olarak iki gruba ayırarak incelemiştir. Olumsuz arz şokları ve yapısal katılık gibi mikroekonomik temelli teoriler ve toplam talep ve genişletici para ve maliye politikasını baz alan makroekonomik faktörler (Dash, 2017: 2). Paranın Miktar Teorisine dayanan Klasik görüş, ekonomide dışsal olarak belirlenen para arzının enflasyondan birinci derece sorumlu olduğu, para arzında meydana gelen artışların fiyatlar genel düzeyinde aynı oranda artışa neden olacağını öne sürmektedir. Paranın yansız olduğunu belirten bu görüşte, nominal bir değişken olarak para arzında meydana gelen değişimler reel değişkenleri etkilemeyip yalnızca parasal değişkenleri etkilemektedir. Bu nedenle fiyatlar genel düzeyi para arzı tarafından belirlenmektedir (Cesur, 2006:90). Bu noktada Sabade (2014)'nin vurguladığı gibi Paranın Miktar Teorisi, tam istihdam koşullarında olan bir ekonomide geçerli olabilmektedir. Tam istihdamın olduğu ekonomilerde para arzında meydana gelecek bir artış arzı artırmayıp sadece mal ve hizmetlere yönelik talebi artırmaktadır. Bu durum ise talep çekişli enflasyona neden olmaktadır. Fakat eksik istihdam koşullarının geçerli olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ise para arzında meydana gelen artışlar üretken alanlara yöneltilerek arzı artırarak ekonominin genişlemesine yardımcı olabilmektedir. Bu da aslında fiyatları yukarı itmek yerine aşağı çekecektir (Sabade, 2014:381).

Keynesyen iktisadi görüş ise tam istihdam düzeyinde yer alan bir ekonomide toplam talepte meydana gelecek artışların enflasyona neden olacağını belirtmektedir (Duodu vd., 2022: 2-3). Kısa dönemde ücretlerin katı olduğu varsayımıyla, tam istihdam düzeyinde faaliyette olan bir ekonomide talepte meydana gelen bir artış sabit ücret varsayımıyla firmaların kârlarını artırmalarına neden olacaktır. Artan talebi karşılamak için işgücü talebi artan firmalar piyasada ücretlerin, dolayısıyla maliyetlerin yükselmesine neden olacaktır. Bu durum ise fiyatlar genel düzeyini artırarak enflasyona yol açacaktır (Koyuncu, 2014:226). Enflasyonun her yerde ve her zaman 'parasal' bir olgu olduğunu belirten Monetarist yaklaşım ise açıklamalarını Modern Miktar Teorisi bağlamında yapmaktadır. Enflasyonun yalnızca para arzındaki artışların ekonominin çıktı seviyesinden fazla olduğunda, para arzı büyümesinin ekonomik büyümeyi aşması halinde enflasyona neden olacağını öne sürmüşlerdir (Su vd., 2016:702: Dash,2017:2). Yapısalcı yaklaşım ise özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde enflasyonun ilgili ülkenin ekonomik ve sosyal yapısından kaynaklandığını öne sürmektedir. İlgili ülkelerdeki düşük verimlilik, yolsuzluk, ödeme açıkları, ürün tedarik zincirindeki aksaklıklar ve siyasi ve politik krizler enflasyondan sorumlu

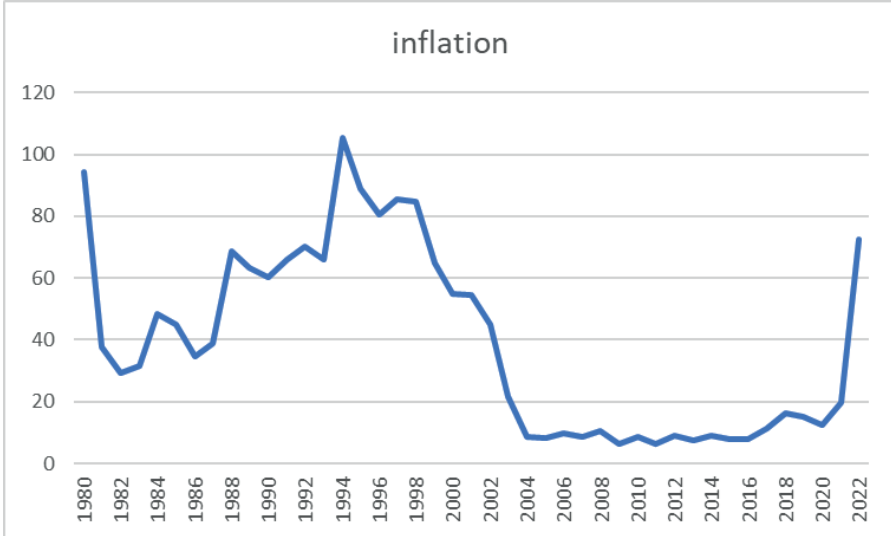
olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin bazı sektörlerinde piyasa eksikliklerinin ve yapısal dengesizliklerin varlığının arz ve talep arasında uyumsuzluk yarattığını ve bu durumun enflasyonu artırdığı belirtilmiştir (Sultana vd., 2019:43: Smauel vd., 2019).

Para arzındaki artışların özellikle tam istihdam koşullarına sahip gelişmiş ülkelerde paranın miktar teorisi uyarınca enflasyonu artırdığı literatürde üzerine görüş birliği varılan bir konudur. Türkiye ekonomisi gibi âtlı kapasitenin olduğu, gelişmekte olan ülkelerde ise para arzındaki artışlar toplam talepte canlanmaya neden olarak fiyatlar genel düzeyini artırmayabilmektedir. Bu çalışma kapsamında, gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye ekonomisinde para arzındaki artışların enflasyona neden olup olmadığı 1980-2022 arası dönem için incelenecektir. Bu çalışma güncel bir ekonometrik yöntem olan AARDL yöntemini enflasyon ve para arzı bağlamında inceleyen ilk çalışma olması nedeniyle literatüre katkı sunması beklenmektedir. Çalışma giriş bölümünden sonra Türkiye ekonomisinde 1980-2022 arası enflasyonun izlediği seyri tartışacaktır. Literatür taraması ve Veri Seti ve Metodoloji bölümlerinde sırasıyla, enflasyon üzerine seçilmiş çalışmaların sonuçları özetlenerek, kullanılan veri seti ve yöntemler tanıtılacaktır. Bulgular bölümünde ise analiz sonuçları sunulacak çıkarımları tartışılacaktır. Çalışma Sonuç ve Politika Önerileri bölümüyle tamamlanacaktır.

1.1 Türkiye Ekonomisinde Enflasyonun Seyri

Türkiye ekonomisinde enflasyon oranının 1980-2022 arası dönemde izlediği seyir Şekil- 1 aracılığıyla verilmiştir. 24 Ocak 1980 kararlarıyla ithal ikameci politikaların terk edilerek, serbest dış ticaret politikalarına yönelik politikalar geliştirilen Türkiye ekonomisinde ilgili dönemde sabit kur rejimi terk edilerek sürünen pariteye geçilmiştir. Sermaye hareketleri ve finansal piyasaların liberalizasyonu yönünde adımlar atılmıştır. (Merkez Bankası, 2013). Pamuk (2022) ifadesiyle ilgili dönemdeki temel sorun kamu maliyesinden dengeleri sağlamadan sermaye hareketlerinin serbest bırakılması ekonomiyi dış şoklara karşı çok daha açık ve kırılgan yapmıştır (Pamuk, 2022:283). Nitekim enflasyon oranı izleyen dönemlerde çift hanelerde gerçekleşmiştir. Enflasyonun yüksek oranlardan seyrettiği 1990'lı yıllar ise ekonomik ve politik krizlerin yaşandığı, borç stokunun yükseldiği, ekonomik ve siyasi istikrarsızlıklar nedeniyle ekonomideki kırılganlıkların arttığı bir dönem olmuştur. 1994 yılı Türkiye ekonomisinde en yüksek enflasyonun gerçekleştiği dönem olmuştur (Merkez Bankası, 2013: 15). 2001 krizi sonrası Türkiye ekonomisinde birçok alanda yapısal reformlar yapılmıştır. 'Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı' ile makroekonomik istikrarın sağlanması amaçlanarak fiyat istikrarını sağlamanın Merkez Bankasının

temel amacı olduğu vurgulanmıştır (Kılavuz ve Altınöz, 2020: 243). Başarılı bir şekilde uygulanan para ve maliye politikaları neticesinde enflasyon oranlarında önemli düzeyde azalışlar meydana gelerek uzun bir aranın ardından 2004 yılında tek haneli enflasyon oranı gerçekleşmiştir. Bozkurt (2014)'un vurguladığı gibi 2002 yılında uygulanmaya başlanan örtük enflasyon hedeflemesi ve buna tamamlayıcı olarak 2006 yılında uygulanmaya başlanan açık enflasyon hedeflemesi enflasyonu düşük seviyelerde tutma konusunda istikrarı sağlamada başarılı olmuştur. 2004-2017 arası oldukça istikrarlı seyreden enflasyon oranı daha sonraki süreçte yerli parada meydana gelen önemli düzeydeki değer kayıpları ve petrol krizi, pandemi ve savaş koşulları nedeniyle tekrardan artış trendine girmiştir. 2022 yılında enflasyon oranı %72.30 oranında gerçekleşmiştir.



Şekil 1: Türkiye Ekonomisinde Enflasyonun Seyri

2. Literatür Taraması

Literatürde enflasyon üzerine çok sayıda çalışma yapılmasına rağmen, enflasyonun ekonominin geneli, ekonomik birimler üzerindeki negatif etkilerinin büyüklüğü ve geliştirilen yeni ekonometrik yöntemler sayesinde enflasyonu farklı bakış açılarından ve yöntemlerden inceleyen çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bölüm kapsamında öncelikle yabancı ülke (ler) üzerine yapılan çalışmaların sonuçları Tablo-1'de özetlenecektir.

Tablo 1: Enflasyon Para Arzı İlişkisini İnceleyen Çalışmalar (Dış Ülke(ler))

Çalışma Künyesi	Dönem Aralığı/ Ülke	Kullanılan Yöntem	Sonuç
McCandless ve Weber / 1995	1960-1990 / 110 Ülke Ekonomisi	Korelasyon Analizi	Para arzı ile enflasyon arasında pozitif ve yüksek oranda korelasyon mevcuttur.
Uddin vd. /2014	1972-2012/ Bangladeş Ekonomisi	ARDL sınır testi	Enflasyon ve seçili değişkenler eşbütünleşiktir. Para arzı enflasyon üzerinde pozitif etkilere sahiptir.
Jiang, Chang ve Li / 2015	1999:01-2014:06 / Çin Ekonomisi	Dalgacık (Wavelet) Analizi	Kısa dönemde M1 para arzı enflasyon üzerinde negatif etkiler oluşturmaktadır.
Nguyen /2015	1985-2012 / 9 Asya Ülke Ekonomisi	Panel GMM	Para arzı enflasyon üzerinde pozitif anlamlı etkilere sahiptir.
Diermeier ve Goecke / 2016	1999:Q1-2016Q1 / Euro Bölgesi	Korelasyon Analizi ve Granger Nedensellik Analizi	Para arzı ile enflasyon arasında Granger nedensellik ilişkisi mevcuttur.
Bekiros vd. /2017	1999:11-2014:11 / Hindistan, Malezya ve Japonya Ekonomisi	Zamanla Değişen Nedensellik Analizi	Enflasyondan para arzına doğru nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır.
Dash /2017	1971-2010/ Hindistan Ekonomisi	VAR ve Hata Düzeltme Modeli	Para arzı (özellikle M1) enflasyon üzerinde anlamlı pozitif etkilere sahiptir. Kısmi Paranın Miktar Teorisi geçerlidir.
Amassoma vd. / 2018	1970-2016 / Nijerya Ekonomisi	Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik Analizi	Para arzının enflasyon üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.
Hoai / 2019	1995-2016 / Vietnam Ekonomisi	Yapısal Eşitlik Modeli	Döviz kuru, faiz oranı ve para arzı enflasyon üzerinde pozitif etkilere sahiptir.
Smauel vd. / 2019	2010:01-2018:12 / Nijerya Ekonomisi	Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik Testi	Enflasyon parasal faktörlerden çok yapısal faktörlerden kaynaklanmaktadır.
Ahmad ve Yahaya / 2021	1980-2019 / Birleşik Krallık Ekonomisi	ARDL sınır testi	Para arzındaki artışlar enflasyonu artırmaktadır.
Batarseh / 2021	1980-2019 / Ürdün Ekonomisi	Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik Analizi	M1 para arzı ile enflasyon arasında eşbütünleşme ilişkisi yoktur. M1 para arzından enflasyona doğru tek yönlü Granger nedensellik ilişkisi mevcuttur.

Tablo-2 ise çalışmanın konusunu oluşturan Türkiye ekonomisinde enflasyon üzerine yapılan çalışmaların sonuçları özetlenmiştir. Çalışmalarda genel olarak para arzı ve enflasyon arasında uzun dönemli ilişki olduğu ve para arzındaki artışların enflasyonu artırdığına dair bulgular tespit edilmiştir.

Tablo 2: Enflasyon Para Arzı İlişkisini İnceleyen Çalışmalar (Türkiye Ekonomisi)

Çalışma Künyesi	Dönem Aralığı/ Ülke	Kullanılan Yöntem	Sonuç
Cesur / 2006	1994:1-2004:1 / Türkiye Ekonomisi	Regresyon Analizi	Para arzındaki artışlar enflasyonu artırmaktadır.
Çiçek / 2011	1987Q1-2007Q3 / Türkiye Ekonomisi	Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik	Para arzı ve enflasyon arasında çift yönlü Granger nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.
Bozkurt / 2014	1999:Q2-2012:Q4/ Türkiye Ekonomisi	Eşbütünleşme ve VAR analizi	Para arzı ve paranın değişim hızı enflasyonun temel belirleyicileridir.
Koyuncu / 2014	1987:01-2013:04 / Türkiye Ekonomisi	Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik	Bütçe açığı, M2 para arzı ve enflasyon serileri eşbütünleşik değildir. Para arzından Enflasyona doğru tek yönlü Granger nedensellik ilişkisi mevcuttur.
Gabaçlı /2020	2000Q1-2017Q2 / Türkiye Ekonomisi	Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik	M2 para arzından enflasyona doğru tek yönlü Granger nedensellik ilişkisi vardır.
Kılavuz ve Altınöz / 2020	2006:Q4-2018:Q4 / Türkiye Ekonomisi	ARDL sınır testi	M1 para arzının enflasyon üzerinde negatif fakat anlamsız bir etkisi bulunmaktadır.
Bozkurt / 2021	2011:01-2021:08 / Türkiye Ekonomisi	VAR analizi ve Granger Nedensellik Testi	Faiz oranları döviz kurunun, döviz kuruda enflasyonun Granger nedenidir.

3. VERİ SETİ VE METODOLOJİ

Türkiye Ekonomisinde dar para arzı (M1) ile enflasyon arasındaki ilişkiyi 1980-2022 arası dönemde yıllık frekanslı verilerle inceleyen bu çalışmada kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo-3 aracılığıyla

verilmiştir. M1 para arzı dışındaki diğer seriler normal dağılmaktadırlar. Dolaşımdaki kâğıt paralarla madeni paraların toplamından banka kasalarındaki nakitin çıkarılmasıyla elde edilen M0 para arzına vadesiz mevduatların eklenmesiyle oluşan M1 para arzı, Cukierman (2017) vurguladığı gibi enflasyondaki değişimi en iyi yansıtan para arzıdır. Bu doğrultuda para arzını temsilen M1 para arzı seçilmiştir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler

İstatistik	Enflasyon (LENF)	M1 Para Arzı (LM1)	Reel Efektif Döviz Kuru(LREX)
Ortalama	39.39	2.40E+11	86.89
Minimum	6.25	1086939	41.54
Maksimum	105.21	3.12E+12	115.08
Standart Hata	30.24	5.90E+11	17.10
J-B Normallik Olasılık Değeri	0.15	0.00	0.32
Veri Kaynağı	Dünya Bankası	FRED Economic Data	FRED Economic Data

Türkiye ekonomisi gibi enerjide dışa bağımlı ve ihracat ürünlerinde yüksek oranda ithal ara malı kullanan ülkelerde döviz kurunun da enflasyon üzerinde etkiler oluşturması beklenmektedir. Teorik olarak yerli para da meydana gelen değer kayıplarının ithal mallarını nispi olarak pahalılaştıracağı için enflasyonu artırması beklenmektedir. Modele ilave edilen işgücü bazlı reel efektif döviz kuru değişkeni ise yerli para da meydana gelen artışlar sonucu değer kazanmaktadır. Bu bağlamda değer kazanan bir yerli para yüksek reel efektif döviz kuru anlamına gelmektedir. İlgili katsayının negatif olması beklenmektedir. Nitekim yüksek bir reel efektif döviz kuru yerli paranın değer kazandığını ve ithal malların nisbi olarak ucuzladığı anlamına gelmektedir. Serilere ait logaritmik dönüşüm gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında para arzının ve reel efektif döviz kurunun enflasyon üzerindeki etkisini incelemek için Model-1 tahmin edilecektir.

$$\overline{LENF} = \beta_0 + \beta_1 LM1 + \beta_2 LREX + \varepsilon_t \quad (1)$$

Çalışmada zaman serisi yöntemleri kullanılmaktadır. Serilerin durağanlığı geleneksel ADF birim kök testi (BKT) ve yapısal kırılmalı Zivot-Andrews (1992) BKT ile sınanacaktır. Seriler arasındaki uzun dönemli ilişkiler ise Peseran Shin ve Smith (2001) tarafından geliştirilen ARDL sınır testini genişleten Sam, McNown ve Goh (2019)'un literatüre kazandırdığı Augmented (Geliştirilmiş) ARDL (AARDL) sınır testi ile araştırılacaktır.

Bu yaklaşımın diğer eşbütünleşme testlerine göre birtakım avantajları bulunmaktadır. ARDL sınır testinde tüm değişkenlerin içsel olduğu varsayılmaktadır. Model kapsamında kısa ve uzun dönem katsayılar eşanlı olarak tahmin edilebilmektedir. Son olarak ARDL sınır testi bu çalışmada olduğu gibi küçük örneklem boyutlarında daha tutarlı ve etkili sonuçlar vermektedir (Dritsakis, 2011:4-6). Son olarak seriler arasındaki dinamik nedensellik ilişkileri Hacker ve Hatemi-J (2006) tarafından geliştirilen Bootstrap Simetrik Nedensellik testiyle incelenecektir.

AARDL sınır testi diğer eşbütünleşme testleriyle karşılaştırıldığında durağanlık özellikleri bakımından daha esneklerdir. Değişkenler $I(0)$ ve/veya $I(1)$ olabilmektedir. Eşbütünleşmenin varlığı F_{OVERALL} , t_{DV} ve F_{IDV} sınır testleri ile tespit edilmiştir (Balkı ve Göksu, 2023: 203). Uzun dönemli ilişkisinin varlığı Eşitlik-2'de verilen denklem aracılığıyla sınanacaktır.

$$\Delta LENF_t = \beta_0 + \sum_{i=0}^p \psi_1 \Delta LENF_{t-i} + \sum_{i=0}^{q_1} \psi_2 \Delta LM1_{t-i} + \sum_{i=0}^{q_2} \psi_3 \Delta LREX_{t-i} + \delta_1 ENF_{t-i} + \delta_2 LM1_{t-1} + \delta_3 LREX_{t-1} + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$F_{\text{OVERALL}} = \left[\begin{array}{l} H_0 = \delta_1 = \delta_2 = \delta_3 = 0; \\ H_1 = \delta_1 \neq \delta_2 \neq \delta_3 \neq 0 \end{array} \right]$$

$$t_{\text{DV}} = \left[\begin{array}{l} H_0 = \delta_1 = 0 \\ H_1 = \delta_1 \neq 0 \end{array} \right]$$

$$F_{\text{IDV}} = \left[\begin{array}{l} H_0 = \delta_2 = \delta_3 = 0 \\ H_1 = \delta_2 \neq \delta_3 \neq 0 \end{array} \right]$$

Her üç test istatistiği kapsamında da test istatistikleri kritik değerlerden büyük olduğunda temel hipotezler reddedilerek değişkenler arasında 'gerçek' bir eşbütünleşme ilişkisinin varlığından bahsedilebilmektedir.

4. BULGULAR

Değişkenlere ait ADF BKT sonuçlarına Tablo-4'te yer verilmiştir. Yapısal kırılmaların modellenmediği bu test kapsamında tüm serilerin birim kök içerdiği, LENF değişkeninin farkı alınca durağanlaştığı, diğer değişkenlerin ise yalnızca sabit terimli modelde %10 anlam düzeyinde durağanlaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 4: ADF BKT Sonucu

Değişken	Sabit Terimli Model	Sabit ve Trendli Model
LENF	-1.4602	-0.4334
LM1	-1.3617	-1.3647
LREX	0.1593	0.3618
Δ LENF	-4.3777***	-4.4411***
Δ LM1	-2.6884*	-2.9069
Δ LREX	-2.8761*	0.0681

Not: *, ***, %10 ve %1 anlam düzeylerini ifade etmektedir.

Türkiye ekonomisinde çalışma dönemi olan 1980-2022 aralığı politik, ekonomik ve küresel krizler nedeniyle yapısal kırılmaların meydana geldiği bir dönem olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda serilerin durağanlıkları ayrıca Zivot-Andrews (1992) BKT ile sınanmıştır. Bu teste ait sonuçlar ise Tablo-5 aracılığıyla verilmiştir.

Tablo 5: Zivot-Andrews BKT Sonucu

Değişken	Test İstatistiği	Kırılma Tarihi
LENF	-2.5719	2003
LM1	-4.2946	1994
LREX	-1.3118	2016

Not: Model A % 5 Tablo Kritik değeri = -4.93

Zivot-Andrews BKT sonuçlarına göre değişkenlere ait test istatistiğinin kritik değerden (-4.93) büyük olması nedeniyle durağan olmadığı (birim kök içerdiği) sonucuna varılmıştır. Kırılma tarihleri olarak ise Türkiye ekonomisinde ekonomik krizin (1994), Politik krizin (2016 Askeri Darbe Girişimi), ve yapısal dönüşümlerin başladığı dönem olan 2003 tarihleri tespit edilmiştir.

Birim kök içeren seriler arasındaki uzun dönemli dinamik ilişkiler ise AARDL yöntemiyle sınanmıştır. AARDL testine ait tüm sonuçlar Tablo-6'da verilmiştir. Öncelikle eşbütünleşme ilişkisinin varlığının sınıandığı F_{OVERALL} , t_{DV} ve F_{IDV} test sonuçlarına göre test istatistiklerinin sınır değerlerinin üzerinde olmasından dolayı seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin var

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda Türkiye ekonomisinde 1980-2022 arası dönemde enflasyon oranı, M1 para arzı ve Reel efektif döviz kuru arasında uzun dönemli ‘gerçek’ bir ilişki mevcuttur. Uzun dönem katsayı sonuçlarına göre ise LM1 para arzında meydana gelen artışlar enflasyon üzerinde nisbi olarak küçük fakat istatistiksel olarak anlamlı ve negatif etkiler oluşturmaktadır. LM1 para arzında meydana gelen %1’lik artışlar enflasyonu %0.08 gibi düşük bir oranda azaltmaktadır.

Tablo 6: AARDL Sonucu

Eşbütünleşme Test İstatistikleri	Eşbütünleşme Testi	Test İstatistiği	I(0) %5	I(1) %5	
	$F_{overall}$	16.8445	3.548	4.803	
	t_{DV}	-4.9136	-2.86	-3.78	
	F_{IDV}	14.2125	2.85	4.97	
Uzun Dönem Katsayılar	Değişken	Katsayı	Standart H.	t istatistiği	Olasılık Değeri
	LM1	-0.0875	0.0115	-7.5949	0.0000
	LREX	-1.1010	0.5343	-2.0605	0.0478
Kısa Dönem Katsayılar ve Hata Düzeltme Terimi	Değişken	Katsayı	Standart H.	t istatistiği	Olasılık Değeri
	C	6.3503	0.8725	7.2777	0.0000
	D(LINF(-1))	0.3305	0.1242	2.6611	0.0122
	D(LINF(-2))	0.2996	0.1328	2.2550	0.0313
	D(LM1)	-0.3399	0.3260	-1.0425	0.3052
	D(LM1(-1))	1.3081	0.3348	3.9065	0.0005
	ECM(-1)	-0.7166	0.0977	-7.3344	0.0000
Tanısal Testler	Tanısal Test	F istatistiği	Olasılık Değer		
	Ramsey RESET	0.8252	0.3709		
	Breusch-Godfrey Otokorelasyon	0.6330	0.5381		
	Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans	1.1657	0.3503		
	Jarque-Bera Normallik Testi	1.6645	0.4350		

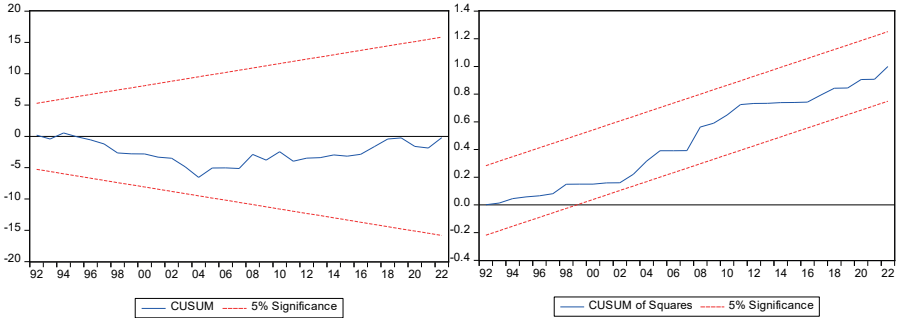
Not: Foverall test istatistiği Narayan (2005), t_{dv} istatistiği, Peseran vd. (2001), F_{IDV} test istatistiği ise Sam vd. (2019)’dan alınmıştır.

Teoride beklenen etkinin aksi olarak çıkan bu sonuç, Sabade (2014) tarafından belirtildiği üzere eksik istihdamda çalışan ekonomilerde, para arzının enflasyon üzerinde negatif etkiler meydana getirmesi, beklenen olası bir sonuç olabilmektedir. Bu tür ülkelerde para arzında meydana gelen

artışlar, ekonominin atıl alanlarına yönelerek ekonominin üretim kapasitesini genişlemesine yardımcı olarak talep baskı meydana getirmeyerek enflasyona yol açmayabilmektedir. Fakat ilgili katsayı görece olarak düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Bu sonuç literatürde Jiang vd. (2015) ve Kılavuz ve Altınöz (2020) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bir diğer açıklayıcı değişken olan LREX değişkeni ise enflasyon üzerinde negatif etkiler meydana getirmektedir. Ülke parasında meydana gelen değerlenmeler sonucu yükselen Reel Efektif Döviz Kuru, ithal malların nisbi fiyatlarını ucuzlatarak enflasyon üzerinde negatif etkiler oluşturmaktadır. Aksine döviz kurunda yaşanan değerlenmeler sonucu (yerli paranın değer kaybetmesi) LREX değişkeninin değer kaybetmesi anlamına geleceğinden, ithal malların görece fiyatını pahalılaştırarak enflasyon üzerinden pozitif etkiler oluşturacaktır. Bu kapsamda ilgili sonucun teorik olarak beklenen bir sonuç olduğunu söylenebilmektedir. Bu sonuç ayrıca Hoai (2019) ve Bozkurt (2021) çalışmalarıyla benzer sonuca varmıştır.

Kısa dönemde ise enflasyon kendi gecikmeli değerinden pozitif yönde etkilenmektedir. Bu doğrultuda enflasyonun kendi kendini besleyen bir süreç olduğu sonucuna varılmıştır. Kısa dönemde para arzındaki artışların ise enflasyon üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmiştir. ARDL sınır testinde uzun dönem dengesinden meydana gelen sapmaların dengeye gelip gelmedikleri ECM (Hata Düzeltme Terimi) ile incelenmektedir. İlgili katsayının istatistiksel olarak anlamlı ve 0 ile -1 arasında değer alması beklenmektedir. Bu bağlamda ECM katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve kısa dönemde dengeden meydana gelen sapmaların yaklaşık olarak %71'i bir dönem sonra dengeye gelmektedir.

AARDL sonuçlarının tutarlılığı ve etkinliği için modelin bir takım tanısal testlerden geçmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda modelde spesifikasyon hatası olmadığı, serilerin normal dağıldığı, otokorelasyon içermediği ve değişen varyans sorununun olmadığı yapılan testlerle ortaya konulmuştur. Son olarak katsayıların istikrarlığı ve modelin öngörü amacıyla kullanılıp kullanılmayacağı Cusum ve Cusum Square testleriyle incelenmiştir. Şekil-2'de verildiği üzere katsayıların güven aralığı içinde olduğu, modelin istikrarlı, tutarlı olduğu, yapısal kırılmanın gerçekleşmediği ve modelin öngörü amacıyla kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.



Şekil:2 Cusum ve Cusum Square Sonucu

Seriler arasındaki dinamik nedensellik ilişkisi ise Hacker ve Hatemi-J (2006) tarafından geliştirilen Simetrik Nedensellik testiyle sınanmıştır. Değişkenlerin düzey değerleriyle analize dahil edildiği bu test Toda-Yamamoto (1995) test mantığına benzemektedir. Değişkenlerin düzey değerleriyle analize tabi tutulduğu bu testte teste ait kritik değerler Bootstrap yöntemiyle elde edilmektedir.

Tablo-7’de verilen sonuçlara göre para arzı ile enflasyon arasında karşılıklı nedensellik ilişkilerin olduğu, Reel efektif döviz kuru ile enflasyon arasında ise herhangi bir nedensellik ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. LM1 ile LENF arasında tespit edilen karşılıklı nedensellik Çiçek (2011) sonucuyla benzer, para arzından enflasyona doğru tek yönlü nedensellik olduğunu belirten Batarseh (2021) çalışmasının aksi yönde çıkmıştır.

Tablo 7: Hacker ve Hatemi-J Simetrik Nedensellik Test Sonucu

Nedenselliğin Yönü	Wstat	Bootstrap Değeri %5	Sonuç
$LM1 \Rightarrow LENF$	37.029	9.137	Nedensellik var.
$LENF \Rightarrow LM1$	19.614	8.151	Nedensellik var.
$LREX \Rightarrow LENF$	3.668	4.280	Nedensellik yok.
$LENF \Rightarrow LREX$	0.0000	4.100	Nedensellik yok.

5. Sonuç ve Politika Önerileri

Ekonomide belirsizliği artırarak, hane halklarının alım gücünün düşmesine, gelir dağılımının kötüleşmesine, firmaların yatırım kararlarını ertelemesine veya iptal etmesine neden olan enflasyon oranı işsizlikle

beraber bir ekonomide en çok istenmeyen makro ekonomik sorunlardan biridir. Ekonominin hem makro hem de mikro kesimi üzerinde oluşturduğu negatif etkilerden dolayı enflasyon oranı, kamuoyu, araştırmacılar ve politika yapıcılar tarafından yakından izlenen bir olgudur. Bu bağlamda fiyat istikrarını sağlamaya yönelik olarak geliştirilecek para ve maliye politikalarının başarısı bir anlamda enflasyonu ve belirleyen faktörlerin doğru şekilde tespit edilmesiyle mümkün olacaktır. Enflasyonu belirleyen faktörler ise genellikle talep çekişli, maliyet itişli ve yapısal faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Bu bağlamda bu çalışma Türkiye ekonomisinde dar para arzı olan M1 para arzı ve işgücü bazlı reel efektif döviz kurunun enflasyon üzerindeki etkisini yıllık frekanslı verilerle 1980-2022 arası dönem için güncel bir ekonometrik yöntem olan AARDL ve Bootstrap Nedensellik testiyle araştırmıştır. Düzeyde durağan olmayan seriler arasında ‘gerçek’ bir eşbütünleşme ilişkisinin varlığının tespit edildiği çalışmada, kısa dönemde enflasyonun kendi gecikmeli değerlerinden pozitif yönde etkilendiği sonuçlarına varılmıştır. Uzun dönemde ise teoride beklenildiği üzere döviz kurunda yaşanan değerlenmeler (yerli paranın değer kaybetmesi / reel efektif döviz kurunun düşmesi) enflasyon üzerinde pozitif etkiler yapmaktadır. Literatürde yapılan çalışmaların aksine ise dar para arzında meydana gelen artışlar enflasyon üzerinde nisbi olarak küçük fakat negatif yönde etkiler oluşturmaktadır. Bootstrap Simetrik Nedensellik sonucu ise dar para arzı ile enflasyon arasında karşılıklı nedensellik ilişkisinin olduğu, reel efektif döviz kuru ile enflasyon arasında ise herhangi bir nedensellik ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda Paranın Miktar Teorisinin önermesinin Türkiye ekonomisi için geçerli olmadığı, ekonominin eksik istihdamda bulunduğu için para arzında meydana gelen artışların Keynesyen iktisadi ekol uyarınca ekonomide talebi canlandırıcı etkiler oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Döviz kurundaki dalgalanmaların enflasyon üzerinde etkiler oluşturduğu Türkiye ekonomisinde, kur şoku nedeniyle yerli parada yaşanacak değer kayıplarının ithal malların fiyatını pahalılaştırarak beklenildiği üzere enflasyonu artırdığı görülmektedir. Politika yapıcılarının, Türkiye ekonomisinde yapısal reformlar aracılığıyla kamu bütçe disiplini, cari açığı düşürme, tasarruf oranlarını artırma, yerli paradaki dalgalanmaları azaltma yönünde geliştirecekleri politikalar enflasyonu düşürmede etkili sonuçlar vermesi beklenmektedir.

Kaynakça

- Ahmad, A., & Yahaya, S. (2021). Money supply and Inflation in the United Kingdom. *European Academic Research*, 8(12), 7114-7121
- Amassoma, D., Sunday, K., & Onyedikachi, E. E. (2018). The influence of money supply on inflation in Nigeria. *Journal of Economics and Management*, (31), 5-23.
- Andrews, A. B., B. Bernanke & Croushore, D. D. (2021). *Macroeconomics*. 10th edition. Pearson Education. Essex
- Balkı, A. ve Göksu, S. (2023). Kamu harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi: Türkiye Cumhuriyeti tarihinden ampirik kanıtlar. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(100. Yılında Cumhuriyet Özel Sayısı), 199-217.
- Batarseh, A. (2021). The nature of the relationship between the money supply and inflation in the Jordanian economy (1980–2019). *Banks and Bank Systems*, 16(2), 38.
- Bekiros, S., Muzaffar, A. T., Uddin, G. S., & Vidal-García, J. (2017). Money supply and inflation dynamics in the Asia-Pacific economies: A time-frequency approach. *Studies in Nonlinear dynamics & Econometrics*, 21(3), 20160051.
- Bozkurt, C. (2014). Money, inflation and growth relationship: The Turkish case. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 4(2), 309-322.
- Bozkurt, H. (2021). Türkiye’de Para Politikası-Döviz Kuru-Enflasyon İlişkisinin Ampirik Analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 981-994.
- Cesur, F. (2006). Para Arzı İle Enflasyon İlişkisi Ve Türkiye Uygulaması (1994-2004). *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 85-104.
- Cukierman, A. (2017). Money growth and inflation: Policy lessons from a comparison of the US since 2008 with hyperinflation Germany in the 1920s. *Economics Letters*, 154, 109-112.
- Çiçek, M. (2011). Paranın Miktar Teorisi Ve Türkiye’de Geçerliliği. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 16(3).
- Dash, S. K. (2017). Is Money Supply Exogenous? Evidence from India. Margin: *The Journal of Applied Economic Research*, 11(2), 167-195.
- Diermeier, M., & Goecke, H. (2016). Money supply and inflation in Europe: is there still a connection? (No. 17/2016E). IW Policy Paper.
- Dritsakis, N. (2011). Demand for money in Hungary: an ARDL approach. *Review of Economics and Finance*, (5).

- Duodu, E., Baidoo, S. T., Yusif, H., & Frimpong, P. B. (2022). Money supply, budget deficit and inflation dynamics in Ghana: An empirical investigation. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2043810.
- Emmanuel, U., Udoh, B. E., Prince, A. I., Okoh, J., & Ndu, O. M. (2019). Money supply and inflation rate in Nigeria: The missing link. *Humanities*, 7(3), 156-166.
- Gabaçlı, N. (2020). Paranın Miktar Teorisi Üzerine Ekonometrik İnceleme: Türkiye Örneği. *İstatistik ve Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 1(1), 50-62.
- Hoai, T. T. T. (2019). Money Supply and Inflation in Vietnam: An Approach from Structural Equation Model. *Money*, 10(10).
- Jiang, C., Chang, T., & Li, X. L. (2015). Money growth and inflation in China: New evidence from a wavelet analysis. *International Review of Economics & Finance*, 35, 249-261.
- Kılavuz, E., & Altınoç, B. (2020). Türkiye'de para arzı ile enflasyon arasındaki ilişki: ARDL sınır testi yaklaşımı. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 242-260.
- Koyuncu, A. F. T. (2014). Causality network between budget deficit, money supply and inflation: An application to Turkey. *International Journal of Business and Social Science*, 5(10).
- McCandless, G. T., & Weber, W. E. (1995). Some monetary facts. *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, 19(3), 2-11.
- Nguyen, B. (2015). Effects of fiscal deficit and money M2 supply on inflation: Evidence from selected economies of Asia. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 20, 49-53.
- Pamuk, Ş. (2022). Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi. İstanbul: *Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları*.
- R. Scott Hacker & Abdunasser Hatemi-J (2006) Tests for causality between integrated variables using asymptotic and bootstrap distributions: theory and application, *Applied Economics*, 38:13, 1489-1500
- Sabade, S. (2014). Is money supply the cause of inflation in India? An alternative postulate to understand inflation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 379-382.
- Sam, C. Y., McNown, R., & Goh, S. K. (2019). An augmented autoregressive distributed lag bounds test for cointegration. *Economic Modelling*, 80, 130-141.
- Su, C. W., Fan, J. J., Chang, H. L., & Li, X. L. (2016). Is there causal relationship between money supply growth and inflation in China? Evidence from quantity theory of money. *Review of Development Economics*, 20(3), 702-719.

- Sultana, N., Koli, R., & Firoj, M. (2019). Causal relationship of money supply and inflation: A study of Bangladesh. *Asian Economic and Financial Review*, 9(1), 42-51.
- Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (2013). Inflation and Price Stability. Access Date: 15.09.2023. Retrieved from https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/06084069-3751-44a3-ba98-fc5a65b908ba/Enflasyon_FiyatIstikrari.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-06084069-3751-44a3-ba98-fc5a65b908ba-m5lk8Dx
- Uddin, S., Chowdhury, N. M., & Hossain, M. A. (2014). Determinants of inflation in Bangladesh: An econometric investigation. *Journal of World Economic Research*, 3(6), 83-94.

Gelir Dağılımı Kavramı ve Gelir Dağılımına İlişkin Literatür Üzerine Bir İnceleme

Bengü Kayapalı Aslan¹

Özet

Gelir, bir ekonomide bir dönem içerisinde biriken para, mal veya hizmetlerin bütünüdür. Hızla gelişen ülke ekonomileri göz önünde bulundurulduğunda ortaya çıkan bu bütünün nasıl bölüşüleceği önemli bir sorundur. Bu noktada ortaya çıkan gelir dağılımı kavramı çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Çünkü gelir dağılımı öncelikle ülkelerin ekonomik büyümeleri sürecinde elde ettikleri varlıklarını dengeli biçimde dağıtmaları konusunda önemli rol üstlenmektedir. Bu noktada adaletin sağlanması ülkenin gelişmiş düzeyinin belirlenmesinde etkilidir.

Gelir dağılımına ilişkin göstergelerin, belirleyicilerin, türlerin ve iktisadi ekollerin yaklaşımlarının incelendiği bu çalışmada öncelikli olarak gelir dağılımı kavramı açıklanmaktadır. Daha sonra gelir dağılımına ilişkin oluşan literatür incelenerek, gelir dağılımı konusunda yeterli düzeyde çalışmalar yapıp yapılmadığı noktasında tespitite bulunulacaktır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise gelir dağılımı konusunu inceleyen çalışmalara derinlik kazandırmak ve ülkelerdeki gelir dağılımı eşitsizliği sorununun çözümüne ilişkin politika öneri sunulacaktır.

Giriş

Gelirin belirli kişi ve grupların elinde toplanması, toplum içerisindeki adalet duygusunu zedelemektedir. Toplu yaşam içerisinde insanların günlük ihtiyaçlarını karşılamalarındaki yegâne kaynak olan gelirin dağılımı, birçok disiplinin araştırma konusu olmuştur. Para, mal veya hizmet akışı üzerinden tanımlanan gelir, belirli bir dönemde bir ekonomi içerisindeki bir kişi, grup veya şirket tarafından üretilmektedir. Bir ekonomi içerisinde belli bir dönemde elde edilen gelirin, geliri elde edenler arasında nasıl bölüşüleceği

1 Arş. Gör. Bengü KAYAPALI ASLAN, Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, bkayapali@gantep.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9398-8921

ise gelir dağılımı kavramının kapsamı içerisinde. Bir ülkedeki gelirin çeşitli gruplar arasındaki bölüşümü olarak tanımlanan gelir dağılımı, belirli faktörlerce etkilenmektedir. Gelir dağılımına ilişkin çalışmalarda her ne kadar demokratikleşme ve küreselleşme olguları öne çıksa da gelirin dağılımını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; ekonomik büyüme, küreselleşme, teknoloji, üretim faktörlerinin dağılımı vb. olarak sıralanmaktadır.

Gelir dağılımını etkileyen faktörler aynı zamanda gelir dağılımı türlerinin oluşmasında da pay sahibidir. Kişisel gelir dağılımı, fonksiyonel gelir dağılımı, bölgesel gelir dağılımı, sektörel gelir dağılımı vb. türleri olan gelir dağılımının belirli ölçüm yöntemleri bulunmaktadır. Gelir dağılımında öne çıkan bir kriter olarak bilinen Gini Katsayısının yanında, Pareto Katsayısı, Atkinson Eşitsizlik Ölçütü ve Theil Endeksi gibi birçok ölçüt gelir eşitsizliğinin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Gelir dağılımı iktisat bilimi içerisinde yer alan ekollerce de farklı perspektiflerde ele alınmıştır. Bu noktada; Merkantalistlerin ve Fizyokratların Gelir Dağılımı Yaklaşımı, Klasik İktisadın Gelir Dağılımı Yaklaşımı, Neo-Klasik İktisadın Gelir Dağılımı Yaklaşımı, Keynesyen Gelir Dağılımı Yaklaşımı, Marksist İktisadın Gelir Dağılımı Yaklaşımı birbirlerinden farklılıklar içerdiği için hepsinin ayrı ayrı irdelenmesi gerekmektedir.

Gelir dağılımına ilişkin makale, tez, rapor, ihtisas komisyonu çalışmaları, uluslararası örgütlerin deklare ettikleri raporlar ve araştırma bulguları başta olmak üzere birçok akademik ve kurumsal çalışma yer almaktadır. Bu da gelir dağılımına ilişkin zengin bir literatürün olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın amacı, öncelikle gelir dağılımı kavramını açıklamaktır. Bu açıklama gelir dağılımı türleri, gelir dağılımını etkileyen faktörler, gelir dağılımı eşitsizliği ölçüm yöntemleri ve iktisadi ekollerin gelir dağılımına yaklaşımları başlıklarıyla yapılmaktadır. Çalışmada daha sonra gelir dağılımına ilişkin literatür incelenerek (makale, tez, vb.), gelir dağılımı konusunun yeterli düzeyde incelenip incelenmediği sorgulanacaktır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise öncelikle gelir dağılımı kavramı konu alan çalışmalarına derinlik kazandırılması amacıyla birtakım öneriler sunulacaktır. Bunun yanında ülkelerin gelir dağılımı adaletsizliğine yönelik politika geliştirmeleri noktasında çözüm önerileri sunulacaktır.

Gelir ve Gelir Dağılımı Kavramı

Gelir dağılımı kavramının daha iyi anlaşılması için öncelikle gelir kavramının açıklanması gerekmektedir. Gelir, üretim ve hizmet süreçleri sonucunda gerçek veya tüzel kişilerin elde ettikleri kazanım olarak ifade edilmektedir (Kubar, 2011: 228). Bu kazanım, daha çok parasal bir kazanım

ile ilişkilendirilse de gelirin nakdi olmayan formu da mevcuttur. Buna genel çerçevede gayri nakdi gelir denilmektedir. Bu gelir türü, “aynı gelir”, “emsal gelir”, “yan fayda” ve “öz tüketim” gibi aralarında küçük de olsa farklılıklar olan kavramlarla ifade açıklanabilmektedir (Rakıcı ve Aktuğ, 2020: 881). Mevzuatın gelir kavramına bakışı, “Gelir, bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği, tasarruf ve harcamasına kaynak teşkil eden her türlü kazanç ve iratların safi tutarıdır”² şeklindedir. Bir başka perspektifte gelir, Fischer tarafından belirli bir zaman dilimi boyunca hizmetlerin akışı olarak tanımlanmaktadır (Hewett,1925: 239). Gelire yakın bir kavram olarak kazanç, gelirden farklı bir kavramı ifade etmektedir. Kazanç, istihdamdan kazanılan parayı ifade ederken, gelir, kazancın ötesindeki kazançları, sosyal yardımları ve emekli maaşları vb. dahil olmak üzere elde edilen toplam parayı ifade etmektedir (Healey, 2019).

Gelirin belirli kişi veya gruplarca paylaşımını konu alan gelir dağılımı, gelir ve dağılım/paylaşım kavramlarından meydana gelmektedir. Bu kavramların doğru anlaşılması, gelir dağılımı kavramının doğru anlaşılmasını sağlayacaktır. Gelirin tanımı ve içeriği yukarıda anlatılmıştır. Gelirin dağılımı veya gelirin bölüşümü ise öncelikle bir ekonomide elde edilen gelirin, bu geliri elde edenler arasındaki bölüşümünü ifade etmektedir (Akın, 2015: 10). Gelir dağılımı aynı zamanda bir ülkedeki ekonominin yapısını, ekonomik büyüme hızı ve istihdam dağılımını üzerinden etkilemektedir (Karataş, 2019: 55). Buna yönelik olarak hükümetlerin gelir dağılımı politikaları, geliri fazla olandan az olana doğru geliri yeniden nasıl dağıtması gerektiği üzerinedir (Levy,t.y.). Bir ekonomide elde edilen gelirin, o ekonomideki kişiler arasında nasıl bölüşüldüğünü, bunun yanında ücret, faiz, rant, kâr gibi üretim faktörlerinin milli gelir içerisindeki payının ölçülmesi gelir dağılımının odağında yer almaktadır (Eğilmez, 2019).

Gelir Dağılımı Türleri

Gelir dağılımı; fonksiyonel gelir dağılımı, sektörel gelir dağılımı, bölgesel gelir dağılımı ve kişisel gelir dağılımı başta olmak üzere çeşitli başlıklarda incelenmektedir (Uysal, 2007: 250-253). Buna genel itibariyle gelir dağılımı türleri denilmektedir.

Kişisel Gelir Dağılımı

Kişisel gelir dağılımı temelde bir ekonomide elde edilen gelirin yine o ekonomideki kişiler arasında ne şekilde dağıldığını konu almaktadır

2 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda Madde 1'de yer alan gelir kavramına ilişkin tanımdır.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=193&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=4>

(Eğilmez, 2019). Bir başka perspektifte kişisel gelir dağılımı, kaynak türlerine bakılmaksızın hanelerin veya bireylerin gelirlerinin sıklığı veya büyüklüğünün dağılımı olarak da ifade edilebilir (Kurt, 2018: 1). Fonksiyonel bağlamda kişisel gelir dağılımı ise toplumdaki en yüksek ve en düşük gelir düzeyine sahip grupların toplam gelirden aldıkları payların belirlenmesinde önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Destek, 2018: 6). Dolayısıyla kişisel gelir dağılımında, en yüksek ve en düşük gelire sahip gruplar arasındaki farklar ve buna yol açan dinamikler irdelenmektedir.

Fonksiyonel Gelir Dağılımı

Fonksiyonel gelir dağılımı, gayrisafi yurtiçi hasıladaki içerisindeki emek geliri olan maaş/ücret ve emek dışı gelirler olan kar, faiz, kira vb. üretim faktörlerinin bölüşümünü içermektedir. Bu sebeple fonksiyonel gelir dağılımı temelde gelir ile üretim faktörleri arasındaki ilişkiyi inceler (Boratav,1991: 26). Diğer bir ifadeyle üretim faktörlerinin milli gelirden aldıkları payları inceleyen fonksiyonel gelir dağılımı, gelirin emek gelirleri ile emek dışı gelirler arasındaki bölüşümü olarak da ifade edilmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2001: 4).

Sektörel Gelir Dağılımı

Sektörel gelir dağılımı, öncelikle gayri safi yurtiçi hasılayı tarım, sanayi, ticaret, hizmet vb. ekonomideki üretim sektörlerine göre ayırmaktadır. Yıllara ayrılarak incelenebilen bu dağılım türü aynı zamanda ülkenin gelişmişlik düzeyi açısından bir gösterge olarak da kabul edilmektedir (Kuştepeli ve Halaç, 2004: 147). Çünkü ülkedeki sanayileşme sürecinde ülkenin mevcut konumu, üretim yapılan sektörler, sektörel gelişim planları ve sanayileşme politikalarında izlenmesi gereken strateji gibi birçok noktada önemli bir veriyi oluşturmaktadır.

Bölgesel Gelir Dağılımı

Bölgesel gelir dağılımı, bir ülkede farklı bölgelerdeki bireylerin milli gelirden ne ölçüde pay aldıklarını araştırmaktadır. Bir başka ifadeyle ülkedeki toplam gelirin bölgeler arasında bölüşümü ve bölgelerin milli gelirden ne ölçüde yararlanabildiğini konu edinir. Bu noktada ortaya çıkan farklılıklar bölgesel eşitsizliklerin de temelini oluşturur. Bölgeler arasında gelir dağılımında ortaya çıkan eşitsizlikler eğitimden sağlığa, sanayiden tarıma sosyoekonomik farkların oluşmasına neden olmaktadır (Aktan, 2002: 1). Dolayısıyla bu farklılıklar, bölgeler arasında gelir dağılımı eşitsizliğinin hem nedenini hem de sonucunu oluşturmaktadır.

Diğer Gelir Dağılımı Türleri

Bir ekonomide milli gelirin üretim faktörlerince bölüşümünü irdeleyen bir kavram olarak gelir dağılımının bireysel, fonksiyonel, sektörel ve bölgesel gelir dağılımı haricinde başka türleri de vardır. Ancak literatürde yer alan çalışmalarda gelir dağılımının türü olarak bu dört başlığı kullanmakta olduğu görülmüştür.

Gelir Dağılımını Etkileyen Başlıca Faktörler

Gelirin büyüklüğü veya kaynağı yerine gelirin bölüşümünün önem taşıdığı perspektifte, David Ricardo da Malthus'a gönderdiği mektupta politik iktisadın öncelikli amacının refah artışı değil, bu refahın bölüşüm sorunu olduğunu belirtmiştir (Keynes, 1936: 15). David Ricardo'nun 200 yılı aşkın süre öncesinde değindiği gelirin dağılımını; üretim faktörlerinin dağılımı, gelirin yeniden dağıtımını üzerine geliştirilen politikalar, küreselleşme, kamu gelirleri, işsizlik, teknoloji ve eğitim gibi faktörler başlıca etkilemektedir (Güder, 2019: 199).

Gelir Dağılımı Eşitsizliği Ölçüm Yöntemleri

Lorenz Eğrisi

Gelir dağılımı ölçüm yöntemlerinden birisi olarak Lorenz eğrisi, gayri safi yurtiçi hasılanın ülkedeki nüfus içindeki dağılımını gösteren bir ölçüm aracıdır. Bu ölçüm aracıyla incelenen bir ülkede bu ölçüm aracı mutlak eşitlik doğrusundan uzaklaştıkça gelir dağılımında eşitsizliğin arttığı anlaşılmaktadır. Lorenz eğrisinin yatay ve dikey ekseninde oluşu ise tam eşitsizlik durumudur. Bu durumun tam aksine Millî gelirin bireyler arasında tamamıyla eşit dağılması durumunda Lorenz eğrisi, kare içindeki köşegenle temsil edilen mutlak eşitlik doğrusu ile çakışır (Bellù, 2005: 3). İstenilen ancak gerçekleşmeyen bu durum, gelir dağılımında eşitsizliğin olmadığı durumu ifade etmektedir.

Gini Katsayısı

Gini katsayısı, gelir eşitsizliğinin ölçümünde en yaygın şekilde kullanılan ölçüm yöntemlerinden birisidir. İtalyan istatistikçi Corrado Gini tarafından geliştirilmiştir. Gini katsayısı temelde toplam gelirler ile nüfustaki ortalama gelir arasındaki beklenen mutlak farkı ifade etmektedir (Hasell, 2023). Gelir dağılımındaki eşitsizlik derecesini ölçen "gini" katsayısı, 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Gelirin tamamı bir kişiye ait olduğu durumda gini katsayısı 1 değerini alırken, gelir bireyler arasında eşit bölüşüldüğünde ise sıfır değerini almaktadır. Buna mutlak eşitlik durumu da denilmektedir. Dolayısıyla gini

katsayısının değeri sıfıra yaklaştıkça eşitlik artarken değer 1'e yaklaştıkça gelir dağılımı eşitsizliği artmaktadır (Akın, 2015: 11)

Pareto Katsayısı

Gelir eşitsizliği konusunda görece karamsar bir tablo çizen Pareto, gelir eşitsizliğinin bu durumu ortaya çıkaran güçlü ülkeler kadar değiştirilemeyecek, sürekli ve olağan bir tablo olarak görmektedir. Pareto'ya göre gelirin/kaynakların bölüşümünde bir kişinin refahını yükseltmek için diğer bir kişinin refahını düşürmek gerekiyorsa toplumun maksimum refah durumunda olduğu kabul edilmektedir (Akın, 2015: 14). Bir gelişmiş eşitsizliği ölçümü olarak geliştirdiği yöntemde ise Pareto, gelirin bölüşümünde genel denge üzerine vurgu yapmaktadır (Pen, 1971: 235). Bu yaklaşımdan hareketle bu değer bir optimum olarak da kabul görmektedir.

Atkinson Eşitsizlik Ölçütü

Gelir dağılımına ilişkin hesaplamaların yapıldığı ölçüm yöntemlerinde odak, gelirin bölüşümü üzerinedir. Bunlardan farklı olarak Atkinson, sosyal refahın da üzerinde durulması gereken önemli bir konu olduğunu ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle Atkinson, gelir dağılımı yaklaşımında sosyal refahı ve refah kaybına odaklanmaktadır (Bosmans ve Schokkaert, 2004: 100). Bu ölçümde diğer ölçümlerden farklı olarak hesaplama yapılırken, dağılımın üst veya alt kısmındaki gelir seviyelerine ağırlık verecek şekilde ağırlıklandırma değişkeni eklenmektedir (Akdağ, 2020: 34).

Theil Endeksi

Theil indeksi, gelir eşitsizliğini gruplar arası ve grup içi eşitsizlik olarak ayırtmaya imkan sağladığı için tercih edilen bir yöntemdir. Toplam eşitsizliği gruplara ayırabilmesi yönüyle ampirik araştırmalarda sıkça kullanılmaktadır (Akın ve Aytun, 2017: 56). Theil indeksi, bir ülkenin veya bölgenin gelir dağılımlarını karşılaştırılırken kullanılır daha çok kullanılmaktadır. Bu endekste zengin bireyden yoksul bireye doğru gelir aktarımı olduğunda eşitsizlik azalır ve endeks küçülür. Endeksin sıfıra eşit olduğu durum ise tam adil dağılım durumudur (Özdemir, 2017: 95). Gini katsayısı gelir eşitsizliği ölçümlerinde sıklıkla tercih edilen bir yöntem olmasına rağmen gelir dağılımının gelir dağılımının her iki ucuna duyarlı olan Theil indeksi de literatürde sıkça kullanılan bir yöntemdir.

Diğer Yöntemler

Yukarıda ifade edilen ölçüm yöntemleri, gelir dağılımı eşitsizliğinin belirlenmesinde kullanılan yöntemlerden birkaçıdır. Bunların haricinde;

Değişim Aralığı Yöntemi, Değişim Katsayısı, Görelî Ortalama Mutlak Sapma, Pearson Çarpıklık Katsayısı, Görelî Varyans, Logaritmik Standart Sapma, Kuznets Katsayısı, Elteto-Frigyes Eşitsizlik Ölçütü, Dalton Eşitsizlik Ölçütü, Sıklık Fonksiyonu ve Hareketlilik Matrisi gelir dağılımı eşitsizliğinin ölçümünde kullanılan yöntemleri ifade etmektedir.

İktisadi Ekollerin Gelir Dağılımı Yaklaşımları

Gelir dağılımı, iktisadi ekollerce farklı perspektiflerde incelenmiştir. İktisadi ekollerin gelir dağılımına yaklaşımı, sahip oldukları iktisat teorisi çerçevesinde şekillenmiştir. Bunun sonucunda iktisat okulları kendilerine ait perspektifte gelir dağılımına ilişkin modeller geliştirerek konuyu ele almışlardır (Çiftçi, 2018: 22).

Merkantalistlerin ve Fizyokratların Gelir Dağılımı Yaklaşımı

18. yüzyılın ikinci yarısında Fransa'da gelişen Fizyokrasi sonucunda ortaya çıkmıştır. Quesnay Kuramı olarak da bilinmektedir. Fizyokratların iktisadi düşünce okulu, liberal iktisat düşüncesinin temelini oluşturmuştur (Bocutoğlu, 2012: 35). Fizyokratların yaklaşımında bölüşümün/paylaşımın temelinde tarım yer almaktadır. Çünkü tarım, fizyokrat düşüncede üretken olan yegâne sektör olarak kabul edilmektedir. Buna göre tarımda üretici konumdakiler, yani verimli sınıf, toprakta emek ve sermayeyi kullanarak üretim yapmaktadır. Ekonomik faaliyetler sürekli bir döngü halindedir ve bu döngü sonucunda elde edilen ürünler toplumdaki sınıflar arasında paylaşılmaktadır (Milanoviç, 2015: 18-22).

Klasik İktisadın Gelir Dağılımı Yaklaşımı

Klasik ekolün oluşmasında liberal felsefenin bir ürünü olarak anılan Adam Smith'in "Ulusların Zenginliği" isimli eseri yer almaktadır. Bunun yanında David Ricardo, Robert Malthus, Frédéric Bastiat ve J.B. Say klasik okulun oluşmasına önemli katkılar sağlamıştır. Bu ekolün gelir dağılımına yaklaşımının temellerinde D.Ricardo'nun çalışmaları yer almaktadır. Bu sebeple klasik okulun gelir dağılımı yaklaşımı Ricardo'nun azalan getiri teorisi üzerinedir. Ricardo'nun gelir dağılımı teorisinde ekonomi tarım ve sanayi olmak üzere iki kesime indirgenerek incelenir. Bunun yanında tarımın görece üstünlüğü olsa da ekonominin gelişimi konusunda üç ana varsayım sunmuştur. Bunlar; tarım sektörünün azalan getiriye sahip olduğu, ücret limitinin belirlenmesinde nüfusun belirleyiciliği ve son olarak da sermaye birikiminin iktisadi gelişmedeki belirleyiciliği üzerinedir (Ricardo,1997: 39-40).

Neo-Klasik İktisadın Gelir Dağılımı Yaklaşımı

Emek maliyeti yerine fayda değerinin alınması başta olmak üzere Marksist iktisatın savunularıyla tezatlıklar barındıran neo-klasik iktisat, klasik iktisat okulunun kabullerinin aksine gelir dağılımının ekonomide yer alan bir sorun olmadığını öne sürmüştür. Bunun temelinde herkesin üretim sürecinde yer aldığı ölçüde gelir ettiği yer almaktadır. Dolayısıyla hiçbir kimsenin elinde bir fazla olmayacağı için gelir adil şekilde dağılmış olacaktır (Ulutürk ve Ersezer, 2005: 94-95). Bu çıkarım hem klasik hem de neo-klasik iktisatın temel savunularından olan ekonomiye devlet müdahalesinin olmaması gerekliliği ile örtüşmektedir. Devlet müdahalesinin olmadığı ve piyasada kaynakların yatırımların sektörlere ve mal üretimine dağılımı konusunda geçerli rekabet şartları, uzun dönemde normal üstü karları, normal karlara dönüştüreceği için gelir dağılımında düzenlenmeyi sağlamış olacaktır (Birok ve Gencer, 2014: 262-266).

Keynesyen Gelir Dağılımı Yaklaşımı

Gelir dağılımı, Keynes tarafından kapitalist bir ekonominin iki önemli sorunundan birisi olarak ifade edilmektedir (Keynes, 1935: 185). Keynes'in gelir dağılımı eşitsizliğine yaklaşımı iki varsayıma dayanmaktadır. Bunlar;

- Ücretlerin parasal olarak belirlenmesi
- Yatırımların, tasarruflardan bağımsız olarak belirlenmesidir.

Çünkü Keynesyen yaklaşımda geliri oluşturan ve tasarrufun yapılmasını sağlayan temel faktör, yatırımlardır. Dolayısıyla Keynesyen gelir dağılımı yaklaşımında gelir dağılımının adil şekilde sağlanması tasarruf-yatırım eşitliğine bağlıdır (Destek, 2018: 12-13). Bunun yanında Keynesyen okulun gelir dağılımı yaklaşımında eşitsizliğin ortadan kaldırılmasına veya azaltılmasına dair politikalar doğrudan yer almamaktadır. Gelir dağılımı eşitsizliği toplumda kabul gören bir sorun olmakla birlikte Keynesyen yaklaşım, devlet müdahalesine karşı çıkmamakla liberal yaklaşımdan ayrılmaktadır. Bunun yanında devletin uygulayacağı iktisat politikalarının gelir dağılımı eşitsizliği sorununu çözebileceğine ve gelirin daha adil dağılacığını öngörmektedir.

Marksist İktisadın Gelir Dağılımı Yaklaşımı

Marksist iktisadın gelir dağılımı yaklaşımının temelinde emek-değer ve artık-değer ilkeleri yer almaktadır. Marks'a göre artık değer kaynağı emektir. Bu sebeple David Ricardo'nun artık-değer ilkesinden bu noktada ayrılmaktadır. Bunun yanında Marksist yaklaşımda yine Ricardo'nun aksine

azalan verim prensibi kabul edilmemektedir. Ayrıca rant ile kâr arasında da ayrımın olmadığı savunulmaktadır (Akalin, 1986: 305-306). Kapitalist ekonomilerde sanayileşme ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkacak işgücü fazlası emek arzında fazlalık oluşturacağı için asgari geçim düzeyinin düşmesine neden olacaktır. Marks, bu durumu işçi sınıfının sefaleti olarak tanımlamaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere Marksist teorinin gelir dağılımı noktasındaki yaklaşımı; gelirin bölüşümü-emek-sermaye çatışması üzerine kurulmuştur (Kazgan, 2006: 311-313).

Diğer Yaklaşımlar

Gelir dağılımındaki eşitsizliklerinin olası nedenleri, gelir dağılımı adaletinin sağlanmasına yönelik politikalar ve temel iktisadi görüşlerin gelirin paylaşımındaki yaklaşımları gelir dağılımına ilişkin yaklaşımlar olarak nitelendirilmiştir. Yukarıda sıklıkla başvuru yapılan gelir dağılımı yaklaşımlara yer verilmiştir. Bu yaklaşımların yanında;

- Neo-Keynesyen İktisadın Gelir Dağılımına Bakışı,
- Post Keynesyen Teoride Gelir Dağılımı yaklaşımı,
- Arz Yanlı İktisadın Gelir Dağılımına Bakışı,
- Monetarist Okulun Gelir Dağılımına Bakışı,
- Rasyonel Beklentiler Teorisinde Gelir Dağılımı

gelir dağılımı konusundaki iktisadi yaklaşımlardan birkaçını ifade etmektedir.

Gelir Dağılımına İlişkin Literatürün İncelenmesi

İktisat Bilimi hakkında en bilinen tanımlar arasında yer alan gelir dağılımı³, önemli bir çalışma konusunu ifade etmektedir. Bu noktada gelir dağılımına ilişkin yapılan çalışmalar irdelendiğinde;

3 İktisat bilimi, David Ricardo tarafından “hasılayı üreten sınıflar arasında, gelir dağılımının yasalarının incelenmesi” olarak tanımlanmıştır. (bkz. Güneri Akalin: Kamu Ekonomisi, Sf.299)

Tablo 1. Gelir Dağılımının Temel Dinamiklerine Yönelik Literatür Özeti

Yazar(lar)	Periyot	Ülke(ler)	Metodoloji	Sonuç
Küreselleşme ve Gelir Eşitsizliği				
Rudra (2004)	1972-1996	36 Ülke	Panel TSLS	Küreselleşme, eşitsizliği arttırmaktadır.
Beckfield (2006)	1973-1997	12 AB Ülkeleri	Panel GLS	Küreselleşme, eşitsizliği arttırmaktadır.
Dreher ve Gaston (2008)	1970-2000	156 Ülke	Panel GMM	Küreselleşme, eşitsizliği arttırmaktadır.
Jaumotte vd. (2008)	1981-2003	51 Ülke	Panel Regresyon	Ticari serbestleşme, eşitsizliği arttırmaktadır.
Bergh ve Nilsson (2010)	1970-2005	79 Ülke	Panel GMM	Küreselleşme, eşitsizliği arttırmaktadır.
Cassette vd. (2012)	1980-2005	10 Gelişmiş Ülke	Panel DOLS Tahmincisi	Ticari serbestleşme, eşitsizliği arttırmaktadır.
Faustino ve Vali (2013)	1995-2007	24 OECD Ülkeleri	Panel GMM	Ticari serbestleşme, eşitsizliği azaltmakta; doğrudan yatırımlar, eşitsizliği arttırmaktadır.
Asteriou vd. (2014)	1995-2009	27 AB Ülkeleri	Panel GMM	Ticari serbestleşme, eşitsizliği azaltmakta; doğrudan yatırımlar, eşitsizliği arttırmaktadır.
Gozgor ve Ranjan (2015)	1970-2012	140 Ülke	Panel Regresyon	Küreselleşme, eşitsizliği arttırmaktadır.
Baek ve Shi (2016)	1990-2010	26 Gelişmiş ve 52 Gelişmekte Olan Ülke	Panel Regresyon	Ticari serbestleşme, eşitsizliği gelişmiş ülkelerde arttırmakta; gelişmekte olan ülkelerde azaltmaktadır.
Bukhari ve Munir (2016)	1980-2014	11 Asya Ülkeleri	Panel Regresyon	Küreselleşme, eşitsizliği azaltmaktadır.
Beşeri Sermaye ve Gelir Eşitsizliği				
Lee (2005)	1970-1994	64 Ülke	Panel GLS	Eğitim düzeyi artışı, eşitsizliği azaltmaktadır.
Bergh ve Nilsson (2010)	1970-2005	79 Ülke	Panel GMM	Beşeri sermaye artışı, eşitsizliği arttırmaktadır.
Apergis vd. (2013)	1981-2004	ABD Eyaletleri	Panel VECM	Eğitim düzeyi artışı, eşitsizliği azaltmaktadır.
Mahmood ve Noor (2014)	1970-2010	55 Ülke	Panel GMM	Beşeri sermaye artışı, gelir eşitsizliğini arttırmaktadır.
Anyanwu vd. (2016)	1970-2011	17 Batı Afrika Ülkeleri	Panel GMM	Beşeri sermaye artışı, gelir eşitsizliğini azaltmaktadır.
Kamu Politikaları ve Gelir Eşitsizliği				
Lee (2005)	1970-1994	64 Ülke	Panel GLS	Kamu sektör büyüklüğü, gelir eşitsizliğini arttırmaktadır.
Doerrenberg ve Peichl (2014)	1981-2005	OECD Ülkeleri	Panel Regresyon	Kamu harcamaları, gelir eşitsizliğini azaltmaktadır.
Roine vd. (2009)	Dengesiz Panel	16 Ülke	Panel GLS	Kamu sektör büyüklüğü, gelir eşitsizliğini azaltmaktadır.
Niehues (2010)	Dengesiz Panel	24 Avrupa Ülkeleri	Panel GMM	Kamu harcamaları, gelir eşitsizliğini azaltmaktadır.

Kaynak : (Destek, 2018: 31).

Sonuç ve Öneriler

Dünya’da küresel iklim değişikliği, azalan doğal kaynaklar, pandemi düzeyinde salgınlar ve teknolojik gelişmelerin yanında diğer önemli bir konu gelir dağılımındaki adalet sorunudur. Etkisinin her geçen gün daha da fazla hissedilen bu kavram, derinlemesine incelenmesi gereken sosyoekonomik bir gerçektir. Yoksulluğun ve gelirin bölüşümündeki eşitsizliğe bağlı olarak artan sorunlar, gelir dağılımı konusunun önemine vurgu yapmaktadır. Yoksulluğun azaltılarak insan yaşamının standartlarının iyileştirilmesi ve bunlara yönelik politikaların oluşturulması hem ulusal hem de uluslararası düzeyde ülkelerin öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır.

Birleşmiş Milletler tarafından deklare edilen “sürdürülebilir kalkınma amaçları” arasında da birçok hedef, alt başlık ve done ile ilişkilendirilebilecek gelir dağılımı kavramı, üzerine farklı bilim dalları ve disiplinlerce çalışmalar yapılan sürdürülebilir bir konuyu içermektedir. Bu noktada çalışmanın amacı öncelikli olarak gelir dağılımı kavramının tüm boyutlarıyla ele alınarak geniş bir perspektifte incelenmesidir. Çalışmada gelir dağılımı kavramı; gelir dağılımı türleri, kendisini etkileyen faktörler, gelir dağılımı ölçüm yöntemleri ve iktisadi ekollerin gelir dağılımına yaklaşımları başlıklarıyla detaylı şekilde incelenmiştir. Gelir dağılımına ilişkin halihazırda yapılan çalışmalara yer verilen literatürde özet nitelikte bir tablodan yararlanılmıştır. Tüm bunlardan hareketle çalışmada elde edilen öncelikli sonuç, artan gelir adaletsizliği tablosunda devletlerin gelir eşitsizliğini azaltıcı politikalar geliştirmesidir.

Gelir dağılımı eşitsizliğine yönelik politikalar oluşturulurken yararlanılması gereken dayanak çalışmada da incelenen gelir dağılımının belirleyicileri üzerinedir. Buradan hareketle sunulacak öncelikli öneriler;

- Gelir dağılımını inceleyen çalışmaların yeni endeks ve göstergelerle birlikte konuyu incelemeleri,
- Devlet tarafından uygulanacak ekonomik ve sosyal politikaların gelir dağılımına etkilerinin doğru şekilde belirlenmesi,
- Teknolojik gelişmelerden ve teşvik içerikli programlardan görece az gelişmiş bölgelerin daha fazla yararlanmasını sağlamak,
- Beslenme, barınma, sağlık, eğitim, çevre ve kültür seviyesinde kötü koşullara sahip bölgelerin sürdürülebilir şekilde desteklenmesi,
- Gelir dağılımı adaletinin sağlanmasında fırsat eşitliğinin gözetilmesi,
- Dezavantajlı ve kırılgan grupların istihdama katılımının sağlanması,
- Genel reçeteler yerine ülkelerin/bölgelerin gerçekliklerine uygun çözümlerin üretilmesi ve desteklenmesi

şeklinde sıralanmaktadır.

Kaynakça

- Akalın, G. (1986). Kamu Ekonomisi, Ankara Üniversitesi Yayınları, <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/12463/Kamu%20Ekonomisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Erişim Tarihi: 20.05.2023.
- Akdağ, H. (2020). Gelir Dağılımı Teorileri Çerçevesinde Gelir Eşitsizliği Analizi, Ankara, İksad Yayınevi.
- Akın, C. S. & Aytun, C. (2018). Gelir Dağılımının Makroekonomik Belirleyicileri: Türkiye Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (42), 0-0. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/39990/345984>
- Akın, F. (2015). Gelir Dağılımı ve Gelir Dağılımı Müdahale Gereği. *İş ve Hayat*, 1 (1), 9-24. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/29030/310432>
- Aktan, C. (2002). “Türkiye’de Bölgelerarası Dengesizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri”, (Editör: Can Aktan: Yoksullukla Mücadele Stratejileri, Ankara, Hak-İş Konfederasyonu Yayınları, 669-673.
- Bellù, L. G. (2005). Charting Income Inequality The Lorenz Curve, EASY-Pol On-line Resource Materials for Policy Making, Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), <https://www.fao.org/3/a-am391e.pdf>, Erişim Tarihi: 16.05.2023.
- Biol, Ö. ve Gencer, A. (2014). Neo-Klasik İktisat ve Neo-Klasik Sentez. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (1), 259-280. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/trakyasobed/issue/30214/326159>
- Bocutoğlu, E. (2012). İktisadi Düşünceler Tarihi, Murathan Yayınevi, Trabzon.
- Boratav K. (1991) 1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm, Gerçek Yayınevi, İstanbul.
- Bosmans, K., & Schokkaert, E. (2004). Social Welfare, The Veil Of Ignorance And Purely Individual Risk: An Empirical Examination. F. Cowell içinde, *Inequality, Welfare and Income Distribution: Experimental Approaches* (s. 85-114). Amsterdam: Elsevier.
- Çiftçi, H. (2018). Gelir Dağılımında Genel Teorik Tartışmalar. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 10 (1), 18-33. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobiadsbd/issue/35990/403766>
- Destek, M.A. (2018). Neoliberal Politikalar Işığında Gelir Dağılımı Adaleti ve Finansal Krizler: Seçilmiş Ülkeler Üzerine Bir İnceleme, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Eğilmez, M. (2019). Türkiye’de Gelir Dağılımı, Gini Katsayısı ve Yoksulluk Oranları, <https://www.mahfiegilmez.com/2019/09/turkiyede-gelir-daglim-gini-katsays-ve.html>, Erişim Tarihi: 10.05.2023

- Güder, F. (2019). Factors Affecting Income Distribution in High-Income Countries. *Fiscaeconomia*, 3 (2), 198-216. DOI: 10.25295/fsecon.2019.02.008
- Hasell, J. (2023). Measuring inequality: What is the Gini coefficient?, <https://ourworldindata.org/what-is-the-gini-coefficient>, Erişim Tarihi: 18.05.2023
- Healey, K. (2019). Explaining income and earnings: important questions answered, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/methodologies/explainingincomeearningsandthegenderpaygap>, Erişim Tarihi: 11.05.2023
- Hewett, W. W. (1925). The Definition of Income. *The American Economic Review*, 15(2), 239–246. <http://www.jstor.org/stable/1807115>
- Karataş, M. (2019). Gelir Dağılımının Teorik Yapısı. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 8 (21) , 52-79 . DOI: 10.31199/hakisderg.546147
- Kazgan, G. (2006). İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi, İzmir: Remzi Kitabevi.
- Keynes, J.M. (1935). The General Theory of Employment, Interest, and Money, https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_keynestheoryofemployment.pdf, Erişim Tarihi: 17.05.2023.
- Keynes, J.M. (1936). İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi, İstanbul: Kalke-don Yayınları.
- Kubar, Y. (2011). Bir İktisat Politikası Amacı Olarak Gelir Dağılımı: Türkiye Örneği (1994–2007) Analizi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1 (2), 227-246. Retrieved from <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/tr/pub/issue/10263/125881>
- Kurt, O.E. (2018). Personal And Functional Distributions Of Income in Turkey, Department of Economics, Notes on Economy, No:2018-03
- Kuştepli, Y. & Halaç, U. (2004). “Türkiye’de Genel Gelir Dağılımının Analizi ve İyileştirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi, 6(4), 143-160.
- Levy, F. (t.y.). Distribution of Income, <https://www.econlib.org/library/Enc/DistributionofIncome.html>, Erişim Tarihi: 13.05.2023.
- Milanovic, B. (2015). The Level And Distribution Of Income In Mid-Eighteenth-Century France, According To François Quesnay. *Journal of the History of Economic Thought*, 37(1), 17-37. doi:10.1017/S1053837214000728
- Özdemir, M. Ç. (2017) “Gelir Eşitsizliği Ölçüm Yöntemleri. E. İslamoğlu ve M. Ç. Özdemir içinde, Gelir Dağılımı ve Yoksulluk”: Sf. 78-110, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Pen, J. (1971). Income Distribution, Facts, Theories, Policies. Wesport: Praeger Publishers.

- Rakıcı, C. & Aktuğ, M. (2020). Gelir Kavramına Yönelik Farklı Görüşler ve Türk Vergi Sisteminin Gelire Yaklaşımı. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (4), 879-904. DOI: 10.11616/basbed.v20i58861.838905
- Ricardo D. (1997). *Ekonomi Politığın ve Vergilendirmenin İlkeleri*, Çeviren: Tayfun Ertan, Belge Yayınları, İstanbul.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2001). *Gelir Dağılımının İyileştirilmesi Ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Gelir-Dagiliminin-Iyilestirilmesi-ve-Yoksullukla-Mucadele-OIK-Raporu.pdf>, Erişim Tarihi: 17.05.2023.
- Ulutürk, S. & Ersezer, D. (2005). Gelir, Gelir Dağılımı Yaklaşımları ve Devletin Rolü. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 0 (47), 87-105. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuamamk/issue/745/8040>
- Uysal, Y. (2007). Gelir Dağılımı Türleri Arasındaki İlişkiler Perspektifinde Türkiye’de Gelir Dağılımının Düzenlenmesine Yönelik Öneriler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 248-292.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Doğrultusunda Yenilenebilir Enerjinin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir İnceleme: Türkiye Örneği

Elif Koçak¹

Özet

Ülkelerin ekonomik büyüme hedeflerini gerçekleştirebilmesi adına enerji kaynaklarının kullanımı büyük önem arz etmektedir. Ancak yenilenemeyen enerji kaynaklarının kullanımı ekonomik büyümeyi sağlarken diğer yandan çevre kirliliğine neden olarak ekolojik dengenin bozulmasına yol açmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler tarafından en az maliyetle en yüksek çıktı hedeflemesi yapılmaktadır. Bu nedenle de sıklıkla fosil yakıtların tercih edildiği görülmektedir. Yenilenebilir enerji kaynakları ise sürdürülebilir enerjinin geleceği için en önemli dinamiklerden biridir. Dolayısıyla özellikle yeni sanayileşen ülkelerin yenilenebilir enerji kaynaklarına teşvik edilebilmesi açısından söz konusu bu kaynakların ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin belirlenmesi gerekmektedir. Sera gazlarının küresel ısınmanın tetikleyicisi olduğunun anlaşılmasıyla birlikte çevre kirliliği ülkelerin gündem başlıkları arasındaki yerini almıştır. Bu doğrultuda da sürdürülebilir kalkınma hedefleri ortaya konulmuştur. Ancak sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin birbiriyle çelişebildiğine dair görüşler de mevcuttur. Bu çalışmanın amacı 1990-2015 gözlem aralığı baz alınarak Türkiye için sürdürülebilir kalkınma hedefleri kapsamında yer alan SDG 7 ve SDG 8 arasındaki muhtemel uyum ya da çatışmayı incelemektir. Ampirik modele dahil edilen değişkenler 2015 sabit fiyatları ile dolar cinsinden kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hasıla, yenilenebilir enerji tüketimi (toplam nihai enerji tüketiminin yüzdesi), fosil yakıt enerji tüketimi (toplamın yüzdesi), brüt sabit sermaye oluşumunun gayri safi yurtiçi hasıla yüzdesi, işgücüne katılım oranı, 15-64 yaş arası toplam nüfusun yüzdesidir. Değişkenler arasındaki ilişki ARDL sınır testi ile araştırılmıştır. Serilerin durağanlık durumu ADF birim kök testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda yenilenebilir enerji kullanımının ekonomik büyümeye olumlu olarak katkı sağladığı saptanmıştır. Ayrıca söz konusu hedeflerin birbiriyle uyumlu olduğu belirlenmiştir.

1 Doktor, Gaziantep Üniversitesi, esevimlioglu@outlook.com, 0000-0003-2662-6565

1.Giriş

Ekonomik büyüme ülkelerin tartışmasız en temel amaçları arasında yer almaktadır. Ekonomik büyümenin gerçekleştirilebilmesi ise üretim miktarı ile doğru orantılıdır. Bu nedenle ülkeler en az maliyetle en yüksek çıktıyı hedeflemektedir. Tüketim ihtiyaçlarını hızlı bir şekilde karşılayabilmek özellikle kitlesel üretimlerin artması sayesinde mümkün hale gelebilmiştir. Kitlesel üretimler ise teknoloji ve enerji kaynaklarının bir arada kullanımıyla mümkün olmaktadır. Bu sayede çıktı oranlarında ciddi artışlar meydana gelmekte ve ekonomik büyüme oranlarında da artış sağlanabilmektedir. Tabi ki tüm bu süreç için de enerji kullanımı büyük önem arz etmektedir. Zira enerji üretim aşamasının hem girdisi hem de çıktısı konumunda yer almaktadır (Zou vd., 2016). Özellikle küreselleşmeyle beraber artan üretim faaliyetlerine paralel olarak enerji kullanımı da artmaktadır. Bu durum ise ülkelerin enerjiye olan ihtiyacının artmasına neden olmaktadır (Jiang vd., 2023). Ortaya çıkan enerji ihtiyacının ise yenilenemeyen enerji kaynakları ile karşılanması neticesinde çevre kirliliğine yol açarak ekosisteme zarar vermekte ve küresel ısınma tehlikesi ile karşı karşıya kalınmaktadır. Ayrıca fosil yakıt rezervleri yenilenemeyen enerji kaynakları arasında yer aldığı için bir gün tükenme ihtimalini de bünyesinde barındırmaktadır (Solomon vd., 2022). Fosil yakıtların yaygın olarak kullanılmasının temel nedeni ise yenilenebilir enerji kaynaklarının yenilenemeyen enerji kaynaklarına göre daha maliyetli olmasıdır (Kabeyi ve Olanrewaju, 2022). Ülkelerin yenilenebilir enerji kaynaklarına geçmesi ise ilk olarak 1973 petrol kriziyle gündeme gelmiştir. Söz konusu bu krizle birlikte fosil yakıtların sınırsız olmadığı anlaşılmış ve söz konusu bu yakıtlara karşı temkinli yaklaşılması durumu gündeme gelmiştir. Ayrıca çevre kirliliğinin küresel boyutta bir sorun haline dönüşmesi de yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmeyi tetikleyen bir diğer unsurdur (Basosi vd., 2020). Yenilenebilir enerji kaynakları arasında biyokütle enerji, rüzgâr enerjisi, dalga enerjisi, hidroelektrik enerji, jeotermal enerji ve güneş enerjisi gibi enerji türleri yer almaktadır (Moriarty ve Honnery vd., 2019). Çevre kirliliğindeki artışın ekonomik büyüme faaliyetlerinden dolayı kaynaklanmasından ötürü araştırmacıların da ilgisini çekmiş ve söz konusu iki unsur birbiriyle ilişkilendirilmeye başlanmıştır.

Ekonomik büyüme ile çevre kirliliği arasındaki ilişki Kuznets Eğrisi hipotezine dayanmaktadır. Kuznets Eğrisi hipotezine göre ekonomik büyüme ile gelir eşitsizliği arasında ters U şeklinde bir ilişki bulunmaktadır (Kuznets, 1955). Daha sonraları ise Kuznets Eğrisi hipotezi, Çevresel Kuznets Eğrisi (EKC) hipotezine evrilmiştir. Grossman ve Krueger (1991), Panayotou (1993) ve Şafik'e (1994) dayanan EKC hipotezine göre, ekonomik büyümenin ilk başlarında çevresel bozulma artmaktadır. Ancak ekonomik

büyümenin ilerleyen aşamalarında teknik ve yapısal etkilerin sayesinde çevre kalitesinde artış görülmektedir. Çevre kirliliğinin bölgesel olmayıp küresel bir sorun olmasının anlaşılmasıyla birlikte, sürdürülebilir bir çevre için ülkeler birtakım önlemler almaya başlamıştır. Bu önlemlerin başında sürdürülebilir kalkınma planları gelmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın sosyal, ekonomik ve çevresel olmak üzere üç temel konsept etrafında şekillendiği söylenilebilir. Bu konsept dahilinde sürdürülebilir kalkınma hedefleri yoksulluğu, gelir eşitsizliğini ve çevresel bozulmayı arttırmadan gerçekleştirilecek bir ekonomik büyüme modeline vurgu yapmaktadır. Ekonomik olarak mal ve hizmetin kesintisiz olarak üretilebilmesi, dış borcun korunması gibi önemli faktörleri bünyesinde barındırmaktadır. Çevresel kısmı ekonomik büyümenin sağlanırken ekolojik dengeye zarar verilmemesi ve bunun için de yenilenemeyen enerji kaynaklarından kaçınmak gerektiğini ifade etmektedir. Sosyal kısmı ise gelir eşitliği, sağlık, eğitim vs. gibi faktörleri temsil etmektedir (Harris, 2000). Ancak sosyal, ekonomik ve çevresel boyutları arasında bazı ikilemlerin bulunduğu görülmektedir. Çevre kalitesinin düşmesinde etkili olan faktörün ekonomik büyüme olduğu kabul edilmesine rağmen, ülkelerin ekonomik büyüme hedeflerinden vazgeçemedikleri görülmektedir. Bir yandan ekonomik büyüme gerçekleştirilirken diğer yandan bilinçsiz bir şekilde kullanılan fosil yakıtlar çevre kirliliğine neden olmaktadır (Destek, 2019).

Sürdürülebilir bir çevre için temiz enerji kullanımı ve ekonomik büyüme iki farklı hedefdir. Ancak bu hedeflerin çelişip çelişmeyeceği konusunda farklı görüşler mevcuttur. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden birine ulaşırken diğer hedefin bozulması durumu söz konusu hedeflerden istenilen verimin alınmamasına neden olacaktır. Bu nedenle sürdürülebilir kalkınma hedefleri bağlamında SDG7 ve SDG8 arasındaki muhtemel uyum ya da çatışmanın incelenmesi önem taşımaktadır. Bu doğrultuda gelişmekte olan ve yeni sanayileşen ülkelerden biri olan Türkiye için yenilenebilir enerji kaynakları kullanımının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri incelenecektir.

2.Literatür Özeti

Jebli ve Youssef (2015), 1980 ile 2010 yılları arasındaki dönemde 69 ülkeyi baz alarak, hem yenilenebilir hem de yenilenemeyen enerji kaynaklarından elde edilen enerji üretim-tüketim ile uluslararası ticaret arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına göre, üretim ile ticaret arasında iki yönlü bir nedensellik olduğuna dair göstergeler içermektedir. Bu sonuçlar, ticaretteki herhangi bir değişikliğin ekonomik sonucu ve de buna bağlı olarak üretimdeki değişikliklerin de ticareti etkileyebileceğini göstermektedir. Kısa vadede GSYİH ile yeşil enerji tüketimi arasında herhangi bir bağlantı

bildirilmemiştir. Ancak değişkenler arasında uzun dönemli iki yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Ocal ve Aslan (2013), YEK ile GSYİH arasındaki ilişkiyi Türkiye için 1990-2010 gözlem aralığındaki verileri kullanarak gerçekleştirdiği çalışmada YEK'in GSYİH üzerinde negatif etkisi olduğunu ve ekonomik büyümeden yenilenebilir enerjiye nedensellik ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur.

Fang (2011), YEK tüketiminin Çin'in GSYİH'si üzerindeki etkisini incelemiştir. Regresyon teknikleri kullanılarak yapılan analizde, YEK tüketimindeki %1'lik bir artışın %0,162'lik bir GSYİH büyümesine, kırsal haneler için %0,44'e ve kentsel haneler için %0,368'e yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak YEK payının artmasının kaçınılmaz olarak politik-ekonomik engeller doğuracağı öne sürülmüştür. Fosil yakıt kullanımının insan sağlığının bozulması, altyapı, ormanların ve balıkçılığın azalması ve iklim değişikliğiyle mücadeleyle ilişkili harcamaların artması gibi toplum için maliyetleri içeren çevresel etkilerine atfedilmektedir. Tüm dış ekonomiler dikkate alındığında bazı YEK'lerin, özellikle de rüzgâr enerjisinin, yenilenemeyen enerji kaynaklarından daha ucuz olduğunun kanıtlandığı belirtilmiştir. Siyasi engellerle ilgili olarak, koordinasyon eksikliği, destekleyici olmayan politika teşviklerinin yanı sıra coğrafi kapsam veya sağlam araştırma analiz bağlamları açısından yeterince geliştirilmemiş devlet hibeleri rapor edilmiştir.

Rafindadi ve Öztürk (2017), Almanya için 1971-2013 dönem aralığını kapsayan çalışmasında ARDL sınır testi ile Bayer-Hanck eşbütünleşme analizleri uygulayarak YEK ile GSYİH arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçlara göre çift yönlü nedensellik saptanmış olup, YEK'in GSYİH'yi pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Salim vd., (2014), 1980-2011 dönemi için OECD ülkelerine ilişkin çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın bulgularına göre hem yeşil hem de fosil enerji tüketiminin endüstriyel üretim ve ekonomik büyümeyle ilişkilendiren uzun vadeli bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Ayrıca, kısa vadede fosil enerji tüketimi ile GSYİH büyümesi arasında çift yönlü bir ilişkinin olduğuna dair kanıtlar sunulmuştur. Bu sonuçlara göre, YEK'lerin genişletilmesi enerji güvenliği ve iklim değişikliğiyle mücadelede geçerli bir çözüm iken, fosil yakıtların kademeli olarak YEK'lerle değiştirilmesi sürdürülebilir bir enerji ekonomisini teşvik etmektedir.

Farhani (2013), 12 MENA ülkesi için 1975-2008 dönemine ait verilerle Granger Nedensellik testi yöntemini kullanarak YEK ile GSYİH arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Söz konusu ampirik çalışmanın sonuçlarına göre YEK

ile GSYİH arasında kısa dönemde nedensellik ilişkisi saptanmışken, uzun dönemde nedensellik ilişkisi saptanamamıştır.

Apergis ve Payne (2012), 80 ülkenin verileri ile gerçekleştirmiş oldukları çalışmanın sonuçlarına göre; YEK tüketimi, yenilenemeyen enerji ve GSYİH arasında hem kısa hem de uzun vadede iki yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji türleri arasında iki yönlü kısa vadeli bir ilişki bulunduğu ve dolayısıyla enerji türleri arasında geçişin mümkün olduğu anlamına geldiği ifade edilmiştir.

Sarı ve Soytaş (2004), farklı enerji tüketiminin reel çıktı üzerinde farklı etkileri olduğunu; fosil yakıtların da kullanıldığı Türkiye’de ekonomik kalkınma açısından enerji tüketiminin neredeyse istihdam kadar önemli görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır.

Doğan ve Akçiçek (2013), Türkiye için 1980-2013 dönem aralığı verilerini baz alarak gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında Granger Nedensellik testini kullanarak YEK ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Söz konusu çalışmanın sonucuna göre YEK ile GSYİH arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi saptanmıştır.

Bhattacharya vd., (2016); biyokütle, jeotermal enerji, rüzgâr enerjisi, güneş enerjisi ve hidroelektrik enerjisi dahil olmak üzere YEK’lerin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi, üç grupta sınıflandırılan 38 ülke için incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre birinci grupta yer alan 24 ülke için YEK’ler ekonomik büyümeyle önemli ölçüde ilişkilidir. İkinci gruba giren ülkelerde ise enerji tüketimi ekonomik kalkınmayla negatif ilişkilidir. Üçüncü grupta yer alan diğer ülkeler için YEK tüketiminin ekonomik büyüme üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Shahbaz vd., (2015), YEK ile GSYİH arasındaki ilişkiyi 1972Q1-2011Q4 dönemine ait 3 aylık verilerini kullanarak Pakistan için incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre YEK ile GSYİH arasında uzun dönemli eşbütünlük ilişkisi ve çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

İnglesi-Lotz (2016), panel verileri ile gerçekleştirdiği çalışmasında YEK tüketimi, incelenen ülkelerin toplam kullanılan enerjinin YEK yüzdesi, iş gücü, araştırma ve geliştirme maliyetleri ve sermaye değişkenlerini kullanarak gerçekleştirdiği çalışmasında YEK tüketimindeki %1’lik bir artışın toplam GSYİH’yi %0,105 artırabildiğini, bir ülkenin enerji karışımında YEK’lerin payındaki %1’lik bir artışın ise toplam GSYİH’yi %0,089 artırabildiği sonucuna ulaşmıştır.

3. Model, Veri ve Yöntem

Bu çalışmada 1990-2015 gözlem aralığı baz alınarak Türkiye için yenilenebilir enerjinin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda 2015 sabit fiyatları ile dolar cinsinden kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hasıla, yenilenebilir enerji tüketimi (toplam nihai enerji tüketiminin yüzdesi), fosil yakıt enerji tüketimi (toplamın yüzdesi), brüt sabit sermaye oluşumu (GSYİH'nin yüzdesi), işgücüne katılım oranı ve 15-64 yaş arası toplam nüfusun yüzdesi verileri kullanılmıştır. Veriler "World Development Indicators" veri tabanından elde edilmiş olup, oluşturulan model aşağıdaki gibidir:

$$GDP_t = \beta_0 + \beta_1 \ln R_t + \beta_2 \ln F_t + \beta_3 \ln K_t + \beta_4 \ln L_t + \beta_5 \ln P_t + \mu_t \quad (1)$$

Modelde GDP, 2015 sabit fiyatları ile dolar cinsinden kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hasılayı; R, yenilenebilir enerji tüketimi (toplam nihai enerji tüketiminin yüzdesi); F, fosil yakıt enerji tüketimi (toplamın yüzdesi); K, brüt sabit sermaye oluşumu (GSYİH'nin yüzdesi); L, işgücüne katılım oranı; toplam (15-64 yaş arası toplam nüfusun yüzdesi); P, toplam nüfusu ve μ_t hata terimini ifade etmektedir. Ayrıca tüm değişkenler logaritmik formda kullanılmıştır. Çalışmada serilerin durağanlık durumu ADF birim kök testi ile araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki eşbütünlük ilişkisi için ise ARDL sınır testi uygulanmıştır. Son olarak, ARDL katsayı tahmincisi ile kısa ve uzun dönem katsayı tahmini yapılmıştır.

4. Ampirik Sonuçlar

Yenilenebilir enerji kaynaklarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çalışmada ilk olarak serilerin birim kök içerip içermediğinin araştırılması gerekmektedir. Bunun için ADF birim kök testi uygulanmıştır. Tablo 1'de yer alan bulgulara göre düzey değerlerinde null hipotezin reddedilemediği ancak fark değerlerinde null hipotezinin reddedilerek serilerin birim kök içermediği görülmektedir.

Tablo 1: ADF Birim Kök Testi

Düzye Değerleri	t-istatistiği	Olasılık
lnGDP	0.492129	0.9829
lnR	-1.124920	0.6894
lnF	-1.363934	0.5832
lnK	-1.735374	0.4021
lnL	-2.259924	0.1930
lnP	3.079637	1.0000
Fark Değerleri	t-istatistiği	Olasılık
dlnGDP	-5.004876***	0.0005
dlnR	-6.403561***	0.0000
dlnF	-4.508044***	0.0017
dlnK	-5.244311***	0.0003
dlnL	-4.616845***	0.0013
dlnP	-3.435080**	0.0277

Not: ***, **, * sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Birim kök testinin ardından seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığının sınanması gerekmektedir. Bunun için ARDL sınır testi uygulanmıştır. Tablo 2'de sunulan bulgulara göre modelin f-istatistiğinin I(0) ve I(1) bantlarının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum ise seriler arasında bir eşbütünleşme ilişkisinin varlığını göstermektedir.

Tablo 2: ARDL Sınır Testi Sonuçları

Model	Gecikme Uzunlukları	f-istatistiği
$GDP_t = f(R_t, F_t, K_t, L_t, P_t)$	(2, 2, 2, 2, 2, 2)	11.51459
Kritik Değerler	I(0)	I(1)
%1	2.08	3
%5	2.39	3.38
%10	3.06	4.15

Not: ***, **, * sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Eşbütünleşme ilişkisinin varlığının tespit edilmesinden sonra katsayı tahmini aşamasına geçilebilmektedir. Ancak öncelikle modelin güvenilirliğinin test edilmesi gerekmektedir. Tablo 3'te yer alan sonuçlara göre modelde otokorelasyon sorunun olmadığı Breusch-Godfrey (LM) testi ile, değişen varyans sorunun olmadığı ARCH testi ile, serilerin normal dağılım koşulunu

sağladığı, Jarque-Bera (JB) testi ile ve modelde doğru fonksiyonel formun kullanıldığı Ramsey-Reset testi ile tespit edilmiştir. Ayrıca CUSUM ve CUSUMQ testleri uygulanarak modelde parametrelerin istikrarlı oldukları teşhis edilmiştir.

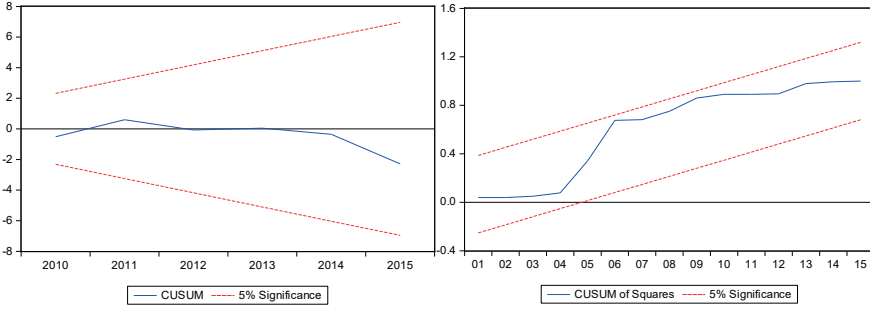
Tablo 3: ARDL Kısa ve Uzun Dönem Katsayı Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: GDP

Kısa Dönem	Katsayı	Olasılık
R	-0.022349	0.7187
F	-0.763949	0.1330
K	0.392491***	0.0000
L	-0.465380***	0.0006
P	-3.033660***	0.0058
ECT(-1)	-1.374413***	0.0000
Uzun Dönem		
R	0.764624***	0.0045
F	5.849592***	0.0029
K	0.583310***	0.0000
L	0.514142***	0.0073
P	1.748315***	0.0000
Varsayım Testleri		
ARCH	1.259327	0.3065
JB	3.076118	0.214798
LM	5.164825	0.3217
RAMSEY	0.815597	0.4518
CUSUM	İstikrarlı	İstikrarlı
CUSUMQ	İstikrarlı	İstikrarlı

Not: ***, **, * sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Grafik 1: CUSUM ve CUSUMQ Testleri



Tablo 3'te yer alan sonuçlar doğrultusunda kısa dönemde YEK'in GSYİH'ye anlamlı bir katkısı olmazken, uzun dönemde beklenildiği üzere GSYİH'yi artırdığı görülmektedir. Bu bulgu biyoenerji, rüzgâr enerjisi, hidroelektrik enerji, jeotermal enerji ve güneş enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynakları kullanımının ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkisinin kanıtıdır. Benzer şekilde fosil yakıtların kısa dönemde GSYİH'ye anlamlı bir katkısı bulunmazken, uzun dönemde GSYİH'yi artırdığı saptanmıştır. Bu durum üretim esnasında halen fosil yakıtların önemli bir yer tuttuğuna işaret etmektedir. Petrol, doğalgaz ve kömür gibi yenilenemeyen enerji kaynakları ekonomik büyümenin itici güçleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle özellikle yeni sanayileşen ülkelerde CO2 salınımı kaçınılmaz olmaktadır. Sermayenin her iki dönemde de beklenildiği üzere GSYİH'yi artırdığı tespit edilmiştir. Emegın kısa dönemde GSYİH'ye anlamlı bir katkısı olmazken, uzun dönemde GSYİH'yi artırmaktadır. Bu bulgu 15-64 yaş arası çalışan nüfusun ekonomik büyüme için önemli bir faktör olduğunun kanıtıdır. Nüfus artışının kısa dönemde GSYİH üzerinde olumsuz etkisi mevcutken, uzun dönemde GSYİH'ye olumlu etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulgu gençlerin üretken hale gelip ekonomiye katkı sağladığına işaret etmektedir. Son olarak, beklenildiği gibi hata düzeltme katsayısının negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

5.Sonuç

Bu çalışmada sürdürülebilir kalkınma hedefleri arasında yer alan SDG 7 ve SDG 8 arasındaki muhtemel uyum ya da çatışmanın incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Türkiye için 1990-2015 dönem aralığı baz alınarak yenilenebilir enerjinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Oluşturulan ampirik model için 2015 sabit fiyatları ile dolar cinsinden kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hasıla, yenilenebilir

enerji tüketimi (toplam nihai enerji tüketiminin yüzdesi), fosil yakıt enerji tüketimi (toplamın yüzdesi), brüt sabit sermaye oluşumu (GSYİH'nin yüzdesi), işgücüne katılım oranı, 15-64 yaş arası toplam nüfusun yüzdesi verileri kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki ise ARDL sınır testi ile araştırılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre yenilenebilir enerji kaynakları kullanımının ekonomik büyümeyi artırdığı görülmektedir. Bu bulgu fosil yakıtların ikamesi olan yenilenebilir enerji kaynakları kullanımının teşvik edilmesi açısından önem taşımaktadır. Böylece bir yandan ekonomik büyüme sağlanırken diğer yandan çevresel kirliliğin önüne geçilmiş olacaktır. Sürdürülebilir bir çevrenin devamlılığı için söz konusu temiz enerji kaynaklarının kullanımı olmazsa olmaz unsurlar arasında yer almaktadır. Benzer şekilde fosil yakıtlarında ekonomik büyümeye olumlu katkısının olduğu saptanmıştır. Gerek temiz enerji kaynaklarının kullanımı gerekse kirlenici kaynakların kullanımı ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Bu bağlamda her iki kaynak türünün de ekonomik büyümenin itici güçleri arasında yer aldığı söylenilebilir. Ancak fosil yakıtların ekonomik büyümeyi sağlamanın yanı sıra çevre üzerine olan zararları göz önüne alındığında, mutlak suretle söz konusu büyümenin temiz enerji kaynakları ile gerçekleştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca beklenildiği üzere emek, sermaye ve nüfus artışının da ekonomik büyümeyi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde SDG 7 ve SDG 8 hedefleri arasında uyumsuzluk olmadığı görülmektedir. Ekonomik büyümenin itici güçleri arasında yer alan fosil yakıtların yenilenebilir enerjiler ile ikame edilebilmesinden ötürü hem temiz bir çevre hem de ekonomik büyümenin sağlanması adına yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının yaygınlaştırılması önerilmektedir. Bunun için yenilenebilir enerji teknolojilerinin ve yatırımlarının geliştirilmesine yönelik politikalar ve diğer mali yardımlar yapılabilir. Aynı zamanda sübvansiyonlar ve vergi indirimleri gibi desteklerle yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı teşvik edilmelidir. Yenilenebilir enerji kaynaklarının yaygınlaştırılması sadece ekonomik büyümeyi sağlamakla kalmayarak aynı zamanda çevresel bozulmanın da önüne geçecektir. Ayrıca özellikle yeni sanayileşen ülkelere gelişmiş ülkelerle rekabet edebilme avantajı sağlayabilecektir.

Kaynakça

- Apergis, N., & Payne, J. E. (2012). Renewable and non-renewable energy consumption-growth nexus: Evidence from a panel error correction model. *Energy economics*, 34(3), 733-738.
- Basosi, D. (2020). Lost in transition. The world's energy past, present and future at the 1981 United Nations Conference on New and Renewable Sources of Energy. *Journal of Energy History*, 4, 1-21.
- Bhattacharya, M., Paramati, S. R., Ozturk, I., & Bhattacharya, S. (2016). The effect of renewable energy consumption on economic growth: Evidence from top 38 countries. *Applied energy*, 162, 733-741.
- Destek, M. (2019). Türkiye'de gelir dağılımının çevre kirliliği üzerindeki etkileri üzerine bir inceleme. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 18(4), 1477-1488.
- Doğan, B., & Akçiçek, Ö. (2013). On the causal relationship between economic growth and renewable energy consumption: the case of Turkey. *International Journal of Science and Research*, 2768-2777.
- Fang, Y. (2011). Economic welfare impacts from renewable energy consumption: The China experience. *Renewable and sustainable energy Reviews*, 15(9), 5120-5128.
- Farhani, S. (2013). Renewable energy consumption, economic growth and CO2 emissions: Evidence from selected MENA countries. *Energy Economics Letters*, 1(2), 24-41.
- Grossman, G. M., & Krueger, A. B. (1991). Environmental impacts of a North American free trade agreement.
- Harris, J. M. (2000). Basic principles of sustainable development. *Dimensions of Sustainable Development*, 21-41.
- Inglesi-Lotz, R. (2016). The impact of renewable energy consumption to economic growth: A panel data application. *Energy economics*, 53, 58-63.
- Jebli, M. B., & Youssef, S. B. (2015). Output, renewable and non-renewable energy consumption and international trade: Evidence from a panel of 69 countries. *Renewable energy*, 83, 799-808.
- Jiang, J., Zhu, S., Gao, S., Aslam, B., & Wang, W. (2023). Impact of energy and industrial structure on environmental quality and urbanization: evidence from a panel of BRICS countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-18.
- Kabeyi, M. J. B., & Olanrewaju, O. A. (2022). Sustainable energy transition for renewable and low carbon grid electricity generation and supply
- Kuznets, S. (1955) 'Economic Growth and Income Inequality', *The American Economic Review*, Vol. 45, No. 1, pp.1-28.

- Moriarty, P., & Honnery, D. (2019). Global renewable energy resources and use in 2050. In *Managing global warming* (pp. 221-235). Academic Press.
- Ocal, O., & Aslan, A. (2013). Renewable energy consumption–economic growth nexus in Turkey. *Renewable and sustainable energy reviews*, 28, 494-499.
- Panayotou, T. (1993). *Empirical tests and policy analysis of environmental degradation at different stages of economic development* (No. 992927783402676). International Labour Organization.
- Rafindadi, A. A., & Ozturk, I. (2017). Impacts of renewable energy consumption on the German economic growth: Evidence from combined cointegration test. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 75, 1130-1141.
- Salim, R. A., Hassan, K., & Shafiei, S. (2014). Renewable and non-renewable energy consumption and economic activities: Further evidence from OECD countries. *Energy economics*, 44, 350-360.
- Sari, R., & Soytas, U. (2004). Disaggregate energy consumption, employment and income in Turkey. *Energy economics*, 26(3), 335-344.
- Shafik, N., & Bandyopadhyay, S. (1992). *Economic growth and environmental quality: time-series and cross-country evidence* (Vol. 904). World Bank Publications.
- Shahbaz, M., Loganathan, N., Zeshan, M., & Zaman, K. (2015). Does renewable energy consumption add in economic growth? An application of auto-regressive distributed lag model in Pakistan. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 44, 576-585.
- Solomon, C. G., Salas, R. N., Malina, D., Sacks, C. A., Hardin, C. C., Prewitt, E., & Rubin, E. J. (2022). Fossil-fuel pollution and climate change—a new NEJM group series. *New England Journal of Medicine*, 386(24), 2328-2329.
- Zou, C., Zhao, Q., Zhang, G., & Xiong, B. (2016). Energy revolution: From a fossil energy era to a new energy era. *Natural Gas Industry B*, 3(1), 1-11.

Türkiye'nin Yarım Kalan Hikayesi: Sanayileşme

Mehmet Kaya¹

Muhammed Çelik²

Özet

Türkiye'de sanayi sektörünün gelişimini anlamak için dönemsel olarak ele almak gerekir. Bu nedenle bu çalışmada da Türkiye'de sanayileşme; Cumhuriyet dönemi öncesi, Atatürk dönemi ve sonrasında yaşanan gelişmeler, planlı dönem ve piyasa ekonomisine geçiş dönemi çerçevesinde incelenmiştir. Türkiye'de sanayi sektörü adeta sıfırdan başlayıp, şu an istihdamı en çok etkileyen ikinci sektör konumundadır. Bunun yanında, ihracatın %75'ine yakınına gerçekleştiren ve milli gelirin nerde ise dörtte birinde pay sahibidir. Bu minvalde; hem ezeli ve ebedi kalkınma hedefini gerçekleştirmek hem de stratejik konumu, birçok sektörü etkilemesi, milli gelir ve istihdam üzerindeki payı itibarıyla sanayi sektörü, Türkiye için kesinlikle ihmal kabul etmez bir sektördür.

1. Giriş

Ekonomiler tarih boyunca önemli dönüşümlerden geçmişler ve bu dönüşümlerle kalıcı gelir artışı yaratmışlardır. Örneğin MÖ 10.000'lerde olan tarım devrimiyle yerleşik hayata geçildiğinde kalıcı bir ekonomik değer artışı yaşanmıştır. Hakeza 18. yüzyılın sonlarına doğru önce İngiltere ve Avrupa'da, sonra da Amerika'da gerçekleşen sanayi devrimi de ekonomik ve toplumsal yapıyı kalıcı olarak değiştirmiştir. Birinci Sanayi Devrimi olarak adlandırılan bu gelişmeyle, emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçilmiş ve üretim de evlerden ve küçük atölyelerden fabrikalara taşınmıştır. Bu sayede hammaddelerin işlenerek ürün haline getirilmesi sürecini kapsayan sanayi sektörü de üretim alanları arasında yer almıştır. Sanayileşme; belirlenen bir alanda sanayi sektörü ile ilgili hareketliliği öne

1 Prof. Dr. Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, kayamehmet@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9495-4141

2 Dr. Dicle Üniversitesi, muhammed.celik@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3189-0141

çıkarma amacıyla yürütülen sosyal, ekonomik ve mühendisliğe ilişkin iş ve işlemlerin tamamı olarak tanımlanmaktadır. Nitekim sanayi sektörünün geliştiği ülkelerde tarım sektöründe çalışan nüfus imalat sanayine geçmiş, bu sektörde artan üretkenlik de ekonomik büyümeyi tetiklemiştir. Ekonomik büyümeyle birlikte hizmet sektörü de gelişir ve toplam üretimdeki payı artar; ancak teknolojik ilerleme ve yenilikçilik daha çok sanayi sektöründe ortaya çıktığı için sanayi, büyümenin ve gelişmenin motoru olmaya devam eder. Ekonomik olarak ilerlemiş ülkeler aynı zamanda sanayileşmede ilerlemiş ülke olmaları, sanayileşme ile ekonomik gelişim arasındaki ilişkiyi de ortaya koymaktadır. Sanayi sektörünün bu özelliği dolayısıyla “sanayileşmiş ülke” ve “gelişmiş ülke” kavramları birbirinin yerine kullanılır. Aynı şekilde gelişmekte olan ülkeler de genellikle sanayileşme sürecini henüz tamamlamamış ülkeler olarak kabul edilir (Yağmur, 2020:61-61, Koç ve diğerleri, 2018:1).

Osmanlı İmparatorluğu'nda da 1800'li yıllardan itibaren Avrupa'da başlayan sanayileşmeye yönelik önemli adımlar atılmıştır. Bu bağlamda bazı sanayi yatırımları yapılmış olsa da, kısmen uygulama hatalarından kısmen de dönemin politik koşullarının etkisiyle Osmanlı sanayileşmiş bir ülke olamamıştır. Zaten Osmanlı'da, imparatorluk toprağını ve sınırlarını korumaktan ve basit el sanatları ve tarımsal faaliyetlerle ekonomisini döndürmeye çalışmaktan başka bir şey öngörmeyen bir devlet yönetiminin aklına, her ne kadar gelişmeleri yakından takip etse de, sahip oldukları iktisadi zihniyetten dolayı İngilizlerin başardığı bir sanayileşmeyi başlaması mümkün görünmüyordu. Oysa Cumhuriyeti kuran kurucu akıl muasır medeniyetler seviyesine çıkmayı ilk hedef olarak ortaya koymuş, bunu gerçekleştirmek için ise gelişmiş ülkelerin izinden gitmek veya deneyimlerinde yararlanmak üzere onların ileri rejimini, iktisat politikalarını ve sanayileşme stratejilerini uygulaması gerekiyordu (Kalaycı vd.,2019:310). Bu itibar ile Türkiye kuruluşunun ilk yıllarında sanayileşmeye engel teşkil eden uygulamaları ortadan kaldırmaya ve anlaşma ile yapılan uygulamalarında sanayileşme üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak amacıyla çeşitli kararlar yürürlüğe konulmuştur. Özellikle Cumhuriyetin ilk yıllarındaki Birinci sanayi planının önemli stratejik tercihi kalkınmanın sanayileşme ile sağlanabileceğini kabul etmesi ve bu doğrultuda uygulamalara geçilmesidir (Han, 1977).

2. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Sanayi Sektörü

Sanayi sektörü yıllar içerisinde; tecrübelerle, bilgi birikimi ve gelenek ile yerleşip gelişebilen bir sektördür. Bu nedenle Cumhuriyet dönemindeki sanayi sektörü incelenirken Cumhuriyet öncesi Osmanlı'nın son döneminde sanayi sektörünün durumunu gelişimini ortaya koymak gerekir.

Osmanlı sanayisi özellikle ordu ve devlet kurumlarının ihtiyaçlarını karşılamak üzere faaliyetleri 16. ve 17. yüzyıllara dayandırmaktadır. Bu dönemde Osmanlı sanayisi; devlet sermayesi ile kurulan askeri fabrikalar, yerli özel kişilerin kurduğu işletmeler ve tekelci görünümdeki yabancı yatırımcılar olmak üzere üç bölüme ayırmak mümkündür. Bu dönemdeki işletmeler Avrupa ülkeleriyle mücadele edebilecek ölçekteydi. Ancak özellikle 18. yüzyılın sonlarına doğru Avrupa’da yaşanmaya başlanan sanayi devrimi ile birlikte Osmanlı sanayisini rekabet gücünü zayıflatmıştı. Daha doğrusu 18. yüzyılın sonlarına doğru başlayıp 19. yüzyılın başların sığramaya geçen Avrupa sanayisi Osmanlı sanayisin karşısında oldukça güçlü duruma geçmiş. Osmanlı sanayisi bu dönemde rekabet gücünü tamamen kaybetmiştir. Avrupa’da yaşanan bu sanayi devrimi makinalı üretime geçerken, Osmanlı sanayisinin emek piyasasına dayalı rekabet gücünü adeta yerle bir etmişti (İlkin, 1970).

Bunun yanında Osmanlı sanayisi sanayi devrimine ayak uydurmak bir yana, bu süreçte özellikle İngiltere ile Balta Limanı Ticaret Anlaşması ve diğer Avrupa ülkeleri ile kapitülasyon tarzı gümrük anlaşmaları imzalaması, sanayi alanındaki çöküşü daha da hızlandırmıştır (Keleş, 2021). Sonraki dönemlerde sanayinin gelişmesi için “Islahı Sanayi Komisyonu (1860)” kurulması ve “Teşvik-i Sanayi Kanun-ı Muvakkatı (1913)” çıkarılması ile sanayinin teşvik edilmesine yönelik yapılan çalışmalar ise, kapitülasyonlar dolayısıyla başarısız olmuştur.

Tablo 1. Cumhuriyet Öncesi Osmanlı Sanayi Sektörleri ve Tesisi Verileri

SANAYİ SEKTÖRÜ	TESİS SAYISI
Gıda	78
Toprak	21
Deri	13
Ağaç	24
Dokuma	78
Kırtasiye	55
Kimya	13
Toplam	282

*Kaynak: (Osmanlı Sanayi 1913-1915 Yılları Sanayi İstatistikleri 1978 sf 13-23
Aktaran: İlkin,1970:340).*

Osmanlı dönemi ekonomik hayatında tarımın ezici bir ağırlığı vardı. Osmanlı diğer sektörlerle biraz yabancı idi. Tablo 1’ den de görüldüğü üzere toplam 282 sanayi tesisi bulunmaktaydı. Her ne kadar bunlara sanayi

tesisi denilse de aslında büyük çoğunluğu da imalathane şeklinde üretim yapan tesislerdir. Bu tesislerdeki üretimin üç ayrı şekilde örgütlendiğini söyleyebiliriz. kırsal alanlardaki tarım dışı üretim faaliyetleri ve şehirlerde imalathaneler etrafında biriken zanaatler, basit el aletlerine dayanan geleneksel teknolojileri kullanıyordu. Üretimin üçüncü örgütlenme şekli ise, Sanayi Devrimi sonrasında Avrupa'dan ithal edilen makineleri kullanan ve ücretli işçi kiralayan imalathaneler ya da fabrikalardır. Bu fabrikalar da esas olarak İstanbul ve bir ölçüde de İzmir ile Adana yörelerinde faaliyet gösteriyordu. Birinci Dünya Savaşı öncesinde bu üç yöredeki büyük ölçekli sanayi işletmelerinde ancak beş bin, bu tesislerin tamamında ise toplamda 14000 kişi istihdam edilmekteydi (Alpağut, 2022:248, Pamuk 2012:19-19). Kuşkusuz Osmanlının nüfusu düşünüldüğünde, sanayi sektöründeki istihdam düşüklüğü bu sektörün geri kalmışlığını da gözler önüne sermekteydi.

Osmanlı'nın Sanayi Devrimi'nin dışında kalmasında, yukarıda da belirtildiği gibi, devlet anlayışı da etkili olmuştur. Nitekim Avrupa'da sanayi atılımını doğuran ve destekleyen unsurlar incelendiğinde bu durum daha da netleşmektedir. Sanayileşmenin ön koşullarını ortaya koyan bu unsurların başlıcaları şöyle özetenebilir. *i- Siyasi Altyapı:* Sürekli bir istikrar ortamı ve yeterli serbest piyasa koşulları olmadan, özellikle mülkiyete ve sermayeye hukuki güvenceler sağlanmadan, büyük ve uzun ömürlü yatırımları gerektiren sanayileşmenin gerçekleşmesi beklenemez. *ii-Fiziki Altyapı ve Diğer Unsurları:* Sanayileşmenin başlayıp yayılabilmesi, büyük ve genişleyen pazarlar gerektirir, bu da yeterli ulaşım, iletişim ve finans olanakları ister. Bunlardan daha önemlisi ise, nüfusun aşağısı bir eğitim altyapısına, teknik eğitim düzeyine sahip olmasıdır (Yenal, 2010:30).

3. Atatürk Dönemi: İktisat Kongresi ve Sanayi Planları

Cumhuriyet döneminin ilk yılları Osmanlı devletinden devralınan siyasi, askeri ve ekonomik sorunların çözümüne odaklanılmıştır. Bu dönemde çoğunlukla Osmanlı ekonomisini esir alan uygulamalar ve bu uygulamaların sebep olduğu sıkıntıların bertaraf edilmesine çalışılmıştır. Askeri ve siyasi zaferle kurulan yeni Cumhuriyetin tam bağımsızlığı ancak ekonomik gelişmenin ve ilerlemenin sağlanmasıyla sağlanabilirdi. Bu nedenle öncelikle Osmanlı ekonomisinin gelişimini olumsuz etkileyen uygulama ve anlaşmalara bu dönemde son verilmiştir. Özellikle 1923-1930 yılları arasında alınan kararlar ve uygulamalar tam ekonomik bağımsızlık ve süratli bir ekonomik kalkınma iki temel iktisadi hedef belirlendiği söylenebilir (Durmuş ve Aydemir, 2016:16). Cumhuriyetin kuruluşundan bağlayarak geçen ilk on yılda uygulanan genel ekonomi politikalarının çerçevesini ise, İzmir İktisat

Kongresi'nde alınan kararlar ve Lozan'da belirlenen sınırlamalar çizmiştir (Kepenek ve Yentürk, 2003:35).

Atatürk henüz Cumhuriyeti ilan etmeden, yeni Türkiye'nin izleyeceği iktisat rejimi ve sanayileşme politikası ile ilgili yol haritasını belirlemek için sektör temsilcilerinden oluşan bir iktisat kongresi düzenlemiştir (Kalaycı vd., 2019:). Nitekim Kılıçbay'ın (1991:62) da belirttiği gibi, kongre zamanın şartlarına ve Türkiye ekonomisinin gerçeklerine uyan bir model çalışması veya model denemesidir. Model ise sade ve gerçekçi olup, doktrinci bir karaktere sahip olmaktan çok iktisadi gerçeklerin, iktisat mantığının ve akılcılığının ürünüdür. Bu minvalde temel yaklaşımı ise ekonomide sanayileşmeye hız ve güç vermektir. Sanayileşmenin hedeflenmesindeki motifler ise şöyle sıralanabilir:

- Tarım ürünleri dışında hemen her malı ithal etmek zorunda olan bir ülke durumundan kurtulmak,
- Dünyanın gelişmiş ülkelerinin, sanayileşmiş ülkeler olduğu gözlemine dayanan ampirik bir yaklaşımla sanayileşmiş ülke ilerlemiş ülkedir tezini benimsemek,
- Sanayileşme ile kültür ve medeniyet düzeyinin yüksekliği arasında yakın bir ilişkinin varlığını kabul etmek,
- Nihayet, sanayileşmeyi "romantik bir ideal", milli bir övünme kaynağı olarak kabul etmektir.

Sanayileşme hedefini gerçekleştirmek üzere kongredeki sanayi grubunda, sanayinin teşvik edilmesi, korunması ve desteklenmesine yönelik bir dizi kararlar alınmıştır. Bunlar: (Evsile, 2018:110):

- Hammaddesi yurtiçinde yetiştirilen veya yetiştirilebilen sanayi dalları kurulmalıdır.
- El işçiliğinden ve küçük imalattan süratle fabrikaya ve büyük işletmelere geçilmelidir.
- Devlet iktisadi görevleri bulunan bir organ haline gelmelidir.
- Özel sektör tarafından kurulamayan teşebbüsler devletçe ele alınmalıdır.
- Özel teşebbüse finans desteği sağlayacak bir devlet bankası kurulmalıdır.
- Dış rekabete dayanabilmek ve mücadele edebilmek için sanayinin toplu ve bir bütün olarak kurulması gerekmektedir.

İzmir İktisat kongresinde sanayi gurubunda alınan kararlar itibariyle yerli sanayiye geliştirmek amacıyla stratejik sanayi yatırımlarının önemi ve

gerekliliği vurgulandığı görülmektedir. Alınan kararlar ve tartışılan konular itibariyle İzmir İktisat Kongresi yeni Cumhuriyet için kalkınma modeli arayışını da göstermektedir. Aynı zamanda bu kongrede alınan kararlar; sanayinin teşviki, korunması ve finansmanı olmak üzere üç ana başlıkta toplandığı görülmektedir (TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2009:9).

Her ne kadar İzmir İktisat Kongresinde alınan tüm kararlar hükümet için bağlayıcı olmasa da, özellikle sanayi grubunda alınan tavsiye kararlarının hükümet programına büyük ölçüde yön verdiği görülmektedir. Nitekim Cumhuriyet Halk Fırkası tarafından İş Bankasının kurulması, aşar vergisinin kaldırılması, kazanç vergisinin kabulü, Teşviki Sanayi Kanunu, Gümrük Kanunu, Menkul Kıymetler Borsası Kanununun çıkarılması bu kongrede alınan kararların hükümet programına yön verdiği görülmektedir (Koç, 2000).

Bu dönemde (1927) yapılan sanayi tesisi sayımında; %43,6 gıda ve tütün, %23,8 dokuma sanayisi, %22,6 maden, metal, toprak ve makine sanayisi yan dallarında ve yaklaşık %10' nu da ağaç sanayisinde faaliyet göstermekteydi. Sanayi sektöründe üretilen katma değer 201 milyon TL idi (Şahin, 2006: 43).

Tablo 2. Atatürk Dönemi Sanayi Sektörü' nün GSYİH İçerisindeki Payı

YILLAR	SANAYİ SEKTÖRÜ(Yüzde)	YAPIM SANAYİ(Yüzde)
1923	13,2	12,3
1930	11,4	10,3
1935	18,1	16,4
1940	18,9	17,1

Kaynak: (Han, 1977:107)

Bu dönem yeni kurulan bir sanayi sektörü için iyi bir hükümet programı hazırlandığı söylenebilir. Bu program küresel ekonomiye yeni cumhuriyetin ekonomi politikasını, ekonomiye yaklaşım tarzını belirlemesi ile yasal ve fiziki altyapıyı hazırlaması açısından oldukça önemlidir. Aynı zamanda günün koşulları düşünüldüğünde kapsamlı bir plan ve programdır. Ancak bu dönemde yaşanan ve küresel etkileri çok yıkıcı olan 1929 küresel ekonomik kriz, bu planın tam olarak uygulanmasını zorlaştırmış ve sanayi sektöründe istenen düzeyin yakalanmasını engellemiştir.

Dünya genelinde uygulanan liberal kapitalist sistemin en önemli sınavı olan büyük buhranın küresel ekonomiler üzerindeki olumsuz ve yıkıcı etkisi hükümetleri liberal politikalarından, devletçi politikalara

yönlendirmiştir. Nitekim Türkiye Cumhuriyetinin hükümet çevrelerinde 1923-1929 dönemindeki sanayileşmenin yetersiz kaldığı, bu nedenle ana tüketim mallarında bir ithal ikameci bir politika benimsenerek sanayileşme sürecinin hızlandırılması gerektiği konusunda fikir birliği oluşmuştur (Yücel, 2014:21). Bu planın hazırlıkları 1929 yılında kurulan Ali İktisat Meclisinin kurulmasıyla başlamıştır. Bu dönemde devletçi politikalara geçiş fikrinin ağır bastığı ve planların buna göre hazırlanmaya başlandığı bir dönemdir (Akyıldız ve Eroğlu, 2004:48).

Bu dönemde devletçi politikalara geçişin bazı sebepleri bulunmaktaydı bunları şu şekilde sıralayabiliriz (Özçelik ve Tuncer, 2007; Durmuş ve Aydemir, 2016);

-Küresel ekonomilerle uyumlu olarak uygulanan liberal politikaların başarısız olduğu düşüncesinin yaygınlığı

-Büyük Buhranın olumsuz etkileri,

-Liberal politikaların 1929 ekonomik krizine çözüm üretememesi nedeniyle devletin müdahale etmesi gerektiği fikrinin yaygınlaşması,

-SSCB' de uygulanan devletçi ve kapalı politikaların başarılı olduğu düşüncesinin yaygınlaşması,

Bu düşüncelerin yaygınlığı uygulanan politikaların değiştirilmesi gerektiği fikrinin ağır basmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı (BBYSP) hazırlanmış ve politikalar buna göre belirlenmiştir. Temel hammadde ülkede yetişen ve kısa sürede üretilen ürünlerin sanayisi ele alınmış ve bu sanayilerin büyük ölçekli olması nedeniyle devlet tarafından kurulması gerektiği benimsenmiştir (İnan, 1972:16). BBYSP amaçlarının temel niteliğine göre salt bir sanayi planı olup, tümüyle ekonomiye da amaçlar taşımadığından bir makro plan niteliği göstermez. Buna karşın Planda ele alınan kuruluşların işgücü ve diğer girdi gereksinimleriyle ilgili öngörülere de yer verilmiştir. Ayrıca Plan ile kurulması tasarlanan sanayi; dokuma, maden işlem, kağıt, kimya ve taş-toprak olmak beş grupta toplanmıştır (Kepenek ve Yentürk, 2003:68).

Sanayi planı çok hızlı bir şekilde uygulamaya konulmuş, iki yılda ondan fazla fabrikanın temelleri atılmış, bu fabrikalara nitelikli eleman yerleştirilmiş ve fabrikalar iki-üç yıl gibi kısa bir sürede üretime geçmiştir. Kuşkusuz insan kaynaklarının kıt ve kurumların zayıf olduğu koşullarda bu, büyük bir başarıydı. Orta ve küçük ölçekli işletmeler de hesaba katıldığında, 1930'ların devletçilik politikası ile sanayileşmenin anlamı daha da dikkate değer bir hal almaktadır (Yenal, 2010:86). Nitekim plan çerçevesinde kurulan sanayiler sayesinde ülke üç beyazda (dokuma, un ve şekerde) dışa bağımlılıktan

kurtuldu. Sanayinin milli gelirdeki payı 1929'da % 10 iken 1939'da % 18'e çıktı (Somel, 2004:8).

BBYSB'nin uygulanmasından elde edilen başarının etkisiyle, 1936 yılının ardından İkinci Beş Yıllık Sanayileşem Planı (İBYSP) için hazırlıklar yapılmaya başlanmıştır. İBYSP, ilk plandan farklı olarak ara ve yatırım malları üretimine öncelik vermiş, ayrıca enerji, madencilik ve limanlar gibi altyapısal gelişmeyi de dikkate almıştır. Bu amaçla İBYSP gıda, kimya, makine ve deniz ulaşımı vb. alanlarda yaklaşık 112 milyon TL'lik yatırımı öngörmüştür. İBYSP bu nitelikleri ile aslında bir bakıma "kendine yeterlik" ilkesine önem verdiği ve birinci planının doğal bir uzantısı olduğu söylenebilir. Ancak İkinci Dünya Savaşı nedeniyle plan askıya alınmıştır (Kepenek ve Yöntürk, 2003:69). Kaldı ki Türkiye savaşa katılmasa da, sınırına kadar ulaşan savaşın ağır ekonomik etkilerine maruz kaldı. Erkeklerin silah altına alınması ve hammadde, ara ve yatırım malı ithalatının azalması dolayısıyla, tarımsal üretim, örneğin buğday üretimi % 50, düştüğü gibi sanayi üretimi de, savaş ve onu izleyen üç yılda (1939-1948) yılda ortalama -% 0,9 ile tamamen duraklamıştır (Somel, 2004:9 ve Kazgan, 1999:89).

4. Planlı İthal İkameci Sanayileşme (1961-1979)

1930'lı yıllarda, zorunluluktan da olsa, uygulanan devletçilikle sanayileşme girişimi sonradan çok eleştiri konusu da olmuştur. Özellikle fabrikaların üretecekleri mal cinsi, yeri ve teknoloji seçimleri konusundaki tercihleri eleştirenler olduğu gibi, sanayi kesimine öncelik verilmesini, devletin doğrudan sanayi yatırımcılığına ve işletmeciliğine girmesini doğru bulmayanlar da olmuştur (Yenal, 2010:87). Bu kesimlerin eleştirilerinin sonuçları, 1946-1953 yılları arasında Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) ve özellikle Demekrat Parti (DP) iktidarları nazarında dış faktörlerin de etkisiyle adeta vücut bulmuştur. Nitekim Türkiye İkinci Dünya ardından iki bloklu dünya düzeninde, ABD'nin başını çektiği batı/kapitalist blokunu tercih etmiş böylece 1930'dan beri uyguladığı devletçilikten zamanla uzaklaş(tırıl)mıştır. Çünkü Kepenek ve Yöntürk'ün de (2003:93) belirttiği gibi, ABD ve uluslararası kurumlar, savaş sonrası Avrupa'nın toparlanması için Truman Doktrini programı çerçevesinde verilen Marshall desteklerinden yararlanmayı, ekonomi politiklarında kamu girişimciliğinin daraltılması özel sektörün ise gelişiminin desteklenmesi şartına bağlamışlardır. Ayrıca Türkiye'nin uluslararası işbölümünde, ağır sanayiden (demir-çelik, ağır kimya vb.) ziyade nispeten daha güçlü olduğu tarıma ve kısmen de hafif metal, inşaat malzemeleri, deri vb. tarzda sanayileşmeye yönelmeliydi.

Bu bağlamda İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1946 yılında birinci ve ikinci sanayi planlarının devamı mahiyetinde, özellikle Sümerbank ve Etibank'ın projeleri demetinden oluşan, İvedi Sanayi Planı'ndan vazgeçilmiş ve yerine 1947 yılında Vaner Planı diye anılan Türkiye Kalkınma Planı devreye sokulmuştur. Özellikle bütçe yetersizliğinden dolayı doğrudan uygulanmasa da bu plan; özel kesime öncelik veriyor, kamu kesimini, ulaştırma başta olmak üzere altyapıyı sınırlıyor ve dış finansmana dayanıyor kısaca dönemin egemen ekonomi politikasını yansıtıyordu (Kepenek ve Yentürk, 2003:91-92).

Ancak tüm bu ekonomi politikaları liberal ekonomi modelin benimsendiğini gösterse de, Boratav'a (2015:109,111) göre " Liberal" DP, ekonomik zorlamalar sonucunda, bir yandan kontrollü bir dış ticaret rejimine, öte yandan da, tüketim malı ithalatındaki daralmaları telafi etmeye çalışan ve önemli ölçüde devlet yatırımlarıyla gerçekleştirilen bir ithal ikamesi politikasına angaje olmuştur. Hatta 1946'dan itibaren, özellikle 1951 ve 1952'de, dış ticaret açığının artması hükümeti, 1953 ve 1954'te Millî Koruma Kanunları kapsamında ithalatı sınırlandırmaya aynı zamanda ithal ikameci yatırımları arttırmaya ve desteklemeye sevk etmiştir. Bu durum, Pamuk (2010:250) Türkiye'nin koşulları dikkate alındığında tarım- sanayi konusunda aslında yapılacak bir tercih olmadığını da siyasal iktidarlara göstermiştir.

Zaten Türkiye'nin sanayileşmesini geri plana itip, karşılaştırmalı üstünlüğe göre tarıma öncelik vermesi tavsiyeleri de havada kaldı. Başlangıçta hükümet ve etkili çevrelerde kabul bulsa da, özellikle iki önemli olay bu önerileri etkisiz kıldı: i- Dünya Bankasının sürece müdahalesine hükümetin karşı çıkması dolayısıyla kredilerin kesilmesidir. ii- İkincisi ise Türkiye'nin büyüme aürecinde olayların sanayileşmeyi çok karlı hale getirmesiydi; 1954 ve izleyen yıllarda ithalatın krediler kesilince düşmeye başlaması, iç tasarruf hadlerini sanayi lehine değiştirdi. Dış konjonktürün tarım lehine değiştirdiği fiyatlar da bu eğilimi destekledi. Bunun yanı sıra bu dönemde, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Türkiye Borsalar Birliği'nin hazırlattığı "Türkiye'de Sanayileşme ve Yatırım Meseleleri" raporu da sanayinin tarımdan daha verimli olduğunu, dolayısıyla öncelikli olması gerektiğini gösteriyordu (Kazgan, 1999:101-102).

Tüm bunların sonucunda sanayileşme, 1950'lerin ortalarından itibaren tekrar ekonominin motor gücü haline gelmişve toplam üretim içindeki ağırlığı artış eğilimine girmiştir (Tablo.3). Öyle ki 1954 ve sonrasındaki döviz bunalımı yıllarında, özel sektör denetiminde ithal ikamesi, sermaye çevreleri için birikimin sürdürülebileceği tek alternatif oluşturmuştur.

1960 sonrasında ise ithal ikamesi, planlama ve diğer kurumsal ve yasal düzenlemelerle birlikte resmiyet kazanmıştır (Pamuk, 2010:250). Nitekim 1960 askeri darbesinden sonra 1961 yılında planlı kalkınmayı sağlamak ve yapılacak yatırımları bir plan dahilinde gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kurulmuştur.

Tablo 3. Sanayi Sektörü'nün GSYİH İçerisindeki payı

YILLAR	SANAYİ SEKTÖRÜ	İMALAT SANAYİ
1945	16,3	14,1
1948	14	12,5
1949	14,9	13,1
1950	14,6	12,7
1951	13,5	11,7
1952	13,3	11,4
1953	13,5	11,7
1954	15,5	13,5
1955	16	13,9
1956	16,7	14,6
1957	16	14
1958	17	15
1959	18,2	15,5
1960	17,3	14,6
1961	18	15,3
1962	18,1	15,6

Kaynak: (Han, 1977:107)

Bu dönemdeki planlama anlayışı, 1930'lardaki sanayi planlarından farklıydı. İktisadi ve toplumsal gelişim stratejisini uzun vadeli şekillendiren ve tüm yönlerini kapsayacak bütüncül nitelikte olan planlar, kamu için emredici özel sektör için ise yol göstericidir (Soyak, 1999:100). Bu suretle karma ekonomik modelin yapısına uygun olarak kamu ile özel sektör arasında işbölümü sağlanmaya çalışılmıştır. Öyle ki büyük ölçekli ve yüksek harcama gerektiren, demir-çelik, petro-kimya vb. alanlarda yatırımlar KİT'ler, tekstil ve gıda sanayi ile otomobil, buzdolabı vb. dayanıklı yatırım mallarının ise özel sektör eliyle yapılması öngörülmüştür (Yücel, 2017:235).

Bunun yanında ilk dört planın diğer ortak özellikleri; i-tüm alanlarda yeniden düzenleme (reform) sözlerine karşın mevcut üretim yapısını veri almaları, ii-ekonominin her yıl belli bir hızla büyümesini temel amaç

edinmeleri ve iii-sanayileşemeye önem vermeleridir (Kepenek ve Yentürk, 2003:144).

i-Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında Sanayi Sektörü (1963-1967)

Bu plan daha çok montaj sanayisinin geliştirilmesi şeklinde bir sanayileşme modeli öngörmüştür. İthalat edilen parçaların yerli parçalar ile desteklenerek parçaların birleştirilmesi esasına dayanan bir sanayi sektörü planlaması yapılmıştır. Bu planda; makina imalat, gemi yapım (tersaneler), demiryolu ve karayolu taşıtları, plastik işleme ve lastik, elektrikli makine, cihaz ve donanım ve kimyasal ürünler sanayi sektörleri öncelikli sektörler olarak ön plana çıkmıştır (TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2009:11; DPB, 1963).

ii-İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında Sanayi Sektörü (1968-1972)

Bu planda bir önceki planda olduğu gibi sanayi sektöründe ithal ikameci sanayileşmeye devam etme kararı alınmıştır. Bu dönemde sanayici kökenli 12 kişi bir araya gelerek Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneğini (TÜSİAD) kurmuştur (Uzunkaya, 2020:13). Birinci plandaki öncelikli sektörlerle ilave olarak; tekstil ve konfeksiyon, deri eşya, orman ürünleri, topraktan mamul eşya sanayileri bu planda öncelikli sektörler arasında yer almıştır (TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2009:11).

iii-Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında Sanayi Sektörü (1973-1978)

Bu dönem petrol krizi, finansman darboğazı ve Kıbrıs Barış Harekatı dönemini kapsamaya açısından sanayi sektörünü ciddi manada etkileyebilecek bir karara rastlanılmamıştır. Ancak bu kalkınma planında ilk olarak bölgesel kalkınma ve kalkınmada öncelikli bölgeler kavramları ön plana çıkmıştır.

iv-Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında Sanayi Sektörü (1979-1983)

Bu kalkınma planında gıda sanayisini destekleyici şekilde gıda üretimi, kooperatifleşmeyi ve gıda ihracatını artırıcı desteklerin sağlanması planlanmıştır. Diğer sanayi dallarında da destekler ihracat şartlarına bağlanmıştır (DPT, 1979).

1980 öncesinin kalkınma planlarında; %7 (BKP, İKP) ya da % 7,2 ve 8,2 (ÜKP ve DKP) olarak öngörülen büyüme oranları temel belirleyici olmuş ve diğer amaçlar da buna göre düzenlenmiştir. Nitekim ilk üç plandaki büyüme oranlarına bağlı olarak, yatırımların milli gelir içindeki payları sırasıyla; %18,3, %21,3 ve %21,9 olarak tasarlanmıştır. Söz konusu yatırımların yaklaşık % 90'ı da gerçekleşmiştir (Kepenek ve Yentürk, 2003:176-177). Ayrıca

ilk iki planda büyüme hedeflerine hemen hemen ulaşılırken, üçüncü plan için aynı şey söylenemez. Sanayide ise her üç planda da büyüme hedefinin altında kalınmışsa da, kısmi bir başarıdan söz etmek mümkündür. Zaten kriz dolayısıyla uygulanamayan dördüncü planın yerine konulan istikrar programının sonuçları ise, her anlamda hayal kırıklığı yaratmıştır (Tablo 4.).

Tablo 4. Plan Dönemlerinde Hedef-Sonuç Tablosu (Plan Döneminde Hedeflenen-(H), Gerçekleşen (G) ve Sektörel Büyüme (Yıllık Ortalama %))

Sektör	BBYKP(1963-		İBYKP(1968-		ÜBYKP(1973-		1978	
	1967		1972)		1977)		Programı	
	H	G	H	G	H	G	H	G
Tarım	4,2	3	4,2	2	3,7	1	4,1	3
Sanayi	12,3	10,9	12	9	11,2	9	8,8	3
Hizmetler	6,8	7,2	6,3	7	7,7	7	-	0
GSMH	7	6,7	7	6	8	5	6,1	1

Kaynak: T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Daire Başkanlığı, 2015

Dönem süresince tarımın GSMH'daki payı düşerken, sanayi ve hizmetler sektörünün payları artsa da veriler, değişimin hala istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir. Nitekim tarımın payı % 36'dan % 27'ye düşmüş iken, sanayinin %18'den % 20'ye ve hizmetlerin de % 46'dan % 54'e çıkmıştır (Toprak, 1999:71-72-73). Buna göre Türkiye ekonomisi, gelişmenin doğal akışı içinde, tarımdan sanayi ve hizmetler sektörüne doğru kaymıştır. Ancak 1980 yılı sonunda bile, tarımın GSMH'dan aldığı payın (% 24,2) sanayi sektörünün (% 20,5) üzerinde olması, Türkiye ekonomisinin hala tarım ekonomisi vasfının devam ettiğini göstermektedir (Yıldırım, 2006).

Son olarak bu dönemde diğer çevre ülkeler gibi, Türkiye'de, sanayileşmeye yönelik yatırımlarını borçlanarak finanse etti. Ancak 1977 yılı itibariyle borç stokunun cari işlemler gelirinin üstüne çıkması ve kısa vadeli borçların payının % 50'yi aşması ile başlayan borç krizi (Kazgan, 1999:127) ve onu izleyen enerji krizi ile ortaya çıkan stagflasyon sorunu, istikrarsız koalisyon hükümetleri ile de birleşince ekonomi ağır bir bunalıma girdi. Bu durumdan kurtuluşun çaresi 1980'den sonra, artık içerde değil dışarda (*dışa açık*) ve ithalatta değil *ibracatta* aranmıştır.

5.1980 Sonrası Dışa Açık/İhracat Dayalı Büyüme ve Sanayileşme³

Dışa açık ya da ihracata yönelik sanayileşme stratejileri, 1970'lerden sonra döviz darboğazına giren gelişmekte olan ülkelere sanayileşmelerinin dış pazara yönelik olması gerektiğini öneren bir stratejidir. Bu bağlamda Türkiye'de 1978-1979 yıllarında yaşadığı önemli döviz darboğazından sonra bu stratejiyi izlemiştir. Ancak bu politikalar aslında, 1980'lerde başlayan dönüşümün bir parçasıdır. Öyle ki ekonomik bunalımın yoğunlaşması ve 1977-1978 yıllarında alınan önlemler yetersiz kalması üzerine hükümet, 24 Ocak 1980'den itibaren yeni bir ekonomi politikasını uygulamaya başladı. Başlangıçta geçici bir dizi yeni önlemler ya da yaygın ifadeyle "istikrar tedbirleri" olarak bilinen bu politika düzenlemeleri zamanla kalıcı bir nitelik kazandı ve uzun erimli bir iktisat politikasına dönüştü. Bu nedenle kamuoyunda 24 Ocak Kararları/Programı olarak bilinen bu politika (Kepenek ve Yentürk, 2003:363,196-197) aslında, 1970'li yıllarda IMF'nin dış tıkanma (döviz darboğazı) koşulları altında bunalan birçok azgelişmiş ülkeye dayattığı standart *istikrar paketinden* çok Dünya Bankası'nca geliştirilen tipik bir *yapısal uyum* programının bilinen tüm unsurlarını içermektedir. Kısaca Türkiye açısından 1923-1929 ve 1946-1953 yıllarında liberalizmle yaşanan geçici ilişki, artık liberalizmin 1980 modeli neo-liberalizmle kalıcı hale gelmiştir (Boratav, 2015:150-151).

Bu bağlamda programın; *i-ilk aşaması* (1980-1983), *KİT reformu, fiyat kontrolleri, kamusal mallarda sübvansiyonların kaldırılması vb., tedbirlerle*, tipik bir istikrar paketi olarak uygulansa da, *ii-ikinci aşaması* (1984-1988) genelde ekonomiyi ve özelde mal ithalatının serbestleştirilmesi ve *iii-üçüncü aşaması* (1989-2001) ise TL'nin konvertibilitesi ve mali piyasaların serbestleşmesi, özelleştirme ve küreselleşmeyi kapsamıştır (Kazgan, 1999:146).

Bu dönemin/zamanın ruhuna uygun olarak, 1983 yılında askeri rejimin uyguladığı kısıtlamalar altında yapılan seçimlerde, 24 Ocak programının mimarı Turgut Özal'ın kurduğu Anavatan Partisi (ANAP) tek başına iktidara geldi. Liberalleşme ve dışa açılma yönündeki politikalara ANAP döneminde de devam edildi (Pamuk, 2014:267) Bu sebeple "ANAP yılları" olarak nitelenen 1984-1988 kesiti, Özal iktidarının parlak dönemi diyebileceğimiz bir zaman dilimi (1984-1987) ve 1980'de benimsenen modelin tıkanışını ortaya koyan 1988 yılını içeriyor (Boratav, 2015:154).

Yeni hükümet ekonomi programına uygun bir plan hazırlamak ve zaman kazanmak amacıyla, 1984 yılında yürürlüğe girmesi gereken Beşinci Beş Yıllık

3 Dışa açık büyüme ile ihracata dönük büyüme aynı anlama geldiği halde ithal- ikamesiyle büyüme ve içe dönük büyüme ise eş anlamlı sayılmamalıdır (Ayrıntılar için bkz. Kazgan,1 (Kazgan, Ekonomide Dışa Açık Büyüme, 1988).

Kalkınma Planının (BBYKP) yerine, 1984 yılı için temel sektörlere yapılacak yatırım projelerini ve teşvikleri kapsayan geçiş programını uygulamaya koymuştur. Liberal uygulamaları esas alan hükümetlerce yürürlüğe konan beşinci ve sonraki kalkınma planlarında da öngörülen politikaların ortak hedefi ise piyasa ekonomisine geçişi hızlandırmak ve tamamlamak olarak belirlenmiştir (Yücel, 2017:316-317).

Nitekim Türkiye ekonomisinin 1980-1983 dönüşümü ile başlayan dünya pazarlarına açılma süreci, 1989-1990'da tamamlanmıştır. Bu süreçte, öncelikle mal piyasaları dış pazarlara açılmış ve ticaret kotalarının koruması altındaki ithalat rejimi serbestleştirilmesidir. Döviz kuru yüksek bir devalüasyonun ardından esnekleştirilmiş ve dolaylı teşviklerle birleştirilerek sanayinin ihracata yönlendirilmesinde temel bir araç olmuştur. Kaldı ki, 1994'te Dünya Ticaret Antlaşması (*1995'ten sonra Dünya Ticaret Örgütü*) ve 1995'te de AB ile Gümrük Birliği (GB) Anlaşması'nın imzalanmasıyla ithalatın kontrol imkânlarından daha çok vazgeçilmiştir. Bu süreci ulusal mali piyasaların serbestleşmesi ve dış finans merkezlerine eklenmesiyle de Türkiye ekonomisi tamamen dışa açık bir ekonomi konumuna ulaşmıştır (Yeldan, 2003:25 ve Somel, 2004:12).

İhracata dayalı sanayileşme stratejisi kapsamında uygulanan bu politikaların sonuçlarına ilişkin değerlendirmeleri, yine söz konusu programın, yukarıda bahsedilen uygulama sürecindeki aşamalarına referansla, aşağıdaki tablo aracılığıyla yapmak mümkündür.

Tablo 5. GSMH ve Sektörel Büyüme Hızları ile GSMH'deki Sektörel Paylar

Yıllar	GSMH	Tarım		Sanayi		Hizmetler	
	Artış Oranı	Hız	Pay	Hız	Pay	Hız	Pay
1980	-2,8	1,3	23	-3,6	22	-3,6	55,4
1981	4,8	-1,8	22	9,9	23	5,9	55,9
1982	3,1	3,3	22	5,1	23	3,1	55,1
1983	4,2	-0,8	21	6,7	23	6,7	56,5
1984	7,1	0,6	20	10,5	23	8,2	57
1985	4,3	-0,3	19	6,5	23	5	58
1986	6,8	3,6	18	13,1	25	5,2	57
1987	9,8	0,4	17	9,2	24	13,2	59
1988	1,5	8	18	2,1	25	-0,8	57
1989	1,6	-7,7	16	4,9	26	3,2	58
1990	9,4	7	16	9,3	26	10,1	58
1991	0,3	0,6	16	2,9	27	0,5	57
1992	6,4	4,3	15	6,2	26	7,1	59
1993	8,1	-0,8	14	8,3	27	10,5	59
1994	-6,1	-0,6	15	-5,7	27	-7,6	58
1995	8	1,3	14	12,5	28	7,6	58
1996	7,1	4,6	14	6,8	28	7,9	58
1997	8,3	-2,2	13	10,2	28	9,9	59
1998	3,9	9,6	13	1,8	28	3,6	59
1999	-6,1	-5,6	13	-5,1	28	6,7	59
2000	6,3	3,8	13	6,2	28	7	59

Kaynak: (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2015, TÜİK, 2010 ve Doğan, 2015:216)

i-1980-1983 döneminde 1979 krizinin etkisiyle 1980'de ekonomide, sanayide ve hizmetlerde küçülme devam ederken tarımda çok cüzi bir artış yaşanmıştır. Dönemin sonunda, muhtemelen baz etkisiyle, ekonomi % 4,2 sanayi ise % 6,7 büyümüştür. Sanayinin payında az da olsa bir artış varken hizmet sektörü ağırlığını korumuştur.

ii- Bu dönemde hem genel ekonomide hem de özellikle sanayide çift hanelere varan büyümeler ulaşılmıştır. Özellikle kamuda altyapı ve sanayide özel sektör yatırımlarının teşviki ve imalat sanayindeki büyük atıl kapasitenin devreye girmesiyle sanayileşme hızı da görece olarak hızlanmıştır. Sanayi sektörünün GSMH'deki payı pek değişmezken tarımın payı giderek azalmıştır. Buna karşılık bu dönemde de hizmet sektörü yüksek oranda büyümeye devam ederek % 60 paya erişmiştir (Kazgan, 1988:373 ve Şahin, 2010:202). Ancak 1980 reform sürecinin 1988'de ivmesini kaybettiğini

ekonominin de bir daralma içine girdiğini görmekteyiz. Bu nedenle 1990'da uygulamaya konan altıncı kalkınma planı izlenememiş ve hedeflerinin çok uzağında kalmıştır. Özetle 1988'in verileri "ihracata yönelik büyüme" politikalarının sonuna erişildiğini göstermektedir (Yeldan, 2003:39).

iii- Ekonomide 1988 yılında başlayan durgunluk 1989 yılında da devam etmiştir. Dönemin tamamında ekonomik büyüme istikrarsız bir seyir izlediği gibi ekonomi, artık neo-liberal düzenin tamamen hakimiyetine girmişken, 1994 ve 1999 yıllarında yaşanan krizlerle kesintiye uğramıştır. Söz konusu yıllar ekonomide her anlamda kayıp yılları olarak nitelemek mümkündür. Kaldı ki 1989-2000 yılları arasında tarımın GSMH'deki ağırlığı düşerken sanayinin ağırlığında ise bir artış olmamış, kararlı bir durağan eğilimi süregelmiştir. Dönem başında sanayi sektörünün toplam üretimdeki payı % 26 iken, dönem sonunda kısmi bir artışla % 28'ler düzeyinde karar kılmıştır⁴ (Toprak, Demir vd., 2001:245). Bu sonuçtan, ekonominin dışa açılma önceliklerinin reel üretim sektörlerinden çok finans ve kambiyo hizmetlerini kapsayacak politika değişikliklerin payı da olmuştur (Yeldan, 2003:39). Özellikle finansal küreselleşme sürecinde finansal piyasalarda yaşanan dalgalanmalar/krizler kuşkusuz reel ekonominin gelişimini olumsuz etkilemiştir.

1980 sonrasındaki sanayileşmenin gelişimini aynı zamanda söz konusu dönemdeki ihracat tutarındaki ve ihracatın bileşimindeki değişimden de görmek mümkündür.

Tablo 6. İhracatın Sektörel Dağılımı (000000\$)

Sektörler	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2000
Tarım (%)	1187(33,4)	1785(24,9)	2012 (18)	21348(14,8)	2133(10)	2670(10)	1973(7,2)
Sanayi (%)	3666(66,6)	5393(72,1)	9171(82)	12286(85,2)	19089(90)	23873(60)	25340(92,8)
Toplam	5503	7178	11183	14420	21222	26543	27313

Kaynak: (DİE, İstatistiki Göstergeler, 2003:416 ve DİE Ekonomik Göstergeler, 2005:139, aktaran Yıldırım,2006)

Tablodan da anlaşılacağı üzere, 1980 öncesindekinden farklı olarak tarımsal malların ihracattaki payı azalırken, ekonomik gelişmenin doğal akışına bağlı olarak sanayinin üretimde olduğu gibi ihracattaki payı da

4 Söz konusu dönemde (1980-2000) OECD ülkelerinde milli gelirden tarımın payı % 3, sanayini % 28 ve hizmetlerin ise %69 dolayında olmuştur (Toprak, vd.2001:245)..

zamanla artmıştır. İhracatın da arması “ihracat dayalı büyüme” modelindeki amacın hasıl olduğunun sinyali olarak öngörülebilir.

Bunun yanında, imalat sanayi yatırımlarının GSMH ve toplam yatırımlar içindeki payının seyrinde de sanayileşmenin gelişim çizgisine ilişkin ipuçları bulunmaktadır. Nitekim 1980’ler 1990’ların *imalat sanayi yatırımları/GSMH oranı* sırasıyla; % 20,2 ve 21,2 olarak; *imalat yatırımları/toplam yatırım oranı* ise; % 24,2 ve % 20,3 olarak gerçekleşmiştir. Birinci oran için cüzi bir artış söz konusu iken ikinci oranın düşmesi dikkat çekicidir ((Baştav, 2012:307).

Tüm bunların sonunda, yaklaşık çeyrek asra yaklaşan ihracata dayalı modelinin sanayi sektöründe önemli bir yapısal dönüşümü gerçekleştirmediği ve özellikle 1990’larda itibaren seçici sanayi politikalarından vazgeçildiği, genel, uluslararası tamayüle uygun değişen kısa süreli hedeflere yönelen bir sanayi yapısından söz etmek mümkündür. Ayrıca sanayinin üretim yapısı emek ve kaynak ağırlı sektörlerde yoğunlaşmakta olup vasıflı işgücünün ve araştırmaya ayrılan kaynakların yetersizliği dolayısıyla ileri teknolojiye haliyle yüksek katma değerli üretim sürecine geçilememiştir. Sanayi sektörünün ithalata bağımlılığı, toplam ithalat içinde % 70’lere varan aramalı, ithalatı ve tasarrufların yetersizliğinden dolayı sağlıklı finansman sıkıntısı da dikkat çekicidir (Baştav, 2012:304).

6. 2001 Yılı ve Devamında Sanayileşme Politikaları

Türkiye ekonomisi için 1990-2001 dönemi adeta bir krizler dönemi olarak nitelenebilir. Aslında 1980’le başlayan neoliberal/küreselleşme sürecinin yarattığı dışa açık ve finansallaşan/piyasalaşan ekonomi için, krizler son bulmayacağına da artık sürpriz de olmayacağı söylenebilir (Kaya, 2020:43). Özellikle 1990’dan devralınan bozulmuş makroekonomik dengeler (yüksek enflasyon, borç stoku vb.) dolayısıyla oldukça kırılgan ekonomik yapı ve finansallaşmaya kontrolsüz ve denetimsiz bir şekilde yakalana bankacılık sektörü bu olasılığı arttırmıştır. Ayrıca kısa süreli koalisyon hükümetleri dolayısıyla yaşanan siyasi istikrarsızlık ve son tahlildeki siyasi krizin de etkisiyle, 2001 yılında Türkiye ekonomisi tarihin en büyük finansal krizini yaşamıştır. Ancak (Eğilmez,2018:151-152) krizden çıkışı oldukça hızlı oldu.ve bir yıl sonra yeniden büyümeye geri dönmeyi başardı.Bunun için 2001 ve 2002 yıllarında IMF’nin hazırlık ve uygulama surasında olduğu kadar finansmanında da destek olduğu istikrar programı (*Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı-GEGP*) uygulandı.

2002 yılında iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) de bu programı uygulamaya devam etti. Sonraki yıllarda sağlanan makroekonomik ve finansal istikrar sayesinde yatırım ortamı iyileşti.Öyle ki net doğrudan

yatırım girişleri 2006'da GSYH'nın % 3,65 ile rekor düzeyde gerçekleşti. Ancak 2008 Küresel Finans Krizi ile sona eren küresel İlkidite bolluğu ile Türkiye'nin yakın coğrafyasında ve içeride yaşana siyasi gelişmelerin yanı sıra kaynak dağıtımı ve yönetimi konusundaki tercihlere, inşaat sektörüne başlayan yönelim gibi, bağlı olarak, sanayileşmeyi daha yukarı taşıyacak politikaların izlenmesinde yavaş kalındı (Yülek ve Yağmur, 2020:286).

Bu sürece damgasını vuran neo-liberal politikaların devletin ekonomideki gücünü törpülemesi ve tüm ekonomik kararlarında yol göstericiliğinin piyasanın yol göstericiliğinin benimsenmesi dolayısıyla kalkınma planlarında bu minvalde, her alanda olduğu gibi, sanayide de özel sektörü teşvik etmek ya da uygun yatırım ortamı sağlamayı kapsadığını belirtmek mümkündür. Nitekim bu husus planların ruhuna sinmiştir.

i-Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

Bu plan 2001 yılında yürürlüğe girerek 2005 yılına kadar devam etmiştir. Bu dönemde kamu sanayi kuruluşlarının özelleştirilmesi çalışmalarına devam edilmiştir. Sanayi sektörünün hammadde enerji talebin sağlamak ve enerji güvenliğini artırmak amacıyla madencilik sektöründeki çalışmalara önem verilmiştir. İmalat sanayinin dışa dönük bir yapı içerisinde rekabet gücünün artırılması planlanmaktaydı. Bilgi ve teknoloji ağırlıklı özelliği olan savunma ve havacılık makine imalat, kimya ve elektronik sanayinin ve alanın ilerletilmesi, sanayide gelişmiş teknolojinin kullanımının artırılması, geleneksel sanayilerin rekabet gücünün artırılması hedeflenmiştir (DPT, 2001:117-123).

ii-Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı

Bu kalkınma planı 2007 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye'nin 2001-2023 uzun süreli hedefleri perspektifiyle hazırlanan bir plandır. Bu bu plan sanayi sektöründe esas itibarıyla yüksek katma değerli üretim yapısına geçişin sağlanması hedefiyle hazırlanmıştır. Böylece uluslar arası rekabet gücü artırılması hedeflenmiştir. Bölgesel gelişmişlik farkının azaltılması amacıyla bölge planlaması yapılarak bölgesel teşvikler artırılmasına devam edilmiştir (DPT, 2007:32-33).

ii-Onuncu Kalkınma Planı

Bu kalkınma planı 2014 yılında yürürlüğe girmiş ve 2018 yılına kadarki süre için planlama yapılmıştır. Sany sektörünün rekabet gücü artırılarak yurtiçi diğer sektörler ve alt sektörler ile değer zinciri bazlı bütünleşmenin artırılması sağlanacaktır. Sanayi girdilerinde yurtiçi ürün oranı artırılabacak, özellikle savunma sanayisinde yerli ürün kullanımına dönük çalışmalar artırılması planlanmıştır. Yeşil ve doğa dostu üretim dönüşümü sağlayıcı

politikalar geliştirilmesi hedeflenmiştir. Yerli üretimin inovatif ve yeşil üretim kapasitesini artırmada kamu alımları teşvik edici bir rol üstlenmesi, ortak Ar-Ge ve tasarım, ortak tedarik ve pazarlama faaliyetlerinin geliştirilmesi özendirilmesi hedeflenmiştir. Yeşil üretim kapsamında sanayi sektöründe geri dönüşüm ve geri kazanım gibi uygulamalara önem verileceği belirtilmiştir. Onuncu kalkınma planında sanayi sektörü açısından; inovatif, yeşil, dönüştürülebilir, rekabetçi, yerli girdi artırıcı, ihracat yönü yüksel ve katma değeri yüksek bir üretim sağlanması için politikalar geliştirilmiştir (DPT,2014:87-89).

iv-Onbirinci Kalkınma Planı

Bu kalkınma planı 2019 yılında kabul edilerek Türkiye' nin 2023 yılı hedefleri doğrultusunda hazırlanmış bir plandır. Diğer kalkınma planlarından farklı olarak Devlet Planlama Teşkilatının kapatılması ile Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanmıştır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi tarafından hazırlanan ilk kalkınma planıdır. Hazırlanan bu planda öncelikle sanayi sektörünün gelişimi açısından finans erişimini kolaylaştırıcı hale getirileceği belirtilmiştir. Finansmanda teknoloji tabanlı girişimler önceliklenmesi hedeflenmiştir. Teknoloji Odaklı Sanayi Hamlesi Programı kapsamında öncelikli sektörlerdeki yatırımlar ile ilgili süreçler bir bütün şeklinde ürün odaklı olarak desteklenmesi hedeflenmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2018:58-124).

2005 yılından sonra isekamu hem ve özel sektörün faaliyetleri için yol gösterici olması yanında makro politika ve hedeflerin birlikte sektörel bazdaki gelişimi de kapsayan üç yıl vadeli orta vadeli programlar yürürlüğe konulmuştur. Bu programlar itibariyle dönemin sanayileşmeye ilişkin odaklanan hususları tespit etmek mümkündür. Nitekim programlarda ekseriyetle; *“üretimin ithalata bağımlılığının azaltılması”*, *“yüksek katma değerli ürün üretilmesi”* *“ar-ge çalışmalarının artırılması”* vb. sanayi sektörünün alışık olduğumuz yapısal sorunları dillendirilmektedir. Belki de plan ve programlar hakkındaki en önemli noktalardan biri de, hedeflerin ne oranda gerçekleştirildiğine ve gerçekleştirilmemişse sebeplerine ilişkin değerlendirmelerin yapılmasıdır. Yoksa aynı hedefler sürekli tekrarlanmak durumunda kalınacaktır. Son tahlilde sanayide geldiğimiz nokta ilerisi için ufuk açıcı olacaktır.

7. Türkiye’ de Sanayi Sektörünün Mevcut Durumu

Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan önce İzmir İktisat Kongresi’nde kalkınmak, batılılaşmak ve çağdaş medeniyetler seviyesine ulaşmak üzere belirlenen sanayileşme hedefine ulaşmak için, izlenen liberal milli, devletçilik,

planlı kalkınma ve son olarak 1980'de başlayan ve bugün de devam eden neoliberal politikaların başarısını değerlendirmede kriterimiz, çoğunlukla toplam üretim içinde sanayinin payındaki değişim oldu. Bu bağlamda yirminci yüzyılın son iki yılında, finansal küreselleşme sürecinde çevrede ve ülkemizde yaşanan krizlere rağmen, sanayi sektörünün (*İmalat San., Madencilik, Elektrik, Su, Gaz, ve İnşaat sektörleri*) GSYİH'daki payı sırasıyla % 25,4 ve % 23 olmuştur. Yirmibirinci yüzyıla % 21 ile başlayan sanayinin payı uzun yıllar boyunca sürekli, hatta 2004'ten itibaren % 20'nin altına, düşmüş, ancak 2014'te % 20'lere tekrar ulaşırken, yirminci yüzyılın sonundaki değereine 2020 yılını bulmuştur (Tablo 6.). Buna rağmen Türkiye'nin dönem başında % 0,57 olan dünya sanayi üretimindeki ağırlığı % 0,85'e çıkarken, Türkiye sanayi sektörünün uluslararası arenada da konumunu güçlendirerek 30 milyar dolar civarında olan sanayi ihracatı son yıllarda 5 kattan fazla artarak 170 milyar dolara yaklaşmıştır (İstikbal, 2022:9,15).

Sanayi üretiminde söz konusu dönem boyunca düşüş yaşanırken, özellikle inşaat ve yanı sıra gayrimenkul faaliyetlerinin GSYİH'da artan payının, döneme damgasını vuran her halukarda büyümeye ve kısa sürede sonuç almaya odaklı popülüst yaklaşımın sonucu olduğunu söylemek mümkündür. Döneme ilişkin yapılabilecek bir başka çıkarsam da Türkiye ekonomisinin hızla hizmet ekonomisi olma yolundaki dönüşümüdür. Ayrıca finans faaliyetlerinin yaklaşık % 3-4 düzeyinde seyreden ağırlığı, yine zamanın ruhuna uygun olarak, ekonominin finansallaşmasının da göstergesidir. İşte sanayileşme hızındaki düşüşün bir nedeni de, reel ekonomide karlılığı düşen sermayenin daha yüksek kar beklentisiyle finansal piyasalara kaymasıdır.

Tablo 6. İktisadi Faaliyet Kollarının GSYİH İçerisindeki Payı (Yüzde)

Yıllar	Tarım, Ormanlık ve Balıkçılık	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Bilgi ve İletişim	Finans ve Sigorta Faaliyetleri	Gayrimenkul Faaliyetleri	Mesleki, İdari ve Destek Hizmetleri	Kamu Yönetimi, eğitimi İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	Diğer Hizmetler Faaliyetleri	Ürün Üzerindeki Vergiler Eksi Sübvansiyonlar
1998	11,8	25,4	6,1	24,2	1,9	5,4	4,7	2,6	8,7	1,3	7,9
1999	10	23	5,6	22,2	2,1	7,2	6,9	2,6	10,4	1,3	8,7
2000	9,6	21,7	5,2	23,6	2,2	5,2	8,4	2,7	9,7	1,4	10,4
2001	8,3	21	4,7	23,7	2,5	6,1	8,6	2,9	10,1	1,3	10,7
2002	9,7	20,3	4,5	24,7	2,6	3,3	8	3,4	10,4	1,5	11,6
2003	9,4	20,3	4,6	24,5	2,5	2,6	8	3,4	10,7	1,7	12,3
2004	9	19,9	5,3	24,8	2,5	2,5	8,2	3,5	10,6	1,5	12,5
2005	8,8	19,8	5,5	24,4	2,7	2,5	8,5	3,6	10,3	1,4	12,5
2006	7,8	19,8	6,2	24,5	2,5	2,1	8,9	3,7	10,3	1,6	12,5
2007	7,2	19,7	6,7	24,2	2,7	2,2	9,6	4,1	10,6	1,7	11,3
2008	7,2	19,4	6,8	24,2	2,7	2,4	9,7	4,2	10,6	1,8	10,9
2009	7,8	18,5	5,6	22,1	2,7	3,8	10,5	4,5	11,9	2	10,7
2010	8,6	18,5	6	21,6	2,5	3	10	4,3	11,6	2	12
2011	7,9	19,8	7,1	21,9	2,3	2,7	9	4,3	11,1	2	11,9
2012	7,4	19,3	7,4	22,4	2,4	2,9	8,7	4,5	11,3	2	11,6
2013	6,4	19,7	8	22,2	2,4	3,1	8,2	4,6	11	2	12,3
2014	6,3	20,1	8,1	22,6	2,4	2,9	8	4,8	11,2	2	11,5
2015	6,6	19,8	8,1	22,5	2,4	3	7,7	5,2	10,9	1,9	11,8
2016	6	19,7	8,5	21,9	2,4	3,3	7,7	5,3	11,6	1,9	11,7
2017	5,8	20,7	8,5	22,6	2,5	3,2	7,2	5,4	10,9	1,9	11,3
2018 ⁽¹⁾	5,5	22,3	7,2	23,7	2,5	3	6,8	5,2	11,4	1,9	10,4
2019 ⁽¹⁾	6,2	22	5,4	24,3	2,6	3,2	6,6	5,3	12,4	2,1	9,9
2020 ⁽¹⁾	6,4	22,7	5,3	22,3	2,8	3,8	6,4	4,7	12,5	2,2	11
2021 ⁽¹⁾	5,3	26	5,1	24,3	2,8	3	5,1	4,7	10,9	2,3	10,6
2022 ⁽¹⁾	6	26,7	4,9	26,6	2,3	3,4	3,8	4,5	9,2	2	10,6

Kaynak: TÜİK Verileri üzerinden Yazarlar Tarafından Düzenlenmiştir.

Tablo 7. Sanayi Sektörünün İstihdam Kapasitesi

Çalışan Aralığı	Kapasite Raporu Sayısı			Toplam Çalışan		
	2021	2022	Dönemsel Değişim Yüzdesi	2021	2022	Dönemsel Değişim Yüzdesi
1-9	37.195	42.822	15,13	186.680	214.438	14,87
10-49	34.175	37.552	9,88	793.621	868.743	9,47
50-99	6.932	7.471	7,78	486.247	524.138	7,79
100-249	5.207	5.512	5,86	800.308	851.328	6,38
250+	2.281	2.447	7,28	1.308.799	1.412.833	7,95
Toplam	85.790	95.804	11,67	3.575.655	3.871.480	8,27

Kaynak: (TÜİK, 2022)

Türkiye sanayi sektörünün istihdamdaki ağırlığı uzun yıllardır % 20 oranında çakılı kalırken, İstihdamın yükünü de, muhtemelen üretim teknolojilerinin emek yoğun niteliği dolayısıyla, küçük ve orta boy işletmelerin taşıdığı söylenebilir (Tablo 7-8).

Tablo 8. Sanayi Sektöründeki İstihdam Verileri (Bin Kişi)

Yıllar	Dönem	Toplam İstihdam(Kişi)	Sanayi (Kişi)	Sanayi İstihdan (Oran)
2019	I. Çeyrek	27.335	5.398	19,7
	II. Çeyrek	28.221	5.554	19,7
	III. Çeyrek	28.482	5.561	19,5
	IV. Çeyrek	28.131	5.775	20,5
2020	I. Çeyrek	26.699	5.603	21,0
	II. Çeyrek	25.853	5.301	20,5
	III. Çeyrek	27.364	5.408	19,8
	IV. Çeyrek	26.823	5.670	21,1
2021	I. Çeyrek	27.391	5.955	21,7
	II. Çeyrek	28.448	6.077	21,4
	III. Çeyrek	29.652	6.200	20,9
	IV. Çeyrek	29.815	6.472	21,7
2022	I. Çeyrek	29.418	6.543	22,2
	II. Çeyrek	30.765	6.764	22,0
	III. Çeyrek	31.160	6.638	21,3
	IV. Çeyrek	31.556	6.725	21,3
2023	I. Çeyrek	30.856	6.824	22,1
	II. Çeyrek	31.507	6.818	21,6

Kaynak: (TÜİK, 2022)

8. Sonuç ve Değerlendirme

İnsanlığın medeniyet yürüyüşünün seyrini üretim konusundaki olanaklarının gelişimi ile paralellik arz ettiğini söyleyebiliriz. Nitekim tarım devrimi ile geçilen üretim ekonomisi ile birlikte, yerleşik hayatın ve yerleşim mekanlarının inşasından başlamak üzere birçok sosyal, siyasal ve iktisadi gelişmeye kapı aralanmıştır. İnsanlığın uzun tarihinde küçük bir zaman dilimine denk gelse de yaklaşık üç asır önce gerçekleşen sanayi devrimi ise, insanlık için her yönüyle bir milat olarak kabul edilebilir. İnsanlığın bugün için sahip olduğu refahı, zenginleşmeyi, modernleşmeyi ve konforu, buhar makinesiyle başlayan ve bugün dijital teknolojilere (yapay zeka, 3D yazıcı vb.) evrilen sanayi devrimlerine borçludur. Kaldı ki bu devrimleri erken yaşayan ya da adapte olan ülkeler de sanayileşmeyi yanı sıra gelişmeyi de başarmışlardır.

Türkiye'nin sanayi/teknoloji devrimlerine dahil olması konusundaki tüm söylemlerde birincisini yaşamamış olmasından dolayı her zaman için bir "kaçırılmış tren" metaforu baskın gelmektedir. Buna ilişkin en önemli gerekçe ise, devamı olduğu Osmanlı Devleti'nin bu konudaki ihmalkarlığıdır. Ayrıca yeni kurulan Cumhuriyetin devraldığı kötü ekonomik mirasın ve savaşın yok ettiği ekonomiyle kaçan treni yakalaması olanaksızdı. Buna rağmen Cumhuriyetin batı medeniyetleri seviyesine erişmek için ekonomideki yol haritası da sanayileşme olmuştur zaten olmalıydı da. Çünkü aklın yolu bir hesabı, gelişmeyi sanayileşme ile başarıların izinden gitmek en doğrusuydu. Bu uğurda bir asırdır, devletçilik, planlama veya özel sektör eliyle kalkınma gibi alternatif modeller uygulansa da, tüm modellerin karma ekonomik modelde birleştiğini/ortaklaştığını söyleyebiliriz. Türkiye'de tarihsel süreçte sanayileşmede sağlanan başarının da mu modelin, yoğun olarak uygulandığı, 1923-1939 dönemi başta olmak üzere, dönemlerdir

Sanayileşmeyi zorunlu kılan bir başka husus, sanayi sektörünün diğer tüm sektörleri etkileme potansiyelidir Bu sektörde yaşanacak her olumlu gelişme diğer sektörleri de dolaylı ya da olarak etkilemektedir. Ayrıca sanayileşmeyle birlikte hem üretimin hem de nüfusun tarımdan sanayiye geçişi söz konusudur. Nitekim Cumhuriyetin ilk yıllarında tarım sektöründe yaşayan nüfusun yıllar geçtikçe sanayi sektörüne doğru bir geçiş yaşadığını görmekteyiz. Bu durum hem sanayi sektöründe yaşanan gelişmeler kadar, sanayi sektörünün teknolojik gelişmeler ile tarım sektörünü desteklemesi ile alakalıdır. Tarımdaki sanayileşme beraberinde tarımdaki emek yoğunluğunu azaltmış ve bu sektördeki emek fazlalığının sanayi sektörüne doğru geçişine neden olmuştur.

Sanayi sektörü Türkiye’de istihdamı en çok etkileyen sektördür. Dolayısıyla bu sektörü destekleyici politikalar oluşturulmaya devam edilmelidir. İmalat sanayi bu açıdan en büyük payı sağlamaktadır. Bunun yanında Türkiye’de son yıllarda inanılmaz bir başarı yakalayan savunma sanayisi de katma değeri yüksek bir sanayi alt sektörü olarak ön plana çıkmaktadır. Bu sektörün stratejik önemi ve imalat sanayisindeki yüksek etkileme potansiyeli Türkiye açısından bu iki sektöre özel bir yaklaşım gerekmektedir. Bu sektörleri besleyici nitelikli insan gücünün oluşturulup devamlılığın sağlanması hayati önemdedir.

Türkiye sanayi sektörü adeta sonu gelmemiş bir başarı hikayesidir. Prangalardan kurtulmak amacıyla cumhuriyet döneminde atılan önemli adımlar ve ekonomik olarak çizilen vizyonu giriş olarak alırsak, hazırlanan planlar, uygulanan politikalar ve Türk sanayicisinin gösterdiği özveriyle oluşturulan sağlam temeller ve bu süreçte yaşanan çalkantılı olaylar Türk sanayi sektörünün gelişimini ve direncini artırmıştır. Özellikle son sanayi devriminin teknolojilerine uyum konusundaki dijital yol haritası gibi çalışmalar bu duyguyu perçinlemiştir.

Ancak bunun yanında Türkiye’nin bu konuda yarım kalan hatta ertelenen hikâyesini tamamlaması için Eşiyok (2018:105), bir asırlık Cumhuriyetin yarım asra dayanan tecrübesine referansla, Türkiye gibi geç sanayileşmeye başlayan yarı-sanayileşmiş bir ekonominin üretimde hızlı yapısal dönüşümleri sağlayarak sanayileşmede ilerlemeyi sağlamış ülkeleri *yakalaması için* en temel koşulunun, kalkınmayı esasa almış devlet ve özel sektörün işbirliği çerçevesinde, planlı bir kalkınma stratejisine ve bu stratejinin en temel bileşenini oluşturan bağlı olduğunu öne sürmektedir.

Kaynakça

- Alpağut, S. (2022). Türkiye'nin Cumhuriyet Dönemi İktisadi Yaklaşımı ve Politikalarının Değerlendirilmesi. 247-259. Ekin Yayınevi.
- Baştaş, L. (2012). Dışa Açık Büyüme Modelinde Sanayi Politikalarının Gelişimi: Türk İmalat Sanayisinin Yapısı ve Rekabet Gücü (1980-2011). *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 303-322.
- Boratav, K. (2015). *Türkiye İktisat Tarihi 1902009*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Cem Somel. (2004). Türkiye İktisat Politikaları Tarih. M. Özel içinde, *Türkiye Ekonomisi* (s. Eskişehir). Açık Öğretim Fakültesi.
- Doğan, S. (2015). *Türkiye Ekonomisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayını.
- DPT. (1963, Ocak). Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Başbakanlık Devlet Matbaası.
- DPT. (1979). Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983. Ankara: DPT 1664.
- DPT. (1985). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Devlet Planlama Teşkilatı.
- DPT. (1990). *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)*. Devlet Planlama Teşkilatı.
- DPT. (1995). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1995-2000). Devlet Planlama Teşkilatı.
- DPT. (2001). Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005. Devlet Planlama Teşkilatı.
- DPT. (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013). Devlet Planlama Teşkilatı.
- Eğilmez, M. (2018). *Değişim Sürecinde Türkiye*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Erdem Koç, M. C. (2018). Dünyada ve Türkiye'de Sanayileşme I - Strateji ve. 59(690), 1-26. Mühendis ve Makine.
- Eşiyok, B. (2018). Erken Sanayisizleşme ve Bir Kalkınma Stratejisi, Tasarımının Ana Çizgileri. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 99-103.
- Evsile, M. (2018, November). Cumhuriyet Döneminde Sanayileşme Faaliyetleri (1923-1950). *10(8)*, 110-119. History Studies International Journal Of History.
- Han, E. (1977). Türkiye'de Sanayileşme Süreci ve Stratejisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Hüseyin Akyıldız, Ö. E. (2004). Türkiye Cumhuriyet Dönemi Uygulanan İktisat Politikaları. *9(1)*, 43-62. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.
- İlkin, A. (1970). Türkiyede Sanayi Politikası. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 1-4(30), 378-423.

- İnan, A. (1972). Devletçilik İlkesi ve Türkiye Cumhuriyeti'nin Birinci Sanayi Planı 1933. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınevi.
- İstikbal, D. (2022). Türkiye' de Sanayinin Dönüşümü ve Yeni Teknolojik Trendler. (365). İstanbul: SETA | SİYASET, EKONOMİ VE TOPLUM ARAŞTIRMALARI VAKFI .
- Kalaycı İrfan, K. M. (2019). Atatürk Döneminde Ağır Sanayi Sorunsalı. *Adam Akademi*, 307-328.
- Kalkınma Bakanlığı. (2014). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). Devlet Planlama Teşkilatı.
- Kaya, M. (2020). İktisadi Büyüme ve Kalkınma. İ. Kalaycı içinde, *Türkiye Ekonomisi* (s. 7-59). İstanbul: Divan Kitap.
- Kazgan, G. (1988). *Ekonomide Dışa Açık Büyüme*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kazgan, G. (1999). *Tanzimattan 21.Yüzyula Türkiye Ekonomisi*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Keleş, B. (2021). Sanayi Devriminin Osmanlı Ekonomisi Üzerindeki Etkisi ve Cumhuriyet Dönemi Ekonomik Politikalarına Yansımaları (1876- 1938). (86), 373-388. *The Journal of Academic Social Science Studies*.
- Kılıçbay, M. (1992). *Türk Ekonomisi*. Ankara: Kültür Yayınları.
- Koç, İ. C. (2000). İzmir İktisat Kongresinin Türk Ekonomisinin Oluşumuna Etkileri. *Atatürk Dergisi*, 145-167.
- Özçelik Özer, T. G. (2007). Atatürk Dönemi Ekonomi Politikaları. *Afyon Kocatepe Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 253-266.
- Pamuk, Ş. (2010). *Osmanlı'dan Cumhuriyete Küreselleşme, İktisat Politikaları ve Büyüme*. Ankara: Kültür Yayınları.
- Polatoğlu, M. G. (2017). İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı (1938-1942). 6(1), 55-87. *Atatürk Dergisi*.
- Savaş Durmuş, N. K. (2016). Atatürk Dönemi Türkiye Ekonomisi (1923-1938). 7(12). Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜİİBFD.
- Soyak, A. (1999). Planlı Dönemde Sanayileşme. O. Baydar içinde, *75 Yılda Çarklardan Chip'lere* (s. 167-181). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Şahin, H. (2006). *Türkiye Ekonomisi*. Bursa: Ezgi Yayınları.
- Şahin, H. (2010). *Türkiye Ekonomisi*. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı, S. (2015). *Ekonomik ve Sosyal Göstergeler*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- TMMOB, M. M. (2009). *Türkiye'de Kalkınma ve İstihdam Odaklı Sanayileşme İçin Planlama Önerileri*. Ankara: Makine Mühendisleri Odası.

- Toprak, M. (1999). *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ekonomisi 75 Yıl Armağanı*. Kara Harp Okulu Bsımevi: Ankara.
- Toprak, M. D. (2001). *Küreselleşen Dünyada Türkiye Ekonomisi: Serbest Piyasa Devriminin Serüveni*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- TÜİK. (2010). *İstatistiki Göstergeler*. Ankara: TÜİK.
- Uzunkaya, S. Ş. (2020). Türkiye Ekonomisinde 1929-1977 Yılları Arasındaki Sanayi ve Kalkınma Planlarının Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(Özel Sayı), 14-30.
- Yakup Kepenek, N. Y. (2003). *Türkiye Ekonomisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yeldan, E. (2003). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yenal, O. (2010). *Cumhuriyet'in İktisat Tarihi*. İstanbul: Kültür Yayınları.
- Yıldırım, S. (2006). Türkiye'de 24 Ocak 1980 öncesi ve sonrası sanayileşme ve ekonomik büyüme etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Yücel, F. (2014). Cumhuriyet Türkiye' sinin Sanayileşmede İlk Önemli Adımı: Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı 1934-1938. Ankara: TMMOB Elektrik Mühendisi Odası.
- Yücel, H. (2017). *Cumhuriyet Ekonomisinin Kuruluşu Gelişimi*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Yülek Murat, M. H. (2020). Sanayi ve Sanayileşme. İ. Kalaycı içinde, *Türkiye Ekonomisi* (s. 261-305). İstanbul : Duvar Kitap.

Türkiye’de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamı

Ayla Yazıcı¹

Özet

Dünyada çalışan nüfusun yaklaşık %61’i kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Tüm ülkelerde görülebilen kayıt dışı istihdam özellikle gelişmekte olan ülkelerde oldukça yüksektir. İstihdam faaliyetlerinin resmi belgelere yansıtılmaması ya da gerçekleştirilen istihdamın süresi ve alınan ücretin resmi makamlara eksik veya hiç bildirilmemesi olarak kısaca tanımlayabileceğimiz kayıt dışı istihdam, Türkiye’nin de yıllardır karşı karşıya olduğu önemli sorunlardan biridir. Kayıt dışılığın, çalışma yaşamındaki temel ilkeler ve haklar, sosyal koruma, insana yakışır çalışma koşulları, yapılan işe göre adil ücretlendirme gibi işçi hakları üzerinde olumsuz birtakım etkileri vardır. Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların azımsanmayacak bir oranının kayıt dışı olarak çalışması, ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik yönden gelişmesi önündeki engellerden biri olarak görülebilir.

1. Giriş

Kayıt dışı ekonomi günümüzde özellikle gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm ülkelerin karşı karşıya oldukları en önemli sorunlardan biridir. Dünyadaki çalışan nüfusun tahmini olarak yaklaşık %60’ı kayıt dışı çalışırken, tüm kayıt dışı çalışanların %90’ı gelişmekte olan ülkelerde yoğunlaşmıştır. Ancak kayıt dışı istihdamın boyutunun kesin olarak belirlenmesi neredeyse imkansızdır. Her ne kadar kayıt dışı sektörün büyüklüğünü belirlemek amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmış olsa da gerek kullanılan yöntemlerdeki farklılıklar nedeniyle gerek formel ve enformel sektörlerin ayrılmaz bir biçimde iç içe geçmiş olması nedeniyle farklı tahminlere ulaşılmıştır.

Kayıt dışı ekonomi, dünya genelindeki toplumların ekonomik kalkınmanın önündeki en büyük zorluklardan biridir. Kayıt dışı çalışanları kayıtlı ekonomideki işçilerden ortalama olarak daha az gelir elde etmektedirler ve

1 Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ayazici@anadolu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7491-8709

aynı zamanda daha az üretkendirler. Dolayısıyla kayıt dışılığın (hem nedenleri hem de sonuçları) ele alınması, sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyüme ve kalkınmayı teşvik etmeye yönelik her türlü stratejinin ayrılmaz bir bileşenidir.

Kayıt dışı istihdamın en temel özelliği sosyal koruma kapsamı dışında kalması dolayısıyla güvencesiz bir istihdam olmasıdır (Parlak ve Çiftçi, 2022:98). Türkiye’de de son yıllarda kayıt dışı istihdamda bir düşüş meydana gelmiş olmasına rağmen yine de Uluslararası Çalışma Örgütü 2022 verilerine göre toplamda %28,1 oranında ve TÜİK verilerine göre de %23,4 gerçekleşmiştir².

Büyüklüğü, nedenleri ve etkileri ülkelere göre farklılık gösterse de kayıt dışı ekonomideki artış ülkenin milli gelir, sivil işgücü, işsizlik, tüketim, enflasyon, büyüme oranı, dış ticareti gibi ekonomik göstergelerin güvenilirliğini kaybetmesine neden olduğundan, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam ile mücadele önem taşımaktadır.

Az gelişmiş, gelişmekte ve geçiş ekonomileri ve hatta gelişmiş ülkelerde dahi kayıt dışı ekonominin varlığı 1990’lı yıllardan bu yana giderek artış göstermiştir. Bu nedenle kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması bütün ülkeler açısından çözümlenmesi gereken önemli bir sorundur. Bütün ülkelerde özellikle kadınların erkeklere oranla daha fazla kayıt dışında istihdam edilmeleri, kadınların birçok haklardan mahrum kalmalarında neden olarak, mağdur olmalarına yol açmaktadır.

2. Kayıt Dışı İstihdam Tanımı ve Özellikleri

Kayıt dışı ekonomi, sıklıkla birbirinin yerine kullanılan iki istatistiksel terim ve tanımı karşılayan bir kavramdır. Bunlardan ilki, bir işletmenin vergi amaçlı kayıtlı olup olmadığını ifade eden “kayıt dışı sektördür”. İkincisi hem kayıt dışı sektör içinde hem de dışında sosyal ve hukuki korumadan yoksun istihdamı ifade eden “kayıt dışı istihdamdır”. Dolayısıyla “kayıt dışı ekonomi”, bu şekilde tanımlanan tüm faaliyetlere, çalışanlara ve bunlardan elde edilen çıktılara işaret etmektedir.

İlk kez 1971 yılında Keith Hart tarafından kayıtlı sektörün dışında çalışan işgücününün bir kısmını tanımlamak için kullanılan kayıt dışı ekonomi kavramı (Shady, 2018:5), 1972 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün düzenlediği Dünya İstihdam Programı kapsamındaki Kenya Raporu’nda “enformal sektör” olarak kullanılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kayıt dışı ekonomiyi, “kanunen veya uygulamada resmi düzenlemeler kapsamında yer

2 Elde edilen rakamlardaki farklılık kullanılan ölçü yöntemlerindeki farklılıktan kaynaklanmaktadır.

almayan veya yeterince kapsanmayan, işçiler ve ekonomik birimler tarafından gerçekleştirilen ekonomik faaliyetler” şeklinde tanımlanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Kayıt Dışı Sektör İstatistikleri Uluslararası Uzman Grubu (“Delhi Grubu”) ve küresel eylem-araştırma-politika ağı olan Kayıt Dışı İstihdamda Kadınlar: Küreselleşme ve Organizasyon (WIEGO), kayıt dışılığın tüm boyutlarını kapsaması için hem kayıt dışı işletmelerin hem içindeki hem de dışındaki kayıt dışı istihdamı kapsayan genişletilmiş kavram ve istatistiksel tanımını geliştirmek için birlikte çalışmışlardır. Bu genişletilmiş tanım, 2002 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında (ILC) ve 2003 yılında Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansında (ICLS) onaylanmıştır (Chen, 2016:1).

1993 yılında ICLS tüzel kişiliği olmayan küçük ve/veya kayıtlı olmayan işletmelerde gerçekleşen istihdam ve üretime atıfta bulunmak üzere kayıt dışı istihdamın uluslararası istatistiksel tanımını benimsemiştir. 2003 yılında ise ICLS, bu tanımı, kayıt dışı işletmelerin dışındaki çeşitli kayıt dışı istihdam türlerini de kapsayacak şekilde genişletmiştir ve bu daha geniş kavrama, kayıt dışı istihdam denmiştir (Chen, 2012:7). ICLS’nin kılavuz ilkelerinde kayıt dışı istihdamı tanımlamak için “Çalışanların, istihdam ilişkileri kanunen veya uygulamada ulusal iş mevzuatına, gelir vergisine, sosyal güvenlik korumasına veya istihdam hakkına tabi değilse, kayıt dışı işlerde çalıştıkları kabul edilir” ifadesi yer almaktadır (ICLS, 2003:2). Bu tanımdan hareketle kayıtlı ve kayıt dışı istihdam, istihdam durumuna göre kayıt dışı işletmelerde serbest meslek ve kayıt dışı ücretli istihdam şeklinde daha homojen alt sektörler göre sınıflandırmak mümkündür. Kayıt dışı işletmelerde serbest meslek, işverenler ve kendi hesabına çalışan işletmeciler de dahi olmak üzere, kayıtsız veya tüzel kişiliği olmayan işletmelerdeki işçiler (buna aile işletmelerinin başkanları da dahildir), ücretsiz aile çalışanları ve kayıt dışı üretici kooperatiflerinin üyelerini kapsamaktadır (Chen, 2005:38; Shady: 2018:5; ILO, 2018: 9; ICLS, 2003: 13).

Kayıt dışı ücretli istihdam ise, kayıtlı veya kayıt dışı işletmeler tarafından sosyal güvence haklarına tabi olmaksızın veya haneler tarafından ücretli ev işçisi olarak işe alınan çalışanları kapsamaktadır. Bazı ücretli iş türlerinin kayıt dışı olma olasılığı diğerlerine göre daha yüksektir ve kayıt dışı işletmelerin çalışanlarını, gündelik işçileri, geçici veya yarı zamanlı çalışanları, ücretli ev işçileri, sözleşmeli çalışanları, kayıtsız veya beyan edilmeyen çalışanları ile ev çalışanlarını kapsamaktadır (Chen, 2005:38; Shady: 2018:5; ILO, 2018: 9; ICLS, 2003: 13).

Yapılan bu tanımlamalardan da çıkartılabileceği gibi, kayıt dışı istihdam, istihdam faaliyetlerinin çalışılan gün ve ödenen ücretin vergi dairesi veya

sosyal güvenlik kurumuna eksik veya hiç bildirilmemesini ifade etmektedir. Bunun dışında ücretli çalışanların yanı sıra, işverenlerin ve kendi hesabına çalışanların da kayıt dışı istihdamda yer almaları söz konusu olmaktadır (Yanıcı Erdal, 2019: 228).

Kayıt dışılık genellikle çalışanlar ve işletmeler için daha büyük mali risklere veya çabalarının karşılığında daha düşük getirilere yol açabilmektedir. Özellikle kayıt dışı çalışma ve aile işçiliğine katkıda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğu düşük gelirli ülkelerde, kadınlar için ek zorluklar ortaya çıkarabilir; bu durum, düşük ücretle veya hiç ücret alınmadan çalışma olarak nitelendirilebilir.

Kayıt dışı istihdam kişilerin sosyal korumanın, çalışma haklarının ve insana yakışır çalışma koşullarının eksikliğinin olduğu bir ortamda çalışmalarına neden olmasının yanı sıra, gelir ve geçim kaynakları ile ilgili ciddi belirsizlikler ile karşı karşıya kalmalarına da neden olmaktadır. Özellikle yakın geçmişte yaşanan COVID-19 krizi, kayıt dışılıkla ilgili önceden de var olan yapısal zayıflıkların daha da artmasına neden olmuştur.

Gerek bireylerin gerekse işletmelerin kayıt dışında faaliyet göstermelerinin farklı nedenleri olabilmektedir. Bazıları için kayıtlı bir iş olanağının olmaması durumunda hayatta kalma stratejisi olurken, başkası için amaçlı, kişisel çıkarlarını maksimize etme yönündeki bir karardır, çünkü bazen kayıt dışılık daha fazla esneklik ve bağımsızlık sunabiliyor. Bazı kişiler veya işletmeler kayıtlı ekonominin düzenlemelerine ve yasalarına uymanın maliyetinin, getirisinden fazla olduğunu düşündüklerinden, kendilerine rekabet avantajı sağladığı için kayıt dışında kalmayı tercih etmektedirler.

Kayıt dışı istihdam, turizm, tarım, imalat ve birçok farklı hizmet türlü dahil olmak üzere çok çeşitli sektörlerde vardır. Her ne kadar kayıt dışı ekonominin bazı temel özellikleri benzerlikler taşısa da belirli özellikleri ve zorlukları ile bununla mücadele yöntemleri ülkelere özgü olmaktadır. Bir ülke için uygun olan politika çözümleri mutlaka başka bir ülkeye aktarılıp kullanılamayabilir. Bu nedenle kayıt dışılığın faktörleri, özellikleri, nedenleri ve koşulları ulusal bağlamda değerlendirilerek, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişi kolaylaştırmak için ülkeye özgü tutarlı ve entegre stratejilerin (kanunlar, düzenlemeler, politikalar ve diğer önlemler de dahil) tasarlanması gerekmektedir.

3. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı ekonomi, birden fazla etkenin ve ulusal koşullara bağlı değişkenliğin söz konusu olduğu karmaşık bir sorundur. Akademik literatürde kayıt dışılığın nedenleri konusunda iki ana düşünce ekolü bulunmaktadır.

Birincisi, kayıt dışılığın az gelişmişliğin bir belirtisi olduğu görüşündedir. Bu yaklaşıma göre kayıt dışı ekonomi, çalışanların ve firmaların düşük üretkenliğinin bir sonucudur. Bunun nedeni fiziksel sermaye eksikliği, düşük eğitim düzeyi ve bazı sosyo-demografik faktörler (genç ve kırsal nüfusun yüksek olması gibi) gibi yapısal faktörlerdir. Bu yaklaşıma göre kayıt dışılığın azaltılmasına yönelik politikaların işgücü ve iş verimliliğini arttırmaya yönelik olması gerekmektedir.

İkinci düşünce ekolü, kayıt dışılığın kötü yönetimin bir sonucu olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla kayıt dışılık, özel sektörün aşırı düzenlenmiş bir ekonomiye ve verimsiz bir Devlete tepkisidir. Bu yaklaşıma göre firmalar, düzenlemelere uymamanın maliyetinin resmi şirketlere sunulan kamu hizmetlerine erişimden elde edilecek faydayı aştığı durumlarda kayıt dışı sektörde faaliyet göstermeyi seçmektedir. Eğer kayıt dışılık kötü yönetimin bir sonucuysa, politikalar düzenleyici ortamın ve kamu hizmetlerinin iyileştirilmesine odaklanmalıdır. Her iki düşünce okulu da önemli iç görüler sunmaktadır. Kayıt dışı ekonomi karmaşık ve çok yönlü bir olgudur, tek bir nedene bağlanabilecek bir olgu değildir.

Kayıt dışı ekonominin nedenleri mali, ekonomik, politik, hukuki, sosyal ve psikolojik etkenlere bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Hatta aynı ülke içerisinde yıllara göre de değişim gösterebilen kayıt dışı ekonomi bir ülkenin makroekonomik göstergelerine, ekonomik istikrarına ve gelişmişlik düzeyine bağlıdır (Erdoğan, 2016:40).

Kayıt dışı sektörün kayıtlı ekonomiye entegrasyonunu engelleyen çok sayıda engel, kayıt dışı ekonominin kapsamının da aynı zamanda artmasına yol açmaktadır. Bunlar arasında işletme kurma, finansman sağlamanın yüksek maliyetleri ve karmaşık prosedürleri yer almaktadır. Ayrıca yetersiz eğitim ve öğretim politikalarının uygulanması, yüksek işlem maliyetlerinin, resmi ekonomide özellikle emek piyasalarındaki artan düzenlemelerin, yolsuzluğa ve verimsizliğe eğilimli idari sistemlerin varlığı, yüksek vergi yükünün bulunması, mülkiyet haklarının olmayışı, krediye erişim eksikliğinin olması ve istikrarlı bir hukuk ve yargı sisteminin olmayışı gibi nedenler de bu entegrasyonun önündeki engeller olarak sayılabilir.

Bunun dışında vergi ve sosyal güvenlik katkı paylarındaki artış, işgücü piyasasındaki artan düzenlemeler, hızla artan kentleşme, erken emeklilik, haftalık çalışma saatlerindeki zorunlu düşüşler ve özellikle kadınların kayıtlı sektörlerdeki işlere erişimini sınırlayan güçlerin olması da kayıt dışı istihdamın büyümesine neden olan faktörler arasında yer almaktadır.

4. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam

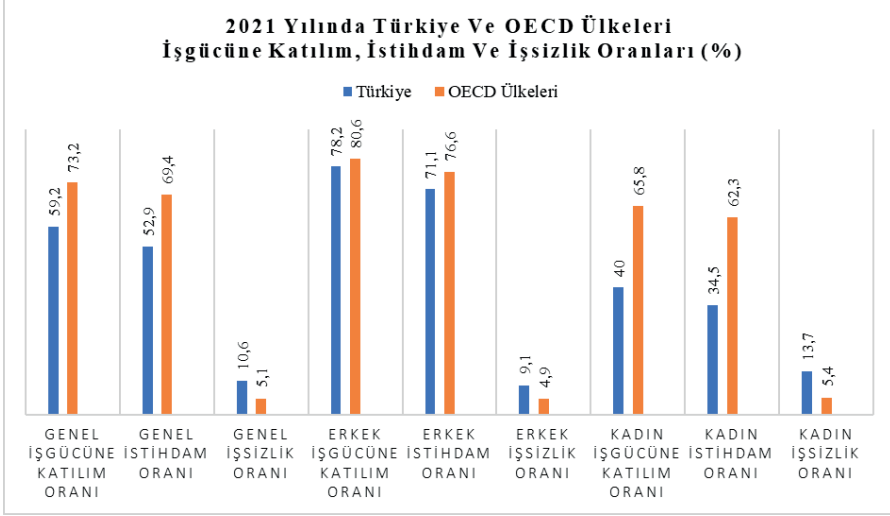
Türkiye’de özellikle 1980’li yıllardan beri kayıt dışı istihdam yüksek bir seyir izlemektedir. İşsizliğin ve yoksulluğun yüksek olması Türkiye’de kayıt dışı istihdamın en belirgin nedenleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle gelirlerini arttırmak ve yaşam standartlarını iyileştirmek için kayıtlı sektörde iş bulamadıklarında kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedirler veya ikinci bir işte kayıt dışı çalışmaktadırlar.

Kayıt dışı işgücü piyasasının büyümesi, arz ve talep yönlü faktörlerin eş zamanlı hareketinden kaynaklanmaktadır. Talep tarafında Türkiye’nin küresel pazarlara entegrasyonunun artması, ticarete konu olan sektörlerde fiyat rekabetini ve üretim maliyetlerinin en aza indirilmesine yönelik baskıların yoğunlaşmasına neden olmuştur. Bu durum da kayıt dışı istihdamında talep odaklı bir artışa yol açmıştır. Arz tarafında ise, özelleştirme ve kamu sektörü istihdamının azalan payı ile birleşen kitlesel kırdan kente göç modelleri, kayıt dışı istihdam için ilave bir iş gücü sağlamıştır (Aydın et.al., 2010:1).

Kayıt dışı istihdamı arttıran diğer faktörler olarak, yüksek işsizlik oranı, ağırlıklı olarak küçük ölçekli işletmelerin faaliyet göstermesi, yüksek enflasyon oranı, yüksek istihdam vergileri gibi unsurlar da sayılabilmektedir. Ayrıca eğitim düzeyinin düşük olması ve nitelikli işgücünün yetersizliği de bireyleri kayıt dışında çalışmaya itmektedir.

Ancak kayıt dışı çalışma nedeniyle ülke ekonomilerinin gelir kalemlerinde bir azalma meydana gelmektedir, çünkü kayıt dışında çalışanların sosyal güvenlik hakkından yararlanmamaları nedeniyle, ücret üzerinden yasal vergi, sosyal güvenlik primleri gibi kesintiler gerçekleşmemektedir. Dolayısıyla kamu kurumlarına ödenmesi gereken bu kesintiler ödenmediğinden, devlet gelirlerinde bir azalma meydana gelmekte ve ülke ekonomisi bundan olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik haklarından yararlanamayan bu bireyler çeşitli sorunlar ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Şekil 1: 2021 Yılında Türkiye ve OECD Ülkeleri İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları



Kaynak: OECD (2023). stats.oecd.org

Türkiye ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerine ait 2021 yılı işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarının verildiği Grafik 1'e bakıldığında hem toplam hem cinsiyete göre işgücü katılım oranı ve toplam istihdam oranının OECD ülkelerinin ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. Buna karşılık işsizlik oranının yaklaşık iki kat daha fazla olması göze çarpmaktadır. Özellikle kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı gerek Türkiye'deki erkeklere göre gerek OECD ülkelerindeki hemcinslerine göre çarpıcı bir nitelikte düşük kaldığı görülmektedir. OECD'ye üye ülkeler arasında Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranı ve istihdam oranı en düşük seviyede kalmaktadır. Bu da Türkiye'de kadınların özellikle kültürel normların etkisi altında kalarak işgücü piyasasında kendilerine yer bulmadıklarını göstermektedir.

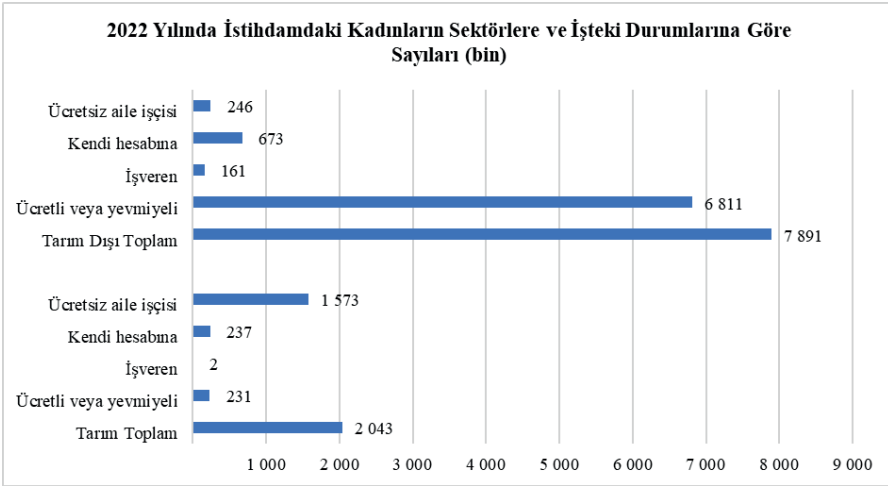
Türkiye'de kadınların işgücü piyasası dışında kalmalarının nedenleri arasında, kadınlara toplum ve aile içerisinde yüklenen geleneksel roller, kadının ev dışında çalışmasının değerli görülmemesi, bazı meslek ve iş alanlarının kadınlar için uygun kabul edilmemesi gibi cinsiyetçi yaklaşımlar sayılabilir. Ayrıca, bazı işyerlerinde kadının çalışması için uygun ortam ve koşulların sağlanmaması (kreş vb.), doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle kadının işini aksatacağı yönünde önyargıların bulunması, bazı bölgelerde

kadınların eğitim seviyesinin daha düşük olması gibi nedenler de sıralanabilir (İstanbul Kalkınma Ajansı, 2015:3).

Her ne kadar son yıllara göre kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı artması, işsizlik oranının da düşmesi sevindirici olsa da halen Türkiye’de 21 milyonun üzerinde kadının herhangi bir gelire sahip olmadan başkalarına bağlı bir şekilde hayatını sürdürmeye çalışması hem üzücü hem düşündürücüdür. Kadınların büyük bir kısmının işgücü piyasasının dışında kalması ayrıca ekonomide kaynak dağılımı sorununu da beraberinde getirmektedir ve kadınların işgücü piyasasındaki konumunun önemini ortaya koymaktadır.

2022 yılında kadınların tarım ve tarım dışı alanlardaki ve işteki durumlarının verildiği şekil 2’ye bakıldığında, tarım sektöründe çalışan kadınların yarısından fazlasının ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları görülebilir. Tarım dışında çalışan kadınların ise 6 milyondan fazlası hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Burada da toptan ve perakende ticaret, eğitim ve bakım hizmetlerinde ağırlıklı olarak çalıştıkları görülmektedir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri 2023).

Şekil 2: 2022 Yılında İstihdamdaki Kadınların Sektörlere ve İşteki Durumlarına Göre Sayıları (bin)

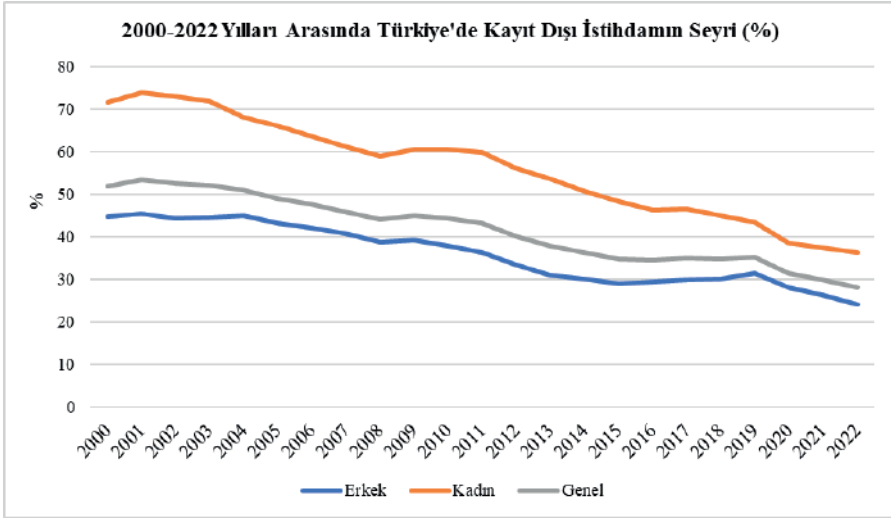


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri 2023.

2000-2022 yılları arasında Türkiye’de kayıt dışı istihdamının seyrinin verildiği şekil 3’e bakıldığında, kayıt dışı istihdamın düştüğü görülmektedir. Dünya genelinde gerçekleşen kayıt dışı istihdam oranına göre daha düşük

olmasına rağmen, halen özellikle gelişmiş ülkeler karşısında yüksek olduğunu ve Türkiye ekonomisini olumsuz yönde etkilemeye devam ettiği söylenebilir. ILO tarafından 2018 yılında yapılan araştırmaya göre, dünya genelinde %61 oranında gerçekleşen kayıt dışı iştihamın gelişmekte olan ülkelerde %90 ve gelişmiş ekonomilerde %18 olduğu belirtilmektedir (ILO, 2018: 13).

Şekil 3: 2000-2022 Yılları Arasında Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Seyri



Kaynak: International Labour Organization. ilo.stat.ilo.org/data

5. Türkiye'de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamı

Kadınların istihdamda yer alması ülkenin gelişmişlik düzeyi açısından en önemli göstergelerden biridir. Kayıtlı sektörde cinsiyete dayalı olarak birçok ayrımcılıkla karşılaşan kadınlar kayıt dışı sektörde yoğunlaşmaktadırlar. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kentsel kesimde ise ev hanımı olarak ve ev işlerinde çalışanlar olarak (çocuk bakımı, temizlik işçiliği, ev işçiliği gibi) faaliyetlerini sürdüren kadınlar, böylece kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır (Şahin ve Develi, 2021: 388).

Çeşitli ülkelerin 2022 yılına ait kadınların istihdam oranlarının verildiği Tablo 1'den de görüldüğü gibi, gelişmiş ekonomilerde kadınların istihdam oranı gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha yüksektir. Almanya, ABD, Fransa, Japonya gibi gelişmiş ekonomilerde kadınların istihdam oranı %40'ın üzerindeyken, Türkiye'de bu oran %32,7 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan İran, Irak, Pakistan ve Mısır gibi Müslüman ülkelere bakıldığında, kadınların istihdam oranının çok düşük seviyelerde gerçekleştiği görülmektedir.

Erkek egemenliğinin daha fazla olduğu bu ülkelerde, dini, toplumsal ve aile içi baskılar kadınları işgücü piyasasının dışında tutmaktadır.

Tablo 1: 2022 Yılında Çeşitli Ülkelerde Kadınların İstihdam Oranları (%)

Ülke	İstihdam Oranı (%)
ABD	46.4
Almanya	46.7
Avusturya	46.7
Bulgaristan	46.4
Çin	45.2
Fransa	48.8
Hindistan	23.5
Irak	14.4
İran	18.3
İsveç	47.4
Japonya	44.8
Kanada	47.4
Mısır	18.0
Pakistan	23.3
Türkiye	32.7
Yunanistan	44.7

Kaynak: Dünya Bankası, 2023.

Dünya genelinde erkekler (%63,0) kadınlara (%58,1) göre daha yüksek oranlarda kayıt dışı istihdam edilirken, düşük gelirli ülkelerde tam tersi olduğu görülmektedir. (ILO, 2018: 13). Türkiye’deki boyutuna bakıldığında ise, tablo 2’den de görülebileceği gibi, kayıt dışı istihdam kadınlar arasında daha yaygındır. TÜİK tarafından yayımlanan verilere göre, her ne kadar yıllar itibariyle kadınların kayıt dışı istihdam oranları düşme eğilimi göstermiş olsa da erkeklere kıyasla halen yüksek boyutlardadır. Özellikle tarım sektöründe kadınların kayıt dışı istihdam oranının sürekli %90’nın üzerinde seyretmesi, tarımsal alanda faaliyet gösteren kadınların neredeyse tamamının kayıt dışı olarak çalıştığını göstermektedir. Türkiye’de kadınların kayıt dışı istihdam oranının bu denli yüksek olması, Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede kadınlara biçilen toplumsal cinsiyet rolü sonucunda, kadınların daha ziyade ev ve bakım hizmetlerini yerine getirmeleri yönündeki toplumsal ve kültürel algıdan kaynaklandığını söylemek mümkündür (Bayar, 2021: 8). Bunun dışında kayıt dışı çalışmanın (çocuk bakımı, temizlik işçiliği, ev eksenli çalışma³) esnek çalışma koşulları sağlaması nedeniyle kadınlar tarafından tercih de edilebilmektedir.

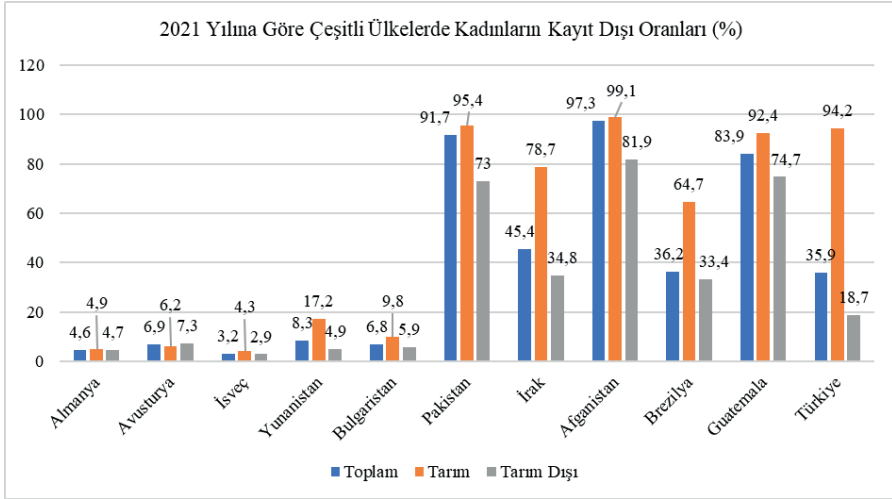
3 Ev eksenli çalışma, ILO’nun 1996 tarihli ve 177 sayılı Ev Eksenli Çalışma Sözleşmesi ve eşlik

Tablo 2: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Tarım ve Tarım Dışı Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

Yıllar	Erkek			Kadın		
	Toplam	Tarım	Tarım Dışı	Toplam	Tarım	Tarım Dışı
2014	29.1	71.2	21.3	47.5	94.1	26.0
2015	28.1	69.6	20.4	45.6	93.8	24.4
2016	28.9	71.6	21.0	44.4	94.1	24.5
2017	29.4	73.8	21.3	44.5	94.1	25.2
2018	29.6	75.9	21.5	42.3	90.8	25.3
2019	31.1	78.9	22.8	42.5	95.6	24.7
2020	27.9	76.0	19.2	37.5	94.3	20.6
2021	25.9	77.7	17.0	35.9	94.2	18.7
2022	23.4	72.6	15.7	33.8	90.1	19.2

Kaynak: TÜİK, 2023.

Şekil 4: 2021 Yılına Göre Çeşitli Ülkelerde Kadınların Kayıt Dışı Oranları



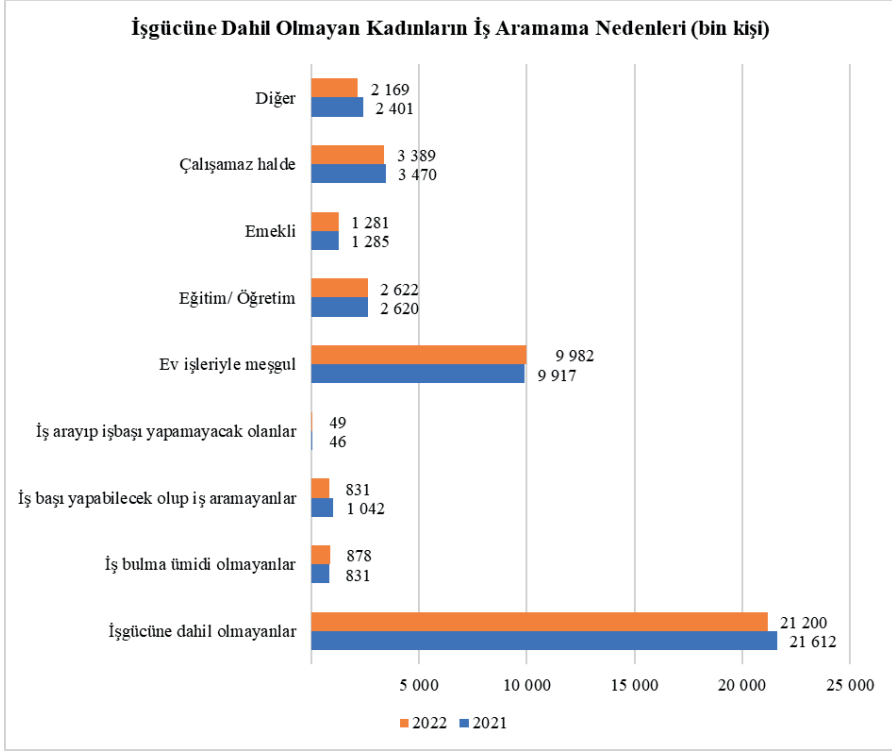
Kaynak: TÜİK, 2023 ve International Labour Organization. ilostat.ilo.org/data

eden 184 sayılı Tavsiye Kararı’nda şöyle tanımlanmaktadır: “... bir kişi tarafından yürütülen ve (i) işverenin işyeri dışında kalan, kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde, (ii) ücret karşılığında, (iii) donanım, malzeme veya kullanılan diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet ile sonuçlanan çalışmadır” (177 sayılı Sözleşme, 1. Madde). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2021). Working from Home: From invisibility to Decent Work. Geneva.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranının yıllar itibariyle kayda değer bir azalma göstermektedir. Ancak bazı gelişmekte ve gelişmiş ülkelere göre kadınların kayıt dışı istihdam oranlarının karşılaştırılması olarak veren şekil 4’e bakıldığında, toplam ve tarım dışı kayıt dışı oranının Türkiye’de gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha düşük olmasına rağmen, gelişmiş ekonomilerle karşılaştırıldığında halen çok yüksek boyutlarda olduğu görülmektedir. Buna karşılık kadın istihdam oranının da gelişmiş ülkelere kıyasla düşük olan gelişmekte olan ülkelerde kadınların özellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak veya yevmiye usulü kayıt dışı çalıştıkları söylenebilir. Bu koşullarda çalışan kadınların sosyal güvenceleri olmadığından gerek emeklilik ve gerekse işsizlik sigortası gibi haklarından yararlanamamaktadırlar. Bunun dışında sanayi kesiminde üretim yapan firmalar ulusal ve uluslararası rekabete ayak uydurabilmek için kadınları ucuz işgücü olarak görmektedirler (Yenilmez, 2023:139). Özellikle fason imalat ile kadınların daha düşük ücretlerle ev eksenli olarak kayıt dışı istihdam edilmelerine yol açmaktadırlar. ILO tarafından 2021 yılında hazırlanan rapora göre, dünyada ve Türkiye’de ev eksenli çalışanların çoğunluğu toplumsal cinsiyete dayalı bir üretim biçimi olarak kadınlardan oluşmaktadır. Genelde eğitim düzeyi düşük ve vasıfsız kadınların ev ortamlarında çalışarak aile bütçelerine katkıda bulunmaları bu çalışma biçiminin artısını oluştururken, yapılan parça başı iş için ödenen ücretlerin düşük olması ve kadınların sigortasız ve sosyal güvencesiz dolayısıyla kayıt dışı olarak çalışmaları ev eksenli çalışma biçiminin olumsuz yönünü oluşturmaktadır.

Türkiye benzer kültürel özellikler gösterdiği Müslüman ülkelerle kıyaslandığında, kadınların istihdam oranının daha yüksek olduğu ve kayıt dışı istihdamının da daha düşük olduğu görülmektedir.

Şekil 5: İşgücüne Dahil Olmayan Kadınların İş Aramama Nedenleri (bin kişi)



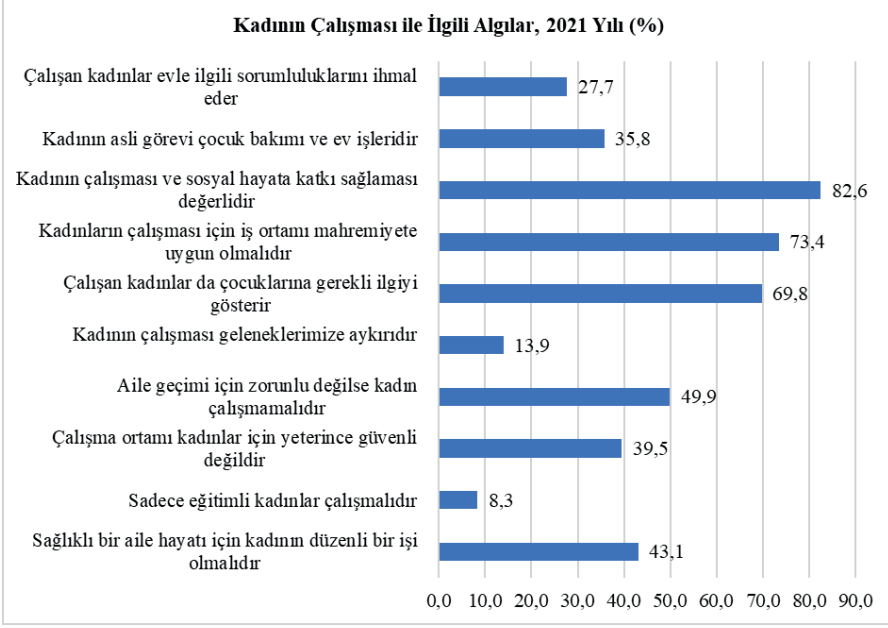
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri 2022.

TÜİK tarafından yayınlanan 2022 yılına ait işgücü istatistiklerine göre işgücüne dahil olmayan kadınların iş aramama nedenleri olarak en belirgin neden “ev işleriyle meşgul” olarak belirlenmiş. İşgücüne dahil olmayanların yaklaşık yarısını (10 milyonu) oluşturan bu kadınlar ücretsiz hane içi emek olarak adlandırılan ev işleri ve bakım hizmetini gerçekleştirmektedir. Aslında bu, kadınların toplum içerisinde ana görevinin ücret karşılığı bir işte çalışmalarından ziyade, bakım hizmetinde bulunmaları gerektiği düşüncesinin bir sonucudur (Bayar, 2021: 9).

TÜİK tarafından yapılan aile yapısı araştırması sonuçlarına göre 2021 yılında kadınların çalışması ile ilgili bireylerin algıları incelendiğinde, kadınların büyük bir oranı için kadınların çalışması ve sosyal hayata katkı sağlaması değerli olarak görüldüğü belirtilse de, kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu (%35,8), çalışan kadının evle ilgili sorumluluklarını ihmal edeceği (%27,7), aile geçimi için zorunlu değilse kadının çalışmaması gerektiği (%49,9) ve kadının çalışmasının geleneklerimize aykırı olduğunu

(%13,9) belirten kadınların olması düşündürücüdür. Kadınların dahi kendilerine toplum tarafından biçilen ev kadını olup hane halkına bakmak ve ev işleri ile uğraşmak kalıbını gönüllü olarak benimsediklerini de göstermektedir.

Şekil 6: Kadının Çalışması ile İlgili Algular (2021 yılı, %)



Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022.

6. Sonuç

Son yıllarda Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranları hem erkek hem kadınlar için düşüş eğilimine girmiş olsa da kayıt dışı istihdam ülkenin iş piyasasının önemli bir sorunu olmaya devam etmektedir. Düşük üretkenlik ve yoksullukla da ilişkilendiren kayıt dışılık, bireylerin ve işletmelerin sermayeye, krediye, teknolojiye, piyasalara ve resmi kurumlara erişimde daha büyük zorluklarla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum, bireyler açısından daha kötü çalışma koşulları, iş güvencesizliği, devlet yardımlarına ve sosyal güvenliğe erişim eksikliğine neden olurken, hükümetlerin de daha düşük vergi geliri elde etmelerine neden olmaktadır.

Kayıt dışı istihdam hem erkekler hem de kadınlar açısından büyük bir öneme sahiptir, ancak özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde

kadınların kayıt dışı istihdamı daha yüksek oranlarda gerçekleşmektedir. Kayıt dışı çalışan kadınlar ya daha düşük ücret almakta veya hiç ücret almayan, katkıda bulunan aile işçisi olarak faaliyet göstermektedirler. Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlara ait istihdam ve işgücüne katılma oranlarının gelişmiş ülkelere kıyasla düşük olmasının nedeni genellikle kültürel ve sosyal normlara dayanmaktadır. Toplumda kadına evlenmek ve aile bakımını üstlenmek gibi temel bir rol biçildiğinden, günümüzde halen Türkiye'nin bazı bölgelerinde kızların gerekli eğitimden yoksun bırakılmaları ve dolayısıyla meslek edinerek aktif bir şekilde işgücü piyasasında resmi olarak görev almalarının önünde bir engel oluşturmaktadır. Ancak diğer taraftan Türkiye'de yaşanan yüksek enflasyon, gelir dağılımında adaletsizlik, yoksulluk gibi faktörler ise kadınları kayıt dışında çalışmaya itmektedir.

Kaynakça

- Bayar, A. A. (2021). İşgücü Piyasasında Kadınların Yeri ve Politika Önerileri, İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü (ISTANPOL). <https://istanpol.org/post-i-sguc-piyasasinda-kad-nlar-n-yeri-ve-politika-onerileri> (erişim tarihi: 20.11.2023)
- Chen, M. et.al. (2005). Progress of the World’s Women 2005: Women, Work and Poverty, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). New York. unwomen.org/PoWW2005_eng.pdf (erişim tarihi: 21.11.2023)
- Chen, M. (2012). The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO) Working Paper (1). Cambridge, MA, USA: WIEGO. http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf (erişim tarihi: 21.11.2023)
- Chen, M. (2016). Expanding the Economic Potential of Women Informal Workers, A Background Paper for the UN Secretary-General’s High-Level Panel on Women’s Economic Empowerment WIEGO. [expanding-econ-potential-informal-workers.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf) (erişim tarihi: 21.11.2023)
- Erdinç, Z. (2016). Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadeleye Yönelik İzlenen Politikalar ve Çözüm Önerileri, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(4). 39-52.
- ILO (2018). Women and Men in the Informal Economy: A statistical picture. Geneva: ILO Publications.
- ILO (2021). Working from Home: From Invisibility to Decent Work, Geneva: ILO Publications.
- İstanbul Kalkınma Ajansı (2015). Kadın İstihdamının Artırılması Mali Destek Programı.
- Kul Parlak N, Çiftçi A.N. (2022). Pandeminin Kayıt Dışı İstihdamı Dışlama Etkisi: Türkiye’de Formel-Enformel Emek Piyasalarındaki Ayrışma, Journal of Social Policy Conferences (82):93-135.
- The Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS) (2003). Guidelines Concerning a Statistical Definition of Informel Employment. https://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087622/lang--en/index.htm (erişim tarihi: 22.11.2023)
- The Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS) (2003). Report of the Conference, International Labour Office, Geneva. www.ilo.org (erişim tarihi: 21.11.2023)

- Shady, R. S. A. (2018). Echoing the Passive Voice: Women in Informal Small Business Sector: Challenges and Solutions, The Public Policy HUB, School of Global Affairs and Public Policy, AUC.
- Şahin, K. ve Develi, A. (2021). Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu. Kesit Akademi Dergisi, 7 (27), 386- 400.
- Yanıcı Erdal, İ. Ö. (2019). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (8)16. 225-246.
- Tiryaki-Yenilmez, D. (2023). Türkiye’de Kadınların Kayıt dışı İstihdamı Üzerine Kısa Bir Değerlendirme, Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 3 (2), 137-147.

Yapay Zekanın İstihdam Alanındaki Güncel Etkileri ve Temel Gelirin Rolü

Başak Gül Akar¹

Özet

Yapay zekâ ve evrensel temel gelir tartışmalarının önemli bir ilgi odağı haline geldiği günümüzde, yapay zekâ teknolojisi hızla geliştikçe ve istihdamı sekteye uğratma olasılığı arttıkça, iş kayıpları ve genişleyen gelir uçurumları konusundaki endişeler de yoğunlaşmaktadır. Mevcut tartışmalar, yapay zekâ ve otomasyonun iş piyasalarını eşit olmayan bir şekilde etkileyebileceğini ve çeşitli beceri seviyelerinde iş kayıplarına neden olabileceğini göstermektedir. Yapay zekâ ve otomasyonun olumsuz istihdam sonuçlarını hafifletmek için önerilen önde gelen çözümlerden biri evrensel temel gelir kavramıdır. Bu, kazançlarına veya servet durumlarına bakılmaksızın her yetişkine tutarlı ve koşulsuz bir miktar para sunulmasını gerektirmektedir.

Yapay zekâ ve temel gelire ilgili tartışmalar, teknolojik ilerlemenin iş kesintileri ve gelir eşitsizliği üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini azaltmaya odaklanmıştır. Evrensel bir temel gelir ve kazanılmış gelir vergisi kredileri gibi çözümler olası çareler olarak ortaya atılmıştır. Bu arada, yapay zekâ ve temel gelir konusundaki söylem, farklı bakış açıları ve çözüm önerileri sunan birden fazla tarafın dahil olduğu karmaşık bir yapıya sahiptir. Yapay zekâ ve otomasyonun yeni dijital ekonomi işleri vaat etmesine rağmen, işlerin önemli ölçüde yerinden edilmesinin önemli bir endişe kaynağı olmaya devam ettiği iddia edilmektedir.

Yapay zekânın faydaları konusunda küçük bir grup yüksek vasıflı işçi öne çıkarken, diğerlerinin geride kalması nedeniyle de artan eşitsizlik potansiyeli yapay zekânın istihdam üzerindeki eksileri olarak değerlendirilmektedir. Önümüzdeki on yıllar için yapılan projeksiyonlar ve çalışmalar, robotların çeşitli ekonomik sektörlerde insan işçilerin yerini alabileceğini gösterse de henüz kesin cümleler kurmak için erken bir dönemde olduğumuzu gösteren çalışmalar da bir o kadar çoktur. Bununla birlikte bir önlem olarak, beklenen

1 Doç.Dr. Çukurova Üniversitesi, Kozan İşletme Fakültesi, Adana, Türkiye, bgakar@cu.edu.tr, Orcid no: 0000-0001-7258-4402

bu değişim ve yaygın otomasyon karşısında hükümetlerin olası artan refah destekleri ile bunların finansmanı konusunda yaşanabilecek dengesizlikler nedeniyle bu sistemler üzerindeki yükün arttığı zorlayıcı bir görünüm söz konusu olabilecektir. Mevcut çalışma, evrensel temel geliri faydalı beklentilerini kabul ederek potansiyel bir çare olarak kabul etmektedir. Bununla birlikte, evrensel temel gelirin yaratabileceği olumsuz etkiler göz önüne alındığında, eğitim ve istihdam girişimlerine öncelik veren politikalara olan ihtiyacı da vurgulamaktadır.

Giriş

Bilgi teknolojilerinin ve bilişsel iş piyasasının yükselişi, yüksek vasıflı işgücü için ücretlerin artmasına neden olurken, düşük vasıflı işgücü otomasyon ve yapay zekâdan oldukça etkilenmektedir. Birçok çalışma ve uzman, yapay zekânın istihdamı yeniden şekillendirme ve dijital ekonomide yeni iş ve istihdam biçimleri yaratma potansiyeline dikkat çekmektedir (Santhi ve Muthuswamy, 2023; Kanazawa vd., 2022). Frey ve Osborne (2017) tarafından otomasyon ve bilgisayarlaştırmanın iş gücüne olan etkilerini değerlendiren önemli bir araştırma yapılmıştır. Araştırmacılar, ABD'deki işlerin yüzde kaçının otomasyona duyarlı olduğunu belirlemek için inceledikleri mesleklerin belirli özelliklerini (örneğin, manuel beceri gereklilikleri, sosyal zekâ gibi) değerlendirerek otomasyon riskini tahmin etmişlerdir. Çalışmada yapılan tahminlere göre, toplam ABD istihdamının yaklaşık %47'si yüksek risk kategorisinde yer almaktadır. Yani nispeten yakın zamanda, belki de önümüzdeki on veya iki yıl içinde otomatikleştirilebileceği düşünülen işler. Çalışmada ele alınan modele göre, taşımacılık ve lojistik mesleklerinde çalışanların çoğu, ofis ve idari destek çalışanlarının ve üretim mesleklerindeki işgücü risk altındadır. Bu bulgular literatürde belgelenen son teknolojik gelişmelerle tutarlıdır. Daha da şaşırtıcı olarak, hizmet mesleklerindeki istihdamın önemli bir kısmının bilgisayarlaşmaya karşı oldukça hassas olduğu tespit edilmiştir. Benzer ve farklı bulguları ile Autor (2015)'e ait çalışma da sektörel bulguları nedeniyle önem arz etmektedir. Buna göre, tarım (en altta) ile profesyonel, teknik ve yönetim (en üstteki üç grup) arasındaki geniş orta grupta ise hizmet ve vasıflı mavi yakalı meslekler sabit kalmış, büro/satış meslekleri yükselmiş, operatörlük ve işçilik meslekleri ise keskin bir düşüş göstermiştir. Hem yüksek hem de düşük eğitimli işlerde yaşanan hızlı istihdam artışı, "orta vasıflı" işlerin istihdamdaki payını önemli ölçüde azaltmıştır. Ancak Autor (2015), çalışmasını ılımlı bir şekilde sonlandırmakta ve önceki çalışmasından daha iyimser bir yaklaşım sunmaktadır. İstihdam kutuplaşmasının süresiz olarak (Autor, 2013 içinde Autor, 2015) devam etmeyeceği yönünde görüşle çalışmasını sonlandıran yazar, mevcut birçok orta beceri gerektiren işteki görevlerden

bazıları otomasyona yatkın olsa da, birçok orta beceri gerektiren işin, beceri yelpazesinin tamamından bir görev karması talep etmeye devam edeceğini öngörmektedir. Örneğin, tıbbi destek meslekleri -radyoloji teknisyenleri, flebotomistler, hemşire teknisyenleri ve diğerleri- nispeten iyi ücretli, orta beceri gerektiren istihdamın önemli ve hızla büyüyen bir kategorisi olarak ortaya çıkmaktadır. Önümüzdeki on yıllarda, belirli mesleki becerileri temel orta beceri düzeyindeki okuryazarlık, sayısal okuryazarlık, uyum sağlama, problem çözme ve sağduyu ile birleştiren önemli bir orta beceri gerektiren iş tabakasının devam edeceği düşünülmektedir.

Bu anlamda gelişmekte olan ülkelerde otomasyonun etkilerinin gelişmiş ülkelere kıyasla daha olumsuz olabileceği, zira işgücünü ikame eden yenilikler nedeniyle kaybedilebilecek daha fazla manuel iş bulunduğu ifade edilmektedir. Bu noktada evrensel temel gelir veya kazanılmış gelir kredisi gibi politikaların uygulanması, teknolojik değişim nedeniyle iş kaybı yaşayan bireyleri desteklemenin ve gelir eşitsizliğini ele almanın bir yolu olarak önerilmiştir (Papaioannou, 2021; Lu ve Zhou, 2021). Emek piyasasındaki bu gelişmelere karşı koymak için Bruun ve Duka (2018)'ya ait çalışmada, bir hükümetin işgücü piyasasındaki değişen manzarayı başarılı bir şekilde yönlendirmesine yardımcı olacak entegre iki yönlü çözüm önerilmektedir. Daha somut olarak Koşulsuz Evrensel Temel Gelir'in uygulamaya konulmasının öneminde söz eden çalışmada- devletten toplumdaki her vatandaşa koşulsuz, periyodik bir para transferi konu edilmektedir. Böyle bir gelir güvenliği yastığı altında, bir birey değişen ekonomiye uyum sağlama fırsatı verilirken teknolojik ilerlemenin olumsuz yönlerinden de korunmuş olacaktır. İnsanların hala makinelerle yarışabilmesini ve işgücü piyasasında varlıklarını sürdürebilmesini sağlamayı amaçlayan önerinin ikinci kısmını ise özellikle istihdam dışına itilenler için yeniden eğitim programları ve tüm eğitim sisteminin yapay zekâ çağıyla ilgili yaşam boyu, beceri temelli eğitime doğru yeniden yönlendirilmesi oluşturmaktadır. (Bruun and Duka, 2018).

Mevcut çalışma giriş kısmında ana hatları ile yapay zekânın eşlik ettiği otomasyon, temel gelir ve istihdam ilişkisini aktardıktan sonra, günümüz çerçevesinde tartışmaların geldiği noktayı değerlendirmekte ve yapay zekânın istihdam üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini sektörleri de dahil ederek zengin bir literatür çerçevesinde analiz edip, temel gelirin istihdam için bir çözüm olup-olmadığı noktasında sorgulamalar yapmakta ve sonuç kısmını politika önerileri ile genişleterek son bulmaktadır.

1. Yapay Zekâ, İstihdam ve Temel Gelir Tartışmalarına Güncel Bir Bakış

Yapay zekânın istihdam ve ekonomik yapılar üzerindeki etkisi, kapsamlı bir tartışma ve analiz konusu olmuştur. Yapay zekâ teknolojisinin gelişen manzarası, yalnızca potansiyel iş değiştirme ve gelir eşitsizliği ile ilgili tartışmaları beraberinde getirmekle kalmamış, aynı zamanda daha geniş sosyo-ekonomik yansımalar hakkında da düşüncelere yol açmıştır. (Gallego ve Kurer, 2022; Agrawal ve ark., 2019; Rydzik ve Kissoon, 2021; Ge ve ark., 2022; Bühler ve ark., 2022). Bazı çalışmalar, yapay zekânın önceki teknolojilerden farklı olabilecek dağılımsal sonuçlarla istihdamı önemli ölçüde yeniden şekillendirme potansiyeline sahip olduğunu öne sürmektedir. Örneğin, otomasyonun hem beceri artırıcı hem de eşitsizliği artırıcı olduğu düşünülmektedir. Son yıllarda, akademik araştırma odağında yapay zekânın endüstriyel iyileştirme ve istihdam uyumu üzerindeki etkisine doğru bir kayma olmuştur. Yapay zekâ, imalatın dönüşümüne ve iyileştirilmesine katkıda bulunmuştur, ancak aynı zamanda işgücü piyasası üzerinde de bazı etkilere yol açmıştır. Tekrarlayan görevleri içeren düşük vasıflı işgücü, yapay zekâ ile daha kolay ikame edilmekte, bu da hem düşük vasıflı hem de yüksek vasıflı işçiler için faydalarının eşitsiz dağılımı konusunda endişelere yol açmaktadır. Ayrıca çalışmalar, yapay zekânın istihdam kalıplarını, günlük yaşamları ve refahı etkileyerek toplumda temel bir yeniden yapılanma yaratma potansiyelini vurgulamaktadır (Kanazawa ve ark., 2022; Xiong ve ark., 2020).

Yapay zekâ gelişmeye ve ilerlemeye devam ettikçe, toplum için oluşturduğu potansiyel riskleri ve faydaları göz önünde bulundurmak çok önemlidir. Bu, yalnızca makineleşmeden kaynaklanabilecek potansiyel işten çıkarma ve gelir eşitsizliğini değil, aynı zamanda bu tür ilerlemelerin getirebileceği daha geniş sosyo-ekonomik sonuçları da içermektedir. Önümüzdeki 10 veya 20 yıl içinde yapay zekâ ve talep arasındaki etkileşimi anlamak için, ampirik araştırmacıların birkaç özel soruya cevap vermesi gerekecektir. İlk olarak, yapay zekâ ne ölçüde insanların yerini alacak ve bunun yerine ne ölçüde sadece insan yeteneklerini artıracaktır? Yani, otomasyon meslekleri ne ölçüde tamamen otomatikleştirecek ve bunun yerine, bir meslek tarafından gerçekleştirilen tüm görevleri değil, yalnızca bazılarını ne ölçüde otomatikleştirecektir. İnsanlar tamamen ikame edilirse, talep artık istihdamı etkilemez çünkü insanlar için herhangi bir talep yoktur. Geçmişte, kapsamlı verimlilik artışına rağmen, teknoloji neredeyse her zaman işi yalnızca kısmen otomatikleştirmiştir (Kanazawa ve ark., 2022; Bessen, 2018).

Yapay zekâ, inovasyonu kolaylaştırmak, üretkenliği artırmak ve işgücü talebini artırmakla ilişkilendirilmiş ve çeşitli sektörlerde olumlu ekonomik sonuçlara katkıda bulunmuştur. Bununla birlikte, artan işsizlik oranı ve yapay zekâ teknolojilerinde kodlanmış sistemik önyargılar potansiyeli hakkında endişeler de vardır. Yapay zekânın gelişiminin, iş yaratma ve yıkımı dengeleme, mahremiyet ve özerkliği sağlama ve toplumsal riskleri en aza indirme konusunda karar verilmesi gereken kritik bir noktada olduğuna inanılmaktadır. Bu anlamda, Avrupa Parlamentosu'nun 2025 yılında uygulamaya koyacağı yasa tasarısı tartışmanın gündemine oturmuştur. Avrupa Parlamentosu milletvekilleri, Avrupa'da yapay zekânın güvenli olmasını, temel haklara ve demokrasiye saygı gösterilmesini ve işletmelerin gelişip büyümesini sağlayacak bir yasa tasarısı üzerinde Konsey ile siyasi bir anlaşmaya varmıştır. Bu düzenleme, temel hakların, demokrasinin, hukukun üstünlüğünün ve çevresel sürdürülebilirliğin yüksek riskli yapay zekâdan korunmasını sağlamayı, aynı zamanda inovasyonu artırmayı ve Avrupa'yı bu alanda bir lider haline getirmeyi amaçlamaktadır. Kurallar, potansiyel risklerine ve etki düzeyine bağlı olarak yapay zekâ için yükümlülükler getirmektedir. Yapay zekânın belirli uygulamalarının vatandaşların haklarına ve demokrasiye yönelik potansiyel tehdidini kabul eden ortak yasa koyucular, hassas özellikleri kullanan biyometrik kategorizasyon sistemleri (örn. siyasi, dini, felsefi inançlar, cinsel yönelim, ırk); yüz tanıma veri tabanları oluşturmak için internette veya kapalı devre televizyon (Close Circuit TeleVision-CCTV) görüntülerinden yüz görüntülerinin hedeflenmemiş bir şekilde kopyalanması; işyerinde ve eğitim kurumlarında duygu tanıma; sosyal davranışa veya kişisel özelliklere dayalı sosyal puanlama; özgür iradelerini atlatmak için insan davranışını manipüle eden otomasyon sistemleri; insanların savunmasızlıklarını (yaşları, engellilikleri, sosyal veya ekonomik durumları nedeniyle) istismar etmek için kullanılan yapay zekâ uygulamalarının yasaklanması yönünde kararlar alınmaktadır (Tran ve Nguyen, 2021; EP, 2023).

Bununla birlikte, etik ve güvenlik kısmı ne kadar önem arz etse de robotların ve bilgisayarların yalnızca bir dizi rutin fiziksel iş faaliyetini insanlardan daha iyi ve daha ucuza gerçekleştirebildiği değil, aynı zamanda bilişsel yetenekler içeren faaliyetleri de giderek daha fazla gerçekleştirebildiği yeni bir otomasyon çağında yaşadığımızı kabul etmeliyiz. Bunlar arasında zımnî yargılarda bulunma, duyguları algılama ve hatta araba kullanma gibi eskiden başarılı bir şekilde otomatikleştirmenin çok zor olduğu düşünülen faaliyetler yer almaktadır. Faaliyetlerin otomasyonu, hem bireysel süreç ve işletmeler düzeyinde hem de özellikle birçok ülkede çalışma çağındaki nüfusun payı azaldıkça üretkenliğin hızlanmasına şiddetle ihtiyaç duyulan

tüm ekonomiler düzeyinde üretkenlik artışı ve diğer faydaları sağlayabilecektir (Manyika ve ark., 2017).

Bu noktada Bessen (2018), yapay zekâ teknolojilerinin birçok işi otomatikleştireceğini, ancak istihdam üzerindeki etkisinin açık olmadığını ima etmektedir. Sektörel olarak bakıldığında, imalat sektöründe teknolojinin, son yıllarda istihdamı keskin bir şekilde azalttığı görülmektedir. Ancak bundan önce, yüzyılı aşkın bir süre boyunca, hızlı teknolojik değişim yaşayan sektörlerde bile istihdam arttığına göre neyin değiştiği irdelenmelidir. Talep başlarda oldukça esnekken, daha sonra inelastik hale gelmiştir. Yapay zekânın istihdam üzerindeki etkisi de benzer şekilde talebin niteliğine bağlı olacaktır. Acemoglu ve Restrepo (2017), robotların Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'ndeki iş piyasaları üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada, robotlar ve otomasyonun ABD'de bazı işlerin kaybına yol açtığı ancak aynı zamanda yeni teknolojilere adaptasyon ve endüstriyel mekanizmaların etkileşimi çerçevesinde yeni iş yaratma potansiyelini de barındırdığı sonucuna varılmaktadır. Araştırma, robotların yerel iş piyasası üzerindeki etkilerini değerlendirirken toplam istihdam üzerinde 1990-2007 yılları arasında negatif etki olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte, çalışma, teknolojik değişimin ve robotların kullanımı arttıkça bazı işlerin otomatikleştirilmesinin yanı sıra yeni iş tiplerinin ve iş alanlarının da ortaya çıktığını belirtmektedir. Bu durum, iş gücü piyasasına iki yönlü bir etki yaratmaktadır. Bunlarda ilki, iş kaybıdır. Buna göre, robot kullanımı arttıkça özellikle düşük ve orta beceri gerektiren işlerde çalışanların işsiz kalma riski artmaktadır. Diğeri, iş yaratımıdır. Yani yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve bakımı, bilgi işlem, veri analizi gibi alanlarda yeni iş fırsatları oluşturabilecektir. Özellikle, manuel beceri gerektirmeyen, tekrar eden ve belirli algoritmalar tarafından yürütülebilecek işlerin otomasyona daha duyarlı olduğu belirlenmiştir. Düşük vasıflı ve tekrar eden işleri içeren meslek gruplarının otomasyon riski daha yüksek olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, düşük vasıflı üretim işçileri ve rutin tabanlı ofis işleri, otomasyonun etkilerine daha fazla maruz kalan meslek grupları arasındadır. Buna mukabil, yaratıcılık, sosyal zekâ ve kompleks karar alma gerektiren meslek gruplarının otomasyona karşı daha dirençli olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Yüksek vasıflı ve insan etkileşimi gerektiren işlerin otomasyon riski daha düşüktür. Bulgular, meslekler arasındaki otomasyon riskinin büyük bir değişkenlik gösterdiğini ve otomasyonun sadece belirli sektörleri etkileyeceğini göstermiştir. Bu, belirli beceri ve yeteneklere dayalı olarak otomasyon riskinin farklılık gösterdiği anlamına gelmektedir (Frey ve Osborne, 2017).

Giannini (2023), dijital teknolojinin, eğitim ve diğer alanlarda ülkeler içinde ve ülkeler arasında uçurumları genişletme konusunda rahatsız edici

bir geçmişe sahip olduğunu kabul etmekle birlikte, yapay zekâ teknolojisinin büyük olasılıkla çok sayıda işin otomasyonunu hızlandıracağını da gözden kaçırmamaktadır. Ayrıca, özellikle halihazırda yüksek ücretli alanlarda ve mesleklerde çalışan seçkin çalışanların üretkenliğini önemli ölçüde artırması muhtemeldir. Zaten birçok toplumda çok geniş olan eşitsizliğin yapay zekâ tarafından daha da genişlemesine direnmemiz gerekmektedir. Yeni teknoloji uygulamaları, eşitsizlik uçurumlarını kapatmayı ikinci bir düşünce olarak değil, bir başlangıç noktası olarak önceliklendirmelidir. Yapay zekânın işgücü üzerinde doğrudan bir azalma yaratmak yerine, genellikle mevcut iş rollerini değiştirdiği ve yeni iş rolleri yarattığı gözlemlenmiştir. Otomasyonun yarattığı zorlukların yanı sıra ekonomik ve sosyal fırsatlar da getirebileceği, iş gücü eğitiminin ve yeniden yetiştirilmenin önemini artırarak karşılanabilir. Özel bir vurgu yapmak gerekirse, ekonomik ve sosyal yapıları düzeltmek ve iş gücünü geleceğin işleri için hazırlamak adına politika yapımcılar, eğitim kurumları ve işletmeler tarafından atılacak adımlar büyük önem taşımaktadır.

2. Yapay Zekâ ve İstihdam İlişkisi

Yapay zekâ ve otomasyondaki son gelişmeler, teknolojik ilerlemenin hızlı temposu ve yapay zekâ ile makine öğreniminin artan yetenekleri, istihdam üzerindeki etkinin geçmişte olduğundan daha şiddetli olabileceğine dair endişeleri artırmaktadır (Liu, Z., 2021). Manyika ve ark. (2017)'a ait çalışmada, bu endişelerin şiddeti konusunda biraz daha ılımlı bir yaklaşımın ortaya konulduğu görülmektedir. Buna göre, otomasyon bir gecede gerçekleşmeyecektir ve beş temel faktör benimsenme hızını ve kapsamını etkileyecektir. Birincisi teknik fizibilite, çünkü teknolojinin icat edilmesi, entegre edilmesi ve belirli faaliyetleri otomatikleştiren çözümlere uyarlanması gerekmektedir. İkincisi, benimseme için iş durumunu etkileyen çözüm geliştirme ve dağıtma maliyetidir. Üçüncüsü, otomasyona alternatif olarak insan emeğinin arzı, talebi ve maliyetleri de dahil olmak üzere işgücü piyasası dinamikleridir. Dördüncüsü, daha yüksek verim ve artan kalitenin yanı sıra işgücü maliyeti tasarruflarını da içerebilecek ekonomik faydalardır. Son olarak, mevzuat ve sosyal kabul, dağıtım iş açısından mantıklı olsa bile benimseme oranını etkileyebilir. Tüm bu faktörler dikkate alındığında, otomasyonun mevcut iş faaliyetleri üzerindeki etkisinin tam olarak ortaya çıkmasının on yıllar alacağını tahmin edilmektedir. Otomasyonun etkileri makro düzeyde tüm sektörlerde veya ekonomilerde yavaş olabilirken, mikro düzeyde, faaliyetleri otomatikleştirilen bireysel bir işçi veya sektörü otomasyon kullanan rakipler tarafından bozulan bir şirket için oldukça hızlı olabilir.

Yapay zekânın istihdam üzerindeki etkisine ilişkin tartışmalar devam ederken, etkilenebilecek belirli sektörleri göz önünde bulundurmak önemlidir. Örneğin, imalat ve tarım gibi sektörler, otomatikleştirilmesi için yüksek teknik potansiyele sahip öngörülebilir fiziksel faaliyetler içermekte, ancak bazı gelişmekte olan ülkelerdeki düşük ücret oranları benimsemeyi kısıtlayabilmektedir. Birçok çalışan, çeşitli faaliyetler otomatikleştirilirken makinelerin yanında çalışmaya devam edecektir. Daha erken otomatikleşmesi muhtemel faaliyetler arasında, özellikle imalat ve perakende ticarete yaygın olan öngörülebilir fiziksel faaliyetlerin yanı sıra, tüm sektörler, beceriler ve ücretler yelpazesinde var olan faaliyetler olan veri toplama ve işleme yer almaktadır. Bazı otomasyon biçimleri beceri yanlı olacak, dosyalama memurları veya montaj hattı çalışanları gibi daha düşük becerili ve rutin yoğun mesleklere olan talebi azaltsa bile yüksek becerili çalışanların verimliliğini artırma eğiliminde olacaktır. Diğer otomasyonların orta vasıflı çalışanları orantısız bir şekilde etkilediği görülmektedir (Manyika ve ark., 2017).

Sektörel etkileri biraz daha derinlemesine inceleyecek olursak, yapay zekâ ve diğer yeni nesil bilgi teknolojilerinin yüksek kaliteli gelişimi teşvik ettiği ve aynı zamanda robot üretim sürecini hızlandırdığı imalat sanayi dikkate değer bir önemi hak etmektedir. Bu hızlanma, sektördeki toplam istihdamı, istihdam yapısını ve istihdam kalitesini potansiyel olarak etkileyebilecektir. İmalat sanayinde yapay zekâ uygulaması, işin, mesleğin ve organizasyonun sınırlarını değiştirme potansiyeline sahiptir. Çalışanların mesleki örüntüsünü etkileyebilmekte, bir kuruluş içindeki kaynakların düzenini ve dağılımını değiştirebilmekte, bireyler ve kuruluşlar arasındaki ilişkiyi bozabilmekte ve insan-organizasyon eşleşme modelini değiştirebilmektedir. Ek olarak, yapay zekânın istihdam üzerindeki etkisi imalat endüstrisinin ötesine uzanmaktadır. Sağlık ve yardım sektörleri de dahil olmak üzere çeşitli meslekleri kapsamaktadır. Geleneksel olarak otomasyona karşı bağışık olarak tasvir edilen sağlık ve yardım sektörlerindeki profesyonellerin istihdamı da yapay zekâdan etkilenebilir. Yapay zekâ ve otomasyondaki hızlı ilerlemeler, özellikle imalat ve sağlık gibi sektörlerde işlerin potansiyel olarak yer değiştirmesine ilişkin endişeleri artırmıştır. Ancak, yapay zekânın istihdam üzerindeki etkisinin niceliksel olmaktan çok niteliksel olacağını göz önünde bulundurmak önemlidir (Aroles ve ark., 2019; Innes ve ark., 2022).

Konuya farklı bir çerçeveden yaklaşan Graham ve ark. (2017), online iş platformlarının gelişmekte olan ülkelerdeki insanlar için hem fırsatlar hem de riskler taşıdığını savunmaktadır. Çalışma, online iş platformlarının olumsuz etkilerini azaltmak için hükümetlerin ve şirketlerin önlem alması gerektiğini savunmaktadır. Çevrimiçi işlerde çalışmanın önemli ödülleri

olsa da önemli riskleri de olduğunu belirtmek önemlidir. Ayrımcılık, düşük ücret oranları, fazla çalışma ve güvensizlik gibi risklerle doğrudan mücadele edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, online iş platformlarının olumsuz etkilerini azaltmak için hükümetlerin ve şirketlerin önlem alması gereği vurgulanmaktadır. Graham ve ark. (2017), hükümetlerin online iş platformlarını düzenlemesi ve işçilerin haklarını koruması gerektiğini ve ayrıca, şirketlerin işçilere daha iyi ücretler ve çalışma koşulları sağlaması gerektiğini savunmaktadırlar. Frey ve ark. (2016), işlerin otomasyon nedeniyle ortadan kaldırılmasına karşı korunmak için, hangi özelliklerin belirli bir işin otomatikleştirilmesiyle ilişkili olma olasılığının en yüksek olduğunu bilmenin önemli olduğunu ifade etmekte ve algılama ve manipülasyon, yaratıcı zekâ ve sosyal zekânın otomasyonun önündeki darboğazlar olduklarını belirtmektedirler. İlgili çalışmaya göre, nitelikli sektörlere yatırım yapmış olan şehirler ve bölgeler otomasyona karşı nispeten güvende kalmaya devam edecek ve teknolojik dinamizm, istihdamı en üst düzeye çıkarmanın ve yeni teknolojilerden olumlu bir şekilde faydalanmanın en iyi yolu olmaya devam edecektir. Eğitim aynı zamanda politika yapımcıların hızlandırılmış teknolojik değişimin etkilerine hazırlanmak için yararlanmaları gereken çok önemli bir araçtır. Genel olarak, çalışma teknolojik gelişmelerin işgücü üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu dile getirmekte ve önlem olarak eğitim ve istihdam politikalarını desteklemektedir (Frey ve ark., 2016). Benzer şekilde, Shook ve Knickrehm (2017)'a ait çalışmanın bulguları, çalışanların en iyi teknolojiden yararlanarak bu şekilde istihdam kaybı olmak yerine sayıyı yükselteceklerini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgulara göre, çalışanlar bu şekilde sadece iyi niyet göstermiyor, otomasyon karşısında ne yapması gerektiği konusunda da harekete geçiyorlar. Bu şekilde, yeni beceriler öğrenmeleri gerektiğini de anlıyorlar. Bu anlamda, dijital öğrenmeyi, eğitimi günlük işe sorunsuz bir şekilde entegre ederek hızlanılabileceğini ifade etmektedirler. İlgili araştırmaya göre, otomasyon bekleyenlerin yüzde 80'i, otomasyonun önümüzdeki beş yıl içinde iş deneyimlerini nasıl etkileyeceği konusunda zorluklardan daha fazla fırsat öngörmektedir. Ayrıca, yapay zekânın tek başına yıllık ekonomik büyüme oranlarını ikiye katlama ve 2035 yılına kadar incelenen 12 gelişmiş ülkede işgücü üretkenliğini yüzde 40'a kadar artırma potansiyeline sahip olduğu bulunmuştur. ED (2023) yılına ait yapay zekâyla ilişkili olarak öğrenme ve öğretme üzerine olan rapor, son bulguları içeriyor olması nedeniyle eğitimin bu manadaki rolüne ilişkin katkı sunmaktadır. Rapor, yapay zekanın eğitim ve öğretimin geleceğinde önemli bir rol oynayacağını ve eğitimcilerin, politika yapımcıların ve araştırmacıların otomasyonun potansiyelini anlamaları ve yapay zekayı etkili bir şekilde kullanmaları gerektiğini belirtmektedir. Yapay zekâ, eğitim ve öğretimde giderek daha

fazla kullanılmaktadır ve dolayısıyla öğrenmeyi kişiselleştirmek, eğitim kalitesini artırmak ve öğretmenlerin iş yükünü azaltmak için kullanılabilir. Ancak yapay zekânın eğitim ve öğretimde kullanımı, etik endişeleri de beraberinde getirmektedir. Giannini (2023) de en son tartışmaları ele alması nedeniyle güncel bir bakış açısı sunduğu çalışmasında öğretmenlerden daha fazlasını talep ederken, yeni ve güçlü üretken yapay zekâ teknolojisinin, eski dijital araçlar ve hizmetlerle birlikte, öğretmenlerin otoritesini ve statüsünü zayıflatma potansiyeline karşı da dikkati çekmektedir. Ortaya çıkan yapay zekânın, yatırım seçimleri açısından da bir ikilem ortaya çıkardığının ifade edildiği çalışmada, “kamu yatırımları da dahil olmak üzere yatırımları, akıllı insanlar gibi davranan makinelerin yeteneklerini oluşturmaya mı yoksa yaşayan insanların yeteneklerini oluşturmaya mı yönlendirmeliyiz?” sorusu sorulmaktadır. Yakın geçmişte, “öğrenme”, “eğitim”, “koçluk”, “öğretim” gibi terimlerin insanlarla ilgili olduğundan emin olunabileceken, bunun artık daha az netlik içerdiği ifade edilmektedir.

Görüleceği üzere, yapay zekânın etkileri sektöre ve uygulama alanına göre değişkenlik göstermektedir. İstihdamın azalmasına yol açabilecek sektörlerin yanı sıra, yeni iş alanlarının ortaya çıkması ve mevcut işlerin içeriğinin değişmesi gibi etkileri de göz önünde bulundurmak önemlidir. Yapay zekânın etkisi, iş gücü piyasasının sadece mevcut iş pozisyonları ve sayısına odaklanmak yerine, işlerin niteliğine ve çalışma koşullarına nasıl bir değişiklik getirebileceği bağlamında değerlendirilmelidir. Bu dinamikler, kompleks ve çok boyutlu bir yaklaşım gerektirmektedir ve önümüzdeki dönemdeki politika oluşturma süreçlerinde ve eğitim sistemlerinin yeniden yapılandırılmasında anahtar rol oynayacaktır. Bu bağlamda, yapay zekânın iş gücü üzerindeki etkisinin yönetilmesi ve gelecek için işgücü stratejilerinin şekillendirilmesi sürecinde karar vericiler için becerilerin geliştirilmesi, esneklik ve uyum, yeni işlerin teşviki, yapay zekâ uygulamalarının toplumsal etkilerinin değerlendirilmesi gibi başlıkların gündemlerine taşınması önem arz etmektedir. Yapay zekâ teknolojilerinin istihdam üzerindeki etkisinin anlaşılması ve bu değişim sürecinin yönetilmesi, hem hükümetlerin hem de özel sektörün işbirliğiyle yapılacak kapsamlı bir çabanın sonucunda mümkündür (WEF, 2023).

3. İstihdam Sorunu İçin Evrensel Gelir Bir Çözüm Mü?

Otomasyonla ilgili mevcut tartışmaların çoğu, insan emeği fazlalığına dayanan kitlesel işsizlik potansiyeline odaklanmış olsa da dünya ekonomisi aslında hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomilerdeki demografik yaşlanma eğilimlerinin üstesinden gelmek için robotlara ek olarak çalışan insan emeğine ihtiyaç duyacaktır. Bazı işler yapay zekâ ile değiştirilebilirken, farklı

alanlarda yeni fırsatların da ortaya çıkacağını kabul etmek çok önemlidir. Bu nedenle, bireylerin gelişen iş piyasasında başarılı olmak için uyum sağlamaları ve gerekli becerileri edinmeleri çok önemlidir (Manyika ve ark., 2017). Bruun ve Duka (2018), yapay zekânın tüm iş yelpazesinde insan emeğini ikame etme potansiyeline sahip olduğunu, öyle ki hiç kimsenin mesleğinin savunulamazlığına inanmaması gerektiğini ifade etmektedir. Bu nedenle kararlarını ‘Şah Mat Senaryosu’na dayandırmaktadırlar, yani geleceğin makul, ancak kesin olmayan aşırı bir versiyonuna arkalarını yaslamaktadırlar. Ancak bu tahminin olasılığını çevreleyen belirsizliğin farkında olarak, yapay zekânın işgücü üzerindeki etkilerine ilişkin bir tartışmanın yine de gözden kaçırılmaması gerektiğine inanmaktadırlar. İlgili çalışmaya göre, Şah-Mat senaryosunun gerçekleşme olasılığı önümüzdeki 20 yıl içinde sadece %5 olsa bile, riskin kendisinin bu sonucu planlamak için yeterince zorlayıcı bir neden olduğuna dikkat çekmektedirler. Yapay zekâ, sürücüsüz otomobiller, otomatik çevrimiçi asistanlar ve sanal gerçeklik deneyimleri şeklinde günlük hayatımıza hızla giriyor. Bunu yaparken yapay zekâ, daha önce bilgisayarlaştıramayacağı düşünülen alanlarda insan istihdamını ikame etmiş durumdadır. Mevcut eğilimlere dayanarak, emeğin teknolojik olarak yer değiştirmesinin gelecekte önemli olacağı tahmin edilmektedir ve eğer kontrol edilmezse, bu durumun felaket boyutlarında toplumsal işsizlik seviyelerine yol açabileceği varsayımı yapılmaktadır. Şu anda sergilenen teknolojiler göz önüne alındığında, çok az sayıda meslek - yüzde 5’ten az - bugün tam otomasyona adaydır, yani bu meslekleri oluşturan her faaliyet otomatikleştirilmiştir. Manyika ve ark. (2017), bu bulguyu destekler şekilde, faaliyetlerinin önemli bir yüzdesi otomatikleştirilebileceğinden, neredeyse her mesleğin kısmi otomasyon potansiyeline sahip olduğunu ifade etmektedirler. İlgili çalışmada, dünyadaki işgücünde insanların yapmak için ücret aldığı tüm faaliyetlerin yaklaşık yarısının, şu anda sergilenen teknolojilerin uyarlanmasıyla potansiyel olarak otomatikleştirilebileceği tahmin edilmektedir. Otomasyonun hızı ve kapsamı ve dolayısıyla çalışanlar üzerindeki etkisi, farklı faaliyetler, meslekler ve ücret ve beceri düzeyleri arasında değişiklik gösterecektir. Teknoloji gelişimi hem düşük vasıflı hem de yüksek vasıflı işçilerin faaliyetlerini otomasyona daha duyarlı hale getirdikçe, bu kutuplaşma etkileri azalabilecektir. Otomasyonun coğrafyalar ve sektörler arasında geniş çaplı etkileri olacaktır. Otomasyon küresel bir olgu olmasına rağmen, dört ekonomi -Çin, Hindistan, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri- toplam ücretlerin yarısından biraz fazlasını ve şu anda sergilenen teknolojilerin uyarlanmasıyla teknik olarak otomatikleştirilebilen faaliyetlerle ilişkili çalışan sayısının neredeyse üçte ikisini oluşturmaktadır. Ülkeler içinde otomasyon potansiyeli, sektör karışımından ve sektörler içindeki faaliyetlerin karışımından etkilenecektir. Meslek grupları

otomasyona duyarlılık açısından sınıflandırıldığında özellikle, manuel beceri gerektirmeyen, tekrar eden ve belirli algoritmalar tarafından yürütülebilecek işlerin otomasyona daha duyarlı olduğu belirlenmiştir. Düşük vasıflı ve tekrar eden işleri içeren meslek gruplarının otomasyon riski daha yüksek olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, düşük vasıflı üretim işçileri ve rutin tabanlı ofis işleri, otomasyonun etkilerine daha fazla maruz kalan meslek grupları arasındadır. Buna mukabil, yaratıcılık, sosyal zekâ ve kompleks karar alma gerektiren meslek gruplarının otomasyona karşı daha dirençli olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Yüksek vasıflı ve insan etkileşimi gerektiren işlerin otomasyon riski daha düşüktür. Bulgular, meslekler arasındaki otomasyon riskinin büyük bir değişkenlik gösterdiğini ve otomasyonun sadece belirli sektörleri etkileyeceğini göstermiştir. Bu, belirli beceri ve yeteneklere dayalı olarak otomasyon riskinin farklılık gösterdiği anlamına gelmektedir (Frey ve Osborne, 2017).

Bruun ve Duka (2018), okul müfredatı ve yeniden eğitim programlarındaki reformların eşlik ettiği bir Temel Gelir programının uygulamaya konulması yoluyla gelecekteki teknolojik işsizliği azaltmanın bir yolunu sunmaktadır. Böyle bir planın robotik işgücünden yararlanan endüstrilere uygulanacak özel bir vergi ile finanse edilebileceğini savunmakta ve bir hükümetin bu öneriyi kavramsal aşamadan alıp on yıl içinde ülke çapında uygulamasını sağlayacak pratik bir yol haritası çizmektedirler (Bruun and Duka, 2018). Temel gelir, yapay zekanın olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olabilir. Yapılan araştırmalar, temel gelirin işsizlik oranlarını düşürebileceğini ve gelir eşitsizliğini azaltabileceğini göstermektedir. Ayrıca temel gelir, yapay zekanın olumlu etkilerini artırmaya da yardımcı olabilmektedir. Buna göre, temel gelir insanların yeni beceriler edinmelerini ve yeni işler kurmalarını kolaylaştırabilmektedir. Bu, yapay zekanın getirdiği yeni fırsatlardan yararlanılmasını kolaylaştırabilir ve ekonomik büyümeyi teşvik edebilir. Temel gelir, yapay zekanın etik ve sosyal etkilerini ele almaya da yardımcı olabilir. Bununla birlikte, temel gelirin yapay zekanın önyargılı olmamasını ve herkes için faydalı olmasını sağlayabileceği de diğer bulgular arasındadır. Genel olarak, yapay zekâ ve temel gelir arasındaki ilişki karmaşıktır ve birçok faktöre bağlıdır. Ancak, temel gelir, yapay zekanın olumsuz etkilerini azaltmaya ve olumlu etkilerini artırmaya yardımcı olabilir (Standing, 2017; WEF, 2023; Zittrain, 2008).

Autor (2015)'ün otomatizasyon ve gelire ilgili bulguları, teknolojik ilerlemenin işgücü piyasasına etkilerinin çeşitli boyutlarına odaklanmaktadır. Genel olarak Autor (2015), otomasyonun gelir dağılımı üzerindeki etkilerini polarizasyon, ücret eşitsizliği, gelirin teknolojik ilerlemeye tepkisi doğrultusunda incelemektedir: Buna göre, iş piyasası yüksek ve düşük beceri

gerektiren işler olarak farklılaşırken, orta beceri gerektiren işler otomatizasyon nedeniyle azalmaktadır. Yüksek becerili işler, daha yüksek gelir getirirken, düşük becerili işler genellikle düşük gelirle ilişkilendirilmektedir. Teknolojik değişiklikler, yüksek becerili çalışanlara olan talebi artırırken düşük ve orta becerili işlerin otomatize edilmesine neden olmuştur. Bu durum, yüksek becerili ve düşük becerili çalışanlar arasında bir ücret eşitsizliği meydana getirebilecektir. Son olarak, eğitilmiş ve teknoloji kullanmayı iyi bilen işçilerin, bu ilerlemelerden gelir anlamında daha çok yararlandığına dikkat çekilmektedir.

Frey ve Osborne (2017), yapay zekanın, önümüzdeki 20 yıl içinde ABD'deki işlerin neredeyse yarısını otomasyona bağlayacağını ifade ederken, temel gelirin işsiz kalan kişilerin geçimlerini sağlamalarına yardımcı olabileceğini ve gelir eşitsizliğini azaltabileceğini de belirtmişlerdir. Temel gelir, insanların yeni beceriler edinmeleri ve yeni işler kurmaları için daha fazla zaman ve kaynak sağlayabilir. Standing (2017) destekler şekilde, temel gelirin politik ve ekonomik boyutlarını ve bunun insanların yaşamlarını nasıl iyileştirebileceğini tartıştığı eserinde, temel gelirin güvencesiz işlerde çalışan veya işsiz kalan kişilere ekonomik güvenlik sağlayarak toplumsal istikrarı artıracığını ve yaratıcı faaliyetlerle kişisel gelişim için zaman yaratacağını savunmaktadır. Susskind (2020), aynı şekilde teknolojik gelişmelere karşı nasıl cevap verebileceğimizi tartıştığı kitabında, teknolojik işsizlik ve otomasyon arttıkça insanların nasıl etkileneceğine odaklanmaktadır. Hem Standing (2017) hem de Susskind (2020), temel gelirin günümüzdeki sosyoekonomik problemlere çözüm olabileceğini ve yapay zekâ ile otomasyonun neden olduğu işsizlik ve gelir güvensizliğine karşı bir önlem teşkil edebileceğini vurgulamaktadır. Birçok ülkede temel gelirin yeni bir sosyal koruma politikası olarak benimsenmesine yönelik ilgi giderek artmaktadır. Güney Kore'nin de bu konuda bir istisna olmadığı vurgusu ile Kim ve Lee (2021), evrensel temel gelirin insanlığın genel refahı için bir yöntem olarak kullanılma potansiyelini inceledikleri çalışmada, temel gelirin çeşitli sosyoekonomik kontekstlerde uygulanabilirliğini ve etkililiğini belirlemeye yönelik bir Temel Gelir Sadakat İndeksi geliştirmiştir. Bu indeks, bir evrensel gelir programının özelliklerini ve başarısını ölçmek için kritik faktörleri tanımlamaktadır. Çalışmanın ana motivasyonlarından biri, Güney Kore'deki temel gelir tartışmalarında temel gelirin net bir tanımının yapılmamış olmasıdır. Temel gelir tartışmalarının yapılabileceği bir çerçeve geliştirmek için çok az çaba sarf edilmiştir. Temel gelirin yeni bir sosyal koruma politikası olarak benimsenmesi tartışmaları Güney Kore'de bilimsel bir referans noktası olmaksızın büyük ölçüde siyasi çıkarlara dayandırılmıştır. Temel geliri savunanlar ve eleştirenler, çıkarlarına bağlı olarak farklı isimler

kullandıklarından, temel gelir kavramında giderek artan bir kafa karışıklığı yaşanmaktadır. Temel gelirin tanımı ve özellikleri, temel gelirin geleneksel kamu yardımı, sosyal sigorta, sosyal ödenek, vergi kredisi ve acil durum yardımlarından farklı, kendine özgü bir nakdi yardım olduğunu açıkça göstermektedir. Temel gelir kendine özgü bir nakdi yardım olduğu için, eğer bir program temel gelirin tüm özelliklerine sahip değilse, temel gelir olarak etiketlense bile temel gelir değildir. Öte yandan, bu şekilde etiketlenmemiş bir program tüm özelliklere sahipse temel gelirdir. “Yeterlilik”, ödemenin alıcıların temel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olması gerektiği anlamına gelir. Diğer bir deyişle, eğer ödeme düzeyi temel ihtiyaçları karşılayamayacak kadar düşükse, temel gelir olarak adlandırılmaz. Kyun ve Joo (2020)’nin Temel Gelir Sadakat İndeksi gibi araçların yardımıyla, evrensel temel gelirin farklı toplumlar üzerindeki etkilerini özgün biçimde değerlendirme imkânı bulunmaktadır. Bu tür analitik araçlar, politika yapımcıların ve araştırmacıların, her bir ülkenin ihtiyaçlarına ve koşullarına uygun özelleştirilmiş yaklaşımlar geliştirmelerine yardımcı olabilecektir.

Bu anlamda örnek teşkil edebilecek sosyal refah uygulamaları bağlamında hükümetlerin öncülük ettiği yoksullukla mücadele programları, dünya genelinde aşırı yoksulluğun ortadan kaldırılmasına yardımcı olma konusunda çok önemli bir role sahiptir. Ancak bu transferlerin biçimi ve özellikle de evrensel mi yoksa yoksullara yönelik mi olması gerektiği konusunda önemli sorular bulunmaktadır. Kamu tarafından finanse edilen ve kullanan ailelere ücretsiz olan ilkokullar gibi bazı hükümet programları evrensel olsa da günümüzde çoğu nakit transferi programı bir tür hedefleme mekanizması içermektedir. Hanna ve Olken (2018), gelirlerin nüfusun çok büyük bir kısmı için gözlemlenemediği gelişmekte olan ülkelerde bu değiş tokuş hakkında nasıl düşünülebileceğini araştırmışlardır. Bu ortamda, evrensel transferler gelir dağılımında yukarı çıkdıkça kolayca geri vergilendirilemez. Sonuç olarak, evrensel transfer programları gelir dağılımının oldukça yukarısında aynı net transferi verecektir ve bu nedenle evrensel bir temel gelir programı ile diğer yollarla hedeflenen transferler arasındaki seçim, dışlama hatasını ortadan kaldırmak ile faydalanıcı başına çok daha küçük transferler vermek arasında çok önemli bir değiş tokuş anlamına gelmektedir. Endonezya ve Peru’dan elde edilen kanıtlar, gelişmekte olan ülkelerdeki mevcut hedefleme yöntemlerinin, kusurlu olmakla birlikte, evrensel programlara kıyasla refahta önemli iyileşmeler sağladığını göstermektedir, çünkü bu yöntemler evrensel programlara kıyasla yoksullara yararlanıcı başına çok daha fazla transfer yapabilmektedir. Bu programların birincil dezavantajı yatay eşitlikler - hedefleme kusurlu olduğu için, çatlaklardan kayan ve dışlanan önemli sayıda yoksul hane olacaktır. Bununla birlikte, birçok gelişmekte olan ülke

için simülasyonlar, hedeflemeden elde edilen refah kazançlarının önemli olabileceğini göstermektedir (Hanna ve Olken, 2018).

Konunun biraz da magazinsel yönüne değinilecek olursa, güncel tartışmalara katılan Elon Musk (2017)'in verdiği bir röportaj da kayda değer öneriler içermesi nedeniyle önemlidir. Tesla CEO'su Elon Musk (2017), verdiği bir röportajda, otomasyonun neden olacağı yaygın işsizliğe olası bir çözüm olarak evrensel temel geliri destekleyen teknoloji yöneticilerinin giderek artan listesine katılmıştır. Evrensel temel gelir, tüm vatandaşların gıda, kira ve kıyafet gibi temel harcamalarını karşılamak üzere her ay standart bir miktar para aldığı bir sistemdir. Musk (2017), 'otomasyonla birlikte bolluk yaşanacağını ve neredeyse her şeyin çok ucuzlayacağını' ifade ettiği konuşmasında, paranın teorik olarak insanlara çalışmasalar bile finansal güvence sağlamak için yeniden dağıtılabileceğinin üzerinde durmuştur. Hükümetin bir tür evrensel temel gelir ya da kaybedilen işleri telafi etmek için tüm vatandaşlara nakit para dağıtımını uygulaması gerekeceğini beklediğini söyleyen Musk (2017), otomasyon nedeniyle evrensel bir temel gelir ya da buna benzer bir şeyle karşılaşma ihtimalimizin oldukça yüksek olduğunu ifade etmiştir (Musk, 2017; Weller, 2017). Ancak burada temel gelirin nasıl uygulanacağı meselesi hassasiyet taşımaktadır. Standing (2017), temel gelirin kimlere, kimler tarafından ne şekilde ödenmesi noktasında pilot bir uygulama için şu adımları sıralamaktadır: i. Ödenen miktar temel olmalı, alıcı için anlamlı olacak kadar yeterli olmalı ancak tam bir güvenlik sağlayacak kadar yüksek olmamalıdır; ii. Gelir nakit olarak ya da örneğin bir banka hesabı, akıllı kart ya da cep telefonu aracılığıyla kolayca nakde çevrilebilecek bir biçimde ödenmelidir. Düzenli, öngörülebilir ve istikrarlı olmalı, tercihen sürekli bir dönem boyunca aylık olarak ödenmelidir. Esas olarak 'irade zayıflığı' etkisi nedeniyle toplu ödeme şeklinde yapılmamalıdır; iii. Temel gelir evrensel olmalı, başlangıçta genellikle pilot toplulukta ikamet eden herkese ödenmelidir. Bu, ekonomik olmayan etkiler de dahil olmak üzere toplumsal etkilerin tespit edilmesini sağlayacaktır. Ayrıca geri çekilemez olmalıdır; iv. Bu da hedefleme olmaması gerektiği anlamına gelmektedir. Temel gelir, yoksulluk nasıl tanımlanırsa tanımlansın, sadece 'yoksul' olduğu düşünülen kişilere verilmemelidir. Temel gelirin bir hak olması amaçlanmaktadır ve haklar evrenseldir; v. Aynı zamanda seçicilik de olmamalıdır. 'Hak eden' bir grup yerine başka bir gruba vermek, seçilen grubu diğerleriyle paylaşma baskısı altına sokarak temel gelirin etkisini azaltabilir. Sadece annelere gelir ödenmesi hane içinde gerilim yaratma riski taşır; vi. Temel gelir, önceden belirlenmiş bazı davranışlar gerektirmeden koşulsuz olmalıdır; vii. Temel gelir her erkeğe ve her kadına ayrı ve eşit olarak ödenmelidir. Temel gelir güvencesi bireysel bir haktır ve büyüklüğü ve

bileşimi politikanın kendisinden etkilenebilecek bir ‘aile’ veya ‘hane’ kavramına uygulanmamalıdır. Çocuklar ya da engellilik veya kırılğanlık nedeniyle kendi gelirini toplayamayan yetişkinler için, onlar adına geliri almak üzere bir vekil (çocuklar söz konusu olduğunda anne) belirlenebilir; viii. Etkilerinin adil bir şekilde değerlendirilmesini sağlamak için pilot uygulamanın başlangıcında veya pilot uygulama sırasında başka bir politika değişikliği yapılmamalıdır.

Standing (2017), bu noktada pilot uygulamalara dair önemli bir hususu dile getirmeyi de ihmal etmemektedir. Bu tarz uygulamaların motivasyonu özgürlüğü, sosyal adaleti ve ekonomik güvenliği arttırırken, başka müdahalelere ihtiyaç duyabilecek davranışsal unsurları da test etmek olmalıdır. Pilot uygulamaların özgürlükten ödün vermesi, sosyal adalet ve güvenlik ilkelerini zedelemesi halinde bu uygulamalara karşı çıkılmalıdır.

4. Sonuç ve Politika Önerileri

Teknolojik gelişmeler, işgücünde önemli değişikliklere yol açmıştır ve bu değişiklikler devam edecektir. Teknolojik gelişmelerin işgücü üzerindeki etkilerini azaltmak için eğitim ve istihdam politikaları önemlidir. Eğitim sistemleri, teknolojik gelişmelere ayak uydurmalı ve işçilere yeni beceriler kazandırmalıdır. Hükümetler, işsiz kalan kişilere destek sağlamalı ve yeni iş fırsatları yaratmalıdır. Şirketler, işçilere daha iyi ücretler ve çalışma koşulları sağlamalıdır (Frey ve ark., 2016). Shook ve Knickrehm (2017), liderlerin geleceğin işgücünü yönlendirmesine ve şekillendirmesine yardımcı olmak için şu önerilerde bulunmaktadır: Yeniden beceri edindirmenin hızlandırılması gereğine dikkat çekilen çalışmada, yukarıdan aşağıya, yaratıcılık ve yargı içeren teknik ve daha insani becerilere yatırım yapılması tavsiyesi ile birlikte, çalışanların yüzde 85’inin yeni beceriler öğrenmek için önümüzdeki altı ayda boş zamanlarını bu şekilde kullanmaları önerisi yapılmaktadır. Yeniden beceri edindirmeyi sağlarken dijital teknolojiden yararlanılması ve çalışanlar görevlerini yerine getirirken teknik tavsiye ve bilgi sağlayan akıllı gözlükler gibi giyilebilir teknolojilerin de buna dahil olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca, bir bireyin yaşam boyu öğrenme ihtiyaçlarını desteklemek için öneriler sunan kişiselleştirilmiş eğitimler için akıllı yazılımların bu süreçte dahil olabileceği tavsiyesinde bulunmaktadır. Bunlara ilaveten, insan potansiyelini açığa çıkarmak için işin yeniden tasarlanması gereği üzerinde durulan çalışmada, çalışanların daha çeşitli iş ve esnek düzenlemeler taleplerini karşılamak için rol temelli, iş benzeri istihdam fırsatlarını birlikte yaratması ve en iyi yeteneklerin sadık kalmasını sağlayan cazip bir topluluk oluşturmak için hem çalışanlara hem de serbest çalışanlara bir dizi kaynak ve hizmetin sunulabileceği platformlar geliştirilmesinin önemi üzerinde durulmaktadır. Son olarak, yetenek havuzunun kaynağından güçlendirilmesi

ve bunun için toplu çözümlerin desteklenmesi gereği üzerinde durulmaktadır. Kamu-özel ortaklığı, sektörel ortaklıklar yanında eğitim sektörüyle birlikte çalışmanın avantajları aktarılmaktadır. ED (2023)'ın özellikle eğitim alanına yönelik tavsiyelerinde ise özellikle şu konuların altı çizilmektedir: Eğitimciler, yapay zekanın eğitim ve öğretimdeki potansiyelini anlamaları ve yapay zekayı etkili bir şekilde kullanmaları için eğitilmelidir. Okullar ve üniversiteler, otomasyon sistemlerini etik ve sorumlu bir şekilde kullanmaları için politikalar geliştirmelidir. Hükümetler, makineleşmenin eğitim ve öğretimde kullanılmasını desteklemek için yatırım yapmalı ve düzenlemeler geliştirmelidir. Yapay zekâ sistemleri, tarafsız ve adil olmalı ve öğrencilerin gizliliğini korumalıdır. Yapay zekâ, öğrencilerin eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirmelerine ve öğrencilerin yaratıcılıklarını ve yenilikçiliklerini geliştirmelerine yardımcı olmak için kullanılmalıdır. Başka bir deyişle, otomasyon yaygın bir şekilde kullanılmadığı sürece insan emeği fazlası oluşması, insan emeği açığı oluşmasından çok daha az olasıdır. Ancak işin doğası değişecektir. Süreçler bireysel faaliyetlerin otomasyonu ile dönüştürüldükçe, insanlar makinelerin yaptığı işi tamamlayıcı faaliyetler gerçekleştirecektir (ve bunun tersi de geçerlidir). Bu değişimler şirketlerin organizasyonunu, endüstrilerin yapısını ve rekabet temellerini ve iş modellerini değiştirecektir. İş dünyası için otomasyonun performans faydaları nispeten açıktır, ancak politika yapıcılar için konular daha karmaşıktır. Ekonomilerinin verimlilik artışı potansiyelinden faydalanma fırsatını benimsemeli ve sürekli ilerleme ve inovasyonu teşvik etmek için yatırım ve piyasa teşviklerini teşvik edecek politikaları uygulamaya koymalıdır. Aynı zamanda, çalışanların ve kurumların istihdam üzerindeki etkilere uyum sağlamalarına yardımcı olacak politikaları geliştirmeli ve yenilemelidirler. Bu, muhtemelen eğitim ve öğretim, gelir desteği ve güvenlik ağlarının yanı sıra yerinden edilenler için geçiş desteğinin yeniden düşünülmesini de içerecektir. İşyerindeki bireylerin günlük faaliyetlerinin bir parçası olarak makinelerle daha kapsamlı bir şekilde etkileşim kurmaları ve yeni otomasyon çağında talep göreceği yeni beceriler edinmeleri gerekecektir. Otomasyon teknolojilerinin on yıllar boyunca işgücünde yaratabileceği değişimlerin ölçeği, 20. yüzyılda gelişmiş ülkelerin işgücünün tarımdan uzaklaşmasına neden olan uzun vadeli teknoloji destekli değişimlere benzer bir büyüklüktedir. Bu değişimler uzun vadeli kitlesel işsizlikle sonuçlanmak yerine o zamanlar öngörülme yeni iş türlerinin yaratılmasına eşlik etmişlerdir (Manyika ve ark., 2017). Bu anlamda Deming (2015)'e ait, işgücü piyasasının sosyal becerileri giderek daha fazla ödüllendirdiği bulgusunun yer aldığı çalışmanın özellikle genç istihdamı oluşturan bireyler için yönlendirici olacağı düşünülmektedir. İlgili çalışmaya göre, 1980 ve 2012 yılları arasında, yüksek düzeyde sosyal

etkileşim gerektiren işler, ABD işgücününün payı olarak yaklaşık yüzde 12 puan artmıştır. Matematik yoğun ancak daha az sosyal işler - birçok STEM mesleği dahil - aynı dönemde yüzde 3,3 oranında küçülmüştür. İstihdam ve ücret artışı özellikle yüksek düzeyde hem matematik becerisi hem de sosyal beceri gerektiren işlerde güçlü olmuştur. İşgücü piyasasında sosyal becerilerin artan öneminin nedenlerinden biri, bilgisayarların insan etkileşimini taklit etme konusunda hala çok zayıf olmasıdır. Başkalarının zihnini okumak ve tepki vermek bilinçsiz bir süreçtir ve sosyal ortamlardaki beceri insanlarda binlerce yıl içinde gelişmiştir. İşyerindeki insan etkileşimi, çalışanların birbirlerinin güçlü yönlerinden yararlanarak ve değişen koşullara esnek bir şekilde uyum sağlayarak ekip halinde üretim yapmasını içermektedir. Bu tür rutin olmayan etkileşim, insanların makinelere karşı avantajının merkezinde yer almaktadır. Sosyal beceri yoğun meslekler için 1980 ve 2012 yılları arasında güçlü görece istihdam ve ücret artışına dair kanıtlarla desteklenen çalışmada Deming (2015), yüksek düzeyde bilişsel beceri ve sosyal beceri gerektiren işlerin özellikle iyi performans gösterirken, yüksek matematik, düşük sosyal beceri gerektiren işlerin (birçok STEM mesleği dahil) özellikle kötü performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. McAfee ve Brynjolfsson (2018), Deming (2015)'in ulaştığı sonuçları da değerlendirdikleri çalışmalarında, iş dünyasında sosyal görevlerin süregelen merkezileşiminin birbirine son derece bağlı üç ana nedeni olduğunu dile getirmektedirler. Bunlardan ilki ve en bariz olanı, dünyanın çok karmaşık ve hızla değişen bir yer olmasıdır. Bunun içinde gelişmek, büyük ölçüde sürekli koordinasyon gerektirir ve bunların hepsi otomatik güncellemeler ve sosyal medyadaki akranlar arasındaki konuşmalar yoluyla gerçekleştirilemez. Gerçekte iyi yöneticiler bir organizasyonun aktarımının sorunsuz bir şekilde işlenmesini sağlarlar ve organizasyonun ele geçirilmesini önlerler. İnsanların sosyal becerilerinin bu kadar değerli olmasının ikinci nedeni, çoğumuzun sayıları ve algoritmaları tek başına ikna edici bulmamasıdır. İstatistiksel olarak anlamlı sonuçlarla dolu bir tablodan ziyade iyi bir hikâye veya ilgi çekici bir anekdottan çok daha fazla etkileniriz. Bu da bilişsel önyargılarımızdan bir diğeri, ancak hiçbirimizin görmezden gelemeyeceği bir durumdur. Dolayısıyla, akıllı şirketler sadece müşterilerini değil, kendi çalışanlarını da nazikçe ikna etme sanatına büyük yatırım yaparlar. Üçüncü neden en belirsiz olanıdır, ancak muhtemelen en önemlisidir. Biz insanlar birlikte çalışmak ve birbirimize yardım etmek isteriz ve bunu yapmaya teşvik edilebiliriz ve edilmeliyiz.

Bütün bu çalışmalar ışığında, yapay zeka ve otomasyonun iş gücüne olan etkisi artarken, devletler ve politika yapıcılar için temel gelir gibi yenilikçi politikaları araştırmak ve düşünmek daha da önem kazanmaktadır. Evrensel temel gelir, sosyal refah ve iktisadi esneklik arasında bir denge kurmayı vaat

ederken, gelecek nesillere yönelik daha işlevsel ve kapsayıcı bir sosyal güvenlik ağı sunma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, yapay zeka bağlamında istihdam ve temel gelir konusundaki tartışmaların ve araştırmaların genişletilmesi, hem akademik çevrelerde hem de politika yapım süreçlerinde büyük bir değer taşımaktadır. Elde edilen ve yeni aktarılacak olan bilgiler, yapay zekanın yükselişi ve istihdamın dönüşümü karşısında toplumların daha dirençli hale gelmesine yardımcı olacak politikalar geliştirilmesine olanak tanıyacaktır.

KAYNAKÇA

- Acemoglu, D. ve Restrepo, P. (2017). Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets, *NBER Working Paper Series*, Working Paper No. 23285.
- Agrawal, A., Gans, J. S., & Goldfarb, A. (2019). Economic policy for artificial intelligence. *Innovation Policy and the Economy*, 19, 139-159. <https://doi.org/10.1086/699935>
- Autor, D.H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation, *Journal of Economic Perspectives*, 29(3): 3–30.
- Bessen, J.E. (2018). AI and Jobs: The Role Of Demand, *NBER Working Paper Series*, Working Paper 24235.
- Bruun, E.P.G. and Duka, A. (2018). Artificial Intelligence, Jobs and the Future of Work: Racing with the Machines, *Basic Income Studies*, 13(2): 20180018. DOI: 10.1515/bis-2018-0018
- Bühler, M.M.; Jelinek, T.; Nübel, K. (2022). Training and Preparing Tomorrow's Workforce for the Fourth Industrial Revolution, *Educ. Sci.*,12, 782. <https://doi.org/10.3390/educsci12110782>
- Deming, D.J. (2015). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, NBER Working Paper 21473.
- European Parliament-EP (2023). Artificial Intelligence Act: Deal on Comprehensive Rules for Trustworthy AI, *Press Releases* <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231206IPR15699/artificial-intelligence-act-deal-on-comprehensive-rules-for-trustworthy-ai> (E.T. 09-12-2023).
- Frey, C.B., Osborne, M.A., and Holmes, C. (2016). Technology at Work v2.0: The Future is Not What It Used to Be, Citi GPS: Global Perspectives and Solutions and Oxford Martin School, Working Paper, January, Citi and University of Oxford.
- Frey, C.B. ve Osborne, M.A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?, *Technological Forecasting & Social Change*, 114: 254-280. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Gallego, A. and Kurer, T. (2022). Automation, Digitalization, and Artificial Intelligence in the Workplace: Implications for Political Behavior. *Annual Review of Political Science*, 25(1), 463-484. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-051120-104535>
- Ge, B., Wang, Q., & Yao, M. (2022). From Ideas to Entrepreneurial Opportunity: A Study on AI. *Systems Research and Behavioral Science*, 39(3):618-632. <https://doi.org/10.1002/sres.2874>
- Giannini, S. (2023). Reflections on Generative AI and the Future of Education, UNESCO 2023.

- Graham, M., Lehdonvirta, V., Wood, A., Barnard, H., Hjorth, I., Simon, D. P. (2017). *The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins*, Oxford: Oxford Internet Institute.
- Hanna, R. and Olken, B. A. (2018). Universal Basic Incomes versus Targeted Transfers: Anti-Poverty Programs in Developing Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 32(4), 201–226. doi:10.1257/jep.32.4.201
- Kanazawa, K., Kawaguchi, D., Shigeoka, H., and Watanabe, Y. (2022). AI, Skill, and Productivity: The Case of Taxi Drivers, *NBER Working Paper Series*, Working Paper No. 30612.
- Kim, S.K. and Lee, B.J. (2021). An Exploratory Study of Basic Income Fidelity Index, *Asian Soc Work Pol Rev.*, 15(1):80-83. <https://doi.org/10.1111/aswp.12216>
- Liu, Z. (2021). Sociological Perspectives on Artificial Intelligence: A Typological Reading, *Sociology Compass*, 15(3):12851. <https://doi.org/10.1111/soc4.12851>
- Lu, Y. and Zhou, Y. (2021). A Review on the Economics of Artificial Intelligence, *Journal of Economic Surveys*, 35(4):1045-1072. <https://doi.org/10.1111/joes.12422>
- Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P., Dewhurst, M. (2017). *A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity*, McKinsey Global Institute.
- McAfee, A. ve Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*, Newyork: W.W. Norton & Company.
- Musk, E. (2017). Elon Musk: ‘Robots Will Be Able to Do Everything Better Than Us’. <https://www.cnn.com/2017/07/17/elon-musk-robots-will-be-able-to-do-everything-better-than-us.html> (E.T.30.11.2023).
- Papaoannou, T. (2021). The Idea of Justice in Innovation: Applying Non-Ideal Political Theory to Address Questions of Sustainable Public Policy in Emerging Technologies, *Sustainability*, 13(5): 2655. <https://doi.org/10.3390/su13052655>
- Rydzik, A. and Kissoon, C. S. (2021). Decent Work and Tourism Workers in the Age of Intelligent Automation and Digital Surveillance, *Journal of Sustainable Tourism*, 30(12): 2860-2877. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1928680>
- Santhi, A. R. and Muthuswamy, P. (2023). Industry 5.0 or Industry 4.0s? Introduction to Industry 4.0 and a Peek into the Prospective Industry 5.0 Technologies, *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*, 17(2):947-979. <https://doi.org/10.1007/s12008-023-01217-8>
- Shook, E. ve Knickrehm, M. (2017). *Harnessing Revolution: Creating the Future Workforce*, Accenture Strategy, <https://www.accenture.com/>

acnmedia/pdf-40/accenture-strategy-harnessing-revolution-pov.pdf (E.T.01.12.2023).

- Standing, G. (2017). *Basic Income: And How We Can Make It Happen*, Pelican Books, UK: Penguin Random House.
- Susskind, D. (2020). *A World Without Work: Technology, Automation, and How We Should Respond*, New York, NY: Metropolitan Books.
- Tran, K. T. and Nguyen, T. A. (2021). Preliminary Research on the Social Attitudes Toward AI's Involvement in Christian Education in Vietnam: Promoting AI Technology for Religious Education. *Religions*, 12(3), 208. <https://doi.org/10.3390/rel12030208>
- U.S. Department of Education-ED (2023). *Office of Educational Technology, Artificial Intelligence and Future of Teaching and Learning: Insights and Recommendations*, Washington, DC, 2023.
- Weller, C. (2017). Elon Musk Doubles Down on Universal Basic Income: 'It's Going to Be Necessary', *Business Insider*, February 13, 2017. <http://www.businessinsider.com/elon-musk-universal-basic-income-2017-2> (E.T.30.11.2023).
- World Economic Forum-WEF (2023). *Future of Jobs Report*, Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- Xiong, Y., Xia, S. and Wang, X. (2020). Artificial Intelligence and Business Applications, An Introduction, *Int.J.Technology Management*, 84(1/2):1-7. <https://doi.org/10.1504/ijtm.2020.112615>.
- Zittrain, J. (2008). *The Future of the Internet--And How to Stop It*, USA: Yale University Press.

Vergi Gelirleri ve Ekonomik Büyüme Üzerine Ampirik Bir Yaklaşım

Eda Bozkurt¹

Özet

Hükümetler, sosyal hizmetler, güvenlik ve alt yapı yatırımları gibi faaliyetlerinin devamı için gelire ihtiyaç duymaktadırlar. Vergiler, hükümetlerin faaliyetlerinin yürütülmesi için geliri artırmanın bir yoludur. Her ne kadar vergi gelirleri ekonomik büyümeyi teşvik edici ve finansman ihtiyacını karşılayan bir araç olarak kabul ediliyor olsa da literatürde vergi gelirleri ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki net değildir. Bu çalışmada vergi gelirleri en yüksek on OECD üyesi ülke ve Türkiye'nin bulunduğu on bir ülkeli panel için vergi gelirlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bir panel nedensellik analizi üzerine kurulmuştur. 1971-2021 yıllarında ekonomik büyümedeki yıllık değişim ve vergi gelirlerinin GSYİH içindeki payı değişkenler olarak belirlenmiştir. Analizler Kónya (2006) panel bootstrap nedensellik testi ile gerçekleştirilmiştir. Kónya (2006) panel bootstrap nedensellik testi yatay kesit bağımlılığı dışında herhangi bir önsel test gerektirmemektedir. Bu sebeple analizler yatay kesit bağımlılığının tespit ile başlamıştır. Yatay kesit bağımlılığı analizleri CD testler ile gerçekleştirilmiştir. Test sonuçları panelde yatay kesit bağımlılığı olduğuna işaret etmiştir. Daha sonra Kónya (2006) panel bootstrap nedensellik testi uygulanmıştır. Test bulguları Belçika, Fransa ve İtalya'da ekonomik büyümeden vergi gelirlerine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisini göstermiştir. Vergi gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik görülen ülke ise Danimarka'dır. Paneli oluşturan hiç bir ülkede çift yönlü nedensellik tespit edilmemiştir. Sonuçlar, "büyüme ve vergi" (grow and tax) hipotezinin Belçika, Fransa ve İtalya'da, "vergi ve büyüme" (tax and grow) hipotezinin ise Danimarka için geçerli olduğunu göstermiştir. Bu sonuç vergi gelirleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin ülkeden ülkeye farklılaştığını ortaya koymaktadır. Ülkelerin vergi yapılarının, ekonomik ve konjonktürel durumlar açısından farklılık göstereceğini ve farklı vergi politikalarının ortaya çıkacağını ima etmektedir.

1 Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi Açık ve Uzaktan Öğretim Fakültesi, edabozkurt@atauni.edu.tr, ORCID ID:0000-0001-7158-8049.

1. Giriş

Genel bir kabul olarak ekonomik büyüme bir ülkenin belli bir dönemde ürettiği mal ve hizmetlerin değerindeki artışları içermektedir. Ekonomik büyümeyi ölçmek için ilgili ülkenin gayri safi yurtiçi hasılasındaki (GSYİH) artış kullanılmaktadır. Arzu edilen ülkenin üretim kapasitesinde yıllık olarak ölçülen artışın istikrarlı olmasıdır. Bunun için ekonomik büyümeye neden olan ya da ekonomik büyümeyi yavaşlatan faktörlerin tespitinin doğru yapılması gerekmektedir.

Herhangi bir ülkenin ekonomik gelişimi, ürettiği ve kontrol edebildiği kaynakların miktarına göre belirlenmektedir. İhtiyaç duyulan kaynakların iyi yapılandırılmış bir vergi sistemi aracılığıyla toplanacağı düşünülmektedir. Dünya genelinde ülkelerde ekonomik büyümenin düzeyi ve hızı, makroekonomik politika aracı olarak vergilendirmeye belirlenmektedir. Gelişmiş bir vergi sistemi, hükümetin sürekli artan taleplerini karşılamak için gerekli geliri elde etmesine olanak tanımaktadır. Yani vergi, hükümetler için gerçek ve sürdürülebilir bir gelir kaynağı ve maliye politikası açısından makroekonomik yönetim için bir araçtır (Ezekwesili ve Ezejiiofor, 2022: 11).

Vergi gelirlerini ve vergi gelirlerindeki değişikliğin ekonomik büyümeyi nasıl etkileyeceği büyüme teorileri çerçevesinde ele alınmaktadır. Vergi ile ilgili politikaların ekonomik büyümeye etkisi incelenirken öncü model neoklasik büyüme modelidir. Neoklasik modelde büyüme, yalnızca fiziksel ve beşeri sermaye birikimine bağlıdır. Uzun vadede, herhangi bir vergi yapısı bir denge sermaye/emek oranı ve işçi başına bir denge eğitim düzeyi oluşturur. Kişi başına üretimdeki herhangi bir ilave artış, basitçe dışsal teknik değişim oranından kaynaklanmaktadır. Vergi yapısının yarattığı yanlış tahsislerin büyüklüğü ne olursa olsun, vergi yapısının kişi başına düşen üretimdeki büyüme üzerinde kalıcı bir etkisi olmamalıdır. Neoklasik modelde Cobb-Douglas üretim fonksiyonunda; ölçeğe göre sabit getiri, dışsal teknoloji, sermayenin azalan getirili olması, faktörler arası ikame şansı ve bağımsız yatırım fonksiyonunun bulunmadığı varsayılmaktadır. Ayrıca modelde ülkelerin uzun dönem durağan durum dengesine ulaşacağı, uzun dönem vergi politikalarını içeren hükümet politikalarının ekonomik büyümeyi etkilemeyeceği kabul edilmektedir (Saraç, 2015:23; Lee ve Gordon, 2005:1029). Tanımlandığı şekliyle neoklasik büyüme modelinde ekonomik büyüme, tasarruf ve sermaye birikimi oranları tarafından belirlenmektedir. Bu büyüme modelinde teknolojik ilerleme dışsal olarak ele alınmaktadır. 1980'lerde ortaya çıkan içsel büyüme modelleri ise teknolojik ilerlemeler aracılığıyla ekonomik büyümeyi modellemektedir. İçsel büyüme modellerinde teknolojik ilerleme, neoklasik büyüme modelinin açıklayamadığı uzun vadeli ekonomik büyümenin temel

belirleyicisidir. Yani teknoloji içseldir. İçsel büyüme modeli ölçüğe göre artan getirileri kabul etmektedir. Maliye politikasının rolü söz konusu olduğunda bu teori, devlet harcamalarının ve vergilendirmenin ekonominin büyümesi üzerinde hem geçici hem de kalıcı bir etkiye sahip olması gerektiğini öne sürmektedir (Maganya, 2020:208).

Ekonomik teoriye göre üç üretim faktörü emek, sermaye ve teknolojik ilerleme ile oluşan üretim fonksiyonunda vergiler bu faktörlere ilişkin ekonomik kararları değiştirebilir ve dolayısıyla ekonomik büyümeyi olumsuz/olumlu yönde etkileyebilir. Bu etkiler şöyle özetlenebilir:

1) Emegın vergilendirilmesi, ekonomik birimlerin işgücü piyasasına katılma kararını (çalışma saati ve işe alınan personel sayısı) ve daha yüksek düzeyde eğitim ve daha az girişimcilik faaliyeti arama kararını etkiler.

2) Sermayenin vergilendirilmesi hane halkının yatırım ve tasarruf kararlarını ve aynı zamanda şirketlerin yatırımların yeri ve hacmine ilişkin kararlarını da etkileyebilir. Vergi yükü yatırımın ve sermaye stokunun düşmesine neden olabilir veya yatırım düzeyini caydırarak ekonominin verimliliğini düşürebilir.

3) Emek ve sermaye verimliliğini artırmanın tek yolu olan araştırma ve geliştirmenin vergilendirilmesi, bu faaliyetlerin daha az karlı hale gelmesi nedeniyle teknolojik gelişmeleri engelleyebilir.

4) Tüketime vergilendirilmesi, zamanlar arası kararları (tasarruf kararları, iş ve boş zaman arasındaki kararlar gibi) işgücü vergilendirmesinden daha az güçlü bir şekilde bozduğu için genellikle büyümeye daha yardımcı olabilir.

5) Vergi, sermayeyi daha verimli olan yüksek vergili sektörü terk ederek verimliliği düşük, düşük vergili sektöre zorlayacağı için sermayenin marjinal verimliliğinde düşüşe yol açabilir (Petru-Ovidiu, 2015:89; Iqbal vd. 2015:111).

Vergi gelirleri ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki teorik olarak aynı zamanda nedenselliğe dayalı olarak da ele alınmaktadır. Söz konusu nedensellik literatürde üç hipotez ile tespit edilmektedir. İlk hipotezde, vergi gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi “vergi ve büyüme” (tax and grow) hipotezi olarak adlandırılmaktadır. Teorinin savunucusu Friedman (1978) vergi oranlarının veya vergi gelirini artırmanın, büyümeyi teşvik edeceği daha fazla mali alana yol açacağını savunmaktadır. İkinci hipotez, “büyüme ve vergi” (grow and tax) hipotezi ekonomik büyümeden vergi gelirlerine doğru tek yönlü bir nedenselliği ima etmektedir. Peacock ve Wiseman (1979), Keynesyen büyüme teorisini uygulayarak hükümet harcamalarının neden olduğu büyümenin krizler

nedeniyle artabileceğini ve artan seviyelerin harcama artışını kriz bittikten sonra bile devam ettirdiğini öne sürmektedir. Bu ilişkide başlangıçta hükümet harcamalarını zorlayan ciddi krizlerin, vergi gelirlerindeki büyüme oranından daha fazla ekonomik büyüme oranına neden olduğu varsayılmaktadır. Esas fikir krize bağlı olarak ortaya çıkan orijinal vergi gelirlerindeki artışların vergi politikalarında kalıcı bir özellik haline gelmesidir. Son hipotez ise ekonomik büyüme ile vergi geliri arasında çift yönlü bir nedensellik olduğunu öne sürmektedir. Barro'nun (1979) vergi düzleştirme modeline (tax smoothing model) dayanan mali senkronizasyon hipotezidir. Bu hipotez, hükümetin vergi harcamalarının büyümeyle tetiklediği ve vergi gelirini maksimize etme kararlarının eş zamanlı olarak alındığını açıklamaktadır (Dzingirai ve Tambudzai, 2014:14).

Yukarıda sunulan teorik önemi ve herhangi bir vergi değişikliğinin ekonomik faaliyetleri etkileyebileceği fikrinden hareketle çalışmada vergi gelirleri en yüksek 10 Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) üyesi ülke ve Türkiye'nin yer aldığı panel için 1971-2021 yılları arasında nedensellik araştırması yapılmıştır. Araştırma genel teorik bilgilerin verildiği giriş başlığının ardından literatür özeti ile devam etmiştir. Daha sonra veri seti ve yöntem tanıtılmış, ardından ekonometrik analiz sonuçları sunulmuştur. Çalışma sonuç başlığı ile tamamlanmıştır.

2. Vergi Gelirlerinin Ekonomik Büyüme Etkisi Literatür Özeti

Ulusal ve uluslararası yazında vergi gelirlerinin iktisadi büyüme etkisini araştıran pek çok çalışma olduğu bilinmektedir. Tablo 1 yardımıyla bu çalışmalara ait özet bir tartışma sunulmuştur. Çalışmaların özellikleri şu şekilde sıralanabilir: Araştırmalarda genel bir eğilim olarak ampirik yöntemlere sıklıkla başvurulmuştur. Bu yöntemlerden bazıları zaman serileri bazıları ise panel verileri içermektedir. Türkiye'de yapılan çalışmaların görece olarak daha fazla zaman serisi teknikleriyle tasarlandığı söylenebilir. Panel veri ile yapılan araştırmalar daha az sayıda olup çalışmanın bu anlamda alana katkı sağlayacağı beklenmektedir. Ekonometrik teknikler kullanılarak yapılan çalışmalarda ülke, bölge, dönem, değişken ve yöntemlerin çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Bulguları bakımından bazı çalışmalarda vergilerin ekonomik büyüme performansı ile pozitif, bazılarında ise negatif ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan bazı araştırmalarda ise ekonomik büyüme ile vergi gelirleri arasındaki ilişki için kanıt elde edilmemiştir. Yine nedensellik sonucu sunan çalışmalar tek yönlü, çift yönlü ilişkiye ya da nedensel ilişkisizliğe işaret ederek çeşitlilik göstermektedir. Özetle vergi gelirleri ve iktisadi büyüme arasındaki ilişki için yapılan çalışmalarda çelişkili sonuçlar bulunmaktadır.

Tablo 1. Ekonomik Büyüme ve Vergi Gelirleri Literatür Taraması

Yazar/Yılı	Ülke/Dönem	Yöntem	Sonuç
Siverekli Demircan (2003)	-	Deskriptif	Dolaysız vergiler; ekonomik büyümeyi olumlu etkilerken, dolaylı vergiler, tasarrufların teşviki, tüketimin azaltılması yurtiçi sanayinin gelişmesine katkı sağlaması yönünden önemlidir.
Ünlükaplan ve Arısoy (2011)	Türkiye/ 1968-2006	Johansen ve Juselius (1990) Eşbütünleşme Testi, Vektör Otoregresyon (VAR), Granger Nedensellik Testi	Vergi yükü ile ekonomik büyüme eşbütünleşik olup, iktisadi büyüme vergi yükü arasında çift yönlü nedensellik vardır.
Stoilova ve Patonov (2013)	27 Avrupa Birliği üyesi ülke/ 1995-2010	En Küçük Kareler Yöntemi (OLS)	Dolaysız vergiler ekonomik büyümeyi desteklemede daha etkindir.
Yaraşır Tülümcce (2013)	Türkiye/ 1988-2010	Johansen Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik Testleri	Dolaylı vergiler ve büyüme arasında pozitif ilişki vardır. Nedensellik ilişkisi yoktur.
Dzingirai ve Zachary (2014)	Zimbabve/ 1980-2012	Granger Nedensellik, Johansen Eşbütünleşme Testi ve Vektör Hata Düzeltme Modeli	Vergi gelirleri ekonomik büyüme üzerinde etkili değildir.
Iqbal vd. (2015)	Pakistan/ 1979-2010	Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli	Vergilendirmenin ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkisi vardır.
Petru-Ovidiu (2015)	6 ülke/ 1995-2012	Panel Regresyon Modeli	Dolaysız vergiler ekonomik büyümeyle negatif, dolaylı vergiler ise pozitif ilişkilidir.
Saraç (2015)	Türkiye/ 1969-2013	Markov Rejim Değişim	Dolaysız vergiler büyümeyi negatif, dolaylı vergiler ise pozitif etkilemektedir.
Terzi ve Yurtkuran (2016)	Türkiye/ 1980-2013	VAR Modeli ve Toda-Yamamoto (TY) Nedensellik Testi	Dolaysız vergiler ile GSYİH arasında çift yönlü nedensellik vardır. Dolaysız vergi oranlarındaki azalma GSYİH'yi pozitif yönde etkilemektedir.

Demir ve Sever (2017)	11 OECD ülkesi/1980-2014	Westerlund Panel Eşbütünleşme Testi	Uzun dönemde dolaysız vergiler geliri azaltırken, kısa dönemde dolaysız vergiler-dolaylı vergiler ve toplam vergiler geliri negatif etkilemektedir.
Kolçak ve Arpa (2017)	Türkiye/ 1975-2016	Gecikmesi dağıtılmış otoregresif (ARDL) sınır testi	Dolaylı vergiler ile büyüme aynı yönde hareket ederken dolaysız vergiler ve servet vergileri zıt yönde hareket etmektedir.
Sandalcı ve Sandalcı (2017)	OECD ülkeleri/ 1990-2014	Modifiye Edilmiş En Küçük Kareler Yöntemi (FMOLS) ve Dumitrescu-Hurlin (2012) Nedensellik Test	Ekonomik büyüme ve dolaylı vergiler arasında pozitif, toplam vergiler ve dolaysız vergiler arasında ise negatif ilişki vardır.
Su ve Nguyen (2017)	82 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke/2000-2015	Sistem Genelleştirilmiş Momentler Metodu (GMM)	Vergi gelirlerinin ekonomik etkisi ülke gruplarına göre değişmektedir.
Ali vd. (2018)	Kenya/ 1980-2017	OLS	Vergi gelirlerinin ekonomik büyüme üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.
Egbunike vd. (2018)	Nijerya ve Gana/ 2000-2016	OLS ve Granger Nedensellik Testleri	Vergi gelirlerinin GSYİH üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.
Oboh vd. (2018)	Nijerya, Gana, Sierra Leone, Benin ve Burkina Faso/2000-2015	Görünüşte İlgisiz Regresyon Modeli	Dolaylı vergiler ekonomik büyümeyi artırır.
Owino (2018)	Kenya/ 1973-2010	Johansen Eşbütünleşme Testi ve Hata Düzeltme Modeli	Dolaysız vergi ile ekonomik büyüme arasında negatif, dolaylı vergiler ile ekonomik büyüme arasında pozitif ilişki vardır.
Akıncı (2019)	Türkiye/2006:Q1-2018:Q3	Maki (2012) Çoklu Yapısal Kırımlı Eşbütünleşme Testi	Ekonomik büyüme ile vergi gelirleri eşbütünleşiktir.
Boğa (2020)	Türkiye/ 1965-2018	Doğrusal Olmayan ARDL (NARDL) Eşbütünleşme Testi	Vergi gelirlerinin ekonomik büyüme üzerindeki pozitif etkisi vergi indirimlerinin oluşturduğu pozitif etkiden daha güçlüdür.

Maganya (2020)	Tanzanya/ 1996-2019	ARDL	Vergi gelirlerinin türüne göre ekonomik büyüme etkisi değişkenlik göstermektedir.
Ülkü ve Açıkgöz (2020)	Türkiye/ 1980-2017	ARDL	Vergi ile ilgili göstergelerden büyüme kuvvetli nedensel ilişki yoktur.
Bıçaksız ve Gürler Hazman (2021)	-	Deskriptif	Dolaylı vergiler ekonomik büyümeyi olumlu etkilemektedir.
Korkmaz vd. (2022)	9 OECD ülkesi/ 2010-2019	Panel Nedensellik Testi	Vergi gelirleri ekonomik büyüme ile tek yönlü nedensellik ilişkisi içindedir.
Özen vd. (2022)	Türkiye/ 2006:1-2020:1	Johansen Eşbütünleşme, Kanonik Eşbütünleşik Regresyon (CCR) Testi, Dinamik En Küçük Kareler Yöntemi (DOLS), FMOLS	Dolaylı ve dolaysız vergi gelirleri ekonomik büyümeyi pozitif etkilemektedir.
Ho vd. (2023)	29 gelişmekte olan ülke/2000-2020	Sabit Etkiler Modeli	Vergi gelirleri ekonomik büyümeyi olumlu etkilemektedir.

3. Veri Seti ve Ekonometrik Yöntem

Vergi gelirlerinin ekonomik büyüme etkisinin incelendiği bu çalışmada vergi gelirleri 2021 yılı itibarıyla en yüksek 10 OECD ülkesi ele alınmıştır. Bu ülkeler Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç ve İsveç'ten oluşmaktadır. Ayrıca panele 11. ülke olarak Türkiye eklenmiştir. 1971-2021 yılları için ekonomik büyüme yıllık ekonomik büyüme oranı ile temsil edilmiş ve Dünya Bankası veri tabanından elde edilmiştir. Vergi gelirleri ise vergi gelirlerinin GSYİH'ye oranı olarak OECD verilerinden oluşturulmuştur.

Çalışmada Kónya (2006) tarafından geliştirilen panel bootstrap nedensellik testi uygulanmıştır. Bootstrap panel nedensellik testini için birim kök testi ya da eşbütünleşme testi gibi zaman serisi özelliklerinin incelenmesi gerekmemektedir. Kónya (2006) panel bootstrap nedensellik testi için gerekli tek ön koşul olan paneli oluşturan yatay kesit birimler arasındaki

bağımlılığın tespitidir (Altın vd., 2018:29). Yatay kesit bağımlılığı için cd Lm1 (Breusch, Pagan 1980), cd LM2 (Pesaran 2004 CDIm), cd LM (Pesaran 2004 CD), Bias-adjusted CD test raporlanmıştır. Daha sonra Konya (2006) panel bootstrap nedensellik testi yapılmıştır.

Konya (2006) panel bootstrap nedensellik testi, görünürde ilişkisiz regresyonlara ve yatay kesit birime özgü spesifik olarak elde edilen bootstrap kritik değerlere sahip Wald istatistiği ile tahmin yapmaktadır. Tahminler aşağıdaki denklem (1) ve (2) ile gerçekleştirilmektedir. y ve x değişkenleri, t dönemi ($t=1, \dots, T$), i ülkeleri ($i=1, \dots, N$), l gecikme uzunluğunu $\varepsilon_{1,1,t}, \varepsilon_{1,2,t}, \varepsilon_{2,1,t}, \varepsilon_{2,2,t}$, beyaz gürültülü hata terimlerini göstermektedir. Denklemler farklı önceden belirlenmiş değişkenlere sahip olup, bireysel regresyonlar arasındaki tek olası ilişki sistemdeki eşanlı korelasyon olduğundan, bu denklem setleri görünürde ilişkisiz regresyonları ifade etmektedir. Ayrıca ülkeye özgü bootstrap kritik değerler ele alındığından birim kök testi gibi zaman serisi özelliklerine bakılmadan y_t ve x_t değişkenlerinin durağan olması gerektiği varsayımı söz konusu değildir. Bu yaklaşımda paneli oluşturan yatay kesit birimlerin tümü için ortak hipotezler gerekmez. Yatay kesit birimler arasında eşanlı korelasyon, panel veri tarafından sağlanan ilave bilgilerin kullanılmasına imkan tanır. Ek olarak uygun gecikme yapısı dışında herhangi bir ön teste ihtiyaç yoktur. Nedensellik testi kritik olarak gecikme yapısına bağlı olup, tahmin yapılmadan gecikme sayısı belirlenmelidir. Maksimum gecikme sayısına bu testte Schwartz ve Akaike Bilgi Kriterini minimum yapacak optimal gecikme uzunluğunun 1-4 arasında olduğu varsayılmaktadır (Konya, 2006: 979-982).

$$y_{1,t} = \alpha_{1,1} + \sum_{l=1}^{mly_1} \beta_{1,1,l} y_{1,t-l} + \sum_{l=1}^{mix_1} \gamma_{1,1,l} x_{1,t-l} + \varepsilon_{1,1,t}$$

$$y_{2,t} = \alpha_{1,2} + \sum_{l=1}^{mly_1} \beta_{1,2,l} y_{2,t-l} + \sum_{l=1}^{mix_1} \gamma_{1,2,l} x_{1,t-l} + \varepsilon_{1,2,t}$$

.

.

.

$$y_{N,t} = \alpha_{1,N} + \sum_{l=1}^{mly_1} \beta_{1,N,l} y_{N,t-l} + \sum_{l=1}^{mix_1} \gamma_{1,N,l} x_{1,t-l} + \varepsilon_{1,N,t} \quad (1)$$

ve

$$\begin{aligned}
x_{1,t} &= \alpha_{2,1} + \sum_{i=1}^{mly_2} \beta_{2,1,i} y_{1,t-1} + \sum_{i=1}^{mlx_2} \gamma_{2,1,i} x_{1,t-1} + \varepsilon_{2,1,t} \\
x_{2,t} &= \alpha_{2,2} + \sum_{i=1}^{mly_2} \beta_{2,2,i} y_{2,t-1} + \sum_{i=1}^{mlx_2} \gamma_{2,2,i} x_{2,t-1} + \varepsilon_{2,2,t} \\
&\vdots \\
&\vdots \\
&\vdots \\
x_{N,t} &= \alpha_{2,N} + \sum_{i=1}^{mly_2} \beta_{2,N,i} y_{N,t-1} + \sum_{i=1}^{mlx_2} \gamma_{2,N,i} x_{N,t-1} + \varepsilon_{2,N,t} \tag{2}
\end{aligned}$$

Sonuç olarak bu teste göre nedensellik ilişkisinin belirlenmesi amacıyla Wald istatistikleri bootstrap yöntemiyle elde edilen her yatay kesit birim için elde edilen kritik değerlerle karşılaştırılır. Herhangi bir yatay kesit birim için Wald istatistiğinin bootstrap kritik değerden büyük olduğu tespit edildiğinde değişkenler arasında nedensellik ilişkisi olduğu ya da tersi durumda herhangi bir nedensellik ilişkisinin olmadığı söylenmektedir (Altınar vd.2018:30).

4. Ampirik Sonuçlar

İlk aşamada cd Lm1 (Breusch,Pagan 1980), cd LM2 (Pesaran 2004 CDlm), cd LM (Pesaran 2004 CD), Bias-adjusted CD test ile yapılan yatay kesit bağımlılığı test sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Test	Birinci Model	İkinci Model
cd Lm1 (Breusch,Pagan 1980)	994.489 (0.000)	684.479 (0.000)
cd LM2 (Pesaran 2004 CDlm)	89.577 (0.000)	250.711 (0.000)
cd LM (Pesaran 2004 CD)	29.542 (0.000)	51.791 (0.000)
Bias-adjusted CD test	4.107 (0.000)	1.397 (0.000)

Hem birinci modelde hem de ikinci modelde sıfır hipotezi tüm testlerde %1 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Bu sonuç her iki modelde yatay kesit

bağımlılığı olduğunu göstermiştir. Yatay kesit bağımlılığının varlığı Konya (2006) panel bootstrap nedensellik testi ile vergi gelirleri ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin araştırılması için imkân sunmuştur. Bu amaçla yapılan Konya (2006) panel bootstrap nedensellik testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Konya (2006) Bootstrap Nedensellik Testi Sonuçları

Ülkeler	Birinci Model				İkinci Model			
	Wald İstatistiği	B.K.D. %1	B.K.D. %5	B.K.D. %10	Wald İstatistiği	B.K.D. %1	B.K.D. %5	B.K.D. %10
Avusturya	4.253	8.572	7.172	4.807	0.074	15.682	12.220	9.892
Belçika	9.768	9.547	7.217	5.052	0.185	20.608	16.271	13.783
Danimarka	0.439	7.448	4.303	3.685	4.270	4.168	2.729	1.896
Finlandiya	2.652	13.645	10.923	7.887	0.686	12.055	8.725	7.273
Fransa	14.971	8.380	6.530	4.568	5.450	19.981	13.880	12.022
Almanya	0.255	10.165	5.483	3.888	1.540	4.927	3.827	2.110
İtalya	47.914	18.317	9.151	7.808	0.063	16.231	11.504	9.793
Hollanda	1.318	9.486	4.070	2.710	0.005	2.976	2.108	1.492
Norveç	2.997	11.146	7.135	3.644	1.160	4.489	2.618	2.278
İsveç	0.073	11.918	6.068	4.803	2.476	10.605	4.113	3.388
Türkiye	0.305	10.396	5.266	3.467	0.007	6.704	5.694	4.202

Not: B.K.D. Bootstrap Kritik Değerleri ifade etmektedir. Bootstrap kritik değerler için 10.000 döngüyle Monte Carlo Simülasyonu kullanılmıştır.

Tablo 3'teki sonuçlara göre paneli oluşturan 11 ülkeden Belçika, Fransa ve İtalya'da %1 önem düzeyinde ekonomik büyümeden vergi gelirlerine doğru nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Bu üç ülkede dışında diğer ülkelerde ekonomik büyümeden vergi gelirlerine doğru nedensellik tespit edilememiştir. Vergi gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik görülen tek ülke %1 önem düzeyinde olmak üzere Danimarka'dır. Danimarka dışında diğer ülkeler için vergi gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru nedensellik ilişkisi bulunamamıştır. Öte yandan paneli oluşturan hiç bir ülkede çift yönlü nedensellik ilişkisi görülmemiştir. Sonuçlar, "büyüme ve vergi" (grow and tax) hipotezinin Belçika, Fransa ve İtalya'da, "vergi ve büyüme" (tax and grow) hipotezinin ise Danimarka için geçerli olduğunu göstermiştir.

SONUÇ

Ekonomistlerin en önemli uğraşlarından biri ülkelerdeki farklı büyüme oranlarının arkasındaki nedenleri tespit etmektir. Vergi gelirlerinin de ülkelerin üretim kapasiteleri ve ekonomik büyüme oranlarındaki farklılığı etkileyen önemli bir büyüklük olduğu bilinmektedir. Vergi politikaları ülke içinde daha yüksek tasarruflar, fiyat istikrarı, kaynak tahsisi, üretim ve tüketim düzeyinin kontrol altına alınması gibi etkilerle ekonomik büyümeyi değiştirmektedir. İşte burada ülkelerdeki vergi gelirlerinin ekonomik büyümeyi nasıl değiştirdiği inceleme konusu olmaktadır. Bu çalışmada 11 ülkede 1971-2021 döneminde Kónya (2006) panel bootstrap nedensellik testi aracılığıyla vergi gelirlerinin ekonomik büyüme ile ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlar, Belçika, Fransa ve İtalya'da büyüme ile vergi gelirlerinin tek yönlü nedensel ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Yine bulgular vergi gelirlerinin ekonomik büyümeyi ise tek yönlü olarak Danimarka'da etkilediğini göstermiştir. Ülke ekonomilerine vergilerin olumlu yansımaları için büyümeyi odak noktasına alan bir makroekonomik politikanın oluşturulması önemlidir. Bunun için vergiler ve vergi artışları ekonomideki işleyişi bozmayacak şekilde tasarlanmalıdır. Vergiler istihdamı destekleyici, yenilikçilik ve girişimciliği geliştirecek kültürde olmalıdır. Vergiler ile ilgili şeffaf uygulamalar iyi denetim ve buna uygun mekanizmaların inşasını gerektirmektedir. Bu çerçevede vergi kaçakçılığı ve vergiden kaçınma konuları üzerine gidilmelidir. Vergiler ülkelerin iç kaynaklarını harekete geçirmede, gelir dağılımı adaletini sağlamada etkin bir araç olarak düşünölmelidir.

Son olarak bu çalışmanın önemli sınırlılığı vergi gelirlerinin yapısını dışlamış olmasıdır. İlerleyen çalışmalarda ülkelerdeki vergi yapısı ve tahsil edilen vergilerin hangi kaynağa dayandığı, vergi yükü içindeki payı gibi değişkenler dikkate alınacaktır.

KAYNAKLAR

- Akıncı, A. (2019). Vergi gelirlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 100-106.
- Ali, A. A., Ali, Y. S. A., & Dalmar, M. S. (2018). The impact of tax revenues on economic growth: A time series evidence from Kenya. *Academic Research International*, 9(3), 163-170.
- Altınır, A., Cihan, K. A., & Bozkurt, E. (2018). Export diversification and growth: A bootstrap panel causality analysis for selected emerging market economies. *Journal of Management and Economics Research*, 16(3), 24-36.
- Bıçaksız, A. D. ve Gürler Hazman, G. (2021). Vergi yapısı ve vergi yükü ile ekonomik büyüme ilişkisinin büyüme modelleri çerçevesinde değerlendirilmesi. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 7(35), 982-991.
- Boğa, S. (2020). Türkiye’de vergi gelirleri ve ekonomik büyüme arasındaki asimetrik ilişki: NARDL eşbütünleşme yaklaşımı. *Third Sector Social Economic Review*, 55(1), 487-507.
- Demir, M., & Sever, E. (2017). Vergi gelirleri ekonomik büyüme ilişkisi: OECD ülkelerine ilişkin panel VERİ ANALİZİ. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 51-66.
- Dzingirai C., & Tambudzai, Z. (2014). Causal relationship between government tax revenue growth and economic growth: A case of Zimbabwe (1980-2012). *Journal of Economics And Sustainable development*, 5(17), 10-21.
- Egbunike, F. C., Emudainohwo, O. B., & Gunardi, A. (2018). Tax revenue and economic growth: A study of Nigeria and Ghana. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(2), 213-220.
- Ezekwesili, T. P., & Ezejiofor, R. A. (2022). Tax revenue and economic growth: A study of Nigerian economy. *International Journal of Research in Education and Sustainable Development*, 2(3), 10-24.
- Ho, T. T., Tran, X. H., & Nguyen, Q. K. (2023). Tax revenue-economic growth relationship and the role of trade openness in developing countries. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2213959, <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2213959>.
- Iqbal, N., Azam, M. F., & Shinwari, S. (2015). Empirical analysis of tax revenues and its impact on economic growth of Pakistan. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(1), 110-117.
- Kolçak, M., & Arpa, T. (2017). Vergi gelirleri ve ekonomik büyüme ilişkisi: Türkiye örneği (1976-2016). *TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 9(33), 279.

- Kónya, L. (2006). Exports and growth: Granger causality analysis on OECD countries with a panel data approach. *Economic Modelling*, 23(6), 978-992.
- Korkmaz, S., Bayır, M., & Güvenoğlu, H. (2022). The causal relationship between tax revenues and economic growth in OECD countries. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21(2), 599-610.
- Lee, Y., & Gordon, R. H. (2005). Tax structure and economic growth. *Journal of public economics*, 89(5-6), 1027-1043.
- Maganya, M. H. (2020). Tax revenue and economic growth in developing country: An autoregressive distribution lags approach. *Central European Economic Journal*, 7(54), 205-217.
- Oboh, J. O., Chinonyelum, O. J., & Edeme, R. K. (2018). Tax revenue and economic growth in selected ECOWAS countries, evidence from sure model. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8(3), 310-324.
- OECD (2023). <https://data.oecd.org/>. Date Accessed: 10.11.2023.
- Owino, O. B. (2018). The trade off between direct and indirect taxes in Kenya: An empirical analysis. *Journal of Economics and Development Studies*, 6(4), 187-201.
- Özen, A., Kıdemli, M. ve Ülger, M. (2022). Vergilemenin ekonomik büyüme etkisi üzerine ampirik bir analiz: Türkiye örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(3), 959-974.
- Petru-Ovidiu, M. (2015). Tax composition and economic growth. A panel-model approach for eastern europe. *Annals of Constantin Brancusi University of Targu-Jiu. Economy Series*, 2(1), 89-101.
- Sandalcı, U. ve Sandalcı, İ. (2017). OECD ülkelerinde ekonomik büyüme ve vergi gelirleri arasındaki ilişkinin ampirik analizi: 1990–2014. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 51-62.
- Saraç, T. B. (2015). Vergi yükü ve ekonomik büyüme ilişkisi: Türkiye örneği. *Maliye Dergisi*, 169, 21-35.
- Sivrekli Demircan E. (2003). Vergilendirmenin, ekonomik büyüme ve kalkınmaya etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(Temmuz-Aralık), 97-116.
- Stoilova, D., & Patonov, N. (2013). An empirical evidence for the impact of taxation on economy growth in the European Union. *Tourism & Management Studies*, 3, 1031-1039.
- Su, D. T., & Nguyen, P. L. (2017). Tax revenue, expenditure, and economic growth: An analysis of long-run relationships. *Journal of Economic Development*, 24(3), 04-26.

- Terzi, H., & Yurtkuran, S. (2016). Türkiye’de dolaylı/dolaysız vergi gelirleri ve GSYH ilişkisi. *Maliye Dergisi*, 171, 19-33.
- Ülkü, Y. E., & Açıkgöz, Ş. (2020). Türkiye’de vergi yapısı ve ekonomik büyüme ilişkisi için üretim fonksiyonu çerçevesinde bir inceleme. *Ekonomik Yaklaşım*, 31(116), 251-299.
- Ünlükaplan, İ., & Arısoy, İ. (2011). Vergi yükü ve yapısı ile iktisadi büyüme arasındaki dinamik etkileşimler üzerine uygulamalı bir analiz. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 38(Nisan), 71-100.
- World Bank (2023). World Development Indicators. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>, Date Accessed: 10.11.2023.
- Yaraşır Tülümce, S. (2013). Türkiye’de vergi gelirleri ve büyüme arasındaki ilişkinin ampirik analizi (1988-2010). *Gümrük ve Ticaret Dergisi*, 1(2), 56-64.

Bir Esnek İstihdam Biçimi Olarak Geçici İş İlişkisi

Özlem Demir¹

Özet

Emek arzı ve emek talebinin bulunduğu ücret düzeyinin, çalışma koşullarının şekillendiği bir organizasyon bütünü olarak ifade edilen işgücü piyasası, küreselleşmenin yarattığı sonuçlardan etkilenmiştir. Özellikle 1980’den sonra yaşanan neoliberalizm olarak adlandırılan ekonomik ve siyasi paradigma değişikliği, artan işsizlik sorunu ve rekabet koşullarının değişmesi işgücü piyasası için de farklı piyasa taleplerine cevap verebilecek dönüşümleri kaçınılmaz kılmıştır. Klasik istihdam ilişkisinin yerini giderek artan bir biçimde a-tipik istihdam olarak da nitelendirilen esnek çalışma biçimleri almıştır. İstihdamda esnekliğin getirilmesi ile işgücü piyasasında yeni fırsat ve tehditler de ortaya çıkmıştır. Esneklik çalışma yaşamında işlerin niteliğini, istihdam türlerini ve çalışma sürelerinde farklılaşmayı getirmiştir. Esneklik; üretimde esneklik, yönetimde esneklik ve esnek istihdam (esnek çalışma) olarak işgücü piyasasında farklı şekillerde detaylanmaktadır. Bu çalışmada konu, esnek istihdam çerçevesinde sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda esnek istihdam uygulamalarından bir olan “geçici iş ilişkisi” Türk İş Hukuku mevzuat hükümleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Geçici iş ilişkisi, esasen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde düzenlemiştir. İlgili maddeye göre işveren, işçisinin yazılı onayını almak koşulu ile başka bir işverene geçici olarak devredebilmektedir. Ancak yapılan bir değişiklikte geçici iş ilişkisinin kapsamı genişletilmiş olup, geçici iş ilişkisi iki şekilde uygulama alanı bulmuştur. Birincisi “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi”dir. İkinci ise, “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda geçici iş ilişkisi, Özel İstihdam Büroları aracılığı ile yapılmaktadır. Çalışmada geçici iş ilişkisinin her iki uygulama alanına yer verilmiş olup meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi detaylandırılarak işgücü piyasası açısından etkileri değerlendirilmiştir.

1 Doç. Dr. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, ozlem.demir@gop.edu.tr, ORCID ID:0000-0002-8974-3825.

1. Esnek İstihdam ve Esnek İstihdam Türleri

Üretim sistemleri ve buna bağlı hızla değişen istihdam şekilleri ve endüstri ilişkileri, sistemde meydana gelen yeni dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Post-fordist üretim sistemi ile başlayan esneklik, piyasa belirsizliği ve piyasasının katı sistemine bir çözüm anlayışı olarak görülmüş ve günümüze kadar değişen varyasyonlarda daha da görünür olmuştur. Beş farklı işgücü piyasası esnekliğinden bahsetmek mümkündür. Bunlar; ücret esnekliği, sayısal esneklik, fonksiyonel/işlevsel esneklik, coğrafi esneklik ve esnek çalışma modelleri olarak farklı boyutlarda şekillenmiştir. Ayrıca, işgücü piyasasında esneklik; esnek üretim, esnek yönetim ve esnek çalışma olarak üç grupta değerlendirilmektedir. Çalışma dahilinde konu esnek çalışma/esnek istihdam ile sınırlı tutulmuştur.

1.1. Esneklik ve Esnek İstihdam Kavramları

1.1.1. Kavram Olarak Esneklik

Son yıllarda ekonomi ve sosyal politika literatüründe sıklıkla kullanılan ve tartışmaya konu olan kavramlardan bir esneklik olmuştur. Fordist dönemin istikrarlı, tam zamanlı, tam istihdam ve tam refah hakları ile ortaya çıkan krizinden bugüne “esneklik”, hızla yaygınlaşmıştır (Barbieri, 2009:621). Esneklik farklı boyutları ve türleri içermesi nedeniyle tek ve yalın bir tanımlama yapmak mümkün değildir. Esneklik, “kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla yahut da performans ile değişebilme veya uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır” (Parlak ve Özdemir, 2011:3). Genel bir ifade ile “esneklik sık kullanılan her duruma uygulanabilen bir kavramdır. Esneklik, bir sistem veya alt sistemin sisteme yönelik çeşitli etkenlerle uyumlu olarak tepki gösterebilmesini ifade etmektedir”. Bu açıdan esneklik kavramının temel unsuru değişebilirlik olmaktadır (Tokol, 2008:122). Ayrıca esneklik kimi zaman bir ihtiyaç, uygulaması zorunlu bir yöntem ve maliyet azaltma unsuru iken, kimi zaman da kuralsızlaşma, eğretilik, güvencesizlik olarak ifade edilmiştir. Kuşkusuz kavrama yüklenen yorum ne olursa olsun işgücü piyasasında esneklik uygulamaları hızla yaygınlaşmaktadır. Bu nedenle esnek uygulamaların ortaya çıkardığı sorunlara karşı önlem geliştirmek, düzenlemeler yapmak da ayrıca önem kazanmıştır.

Ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimler firmaların işlerini esnek bir şekilde sürdürebilmelerini zorunlu kılmaktadır. Özellikle teknik ilerleme sadece yeni ürünlere ve üretim yöntemlerine ihtiyacı artırmakla kalmıyor, aynı zamanda nicelik ve niteliğe ilişkin istihdam ayarlamalarını da zorunlu kılmaktadır (Pfeifer, 2005:405). İşgücü piyasasında esneklik, “çağın getirdiği yeniliklere, ilerleyen teknolojilere beklenen uyumun sağlanması”

anlamına gelir. Kısaca esneklik, işletmenin değişen şartlara en kısa sürede uyum yeteneğini sağlanıp, rekabet gücünün artırılmasını hedeflemektedir (Öztürkoglu, 2013: 110). Esasen esneklik, 1970 krizi sonrası gelişen yeni teknolojiler, bilişim sisteminde hızlı ilerleme ile neoliberal politikaların uygulamaya girmesi ile standart ve kurallardan her türlü sapma durumunu ifade etmektedir.

Literatürde çok sayıda esneklik türleri söz konusudur. Temel ayrım; içsel ve dışsal esneklik ile sayısal ve işlevsel esnekliktir. Bu ayrıma göre esneklik türleri Tablo-1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. İşgücü Piyasasında Esneklik Türleri

	Sayısal Esneklik	İşlevsel Esneklik
İçsel Esneklik	Yarı zamanlı çalışma, esnek zaman düzenlemesi, yıllara göre ayarlanmış çalışma saatleri, çalışma süreleri muhasebesi	Çoklu göre, iş zenginleştirme, çoklu vasıflı, takım çalışması.
Dışsal Esneklik	Süresi belirli iş sözleşmesi, serbest çalışan, kiralık işçi bulma kurumları, düzensiz iş, mevsimlik çalışma, geçici işten çıkarma.	Taşeron (alt işveren) işçileri, dışardan tedarik ve serbest lisans.

Kaynak: Meulders ve Wilkin'den Akt. Parlak ve Özdemir (2011: 6), Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, In Journal of Social Policy Conferences.

1.1.2. Kavram Olarak Esnek İstihdam

Esnek istihdam, işverene çalışanların çalışma saatlerini kısa sürede değiştirme ve/veya nispeten düşük maliyetlerle işten çıkarma olanağı tanıyan standart dışı istihdam türlerini ifade etmektedir (Olsthoorn, 2015:25). Genel manada esnek istihdam, işverenlerin işgücünü ihtiyaçlara ve değişen koşullara göre düzenleyebilmesi ile ilgilidir. Esnek istihdam güvencesiz, eğreti istihdam olarak da adlandırılır. Güvencesiz istihdam edilenler düşük ücretli, yüksek işsizlik riski olan, işsizlik yardım hakları düşük ve ek gelir imkanları sınırlı esnek sözleşmelerle çalışanlar olarak tanımlanır (Olsthoorn, 2015:174). Benzer şekilde eğreti istihdam da “standart istihdam ilişkisinden uzak, güvencesiz, kötü çalışma koşullarının olduğu, işten çıkarma ve çıkarılma riskinin yüksel olduğu, ekonomik ve sosyal kırılmanın hat safhada olduğu bir yapı” olarak tanımlanmaktadır (Temiz, 2004).

Ücretleri düzenli olarak azalmak, iş yükünü artırmak, maliyeti düşürmek için esnek istihdam bir araç konumunda olduğu belirtilmektedir. Özellikle

işçi sınıfının baskılanması ve sendikal örgütlenmenin engellenmesi amacıyla da kullanılmaktadır (Belek, 1994:27). Bu nedenle esnek istihdam çalışanların güvencesizlik ve istikrarsızlık yaşamasına neden olabileceğinden, esnek istihdam uygulanırken çalışanın hak ve ihtiyaçlarının gözetilmesi önemlidir.

Esnek istihdamın yaygınlaşması ile son yıllarda “esneklik” ve “güvence” kavramlarının birleştirilmesi ile yeni bir kavram olan “güvenceli esneklik” kullanılmaya başlanmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi’nde işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin aynı anda gerçekleştirilmesi bir strateji olarak kabul edilmiştir (European Commission, 2023). Türkiye’de de Avrupa İstihdam Stratejisine benzer şekilde “Ulusal İstihdam Stratejisi” hazırlanmış, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması konusunda adımlar atılmıştır. Ancak ekonomik istikrarsızlık, küçük ölçekli işletmelerin ağırlıklı yapısı, kayıt dışı istihdamın yaygın olması, sosyal diyalogun zayıflığı gibi unsurlar güvenceli esnekliğin önünde engeller oluşturmaktadır (Kuzgun, 2012:47).

1.2. Esnek İstihdam Türleri

İşletmelerin değişen koşullara ve ihtiyaca göre işgücü ayarlarken kullandığı çeşitli araçlar, esnek istihdam türleri ile şekillenmektedir. Uygulama açısından esnek çalışma türlerini hem süre hem de istihdam biçimi bakımından temel iki ayrımla detaylandırmak mümkündür. Çalışma süresine göre esnek çalışma türleri; kısmi süreli çalışma (part-time çalışma, yarı zamanlı çalışma), çağrı üzerine çalışma, belirli süreli çalışma, vardiyalı çalışma, kısa çalışma, kayan iş süresi, iş paylaşımı, denkleştirme uygulaması, telafi çalışmasıdır. İstihdam biçimleri bakımından esnek çalışma türleri ise; evde çalışma, tele (e-çalışma) çalışma, geçici iş ilişkisi, alt işverenlik uygulamasıdır.

1.2.1. Çalışma Süresine Göre Esnek İstihdam Türleri

Çalışma süresine göre esnek istihdam türlerinden en yaygın şekliyle uygulamada olan kısmi süreli çalışmadır. En temel tanımı ile kısmi süreli çalışma (yarı zamanlı çalışma, part-time çalışma), “karşılaştırılabilir tam zamanlı çalışmaya göre daha kısa olan çalışma saatleri”ni ifade etmektedir (ILO, 2014). Başka bir ifade ile kısmi süreli çalışma, çalışma saatlerinin normalden az olduğu düzenli ücretli istihdam olarak tanımlanmaktadır (Kalleberg, 2000:343). Yavuz’a (1995:38) göre kısmi süreli çalışmanın üç unsuru vardır: Birincisi, kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinden daha az olmalı, ikicisi yapılan bu çalışmanın düzenli ve sürekli olması, üçüncüsü ise, bu çalışmanın gönüllü yapılmasıdır. 4857 sayılı İş Kanun’unun 13.maddesi “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” hükmü ile kısmi çalışmanın dayanağı

oluşturulmuştur. Esnek çalışmanın farklı bir türü olan “çağrı üzerine çalışma” literatürde sıfır saat sözleşme veya stand-by çalışma olarak adlandırılmakta ve oldukça düşük iş güvencesi sağlamaktadır. Bu nedenle bazı ülkelerde iş güvencesi sağlamak ve çalışan haklarını korumak için yasal düzenleme yapılmıştır. Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Buna göre; “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır” (İş K. 14.md.).

Süreye bağlı şekillenen diğer bir esnek çalışma modeli “kayan iş süresi”dir. Genel bir ifade ile işçinin günlük ve belirli çalışma süresine bağlı kalmaksızın işe başlama, ara dinlenme, işi bitirme gibi günlük çalışma süresinin uzunluğunu değişik biçimde belirleme olanağına sahip olduğu bir çalışma modelidir (Soyer, 1994:183-184). Kayan iş süresi, basit kayan iş süresi ve nitelikli kayan iş süresi olarak iki şekilde uygulanmaktadır. Basit kayan iş süresi uygulamasında, çekirdek zaman dilimi içinde işçi işe başlama ve işi bitirme saatini kendisi belirlemektedir. Nitelikli kayan iş süresinde, işçinin sadece günlük zaman diliminde değil hafta ya da ay bazında eksik veya fazla çalışma süresini de denkleştirme olanağına sahiptir (Tuncay, 1995:64).

Çalışma yaşamındaki değişime paralel şekilde ortaya çıkan esnekleşme süreci İş Hukukunda da farklı kavramlarla yeni düzenlemeleri gerektirmiştir. Bunlardan biri de denkleştirme uygulaması (yoğunlaştırılmış iş haftası/sıkıştırılmış iş haftası)dir. Bireysel iş sözleşmeleri ile en çok iki ay, toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört uygulanabilen denkleştirme, bazı haftalar haftalık çalışma süresinin aşılabildiği fakat günlük çalışma süresi olan 11 saatin aşılmadan diğer haftalarda ise haftalık çalışma süresinin altında bir çalışma süresi olacak şekilde düzenlenmektedir (Odaman, 2014:75). Burada önemli olan husus, günlük çalışma sınırı olan 11 saati ve ortalama haftalık çalışma süresinin de yasal sınırı aşmamasıdır. Diğer bir çalışma süresine göre esnek çalışma “telafi çalışması”dır. Zorunlu nedenlerle işin durması veya işçinin talebi üzerine yasal izin süreleri dışında izin verilmesi üzerine, çalışılmayan bu

sürenin en geç iki ay içinde yerine getirilmesini düzenleyen bir uygulamadır (Tezioğlu, 2021:170).

Ekonomik kriz, zorlayıcı nedenler gibi durumlarda başvuru alan diğer bir esnek istihdam türü de “kısa çalışma”dır. 4447 sayılı ek 2.md. göre “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinin faaliyetinin tamamen veya kısmen durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir”. İşletmelerin, özellikle Covid-19 pandemi sürecinde sıklıkla uyguladığı bir yöntem olmuştur. Böylece büyük ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerin varlığı sürecinde işçinin iş sözleşmesini feshetmek yerine kısa çalışma talep etmek “feshin son çare” olması ilkesinin de uygulanmasında önemlidir.

1.2.2. İstihdam Biçimine Göre Esnek İstihdam Türleri

İstihdam biçimine göre esnek istihdam türlerinden biri “evde çalışma”dır. Evde çalışma uygulamada üç şekilde görülmektedir. Bunlar; eve iş verme, ev hizmetlerinde çalışma ve evde bağımsız çalışmadır. Genel olarak evde çalışma sözleşmesi, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı çerçevesinde, “ulusal kanunlar, yönetmelik ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişinin, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında kendi seçtiği diğer yerde, bir ücret karşılığında malzeme, donanım ve kullanılan diğer girdilerin, kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için iş görmeyi üstlendiği sözleşmedir” (Şen, 2017: 479).

Teknolojik gelişmeler; akıllı telefonların, tablet ve bilgisayarların yaygınlaşması, internet ağ sisteminin gelişmesi iş ve yaşam alanında önemli bir değişimi tetiklemiştir. Uzaktan çalışma kapsamında değerlendirilen bu esnek çalışma türü tele-çalışmadır. Bu uygulama ile çalışanların işleri esnetilmek istenmektedir. İş Kanunu uzaktan çalışmayı evden çalışma ve tele çalışmayı da kapsayacak şekilde düzenlemiştir. Buna göre “uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir” (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.). Tele çalışma ve evden çalışma uzaktan çalışmanın alt türü olarak değerlendirilmekle birlikte evden çalışma ve tele çalışma farklılık göstermektedir. Tele çalışma bilgi iletişim teknolojilerinden en az birini kullanarak merkez işyerinden uzakta yapılan bir çalışma iken evde çalışma

iletişim teknolojilerinden birinin kullanılması ile gerçekleştirilebildiği gibi parça başı ücretin benimsendiği geleneksel çalışma biçiminde de olabilmektedir (Erafşar, 2022:282).

İstihdam biçimine göre esneklik kapsamında değerlendirilen diğer çalışma türü “alt işverenlik”tir. Son yıllarda istihdamın dışsallaştırılmasında sıklıkla kullanılan alt işverenlik ilişkisi İş Kanunu’nda düzenlenmiştir: “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (İş K. 2.md.).

4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan “geçici iş ilişkisi” esneklik kapsamında en fazla tartışılan konulardan bir olmuş, tasarıda “ödünç iş ilişkisi” olan kavram “geçici iş ilişkisi” olarak yasal düzenlemede yerini almıştır. Geçici iş ilişkisi, 2016 yılında yapılan bir değişiklik (6715 sayılı Kanun) iki farklı uygulamaya ayrılmıştır. Birincisi “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi”, ikinci ise “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi”dir.

2. Geçici İş İlişkisi ve Türleri

Bir firma esnek üretim ve esnek istihdam yöntemlerini kullanarak esnekliğe ulaşabilir. Bu nedenle son yıllarda işgücü piyasasında esnek istihdam biçimleri yaygınlık kazanmıştır. Geçici istihdam, bir “tampon” mekanizma olarak kullanıldığı için talep dalgalarına göre ayarlanmış esnek bir yapı sunmaktadır (Pfeifer, 2005:406). İşgücü ihtiyacı olan işletmeler, kadrolu ya da daimi çalışan almak yerine maksimum esneklik sağlayan geçici işgücü temin etme yolunu tercih etmektedirler. Böylece işletmeler, işgücünü genişletme kararı alırken, gelecekteki işten çıkarmaların bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek maliyetleri hesaba katmaktadırlar. Geçici istihdam ile işçilik ve genel idari giderler, eğitim, seçim ve personel alımı ile ilgili maliyetlerin azaltılması hedeflenmektedir. Ayrıca geçici istihdam ile hastalık, tatil ve daimi çalışanların diğer devamsızlıkları için bir “köprü” aracı olarak ve işe alım mekanizması olarak tercih edilmektedir. İş yükü dalgalanmaları ve işçi devamsızlıklarına uyum sağlama kapasitesinin artması gibi ihtiyaçlar nedeniyle esnek istihdam yaygın olarak kullanılmaktadır (Houseman, 2001; Foote ve Folta, 2002; Barbieri, Foote ve Folta, 2002:579). İşletmeler açısından işgücü maliyetlerini sınırlama amacı taşıyan geçici iş ilişkisi, ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizlik sorununa da bir çözüm olarak görülmüştür. Uygulamada ve yasal düzenlemede iki tür geçici iş ilişkisi söz

konusudur; birincisi meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, ikincisi ise meslek edinilmiş geçici iş ilişkisidir.

2.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde bir işveren yanında çalışmakta olan işçinin rızası alınarak geçici olarak başka bir işverene iş görme borcunu yerine getirmesi durumunu ifade etmektedir. Bu iş ilişkisinde ödünç veren işveren, ödünç alan işveren ve işçi arasında kurulan üçlü bir hukuki ilişki söz konusudur. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesi ödünç veren işverenle devam etmektedir. Fakat sözleşmeden doğan iş görme borcu ödünç alan işverene devredilmekte yani işçi iş görme borcunu ödünç alan işverene karşı ifa etmekle yükümlü olacaktır. Buna bağlı olarak ödünç alan işveren emir ve talimat verme yetkisine de sahip olacaktır (Başbuğ, :2016107).

4847 sayılı İş Kanunu'nun 7.md. göre, “İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir” (İş K. md.7/15). Madde hükmünden açıkça anlaşıldığı gibi meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde süre sınırı konulmuştur. Altı ayı geçmemek üzere yapılacağı ve en fazla da iki defa daha yenilenebileceği kabul edilmiştir. Bu hükme göre bu sürenin uzatılmasının mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. İlgili maddenin devamında “İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur” ifadesi ile ödünç veren işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiği, ödünç alan işveren ise kendisinde çalıştığı süre içinde ödenmeyen ücretinden, sigorta primlerinden ödünç veren işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur.

2.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

Küresel ekonomik değişimler, işletmeler arasındaki rekabeti ve belirsizliği artırmıştır. Daha fazla kar elde etme ve maliyetleri düşürme baskısı, işletmeleri istihdam konusunda standart dışı farklı yaklaşımlara yönlendirmiştir. Bu yeni standart dışı istihdam türlerinden biri de “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisidir”. Genel bir tanımlama ile meslek edilmiş geçici iş ilişkisi, “özel istihdam bürolarının kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçilerini işçi temini sözleşmeleri yoluyla geçici işverenlere devretmesiyle söz konusu olan geçici iş ilişkisini ifade etmektedir” (Baskan, 2017:3). Özel istihdam bürosu aracılığı

ile geçici iş ilişkisi, önemli bir istihdam kaynağı olma durumundadır. Özel istihdam bürolarından işçi talep etmek, işletmelerin istihdam fonksiyonunu veya işgücünün idari sorunluluğunu dışsallaştırmak üzere esneklik sağlama isteğinden kaynaklanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011:20).

4857 sayılı İş Kanunu 7. md. yapılan değişiklikle (06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun) Türk İş Hukuku'nda yeni bir uygulama olan “mesleki anlamda geçici iş ilişkisi” başka bir ifade ile “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” düzenlenmiştir. Buna göre “Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” (İş K. 7.md.). İlgili hükme göre geçici iş ilişkisi ya özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulabilecek ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirket topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirmek suretiyle geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Buna bağlamda, özel istihdam bürosu aracılığı ile gerçekleşen geçici iş ilişkisi “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” iken, holding bünyesi içinde veya aynı şirket topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirmek suretiyle gerçekleşen geçici iş ilişkisi ise “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi”ini ifade etmektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için kanun hükmünde de açıkça belirtildiği gibi Özel İstihdam Bürolarının varlığı gereklidir. İlgili maddenin devamında bu düzenlemenin ayrıntıları yer almaktadır: “Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile; a) Bu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, b) Mevsimlik tarım işlerinde, c) Ev hizmetlerinde, d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir” (İş K. 7.md). Ayrıca kanun koyucu hangi durumlarda geçici iş ilişkisinin yapılabileceğini saymakla kalmamış süre açısından da bir sınırlama getirmiştir. Bu hükme göre, “Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin

sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz” (İş K. 7.md).

Özel istihdam bürosu aracılığı ile “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi”nin kurulamayacağı durumlarda düzenlemiştir. “Bu Kanununun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz. Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz” (İş K. 7.md) hükmü ile geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı durumlar, dört kapsamda değerlendirilmiştir.

Geçici iş ilişkisinde, geçici işçinin işverenin özel istihdam bürosu olduğu kanun maddesinde açıkça belirtilmiştir. Buna göre “Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır” (İş K. 7.md). Özel istihdam bürosu işveren konumunda geçici iş ilişkisinin tarafıdır. Bu durumda özel istihdam bürosu, işçi ve geçici işverenin olduğu üç taraflı bir istihdam ilişkisi söz konusudur. Özel istihdam bürosu ile işçi arasında bir iş sözleşmesi yapılırken, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında da “geçici işçi sağlama sözleşmesi” yapılmaktadır².

Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen ve faaliyetleri devam eden (aktif) toplam 695 özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen ve geçici iş ilişkisi yapma yetkisi alan özel istihdam büro sayısı ise 37’dir. Bu bürolar başta İstanbul olmak üzere Türkiye’nin büyük şehirlerinde hizmet vermektedir (İşkur, 2023).

2 Özel İstihdam Bürosunun uygulama esaslarını belirlemek amacıyla 11.10.2016 tarih ve 29854 sayılı “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. İlgili yönetmelik kapsamında kurumun kurulması, faaliyetleri, denetimi, kontrollerine ilişkin esaslar belirlenmiş, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin detaylarına yer verilmiştir.

3. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İşgücü Piyasası Açısından Değerlendirilmesi

Esnek çalışma modellerinin işgücü piyasasına etkileri; istihdam ve işsizlik üzerine etkisi, bireysel iş ilişkileri, toplu iş ilişkisi, sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği gibi temel alanlarda söz konusu olmaktadır. Çalışmanın konusu olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçiye sağlanan hakların, İş Hukuku'nun temel esasları çerçevesinde yeniden gözden geçirilmesi gerekliliği doğmuştur. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yakın zamanda yapılan düzenleme ile yasal zemini oluşturulmuştur. Ancak bazı ihtilaflı durumlar söz konudur. Bu sorunların yanı sıra iş tatmini, iş güvencesi, kariyer gelişimi gibi çalışma yaşamına dair diğer sorunları da içeren bir istihdam biçimi olması bakımından önemlidir.

Genel olarak esnek istihdam biçimlerinin istihdam ve işsizlik üzerine etkileri tartışmalıdır. Kimi görüşe göre esnek uygulamalar işsizliği azaltmakta, kimi görüşe göre ise istihdam ve işsizlik üzerine doğrudan bağlantı bulunmamaktadır. Esneklik ile istihdam ve işsizlik arasında doğrudan bağlantının bulunmaması büyük ölçüde esnekliğin istihdamı etkileyen faktörlerden sadece bir olması ile ilgilidir. Ancak esnek istihdam biçimlerinin istihdam yapısını doğrudan etkilediği bir gerçektir. Evde çalışma, kısmi süreli çalışma, tele çalışma, geçici iş ilişkisi gibi standart dışı istihdam biçimleri, kadınlar, gençler, yaşlılar, göçmenler, engelli bireylerin çalışma hayatına girmelerine olanak tanımış, iş deneyim fırsatı sağlamıştır (Tokol, 2017:222). Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, kalıcı istihdam içindeki payları düşük olan bu gruplara iş ve yaşam dengesi sunması nedeniyle tercihe konu olmakta istihdam edilebilirliği artırmaktadır. Ayrıca geçici iş ilişkisinin işçilere, işverenler arasında sık sık değişiklik yaparak becerilerini geliştirme ve mesleki bilgi seviyelerini artırma olanağı sağladığı da vurgulanmaktadır (Ritter-Hayashi,Knoben ve Vermeulen, 2021:). Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin, aynı işte uzun süreli çalışmaması, önyargılı insan kaynakları politikaları, işçiler arasında bölünme ve güvencesiz iş yaşamından olumsuz etkilendikleri bilinmektedir. Ayrıca eğitimden, beceriden, kariyer gelişiminden daimi çalışanlara göre daha fazla mahrum kalmaktadırlar. Bu durum işyerine bağlılığı ve iş tatminini çoğunlukla olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Manelkar, 2023:267). İşgücü piyasasına ilişkin geçici iş ilişkisinin bahsi geçen farklı sonuçlarının yanı sıra İş Hukuku alanına dair ihtilaflı konuları da tartışma konusu olmaktadır.

Bireysel iş hukuku bakımından emir ve talimat verme hakkı, ücret, iş sözleşmesinin devamı, işçiye eşit davranma borcu, işçinin sadakat borcu gibi hususlar ön plana çıkmaktadır. Geçici iş ilişkisinde “yönetim hakkı”nın (emir

ve talimat verme yetkisi) hangi işverende olduğunun belirlenmesi önemlidir. Kural olarak yönetim hakkı geçici işverene geçtiği kabul edilmekle birlikte özel istihdam bürosunun belli ölçütlerde emir ve talimat verme hakkı vardır (Baskan, 2017:26). Geçici iş ilişkisinde diğer bir sorunlu husus ise “ücret” konusudur. Genel kural ücreti, iş sözleşmesinin tarafı olan özel istihdam bürosunun ödeyeceğidir. Ancak çalışmadığı sürece ücret ve sosyal güvenlik prim ödemesi yapılmamaktadır. Bu süresinin uzaması durumunda işçiye iş sözleşmesini feshetme imkanı tanınmıştır (Günaydın ve Özdemir, 2018:12). Şöyle ki “Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez” (İş K. 7.md.) hükmü ile yasal süre sınırı belirlenmiştir. İş sözleşmesinin devamı anlamında belirli süreli iş sözleşmesi ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi olup olmadığı da ayrı bir sorundur. Bu düzenleme açıkça yer almadığından sözleşmenin türü kurulacak iş ilişkisinin özelliğine göre belirlenecektir. Başka bir ifade ile iş sözleşmesinin belirli, belirsiz, tam süreli, kısmi süreli, evde çalışma, tele çalışma sözleşmesi olması işin türü ve somut durum belirleyici olacaktır. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında kurulacak olan sözleşmenin belirli süreli olması ancak İş Kanununun 11. maddesinde yer alan objektif koşulların varlığı ile mümkün olacağı açıktır (Civan, 2017:318-318). Eşit davranma borcu, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde önemli düzenlemelerden biridir. İş Kanunu’nda açıkça belirtildiği üzere “Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz” (İş K. 7. md). Bu maddede ifade edilen temel çalışma koşulları; genel tatiller, ücretli izin, ara dinlenme süreleri, gece çalışması, fazla çalışma gibi durumları içermektedir. Ayrıca cinsiyet eşitliği, ırk, etnik köken, din, inanç gibi unsurlar ayrımcılık yapmama kapsamında temel çalışma koşulları çerçevesinde değerlendirilmektedir (Akpınar, 2021:129). Geçici çalışan işçi, ödünç alan işverenin çalışma düzenine diğer çalışan işçiler gibi uymak durumunda ve ödünç alan işverene karşı sadakat borcu bulunmaktadır. Ayrıca meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, üçlü bir hukuki ilişki olduğundan geçici işçinin ödünç alan işverene olduğu gibi özel istihdam bürosuna karşı da sadakat borcu bulunmaktadır (Civan, 2017:333).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin toplu iş hukuku açısından etki ve sonuçları değerlendirildiğinde; sendika üyeliği, işkolunun tespiti, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve grev-lokavt durumu gibi unsurlar öne çıkmaktadır. Öncelikle bu kapsamda geçici işçinin özel istihdam bürosunun girdiği işkolunda mı yoksa geçici olarak iş görme edimini yerine getirdiği işyerinin girdiği işkolunda mı sendikaya üye olacağının belirlenmesi

önemlidir. Sendika üyeliği “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”na göre işkoluna göre olmaktadır. Bu nedenle işkolunun tespiti önemli bir unsurdur. Geçici işçi, iş görme borcunu ödünç alan işverenin işyerinde ifa etmesine rağmen asıl işvereni özel istihdam bürosudur. Bu bağlamda geçici işçinin sendika üyeliği, özel istihdam bürosunun girdiği işkolu esas alınmaktadır. Ayrıca geçici işçi özel istihdam bürosunun taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir (Civan, 2017:384). Toplu iş hukukunun konusu olan başka bir husus ise greve katılma durumudur. Geçici işçinin hangi işverenin işyerindeki greve katılacağına tespiti önemlidir. Doktrinde faklı görüşler bulunmakla birlikte özel istihdam bürosunun işyerinde yapılacak olan bir greve geçici işverenin yanında çalışan özel istihdam bürosunun işçisinin katılabileceğinin benimsenmesi hem kanun hem de Anayasal düzenlemeye uygun olacaktır. Böylelikle, geçici işçi geçici işverenin (ödünç alan işverenin) işyerindeki iş görme borcunu yerine getirmeyerek özel istihdam bürosundaki greve katılmış olacaktır (Civan, 2017:387, Akpınar, 2021:168).

Sosyal güvenlik açısından işçinin geçici olarak başka bir işverene verilerek çalıştığı durumda ve başka bir işverenin yanında geçici olarak çalışmadığı durumdaki sigortalılığının ayrı değerlendirilmesi gerekir. İşçinin geçici olarak başka bir işverene verilerek çalıştığı durumda işçi, özel istihdam bürosu tarafından başka işverene ödünç verilmek üzere alınmıştır. Başka bir ifade ile işçinin işvereni, özel istihdam bürosudur ve özel istihdam bürosuna ait işyerinde fiilen çalışmaması sigortalı olarak kabul edilmesi konusunda herhangi bir engel içermez. İşçinin başka bir işverenin yanında geçici olarak çalışmadığı durumda ise sigorta primlerinin devam ettirilmesi gerektiği veya çalışmadığı için sigorta primlerinin yatırılmasının söz konusu olmadığı gibi öğretide farklı görüşler vardır. Bu nedenle kanun koyucunun işçinin çalışmadığı sürece ücret ve sigorta primi ödeme yükümlülüğüne ilişkin ayrı bir düzenleme yapması gerekliliği savunulmaktadır (Öktem-Songu ve Şahin-Emir, 2020:239-241).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında da geçici iş ilişkisine özgü sorunlar bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğünün hangi işverende olduğu, geçici çalışan işçinin uğradığı iş kazasındaki sorumluluğun tespit edilmesi önemlidir. Geçici işçi çalıştıran işveren “Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlü” (İş K. 7.md) tutulmuştur. İş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğü geçici işçi çalıştıran işveren üzerinde olmakla birlikte iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararın geçici işçi çalıştıran işverende mi

yoksa özel istihdam bürosunda mı olacağı ilgili kanunda düzenlenmemiştir. Geçici iş ilişkisinde işçiyi koruma ve gözetme borcu her iki işverende de olduğundan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan, eksik alan ve mevzuat hükümlerini yerine getirmeyen geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması durumunda özel istihdam bürosu ile birlikte sorumlu tutulacaktır (Öktem-Songu ve Şahin-Emir, 2020:248). Ayrıca 6331 sayılı Kanunda “çalışanların eğitim” başlığı taşıyan 17.madde de “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar (6631 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 17.md.)” hükmü ile eğitim verme yükümlülüğü geçici işçi çalıştıran işverendedir.

Sonuç

Küreselleşme, bilgi teknolojilerindeki hızlı ilerleme, artan uluslararası rekabet üretim ve istihdam biçimlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Post-fordist üretim sisteminden günümüze kadar olan bu değişiklik, farklı boyutlarda ve türlerde meydana gelse de “esneklik” paydasında şekillenmiştir. Bu süreç özellikle 1970’lerden sonra çalışma sistemlerinin ve endüstri ilişkilerinde esneklik aramaya yönlendiren koşulları artırmıştır. Katı mevzuat hükümleri de bu süreçte esnetilmiş, çalışma süreleri ve çalışma biçimleri bakımından farklı istihdam biçimleri yasal zemine kavuşmuştur. Bu esnek çalışma biçiminden biri de geçici iş ilişkisi olup, iki tür olarak düzenlenmiştir. Birincisi “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi” iken, ikincisi “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi”dir.

Son yıllarda işgücü piyasasında esnek işlerde önemli artış yaşanmıştır. Dünya genelinde yaşanan istihdam azalışına bağlı olarak esnek istihdam modellerinin işsizliği önlemede de bir çözüm aracı olarak görülmüştür. Standart dışı istihdam ciddi endişelere de yol açmaktadır; iş ve gelir güvencesi eksikliği, kariyer gelişimi zorlukları, sosyal yardım eksikliği, ücret ve ücrete bağlı haklarda eksiklik, iş stresi, yasal hak kayıpları, iş yaşam dengesi zorlukları, işyerinde ayrımcılık, sömürü ve sosyal dışlanma gibi riskleri artıran bir durum olarak görülmektedir.

İşgücü piyasası açısından esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının getireceği sorunlar; kayıt dışı çalışmanın artması, iş güvencesi ve gelir güvencesindeki yoksunluk, iş sağlığı ve güvenliği tehditleri, sendikal örgütlenme ve sendikal haklardan yararlanma sorunu, sosyal hak kayıpları öne çıkmaktadır. Geçici istihdama yönelik sorunların çözümünde yasal düzenlemeler, geçici işçilerin hak ve menfaatlerinin güvence altına alınması

konusunda alt yapı oluşturmaktadır. Ancak işçiler açısından yeterli düzeyde koruyucu düzenlemelerin olup olmadığı tartışma konusudur.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulmakta olup, iş ilişkileri açısından hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Bu kapsamda bireysel iş ilişkileri, toplu iş ilişkileri, sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği alanında doğacak yükümlülükler ve sonuçların iyi değerlendirilmesi hak kayıplarının önlenmesi anlamında önemlidir. Güvenceli ve sağlıklı bir çalışma, çalışma isteğinde olan herkes için temel bir insan hakkıdır. Bu nedenle esnekliğin en önemli bileşeninin istihdam güvencesi, gelir güvencesi ve sosyal güvence olması, esneklik “güvenceli esneklik” anlayışı ile uygulanmalıdır.

Kaynakça

- Akpınar, F. (2021). *Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, Taşhan Kitap Yayınları, Tokat.
- Barbieri, P. (2009). Flexible Employment and Inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25 (6), 621-628.
- Baskan, Ş. E. (2017). Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21(2), 3-46.
- Başbuğ, A. (2016). *İş Hukuku- Çalışanların Hakları ve Sorunları*, Binyıl Yayınevi, Ankara.
- Belek, İ. (1994). *Esnek Üretim Derin Sömürü*, NK Yayınları, İstanbul.
- Civan, O. E. (2017). Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 66(2), 311-398.
- Erafşar, R. B. (2022). Türk İş Hukukunda Evden Çalışma. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 279-317.
- European Commission, (2023). *European Employment Strategy, Flexicurity*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en> E.T. 10.11.2023.
- Foote, D. A., & Folta, T. B. (2002). Temporary Workers As Real Options. *Human Resource Management Review*, 12(4), 579-597.
- Günaydın, D., & Edemir, Ö. (2018). Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 4(1), 1-23.
- Houseman, S. N. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence From an Establishment Survey. *Ilr Review*, 55(1), 149-170.
- ILO, (2014). Fagan C., Norman H., Smith M. ve Menéndez M. C. G. In *Search Of Good Quality Part-Time Employment*, Ilo Cataloguing In Publication Data.
- İŞKUR, (2023) *Türkiye İş Kurumu*, <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/buro-liste-linki/> E.t 12.12.2023.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary And Contract Work. *Annual Review Of Sociology*, 26(1), 341-365.
- Kuzgun, İ. K. (2012). Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(2).
- Manelkar, K. A., Iyer, R., Gupta, K., & Sampat, B. (2023). A Relationship Between Perceived Investment in Temporary Employee Development and Organizational Performance: An Empirical Study. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(2), 265-292.

- Odaman, S. (2014). Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 67-90.
- Olsthoorn, M. (2015). Flexible Employment, Precarious Employees? Job-, Employer- And Institutional Explanations for Numerical Flexibility, and its Relation to Precarious Employment. [Thesis, fully internal, Universiteit van Amsterdam].
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1) s.109-129.
- Parlak, Z., & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 60, pp. 1-60). İstanbul Üniversitesi.
- Pfeifer, C. (2005). Flexibility, Dual Labour Markets and Temporary Employment. *Empirical Evidence From German Establishment Data. Management Revue*, 404-422.
- Ritter-Hayashi, D., Knoblen, J., & Vermeulen, P. A. (2021). Temporary Employment: Curse or Blessing for a Firm's Absorptive Capacity?. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121090.
- Songu, S. Ö., & Emir, A. Ş. (2020). Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*.
- Soyer, P. (1994). Endüstri İlişkilerinde Yeni Yaklaşımlar. 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri 2-7 Kasım 1993 Mess Yayını:204, İstanbul.
- Şen, A. G. E. (2017). Evde Hizmet Sözleşmesi. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (10), 475-505.
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılandırılması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2(2) 55-80.
- Terzioğlu, Ü. A. (2021). İş Sürelerindeki Esnekliğin Bir Yönü Olarak Telafi Çalışması. *Mali Çözüm Dergisi*, 31, 169-185.
- Tokol, A. (2008). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa: Dora Yayınları.
- Tuncay, A. C. (1995). Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Cmis, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik Toplantısı Notları, Ankara.
- Yavuz, A. (1995). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri 'ne Etkisi, Filiz Kitabevi İstanbul.

Rekabet Stratejileri Bağlamında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü ve Önemi

Fazilet Nohut¹

Özlem Balaban²

Özet

Değişimin hiç olmadığı kadar hızlı rekabetin ise hiç olmadığı kadar acımasız olduğu bir çevrede örgütlerin ayakta kalmalarının en önemli belirleyicisi doğru stratejik kararların alınmasıdır. Ancak doğru stratejik kararların alınması sürdürülebilir rekabet avantajının elde edilmesi konusunda tek başına yeterli değildir. Örgütün stratejik kararlarının örgütün tüm fonksiyonlarıyla uyumlu olması, bütüncül bir bakış açısıyla aynı örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelmesi gerekmektedir. Örgütlerde strateji yapıcılar ve uygulayıcılar insanlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla insanın kendisi başlı başına örgüte rekabet üstünlüğü kazandırabilecek bir stratejik unsur olarak ele alınmalıdır. Kaynak temelli yaklaşıma göre ikamesi ve taklit edilmesi zor olan insan kaynağının örgütün temel stratejik amaçlarıyla uyumlu bir şekilde yönlendirilmesi son derece önemlidir. Bu çalışmada genel işletme stratejileri ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yatay ve dikey uyum süreçleriyle bütünleşmesinin örgütün genel performansı üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Genel işletme stratejilerinin çerçevesi ise Porter'ın önerdiği jenerik (rekabetçi stratejiler) stratejilerle sınırlandırılmıştır. Yatay ve dikey uyum sağlama süreçlerinde yöneticilere düşen roller, bu süreçlerde karşılaşılabilecek sorunlar ve örgüt yapısının önemi de bu çalışmada ele alınmıştır. Özellikle insan kaynakları süreçlerinin yapılandırılmasında, stratejik kararların alınması ve uygulanmasında örgüt yapılarının da stratejik bir role sahip olduğu düşünüldüğünde mekanik ve organik örgüt yapılarının açıklanmasına yer verilmiştir. Ve bu örgüt yapılarının insan kaynakları süreçlerinin tasarımında, uyum ve bütünleşme sürecine katkılarının stratejik önemi de vurgulanmıştır. Sonuç olarak bu çalışmayla stratejik insan kaynakları yönetiminin genel işletme performansı üzerindeki olumlu etkilerinin altını çizerek alana katkı sunmak amaçlanmıştır.

1 Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Seben İzzet Baysal MYO, faziletnohut@ibu.edu.tr, Orcid: 0000-0002-5470-7744

2 Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, adiguzel@sakarya.edu.tr, Orcid: 0000-0001-6830-5052

GİRİŞ

İşletmelerde “rekabet” kavramının kapsayıcılığının artmasıyla beraber örgütler buna yönelik aksiyonlar almaya başlamışlardır. Bununla beraber işletmelerde bir iş stratejisi benimsemek zorunluluk halini almıştır. Bu strateji işletmeyi rakiplerinden farklılaştıran ve onun rekabet üstünlüğü sağlamasına olanak tanıyan bir takım uygulamaları beraberinde getirmiştir. İşletmeler varlıklarını sürdürürken her zaman aynı uygulamaları devam ettirmemekte çevrede meydana gelen değişikliklere göre farklı stratejiler uygulamaktadırlar. İşletmelerin bu gelişim ve değişim süreçlerinde çevresel uyarıların farkına varıp bunlara tepki ve uyum sağlama olanakları olabilmektedir. Bu uyum işletmenin benimsediği stratejik tercihlere göre şekillenmektedir. Bu çalışmada işletmelerde yazında en yaygın ifade edilen genel işletme stratejilerine değinilmektedir. Bunlardan yazında en sık ifade edilen rekabet stratejilerinden maliyet liderliğinde sıkı finansal kontrol ile daha uygun iş gücü ihtiyacı ve daha az esnek bir örgütsel yapı varken farklılaştırma stratejisinde daha esnek yapı ve denetimle yetkinlik temelli insan kaynağı ihtiyacı söz konusudur. Odaklanma da ise bir ürüne veya belli bir müşteri kitlesi veya coğrafyaya odaklanarak örgütsel yapıyı buna göre şekillendirme söz konusudur. Bu ve buna benzer stratejiler hem örgüt içinde hem de örgütün dış çevreye olan yanıtına karar vermede bağlayıcı unsurlar olmaktadır.

Bir örgütün belirlediği strateji temel işletme fonksiyonlarıyla uyumlu olduğu zaman sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilmesi mümkün olmaktadır. Dolayısıyla örgüt stratejilerinin oluşturulmasında İnsan Kaynakları Yönetimi (IKY) fonksiyonu da mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. İKY'nin karar ve uygulamalarında kendi fonksiyonları arasındaki uyum ve aynı zamanda işletmenin genel stratejisi ve diğer işletme fonksiyonlarıyla uyumu bütünlük bir strateji anlayışını doğurmakta ve yüksek performans elde edilmesini sağlamaktadır. Bu bütünlük anlayış içinde fonksiyonel bazda düşünüldüğünde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (SİKY) ortaya çıkmaktadır.

Rakiplerinden daha akıllı ve esnek şirket (Boxall, 1996) yapısına sahip olmak günümüz dünyasının en önemli rekabet avantajı ya da bir diğer ifadeyle güçlü bir stratejik duruş olarak karşımıza çıkmaktadır. Yazında yer alan stratejik İK yönetimi ile ilgili yapılan tüm tanımlamaların ortak paydasının İK politika ve uygulamalarıyla sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek olduğu görülmektedir. Stratejik insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları stratejilerinin kurumsal etkinliğe yaptığı katkıları ve bu katkıların nasıl ve hangi araçlarla elde edildiğinin anlaşılması (Ericksen ve Dyer, 2005)

örgütün genel stratejileriyle bütünleşme sürecinde oldukça önemlidir. Örgütsel stratejilerin belirlenmesinde rolü ve önemi her geçen gün artan insan kaynakları yöneticilerinin örgütün faaliyet gösterdiği bağlam, örgütün iç çevresi, stratejisi, vizyonu, misyonu, politikaları, örgütün dış çevresi, rakipleri, müşterileri ve faaliyet gösterdiği toplumdaki sosyal, ekonomik ve yasal gelişmelere hakim olması son derece önemlidir. Ancak bu şekilde sağlam temeller üzerine inşaa edilmiş İK stratejilerinin örgütün genel performansı üzerinde olumlu bir etki meydana getirmesi beklenebilir.

İnsan kaynakları yönetimindeki paradigma değişimiyle birlikte insan sermayesinin değerli, ikame ve taklit edilmesi güç ve kıt bir kaynak olmasının anlaşılması ve işletmelere önemli bir rekabet üstünlüğü sağlaması örgütlerin insan kaynakları politika, amaç ve uygulamalarının örgütsel amaç ve hedeflerle uyumlaştırılmasını zorunlu hale getirmiştir.

Yukarıdaki gerekçelerden yola çıkarak bu çalışmada işletme stratejisi ile İKY stratejilerinin nasıl uyumlaştırılacağına ilişkin kavramsal açıklamalarda bulunmaktadır. Bu temelde ilk olarak strateji kavramının teorik çerçevesi çizilmiş, daha sonra stratejik İKY'ye ilişkin kavramsal açıklamalar yapılmıştır. Akabinde İKY'de yatay ve dikey uyum kavramları açıklanmıştır. Uyum ve bütünleşme sürecinde İK profesyonellerinin rolü ve önemi, bu süreçte dikkat edilmesi gereken hususlara değinilmiş ve ardından rekabet stratejileri, örgüt yapıları ve İKY arasındaki stratejik uyum süreçleri açıklanmaya çalışılmıştır.

1. Stratejik Yönetim Kavramsal Çerçeve

Her işletme, özellikle en büyük rakipleriyle kıyaslandığında daha üstün ya da daha zayıf kaynak ve yeteneklere sahiptir. İşletmeler üstünlük ve zayıflıklarıyla birlikte dış çevreden gelen fırsat ve tehditlere karşı mücadele eder, ayakta kalmaya çalışır. Yani bir diğer ifadeyle sahip olduğu kaynak ve yetenekleri rekabet üstünlüğü elde edebilmek adına en uygun kombinasyonlarla bir araya getirerek uzun vadeli başarılar elde etmeyi amaçlar. İşte bu noktada bir işletme için strateji kavramının hayati önemi ortaya çıkmaktadır(Dinçer, 2004).

Strateji en yalın ifadesiyle “fark yaratma” ve “aksiyon alma” sanatıdır. İşletmenin sahip olduğu kaynakları rakiplerinden daha iyi kullanabilme veya rekabet üstünlüğü sağlayacak becerilere dönüştürme yoluyla farklılaşması bu sayede öz yetkinlik ve temel yeteneklerini inşaa etme süreci olarak da tanımlanabilir (Coşkun, 2016:104). Bu açıdan bakıldığında strateji bir “ezber bozma” oyunu olarak da değerlendirilebilir. Dolayısıyla strateji kavramına bakıldığında bir dinamizmin söz konusun olduğu görülmektedir.

İlgili yazın incelendiğinde strateji kavramıyla ilgili yapılan birçok tanımın olduğu görülmektedir. Mintzberg strateji kavramını projektif bir yaklaşımla ele alarak geçmiş uygulamaların sonuçları ışığında geleceğe dönük yapılan planlar olarak değerlendirmektedir. Böylelikle geçmişteki deneyimlerin yeni stratejilerin tasarlanmasında rekabet üstünlüğünü sağlayacağını vurgulamaktadır (Sheppeck ve Militello, 2000: 5). Stratejik yönetim bir örgütün amaçlarına ulaşması için tasarlanan planların oluşturulması ve uygulanmasıyla sonuçlanan kararlar ve eylemler olarak tanımlanabilir (Pearce ve Robinson, 2015:3).

1.1. Stratejik Yönetimin Seviyeleri

Stratejik yönetimin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için strateji ekibinin örgütün üç düzeyinden (firma, iş ve işlevsel) karar alıcıların katılımıyla oluşması gerekmektedir. Bunun yanı sıra strateji ekibine şirket hakkında veri sağlayacak ve strateji ekibinin aldığı kararları uygulamaya geçirecek bir ekibe daha ihtiyaç vardır. Bu ekip ise orta ve alt düzey hat yöneticileri ve planlama ekiplerinden oluşmalıdır (Pearce ve Robinson, 2015:9). Buradan yola çıkarak stratejik yönetimin üç düzeyini aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Coşkun, 2015; Dinçer, 2004).

Fonksiyonel Strateji: Departmanların birbirleriyle bütünleşik bir şekilde işletme stratejisine katkıda bulunmasını ifade eder. Bu strateji işletmenin ana fonksiyonları olan üretim, pazarlama, finansman ve insan kaynakları gibi bölümlere ait kararlardan meydana gelir. Bu kararlara taktik adı da verilebilir. Bu aşamadaki stratejik kararlara daha çok kaynakların verimli kullanılmasına yönelik kararlardır. Bu seviyedeki stratejiler daha çok bir fonksiyon içindeki faaliyetlerin koordinasyonunu sağlar ve uygulamaya yönelik kararları içerir. *Rekabet üstünlüğü ve sinerji* bu seviyedeki iki önemli strateji ögesi olarak öne çıkmaktadır.

İşletme Stratejisi: İşletme ve iş birimi düzeyinde özgün hedeflerin tespit edilmesini ifade eder. Bir işletme ile çevresi arasındaki stratejik uyumu sağlayan kararlardır. Bir işletme içindeki bölümlerle ilgili kararların koordinasyonu bu düzeydeki strateji ile gerçekleştirilir. Bu düzeyde daha çok rekabet sorunlarıyla ilgilenildiği için işletme seviyesinde kaynak dağılımı, karşılaştırmalı üstünlükler ve sinerji konuları ön plana çıkar. Bu seviyede alınan stratejik kararlar işletme bölümlerine ait politika ve kararlara da rehberlik eder.

Şirket Stratejisi: Hangi endüstride hangi ürün ve hizmetlerin yer alacağını belirlenmesi, büyüme, çeşitlendirme, işbirliği vb. stratejilerin belirlenmesini ifade eder. Bir diğer anlamda farklı işletmeler ve çeşitlendirilmiş

iş gruplarına ve yapıya sahip bir şirketin bir bütün olarak stratejisi demektir. Bu düzeydeki strateji şirketin bünyesindeki tüm işletmeleri kapsadığı için bir bütün olarak şirketin tanımlanmasıyla, yatırım önceliklerinin belirlenmesiyle ve diğer işletme ve alt birimlere kaynak dağıtımının yapılmasıyla ilgilidir.

Stratejik yönetim bir örgütü hedeflerine ulaştıracak kararların fonksiyonlararası uyum içinde biçimlendirilerek uygulamaya koyulması sürecini ifade etmektedir. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere her hangi bir işletme fonksiyonunu yerine getirebilmek için ilgili alana ait uzmanlık becerisinin sergilenmesi yeterli olabileceken stratejik yönetim için üretimden pazarlamaya, muhasebeden insan kaynaklarına işletmenin tüm fonksiyonlarını sentezleyebilecek bir kavramsal yetenek gerekmektedir. Dolayısıyla bugünkü anlamıyla stratejik yönetim tüm işletme fonksiyonları arasındaki uyum ve ahengi sağlayan bir orkestra şefi görevini yerine getirmektedir. Dolayısıyla stratejik yönetim dar bir planlama anlayışını değil rekabetçi bir ortamda örgütün ayakta kalmasını sağlayan dinamik bir yönetim sürecini ifade etmektedir (Coşkun, 2016). Stratejik yönetimin başarısı için bütüncül ve sistematik bir yaklaşım son derece önemlidir. Her bir işletme fonksiyonunun genel işletme stratejisi içindeki rolü ve önemi yadsınamaz. Ancak bu çalışmada taklit ve ikame edilmesi mümkün olmayan, ulaşılması her zaman kolay olmayan, ulaşılsa bile kaybetmemek için ayrı bir çaba ve özen isteyen ve örgüte ciddi bir rekabet üstünlüğü kazandıran insan sermayesi unsurunun genel örgüt stratejisi içindeki yeri ve önemi ele alınmıştır.

2. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Stratejik yönetim anlayışının yaygınlaşması ve örgütlerde iş stratejilerinin uygulanmasıyla stratejik insan kaynakları yönetimi de stratejik yönetimin önemli bir unsuru olarak yerini almıştır. Örgütün genel stratejik eylem ve planlarında insan kaynakları yönetiminin stratejik önemi 1980'li yılların başından itibaren anılmaya başlamış bir olgudur (Akdoğan ve Cingöz, 2015). Stratejik İKY, örgütün iş hedeflerine insanlar aracılığıyla nasıl ulaşılacağına ilişkin niyetlerini ve planlarını tanımlamaktadır. Kaynak temelli yaklaşımın temel varsayımı, İKY'nin katma değer yaratarak, örgütün nadir, taklit ve ikame edilmesi zor insan kaynaklarının stratejik geliştirilmesi ile sürdürülebilir rekabet avantajının yakalanmasına destek olmaktır (Armstrong, 2017: 18). Dolayısıyla stratejik insan kaynakları yönetimi bir örgütün insan kaynakları uygulamalarının örgütün stratejik amaçlarıyla uyumlaştırılması süreci olarak ifade edilebilir. Öte yandan stratejik İKY, örgüt kültürünün yenilik, esneklik ve çevikliği teşvik edecek şekilde dizayn edilerek örgütsel performansın iyileştirilmesi için örgütün genel stratejik amaçları ve insan kaynakları uygulamaları arasında bütünleşmeyi sağlama süreci olarak da tanımlanabilir

(Dessler, 2000). Stratejik insan kaynakları yönetiminin dayandığı temel varsayımlar şu aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Armstrong,2017):

- Örgütün sahip olduğu insan kaynağı örgütün genel performansı üzerinde stratejik bir rol oynamaktadır
- İnsan kaynakları strateji ve planları örgütün genel strateji ve planlarıyla bütünleştirilmelidir
- İş stratejisini yürüten insanlardır
- İK stratejilerini başarılı bir şekilde hayata geçirmek için sistematik bir bakış açısı geliştirilmelidir

Öte yandan yazın incelendiğinde stratejik insan kaynakları yönetimine *sonuç* ve *süreç* odaklı ele alan iki yaklaşımın olduğu görülmektedir. *Sonuç yaklaşımına* göre İK yönetimine pasif bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Buna göre örgütsel strateji öncelikle belirlenir, İK süreçleri ise bu örgütsel stratejiyi benimseyip ona uyum sağlamalıdır. *Süreç yaklaşımına* göre ise İK fonksiyonu aktif bir rol üstlenmekte, kendi strateji ve uygulamalarıyla örgütün stratejileri arasında sinerji ve uyumu sağlamaya çalışmaktadır. Dolayısıyla sonuç ve süreç yaklaşımlarının zıt iki görüşü yansıttıkları ifade edilebilir (Akdoğan ve Cingöz, 2015)

Bir örgütün rekabetçi konumunun belirlenmesinde sahip olduğu entelektüel sermayesi, üstün performans, verimlilik, esneklik ve yüksek düzeydeki sosyal uyum becerileri gibi nitelikler insan sermayesinin en önemli bileşenleri olarak tanımlanmaktadır.

İnsan kaynaklarına stratejik yaklaşılmasının ve genel işletme stratejisiyle bütünleştirilmesi ihtiyacının ana gerekçelerinden biri kısa sürede değişebilen rekabet koşullarıdır. Bu bütünleşmenin oluşmasını gerekli kılan çeşitli faktörler söz konusu olmaktadır. Bunlar şöyle ifade edilebilir (Barutçugil, 2004):

- Rekabetin yoğunlaşması,
- Teknolojik değişimin hızının artması,
- Demografik yapıda meydana gelen değişimler
- Ekonomik belirsizlik ve dalgalanmaların yoğunlaşması
- Örgütlerin yeniden yapılandırılmasındaki yoğunlaşmalar

Bu çerçevede stratejik İKY, örgütsel performansı yükseltmek ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için çeşitli İK uygulamalarının hem birbiriyle hem de örgütün stratejik kararlarıyla bütünleşmesi olarak tanımlanabilir (Wright ve McMahan, 1992).

2.1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde İşlevsel Taktikler

Her ne kadar 1980'li yıllardan itibaren stratejik yönetimin gündemine girmeyi başarmış olsa da stratejik İnsan kaynakları yönetimi 1990'lı yıllarda önemli bir destek göremeye başlamıştır. İnsan kaynaklarındaki paradigma değişimi personel giderlerine insan merkezli bir yatırım olarak bakmayı gerektirmektedir. Yani bir diğer ifadeyle, örgütün insan sermayesini değer yaratmak için ele almasını ve işletmenin değer zincirinde önemli bir rolü olduğunu kabul etmesi anlamına gelmektedir. Stratejik insan kaynakları yönetimi şirketin insan kaynağından üst düzeyde yararlanarak hem şirketin kısa vadeli hedefleri hem de çalışan memnuniyeti ve gelişimine destek vererek, uzun vadeli başarıların elde edilmesini sağlar. Stratejik insan kaynakları yönetiminin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi şirketler çalışan ilişkilerine yön veren bir takım taktiklere ihtiyaç duyarlar. Bu taktiklerin işlevsel olabilmesi için yanıtlanması gereken temel soruları aşağıdaki tabloda sınıflandırılmıştır (Pearce ve Robinson, 2015:292).

İşlevsel Taktik	İşlevsel Taktiğin Yanıtlanması Gereken Sorular
İşe alım, seçme ve yerleştirme	Seçilen stratejiyi desteklemede ne tür önemli insan kaynaklarına ihtiyaç vardır? Bu insan kaynakları nasıl en etkili şekilde işe alınabilir? Seçim süreçleri nasıl ileri derecede geliştirilmiş olmalıdır? Yeni çalışanlar kuruma nasıl tanıtılmalıdır?
Kariyer gelişimi ve Eğitim	Gelecekteki ihtiyaç duyulabilecek insan kaynağı özellikleri nelerdir? Bu ihtiyaçları karşılamak üzere nasıl bir yol izlenmelidir? Çalışanların gelişimine nasıl yardım edilebilir?
Tazminat	Talep edilen görevler için hangi seviyede ödemeler uygundur? İyi çalışanlar nasıl motive edilebilir ve elde tutulabilir? Maaş, teşvik, kıdem ve ekstra fayda politikaları nasıl yorumlanmalıdır?
Değerlendirme, disiplin ve kontrol	Çalışanlar sıklıkta değerlendirilmelidir? Değerlendirmeler resmi olarak mı gayri resmi olarak mı yapılmalıdır? Düşük performans ve uygunsuz davranışlarla ilgili olarak ne tür disiplinler adımlar atılmalıdır? Bireysel performans ve grup performansı hangi yollarla kontrol edilmelidir?
Çalışma ilişkileri ve fırsat eşitliği	Çalışan dayanışması nasıl büyütülebilir ? Farklılıkların yönetimi konusunda istihdam politikaları oluşturulmuş mudur? Ayrım gözetmeksizin hakkaniyet ve liyakat temelli fırsat eşitliği sağlanıyor mu?

Kaynak: Pearce II, John A., Robinson, Jr., B., Stratejik Yönetim, Geliştirme, Uygulama ve Kontrol, McGrawHill Irwin, Çeviri Editörü: Prof.Dr. Mehmet Barca, On ikinci Basından Çeviri, Nobel Yayın, s.29

2.2. Stratejik Uyum

Stratejik İKY, dikey olarak iş stratejisiyle ve yatay olarak birbiriyle entegre edilmiş İK stratejilerinin geliştirilmesine yönelik kapsayıcı yaklaşımların kullanılmasını içeren bir süreçtir. Bu stratejiler, örgütsel etkinlik gibi genel kurumsal hususlarla ve kaynak sağlama, öğrenme ve geliştirme, ödül ve çalışan ilişkileri gibi insan yönetiminin daha spesifik yönleriyle ilgili niyetleri ve planları tanımlamaktadır (Armstrong, 2006)

Dolayısıyla stratejik insan kaynakları yönetimi yatay ve dikey boyutları olmak üzere çift boyutlu bir yapıyı ifade etmektedir. Bazı kaynaklarda iç uyum olarak da adlandırılan *yatay uyum* insan kaynakları yönetimi faaliyetlerini bir sistem olarak ele alan ve bu sistemi oluşturan her bir unsurun birbiriyle senkronize bir şekilde çalışmasını ifade eden bir yapıdır. Bir diğer ifadeyle seçme yerleştirme, eğitim, kariyer planlama, performans değerlendirme ve ücretlendirme gibi İnsan kaynakları yönetimi süreçlerini oluşturan her bir adımın birbiriyle uyumlu ve tutarlı bir biçimde yönetilmesi sonucunda ortaya çıkacak İK performansının etkisinden söz edilmektedir. Bir sistem olarak ele alınan sürecin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi *yatay uyumu* ifade etmektedir ve bu uyum sağlandığı takdirde İKY' nin işletme performansına olumlu etkilerde bulunabileceği varsayılmaktadır (Akdoğan ve Cingöz, 2015; Balaban ve Palaz, 2018).

Dikey uyum ya da bir diğer ifadeyle dış uyum kavramı ise İnsan kaynakları yönetim süreçlerinin bir bütün olarak örgütün diğer fonksiyonlarıyla uyum içinde çalışmasını ifade etmektedir. Dikey uyumda örgüt başarısına etki edecek faktör fonksiyonel uyumdur. Yani İK uygulamalarının örgütün stratejik hedef ve stratejik gereksinimleriyle bütünleşecek şekilde yapılandırılması gerekmektedir.

Gerek dikey uyum gerekse yatay uyumun sağlanabilmesi için öncelikle İK yöneticilerinin örgütün genel amaç ve hedeflerine ulaşması konusunda İK süreçlerinin ne gibi bir rol ve öneme sahip olduğunu anlamaları gerekmektedir. Bu anlayışa sahip olmakla birlikte fırsat ve tehditleri görebilme, esnek hareket edebilme kabiliyeti, mevcut kaynakları doğru yönetme ve olası ihtiyaçları tahmin edebilme yetkinliğine de sahip olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla gerek yatay uyumun, gerek dikey uyumun sağlanması ve etkin fonksiyonel stratejilerin oluşturulabilmesi için bir İK yöneticisinin stratejik rollerini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür:

- İK stratejini belirleyecek üst kademe İK yöneticileri İK stratejilerinin oluşturulması sırasında mevkidaşlarıyla (diğer hat yöneticileriyle) sıkı bir iletişim ve iş birliği içinde olmalıdırlar.

- Üst kademe İK yöneticileri diğer üst kademe yöneticilerin, CEO, CFO, CMO gibi üst düzey yöneticilerin katıldığı tüm toplantılara katılmalıdır. Böylelikle örgütün gündeminde olan stratejik konulara insan kaynakları perspektifinden değerlendirme fırsatı bulur.
- İK yöneticileri fonksiyonel stratejilerini amacına uygun bir şekilde uygulayabilmek için diğer hat yöneticileriyle iletişim ve işbirliği içinde olmalıdır. Böylelikle dikey uyumun etkin bir şekilde gerçekleşmesine olanak bulunur.
- Fonksiyonel stratejilerin de etkin bir biçimde uygulanabilmesi için İK bölümü kendi iç süreçlerini stratejik olarak yönetebilmelidir. Böylelikle de yatay uyum sağlanmış olacaktır (Armstrong, 2017).

Stratejist bir üst düzey İK yöneticisinin yukarıda bahsedilen rollerine ilave olarak örgütün genel performansına katkı sunacak doğru stratejileri bütüncül bir bakış açısıyla belirleyebilmesi için gereksinim duyduğu bilgileri aşağıdaki yollarla elde edebilir:

- Müşteriler, ürün ve hizmetleri deneyimleyen kullanıcılarla iletişim kurarak ihtiyaçları tespit etmek
- Dünya standartlarında yönetim uygulamalarının sağlanması konusunda ve değişim yönetiminde iş bilgisi kabiliyetini göstermek
- Örgütün faaliyet gösterdiği bağlamı anlamak ve gereksinimlerinin farkında olmak
- Teknolojik, finansal, ekonomik, sosyal gelişmeleri yakından takip etmek ve iş toplantılarına aktif bir biçimde katılarak örgütün sahip olduğu yetenekler hakkında bilinçli katkılar sunmak

Tüm bu bilgilerin yanı sıra İK stratejilerinde başarılı olabilmek için bütünleşme ve uyum sürecinde önemli rol oynayan kavramsal değişkenlerin bilinmesinde de fayda vardır. Bu kavramsal değişkenler aşağıdaki başlıkta açıklanmıştır.

2.3 Stratejik İnsan Kaynakları Uyum Sürecinin Kavramsal Değişkenleri

Stratejik İKY'nin örgüt stratejisiyle İKY uygulamalarını uyumlaştıran bir kapsamda temellendiği ifade edilmektedir. Bu anlamda, strateji-İKY uyum üzerine yapılan çalışmalarda farklı bakış açılarıyla benzer açıklamalar yapılmıştır. Wright ve Snell (1998), stratejinin üç genel kavramsal değişkene uyması gerektiğini ileri sürmektedir. Bunlar sırasıyla “İKY uygulamaları”, “çalışan becerileri” ve “çalışan davranışları”dır (Wright ve Snell, 1998: 758).

Strateji-İnsan Kaynakları Uyumu: Schuler ve Jackson (1987), örgütlerin ellerinde bir İKY uygulamaları “*menüsüne*” sahip olduğunu öne sürmektedir; farklı örgüt stratejileri, çalışanlardan farklı rol davranışları gerektirmektedir. Bu nedenle örgütler, seçilen bir stratejiyi uygulamak için gerekli davranışları ortaya çıkarma yeteneklerine dayalı olarak İKY uygulamalarını seçmektedirler. Benzer şekilde, Miles ve Snow (1984) savunmacı, araştırmacı ve analizci stratejik tipler arasında gözlemlenebilecek İKY uygulamalarındaki farklılıkları tartışmaktadır. Wright ve Snell (1991), hem firmanın stratejik tipinin hem de yönlü stratejisinin (geri çekilme, büyüme vb.) İKY uygulamaları setinin seçimini etkileyeceğini belirtmektedir (Patrick ve Snell 1998: 758).

Strateji-Çalışan Becerileri Uyumu: İşletme stratejisi ile çeşitli çalışanların becerileri veya özellikleri arasında uyumu ifade edilmektedir. Örneğin, yönetim kurulu başkanı ve genel müdürler arasındaki eşleşme ile ilgili birçok reçete önerilmektedir. Bu anlayış “farklı stratejiler, etkili performans için farklı tipte insanlar gerektirir” varsayımına dayanmaktadır (Patrick ve Snell,1998:758).

Strateji-Çalışan Davranışı Uyumu: Örgütün stratejisi ile çalışanlar tarafından sergilenen davranış türleri arasında bir uyum olduğu ifade edilmektedir. Davranışsal bakış açısına göre farklı stratejiler farklı rol davranışları gerektirmektedir (Patrick ve Snell, 1998: 758).

Stratejik İKY yazını genel örgüt stratejisi ve İKY uyumu ve İKY ve firma performansı arasındaki etkileşimle ilgilenmektedir (Panayotopoulou ve Papalexandris, 2003: 681). Stratejik İKY iki stratejik uyumun gözetilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Birincisi *dış uyum* yani, birimlerin yapısı, sistemleri ve tek elden yönetim uygulamaları örgütün gelişim stratejisine uygun olmasını ifade etmektedir. İkincisi ise *iç uyum* yani ik iç süreçlerinin birbiriyle uyumu, kendi iç politika ve kararlarının genel stratejiyi destekleyecek nitelikte olmasını ifade etmektedir (Baird ve Meshoulam, 1988:116).

Uyum ve bütünleşme sürecinde önemli rol oynayan kavramsal değişkenlere değindikten sonra dışsal uyum ve içsel uyum süreçlerinin yöntem ve aşamalarını detaylı bir şekilde açıklamakta fayda vardır. Aşağıdaki başlıkta sırasıyla uyum süreçleri açıklanmıştır.

2.4. Dışsal Uyum

Yapının, sistemlerin ve yönetim uygulamalarının bir örgütün gelişim aşamasına uygun hale getirilmesi önemlidir. Örgüt büyüdükçe ve geliştikçe değişime ihtiyaç duymaktadır. Bir örgütün büyüdükçe nasıl değiştiğini anlayarak, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının nasıl değişmesi

gerektiğini anlaşılabilir. Örgütün büyümesini ve gelişimini açıklamak için yaşam döngüsü/hiyerarşik, evrimsel, aşama ve metamorfoz olmak üzere dört tür model kullanılmaktadır: Bu modellerin hepsi örgütsel ihtiyaçların nasıl değiştiğini ve insan kaynakları yönetiminin bunlara yanıt vermek için ne yapması gerektiğini anlamak için yararlı olmaktadır. Bu modeller sırasıyla aşağıda açıklanmıştır (Baird ve Meshoulam, 1988).

Yaşam Döngüsü ve Hiyerarşik Modeller

Gelişimin, doğum, olgunluk ve düşüşün tahmin edilebilir, nispeten farklı “yapı bloklarında” meydana geldiği yaşam döngüsü modelleri ve katı bir yaşam döngüsü yaklaşımını benimsemese de örgütsel büyüme ve gelişmenin, önceki aşamaların sonraki aşamalar için temel oluşturduğu yapı taşlarında meydana geldiğini savunulmaktadır.

Evrimsel Modeller

Evrimsel modellerde örgütlerin ölümü içeren bir yaşam döngüsü izlemediklerini, ancak çevreye uyum sağlamak için kendilerini reforme ettiklerini ve yenilediklerini savunmaktadır. Bunu yapmayan örgütler gerilemekte ve ölmektedir. Bu modellerde, örgütün çevreye tepki vermesine ve çevreye uyum sağlamasına yardımcı olan evrimsel güçlere odaklanılmakta, yaşlanmaya odaklanılmamaktadır.

Aşama Modelleri

Aşama modellerinde örgütlerin çevrelerine uyum sağlamasına rağmen, sürecin tamamen tepkisel olmadığı ifade edilmektedir. Sıralı yapı taşları ve çevresel yanıt verme, aşama modellerine dahil edilmekte ve buna, yönetsel eylemin örgütün çevreye uyum sağlamasına izin verdiği fikri eklenmektedir. Yöneticilerin strateji ve yapıyı çevreye uyacak şekilde uyarlamaları önerilmektedir

Metamorfoz Teorisi

Aşama modelleri “Örgüt bir aşamadan diğerine nasıl geçer?” sorusunu yanıtsız bırakmaktadır: Metamorfoz modelleri, değişimin örgüt ile çevre arasındaki uyumun örgütün etkinliğini ve hayatta kalmasını tehdit edecek kadar kötü olduğunda meydana geldiğini öne sürmektedir. Değişim, küçük artımlı adımlar yerine büyük değişimlerle meydana gelmektedir.

Bu teoriler, örgütsel büyüme ve gelişmenin temel özelliklerini tanımlamaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin etkili olması ve örgüte uyması için, büyümesinin bir parçası olduğu örgütün büyümesine paralel olması gerekmektedir ve aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir:

- Baskılara ve fırsatlara yanıt olarak öngörülebilir bir sırayla değişmeli ve gelişmelidir.
- Aşamalardaki değişim, her aşamada insan kaynakları yönetimine kesinlikle farklı bir yönelim sergilemektedir.
- Her aşama önceki aşama üzerine inşa edilmeli ve bütünleştirilmelidir.
- İnsan kaynakları yönetimini örgütün ihtiyaçlarına uydurmak için proaktif olarak çalışılmalıdır.

İnsan kaynakları yönetiminin etkinliği, örgütün gelişim aşamasına uygunluğuna bağlıdır. Örgüt büyüdükçe ve geliştikçe, insan kaynakları yönetimi programları, uygulamaları ve prosedürleri ihtiyaçlarını karşılamak için değişmeli ve geliştirilmelidir. Büyüme ve gelişme modelleriyle tutarlı olarak, örgüt daha karmaşık hale geldikçe insan kaynakları yönetiminin bir dizi aşamadan geçtiği söylenebilir. Her aşama, önceki aşamaları birleştirmekte ve üzerine inşa etmektedir.

2.5. İçsel Uyum

İnsan kaynakları yönetimi sadece örgütün gelişim aşamasına uymamalı, aynı zamanda insan kaynakları yönetiminin bileşenleri de birbiriyle uyumlu olmalı ve birbirini desteklemelidir. Yani bir diğer ifadeyle ik süreçlerinin yapılandırılması, görev ve sorumlulukların uyumu, insan ilişkileri ve idari süreçler arasındaki uyum örgütsel performansı üzerinde olumlu bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla insan kaynakları uygulamaları hem kendi içerisinde hem de örgütün gelişim amaçlarıyla uyum içerisinde olmalıdır. İç uyum, insan kaynakları yönetiminin *altı stratejik bileşeni üzerinde durmaktadır*. Bu altı stratejik bileşen aşağıda sırasıyla açıklanmıştır (Baird ve Meshoulam, 1988: 122-123).

- **Yönetim Bilinci:** Yönetim farkındalığı, işe alma ve işten çıkarma gibi idari ihtiyaçlara odaklanmaktan, tüm yönetim karar alma süreçlerinde insan kaynakları hususlarının tam entegrasyonuna kadar uzanmaktadır
- **Fonksiyonel Yönetim:** Bu bileşen, insan kaynakları fonksiyonunun yapısını ve kaynaklarının planlanmasını, tahsisini ve kontrolünü içermektedir. Yapı, çok gevşek veya merkezi olmayana kadar değişebilmektedir
- **Program Portföyü:** Program portföyü, maaş yönetimi ve kayıt tutma programlarından çok karmaşık ve sofistike esnek ücretlendirme, çevresel tarama ve uzun vadeli planlama programlarına kadar uzanmaktadır

- **Personel Becerileri:** Personel profesyonellerinin uygun becerilere ihtiyacı vardır. Temel programlar ve basit bilgi sistemleri temel beceriler gerektirir. Karmaşık programların eklenmesi ve boyut olarak büyüme, daha gelişmiş, farklılaştırılmış ve uzmanlaşmış beceriler gerektirmektedir
- **Bilgi Teknolojisi:** Bilgi araçları, manüel kayıt tutmadan, modelleme yetenekleri olan gelişmiş dağıtılmış sistemlere kadar çeşitlilik göstermektedir. Bilgi teknolojileri, resmi analitik araçlardan istatistiksel araçlara dayalı gelişmiş tahminlere ve simülasyona kadar uzanmaktadır
- **Çevre Farkındalığı:** İlk aşamada, örgüte olan baskılar nedeniyle yönetim, çevreyi sistematik olarak değerlendirmemekte ve tepki vermemektedir. Bu aşamada yönetim, iç ve dış çevrenin ve bunların etkilerinin farkında olmaktadır. Esnek kalmakta ve ortaya çıkan fırsat ve risklere göre uyum sağlamaktadır

İnsan kaynakları yönetimi birimi, altı stratejik bileşenin tümü aynı gelişim aşamasında olduğunda en iyi şekilde çalışmaktadır (Baird ve Meshoulam, 1988). Bu bileşenler birbiriyle eşleşmez ise para, zaman ve enerji gibi kaynaklar boşa gitmiş olmaktadır. Örneğin personel becerilerinin fazla gelişmesi, mevcut kişi-iş uyumunu azaltarak çalışanlarda tatminsizliğe ve daha yüksek maaş beklentisine yol açabilir. Bilgi teknolojilerine yapılan fazla yatırım diğer bileşenlerle eşleşmediği zaman kaynak israfına yol açabilir. Bahsedilen herhangi bir bileşenin fazla geliştirilmesi veya az geliştirilmesi sistemsel soruna yol açacaktır.

2.6. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi

Başarılı bir stratejik yönetim örgütün her düzeyinden yöneticilerin iletişim ve işbirliği içinde olarak planlama ve uygulama becerilerindeki uyumu ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle stratejik yönetim uygulamalarının katılımcı karar alma mekanizmasının sonucunda ortaya çıkan davranışsal sonuçlara benzer katkıları vardır. Dolayısıyla stratejik yönetim uygulamalarının örgütsel performansa etkisinde sadece mali unsurların değil, mali olmayan davranış temelli etki ölçülerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu davranış temelli faydalardan bazılarını aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür:

- Stratejik planlamanın önemi hakkında astlarını bilinçlendiren, destekleyen ve güçlendiren yöneticiler astlarının izleme ve tahmin yeteneklerinin gelişmesini sağlarlar. Astların bu yeteneği stratejik kararların alınmasında önemli veri kaynağı olarak değerlendirilebilir. Böylelikle örgütün sorun önleme yeteneği gelişir.

- Katılımcı karar alma mekanizması sayesinde ortaya çıkan grup etkileşimi alternatif stratejiler üretebilir. Dolayısıyla grup üyelerinin uzmanlaşmış bakış açılarına dayanan öngörüler farklı alternatiflerin değerlendirilmesini ve bu alternatifler arasından örgüt için en iyi stratejik kararın alınmasını kolaylaştıracaktır.
- Öneri ve görüşlerinin örgütün stratejik kararlarında önemli bir katkı olarak değerlendirildiği bilen çalışanlar üretkenlik-ödül ilişkisine dair bir anlayış geliştirebilir ve bu yolla da yüksek motivasyona sahip olabilirler.
- Strateji oluşturma süreçleri rol tanımlamalarını şeffaf bir şekilde ortaya konulmasını gerektirdiğinden çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları açısından belirsizlik yaşanması önlenemez ve rol çatışmaları azalacaktır.
- Katılımcı bir stratejik yönetim değişime direnci önemli ölçüde azaltacaktır. Çünkü kararlara katılan bireyler, her ne kadar sonuçlardan memnun olmasalar bile nihai kararları etkileyen, kısıtlayan parametrelerin farkında oldukları için otoritenin kararına nispeten katılım gösterdikleri kararları kabul konusunda daha uyumlu davranacaklardır.

Katılımcı stratejik yönetim sürecinde göz önünde bulundurulması gereken bir takım unsurlar vardır. Bunlardan birisi yöneticilerin operasyonel görevlerini yerine getirmek için gereken zaman ve stratejik kararlara alma konusundaki harcadıkları zaman arasındaki dengeyi kurabilmeleridir. Bir diğer önemli husus ise katılımcı astların gerçekleşmeyen beklentileri karşısında yaşayabilecekleri olası hayal kırıklıklarına karşı yöneticilerin hazırlıklı olması ve bu süreci doğru yönetebilecek beşeri yetkinliklere sahip olmalarıdır. Nitekim stratejik karar alma sürecinin en küçük aşamasına bile katılmış olan bir çalışan çeşitli beklentiler içine girebilir. Örneğin birey önerisinin kabul edilmesi, katkılarının ödüllendirilmesi gibi isteyebilir gerçekleşmediğinde ise hayal kırıklığı ya da küskünlük yaşayabilir. Dolayısıyla bu sürecin çalışma barışını bozmayacak şekilde yönetilmesi stratejik planlamanın potansiyelini önemli ölçüde etkileyecektir (Pearce ve Robinson, 2015:9).

3. Genel İşletme Stratejileri ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Bütünleştirilmesi

Strateji, örgütlerde değişimi ve gelişimi sağlayan, sürekli olarak örgütün çevre ile uyum içinde olmasını kolaylaştıran, beklenmedik durumları kontrol altına alan bir yönetim mekanizmasıdır. Stratejik yönetimde, örgütler faaliyetleri ile çevredeki değişimleri izleyerek örgütün güçlü ve zayıf

yönelimlerine sahip olduğu kaynakları değerlendirerek karar verilmesi gerekir. Bu durumun neticesinde alınan kararlar örgütün bilgi temelli dinamik ve gelişmelere açık bir yönetim anlayışı içinde çalışmasını sağlayacaktır. Böylece gelecekte var olabilecek değişimlerin sistematik bir şekilde öngörülmesi daha rahat olacaktır. Sonuç olarak örgütün büyümesi, başarılı olması gelişigüzel olmayacak, planlanmış ve kontrollü bir şekilde gerçekleşecektir (Barutçugil, 2004: 54-55). Dolayısıyla örgütler çevrelerini izleyerek gerekli değişimleri yapmak ve başarılarının sürdürülebilir olması için rekabet stratejileri geliştirmişlerdir. Bu rekabet stratejilerinin ve stratejik İK yönetiminin uyumuna aşağıdaki başlıklarda değinilmiştir.

3.1 Rekabet Stratejileri

Örgütler hem çevrelerinden etkilenen hem de çevrelerini etkileyen, organik bir yapıya sahip sistemlerdir. Örgütlerin varlığı öncelikle rakipleri tarafından etkilenirken, sosyal, politik, ekonomik değişkenler, müşteriler, tedarikçiler ve yasaalar tarafından da etkilenmektedir. Dolayısıyla böylesine değişken, dinamik ve belirsizliğin hakim olduğu bir çevreye uyum sağlayabilmek ve ayakta kalabilmek için işletmelerin rekabet stratejileri geliştirmeleri gerekmektedir. Rekabet, aynı veya benzer sektörde faaliyet gösteren örgütlerin birbirlerine olan üstünlüğü olarak ifade edilmektedir. Rekabet, mevcut ve potansiyel müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak amacıyla, katma değerli ürün ve hizmetler sunarak ilgili pazarlarda etkin bir mücadele olarak da tanımlanabilir (Ülgen ve Mirze, 2004).

Ancak rekabet üstünlüğü elde etmek kadar bunun sürdürülebilir olması da son derece önemlidir. Nitekim rekabet üstünlüğünün sürdürülebilir olmasını her örgüt sağlayamamaktadır. Bu sebeple Porter (1985), bazı örgütlerin diğerlerine göre daha uzun süre başarılı olmalarını sağlayacak, yazında jenerik stratejiler olarak da anılan *toplam maliyet liderliği, farklılaşma ve odaklanma* stratejilerini önermektedir. Örgütlerin benimsediği jenerik stratejilerin gerektirdiği belli davranış ve rol biçimleri bulunmaktadır. Bunlar hem ilgili rekabet stratejisini uygulayan genel işletme yapısını hem de o yapının istihdam politikasındaki stratejik unsurlara ilişkin yapıyı açıklamaktadır (Porter, 1985). Aşağıdaki alt başlıklarda bu rekabet stratejileri ve işletme-iky uyumuna ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1.1 Farklılaştırma Stratejisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Bir örgüt, alıcılar tarafından değer verilen çeşitli boyutlarda benzersiz olarak algılanan bir ürün/hizmet sunduğunda farklılaştırma stratejisi izlediği düşünülmektedir (Porter, 1985). Farklılaşmanın ana kaynağı ürün/hizmet yeniliğidir. İnovasyon yoluyla farklılaşma peşinde koşan örgütlerin yenilikçi

olmaları ve çevrelerine uyum sağlamaları gerekmektedir. Örgütler nitelikli iş görenleri seçtiğinde ve onlara özerklik verdiğinde, performanslarını uzun vadeli hedefler temelinde değerlendirdiğinde onlara deneyerek hata yaparak öğrenme fırsatı sunmaktadır. Öte yandan inovasyonun bürokrasi tarafından sürekli kısıtlandırıldığı zaman ise açık iletişim ve sürekli öğrenme ile iş görenler güçlendirilmektedir (Aktaran Panayotopoulou ve Papalexandris, 2003: 686).

İK fonksiyonunun inovatif örgütlerde, yüksek düzeyde esneklik gerektiren ve açık sistem anlayışı kapsamında değişime açık bir yapıda hareket etmesi gerektiği önerilmektedir. Başka bir farklılaştırma stratejisi türünde ise, ürünlerin ve süreçlerin sürekli iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu durumda, örgütün temel ilgi alanı entelektüel sermayedir ve çalışanların bilgi işçisi olmaları ve planlama, kalite kontrol, problem tanımlama ve problem çözme süreçlerine katılmaları gerekmektedir. Kalite stratejisinin özü, insan ilişkileri modeline uyan bir özellik olan yetkinlik edinme ve geliştirmeye dayanmaktadır. Farklılaşma stratejisi; esneklik, yenilikçilik, kalite, müşteri hizmetleri ve proaktifliğe dayalı olduğundan, daha iyi örgütsel büyüme ve pazar performansı göstermeleri beklenir. Burada esneklik ile örgütsel ve piyasa performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Panayotopoulou ve Papalexandris, 2003:687).

3.1.2 Maliyet Liderliği Stratejisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Porter (1980)'a göre, maliyet liderliği stratejisi izleyen firmalar, pazardaki en düşük maliyetle ürün ve hizmet üretip, sunmayı amaçlamaktadır. Porter'ın maliyet odaklı stratejisi, tekrarlayan ve tahmin edilebilir davranışları, kısa vadeli ve çıktı odaklı olmayı, temel kaygının sonuçlar olduğu, risk seviyesi düşük faaliyetleri, istikrarı tanımlamaktadır.

Maliyet liderliğine uygun diğer özellikler, sınırlı ve uzmanlaşmış görevlere dayalı iş organizasyonu, tekrarın ve rutin görevlerin artması, prosedürlere sıkı bağlılık ve sıkı kontrolü içermektedir. Açıkça tanımlanmış performans standartlarının varlığı İK işlevini, rasyonel hedef modelinin bir özelliği olan çıktı kontrolünü vurgulamaya zorlamaktadır. Dolayısıyla kurallar, politikalar, hiyerarşi ve diğer bürokratik kontrol mekanizmalarının kullanımının maliyet liderliği stratejisi ile ilgili olduğunu belirtilmektedir. Maliyet liderliği stratejisi izleyen firma, genel giderlerin en aza indirilmesi ve ölçek ekonomileri ile karakterize edilmektedir. Bu nedenle olumlu finansal sonuçlar göstermeleri beklenmektedir (Panayotopoulou ve Papalexandris, 2003: 687).

3.1.3 Odaklanma Stratejisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Porter (1980), odaklanma stratejisiyle, örgütün dikkatini belirli bir müşteri, ürün veya coğrafi bölge üzerinde hizmet etmeye odaklayan bir niş stratejisi belirlemeyi ifade etmektedir. Örgüt, endüstrinin uzmanlaşmış bir bölümünde ya bir farklılaştırma ya da bir maliyet liderliği stratejisi (veya ikisinin bir kombinasyonu) kullanmaktadır. Maliyete dayalı bir odaklanma stratejisi izleyen örgütler “uzman” olarak tanımlanmakta ve sınırlı hedef grupları nedeniyle cazip ürünler/hizmetler üretirken; üretim, pazarlama ve dağıtımda ekonomi elde ettiklerini savunmaktadırlar. Bu şekilde, rasyonel hedef modeline uyan tüm niteliklerin olan kaynak etkinliği, üretkenliği ve performansı vurgulanmaktadır (Gomez-Meija vd., 2001; Panayotopoulou ve Papalexandris, 2003: 687).

İnsan kaynakları yönetiminin örgütün performansına olumlu etkisinin en önemli varsayımı İK uygulamalarının bütünleşme, bağlılık, motivasyon ve yetkinlik gibi çalışan özelliklerini doğrudan etkiliyor olması ve bu etkinin sonuçlarının ise çalışanların örgütün finansal performansını arttıracak faaliyetlerde yüksek standart ve verimlilik motivasyonu ile hareket etmeye gönüllü olacak olmasıdır. Böylelikle örgütte bir İK değer zinciri oluşmuş olacaktır. Yani buna göre İK uygulamalarının örgütün performansı üzerinde doğrudan bir etki oluşturmadığı İK uygulamalarından etkilenen çalışanların olumlu davranışlar geliştirerek İK çıktılarını etkilediği ifade edilebilir. Bir diğer ifadeyle İK uygulamalarının örgütün finansal performansı üzerinde doğrudan bir etki oluşturmadığı ancak göz ardı edilemeyecek kadar önemli olan dolaylı bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir (Armstrong, 2017 :18)

Yukarıda açıklanmaya çalışılan rekabet stratejileri ve İK yönetimi arasındaki ilişkide yatay ve dikey uyumun gerçekleştirilebilmesi için örgüt yapısına göre İK yönetiminin şekillenmesi gerektiği görülmektedir. Ancak bu yolla stratejik uyum ve olumlu örgütsel performansın ortaya çıkabileceği ifade edilebilir. Yukarıdaki açıklamalara bakıldığında rekabet stratejisine göre İK yönetiminde başarılı bir yatay ve dikey uyum için mekanik ve organik örgüt yapılarının önemi kendini göstermektedir. İK politikaları ve stratejilerinin doğru belirlenebilmesi için mekanik ve organik örgüt yapılarının gerektirdiği İK yapılanmasına değinmekte fayda görülmüştür. Aşağıdaki başlıkta stratejik tasarımın etkili bir şekilde gerçekleşmesinde rol oynayan örgüt yapılarına göre olması gereken İK yapılanması açıklanmıştır.

3.2. Örgütsel Tasarım ve Stratejik Yönetim İlişkisi

Stratejik karar süreci örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için elindeki sınırlı imkan ve kaynakların en verimli kombinasyonu ile örgütün

iç çevresiyle dış çevresi arasındaki uyumu sağlayarak sürdürülebilir rekabet avantajı elde etme süreci olarak ifade edilebilir. Bu noktada örgütün içinde faaliyet gösterdiği çevreye göre örgüt yapısının şekillenmesi konusu gündeme gelmektedir. Örgüt yapısı ve çevre ilişkisinin önemi ilk olarak 1950'li yıllarda İngiltere'de yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Bu çalışmalarda örgütün içinde bulunduğu çevresel koşullar, teknoloji ve pazardaki yenilik hızı ve gerçekleştirilen işin doğasına göre örgüt yapısının şekillenme süreci incelenmeye başlanmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmaların öncü isimleri Burns ve Stalker (1961) özellikle yönetim sistemlerinin değişen çevresel özelliklere nasıl uyum sağladıklarını anlamaya çalışmışlardır. Araştırmaları sonucunda durağanlık ve değişkenlik özelliklerinin örgüt yapılarının önemli belirleyicileri olduğunu ortaya koymuşlardır (Keskin vd., 2016:227). Çevrenin durağanlığı veya belirsizlik ve dinamizmi örgüt yapısı üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu noktada mekanik örgüt yapısı ve organik örgüt yapısı olarak iki yapı ortaya çıkmaktadır. Bu iki yapının işleyişi, rekabet avantajı elde etme konusundaki belirleyecekleri stratejik kararları ve IK yapılanması birbirinden farklılık gösterecektir. Dolayısıyla bu yapıların anlaşılmasında fayda vardır.

3.2.1. Mekanik Örgüt Yapısı ve İnsan Kaynakları Yapılanması

Mekanik örgüt yapısı belirsizliğin düşük durağanlığın yüksek olduğu çevresel koşullarda ortaya çıkan bir yapıdır. Durağan çevresel koşullar, belirgin kurallar, hiyerarşik bir denetim ve yüksek formelleşme düzeyine sahip bir örgüt yapısı gerektirir. Bu durumda örgütle dikey kontrol, uzmanlaşma, standart yöntemler, merkezi karar verme verimlilik odaklı bir yapı benimsemektedirler. Mekanik örgütler birer makine gibi tasavvur edilerek yüksek performans odaklı sistemlere dönüştürülebilen uzmanlaşmış bölümlerden oluşmaktadırlar.

Keskin vd.(2016)'nın Tosi (2009)'un çalışmasına dayanarak tanımladıkları mekanik bir örgüt yapısının özellikleri aşağıdaki gibidir:

- **Uzmanlaşma** : Fonksiyonel görevler uzmanlaşma esasına dayanarak farklılaşmıştır. Aynı amaç ile faaliyet gösteren diğer görevlerle aynı işlevlere sahip değildir.
- **Standartlaşma**: Her bir görev, işin tamamlanması için kendine özgü, sabit yöntem ve amaçlar içermektedir.
- **Basit entegrasyon mekanizmaları**: Görev ve sorumluluklar hak, zorunluluk ve yöntemleri içerecek şekilde tanımlanmışlardır.

- **Yüksek formalleşme düzeyi:** Her bir görevin işlevsel rolü, zorunlulukları teknik yöntemleri resmi ve yazılı bir biçimde belirlenmiştir.
- **Yakın denetim:** Hiyerarşik bir denetim mekanizmasına bağlı olarak her bir görev bir üst yönetici tarafından denetlenmektedir. Kontrol, yetki ve iletişim hiyerarşik bir düzene bağlıdır.
- **Teknik bilgiye dayalı görev:** Bilginin örgüt içindeki konumu hiyerarşik yapının belirleyicisidir.
- **Dikey iletişim:** Ast-üst arasındaki talimatların yöneticiler tarafından verildiği, dikey bir etkileşim mevcuttur.
- **Merkezi karar mekanizmaları:** Örgütsel faaliyetler yöneticilerin belirlediği kural ve kararlar tarafından yönetilir.
- **Pozisyona dayalı otorite/prestij:** Örgüt içerisindeki bilgi, deneyim ve beceriler genel bilgi, deneyim ve becerilerden daha önemlidir.

Bu özellikler stratejik yönetim kapsamında değerlendirildiğinde özellikle belirli bir kıdem ve düzeyde olmayan yöneticilerin ve çalışanların stratejik kararlara katılım konusunda daha edilgen kalabilecekleri, sadece yukarıdan gelen emir ve talimatları uygulayarak stratejik yönetim sürecine katkıda bulunabilecekleri ifade edilebilir. Günümüz dünyasının gerçekleri göz önünde bulundurulduğunda böyle bir mekanik yapılanma içerisinde stratejik kararların genel örgütsel performans üzerindeki olumlu etkisi sorgulanmaya değer bir konudur.

3.2.2 Organik Örgüt Yapısı ve İnsan Kaynakları Yapılanması

Organik örgüt yapısı değişkenliğin ve belirsizliğin yüksek olduğu çevrelerde faaliyet gösteren örgütlerin esnek, çevik, uyumlanma becerilerinin yüksek olduğu bir örgütsel yapılanmayı ifade etmektedir. Bu örgütlerde katı kural ve düzenlemeler olmadığı için katı bir denetim sistemi de bulunmamaktadır. Çalışanlar işleri konusunda izleyecekleri yolu seçerken inisiyatif hakkına ve yetkinliğine sahiptirler. Bu örgütsel yapılanma içinde keskin bir hiyerarşik yapılanma da mevcut değildir. Kararlar merkezi bir özelliğe sahip olmadığı için tüm işletme çalışanları düzeyinde kararlara katılım hakkı vardır. Organik yapıya sahip örgütler çevresel değişkenlere uyum konusunda hassas oldukları için daha az uzmanlaşma ve düşük formelleşme derecesine sahiptirler. Yatay iletişim ve koordinasyon önemlidir. Dolayısıyla çalışma grupları ve departmanlar arası işbirliği son derece önemlidir. Bu bilgilere ek olarak organik işletme yapısının özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir(Keskin vd., 2016):

- **Bireysel Bilgi:** Belirli bir görevin gerçekleştirilmesinde bireysel bilgi ve tecrübe önemlidir.
- **Esneklik:** Bireysel görevler diğerleriyle etkileşimleri sonucunda sürekli olarak yeniden tanımlanır ve güncellenirler.
- **İş Genişletme:** Çalışanlar her ne kadar belirli bir iş ve görev grubunda uzmanlaşmış olurlarsa olsunlar yeni iş ve uzmanlıklar için yeni beceri ve yetenekler geliştirebilmektedirler.
- **Düşük uzmanlaşma:** Çalışanların belirli görevlerde uzmanlaşması yerine örgütün genel hedeflerine göre sürekli değişen ve gelişen iş süreçleri mevcuttur.
- **Düşük formalleşme:** Yazılı kurallar olmadığından görev ve sorumluluklar her an güncellenebilir.
- **İşe bağlılık:** Çalışanlar arasında işe bağlılık yaygındır, bu tip örgütlerde işe bağlılık itaat ve sadakatten daha değerlidir.
- **Adem-i Merkeziyetçilik:** Kararlar bilgisi olanlar tarafından verilir. Kontrol, yetki ve iletişim örgüt içi ağ yapısı ile düzenlenir.
- **Kararlara katılım:** Bilgi örgütte kimsenin tekelinde değildir, teknik ya da ticari bilgi örgütün herhangi bir kademesinde bulunabilir, yetki ve iletişimin temel belirleyicisidir.
- **Yatay iletişim ve koordinasyon:** Departmanlar arası iletişimi destekleyen yatay bir iletişim yapısı vardır.
- **Düşük hiyerarşi ve örgütsel hedefler:** Bireysel hedeflerden çok örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi önemlidir. İletişimin içeriği kural ve kararlardan çok bilgi ve tavsiyelere dayanmaktadır.
- **Çevresel bilgi:** Örgüt faaliyet gösterdiği çevre içindeki ticari, ekonomik, yasal, demografik gelişmelerden haberdardır. Çevresel değişimlerin farkında olmak ve bu değişimlere ait bilgiye sahip olmak oldukça önemlidir.

Organik örgütün özelliklerine bakıldığında şeffaflık, bilginin paylaşımı, katılım, esneklik, çeviklik ve kararlarda çalışanların öncelik kullanabilme becerilerinin öne çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel stratejilerle İK süreçlerinin bütünleşme ve uyum aşamasında organik bir işletme tasarımının örgütsel performans konusunda daha fazla katkı sunması öngörülebilir.

SONUÇ

Bir örgütün stratejik başarısının belirleyicisi örgütün fonksiyonları, yönetim şekli, yöneticilerin yetki ve sorumlulukları, liderlik tarzları vb. yani kısacası örgütün yapısı ile stratejisinin arasındaki uyumdur. Örgütün belirlemiş olduğu stratejiyi geliştirmeye uygun olmayan yapılar, örgüt içi çatışmaların, yüksek maliyetin, düşük performansın ve örgütsel başarısızlığın kaynağını oluştururlar. Dolayısıyla öncelikle başarılı stratejik karar ve uygulamalara zemin hazırlayacak bir örgüt kültürünün oluşturulması son derece önemlidir. Drucker (2016)'nın söylediği gibi *“kültür stratejiyi kalıvtı niyetine yer”* mi bilinmez ama stratejinin her zaman başarıyı garantiemediği (Coşkun, 2016) bir gerçektir. Bu bağlamda örgütün vizyonunun, misyonunun, değerlerinin belirlenmesi ve bu değerlerin çalışanlar tarafından benimsenmesinin sağlanması önemlidir. Mevcut ve gelecekteki çalışanların örgüt kültürüne uyumlu olması, amaç, değer ve hedeflerini benimsemesi örgütün bir bütün olarak aynı istikamette hareket etmesini kolaylaştıracaktır (Dinçer, 2004). Diğer taraftan örgütte var olan liderlik tarzı da stratejik başarının sağlanmasında son derece önemlidir. Bugünün hızla değişen ve dönüşen dünyasında çevik yönetim uygulamalarını, esnek yapıları ve hızlı karar alma becerilerini zorunlu kılmaktadır. Dahası stratejik yönetimin önemli bir enstürümanı olan uzun vadeli planların bile artık anlamını ve önemini yitirdiği bir çağ deneyimlenmektedir. Dolayısıyla geleneksel liderlik tarzlarıyla çağın getirdiği bu dinamizmin gerekliliklerinin sağlanması pek mümkün görünmemektedir. Bu nedenle liderlik tarzlarından iş yapış biçimlerine kadar iş tasarımlarının gözden geçirilmesi, çevresel değişim ve dinamizme adapte edilebilmesi gerekmektedir. Çalışan beklentilerindeki değişimler, kariyer kavramının ve anlamının geleneksel bakış açısından uzaklaşması, iş yapma biçimlerindeki değişimlerle birlikte yeni tanımlamaların (uzaktan çalışma, hibrit çalışma, dijital göçebeler vb.) gündeme gelmesi iş süreçlerinin örgütsel stratejiyi gerçekleştirecek şekilde yeniden dizayn edilmesini zorunlu kılmaktadır.

Bu araştırmanın teorik arka planının argümanları kaynak temelli yaklaşım ve adaptasyon kuramlarına dayanmaktadır. Strateji kavramı ve İKY süreçlerinin uyumunun önemi ise Porter'ın rekabet stratejileri ve İK yapılanması çerçevesinde incelenmiştir. Bu stratejilerin toplam maliyet liderliği, farklılaşma ve odaklanma olarak ifade edilen ve her biri benimsendiğinde örgütün içi ve dış çevresine yönelik uygulamalarda bir takım belli rol ve davranışları gerekli kılmaktadır. Ayrıca örgütler zamanla büyüme, küçülme, tasarruf stratejileri gibi büyüklüğü ile ilgili kararlar veya savunmacı, araştırmacı ve analizci gibi örgütün tepkilerini nasıl vereceğinin temelini belirleyen stratejiler benimseyebilmektedir. Benimsenen ve uygulanan

bu stratejilerin örgütün tüm fonksiyonlarında karşılık bulması stratejinin daha sağlam bir zeminde hayata geçirilmesine ve çalışanlar tarafından içselleştirilmesine olanak tanımaktadır. Dolayısıyla İKY'nin politika ve uygulamalarının da örgüt stratejisiyle senkronize biçimde hareket etmesinin örgütün performansına olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Stratejik İKY olarak ifade edilen bu anlayışta “uyum” kavramı merkezde yer almaktadır. Uyumdan kasıt hem örgüt içerisinde İKY fonksiyonlarının örgüt stratejisiyle entegrasyonu, hem de örgüt dışında örgütün stratejisi ile İKY uygulamalarının entegrasyonu ifade edilmektedir. Bu amaçla her bir fonksiyon açısından örgütün hangi gelişim aşamasında olduğunu farkında olunmalıdır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen stratejik adımların nasıl sonuçlara sebep olabileceği bilinciyle belirli davranışlar yapılandırılmalıdır. İKY süreçleri de kendi içerisinde plan, karar ve uygulamalarının örgütsel stratejilerle aynı düzeyde hareket ettiğinden emin olmalıdır. Bu bütünsellik ve uyum sonucunda örgüt stratejisi yatay ve dikey uyumla desteklenecek ve böylelikle yüksek örgütsel performans ve sürdürülebilir başarı olasılığı artacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. A., & Cingöz, A. (2015). Stratejik insan kaynakları yönetiminin iç girişimcilik (Girişimsel performans) üzerindeki etkileri: Kayseri imalat sanayinde bir araştırma. *Öneri dergisi*, 11(43), 1-25.
- Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management: a guide to action*. (3Rd Edition), Kogan Page.
- Armstrong, M.(2017). Armstrong'un stratejik insan kaynakları yönetimi el kitabı. Çeviri Editörü: Yonca Deniz Gürol,6. Basımdan Çeviri, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara
- Baird, L., Meshoulam, I. (1988). Managing two fits of strategic human resource management. *Academy of management review*, 13(1), 116-128.
- Balaban, Ö., & Palaz, P. (2018). *İnsan kaynakları yöneticileri perpektifinden stratejik insan kaynakları yönetimi*. Sakarya İktisat Dergisi, 7(4), 77-96.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, (1. Baskı). Kariyer Yayıncılık.
- Boxall, P. (1996). The strategic HRM debate and the resource-based view of the firm. *Human resource management journal*, 6(3), 59-75.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). Mechanistic and organic systems. *Classics of organizational theory*, 209-214.
- Coşkun, R. (2016). *Stratejik yönetim, kuram ve uygulama*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Demirtaş, Ö. (2014). Stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel ve bireysel düzeyde etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 75-101.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management*, 8th Edition, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Dinçer, Ö. (2004). *Stratejik yönetim ve işletme politikası* Beta Yayınları.
- Drucker, P. (2016). Culture eats strategy for breakfast. *Doesn't it*.
- Ericksen, J., & Dyer, L. (2005). Toward a strategic human resource management model of high reliability organization performance. *The international journal of human resource management*, 16(6), 907-928.
- Erkoç, D. (2009). *Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işletme performans değerlendirme sistemi arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L., (2001). *Managing human resources*; 3rd.Edition; Prentice-Hall, Inc., New Jersey
- Hendry, C and Pettigrew, A (1986). The practice of strategic human resource management, *Personnel review*, 15, 2-8.

- Keskin, H., Akgün, A. E., & Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt teorisi*. Nobel Yayıncılık, Ankara
- Miles, R. E., Snow, C. C. (1984). Designing strategic human resources systems. *Organizational dynamics*, 13(1), 36-52.
- Paauwe, J., & Boon, C. (2018). Strategic HRM: A critical review. *Human resource management*, 49-73.
- Panayotopoulou, L. ve Papalexandris, N. (2003). Strategic human resource management and its effects on firm performance: An implementation of the competing values framework, *The international human resource management*, 14(4), 680-699.
- Pearce II, John A., Robinson, Jr., B. (2015), *Stratejik yönetim, geliştirme, uygulama ve kontrol*, McGrawHill Irwin, Çeviri Editörü: Prof. Dr. Mehmet Barca, On ikinci basımdan çeviri, Nobel yayın, Ankara
- Porter, M. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analysing industries and competitors*. New York: The Free Press.
- Porter, M. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: The Free Press.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *The academy of management executive*, 1(3), 207-219.
- Shepeck, M. A., & Militello, J. (2000). Strategic HR configurations and organizational performance. *Human resource management: Published in cooperation with the school of business administration, the university of Michigan and in alliance with the Society of human resources management*, 39(1), 5-16.
- Tosi, H. L. (2009). *Theories of organization*. Sage.
- Ülgen, Hayri & Mirze, S. Kadri. "İşletmelerde stratejik yönetim", Litaratür yayıncılık, 2004, İstanbul.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of management*, 18(2), 295-320.
- Wright, P. M., & Snell, S. A. (1991). Toward an integrative view of strategic human resource management. *Human resource management review*, 1(3), 203-225.
- Wright, P. M., & Snell, S. A. (1998). Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *Academy of management review*, 23(4), 756-772.

Muhasebe Mesleğinde Haksız Rekabet Dosya Analizi: 2008-2022 Dönemi

Ünal Arslan¹

Metin Kılıç²

Özet

Haksız rekabet sorunu, muhasebe mesleğinde uzun süredir var olan önemli sorunlardan biridir. Sorunla mücadele kapsamında günümüze kadar pek çok çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaların çözüm konusunda ne kadar etkili olduğu ve haksız rekabet dosya içeriklerinin yıllar itibarıyla bir değişim gösterip göstermediğinden hareketle bu konuda yapılacak genellemelerin neler olabileceği araştırmanın cevap aradığı sorulardır. Betimleyici araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, 2008-2022 yılları arası döneme ilişkin muhasebe mesleğindeki haksız rekabet dosyalarının analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma, bazı farklılıklar taşısa da Ekergil (2018)'in yapmış olduğu ve 2008-2016 yılları arasında meslekteki haksız rekabet dosyalarını analiz ettiği çalışmanın devamı niteliğindedir. Araştırmada, 2016 yılı sonrası dönem sekiz başlık altında analiz edilirken 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarından farklılıklar da ifade edilmiş ayrıca 2008-2022 dönemi de bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Böylece 2008-2022 dönemindeki haksız rekabet dosya sayılarındaki ve dosya içeriklerindeki değişim belirtilirken aynı dönemdeki haksız rekabet dosyalarına ilişkin genellemeler de ortaya konulmuştur.

1. Giriş

Genel anlamda rekabet hakkının kötüye kullanılması olarak ifade edilebilen haksız rekabet kavramı muhasebe mesleğinde, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği'nin (HRRYY) tanımlar başlığını taşıyan dördüncü maddesinde; "Meslek mensuplarının birbirleriyle ve iş sahibiyle

1 Dr. Öğr. Üye, Sinop Üniversitesi, MYO, Muhasebe ve Vergi Bölümü, uarslan@sinop.edu.tr, orcid: 0000-0001-7395-8576

2 Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, metinkilic@bandirma.edu.tr, orcid:0000- 0002-5025-6384

olan ilişkilerini etkileyen aldatıcı veya diğer şekillerdeki dürüstlük kurallarına aykırı davranışları veya mesleki uygulamalar” biçiminde tanımlanmıştır. Aynı yönetmeliğin beşinci maddesinde “Meslek mensupları, mesleki faaliyetleri kapsamında işin kabulü, reddi, yürütülmesi ve sona ermesiyle reklam yasağı kapsamına giren her türlü faaliyetlerine ilişkin olarak haksız rekabete neden olacak eylem ve davranışlarda bulunamazlar” hükmüne yer verilerek muhasebe meslek mensuplarının haksız rekabet davranışında bulunmamaları gerektiği vurgulanmıştır.

Muhasebe mesleğinde haksız rekabet halleri, HRRYY’de 3 madde ve bu maddeler altında toplanan 27 bentte ifade edilmiştir. Bunlar, yönetmeliğin 6. maddesinde; “Meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet” başlığı altında 11 bent, 7. maddesinde; “Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalarla haksız rekabet” başlığı altında 9 bent ve 8. maddesinde; “Reklam yoluyla haksız rekabet” başlığı altında 7 bentten oluşmaktadır. HRRYY’de belirtilen bu haksız rekabet hallerinden birinin ihlali durumunda ihlali gerçekleştiren meslek mensubu hakkında idari disiplin süreci başlatılarak, meslek için düzenlenmiş disiplin yönetmeliğine göre kendisine yaptırım uygulanmaktadır. Meslek mensubuna uygulan idari yaptırım süreci araştırmanın ikinci bölümünde açıklanmıştır.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMMM) Odaları ile Yeminli Mali Müşavirler (YMM) Odalarının üst birliği olan ve haksız rekabet sorununun çözüm otoritesi olarak ifade edebileceğimiz, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) sorunla mücadele kapsamında günümüze kadar pek çok düzenleme ve uygulama gerçekleştirmiştir. TÜRMOB’un sorunun çözümüne yönelik yapmış olduğu bu çalışmalarını aşağıdaki başlıklar halinde özetleyebiliriz.

- 03.01.1990 tarihinde “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır.
- 21.11.2007 tarihinde “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği” yayımlanmıştır.
- TÜRMOB bünyesinde, amacı meslekteki haksız rekabet sorunuyla mücadele olan “Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu (TÜRHAKE)” oluşturulmuştur.
- TÜRHAKE tarafından çok sayıda “bilgilendirme ve yayım çalışması” gerçekleştirilmiştir.

- İlki 2009 yılında olmak üzere sekiz adet “haksız rekabet kongresi” düzenlenmiştir.
- 2012 yılı “haksız rekabetle mücadele yılı” ilan edilmiştir.
- “Haksız Rekabetle Mücadele Yazılımı (E-Birlik Projesi)” hazırlanmış ve meslek mensuplarının kullanımına sunulmuştur.

TÜRMOB’un yapmış olduğu bu çalışmalar, konuya verdiği önemi göstermesinin yanında sorun çözüme kavuşuncaya kadar mücadeleden vazgeçmeyeceğini de göstermektedir.

Meslekteki haksız rekabet sorununu ortadan kaldırmak amacıyla yapılan bu çalışmaların sorunun çözümündeki etkisini tespit etmek ve haksız rekabet dosyalarının içerik yönünden zaman içinde değişiklik gösterip göstermediğinden hareketle bu konuda genellemelere varmayı amaçlayan araştırmada, Ekergil (2018)’in 2008-2016 yılları arasındaki haksız rekabet dosyalarını analiz ettiği çalışmasına benzer yöntemlerle 2017-2022 yılları arasındaki haksız rekabet dosyaları analiz edilmiştir. Araştırmada, 2016 yılı sonrası döneme ilişkin analizler yapılmış ve bu sonuçlar 2016 yılı öncesi döneme ilişkin çalışmanın sonuçlarıyla karşılaştırılarak aradaki mevcut farklılıklar ifade edilmiştir. Ayrıca her iki dönem birlikte değerlendirilip 2008-2022 dönemine ilişkin genellemeler yapılmıştır.

Araştırmada öncelikle haksız rekabet durumlarında muhasebe meslek mensuplarına uygulanacak idari yaptırım süreci açıklanmıştır. TÜRMOB tarafından düzenlenerek meslek camiasının bilgisine sunulan bu süreçte, SMMM odaları ve YMM odalarından oluşan muhasebe meslek odalarında Oda Yönetim Kurullarının (OYK), Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarının (OHRMK) ve Oda Disiplin Kurullarının (ODK) yapmış olduğu çalışmalar açıklanmıştır. Böylece haksız rekabet yaptırım sürecinde ifade edilen araştırma verilerinin, okuyucular tarafından daha kolay anlaşılabilir olmasına çalışılmıştır. Daha sonra araştırılan konuya ilişkin literatür taramasına yer verilmiştir. Son bölümde ise araştırma bulgularına yer verilerek haksız rekabet dosyalarının analizi gerçekleştirilmiştir.

2. Haksız Rekabet Durumlarında Oda Kurullarının Yaptırım Sürecindeki Faaliyetleri

Muhasebe mesleğinde haksız rekabet olarak ifade edilen durumların ortaya çıkması halinde bu davranışlarda bulunan meslek mensuplarına, meslek için düzenlenmiş disiplin yönetmeliğine göre yaptırım uygulamak OYK’nın görevidir. OYK bu görevini, OHRMK ve ODK ile koordineli bir biçimde yerine getirmektedir. Bu kurullar haksız rekabet davranışının oluşması ve bu

oluşuma sebebiyet veren meslek mensubuna yaptırım uygulanması sürecinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu Disiplin Yönetmeliği, HRRYY ve Odalar Arası Uygulama Birlikteliği Raporuna (OAUBR) göre çalışmalarını sürdürmektedir. Bu süreçte adı geçen oda kurullarının yapmış olduğu çalışmalar aşağıda ifade edilmiştir (Arslan, 2020:106).

2.1. Oda Yönetim Kurulunun Yaptırım Sürecindeki Faaliyetleri

Haksız rekabetle ilgili disiplin süreci soruşturma ve kovuşturma olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Soruşturma aşaması; ihbar veya şikâyetin odaya ulaşmasından dosyanın disiplin kuruluna sevk edilmesine kadar geçen aşamayı, kovuşturma aşaması ise; dosyanın disiplin kuruluna intikalinden disiplin kurulu kararının kesinleşmesine kadar olan aşamayı ifade etmektedir (OAUBR, 2011:35; Arslan, 2020:106).

Haksız rekabet konusunda soruşturma sürecinin ilk aşamasında “soruşturmayı başlatan olay” OYK’ya bildirilir. Bu noktada soruşturmayı başlatan olay OAUBR’da; ilgilinin ihbar veya şikâyeti, oda ve birlik kurullarından herhangi birinin isteği ve hükümlülükle biten bir yargılama sonucu verilen mahkeme kararının odaya intikali olmak üzere üç başlık halinde ifade edilmiştir. Bunlardan ilki olan ilgilinin ihbar veya şikâyeti; haksız rekabet davranışına maruz kaldığını iddia eden herhangi bir gerçek veya tüzel kişinin oda veya birlik kurullarına yazılı veya sözlü şekilde başvurarak, hakkında ihbar veya şikâyette bulunduğu meslek mensubunu belirtip iddialarını açıklamasıyla yapılmış sayılmaktadır. Odaya yapılan ihbar veya şikâyetlerin yazılı şekilde yapılması gerekir. Bu yüzden sözlü şikâyet veya ihbarların odada mutlaka tutanağa bağlanarak, tutanağın ihbar veya şikâyette bulunan kişiyle en az bir oda kurul üyesi tarafından imzalanması gerekmektedir. Oda ve birlik kurullarından herhangi birinin gerekli gördüğü durumlarda soruşturma açma isteği soruşturmayı başlatan olaylardan ikincisini oluşturmaktadır. Bünyelerinde mesleki denetim komitesi, büro denetleme komitesi vb. adlarla oluşturulmuş birimler bulunan odalar, bu birimlerce yapılan denetimler sonucunda düzenlemiş oldukları tutanaklara istinaden re’sen soruşturma açma hakkına sahiptirler. Soruşturmayı başlatan olay olarak nitelendireceğimiz üçüncü durum ise; meslek mensubunun yargılanması sonucu hükümlülükle biten bir mahkeme kararının odaya iletilmesidir. OYK; sonucu kendilerine iletilmiş olması şartıyla hükümlülükle sonuçlanmış bir ceza davasının konusunu oluşturan eylemden dolayı ayrıca disiplin soruşturması açmak zorundadır (OAUBR, 2011:36-37; Arslan, 2020:106-107).

OYK ihbar veya şikâyetin odaya intikalinden itibaren en geç iki ay içerisinde ihbar veya şikâyeti incelemek zorundadır (OAUBR, 2011:38; Arslan, 2020:107). OYK şikâyet veya ihbar olayının; meslek mevzuatına uygunluğunu, disiplin yönetmeliğine göre yaptırma bağlanabilirliğini ve ceza davasına konu olup olmadığını ilgili toplantıda karara bağlamaktadır. OYK yapmış olduğu bu incelemede söz konusu ihbar veya şikâyet meslek mevzuatından kaynaklanmıyor ve disiplin yönetmeliği uyarınca da bir yaptırma bağlanmıyor ise olay hakkında “soruşturma açılmasına yer olmadığına” karar verebilir. Aksi durumda ise şikâyet veya ihbar konusunda soruşturma kararı almaktadır. OYK soruşturma kararı alırken aynı zamanda şikâyet veya ihbar konusunun hangi yönetmeliğe aykırı bir davranış oluşturduğunu da tespit etmektedir. Görüşülen konu; haksız rekabetle veya reklam yasağıyla ilgiliyse OHRMK’ya, disiplin cezasıyla ilgili bir konu ise ODK’ya dosyanın sevki gerçekleştirilir. Ayrıca HRRYY’nin 32/1 maddesinde “Bu yönetmelik hükümlerine aykırılık tespit edilmesi halinde, odalar tarafından re’sen veya şikâyet üzerine disiplin soruşturması başlatılır” hükmü yer almaktadır. Bu hükümle OYK, kendisine gelen haksız rekabet dosyasının bir disiplin suçu gerektirdiği kanaatine varırsa, söz konusu dosyayı OHRMK’ya sevk etmeden doğrudan ODK’ya gönderebilme hakkına da sahiptir (Ekergil, 2018:58; Arslan, 2020:107).

2.2. Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurulunun Yaptırım Sürecindeki Faaliyetleri

Odalarda yürütülen haksız rekabet yaptırım sürecini HRRYY hükümleri net bir şekilde ortaya koyamamaktadır. Öyle ki HRRYY’de OHRMK’nın OYK’dan almış olduğu soruşturma yapma yetkisini nasıl gerçekleştireceğine dair bir bilgi mevcut değildir. Bu eksiklik, OAUBR ile giderilerek haksız rekabet soruşturma süreci hakkında ilgililere bilgi sağlanmıştır. Sürecin birçok aşamasında “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu Disiplin Yönetmeliği’nin” hükümleri esas alınmaktadır. Buna göre OHRMK’larda soruşturma süreci disiplin yönetmeliğinin 19. maddesindeki hükümlere göre gerçekleştirilmektedir (Ekergil, 2018:54-60; Arslan, 2020:107-108).

Bu süreçte OHRMK’lara düşen görev, hakkında haksız rekabet suçu işlediğine dair iddia ile soruşturma açılan meslek mensubunun soruşturmasını gerçekleştirmek ve bu soruşturma sonrasında görüşünü bir rapor halinde OYK’ya sunmaktır. Bu göreviyle ilgili olarak OHRMK, hakkında ihbar veya şikâyette bulunan meslek mensubu ile ihbar veya şikâyette bulunan kişiyi dinlemekte, hakkında soruşturma yürütülen meslek mensubunu mutlaka görüşmeye davet etmekte ve soruşturma konusu iddialarla ilgili olarak

açıklamalarını tutanakla tespit etmektedir. Ancak hakkında soruşturma yürütülen meslek mensubunun görüşmeye davet edilmesi, savunma alma ile karıştırılmamalıdır. Bu aşamada, soruşturmacı tarafından yapılan işlem savunma alma değil, bilgi alma amaçlı bir işlemdir. Savunma alma ODK'nın görevidir. OHRMK'da soruşturma ile görevlendirilmiş kişi veya kişiler kanıtları toplar, isterse meslek mensubunun bürosunda denetim yapabileceği gibi bu konuda oda bünyesinde oluşturulmuş komitelerden denetim yapılmasını OYK aracılığıyla isteyebilir. Ayrıca soruşturmacının gerekli gördüğü bilgi ve belgeleri resmi veya özel kuruluşlardan OYK'nın aracılığıyla talep etme hakkı da bulunmaktadır (OAUBR, 2011:39-40; Arslan, 2020:108).

OHRMK yapmış olduğu soruşturma sonucunda, meslek mensuplarının Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği'ne aykırı hareketlerinin bulunmadığını tespit ederse "işlem yapılmasına gerek olmadığı" görüşüyle, aksi durumda ise soruşturma ile ilgili yaptırım önerisini de belirttiği disiplin kovuşturması açılması kanaatini taşıyan inceleme raporunu OYK'ya bildirir. OHRMK yapmış olduğu soruşturma sonucu, meslek mensubuna uygulanacak yaptırım hakkında OYK'ya sadece kanaat (görüş) bildirme yetkisine sahiptir, bunun dışında herhangi bir karar verme hak ve yetkisi yoktur (OAUBR, 2011:9; Arslan, 2020:108).

2.3. Oda Disiplin Kurulunun Yaptırım Sürecindeki Faaliyetleri

OHRMK'dan disiplin kovuşturması açılması isteğiyle OYK'ya gelen dosya OYK tarafından değerlendirilir. OYK bu durumda iki şekilde davranabilir. Birincisi, kovuşturma açılmasına yer olmadığına ilişkin bir karar verebilir ki bu noktada bu karara OHRMK'nın itiraz hakkı bulunmamaktadır. Bu kararın ilgililere tebliğ edilmesinden itibaren 30 gün içinde şikayetçi meslek mensubu tarafından oda aracılığıyla yahut doğrudan Birlik Disiplin Kurulu'na itiraz edilebilir. İkinci durum ise OYK'nın OHRMK'nın görüşü doğrultusunda ilgili meslek mensubu hakkında kovuşturma açılması yönünde bir karar verip dosyayı ODK'ya sevk etmesidir. Bu durum, haksız rekabet suçu işlediği iddiasıyla hakkında soruşturma açılan meslek mensubu için soruşturma aşamasının tamamlanıp kovuşturma aşamasına geçildiğini ifade etmektedir (Arslan, 2020:108-109).

Kovuşturma aşamasında; ODK kendisine gelen dosyayı OYK'ca kovuşturma açılan eylemle sınırlı olarak inceler. Bir başka deyişle, ODK kovuşturmayı yürütürken kovuşturma konusu eylem dışında meslek mensubunun mevzuata uygun olmayan başka eylemlerinin olduğunu tespit ederse, bu eylemleri yürütmüş olduğu kovuşturmaya dahil edemez. Bu

durumda ODK'ca yapılması gereken işlem, tespit edilen eylemi OYK'ya bildirmektir. Ayrıca ODK incelediği dosya hakkında karar verirken, OYK'nın eylem hakkındaki nitelemesiyle bağlı değildir. Şöyle ki, ODK karar verirken OYK'ca önerilen ceza maddesi dışında başka bir hükümden ceza verebilir veya isnat edilen suçun oluşmadığı gerekçesiyle ceza verilmesine yer olmadığına karar verebilir (OAUBR, 2011:44; Arslan, 2020:109).

ODK, dosyanın kendisine ulaşmasından sonra ilk olarak dosyadaki delilleri inceler. Gerek görürse, ek tespitlerin yapılmasını veya ilgili kuruluşlardan bilgi ve belge teminini OYK'dan talep eder. ODK'nın bu süreçte bilirkişi incelemesi yaptırma ve tanık dinleme yetkisi de bulunmakla birlikte sürecin en önemli konusu haksız rekabet davranışında bulunduğu iddia edilen meslek mensubunun savunmasının alınmasıdır. Anayasanın 129. maddesi ve 3568 sayılı Kanun'un 48. maddesi gereğince meslek mensuplarının savunması alınmadan onlara disiplin cezası verilemez. Meslek mensuplarına tebliğ edilen savunma istem yazılarında kendilerine hangi eylemlerinden dolayı kovuşturma açıldığının açıkça bildirilmesi gerekirken, savunma istem yazısının kendilerine tebliğinden itibaren yazılı savunmalarını disiplin kuruluna sunmaları için en az 15 günlük süre tanınması da zorunludur (OAUBR, 2011:44-45; Arslan, 2020:109).

ODK, hakkında haksız rekabet davranışında bulunduğu iddia edilen meslek mensubunun savunmasını aldıktan, talep üzerine veya re'sen gerek gördüğü takdirde duruşma yaptıktan, ilgili kişileri dinledikten ve yapılacak tüm incelemeleri tamamladıktan sonra kararını verir. Bu kararın, ihbar ve şikâyetten başlayıp soruşturma ve kovuşturma aşamasında elde edilen kanıtları, ilgili kişinin savunmasını, ilgili mevzuatı, bu delillerin değerlendirilmesini ve bu değerlendirmeler sonunda mevzuata aykırılık tespit edilmesi halinde eylemin disiplin yönetmeliğinin hangi hükmünün ihlalden oluştuğunu belirtir biçimde kaleme alınması gerekmektedir. ODK, meslek mensubunun hakkında iddia edilen haksız rekabet davranışında bulunduğu kanaat getirirse ceza, haksız rekabet davranışının oluşmadığına kanaat getirirse ceza verilmesine gerek olmadığına dair karar verir (OAUBR, 2011:47-48; Arslan, 2020:110).

3. Literatür

Literatür incelendiğinde muhasebe mesleğinde haksız rekabet dosyalarının analizini konu alan çalışma olarak sadece Ekergil (2018)'in çalışmasına ulaşılabilmektedir. Bu çalışmayla birlikte, meslekteki haksız rekabet sorununa yönelik olarak hazırlanmış olup içeriği bakımından araştırma konusuyla ilişkilendirebileceğimiz çalışmalar aşağıda ifade edilmiştir.

Ömürbek ve Türkoğlu (2013) çalışmalarında, meslekteki haksız rekabet sorununu ve bu soruna neden olan etkenleri meslek mensuplarının mesleki deneyim sürelerine göre belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmalarında, meslekte ücret üzerinden haksız rekabet yaşandığı ve meslek mensuplarının meslekleri dışında işlerle uğraşmalarının haksız rekabetin etkisini daha da artırdığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Sak (2013) çalışmasında, haksız rekabet sorununun tespitini ve bu soruna ilişkin çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamıştır. Çalışmasında, kaçak bürolar, ruhsat kiralama, asgari ücret tarifesine uyulmama ve her türlü muhasebe işini üstlenen denetim firmalarını meslekte haksız rekabete yol açan önemli unsurlar olarak ifade etmiştir. Ayrıca çalışmasında muhasebe meslek odalarının sorunun çözümünde gerekli etkiyi sağlayamadığını vurgulamıştır.

Akarsu (2015) çalışmasında, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki haksız rekabet sorununa ilişkin düşüncelerini, bilgilerini ve mevcut algılarını öğrenmeyi amaçlamıştır. Çalışmasında, meslek mensupları arasında kısmen de olsa haksız rekabet sorununun mevcut olduğu ayrıca meslekte zaman zaman ruhsat kiralama durumlarının yaşandığı, mesleki standartlara kısmen uyulduğu, sözleşme değerinin altında serbest meslek makbuzu düzenlendiği, asgari ücret tarifesinin altında ücret talep eden meslek mensuplarının olduğu, iş alabilmek adına bir takım vaatlerde bulunulduğu, meslektaşları hakkında yanıltıcı açıklamalar yapan ve gerçek dışı bilgiler veren meslek mensuplarının olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Ekergil (2018) çalışmasında, muhasebe mesleğinde haksız rekabet-disiplin ilişkisini açıklamış, haksız rekabet durumlarında meslek mensuplarına uygulanacak yaptırım süreci ve yaptırım türlerini belirtmiştir. Ayrıca çalışmasında 2008-2016 yılları arasında muhasebe mesleğindeki haksız rekabet dosyalarını analiz etmiştir. Bu analizini TÜRHAH raporlarında belirtilen başlıklar altında gerçekleştirmiştir.

Karakaya ve Biçer (2020) muhasebe meslek mensuplarının haksız rekabet algılarının ölçülmesini amaçladıkları araştırmalarında, meslek mensuplarıyla yaptıkları görüşmeleri analitik hiyerarşi yöntemiyle değerlendirmişlerdir. Çalışmalarında, haksız rekabete konu olan etkenleri önem derecelerine göre yüzdelik değerlerle şu şekilde sıralamışlardır; mesleki faaliyetlerinde özen göstermemek (%22), ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalarla haksız rekabet (%15), muhasebe ve denetim standartlarına uymamak (%13), meslek ruhsatının kiralınması (%12), reklam yoluyla haksız rekabet (%10), mevzuat hükümlerine aykırı davranmak (%9), izinsiz faaliyette bulunmak (%8), gerçeğe aykırı belge düzenlemek ve onaylamak (%7), mesleki ve akademik unvan dışında sahip olunan unvanları kullanmak (%6).

4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı; meslekteki haksız rekabet sorununun çözümü amacıyla yapılan çalışmaların, sorunun çözümündeki etkisini tespit etmek ve haksız rekabet dosyalarının içerik yönünden yıllar itibarıyla bir değişiklik gösterip göstermediğinden hareketle araştırılan döneme ilişkin genellemelere varmaktır. Bu amaçla, 2016 yılı sonrası döneme ait haksız rekabet dosyaları sekiz başlık altında analize tabi tutulmuş, sonuçlar 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarıyla karşılaştırılmış ve iki dönem arasındaki farklılıklar ifade edilmiştir. Ayrıca 2008-2022 dönemi bir bütün olarak değerlendirilerek bu döneme ilişkin bazı genellemelere varılmıştır.

Araştırmada, betimleyici araştırma yöntemi kullanılmıştır. Betimleyici araştırmalar, ilgi duyulan konunun betimlemesini, tasvirini elde etmeyi amaçlayan araştırmalardır ki bu araştırmalarda çalışılan olgu ya da örneklem hakkında elde edilen veriler betimlenerek temel özellikleri tasvir edilmektedir (Aslan ve Özdemir, 2020:167). Bu kapsamda araştırmada, muhasebe mesleğinde haksız rekabet sorununa ilişkin bir durum tespiti yapılmış ve bu tespit sonuçlarına ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Araştırma verileri, TÜRMOB'un resmi web sayfasında 2008-2022 dönemini kapsayan faaliyet raporlarında yer alan TÜRHAH raporlarından elde edilmiştir. Elde edilen bu veri seti Microsoft Office Excel programında analiz edilmiştir.

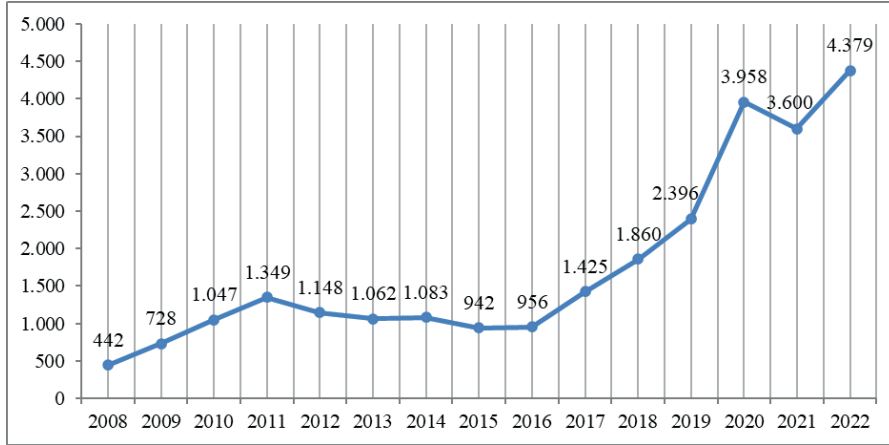
4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma verilerinin sadece 2008-2022 dönemine ait verileri kapsamı araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. 2008 yılı öncesi döneme ait verilere ulaşamamasının sebebi; TÜRHAH'ın, HRRYY'nin 24. maddesi uyarınca 2008 yılında oluşturulması ve o yıldan itibaren haksız rekabete ilişkin verileri yayımlamaya başlamasıdır. Araştırmada, TÜRHAH raporlarında yer alan tüm veriler analize dahil edilmiş olup sadece bu verilerin ayrıntılı gösterimi olan haksız rekabet dosyalarının Türkiye dağılımı kapsam dışı bırakılmıştır.

5. Araştırma Bulguları

5.1. Oda Yönetim Kurulu Kararıyla Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarına Sevk Edilen Dosya Sayısı

2008-2022 yılları arasında OYK'lar tarafından OHRMK'lara sevk edilen haksız rekabet dosya sayıları Grafik 1'de sunulmuştur.



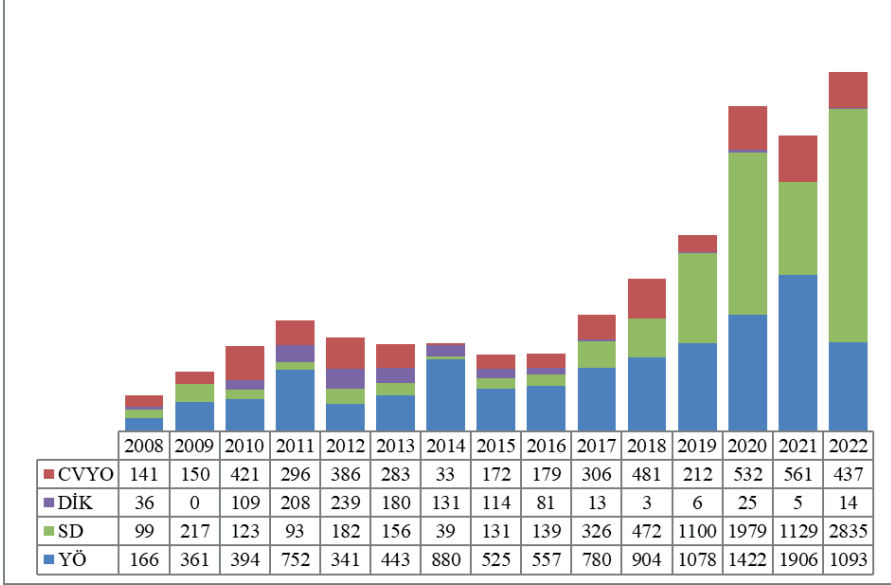
Grafik 1: OYK'lar Tarafından OHRMK'lara Sevk Edilen Dosya Sayısı

OYK kararıyla OHRMK'lara sevk edilen dosya sayısında 2017-2022 yılları arasında artış olduğu görülmektedir. 2021 yılında bir önceki yıla göre bir miktar azalış olsa da 2022 yılında dosya sayısının tekrar artışa geçtiği görülmektedir. 2021 yılında dosya sayısındaki azalışın COVID-19 salgını kaynaklı olduğu düşünülmektedir. 2016 yılı öncesi dönemde durağan seyreden ve en fazla 1.349 sayısına ulaşan haksız rekabet dosya sayısı 2016 yılından itibaren artış trendiyle 2020 yılında 3.958 ve 2022 yılında 4.379 dosya sayısı ile incelenen dönemdeki maksimum düzeye ulaşmıştır. 2008-2022 dönemi incelendiğinde, OYK kararı ile OHRMK'lara sevk edilen dosya sayısında belirgin bir artış olduğu görülmektedir. Haksız rekabet dosya sayısındaki bu artış, sorununun çözümü için yapılan çalışmaların istenilen başarıyı sağlayamadığını göstermektedir.

5.2. Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarının Oda Yönetim Kurullarına Sunduğu Dosyaların Dağılımı

OHRMK'lardan OYK'lara gönderilen dosyalar dört başlık altında sınıflandırılmaktadır. OHRMK dosya üzerinde yapmış olduğu incelemeler sonucunda dosyada haksız rekabet suçunun işlendiği kararı verirse OYK'ya "yaptırım önerisiyle (YÖ)" dosyayı sunmakta, yapmış olduğu incelemeler sonucunda haksız rekabet suçunun işlenmediği kararı verirse "ceza verilmesine yer olmadığı önerisiyle (CVYO)" OYK'ya raporunu sunmaktadır. Hakkında ihbar, şikâyet veya istemde bulunulan meslek mensubu soruşturma sürecinde akıl sağlığını sürekli kaybetmiş veya ölmüşse, OYK tarafından "dosyanın işlemde kaldırılması (DİK)" kararı verilir. Bu şartlar oluştuğunda meslek mensubu hakkındaki soruşturma sonlandırılır ve bu dosyalar dosyanın

işlemden kaldırılması başlığı altında toplanır. “Sonuçlandırılmamış dosyalar (SD)”; OHRMK’larca ilgili dönemde sonuçlandırılmadığı için bir sonraki dönemde sonuca bağlanacak dosyaları ifade etmektedir (Ekergil, 2018:90-94). 2008-2022 yılları arasında OHRMK’ların OYK’lara gönderdiği dosyaların dağılımını Grafik 2’de sunulmuştur.



Grafik 2: OHRMK’ların OYK’lara Sunduğu Dosyaların Dağılımı

OHRMK’larca OYK’lara sunulan dosyaların dağılımını incelediğinde; 2016 yılı sonrasında, ceza verilmesine yer olmadığı önerisiyle ve dosyanın işlemden kaldırılması önerisiyle OYK’ya sunulan dosya sayılarında belirgin bir değişim olmazken, sonuçlandırılmamış dosya sayısında ve yaptırım önerisiyle OYK’ya sunulan dosya sayısında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Özellikle 2019 yılı ve sonrasında sonuçlandırılmamış dosya sayısındaki artış dikkat çekmektedir. 2008-2022 dönemi incelendiğinde; ceza verilmesine yer olmadığı önerisiyle ve dosyanın işlemden kaldırılması önerisiyle OYK’ya sunulan dosya sayılarında önemli bir değişim görülmezken, yaptırım önerisiyle OYK’ya sunulan dosya sayısında ve sonuçlandırılmamış dosya sayısında belirgin bir artış olduğu görülmektedir.

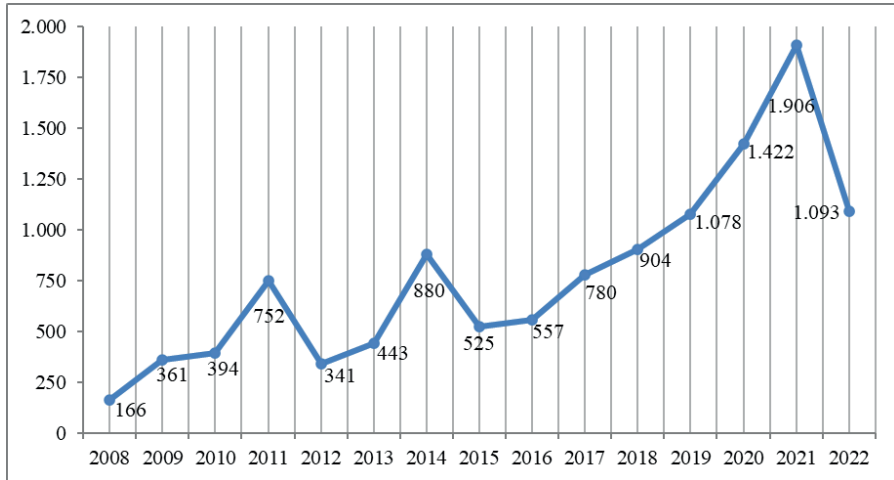
Sonuçlandırılmamış dosya sayısındaki artış, haksız rekabetle mücadele kapsamında istenilmeyen bir durumdur. Esas olan, haksız rekabet dosyalarının OHRMK’lere ulaştıktan sonra mümkün olan en kısa sürede görüşülüp karara bağlanmasıdır. OHRMK’larca döneminde sonuçlandırılmadan bir

sonraki döneme bırakılan dosyalar, haksız rekabet davranışında bulunan meslek mensubunun ceza almasını geciktirerek sorunla mücadeleyi olumsuz etkileyecektir.

OHRMK'ların yaptırım önerisiyle OYK'lara sundukları dosya sayısı meslekteki haksız rekabet sorununun boyutunu göstermesi açısından önem arz ettiğinden, aşağıda ayrı bir başlık halinde analiz edilmiştir.

5.3. Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarının Yaptırım Önerisiyle Oda Yönetim Kurullarına Sundukları Haksız Rekabet Dosya Sayısı

2008-2022 yılları arasında OHRMK'ların yaptırım önerisiyle OYK'lara sunmuş olduğu haksız rekabet dosya sayısı Grafik 3'te sunulmuştur.



Grafik 3: OHRMK'ların Yaptırım Önerisiyle OYK'lara Sundukları Haksız Rekabet Dosya Sayısı

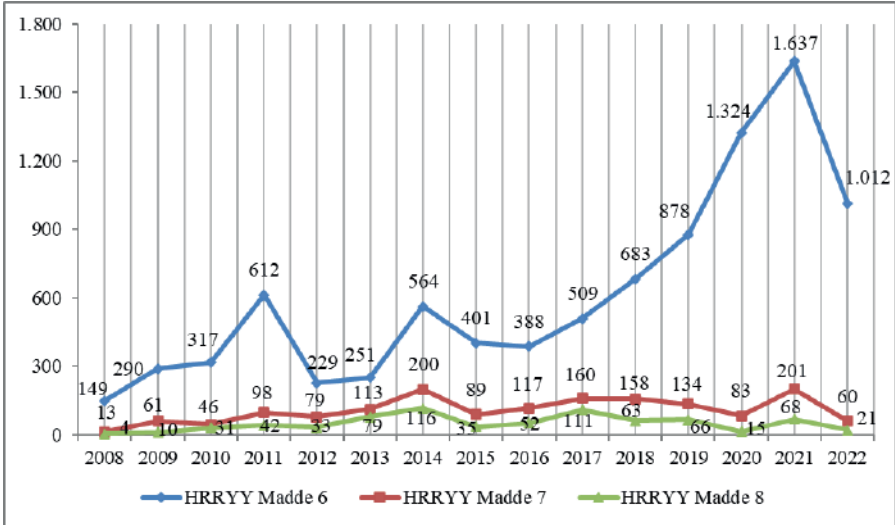
OHRMK'ların yaptırım önerisiyle OYK'lara sunmuş olduğu haksız rekabet dosya sayısında 2016 sonrası dönemde belirgin bir artış olduğu görülmektedir. 2016 yılından 2021 yılına kadar sürekli artan dosya sayısı 2022 yılında azalmıştır. 2022 yılındaki bu azalış, aynı yıldaki sonuçlandırılmamış dosya sayısı ile açıklanabilir (Grafik 2). 2022 yılında sonuçlandırılmamış dosya sayısı 2.835 adet ile incelenen tüm yıllar içerisindeki en yüksek sayıya ulaşmıştır. 2016 yılı öncesi dönemde en fazla 880 adete ulaşan yaptırım önerisiyle OYK'ya sunulan dosya sayısı, 2016 yılı sonrası dönemde artarak 1.422 ve 1.906 adetlerle incelenen dönemdeki en yüksek sayıya ulaşmıştır. 2008-2022 dönemi incelendiğinde, OHRMK'ların yaptırım önerisiyle

OYK'lara sunmuş olduğu haksız rekabet dosya sayılarında belirgin bir artış olduğu görülmektedir.

Haksız rekabet konusunda uzmanlaşmış kurullar olarak ifade edebileceğimiz OHRMK'ların incelemiş oldukları dosyalarda haksız rekabet davranışını kati olarak tespiti, muhasebe mesleğinde bu sorunun mevcudiyetini kanıtlarken aynı kurulun yaptırım önerisiyle OYK'lara sunmuş olduğu dosya sayılarında yıllar itibarıyla belirgin bir artışın olması, mesleki değerleri ve kuralları hiçe sayan, kişisel çıkarlarını her şeyin önünde gören bir meslek mensubu grubunun varlığını ve bu kişilerin mesleğe, meslek mensuplarına ve tüm topluma karşı olan sorumluluklarını yerine getirmeksizin mesleki faaliyetlerine devam ettiklerini göstermektedir.

5.4. Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarının Yaptırım Önerisiyle Oda Yönetim Kurullarına Sunmuş Oldukları Dosyaların Dağılımı

OHRMK'ların yaptırım önerisiyle OYK'lara sunmuş oldukları haksız rekabet dosya sayısı, HRRYY'de “Meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet” başlığını taşıyan 6. madde, “Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalarla haksız rekabet” başlığını taşıyan 7. madde ve “Reklam yoluyla haksız rekabet” başlığını taşıyan 8. madde kapsamındaki dosyalardan oluşmaktadır. 2008-2022 yılları arasında OHRMK'ların yaptırım önerisiyle OYK'lara sunmuş oldukları dosyaların madde 6, madde 7 ve madde 8 kapsamında dağılımı Grafik 4'te sunulmuştur.

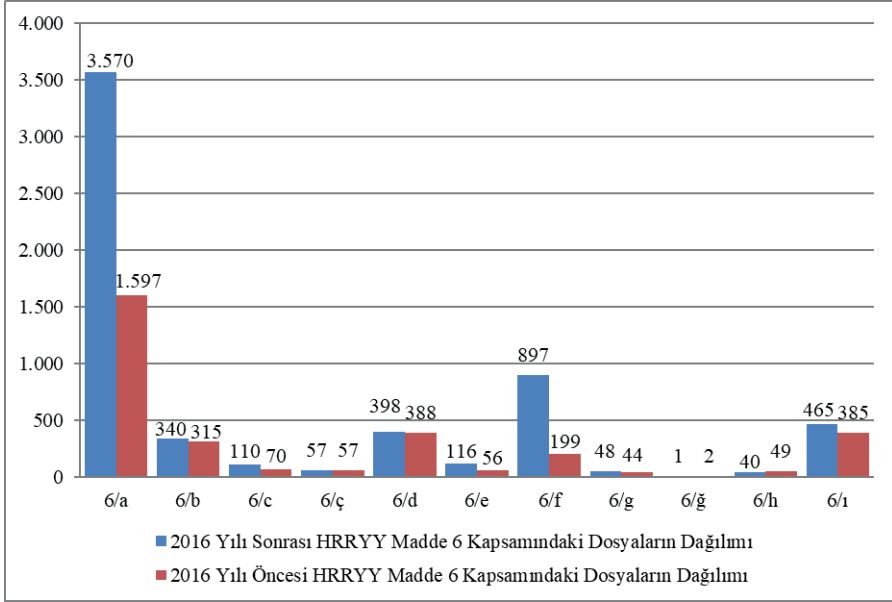


Grafik 4: OHRMK'ların Yaptırım Önerisiyle OYK'lara Sunmuş Oldukları Dosyaların Dağılımı

OHRMK'ların yaptırım önerisiyle OYK'lara sunmuş oldukları dosyaların dağılımı incelendiğinde; HRRYY madde 7 ve madde 8 kapsamındaki haksız rekabet dosya sayılarının 2016 yılı sonrasında durağan bir seyir izlediği buna karşın madde 6 kapsamındaki haksız rekabet dosya sayısında belirgin bir artış olduğu görülmektedir. 2022 yılında madde 6 kapsamındaki dosya sayısında görülen azalmayı sonuçlandırılmamış dosya sayısındaki artışla açıklayabiliriz. Şöyle ki; 2022 yılında sonuçlandırılmamış dosya sayısındaki rekor artış yaptırım önerisiyle OYK'lara sunulan dosya sayısını azaltırken (Grafik 3) aynı zamanda madde 6 kapsamındaki dosya sayısını da azaltmıştır. Sonuçlandırılmamış dosya sayısındaki bu artışın etkisi, madde 7 ve madde 8'de de kısmen görülmektedir. 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, madde 7 ve 8 kapsamında toplanan haksız rekabet dosya sayılarında önemli bir değişiklik görülmezken, madde 6 kapsamındaki haksız rekabet dosya sayısında belirgin bir artış olduğu görülmektedir. Aynı durumun 2008-2022 dönemi için de geçerli olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca 2008-2022 döneminde OHRMK'ların OYK'lara yaptırım önerisiyle sunduğu dosyaların dağılımında en fazla dosya sayısının madde 6 kapsamındaki dosyalardan oluştuğu görülürken, ikinci sıranın madde 7, üçüncü sıranın ise madde 8 kapsamındaki dosyalardan oluştuğu görülmektedir.

5.5. Meslek Mensupları Arasında ve İş Sahipleriyle İlişkilerde Haksız Rekabet Kapsamındaki Dosyaların Dağılımı

2008-2022 döneminde, HRRYY madde 6; “Meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet” kapsamındaki dosyaların dağılımı Grafik 5'te sunulmuştur.

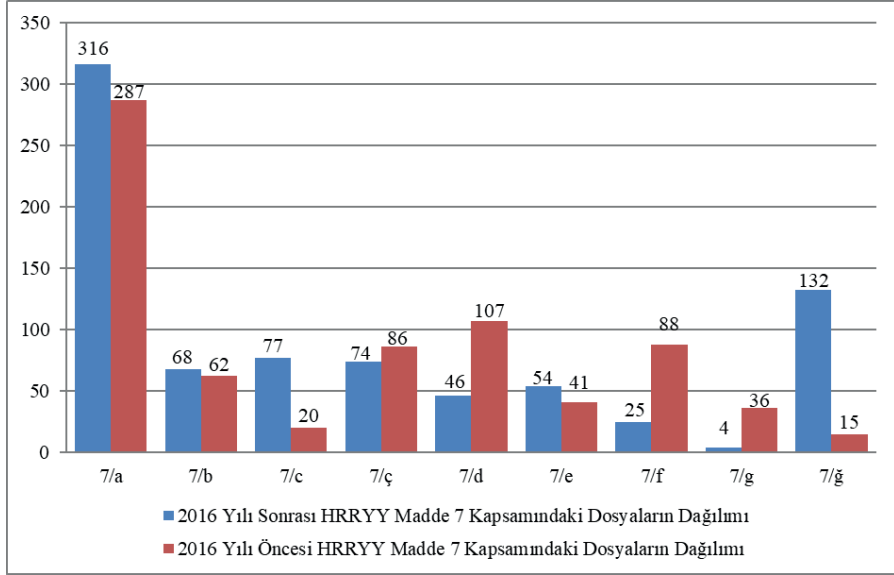


Grafik 5: Meslek Mensupları Arasında ve İş Sahipleriyle İlişkilerde Haksız Rekabet Kapsamındaki Dosyaların Dağılımı

Meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet kapsamındaki dosya sayısının dağılımı incelendiğinde; 2016 yılı sonrası dönem dosyaların dağılımında, toplam dosya sayısının %59,1'i 6/a bendinde, %14,8'i 6/f bendinde ve %7,7'si 6/ı bendinde toplanarak ilk üç sırayı oluşturduğu görülmektedir. 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarıyla karşılaştırıldığında; bu kapsamdaki dosyaların %50,5'inin 6/a bendinde toplandığı, ikinci sıranın %12,3 ile 6/d bendinde, üçüncü sıranın %12,2 ile 6/ı bendinde toplandığı 2016 yılı öncesi dönemde, birinci ve üçüncü sıranın değişmediği görülmektedir. 2008-2022 dönemi incelendiğinde, 6. madde kapsamında en fazla haksız rekabet dosya sayısının 6/a bendinde toplandığını görmekteyiz. Ayrıca 6/a bendi; "Muhasebe ve denetim standartlarına uymamak, mesleki faaliyetlerin yürütülmesinde gereken mesleki özeni göstermemek" HRRYY'de ifade edilen haksız rekabet halleri içinde en fazla ihlal edilen dolayısıyla incelenen 2008-2022 döneminde her yıl en fazla haksız rekabet dosyasının olduğu benttir.

5.6. Ücret ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalarla Haksız Rekabet Kapsamındaki Dosyaların Dağılımı

2008-2022 döneminde, HRRYY madde 7; “Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalarla haksız rekabet” kapsamındaki dosyaların dağılımı Grafik 6’da sunulmuştur.

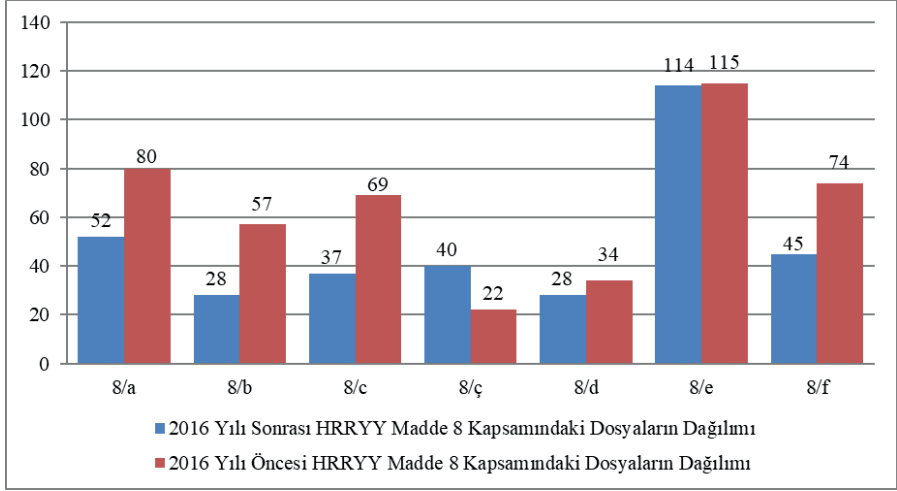


Grafik 6: Ücret ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalarla Haksız Rekabet Kapsamındaki Dosyaların Dağılımı

Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalarla haksız rekabet kapsamındaki dosya sayısının dağılımı incelendiğinde; 2016 yılı sonrası dönem dosyaların dağılımında, toplam dosya sayısının %39,7’si 7/a bendinde, %16,6’sı 7/ğ bendinde ve %9,7’si 7/c bendinde toplanarak ilk üç sırayı oluşturduğu görülmektedir. 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarıyla karşılaştırıldığında; bu kapsamdaki dosyaların %36,2’sinin 7/a bendinde toplandığı, ikinci sıranın %13,5 ile 7/d bendinde, üçüncü sıranın %11,1 ile 7/f bendinde toplandığı 2016 yılı öncesi dönemde, ilk sıranın değişmediği görülmektedir. 2008-2022 dönemi incelendiğinde, 7. madde kapsamında en fazla haksız rekabet dosya sayısının, “Asgari ücret tarifesinin altında ücret talep etmek veya ücretsiz hizmet vermek” olarak ifade edilen 7/a bendinde toplandığını görmekteyiz. Bu bent aynı zamanda incelenen 2008-2022 döneminde 2008 ve 2011 yılları hariç, her yıl 7. madde kapsamında en fazla haksız rekabet dosyasının toplandığı benttir.

5.7. Reklam Yoluyla Haksız Rekabet Kapsamındaki Dosyaların Dağılımı

2008-2022 döneminde, HRRYY madde 8; “Reklam yoluyla haksız rekabet” kapsamındaki dosyaların dağılımı Grafik 7’de sunulmuştur.

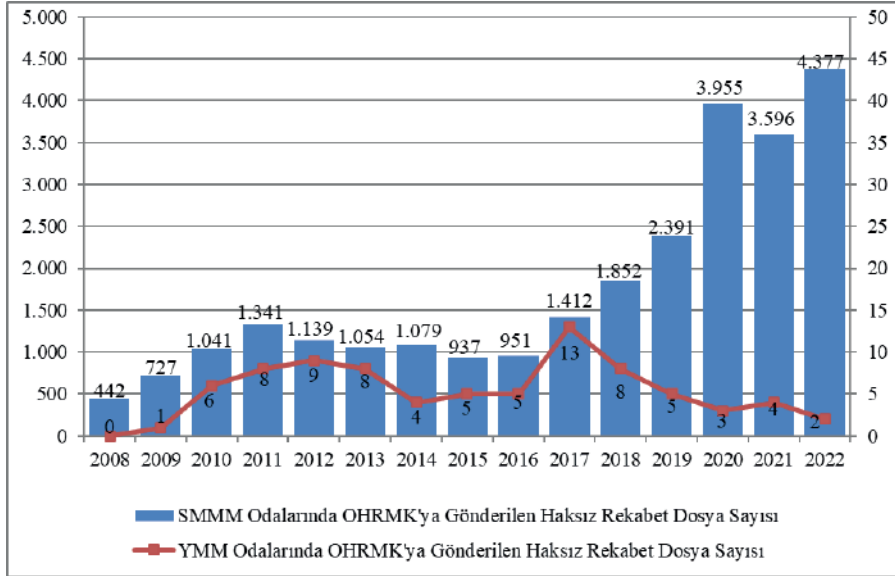


Grafik 7: Reklam Yoluyla Haksız Rekabet Kapsamındaki Dosyaların Dağılımı

Reklam yoluyla haksız rekabet kapsamındaki dosya sayısının dağılımı incelendiğinde; 2016 yılı sonrası dönem dosyaların dağılımında, toplam dosya sayısının %33,1’i 8/e bendinde, %15,1’i 8/a bendinde ve %13,1’i 8/f bendinde toplanarak ilk üç sırayı oluşturduğu görülmektedir. 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarıyla karşılaştırıldığında; aynı sıralamanın %25,5, %17,8 ve %16,4 oranlarıyla korunduğunu görmekteyiz. Bu durum, 2008-2022 dönemi için de aynı sıralamanın devam etmesini sağlamıştır.

5.8. Haksız Rekabet Dosya Sayılarının SMMM Odalarıyla YMM Odaları Arasında Dağılımı

2008-2022 dönemi haksız rekabet dosya sayılarının SMMM odalarıyla YMM odaları arasında dağılımı Grafik 8’de sunulmuştur.



Grafik 8: Haksız Rekabet Dosya Sayılarının SMMM Odalarıyla YMM Odaları Arasında Dağılımı

Haksız rekabet dosya sayılarının SMMM odalarıyla YMM odaları arasında dağılımını incelediğimizde; 2016 yılı öncesinde ve sonrasında dolayısıyla incelenen 2008-2022 döneminde, SMMM OYK'larının OHRMK'lara göndermiş olduğu dosya sayısının YMM OYK'larının OHRMK'lara göndermiş olduğu dosya sayısından çok daha fazla olduğu görülmektedir. 2017 yılında YMM OYK'larından OHRMK'lara gönderilen dosya sayısı 13 adet ile incelenen dönemdeki en yüksek seviyeye ulaşmışken aynı yıl SMMM odalarında OHRMK'lara gönderilen dosya sayısı 1.412 adettir. Son yıl verisi olan 2022 yılında ise SMMM odalarındaki haksız rekabet dosya sayısı 4.377 iken YMM odalarındaki haksız rekabet dosya sayısı sadece 2'dir. SMMM ve YMM odalarının üye sayılarının karşılaştırılmasıyla da açıklanamayacak bu fark, meslekteki haksız rekabet sorununun YMM odalarının üyelerinden ziyade SMMM odalarının üyeleri arasında mevcut olduğunu göstermektedir.

6. Sonuç

Muhasebe meslek mensupları arasında yaşanan haksız rekabet sorunu mesleğin önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. İvedilikle çözümlenmesi gereken bu sorunun çözüm otoritesi, muhasebe meslek odalarının üst birliği olan TÜRMOB'tur. 3568 sayılı Yasa gereği kurulan TÜRMOB, kuruluş sürecini tamamlamasının hemen ardından meslekteki

haksız rekabet sorunuyla mücadeleye başlamıştır. 03.01.1990 tarihinde yayımlanan “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” TÜRMOB’un bu konudaki ilk çalışması olarak ifade edilebilirken, günümüze kadar olan süreçte konuyla ilgili pek çok çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmaların içinde özellikle TÜRMOB bünyesinde oluşturulan TÜRHAİK’in yapmış olduğu çalışmalar, haksız rekabetle mücadeleye ayrı bir ivme kazandırmıştır.

Haksız rekabet sorununun çözümüne yönelik yapılan tüm bu çalışmaların sonucunda meslekteki bu sorunla ilgili bir durum tespiti yaparak, haksız rekabet dosya sayılarında ve içeriklerinde zaman içinde meydana gelen değişimleri ve bu değişimlere göre ifade edilebilecek genellemeleri tespit etmeyi hedefleyen araştırmada, bulgulardan ortaya çıkan sonuçlar aşağıda özetlenmiştir:

- OYK kararı ile OHRMK'lara gönderilen dosya sayılarının 2016 yılı öncesi dönemdeki durağan seyri 2016 yılı sonrası dönemde yerini belirgin bir artışa bırakmıştır. 2008-2022 dönemi değerlendirildiğinde bu artışın boyutu açıkça görülmektedir.
- 2016 yılı sonrası dönemde, OHRMK'larca OYK'lara sunulan dosyaların dağılımında, ceza verilmesine yer olmadığı önerisiyle ve dosyanın işlemde kaldırılması önerisiyle OYK'lara sunulan dosya sayılarında belirgin bir değişim olmazken, sonuçlandırılmamış dosya sayılarında ve yaptırım önerisiyle OYK'ya sunulan dosya sayılarında önemli bir artış olmuştur. Aynı durum, 2008-2022 dönemi için de geçerlidir.
- 2016 yılı sonrası dönemde, OHRMK'ların yaptırım önerisiyle OYK'lara sunmuş olduğu dosyaların dağılımında, HRRYY madde 7 ve madde 8 kapsamındaki dosya sayılarında durağan bir seyir izlenirken madde 6 kapsamındaki dosya sayılarında belirgin bir artış olmuştur. 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, madde 7 ve 8 kapsamında toplanan dosya sayılarında önemli bir değişiklik görülmezken, madde 6 kapsamındaki dosya sayısında belirgin bir artış mevcuttur. Aynı durum, 2008-2022 dönemi için de geçerlidir. Ayrıca 2008-2022 döneminde OYK'ya yaptırım önerisiyle sunulan dosyaların dağılımında en fazla dosya sayısı madde 6 kapsamındaki dosyalardan oluşurken, ikinci sırayı madde 7, üçüncü sırayı ise madde 8 kapsamındaki dosyalar oluşturmuştur.
- 2016 yılı sonrası dönemde, “Meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet” kapsamındaki dosya sayılarının

dağılımında en fazla dosya sayısı sırasıyla 6/a, 6/f, 6/ı bentlerinde toplanmıştır. 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, 2016 yılı öncesi dönemde 6/a, 6/d, 6/ı biçimindeki sıralamayla birinci ve üçüncü sıra değişmemiştir. 2008-2022 döneminde 6. madde kapsamında en fazla haksız rekabet dosya sayısının 6/a bendinde toplandığı tespit edilmiştir. Ayrıca 6/a bendi, HRRYY’de ifade edilen haksız rekabet halleri içinde en fazla ihlal edilen, dolayısıyla incelenen 2008-2022 döneminde her yıl en fazla haksız rekabet dosyasının olduğu benttir.

- 2016 yılı sonrası dönemde, “Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalarla haksız rekabet” kapsamındaki dosya sayılarının dağılımında, en fazla dosya sayısı sırasıyla 7/a, 7/ğ, 7/c bentlerinde toplanmıştır. 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, 2016 yılı öncesi dönemde 7/a, 7/d, 7/f biçimindeki sıralamayla birinci sıranın değişmediği görülmüştür. 2008-2022 döneminde 7. madde kapsamında en fazla haksız rekabet dosya sayısının 7/a bendinde toplandığı tespit edilmiştir.
- 2016 yılı sonrası dönemde, “Reklam yoluyla haksız rekabet” kapsamındaki toplam dosya sayılarının dağılımında, en fazla dosya sayısı sırasıyla 8/e, 8/a, 8/f bentlerinde toplanmıştır. 2016 yılı öncesi dönemde de aynı sıralama mevcuttur. Bu durum, 2008-2022 dönemi için de aynı sıralamanın devam etmesini sağlamıştır.
- Haksız rekabet dosya sayılarının SMMM odalarıyla YMM odaları arasında dağılımında, hem 2016 yılı sonrasında hem de 2016 yılı öncesinde SMMM OYK’larının OHRMK’lara göndermiş olduğu dosya sayısının YMM OYK’larının OHRMK’lara gönderdiği dosya sayısından çok daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada, haksız rekabet dosyalarının yıllar itibarıyla içerik yönünden bazı değişiklikler gösterse de HRRYY’nin belirli maddelerinde ve bu maddelerin belirli bentlerinde yoğunlaştığı belirlenmiştir. Haksız rekabet dosyalarının yoğun olarak toplandığı haksız rekabet hallerinin bilinmesinin sorunun çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Şöyle ki, sorunla mücadele kapsamında dosya sayılarının yoğun olarak toplandığı haksız rekabet hallerine öncelik verilmesi ve bu alanlara özel mücadele yöntemleri geliştirilerek mücadele kapsamının genişletilmesiyle bu dosya türlerinin sayısında azalma olacağı düşünülmektedir.

2016 yılı sonrası dönem haksız rekabet dosyalarının analiz edilerek 2016 yılı öncesi dönem sonuçlarıyla karşılaştırıldığı ve böylece 2008-2022 dönemine

ait değerlendirmenin de yapıldığı araştırmada, muhasebe mesleğinde haksız rekabet sorununun çözümüne yönelik yapılan tüm çalışmalara rağmen sorunun mevcudiyetini koruduğu ve hatta 2016 yılı sonrası dönemde gerek OYK'ların OHRMK'lara gönderdiği dosya sayılarındaki artış gerekse OHRMK'ların yaptırım önerisiyle OYK'lara gönderdiği dosya sayılarındaki artışla sorunun muhasebe mesleğinde kabul edilemeyecek boyuta ulaştığı anlaşılmaktadır. Ancak bu durum sorunun çözümsüz olduğu anlamına da gelmemektedir. Hem TÜRMOB'un hem de TÜRHAİK'in haksız rekabetle mücadele kapsamında bugüne kadar yapmış oldukları çalışmaları bundan sonra da kararlılıkla sürdürmeleri ve gerekiyorsa yeni çözüm önerileri geliştirerek uygulamaları ile meslekteki haksız rekabet sorununun çözümü konusunda istenilen başarıya ulaşacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akarsu, A. (2015). *Muhasebecilik Mesleğinde Haksız Rekabet Olgusu: Sivas İlinde Bir Araştırma*. Cumhuriyet Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Arslan, Ü. (2020): *Muhasebe Mesleğinde Haksız Rekabetin Boyutu: Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma*, Karabük Üniversitesi: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Aslan, Ü., ve Özdemir, G. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Almış Oldukları Disiplin Cezalarının 2009- 2019 Yılları Arasındaki Durumu Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22 (Özel Sayı), 162-175.
- Ekerşil, V. (2018). *Muhasebe Mesleğinde Haksız Rekabet- Disiplin İlişkisi, Süreci ve Analizi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Karakaya, G., ve Biçer, A., A. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Haksız Rekabet Algılarının Analitik Hiyerarşi Süreci Yöntemi ile Değerlendirilmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1149-1158.
- Ömürbek, V., ve Türkoğlu, T. (2013). Muhasebe Meslek Mensupları Arasında Yaşanan Haksız Rekabet Üzerine Bir Araştırma. *Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute*. 16(30), 115-149.
- Sak, E. (2013). *Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleğinde Haksız Rekabet Olgusu*. Atılım Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi.
- TÜRMOB (2007), Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği. (Erişim Tarihi:19.06.2023), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/11/20071121-6.htm>
- TÜRMOB (2008-2022). Faaliyet Raporları. (Erişim tarihi: 25.06.2023) <https://www.turmob.org.tr/FaaliyetRaporlari/5e23267b-2c69-46ee-9bf6-0dab32e584b/turmob>
- TÜRMOB (2011), *Odalar Arası Uygulama Birlikteliği Haksız Rekabet İşlemleri Disiplin İşlemleri*. Ankara: TÜRMOB Yayınları No:422.

Dijitalleşen Muhasebe Dünyasına Meslek Mensuplarının Uyumu Açısından Mesleki Yetkinlik Eğitimi

Şahin Daştan¹

Mehmet Göl²

Özet

Dünyadaki teknoloji alanındaki gelişmelerin akabinde ortaya çıkan dijitalleşmenin etkisi ile pek çok dalda ve sektörde olduğu gibi muhasebe mesleğinde radikal değişimler olmuştur. Muhasebe mesleğini icra edenlerin dijital uygulamalara geçme isteği ve benimsenmesi bütün Dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını ile sürat kazanmıştır. Dijitalleşme ile meslek mensupları istedikleri mekânda çalışarak zaman kaybını önleyerek mükelleflerini daha nitelikli hizmet verebilirler. Muhasebe eğitimindeki en büyük gaye; kendisini ifade eden, teknik donanıma sahip, dijital çağın gereksinimlere uygun nitelikli muhasebe meslek mensuplarının mesleğe kazandırılmasıdır. Muhasebe meslek mensupları Dünya’da ve ülkemizde yaşanan değişimler karşısında donanımlı olabilmeleri için yalnız okuldan alınan mesleki eğitimleri yeterli görmeyip, muhasebe mesleğini icra ettiği sürece mesleki eğitimini sürdürmesi zorunluluk haline gelmiştir. Zorunlu, sürekli veya yaşam boyu eğitim olarak nitelendirilen eğitim yaklaşımları, muhasebe mesleğini icra edenlerin Dünya’da yaşanan gelişmelere ayak uydurabilmesini gereklilik haline getirmiştir. Muhasebe meslek mensupları tarafından mesleki bilgilerin ve yeteneklerin yaşanan döneme göre güncellenmesi, muhasebe mesleğini icra ettiği sürece ilgili kurumlar tarafından mesleki eğitim programlarına katıldıkları sürece mümkün olacaktır. Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik ile ilgili problemlerin tanımlanması ve tanımlan sorunların çözülmesinde sürekli eğitimin zorunluluğu ve bu kapsamda düzenlenen

- 1 T.C. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Uluslararası Ticaret Ve Finansman Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi , Mail: sahin.d@turkuazmmusavirlik.com Orcid: 0000-0003-1424-2089
- 2 T.C. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Tavşanlı Uygulamalı Bilimler Fakültesi mehmet.gol@dpu.edu.tr, Orcid :0000-0001-8411-239X

eğitim programlarının nasıl daha verimli hale getirilebilmesi üzerinde durulmuştur. Çalışma 6 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümü giriş bölümünden oluşmaktadır. 2. bölümde dijital dönüşümün muhasebe departmanına etkisinden muhasebe mesleğini yeniden şekillendirmesinden bahsedilmiştir. Ayrıca dijital dönüşümün muhasebe mesleğini icra edenlere yaşattığı bazı zorluklar bahsedilmiştir. Belirtilen zorluklar şunlardır: Dijital dönüşüm stratejinin olmaması, yönetim ile muhasebe departmanları arasında koordinasyon eksiklikleri, dijital dönüşümde yetkinlik eksiklikleri, dijital dönüşümde siber güvenliğinin dikkate alınmaması, dijital dönüşümün hızlı değişmesidir. 3. bölümde muhasebe çalışanlarının geliştirilebileceği bazı teknolojik ve temel yetkinliklerden bahsedilmiştir. Belirtilen teknolojik yetkinlikler şunlardır: Sosyal Medya, veri analitiği, müşteri ilişkileri yönetimi, video konferans, dijital pazarlama- seo, e-posta ile pazarlama, içerik pazarlaması ve siber güvenliktir. 4. bölümde teknolojik gelişime dönük eğitimin işletmelere sağladığı bazı avantajlardan bahsedilmiştir. Belirtilen avantajlar şunlardır: Para tasarrufu sağlaması, zaman kazandırması, rekabet avantajı teşvik etmesi, güven artırması ve ekip oluşturmaya olanak sağlamasıdır. 5. bölümde teknolojik eğitim programlarının başarılı uygulanması için yapılması gerekenlerden bahsedilmiştir. Yapılması gerekenler şunlardır: Modern eğitim vizyonu geliştirmek, altyapıya yatırım yapmak, öğrenci teknoloji modeline karar vermek, sanal bir öğrenme ortamı yaratmak, eğitime ve mesleki gelişime vurgu yapmak, sunuculara, depolamaya ve yazılıma yapılan yatırımları en aza indirmek, ders kitaplarını değiştirmek, esnek olmak, devlet yardımlarından yararlanmak gibi ipuçlarından bahsedilmiştir. 6.bölüm sonuç bölümünden oluşmaktadır.

1 Giriş

Dijitalleşme yalnızca teknolojik bir yenilik değil aynı zamanda işletme faaliyetlerini ve süreçlerini yönetme biçiminde farklı bir felsefeyi ifade etmektedir. Dijitalleşmenin yarattığı etki ile yaşadığımız dönemde çevremizde ve dünyada değerli dönüşüm ve gelişmeler yaşanmaktadır (Mancini ve diğerleri, 2017). Dijitalleşmenin etkisiyle meydana gelen teknolojiler, kurallar ve insan kaynakları, insanlara dijital teknolojileri benimseterek onlara zorla kullandıracak ve dolayısıyla iş ve ekonomi hayatında önemli ve geri dönüşü olmayan değişimlere yol açacak şekilde sürekli değişen bir ortamın etkisi altında olduklarından işletmeler için zorluklarıdır (Grosu ve diğerleri, 2023). İşletmelerin Dijital geçiş sürecinde işletmeleri yeni teknolojilerin kullanılması, maliyetlerin minimum seviyeye indirilmesi, daha etkili iyi bir yönetim, maksimum faydalı hizmetler, gelişmiş idari işlevler ve daha az hata gibi çok sayıda avantaj ve işlevsellik sunar (Alshirah ve diğerleri, 2021).

Dijitalleşmenin yarattığı etki yaşanan bu gelişmelerle beraber muhasebe mesleği A'dan Z'ye etkilenip klasik muhasebeden dijital muhasebeye evrim

geçirmektedir. Bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarının dijital çağın gereksinimlerine uygun nitelik ve yetkinliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu yetkinliklerin kazanılmasındaki baş aktör muhasebe meslek mensuplarına verilecek nitelikli kaliteli eğitim ile olacaktır. Bu çalışmada, dijitalleşmenin muhasebe departmanına etkisinden, zorluklarından, muhasebe meslek mensuplarının temel ve dijital yetkinliklerinden, dijital yetkinliklerin öneminden, teknolojik gelişiminin işletmelere sağladığı avantajlar, personellere verilen teknolojik eğitimi üzerine durulmuştur.

2 Dijital Dönüşümün Muhasebe Departmanına Etkisi ve Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijital Dönüşümde Karşılaştıkları Zorluklar

2.1 Dijital Dönüşümün Muhasebe Departmanına Etkisi

Dünyadaki teknoloji alanındaki gelişmelerin akabinde ortaya çıkan dijitalleşmenin muhasebe mesleğinde yaşattığı etkiler aşağıda belirtilmiştir: (First Intuition. “The future of accounting: how are digital technologies reshaping the industry?”. Erişim: 25.08.2023.)

- **Dijital Dönüşüm Teknolojileri Muhasebe Meslek Mensuplarına Destekleyecek, Onların Yerini Almayacak**

Dijitalleşme ile birlikte muhasebe süreçlerinin otomasyon sistemleri ile otomatik hale gelmesi ve daha az zaman almasıyla birlikte, muhasebe meslek mensuplarının mükellefleri ile daha fazla irtibat halinde olmaları ve günlük iş operasyonları söz konusu olduğunda danışmanlık hizmetlerini artırmaktadır (Gulin ve diğerleri 2019).

Muhasebede kullanılan otomasyon sistemleri, verimliliğin artırılmasına yardımcı olduğu, bilgi girişi gibi zaman alan işlemleri sonlandırdığı ve insandan kaynaklanan hata olasılığını azalttığı için muhasebe meslek mensuplarına daha faydalı olmasını sağlıyor. Bu dijital dönüşümün sağladığı faydalar, çeşitli muhasebe ve finans rollerinde uygulanabilmesi nedeniyle meslek genelinde yaygındır. Otomasyon sistemlerinin bakımı ve desteklenmesi için bilişsel teknoloji uzmanlarına ihtiyaç duyulacaktır.

- **Muhasebe Meslek Mensupları Mükelleflerine Daha Fazla Katkı Sunabilecek**

Muhasebe meslek mensupları, kurumsal anlamda verimlilik kazanımlarının yanı sıra analiz ve öngörü yetenekleriyle değer yaratabilirler. Tahmin ve sunum yeteneklerin yanı sıra veriye dayalı karar alma süreçlerine de öncülük edebilirler. Böylece doğru teknolojileri

benimseyen muhasebe için yeni roller, beceriler ve rekabet avantajı fırsatları ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, sürekli değişen bu teknolojilere ayak uyduramayan muhasebe meslek mensupları rekabet güçlerini, personellerini ve mükelleflerini kaybetmeleri ihtimali de ortaya çıkmıştır.

- **Muhasebe Meslek Mensupları Tarafından Hazırlanan Verilerin ve Raporların Mükelleflere Görsel Sunum Yapılması**

Veri görselleştirme oldukça etkileyici bir alandır. Muhasebeciler bu tür uygulamalar yardımıyla ellerindeki verileri ve sonuçları yeni ve yaratıcı yöntemlerle sunma fırsatı bulmaktadır. Böylece sonuçlar daha iyi gösterilebilir, analize yardımcı olunabilir ve veri anlatımına yardımcı olunabilir. Dolayısıyla daha etkili kararlar alınmasını sağlar. Gerek bir mükellef raporu gerekse şirket içi bir analiz olsun, bu araçlar işletmelerin verileri kullanma, değiştirme ve sunma biçimlerini şekillendirebilir. Sonuç olarak daha net, daha ayrıntılı ve daha gelişmiş bulgular elde edilebilir ve bu da rekabet avantajı sağlayabilir.

- **Muhasebe Meslek Mensuplarının Teknolojik Yetkinliklerini Geliştirmesi**

Dijital teknolojiler, bir muhasebe meslek mensubunun geliştirebileceği yetkinlikleri genişletmiştir. Veri analitiği, otomasyon ve kodlama gibi dijital teknolojilerdeki beceriler, muhasebe meslek mensuplarının daha etkin, verimli ve güçlü bir şekilde çalışmasına yardımcı olabilir. Ancak, muhasebe meslek mensuplarının tüm bu yetkinlikleri geliştirmeleri zorunlu olmayıp, mükellefler bu yetkinliklere sahip diğer kişilerle işbirliği yapabilirler. Önemli olan, bu yeni olasılıklara karşı bir anlayışa ve açıklığa sahip olmaktır. Muhasebe meslek mensuplarının sorunları çözmek için gereken doğru soruları nasıl soracaklarını bilmeleri gerekir. Sorunu ve dijital teknolojilerin onlara nasıl yardımcı olabileceğini anlamaları gerekir.

- **Muhasebe Meslek Mensupları Ofislerinde Çalıştırdıkları Personelleri İşe alma ve Personellerini Elde Tutma Metotlarının Değişmesi**

Teknoloji tutkunu genç kuşaklar çalışma hayatına katıldıkça, beraberinde yeni çalışma yöntemleri de getirmekte ve dolayısıyla işverenler nesiller arası bir ayrımla karşı karşıya kalabilmektedir. Sınırlı dijital yetkinliğe sahip olmayan meslek mensupları ofislerinde çalıştıracak genç personeli cezbetmekte zorlanabilir. Dijital yetkinliğe sahip olan meslek mensupları ofislerinde dijital yetkinliğe sahip

olmayan daha yaşlı ve deneyimli muhasebecileri istihdam etmekte zorlanabilir. Muhasebe mesleğinde yaşanan dijital dönüşüm yeniliklere açık bir zihniyetin önemini bir kez daha vurgulamaktadır. İşverenlerin giderek daha fazla aradığı dijital yetkinlikler, genç kuşakları muhasebe alanına çekebilir.

- **Muhasebe Meslek Mensupları Tarafından Dijital Teknolojilerin Anlaşılması**

Dijital teknolojilerden yararlanan muhasebe meslek mensupları için en büyük engellerden biri nereden başlayacaklarına karar vermektir. Muhasebe meslek mensuplarının çabalarını nereye odaklayacaklarını bilmelerini zorlaştıran çok sayıda farklı dijital teknolojiler vardır. Üstelik daha önce dijital teknolojileri kullanmak zorunda kalmamış ve bu teknolojileri anlamayan muhasebe meslek mensuplarının direnci, benimsemeyi daha da engelleyebilir. Bununla birlikte, rekabetçi kalabilmek için benimsemek giderek daha gerekli hale geliyor. Bundan en fazla fayda sağlayacak olan muhasebe meslek mensupları, hangi teknolojinin kendileri için en iyi sonucu vereceğine karar vermeden önce neyi başarmaya çalıştıklarını anlayan muhasebe meslek mensuplarıdır. Çözülmesi gereken sorunun ne olduğunu, bunu çözmek için hangi becerilere ihtiyaç duyulduğunu ve dijital teknolojilerin onlara nasıl yardımcı olabileceğini anlamak, en uygun ve etkili benimsemeyi kolaylaştıracaktır.

2.2 Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijital Dönüşümde Karşılaştıkları Zorluklar

Muhasebe mesleğinde muhasebe meslek mensuplarının dijital dönüşümde karşılaştıkları zorluklar aşağıda belirtilmiştir: (Alhajjar,2023:94-95 ve ERP Cloud Blog,2022)

- **Etkili Dijital Dönüşüm Stratejilerinin Olmaması**

Bir stratejiye sahip olmamak, bir dijital dönüşüm girişiminin en önemli sorunudur. Sadece yapay zekâya veya gelişmiş analitiğe yatırım yapmaya karar vermek yeterli değildir. Temel performans göstergelerinin tanımlanmasını, eğitimi, uygulamayı ve bakımı içeren uçtan uca bir plana sahip olmak çok önemlidir. Dijital dönüşüm stratejisinin bir kurumun temel iş stratejisini de desteklemesi gerekir. Bu sadece katılım ve finansman olasılığını artırmaya yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda genel iş stratejisini departman hedefleriyle birleştirmek muhasebeyi önemli bir paydaş haline getirir(ERP Cloud Blog,2022).

- **Yönetim İle Muhasebe Departmanları Arasında Koordinasyon Eksikliği**

Etkili dijital dönüşüm stratejilerinin oluşumuna hem muhasebe departmanından hem de yönetim ekiplerinden katılım sağlanmalıdır. Muhasebe departmanından sorumlu yöneticiler, stratejinin personel tecrübelerini iyileştireceğinden emin olmalıdır. Aynı zamanda yönetim ekibi, dijital dönüşüm projesinin kârlılığı nasıl etkileyeceğine dair tahminler isteyecektir. Muhasebe departmanı ve yönetiminde yeni dijital deneyimin potansiyel faydalarını anlamasına yardımcı olmak için, mevcut ve etkisiz işlemleri önerilen değişikliklerle karşılaştıran bir açıklama yapmaları gerekir. Yapılan açıklamada tahmini tasarrufları vurgulanması gerekir. Maliyetlerdeki azalmayı belirlemek mümkün değilse bile, güncel durumun nasıl tam şeffaflık sağlamadığını, dolayısıyla düzgün bütçe yapmayı ve kayıpları tespit etmeyi imkânsız hale getirdiğini açıklamak gerekecektir(ERP Cloud Blog,2022).

- **Dijital Yetkinliklerdeki Eksikler**

Bunların yanı sıra, tüm çalışanlar yeni dijital sistemi anlamayabilir ve süreçlerinde değişiklik yapma konusunda isteksiz olabilirler. Eğitici programların, ikramiye veya ücretli izin gibi teşviklerle birlikte tasarlanması, yeni sürece karşı direnci azaltmaya yardımcı olabilir. Bunlara ilaveten, muhasebe departmanının dinamik ve erişilebilir bir destek ekibine sahip teknoloji tedarikçilerini tercih etmesi, sorunların ortaya çıkması halinde muhasebe departmanının ilgilenildiğini hissetmesine yardımcı olabilir(ERP Cloud Blog,2022).

- **Dijitalleşme Sürecinde Yaşanan Siber Güvenlik Problemlerini Dikkate Almamak**

Muhasebede teknolojinin kullanımının artmasıyla birlikte finansal bilgilerin ve hassas verilerin güvenliği konusunda zorluklar ortaya çıkmaktadır. Muhasebeciler güvenlik konusunda derin bir anlayışa sahip olmalıdır (Alhajjar,2023:94-95).

Dijitalleşmeyle birlikte başta siber saldırılar olmak üzere yeni tehditler ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir dijital dönüşüm stratejisi, başarı için siber güvenliği hesaba katmalıdır. Ekip, yeni teknoloji seçerken siber güvenlik standartlarını gözden geçirmek ve bir kuruluşun nelerden sorumlu olacağını belirlemek için bilişsel teknolojiler departmanlarına ve potansiyel tedarikçilere danışmalıdır. Bilişsel teknolojiler ekibini karar verme sürecinde döngüde tutmak, kapsamlı bir güvenlik stratejisi sağlar (ERP Cloud Blog,2022).

- **Dijital Dönüşümde Sürekli Değişimin Olması**

Dijital dönüşümün hızla gelişmesi, muhasebe meslek mensuplarının ileri muhasebe sistemleri ve yeni teknolojilerle ilgilenmesini gerektirmektedir. Örneğin Büyük Veri analizi, güçlü analitik yetenekler ve karmaşık finansal verilerin derinlemesine anlaşılmasını gerektirir (Alhajjar,2023:94-95).

Bir kerede tüm departmanı değiştirmeye çalışmak, felaket sonuçlara yol açabilir. Çok hızlı hareket etmek personeller üzerinde çok fazla baskı oluşturabilir, bütçeyle zorlayabilir ve önemli adımların atlanmasına neden olabilir. Başlangıçta adım adım ilerlemek muhasebe departmanları için özellikle önemlidir. Muhasebe departmanları farklı departmanlardan ve şirket dışından kişilerle muhatap olduğundan ve hassas verilerle çalıştığından, dijital dönüşüm projesi dikkatlice incelenmeli, test edilmeli ve optimize edilmelidir. İdeal olarak, muhasebe departmanları ilk olarak en yoğun emek gerektiren prosedür süreçleriyle başlamalıdır. Bu, düzenli iş akışını engellemeden gelecekteki değişiklikler için zaman kazandıracaktır(ERP Cloud Blog,2022).

- **Yetersiz Destek**

Bir diğer potansiyel sorun da erişim desteğinden yoksun olmak olabilir. Dijital teknolojiyi hayata geçirmek bir takım zorlukları beraberinde getirebilir ve bir işletmenin BT ekibi her şeyi kendi başına çözemez. Dijital teknoloji sağlayıcılarının erişilebilir olması ve destek hizmetlerini düzenli olarak sunması (eğitimden yardım masasına kadar) müşteri ve çalışan deneyiminde büyük bir fark yaratabilir. Aktif bir destek ekibi, işletmeniz ile tedarikçiniz arasında güven oluşturur ve muhasebe ekiplerinin yeni süreçlere daha iyi uyum sağlamasına yardımcı olur(ERP Cloud Blog,2022).

- **Yasal ve düzenleyici dönüşümler**

Muhasebe ve finansal raporlama yasaları sürekli değişim göstermektedir. Bu nedenle Muhasebe meslek mensuplarının yeni yasal ve düzenleyici mevzuatlara uyum sağlaması gerekmektedir. Örneğin, Uluslararası Muhasebe Standartlarının (IFRS) uygulanması ve sürekli değişen mali ve vergi mevzuatına uyum, muhasebe meslek mensupları için zorluk teşkil etmektedir(Alhajjar,2023:94-95).

- **Kültürel Dönüşüm Ve Eğitim**

Dijital dönüşüm aynı zamanda muhasebe meslek mensupları için yeni teknolojiyi ve teknolojiyi kullanabilmenin sürdürülebilir yollarını

benimsemeleri ve öğrenmeleri gereken kültürel bir değişimdir. Dijital dönüşüm, muhasebe meslek mensuplarının yetkinliklerini güncel tutmak ve teknolojik gelişmelere ayak uydurmak için sürekli eğitim ve öğrenmeyi gerektirir (Alhajjar,2023:94-95).

- **Mesleki Ve Etik Zorluklar**

Bu değişim muhasebeci meslek mensuplarını güvenlik, güvenilirlik ve gizlilik gibi yeni etik zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Muhasebe meslek mensupları bu zorluklarla etik ve sorumlu bir şekilde başa çıkabilmeli ve muhasebenin mesleki standartlara ve etik kurallara uygun şekilde hareket etmelidir. (Alhajjar,2023:94-95).

- **Verilere Ulaşmanın Zorluğu**

Muhasebe meslek mensupları dijitalleşme ve kişisel verileri koruma yasalarından dolayı istedikleri verilere ulaşmakta zorluk yaşamaktadır. (Alhajjar,2023:94-95).

- **İşi Kaybetme Korkusu**

Muhasebe meslek mensupları muhasebe işi düzeyindeki bu niteliksel değişimlerin bir neticesi olarak, muhasebe programlarına ek olarak çıkan yardımcı programlarının bolluğu ve birçok muhasebe aşamanın azalmasından dolayı, işlerini kaybetme tehlikesi yaşamaktadır. (Alhajjar,2023:94-95).

- **İşi Kaybetme Korkusu**

Muhasebe meslek mensupları muhasebe işi düzeyindeki bu niteliksel değişimlerin bir neticesi olarak, muhasebe programlarına ek olarak çıkan yardımcı programlarının bolluğu ve birçok muhasebe aşamanın azalmasından dolayı, işlerini kaybetme tehlikesi yaşamaktadır. (Alhajjar,2023:94-95).

- **Yeni Çıkan Mevzuatlarla - İşyerinde Kullanılan Teknolojilerin Çatışması**

Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme dönüşümüne hazırlıklı olmamalarının yanı sıra, mevcut muhasebe ve denetim standartlarının yayınlandığı dönemde mevcut bilgi teknolojisinin tam anlamıyla mevcut olmadığı belirtilmektedir. Finansal alanda dijital dönüşüme yeterince önem verilmemiş ve muhasebe modeline henüz yansıtılmamıştır. Genel olarak veri tabanının mevcut olması durumunda muhasebe açıklamalarında önemli bir değişiklik olmayacaktır. (Alhajjar,2023:94-95).

3. Muhasebe Mensuplarının Dijital Yetkinliklerin geliştirilmesi

3.1 Dijital Yetkinlik

Dijital anlamda yetkin olmak , dijital süreçlerde ve araçlarda etkin olmak için yeterli beceri ve kapasiteye sahip olunmasını ifade etmektedir. (Aksu ve Dalgılıç, 2019: 56). Dijital yetkinlikte kişinin temel bilişim araçlarına ve bilgisayar programlarına hâkim olması ve bu alanda bilgi, beceri ve tutumunu geliştirmesi ilk adım olarak kabul edilmektedir. Çünkü dijital yetkinlik, teknik bilgidен üretken ve stratejik kişisel yetkinliğe ve bilişsel becerilere uzanan bir süreçtir. Bu nedenle, dijital yetkinlik, bireyin bilgiye erişmek, bilgiyi işlemek ve değerlendirmek için teknolojiyi nasıl kullandığını ve dijital araçlar veya medya ile bilgi üretme ve iletişim kurma becerisini kapsamaktadır (Hatlevik ve Christophersen, 2013: 241).Dijital yetkinlik; yeni dijital teknolojiye yön verecek bilgi ve yeteneklerin kazanılmasıdır. Muhasebe alanında bulut tabanlı muhasebe yazılım uygulamaların yaygın hale gelmesiyle birlikte, bulut tabanlı muhasebe yazılım uygulamanız zaten birçok muhasebe görevini dijital olarak gerçekleştirebilir, ancak dijital becerileriniz burada bitmemelidir. Muhasebe meslek mensupları örneğın, sosyal medya uygulamalarını kullanarak içeriğı çevrimiçi ve e-posta yoluyla paylaşarak pazarlama faaliyetlerini bir sonraki seviyeye taşıyabilir. Teknolojinin hem muhasebe meslek mensupların hem de mükelleflerin iş hayatında etkin bir rol oynaması, muhasebe alanında sağlam dijital yetkinliklere sahip olmak giderek daha önemli hale geliyor. (Esther Cooke. “**8 digital skills accountants need so their practices can succeed**”. Erişim: 27.08.2023. <https://www.sage.com/en-gb/blog/digital-skills-accountants-need/#skills>)

3.2 Muhasebe Meslek Mensupları İçin Dijital Yetkinliklerin Önemi

İşletmede kullanabilecek tüm araçlardan haberdar olmak, işle ilgili bilgiler elde etmek ve bilinçli kararlar almak için bunlardan yararlanabilmek gerekir. Amaç zamandan ve kaynaklardan tasarruf ederek ve mükelleflere daha kaliteli bir hizmet verebilmektir. Sağlam dijital yetkinliklere sahip olmak, özellikle muhasebe personellerinin Covid-19 pandemisi ile uzaktan çalışmasının giderek yaygınlaştığı günümüzde, muhasebe meslek mensuplarının ve mükelleflerin etkili bir şekilde işbirliği yapmasına ve iletişim kurmasına imkân verir. Muhasebe meslek mensupları tarafından mükelleflerine muhasebe yazılımı, veri analizi araçları ve siber güvenlik dâhil olmak üzere çeşitli dijital yetkinlik konusunda eğitim ve destek verebilir. Muhasebe mensupları mükelleflerine bu hizmetleri vererek mükelleflerin gözünde güvenilir bir danışman olduğunu kanıtlayarak onlarla daha güçlü, daha işbirlikçi ilişkiler kurarlar. (Esther Cooke. “**8 digital skills accountants**

need so their practices can succeed". Erişim: 27.08.2023. <https://www.sage.com/en-gb/blog/digital-skills-accountants-need/#skills>)

3.3 Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Gereken Temel, Dijital Yetkinlikler Ve Çağdaş Muhasebe Meslek Mensubu Profili

3.3.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Gereken Temel Yetkinlikler

Dijital dönüşümünün temel becerileri, yetenekleri bir çalışanın belirli bir görevi yerine getirmesi veya sosyal ve iş süreçlerinin dijitalleşmesi bağlamında belirli bir faaliyet sonucunu elde etmesi için gerekli olan yetkinlik olarak yorumlanır. Böylece dijital bir muhasebecinin yeterlilikleri hem mesleki görevleri yerine getirmek hem de bir çalışanın dış dünyayla tam teşekküllü etkileşimi ve günlük görevleri çözmek için gereklidir. Dijital ekonomide bir muhasebe meslek mensubunun aşağıdaki temel becerileri tanımlanabilir (Makaruk,2021:131-132):

- **Dijital ortamda iletişim ve işbirliği**

Bir muhasebecinin dijital ortamda, diğer insanlarla etkileşim içinde hedeflerine ulaşmasını sağlayan çeşitli dijital araçları kullanma becerisini ifade eder.

- **Belirsizlik karşısında kendini geliştirme**

Bir muhasebecinin, ortaya çıkan yaşam görevleri için kendisi için eğitim hedefleri belirlemesi, diğer gerekli yeterliliklerin çözümlerini ve geliştirme araçlarını (dijital araçların kullanılması dahil) seçmesi gerekir.

- **Yaratıcı düşünme.**

Dijital ekonominin sorunlarını çözmek için yeni fikirler üretmek, standart modellerden soyutlamak: mevcut sorunları çözmeye yollarını yeniden inşa etmek, yeni optimal algoritmalar geliştirmek için alternatif eylem seçenekleri ortaya koymak.

- **Bilgi ve veri yönetimi.**

Muhasebe meslek mensubunun gerekli bilgi ve veri kaynaklarını aramak, dijital araçları kullanarak bilgileri algılamak, analiz etmek, ezberlemek ve iletmek ve ayrıca çeşitli kaynaklardan elde edilen verilerle çalışırken alınan bilgileri sorunları çözmek için etkili bir şekilde kullanmak için algoritmalar kullanmaktır.

- **Dijital ortamda eleştirel düşünme.**

Bilgiyi, güvenilirliğini değerlendirmek, gelen bilgi ve verilere dayanarak mantıksal sonuçlar oluşturmak.

Muhasebe meslek mensuplarının gelecekteki dönemlerde sahip olması gereken temel yetkinlikler aşağıda belirtilmiştir: (İsmail Tekbaş, “**Gelecekte bir muhasebecinin ihtiyaç duyacağı 6 beceri**”. Erişim: 28.08.2023 <https://www.parasut.com/blog/bir-muhasebecinin-bilmesi-gerekenler>)

- **Analitik beceriler**

Geleceği düşünen muhasebe meslek mensupları hem teorik hem pratik veri ve analitik görüşüne sahip olmaları gerekir. Her türlü bilgilerin nasıl derlenip, analiz edilip, geleceğe yönelik mali bilgilerin tahmin analizlerini ve bulgularını gerçekleştirmeyi de içerir.

- **İş zekâsı**

Gelecek zamanda muhasebe meslek mensupları iş hayatında zekâlarını kullanarak mali sorunları çözüme çözümler geliştirmeleri ve stratejik olarak işlerine değer katmaları gerekecek. Gelecek zamana uygun hareket etmek için veri analizi, teknoloji, süreç tasarımları, veri, proje ve risk yönetiminde yeterlilik de istenen yetkinlikler arasında olacak.

- **Dijital zekâ**

Dijital zekâ güncel ve henüz yeni piyasaya çıkan dijital teknolojilerin, niteliklerin, dijital uygulamaların, dijital stratejilerin ve dijital kültürün farkındalığını ve uygulamasını içerir. Muhasebe meslek mensupları sürekli bundan sonraki aynı yazılımların kullanmasını beklemek doğru olmaz. Teknolojiliyle meydana gelen gelişmeleri kavramaya ve onları kullanabilmeye hazır olmalılar.

- **Yaratıcılık**

Muhasebe meslek mensuplarının yaratıcı düşünceye sahip olmaları gerektiği ve sürekli gelişen dijitalleşme sürecinde geri kalmamaları gerektiğini ifade eder. Muhasebe sektöründe yaratıcı olmak, potansiyel neticeleri ortaya çıkarmaları, yeni bağlantılar kurarak ve yeni fikirler üretmeyi içerir.

- **Etkili İletişim**

Bilgiler etkin bir biçimde 3. kişilerle paylaşılmadığı zaman etkisizdir. Analitik yetkinlikleri, verilen verileri 3. kişilere iletilemezse amacına uygun davranılamaz. Muhasebe meslek mensupları bu sebeplerden dolayı yaptıkları analizlerini kavraması kolay evraklarla sunabilmek

için her türlü iletişim yetkinliklerini geliştirmelidir. Teknoloji iş hayatında çok önemli bir değere sahip olsa bile, fakat ticari işlemlerde insan etkileşiminin yerini dolduramaz.

- **Stratejik Karar Verme**

Teknolojinin sürekli gelişim halinde olmasından dolayı muhasebe işlemlerini dijital sistemler tarafından gerçekleştirilmesiyle oluşan boş vakitlerinde muhasebe meslek mensupları stratejik kararlar vereceklerdir. Günümüzde de iş organizasyonlarda stratejik karar alma aşamasına katılımları git gide artış göstermektedir.

3.3.2 Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Dijital Yetkinlikler

Dijital yetkinlik konusunda Janssen ve diğerleri (2013), uyguladıkları anket çalışmasının neticesinde genel dijital yetkinlik çerçevesini ortaya çıkarmışlardır. Araştırmanın neticesinde açıklanan yetkinlikler şunlardır:

- Dijital araçların kullanılmasına yönelik beceriler,
- Teknolojiyi günlük hayatta kullanma, bilişsel teknolojileri kullanarak mesleki performansı geliştirmek,
- Dijital çalışma ortamlarında iletişim kurma, dijital bilgi yönetimi, kişisel verileri koruma ve güvenlik tedbirlerini alma,
- Dijital ortamlarda yasal ve etik konularını gözeterek, teknolojiye karşı pozitif düşünceye sahip olma,
- Bilişsel teknolojilerini kullanarak ve hayata entegre etme,
- Gereksinin duyulan dijital teknolojiler konusunda bilinçli kararlar alma ve mesleki verimliliği artırmak amacıyla dijital teknolojileri faydalı kullanmaktır

Aslitürk ve diğerleri (2016) yaptıkları çalışmada dijital ekonomide sahip olunması gereken dijital ve teknik beceriler başlığı altında bilgi iletişim teknolojileri okuryazarlığı, dijital iletişim; bilgi becerileri başlığı altında dijital bilgi işlem becerileri, veri okuryazarlığı, siber güvenlik ve girişimcilik becerileri başlıkları altında ise dijital girişimcilik yetkinlikleri konuları dikkat çekmektedir.

Çark (2020), yaptığı çalışmada dijital çağda bireylerin sahip olması beklenen teknik ve kişisel yetkinlikler aşağıda gösterilmiştir:

Dijital Yetkinlikler

1-)Teknik Yetkinlik

Zorunlu

- Bilişim teknolojileri bilgi ve becerileri
- Veri işleme ve analizi
- İstatistiki bilgi
- Kurumsal işleyiş ve süreçlere ilişkin anlama
- Modern ara yüzlerle etkileşime girme becerisi

Gerekli

- Bilgi yönetimi
- Teknoloji ve örgütlenme hakkında disiplinler arası genel
- İmalat faaliyetleri ve süreçleri hakkında uzmanlık bilgisi
- IT güvenliğine ve verilerin korunması ile ilgili farkındalık

Olabilir

- Bilgisayar programlama ve kod yazma
- Teknoloji hakkında uzmanlık bilgisi
- Ergonomi hakkında farkındalık
- Hukuki işlere yönelik bilgi ve anlama

2-) Kişisel Yetkinlik

Zorunlu

- Öz yönetim ve zaman yönetimi
- Değişime ayak uydurma becerisi
- Ekip çalışması becerisi
- Sosyal beceriler
- İletişim becerileri

Gerekli

- Yeni teknolojilere güvenme
- Sürekli gelişim ve yaşam boyu öğrenmeye yatkınlık

Dijital çağın çalışma koşullarına ve beklentilerine uyum sağlanmasını kolaylaştıran bu yetkinliklerin ve dijitalleşmenin neden tercih edilmesi gerektiğine ilişkin yapılan çalışmalarda ise aşağıdaki nedenler sıralanmaktadır (PwC, 2017):

- Çalışanların yapılan işlerde dijital çözümleri kullanması, verimlilik artışı göstermektedir.
- Dijitalleşme yapılan işlerde hız kazandırmakla birlikte, rekabet gücü artışı göstermektedir. Ayrıca yapılan işin vaktinden önce bitirilmesi, maliyetlerin minimuma indirilmesi ve elde edilen faydaya bağlı olarak kalite beklentilerine uygunluk ve müşteri memnuniyetini artırmaktadır.
- Dijitalleşme finansal performansa direkt katkı sağlamaktadır.
- Yönetimin karar alıp vermede süreci kısalmaktadır.
- İnovasyon ve ticarileşme aşamaları surat göstermektedir.
- Yeni faaliyet alanları veya işlerin yeni versiyonları oluşmaktadır.
- Toplumsal ve ekonomik alanlarında hızla gelişim göstermektedir.

Muhasebe meslek mensupların dijital çağa ayak uydurabilmeleri için sahip olması gereken dijital yetkinlikler aşağıda belirtilmiştir: Esther Cooke. “**8 digital skills accountants need so their practices can succeed**”. Erişim: 27.08.2023. <https://www.sage.com/en-gb/blog/digital-skills-accountants-need/#skills>)

• Sosyal Medya

Muhasebe meslek mensupları hedeflerine ulaşmak için sosyal medya uygulamalarını etkin bir şekilde kullanabilir. Bunun çeşitli yolları vardır. Sosyal medya uygulamaları sektördeki diğer meslek mensupları ile ağ kurmak ve potansiyel mükellef adayları bağlantı kurulabilir. Sosyal medya uygulamaları ile meslek mensupları kendi görüşlerini, sektörel haberleri ve makalelerini paylaşarak marka bilirliliği oluşturabilirler. Personel alımlarını bu uygulamalar üzerinden gerçekleştirebilir.

• Veri Analitiği

Genellikle muhasebe yazılımınızla entegre olan güçlü analiz araçları uygulamaları mevcuttur. Bu analiz araçları ile finansal verilerindeki eğilimleri, kalıpları belirlemek ve daha doğru finansal raporlama sağlamak için kullanabilir. Veri analitiği ile mükelleflerin satışlarında belirli bir faaliyet döneminde yaşanan azalmayı tespit etmenize ve bunu bir raporlama hatası veya gelecekte ele alınabilecek sezonluk bir eğilim olarak tanımanıza yardımcı olabilir. Ayrıca veri analitiği

ile temel performans göstergelerini analiz etmek için kullanılabilir ve şirketin kârlılığını artırmak için maliyetlerin azaltılabileceği alanları belirlemek gibi veriye dayalı öngörülerini kullanarak mükelleflerin karar verme süreçleri düzeltilir.

- **Müşteri İlişkileri Yönetimi**

Müşteri ilişkileri yönetimi (CRM) yazılımlarını kullanarak mükelleflerle ilgili etkileşimlerini daha iyi yönetilmesine ve analiz edilmesi olarak tanır, böylece mükellef davranışı ve tercihlerine ilişkin kişiselleştirilmiş destek ve öngörüler sağlanabilir. Mükellef verilerini analiz ederek yeni iş fırsatlarını belirlemek ve mükelleflerin gereksinimlerini ve tercihlerini daha iyi anlayarak gelir tahminlerini geliştirmek için de bir CRM kullanılabilir. Aynı zamanda mükellefi elde tutmayı geliştirmek için de değerli bir araçtır. Bunun sebebi, bir süredir hizmetlerinizle etkileşime girmeyen mükellefe hedefli iletişim ve kişiselleştirilmiş destek sunabilmeniz ve aynı zamanda müşteri etkileşimlerini yönetmek için merkezi bir platform kullanarak ekip üyelerinin aynı hedefler doğrultusunda çalışmasını sağlayabilmenizdir.

- **Video Konferans**

Muhasebe meslek mensuplarının video konferans yazılım programları vasıtasıyla, mükelleflerle bir araya gelip yüz yüze toplantılara gerek kalmadan onlarla mekân fark etmeksizin uzaktan yüz yüze toplantılar yapmalarına olanak tanır. Video konferansı yöntemi ile zamandan tasarruf edebilir ve seyahat masraflarını azaltabilir, ayrıca mükellefler arasındaki işbirliğini ve iletişimi geliştirebilir. Video konferansı kullanarak, farklı ofislerde, farklı şehirlerde, farklı ülkelerde bulunan mükelleflerle kolayca bağlantı kurabilir, birlikte daha verimli çalışmaya olanak tanır, mükelleflere zamanında ve doğru bilgi verir.

- **Dijital Pazarlama ve Seo**

Muhasebe meslek mensuplarının dijital pazarlama vasıtasıyla çevrimiçi görünürlüğünü artırması, daha geniş çevrelere ulaşmasına ve potansiyel mükellefler bulabilir. Muhasebe meslek mensuplarının oluşturduğu web sitesinin arama motoru sonuçlarındaki sıralamasını iyileştirmek için arama motoru optimizasyonunu (SEO) ve potansiyel mükellefi çekmek için tıklama başına ödeme reklamcılığı gibi diğer dijital pazarlama stratejilerini kullanabilir.

- **E-postayla pazarlama**

Muhasebe meslek mensuplarının e-posta pazarlaması ile mükelleflerle bağlantı halinde olmanın, onları önemli mali, vergisel ve finansal

haberler hakkında bilgilendirmenin ve kişiselleştirilmiş destek sağlamanın uygun maliyetli bir yoludur. Muhasebe meslek mensupları mükelleflerle ekonomik ve mali açıdan görüşlerini paylaşmak, sürekli değişim gösteren vergi kanunu değişiklikleriyle ilgili güncellemeler sağlamak için e-posta bültenlerini kullanabilirler. E-posta pazarlamasını kullanmanın bir diğer yararı da yeni potansiyel mükellefler yaratmasına ve mükellef tabanını büyütmesine yardımcı olabilmesidir.

- **İçerik Pazarlaması**

Muhasebe meslek mensuplarının kendilerini muhasebe sektöründe bir düşünce lideri olarak konumlandırmak için içerik pazarlamayı kullanabilirler. İçerik pazarlaması, muhasebe meslek mensuplarının hedef kitlelerinin gereksinimlerine ve şüphelerine hitap eden blog yazıları, makaleler ve videolar gibi değerli içeriklerin çevrimiçi olarak oluşturulmasını ve paylaşılmasını içerir. Bu şekilde muhasebe meslek mensuplarınca potansiyel mükelleflerin güvenini kazanırlar ve kendilerini, uzmanlık alanlarında uzman olarak konumlandırabilirler. İçerik pazarlamasını kullanmanın muhasebe meslek mensuplarını başka bir faydası da, arama motoru sıralamalarını iyileştirip ve web sitelerine potansiyel mükellefleri çekmesine yardımcı olur. Arama motorları için optimize edilmiş, yüksek kaliteli ve bilgilendirici içerik oluşturarak, potansiyel mükelleflerin çözüm öneriler aradıkları sırada web sitelerinin arama motoru sonuçlarında görünme olasılığını artırabilirler.

- **Siber Güvenlik**

Muhasebe meslek mensuplarının siber güvenlik becerileri, mükelleflerinin hassas mali ve finansal verilerini siber tehditlerden korumasına yardımcı olacaktır. Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe yazılım uygulamaları, mükellefler adına kişisel, mali ve finansal bilgiler de dâhil olmak üzere birçok gizli veriyi işler. Bu veriler yanlış ellere geçerse ciddi mali kayıplara, itibar kaybına ve hukuki sonuçlara yol açabilir. Muhasebe meslek mensuplarının iyi siber güvenlik becerilerine sahip olarak mükelleflerin verilerini bilgisayar korsanlarından, virüslerden ve diğer siber tehditlerden korumak için uygun güvenlik önlemlerini uygulayabilirler .

3.3.3 Çağdaş Muhasebe Meslek Mensubu Profili

Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşmenin yarattığı sahip olması gereken profil aşağıda belirtilmiştir (Cenar ve diğerleri,2021:53-54):

- Verileri analiz etme ve görselleştirme yeteneği, Yapay Zekâ, Bulut Bilişim, Blockchain, Büyük Veri gibi modern araçları yönetme becerisi,
- Dijitalleşme ile ortaya çıkan yeni standartlar, dijital uygulamalar ve dijital teknolojilerle ilgili klasik ve yeni beceriler, dijital ve sosyal medyanın oluşturulmasıyla modellenen analitik beceriler, teknolojik beceriler, iş otomasyonu becerileri, iletişim becerileri,
- Dijital teknoloji becerilerinin yönetimi,
- Teknik ve analitik beceriler, muhasebe alanına uygulanabilir Bilişsel Teknoloji araçlarının etkinliğini değerlendirme yeteneği,
- Gelişmiş programlama dilleri ve hesaplamalara, artırılmış muhasebe uygulamalarına dayalı çevrimiçi iş ortamlarını yönetmeye yönelik özel beceriler,
- Veri analizi görevleri için beceriler, iletişim becerileri, veri modelleme becerileri, istatistik ve programlama bilgisi, insan bilgisayar etkileşimi becerileri,
- Bilgi teknolojisinde iş analizi beceri ve becerileri, veri analizi ve programlama bilgisi, korelasyonları tespit edecek analitik beceriler, istatistik ve genel programlama dilleri bilgisi, iletişim becerileri, ERP, CRM, Excel, SQL, Power Point gibi yazılımları kullanma becerisi,
- Yapay zekâ ve makine öğrenimi becerileri,
- Yeni dijital trendleri keşfetme becerileri, yenilikçi Bilişsel Teknolojileri uygulamaları ve hizmetlerini uygulama becerileri, iş modelleri alanında yenilik yapma ve değişimi teşvik etme becerisi,
- Dijital beceriler, iletişim becerileri, takım çalışması becerileri, yönetim becerileri, eleştirel düşünme becerileri, veri analizi becerileri,
- İş analizi becerileri, bilgi teknolojisi becerileri, programlama dili becerileri, iş iletişimi becerileri, istatistiksel bilgi, modern teknoloji yönetimi ve veri analizi becerileri,
- Yapay zekâyı programlayabilmeyi sağlayan teknik beceriler, veri analizi, ileri düzey dijital beceriler,
- Genel bilgi teknolojisi bilgisi, bilgi teknolojisi kontrol becerileri bilgisi, işyerinde bilgi teknolojisini kullanma becerisi, yaratıcı beceriler ve hayal gücünün, iletişim becerilerinin, eleştirel düşünmenin geliştirilmesi,
- Teknoloji ile ilgili beceriler, alanın dijital yolculuğunu destekleyen teknik beceriler, multidisipliner beceriler, RPA (Robotik Süreç

Otomasyonu) ile ilgili beceriler, veri yönetimi, veri programlama bilgisi, istatistik bilgisi gibi beceriler

4. Teknolojik Gelişime Dönük Eğitimin İşletmelere Sağladığı Avantajlar

Dijital Teknolojiler yaşadığımız dünyada hayatımız vazgeçilemez bir parçası haline gelmiştir. Güncel yaşantımızda cep telefonları, akıllı TV'ler, bilgisayarlar, sesli mesajlaşma, yazılım uygulamaları vb dijital teknolojileri kullanıyoruz. İşletme personelleri bu teknolojileri iş hayatında verimli şekilde kullanacaklarını bilmiyorsa üretkenliğini ve iş hayatını sekteye uğratabilir. İşletme personellerini teknolojik gelişime dönük eğitimin işletmeye sağladığı bazı avantajlar aşağıda belirtilmiştir: (Protech Service Group. “**5 Benefits of Technology Training**”. Erişim: 28.08.2023. <https://www.psg.net/5-benefits-of-technology-training/> ve London School of Business & Finance. “**How Will Technology Change Accounting in the Future?**” Erişim: 28.08.2023. <https://www.lsb.org.uk/blog/online-learning/how-will-technology-change-accounting-in-the-future>):

- **Para tasarrufu sağlar:** Eğitimini başarıyla tamamlayan işletme personelleri sorun gidermeye daha az, verimli ve gelir getiren görevlere daha fazla vakit harcarlar.
- **Zaman kazandırır:** İşletme personelleri kullandıkları uygulamalar hakkında tam donanıma sahip olduklarında daha süratli çalışabilir ve projeleri daha hızlı tamamlayabilirler.
- **Rekabet avantajı sağlar:** Tüm çözümlerini etkin bir şekilde kullanabilen işletmeler, temelleri anlamakta zorlanan işletmelerden daha iyi performans gösterecektir. Zamandan ve paradan tasarruf eden işletmeler bu tasarrufları yenilikçi projelere tahsis edebilirler.
- **Özgüveni artırır:** Kendine güvenen personeller yaptığı işte daha iyi performans gösterenlerdir. Personeller yaptıkları görevi nasıl başarılı bir şekilde yapacaklarını bildiklerinde, pozisyonlarından memnun olma olasılıkları daha yüksek olacaktır. Bu da işletme için daha az iş devri ile sonuçlanır.
- **Ekip oluşturmaya olanak sağlar:** Eğitim, işletme bünyesindeki farklı departmanlardaki personellerim birlikte öğrenmesini ve çalışmasını gerektirir. Daha tecrübeli kullanıcılar devreye girip tecrübesi olmayan kullanıcılara yardım edebilir ve personellerde diğer departmanların nasıl çalıştığına dair bir fikir edinebilmelidir.

- **Üretkenliği artırır:** Teknoloji, muhasebe süreçlerinin daha verimli hale getirilmesi için kullanılır; bu, iş akışının daha sorunsuz çalışması ve işin daha verimli bir şekilde tamamlanması anlamına gelir.
- **Yapılan işlerin doğru olmasını olanak sağlar:** Veriler üzerinde çalışmak için yapay zekânın kullanılması insan hatası sorununu ortadan kaldırır ve doğru kullanıldığında soruna ilişkin daha doğru bilgiler verebilir.
- **Yapılan işlerin güvenli olmasını olanak tanır:** Muhasebe firmaları genellikle çok sayıda yüksek riskli bilgi tutar ve verileri çok az riskle saklamanıza ve korumanıza olanak tanıyan birçok gelişmiş program vardır.

Eğitim, işletmede teknoloji çözümlerinin ve planlamasının gerekli bir yönüdür. Teknolojiye giderek daha fazla bağımlı hale gelirken, personeller işletmenin yatırım yaptığı yeni teknoloji uygulamalarını nasıl kullanacaklarını bilmeleri önemlidir.

5. Teknolojik Eğitim Programlarının Başarılı Uygulanması İçin İpuçları

Teknoloji gelişmeye devam ettikçe işletmelerin yeni teknolojilerini işletmelerinde nasıl uygulayacaklarını öğrenmeleri gerekiyor. Teknolojinin işletmelerde uygulanması, özellikle personellerin teknolojide yaşanan değişime karşı dirençli olduğu ve teknolojiyi kabullenmediği durumlar korkutucu görünebilir. (E.Flanagan. “How to convince employees to adopt new technology”. Erişim: 01.09.2023. <https://www.unboxedtechnology.com/blog/how-to-implement-new-technology-in-the-workplace/>).

5.1 Teknolojiyi İşletmelerde Kullanılmasının Zorlukları

Yeni teknolojiyi işletmelerde kullanılmaya başlamanın bazı zorlukları aşağıda belirtilmiştir: (E.Flanagan. “How to convince employees to adopt new technology”. Erişim: 01.09.2023. <https://www.unboxedtechnology.com/blog/how-to-implement-new-technology-in-the-workplace/>).

Değişime Direnç: ABD’de faaliyet gösteren Robert Half adlı insan kaynakları danışmanlık firması tarafından yapılan bir anket de, işletme yöneticilerinin teknolojide ki yaşanan değişimlere karşı direnci başarılı teknoloji uygulamasının önündeki en büyük engel olarak gördüklerini ortaya çıkardı. İşletme personellerinin direnişi genellikle yeni teknolojileri kullanmayı bilmediklerinden duyulan korkudan veya yeni teknolojiyi kullanma yetkinliklerine sahip olmadıkları için güven eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Sınırlı Eğitim: İşletmelerin yeni çıkan teknolojileri işletmelerinde kullanmaya başlarken yazılım ve sistem eğitimi çok önemlidir. İşletmeler, personellerine yeni teknolojileri zorla dayatmak yerine, onlara bu yeni çıkan teknolojileri başarıyla kullanmaları, benimsemeleri ve karşı çıkmamaları için doğru eğitimi ve sürekli desteği sağlamalıdır.

Kötü Kullanıcı Deneyimi: Hindistan'da faaliyet gösteren Freshworks adlı bulut tabanlı yazılım şirketi tarafından yapılan araştırma, 10 çalışandan dokuzunun iş yazılımlarından memnun olmadıklarını bildirdi. İşletmelerde kullanılmaya başlanan yeni teknoloji sezgisel veya kullanıcı dostu değilse personellerin yeni teknolojiyi kullanma olasılığı daha düşük olacaktır.

Yönetici Desteğinin Olmaması: İşletme personelleri, yöneticilerinden destek ve katılım görmezlerse yeni teknolojiyi benimsemekte tereddüt edebilirler. Yöneticiler yeni teknolojiyi kendileri tanıtmayıp kullanmıyorsa, personeller bu teknolojiyi kullanmanın kendi isteğine bağlı olduğunu veya bu teknolojiyi kullanmanın gereksiz olduğunu düşünebilir.

Mevcut Sistemlerle Entegrasyon: Yeni çıkan teknolojilerin işletmenin kullandığı mevcut yazılım veya süreçlerle iyi bir şekilde entegre olmazsa, personeller birden fazla sistem veya geçici çözümler arasında gezinmeye çalışırken verimsizliklere yol açabilir.

5.2 Çalışanları yeni teknoloji konusunda eğitmenin önemi

Personellerin bir kısmının bilgi, beceri ve yeterlilik eksikliği olması ve görevi zamanında yerine getirememesi nedeniyle eğitim, işletmelerin gelişimi için bir personel için vazgeçilmez bir unsurdur. Eğitim, bir meslek veya görevin amacına yönelik belirli bilgi ve becerilerin edinilmesine yönelik bir öğrenme faaliyetidir. Eğitimin odak noktası iş veya görevdir; örneğin, belirli makine veya ekipmanın çalışmasında verimlilik ve güvenliğe sahip olma ihtiyacı veya etkili bir satış gücüne duyulan ihtiyaç, bunlardan sadece birkaçıdır (Karim,2019). Personellerin yeni teknoloji konusunda eğitilmesinin önemini destekleyen çeşitli stratejik nedenler aşağıda belirtilmiştir: (E.Flanagan,2023 ve Oluwaseun,2018:185-187).

- **Müşteri memnuniyetini artırmak**

Yeni teknolojiyle kuruluşlar süreçleri otomatikleştirebilir ve bekleme sürelerini azaltabilir; bu da müşteriler için daha hızlı hizmet ve daha akıcı bir deneyim sağlayabilir. İşyerinde yeni teknolojinin tanıtılması aynı zamanda müşterilere çevrimiçi sohbet robotları, mobil uygulamalar

veya self-servis kiosklar gibi kuruluşla etkileşimde bulunmak için daha fazla seçenek sunarak kolaylık ve erişilebilirliği artırabilir.

- **Rekabet avantajı kazanmak**

Teknolojiyi güncel tutmak, kuruluşların rekabette önde gitmesine veya rekabete ayak uydurmasına olanak tanır. Otomasyonun gücünden yararlanarak kuruluşlar daha verimli çalışabilir, bu da maliyetleri azaltabilir ve karlılığı artırabilir. Ek olarak teknoloji, kuruluşların yeni yetenekler sağlayarak yenilik yapmalarını sağlayabilir ve onları rakiplerinden farklılaştıran yeni ürün veya hizmetlere yol açabilir.

- **Hızlı bir şekilde ölçeklendirmek**

İşletmede yeni bir sistem uygulamak, işletmenin hızlı bir şekilde ölçeklenmesine yardımcı olarak operasyonlarını ve gelirlerini hızla genişletmesine imkân tanır. Artan çeviklikle, verimliliği maksimum seviyeye çıkarırken ve genel giderleri minimum seviyeye indirirken müşteri gereksinimlerini daha iyi karşılayabilir, üretkenliği artırarak işletmenin temel yetkinliklerine odaklanabilir ve daha fazla inovasyon sağlayabilir.

- **Artan Verimlilik**

Personellere zamanında verilen teknolojik eğitim verimliliği artırmaya yardımcı olur. Verilen eğitimler personellerin teknolojik beceri, bilgi ve performans eksikliklerini gidererek ve onların işlerinde hemen uygulamaya koyabilecekleri yeni fikirler, en iyi uygulamalar ve becerilerle donatarak yetkinlik, yetenek ve güven düzeyleri artar (Oluwaseun,2018:185-187).

- **Yatırım Getirisi**

Bir işletme, eğitim ve gelişimi kuruluşun stratejik önceliği haline getirerek ve bunu düşünceli ve bilinçli bir şekilde uygulayarak ölçülebilir yatırım getirisinden yararlanabilir. Etkiyi, niteliksel ve niceliksel yatırım getirisi ölçülebilir. Bu etkiyi ölçmenin çeşitli yolları vardır. Örneğin eğitim öncesi ve sonrası değerlendirmeler yapabilir, gelişimi ölçülebilir. Daha sonra tasarruf edilen zamanın, artan üretkenliğin, artan satışların değeri hesapladığında bunu finansal getiriye dönüştürebilir. İşletmelerin teknolojik eğitim ve gelişimi bir gider değil yatırım olarak görmesi ve iş/kurumsal hedeflere ulaşmak için eğitim ve gelişimden faydalanması önemlidir. Teknolojik yönde personel eğitimi ve gelişimine yapılan yatırım, yatırım getirisi arayacağınız bir sermaye yatırımı olarak görülmelidir. (Oluwaseun,2018:185-187).

- **Artan Personel Memnuniyeti ve Personeli Elde Tutma**

Personellerin teknolojik eğitime ve gelişimine yatırım yapmak, personellerin kendilerini işletmeye daha sadık, değerli, sorumlu, odaklanmış ve ekibin bir parçası hissetmelerini sağlar. Her ne kadar herhangi bir personelin tüm çalışma hayatı boyunca bir işletmede kalmasını beklenmese de bunun personelin sadakat duygusunu artırdığı ve işten ayrılma olasılığını azalttığı kanıtlanmıştır. Birçok insan yapısı gereği yeni şeyler öğrenmek, veri hazinesini ve becerilerini genişletmek ve profesyonel olarak büyümek ister. Çoğu insan çalışma hayatı boyunca ilerlemek ister. İşletme kendi teknolojik gelişimine yatırım yaptığında hem işletme hem de personeller büyük gelişim kazanabilir. Eğitim ve geliştirme sadece bilgi ve beceri boşluklarını doldurmaya yönelik bir araç olmakla kalmaz, aynı zamanda yüksek potansiyele sahip, yüksek başarıya sahip personelleri ödüllendiren bir mekanizmadır. (Oluwaseun,2018:185-187).

- **İşletmenin Öğrenme Kültürünü Beslemek**

İşletmenin beklentilerin en başından itibaren açıkça belirlendiği ve hem personel hem de işletme açısından faydaların paylaşıldığı bir öğrenme kültürünü teşvik etmek önemlidir. Organizasyon içindeki başarı hikâyelerine işaret edebilmek ve her zaman işletme hedeflerini gerçekleştirmek önemlidir. İşletme başarılarını garanti altına almak için, bilginin işyerine geri aktarılmasına yönelik bir planın olması önemlidir. Personellerin önemli şeyleri uygulamaya teşvik edilebilir. Personellerin, farklı kuruluşlardaki ve sektörler arası meslektaşlarıyla ağ kurabilecekleri açık kayıt programlarına göndererek, fikirleri güvenli bir ortamda test edebilecekleri ve geri getirebilecekleri fikirleri ve en iyi uygulamaları tartışabilecekleri bir forum sağlanır. Bu yeni fikirleri derhal kendi işletmelerinde uygulamaları ve ayrıca işletmedeki ekipleriyle fikirlerini paylaşmaları teşvik edilmelidir. Bunu yapmanın bir yolu, çalışanı, ekip arkadaşlarına temel çıkarımları sunabilecekleri bir “iş yemeği ve öğrenme” düzenlemeye teşvik etmektir. Bu aynı zamanda bilgi aktarımına da yardımcı olacaktır Çünkü öğrenme kültürünün güçlendirilmesine ve ekip için ortak dil ve çerçevelerin oluşturulmasına yardımcı olacaktır. Günün sonunda en büyük değer personellerdir. İşletmeyi ve işletme teknolojilerini geliştirirken, personellerin bireysel becerilerini yenilememiz, ekiplerimizi geliştirmemiz ve onları rekabetçi kalabilmek ve ellerinden gelenin en iyisini yapabilmek için bilmeleri gereken şeylerle donatmamız gerekiyor. Rekabetin giderek arttığı bu küresel dünyada kazananlar,

personellerin eğitimine ve gelişimine yatırım yapan işletmeler olacaktır. (Oluwaseun,2018:185-187).

5.3 İşletmede Yeni Teknolojilerin Uygulanması

İşletmenin herhangi bir yeni teknolojiyi kullanmaya değişim yönetimi stratejiyle uygulamaya başlar. İşletmede yeni teknolojilerin uygulanmaya başlamasında aşağıda belirtilen aşamalar izlenir: E.Flanagan. “How to convince employees to adopt new technology”. Erişim: 01.09.2023. <https://www.unboxedtechnology.com/blog/how-to-implement-new-technology-in-the-workplace/>).

- **Değişim gereksinimlerin belirlenmesi:** Değişim yönetiminde ilk aşama değişim gereksinimlerinin belirlenmesidir. Belirlenen değişikliklerin pozitif ve negatif etkilerini değerlendirmektir.
- **Değişimin planlanması:** Değişimi planlarken değişimi hangi sürede gerçekleşeceği ile ilgili zaman çizelgesi, değişimin planlanmasında gerekli kaynakların bir listesi ve net bir iletişim stratejisi eklemelidir. Planda mevcut bulunan engelleri ve bunların nasıl ele alınacağını da tanımlamalıdır.
- **Personelleri Seçim Süreci Aşamasına Dâhil Etmek:** İşletmede hangi teknolojinin kullanılması aşamasında son kararı vermeden önce personellerin seçim sürecine dahil olarak fikirleri alınmalıdır. Personellere karar verme hakkında danışıldığında, personeller kendilerini yeni teknolojiye daha fazla yatırım yapmış hissedeceklerdir.
- **Yeni Teknolojilerin Faydalarını Vurgulamak:** İşletmede yeni teknolojilerin uygulanmasına başladığında yeni teknolojilerin pozitif yönlerini işletme personellerine anlatmak gerekir. Yeni teknolojinin işletmedeki işleri nasıl daha kolay, daha süratli veya daha yararlı hale getireceğini işletmenin personellerine işletme yönetimi tarafından vurgulanmalıdır.
- **Yeni Teknolojinin Kullanması İle İlgili Eğitim Desteği Sağlamak:** İşletme personellerine yeni teknolojinin nasıl kullanılacağı konusunda eğitim verilmesi zorunludur. İşletmenin personellerine verilecek bu eğitimler resmi eğitim oturumları, çevrimiçi eğitimler veya bire bir koçluk yoluyla yapılabilir. İşletme personellerinin teknolojiyi verimli bir biçimde kullanmaları için ihtiyaç duydukları yetkinliğe sahip olduklarından emin olunması gereklidir.

- **Beklentilerin Belirlenmesi:** İşletmede Yeni teknolojinin nasıl kullanılacağına ilişkin beklentileri açıkça tanımlanması gereklidir. İşletmede yeni teknolojilerin nasıl kullanılacağı, ne zaman kullanılacağına, nasıl kullanılacağına ve hedeflenen neticelerin ne olduğuna ilişkin yönergeleri içerebilir. Bu yönergeleri personellerin teknolojinin işletmede oynadığı rolü kavramasında yardımcı olacaktır.
- **Yeni Teknolojiyi Kullanıcı Dostu Haline Getirmek:** İşletmede uygulanmaya başlayacak teknolojiyi Kullanıcı dostu ve sezgisel teknoloji haline getirilmelidir. Personeller teknolojinin kullanımını kolay buluyorsa, onu benimseme olasılıkları daha yüksektir.
- **Personellere Yeni Teknolojiyi Kullanırken Destek Sağlanması:** İşletme yönetimi tarafından işletmede yeni teknolojiyi kullanırken işletme personellerine sürekli destek sağlanması gereklidir. Bu destekler, bir bilişsel teknolojiler yardım masasını, sorun giderme kılavuzlarını veya belirlenmiş bir destek personeline erişimi içerebilir.
- **Personelleri Yeni Teknolojileri Denemelerine Teşvik Etmek:** İşletme personellerine yeni teknolojilere denemelerine teşvik edilmesi, yeni teknolojilerin kullanmanın yeni yollarını keşfetmelerine ve rahat olmalarına yardımcı olacaktır.
- **İşletme Yönetimi Tarafından Başarının Kutlanması:** İşletme yönetimi tarafından işletme personelleri tarafından yeni teknolojinin kabul edilmesi halinde başarıların kutlanması, teknolojiyi benimseyen kabul eden personellerin takdir edilmesini ve başarı hikâyelerini ekibin diğer üyeleriyle paylaşılmasını içerebilir.
- **Yeni Teknolojiyi Kabul Etmeyip Direnenlere Karşı Mücadele Etmek:** İşletme yönetimi yeni teknolojiye karşı olan her türlü direnişi ele alıp, personellerin endişelerini gidererek, onlara ek eğitim sağlayarak veya teknik sorunları ele alarak yardımcı olunur.
- **Yeni Teknolojinin Kullanılıp Benimsenmesinde İşletme Yönetiminin Öncü Olması:** İşletme yönetimi yeni teknolojiyi kullanmaya ve benimsemeye ilk kendileri başladığında teknolojiye olan sadakatlarını göstererek işletme personellerine nasıl etkili bir şekilde kullanacaklarını göstereceklerdir.

6. Sonuç

Başarılı bir muhasebe meslek mensubu olmak için gerekli teknoloji yetkinlikleri sürekli geliştirmek gerekir. Zaman ilerledikçe değişen sektör şartlarıyla birlikte gelişim gösterebilmek için teknolojik açıdan yeterli olmak

gerekir. Muhasebe meslek mensuplarının ofislerinde giderek daha fazla teknoloji kullanımına öncelik verdikçe, verilerin bulut tabanlı sistemlere aktardıkça ve dijital süreci iş akışlarına dâhil ettikçe, muhasebe mesleğinin gerektirdiği geleneksel bilgi ve becerileri korurken bir yandan da çeşitli teknolojik alanlarda yetkin hale gelmeleri gerekmektedir. Muhasebe meslek mensuplarına, stratejik düşünme, sürdürülebilirliği ele alma, yenilikçiliği destekleme ve dijital gündemi yönlendirme yetkinleri ile birlikte ilerleyen zamanda kilit roller düşecektir. Muhasebe meslek mensuplarına yakıştırılan beş geniş rol alanı aşağıda belirtilmiştir: ACCA Global. “Future accountants: a bright future awaits”. Erişim: 05.09.2023. <https://yourfuture.accaglobal.com/global/en/blog/Future-accountants-a-bright-future-awaits.html>

Güvence savunucusu: Dijital olarak kesintiye uğrayan ve hızla değişen sektörlerde, kuruluşların riski uygun ve etik bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Profesyonel muhasebe meslek mensupları, değer yaratmak ve korumak amacıyla risk, raporlama ve iç kontrol ortamını dönüştürmek için dijital araçları ve teknolojileri kullanabilir. Ayrıca sorumlu iş uygulamalarını destekleyebilir ve kuruluşta şeffaflığı ve güveni artırabilirler.

İş transformatörü: Günümüzde iş modelleri, yeni teknolojilere ve pazarlara yanıt olarak gelişmeye devam edecektir. Muhasebeciler, finans operasyonel değişim programlarına veya daha geniş iş dönüşümü girişimlerine liderlik ederek bu çabalarda her büyüklükteki işletmeyi destekleyebilir.

Veri gezgini. Günümüzde veri, yeni yatırımlar için iş gerekçesi oluşturmaktan rekabetçi tehditlerin profilini çıkarmaya kadar her alanda kullanılabilen kurumsal bir varlıktır. Muhasebeciler, uzun vadeli değer nasıl yaratılacağı ve sürdürüleceği konusunda gerçek zamanlı analizler sağlamak için zengin veri setlerinin ve analitik araçların geliştirilmesine ve uygulanmasına yardımcı olarak stratejik danışmanlar olarak hareket edebilirler.

Dijital oyun kurucu. Dijital uyum, inovasyon yoluyla rekabet avantajı yaratmanın anahtarıdır. Muhasebe meslek mensuplarının, finans ve iş operasyonlarını dönüştürmek için robotik ve makine öğreniminin potansiyelini belirleyerek ve üretkenliği ve daha iyi karar desteğini artırmak için teknoloji ekipleriyle birlikte çalışarak teknoloji savunucuları olarak hareket edebilirler.

Sürdürülebilirliğin öncüsü. Günümüzde kaynakların giderek kısıtlandığı ve iş modellerinin bozulduğu bir dünyada, sadece finansal sermayeden daha fazlası değer yaratmakta ve maddi olmayan varlıklar kurumsal değer giderek artan bir kısmını oluşturmaktadır. Muhasebe meslek mensupları, gerçekten değer yaratan faaliyetleri yakalayan, ölçen ve raporlayan çerçeveler belirleyerek kuruluşun performansı hakkında daha anlamlı ve şeffaf bilgiler sağlayabilir.

Dijital Muhasebe – Modern Eğitim – Yetkin Meslek Mensubu

Kaynakça:

- ACCA Global. “**Future accountants: a bright future awaits**”. Erişim: 05.09.2023. <https://yourfuture.accaglobal.com/global/en/blog/Future-accountants-a-bright-future-awaits.html>
- Aksu, G.S. ve Dalkılıç-Sürgevil, O. (2019). “**Dijital Çağın Yetkinlikleri: Çalışanlar, İnsan Kaynakları Uzmanları ve Yöneticiler Çerçevesinden Bakış**”, *Journal of Business in The Digital Age*, 2 (2), 56. <https://dergi-park.org.tr/tr/pub/jobda/issue/51540/582625>
- Alhajjar, Y.M. (2023). **The Evolution of the role of the accounting profession in the digital age: Challenges and opportunities..** *World Economics & Finance Bulletin (WEFB)* Available Online at: <https://www.scholarexpress.net> Vol. 26, September, 2023, ISSN: 2749-3628, 93-98. <https://scholarexpress.net/index.php/wefb/article/view/3170/2714>
- Alshirah, M., Lutfi, A., Alshirah, A., Saad, M., Ibrahim, N.M.E.S., Mohammed, E., 2021. **Influences of the environmental factors on the intention to adopt cloud based accounting information system among SMEs in Jordan.** *Accounting 7* (3), 645–654. DOI:10.5267/j.ac.2020.12.013
- Aslitürk, E., Cameron, A., & Faisal, S. (2016). “**Skills in the digital economy: where Canada stands and the way forward. Information and Communications Technology Council, Ottawa, Canada**”. <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05/Skills-in-the-Digital-Economy-Where-Canada-Stands-and-the-Way-Forward-.pdf>
- Cenar, J., (Botar) Leba, C., (Man) Ciula, A., Cenar, C. (2021). “**Premises of dijital accounting education at the preuniversity educational level. Case Study Research**”. *Annales Universitatis Apulensis: Series Oeconomica*, 23(1), 46-63. DOI: 10.29302/oeconomica.2022.24.1.4
- Cooke, E. “**8 digital skills accountants need so their practices can succeed**”. Erişim: 27.08.2023. <https://www.sage.com/en-gb/blog/digital-skills-accountants-need/#skills>
- Çark, Ö. (2020). “**Dijital Dönüşümün İşgücü ve Meslekler Üzerindeki Etkileri**”. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4 (1), 27.
- ERP Cloud Blog. “**6 Challenges Accountants Face in Implementing Digital Transformation**”. Erişim: 26.08.2023. <https://erpssoftwareblog.com/cloud/2022/01/6-challenges-digital-transformation/1>
- Flanagan, E. “**How to convince employees to adopt new technology**”. Erişim: 01.09.2023. <https://www.unboxedtechnology.com/blog/how-to-implement-new-technology-in-the-workplace/>.
- First Intuition. “**The future of accounting: how are digital technologies reshaping the industry?**”. Erişim: 25.08.2023. <https://www.firstintuition.com>

co.uk/fihub/the-future-of-accounting-how-are-digital-technologies-res-
haping-the-industry/

- Grosu, V., C.G.Cosmulese, G.C., Socoliuc, M., Ciubotariu, M., Mihaila, S. “**Testing accountants’ perceptions of the digitization of the profession and profiling the future professional**”. *Technological Forecasting & Social Change* . Volume 193, August 2023, 122630. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122630>
- Gulin, D., Hladika, M. and Valenta, I. (2019). “**Digitalization and the Challenges for the Accounting Profession**”. in *Proceedings of the ENTRENOVA - ENTerprise REsearch InNOVAtion Conference*, Rovinj, Croatia, 12-14 September 2019, IRENE - Society for Advancing Innovation and Research in Economy, Zagreb, pp. 502-511. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/207712/1/56-ENT-2019-Gulin-et-al-502-511.pdf>
- Hatlevik, O.E. ve Knut-Andreas Christophersen (2013). “**Digital competence at the beginning of upper secondary school: Identifying factors explaining digital inclusion**”. *Computers & Education*, 63, 241. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.11.015>
- Janssen, J., Stoyanov, S., Ferrari, A., Pnie, Y., Pannekeet, K and Sloep, P. (2013). “**Experts’ views on digital competence: Commonalities and differences**”. *Computers & Education* 2520- [HYPERLINK “https://www.sciencedirect.com/journal/computers-and-education/vol/68/suppl/C”](https://www.sciencedirect.com/journal/computers-and-education/vol/68/suppl/C)- Volume 68, October 2013, Pages 473-481 <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2013.06.008>
- Gulin, D., Hladika, M. and Valenta, I. (2019). “**Digitalization and the Challenges for the Accounting Profession**”. in *Proceedings of the ENTRENOVA - ENTerprise REsearch InNOVAtion Conference*, Rovinj, Croatia, 12-14 September 2019, IRENE - Society for Advancing Innovation and Research in Economy, Zagreb, pp. 502-511. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/207712/1/56-ENT-2019-Gulin-et-al-502-511.pdf>
- London School of Business & Finance. “**How Will Technology Change Accounting in the Future?**” Erişim: 28.08.2023. <https://www.lsb.org.uk/blog/online-learning/how-will-technology-change-accounting-in-the-future>):
- Karim, M., Latif, B, W., Choudhury, M, M. (2019) . “**The impact of training and development on employees performance: An analysis of quantitative data**”. *Noble International Journal of Business and Management Research* ISSN(e): 2520-4521 ISSN(p): 2522-6606 Vol. 03, No. 02, pp: 25-33, 2019. <https://www.researchgate.net/publication/331147751>
- Makaruk, P., (2021) . “**New skills of the accountant profession in the digital economy**”. pp. 131-133. <http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/90845/1/Makaruk%20131-133.pdf>

- Mancini, D, Lamboglia,R., Gastellona,N.G., And Corsi.K.(2017). “**Trends of Digital Innovation Applied to Accounting Information and Management Control Systems**”. **Reshaping Accounting and Management Control Systems, Part of the Lecture Notes in Information Systems and Organisation book series (LNISO,volume 20).**Editors Corsi,K., Gastellona, N.G, Lamboglia,R., Mancini,D. pp. 1-19. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-49538-5_1
- Oluwaseun,O,O.(2018) . “ **Employee training and development as a model for organizational success**”. International Journal of Engineering Technologies and Management Research, 5(3), 181–189. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v5.i3.2018.190>
- Protech Service Group. “**5 Benefits of Technology Training**”. Erişim: 28.08.2023. <https://www.psgi.net/5-benefits-of-technology-training/>
- PwC (2017). Global Digital IQ Survey 2017. <https://www.pwc.com/sk/en/publikacie/assets/2017/pwc-digital-iq-report.pdf>
- Tekbaş. İ.“**Gelecekte bir muhasebecinin ihtiyaç duyacağı 6 beceri**”. Erişim: 28.08.2023 <https://www.parasut.com/blog/bir-muhasebecinin-bilmesi-gerekenler>

Düzce'deki Kobi'lerin Pazarlama ve Finansal Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme

Serhat Ata¹

Ali Özer²

Nevin Özer³

Özet

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ'ler) ekonomik büyümenin sağlanmasında ve yenilikçiliğin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynasa da genellikle pazarlama ve finans alanlarında sürdürülebilir kalkınmalarını engelleyen ciddi zorluklarla karşılaşmaktadır. Pazarlama alanında, KOBİ'ler sınırlı kaynaklar ve ekonomik değişimlerle birlikte niteliğe dayalı pazarlama eksikliği ve dijital pazarlamanın gelişen manzarası gibi birtakım engellerle karşılaşmaktadır. Finans alanında ise KOBİ'ler yetersiz sermaye, finansal teknik bilgi ve okuryazarlık seviyesi düşüklüğü, ekonomik istikrarsızlık ve teşvik kaynaklı sorunlar gibi sorunlar ile yüzleşebilmektedir. Bu çalışma ile Düzce ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin pazarlama ve finans sorunları açısından incelenerek genel bir tablonun ortaya çıkarılması ve söz konusu faaliyetlerine dayalı sorunlarına çözüm önerileri sunarak hem literatüre hem de KOBİ'lere bir çıktı sunmak ve paylaşmak amaçlanmıştır. Pazarlama ve finans arasındaki etkileşim KOBİ'lerin hayatta kalabilmesi için büyük önem arz etmektedir ve bu çalışma ile, birbirine entegre bir yaklaşıma duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır. Ayrıca bu çalışma KOBİ'lerin karşılaştığı pazarlama ve finansal zorluklar arasındaki karmaşık ilişkiyi vurgulayarak söz konusu sorunları ele almada bütüncül bir yaklaşım önermektedir.

Giriş

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ'ler), çoğu ekonomide, özellikle de gelişmekte olan ülkelerde önemli bir rol oynamaktadır. KOBİ'ler dünya

1 Araştırma Görevlisi, Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi, ORCID: 0000-0002-5423-5118

2 Doçent Doktor, Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi, ORCID: 0000-0003-4736-3418

3 Doçent Doktor, Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi, ORCID: 0000-0002-1736-4199

çapındaki işletmelerin çoğunluğunu oluşturmaktadır ve iş yaratma ve küresel ekonomik kalkınmaya önemli katkılarda bulunmaktadır.

Birçok ülke, çeşitli program ve politikalarda KOBİ'lere yönelik destek uygulamaktadır. Çünkü KOBİ'ler daha yüksek istihdam artışı, çıktı, ihracatın teşviki ve girişimciliği teşvik etme gibi çeşitli sosyo-ekonomik hedeflerin tatmin edilmesine önemli katkısı nedeniyle dünya çapında ülkelerce iyi bilinmektedir (Keskin vd., 2010). KOBİ'ler geliştirilmesi, merkezi bir tema olarak sürdürülebilir büyümenin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. KOBİ'ler ülkenin genel üretim ağlarında hayati bir rol oynamaktadır ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesinin merkezinde yer almaktadır. Kayıtlı KOBİ'lerin katkıları, toplam istihdamın %50'si ve gelişmekte olan ekonomilerin milli gelirinin %33'üdür. Kayıt dışı KOBİ'ler dâhil edilince söz konusu yüzdeler çok daha fazla olacaktır. Finansman sorunu KOBİ'lerin büyümesinin önündeki en büyük engeldir (Maarg, 2016). Finansman ile doğası gereği ilişkili olarak pazarlama sorunları da KOBİ'lerin önünde en önemli konular arasında yer almaktadır ve çünkü bir KOBİ'nin başarılı olup olmayacağı uzun vadede ürün veya hizmetlerini ne kadar pazarlayabildiğine bağlıdır (Scheers, 2011).

Söz konusu sorunlar derinlemesine irdelendiğinde, KOBİ'lerin kendi denetimleri haricinde meydana gelen çiktılardan oldukça etkilendikleri görülmektedir. Her ne kadar KOBİ'ler birtakım zorluklarla karşı karşıya gelse de, birçok ekonomi, özellikle istihdam yaratmak için KOBİ'lere büyük ölçüde bağımlıdır. Zayıflıklarına rağmen, KOBİ'ler küreselleşme ve bölgesel bütünleşme süreci ile yok olma eğilimi göstermemiştir, daha ziyade rolleri ve katkıları değişmiş ve gelişmiştir (Harvie ve Charoenrat 2015).

1. Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (Kobi) Tanımı

KOBİ'ler, iki yüz elli kişiden az çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri beş yüz milyon Türk Lirasını aşmayan ekonomik birimler veya girişimler olarak tanımlanmaktadır (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Yönetmeliği 2023).

Avrupa Birliği (2021), küçük işletmeyi 50'den az çalışanı olan ve orta ölçekli işletmeyi 250'den az çalışanı olan bir işletme olarak tanımlamaktadır. Küçük işletmeler ABD'de, genellikle 100'den az çalışanı olan bir işletme olarak tanımlanmaktadır. 10'dan az çalışanı olan bir kuruluş, genellikle küçük bir ofis/ev ofis (SOHO) veya bir mikro işletme olarak sınıflandırılmaktadır (ABD Küçük İşletmeler İdaresi, 2022).

Ülkeler, KOBİ'lerin ekonomiye olan faydalarını geliştirmek adına birtakım politika ve programları yürütmeye çalışmakta ve politika ve programların

hedef kitlesini saptayabilmek maksadıyla da kendi KOBİ tanımlarını düzenlemektedir (Cansız, 2008). Çeşitli tanımlamalardan anlaşılacağı üzere Türkiye de dâhil, KOBİ'nin evrensel olarak kabul görmüş bir tanımı yoktur. Her ülkenin küçük ve orta ölçekli bir işletmeyi neyin oluşturduğuna dair kendi tanımı vardır. Belirli büyüklük şartlarının karşılanması gerekir ve bazen firmaların faaliyet gösterdiği sektör de dikkate alınmaktadır. Scheers' e (2011) göre, küçük bir işletmenin evrensel bir tanımını formüle etmek zordur çünkü ülkelerin ekonomileri farklıdır ve insanlar belirli amaçlar için belirli standartları benimsemektedir. Fatai' ye (2011) göre, KOBİ'leri tanımlamak için genel kullanılan kriterler “çalışan sayısı, yıllık ciro, yerel operasyonlar, satış hacimleri, finansal güç, yöneticiler ve özerklik seviyesi, nispeten küçük pazarlar ve genellikle bireyler tarafından sağlanan sermaye olarak sıralanabilir. Tablo 1 Dünya’da ve Türkiye’de çeşitli kriterler temel alınarak ele alınan KOBİ tanımlarını göstermektedir.

Tablo 1. Farklı Kurum ve Kuruluşlar açısından KOBİ tanımları

Kurum ve Kuruluşlar	Kategori	İşçi Sayısı	Net Satış Hasılatı(yıllık)	Sektör
Avrupa Komisyonu (EC, 2003)	Mikro	<10	2 milyon €	Sektör
	Küçük	<50	10 milyon €	Ayrımı
	Orta	<250	50 milyon €	Yok
Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD, 2005)	Küçük	10-49	10 milyon €	Sektör
	Orta	50-249	50 milyon €	Ayrımı Yok
Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE,2020)	Mikro	1-9	1-2 milyon €	Sektör
	Küçük	10-49	5-10 milyon €	Ayrımı
	Orta	50-249	50 -70 milyon €	Yok
Amerika Birleşik Devletleri Uluslararası Ticaret Komisyonu (USTIC,2010)	Küçük	<500	≤7 milyon \$	İmalat
	Orta	<500	≤25 milyon \$	Hizmet
Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdare Başkanlığı (KOSGEB, 2023)	Mikro	<10	10 milyon ₺	Sektör
	Küçük	<50	100 milyon ₺	Ayrımı
	Orta	<250	500 milyon ₺	Yok
Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK,2020)	Mikro	<10	5 milyon ₺	Sektör
	Küçük	<50	50 milyon ₺	Ayrımı
	Orta	<250	250 milyon ₺	Yok

Kaynak: Yazarlar tarafından derlenmiştir.

İşletmelerin uluslararası pazarlarda rekabet edebilme yeteneği, iç piyasada varlığını sürdürebilmesi adına sahip olması gereken minimum kriterler ve ülkelerin KOBİ'lere sağlayacağı imkân ve kaynakların destek programları

içindeki yeri tanımlamalardaki belirleyici temel niteliklerdir (Cansız, 2008). Tablo 1' deki farklı tanımlamalar KOBİ'lerin birçok farklı şekil ve boyutta ortaya çıktığı; ancak günümüzün karmaşık iş ortamında diğer kuruluşlarla yakın finansal, operasyonel veya yönetsel ilişkilere sahip olabileceğini ve bu ilişkilerin genellikle bir KOBİ ile daha büyük bir işletme arasındaki çizgiyi kesin olarak çizmeyi zorlaştırdığını göstermektedir (Avrupa Birliği Komisyonu, 2020).

Türkiye'de KOBİ ile ilgili resmi olarak en son tanımlama 30.04.2018 tarih ve 11828 karar sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik ile KOBİ tanımı ve sınıflandırmasıdır. Bu tanıma göre “Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme (KOBİ), ikiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yüz yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan ve bu yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimleri veya girişimleridir”

Son olarak 2022 yılı içerisinde 18.03.2022 tarihli 5315 karar sayılı “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” yürürlüğe girerek KOBİ tanımında kullanılan kıstaslar güncellenmiştir. Buna göre; 250 kişiden az çalışan istihdam eden, yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 250 milyon lirayı aşmayan işletmeler KOBİ olarak tanımlanmıştır. İlaveten, 10 kişiden az çalışanı olan mikro işletmelerin yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosu 3 milyon liradan 5 milyon liraya çıkartılmış, 50 kişiden az personeli olan küçük işletmeler için limit, 25 milyon liradan 50 milyon liraya yükseltilmiştir. Düzenleme ile 250'den az çalışanı olan orta büyüklükteki işletmeler için üst limit 125 milyon lirayken 2 katına çıkartılarak 250 milyon lira olarak güncellenmiştir (KOSGEB, 2022). 24.05.2023 tarihli 32201 sayılı resmi gazete de çıkan “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Yönetmeliği” ile 2022 yılında çıkan yönetmelik kaldırılmış ve KOBİ'lerin tanımında yer alan limitler 2 katına çıkarılmıştır. Kanuna göre; KOBİ'lerin tanımında yer alan mali bilanço verisi beş yüz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler olarak güncellenirken, mikro işletmeler için bu rakam on milyon Türk Lirasına, küçük işletmeler için yüz milyon Türk Lirasını, orta büyüklükteki işletmeler için ise beş yüz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler olarak güncellenmiştir.

Tablo 2. KOBİ Tanımı Yönetmeliğine Göre İşletme Sınıflandırılması

Ölçek	Çalışan Sayısı	Net Satış Hasılatı veya Mali Bilanço (TL)
Mikro	0-9	10.000.000
Küçük	10-49	100.000.000
Orta	50-249	500.000.000
Büyük	250+	500.000.000 TL ve fazlası

Kaynak: 25 Mayıs 2023 tarihli 32201 sayılı Resmi Gazete

1.1. Kobilerin Dünya ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri

Küçük ve orta boy işletmelerin (KOBİ) ülke ekonomileri dâhilindeki ehemmiyeti gün geçtikçe artmakta ve bu işletmelerin istihdam, üretim, ihracat, katma değer ve yatırım içindeki payları, önemli büyüklüklere erişmektedir. Kobi'ler olmadan dünyadaki hiçbir ekonominin gelişimi sağlanamaz. Çünkü sayıları büyük firmalardan önemli ölçüde fazladır, çok sayıda insanı istihdam eder, genellikle doğaları gereği girişimcidir ve yeniliğin şekillenmesine yardımcı olurlar (Muritala ve Awolaja ve Bako, 2012).

2020'de dünya çapında yaklaşık 212,98 milyon Kobi olduğu tahmin edilmiştir. Gelişmekte olan ekonomilerdeki birçok kişi KOBİ'ler iş bulmaktadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'ne (OCED) göre, KOBİ'ler gelişmekte olan ülkelerde toplam istihdamın yaklaşık %50'sine ve GSYİH'nın %40'ına katkıda bulunmaktadır (World Bank, 2022). Son yirmi yılda da, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) iş yapabilme potansiyelleri keşfedildiğinden uluslararasılaşmasına olan ilgi hızla artmıştır (Ribau, Moreira & Raposo, 2018).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (2017) KOBİ'lerin, dijitalleşen küresel ekonomide katkısının artırılmasına yönelik raporunda önemini şu şekilde sıralamıştır;

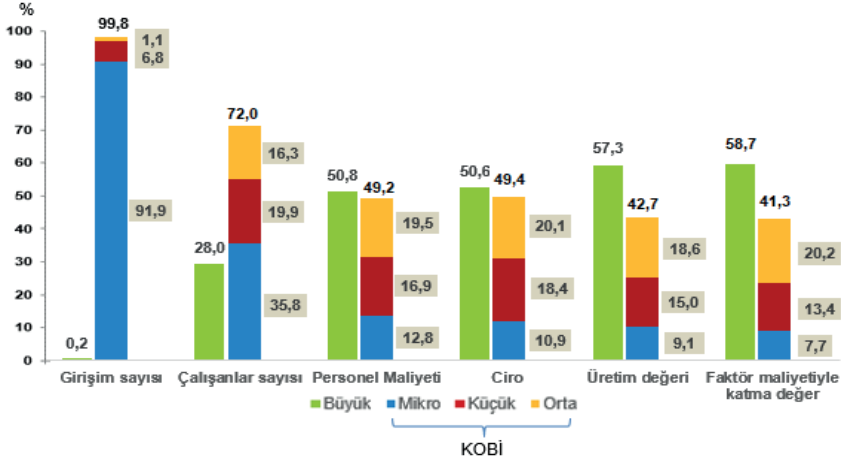
- KOBİ'ler daha kapsayıcı küreselleşme ve büyüme sağlamak için gereklidir. KOBİ'ler ekonomide ve firmaların daha geniş ekosistemindeki kilit oyuncularlardır. KOBİ'ler, uyum sağlamak, daha açık bir ortamda gelişmek, dijital dönüşüme daha aktif katılmak ekonomik büyümeyi artırmak, daha kapsayıcı bir küreselleşme ortamı için gereklidir.
- KOBİ'ler, ekonomik ve sosyal refaha daha da geliştirilebilecek çeşitli katkılarda bulunurlar. KOBİ'ler, istihdam ve katma değer yaratarak ve inovasyona katkıda bulunarak dünya çapında ulusal ekonomilerde kilit bir rol oynamaktadır.

- KOBİ'ler, Dünya genelinde çevresel sürdürülebilirliği ve daha kapsayıcı büyümeyi sağlama çabalarının merkezinde yer almaktadır. Ancak, bu katkılar firmalar, ülkeler ve sektörler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Küresel pazarlara ve bilgi ağlarına daha iyi erişim, KOBİ'lerin katkılarını güçlendirebilir, ancak ticaret ve yatırım engelleri KOBİ'lerin katılımını azaltmakta ve uluslararası pazarlarda rekabetçi maliyetlerle birlikte zayıf fiziksel yapı ve BİT altyapısı, KOBİ'lerin verimli bir şekilde çalışmasını ve erişimini engellemektedir.
- İş ortamı, KOBİ'lerin açık ve entegre bir ekonomiye katılımını artırmak ve bundan faydalanmak için kritik öneme sahiptir. Kurumsal ve düzenleyici çerçevenin belirli özellikleri, KOBİ'ler üzerinde orantısız yüklerle yol açmaktadır. Verimsiz borçlanma, iş dinamizmini, sürdürülebilir firmaların yeniden yapılandırılmasını ve KOBİ'lerin dış finansmana erişimini sınırlamaktadır. Vergi uyumunun yüksek maliyetleri, küçük ve genç firmalara orantısız bir şekilde düşmektedir. Kamu sektörü bütünlüğü ve şeffaflığı, kamu yönetiminin verimliliği ve kamu kalitesi hizmetler, eşit bir rekabet için gereklidir.
- Stratejik kaynaklara erişim, KOBİ'lerin rekabet edebilirliği için kritik öneme sahiptir. Birçok yeni işletme ve KOBİ için, uygun biçimlerde finansmana erişim, bir dizi talep ve arz yönlü sınırlamalarla engellenmektedir. Beceri eksiklikleri, kötü yönetim uygulamaları ve işgücü eğitimi, KOBİ'lerin üretkenliğini ve yenilikçiliğini sınırlamaktadır.
- KOBİ'ler konusunda ortak bir bakış açısına ihtiyaç vardır. KOBİ'ler tipik olarak iş ekosistemlerine büyük şirketlerden daha bağımlıdır ve iç kısıtlamaları nedeniyle piyasa başarısızlıklarına, politika verimsizliklerine ve tutarsızlıklara karşı daha savunmasızdır. Yapısal reformların KOBİ iş ortamı üzerindeki birleşik etkilerinin yanı sıra, inovasyonu teşvik etmek, iş dinamizmini sürdürmek, becerilerin gelişimini desteklemek, KOBİ'lere erişimi kolaylaştırmak da dahil olmak üzere KOBİ'leri hedefleyen politikaların rolü ve etkisi üzerinde daha iyi anlamak için büyük bir çaba gerekmektedir (OECD, 2017).

TÜİK (2021) verilerine göre, sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren 3 milyon 295 bin girişim KOBİ olarak ifade edilmiştir. Türkiye'de KOBİ'ler 2020 yılında toplam girişim sayısının %99,8'ini oluşturmuştur. Buna karşılık; istihdamın %72'sini, personel maliyetinin %49,2'sini, cironun %49,4'ünü, üretim değerinin %42,7'sini ve faktör maliyetiyle katma değer %41,3'ünü meydana getirmiştir (TÜİK,2021). KOBİ'lerde girişimler sektörlere göre incelendiğinde, aktif olan girişimlerin en çok “toptan ve

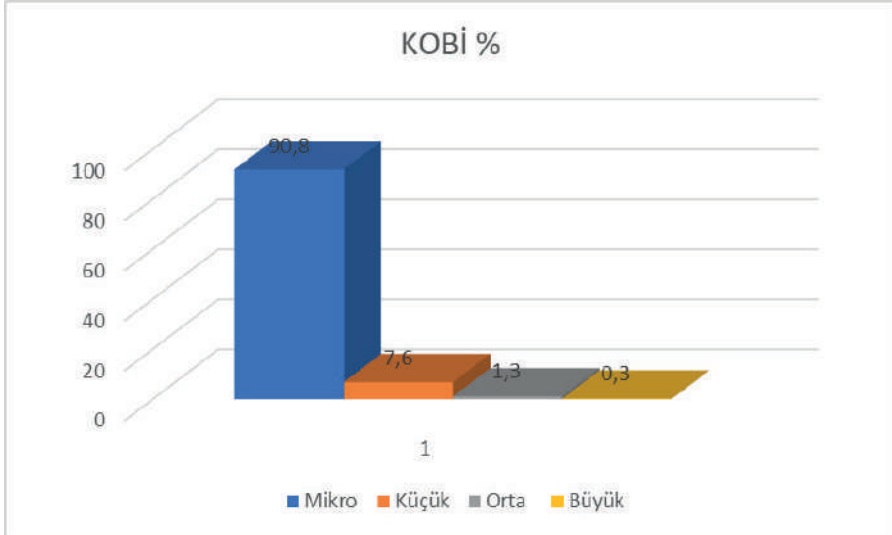
perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı” sektöründe yer aldığı görülmektedir. KOBİ’lerde üretim değeri en fazla olan sektörün 993 milyar TL üretim değeriyle “imalat”sektörüdür. Toplam ihracatın ise yüzde 56,3’ünü KOBİ’ler gerçekleştirmiştir. İhracatta en büyük pay ticaret sektörününüdür (TOBB, 2020).

Tablo 3. Büyüklük işletmelere göre KOBİ’lerin temel kriterlerinin oransal dağılımı (%), 2020



Kaynak: TÜİK, 2020: Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri

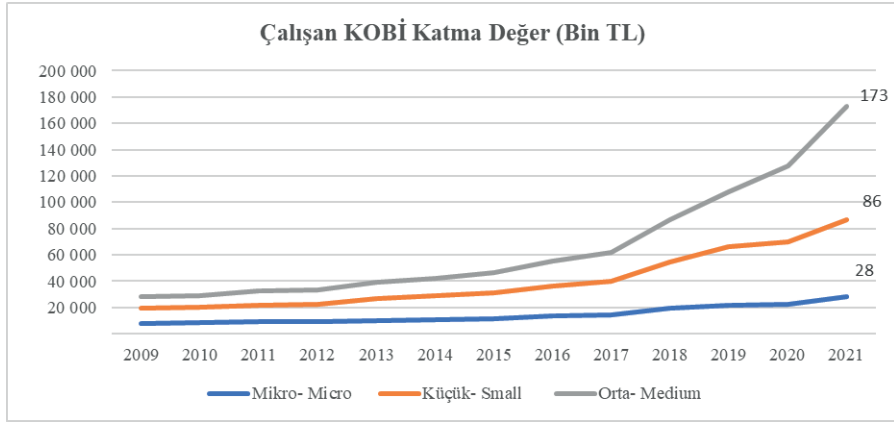
Tablo 4. Türkiye’deki İşletmelerin Oransal Gösterimi (%), 2021



Kaynak: TÜİK KOBİ Girişim İstatistikleri (2021)

Türkiye'deki işletmeler incelendiğinde, toplam işletmelerin %99,7'si mikro, küçük ve orta olarak sınıflandırılan KOBİ'lerden oluştuğu görülmektedir. Büyük işletmeler ise toplam işletmelerin %0,3'ünü oluşturmaktadır. 2020 yılında yaklaşık 3,2 milyon olan KOBİ sayısı, 2021 yılında 3,4 milyon olarak kayıtlara geçmiştir.

Tablo 5. Türkiye'deki KOBİ'lerin Çalışan Başına Katma Değer (2009-2020)



Kaynak: TÜİK KOBİ Girişim İstatistikleri (2021)

Tablo 5'te çalışan başı katma değer istatistiklerine bakıldığında, bütün büyüklükteki işletmelerin çalışanlarından elde ettiği katma değerde ciddi bir artış olduğu görülmektedir. ancak işletmelerin büyüklüğü arttıkça katma değer veriminin daha yüksek olduğu görülmektedir. Orta boy işletmeler çalışan başına 173 Bin TL katma değer elde ederken, mikro işletmelerde kişi başı 28 Bin TL katma değer elde edilebilmiştir.

2. Kobiler Açısından Pazarlama ve Sorunları

Ekonomide ve sanayileşmede katma değer oluşturan KOBİ'lerin, çare bulunması hususi olan pek çok sorunu bulunmaktadır. KOBİ'ler artan rekabet, hızla değişen pazar talebine uyum sağlama yeteneği, teknolojik değişim ve bilgi, yenilik ve yaratıcılıkla ilgili kapasite kısıtlamalarından kaynaklanan zorluklarla karşı karşıyadır (ADB İnstitutue, 2016). Bu problemlerin bir bölümü de işletmelerin kendi niteliklerinden kaynaklanmaktadır (Müftüoğlu, 1991).

KOBİ'ler; finansman, üretim, planlama, pazarlama, yönetim, denetim ve dış ticaret gibi alanlarda çok yönlü sorunlarla karşı karşıya gelmektedirler. Pazarlama sorunları KOBİ'lerin başarısını engelleyen en önemli nedenler arasında yer almaktadır ve KOBİ'ler için ortaya çıkan önemli bir sorundur çünkü

pazarlama bir KOBİ'nin başarılı olup olmayacağını uzun vadede belirlemektedir (Scheers, 2011). Sorunun ana hatları çoğunlukla KOBİ sahiplerinin ürünlerini genişletemedikleri ve ürün/hizmet kalitesini koruyamadıkları için KOBİ'ler arasındaki yüksek başarısızlık oranları ile açıklanmaktadır (Arasti, Zandi ve Bahmani, 2014). KOBİ'lerin karşılaştıkları pazarlama sorunları genel hatlarıyla; ekonomik koşullardaki değişimlere kısa sürede uyum gösterilememesi, çevre ve pazar analizi eksikliği, yeni pazarlama kanallarının oluşturulamaması, dağıtım kanalları sorunları, pazarlama bilgisi eksikliği, yoğun rekabet ve rekabet edilebilir fiyatlandırma konusundaki sorunlar ve yeni teknolojiye adapte olamama olarak sıralanabilir (Korkmaz, 2003).

Cant (2012) KOBİ'lerin karşı karşıya olduğu pazarlama sorunlarını pazar ve büyüme potansiyeli dayalı anlayış eksikliği, pazar bölümlendirme eksikliği, pazar ihtiyaç analizi eksikliği, pazarlama eylemlerini finanse etmek için finansmana erişim eksikliği, eğitilmiş personel eksikliği, rekabetçiliğe dayalı eksiklikler ve ürünlerin pazarlanması ve sonrası hizmetlere dayalı eksiklikler olarak sıralamıştır.

Erdem (2019) ise KOBİ'lerin pazarlama hususundaki zayıf yönlerini;

- KOBİ'lerin üretim fonksiyona dayalı bütçesinden kaynaklanan yetersiz pazarlama bütçesi
- Hedef pazar araştırması, bulma ve değerlendirmeye ilişkili tahminlere dayanmayan, sezgiye ve tecrübeye dayalı pazar bilgisi eksikliği
- Değişen şartlara ve oluşan fırsatlara cevap verebilecek pazarlama planlaması eksikliği
- KOBİ'lerin bürokratik ve ekonomik nedenlerle birlikte rekabet düzeyinin yetersiz kalması ile yerel ve bölgesel pazarlarda pazarlama politikası benimsemesi
- KOBİ'lerin hem bilgi hem de alt yapı eksikliğinden dolayı e-ticaretten yeterli düzeyde faydalanamaması
- Teknolojik değişim ve gelişmeleri hem de müşteri talepleri göz önünde bulundurmamaktan kaynaklı etkili bir hizmet ve satış sonrası hizmetlerini yeterli düzeyde sunamama ve müşteri memnuniyeti sağlayamama
- KOBİ'nin pazarlama karması elemanlarından kaynaklanan sorunları; ürün, fiyat, dağıtım ve tutundurma gibi problemler olarak sıralamıştır.

Çoğu KOBİ, küçük işletmelerini nasıl pazarlayacaklarını bilememekte ve pazarlamanın ezici gücü altında zorluk yaşamaktadır. KOBİ'ler pazarlama

kararlarının çoğunu kendi başlarına alırlar ve mevcut fırsatlara ve koşullara çok az pazarlama bilgisi ile yanıt verirler (Scheers, 2018). Son yıllarda yapılan araştırmalar KOBİ'lerin, pazar bölümlendirme, ihtiyaç analizi yapma, ürün ve hizmetlerin başarılı bir şekilde pazarlanması ve pazarlama karmasının uygulanması gibi pazarlama zorluklarını yönetmekte güçlük çektiklerini göstermektedir (Hogarth-Scott vd.,2006; Bowler, Dawood & Page, 2010; Rahman vd., 2016; Scheers, 2018; Şahin & Özüdoğru, 2019). KOBİ pazarlaması, gelişigüzel ve gayri resmi olarak uygulanan pazarlama bilgisi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. KOBİ sahiplerinin, işletmelerinin başarısından veya başarısızlığından sorumlu olan belirli kişilik özellikleri sergilediklerinden dolayı, yetersiz pazarlama bilgi ve becerileri, KOBİ'lerde pazarlama sorunları yaratmaktadır (Murphy, 2006). Sorunların çözümü ise KOBİ'lerin öğrenme kapasiteleri, eğitim fırsatlarının mevcudiyeti ve öğrenmeye istekli ve hevesli olmaları ile doğrudan ilişkili olacaktır (Carson & Grant, 1997).

3. Kobilere Açısından Finansal Sorunlar

Genel olarak aile şirketi ya da yakın çevre ile oluşturulan ortaklık yapısı ile kurulan KOBİ'ler hayatlarını kurabilmek ve sürdürebilmek için güçlü bir finansal yapıya sahip olmalıdır (Kutlu ve Demirci, 2007: 190). Yalnız kurulurken alabildikleri teşvikler ya da hibe programları ile eksik özkaynak ve yetersiz işletme sermayesi ile kurulabilmektedirler. Bu yapı aynı zamanda kendi bünyesindeki organizasyon yetersizliği yanı sıra ekonominin durumu, siyasi istikrarsızlık, ulusal veya uluslararası pazarda yer alabilme, döviz kuru oynaklığı, yüksek maliyetli krediler, yüksek tutarlı teminatlar, finansal kurumların yaklaşımı ve vergi uygulamaları gibi birçok sıkıntılı durumla da karşı karşıyadır (Yörük, 2001:188; Torlak ve Uçkun, 2005:200). Bu durumlarla baş edebilmeleri için KOBİ'lerin yararlanabileceği, T. C. Ticaret Bakanlığı, Kredi Garanti Fonu (KGF), Kalkınma Ajansları, Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı (TOSYÖV), KOSGEB ve KOSGEB'e bağlı hizmet merkezleri bulunmaktadır. Bu kuruluşların teşvik, hibe, proje ya da kredi imkanlarının yanı sıra girişimcilik, finansal danışmanlık, hukuki hizmetler, eğitim, sanayi ile ilişkiler, bilgi ve teknolojiye ulaşım konusunda hizmetleri bulunmaktadır. Fakat KOBİ'lerin ticari hayatın hızlı döngüsü içerisinde zaman kısıtları sebebiyle bu hizmetlerden yararlanabilme olanakları sınırlı olabilmektedir.

KOBİ'lerin aile şirketi ya da yakın ilişki içerisindeki ortaklık ile kurulmaları, özellikle finansal açıdan kazanılan gelirin paylaşımı ve işletmede yapılan giderlerin ise özel kişisel harcamalarla karıştırılması gibi problemlerle

karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu iki durumun birbirine karışması, yönetilmesi gereken önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

KOBİ'ler yeterli bir örgüt yapısını zamanla oluşturabilmektedir. İhtiyaç oluştuğunda örgütün içerisine departmanlaşmayı yerleştirerek zamanla kurumsal yapısı oluşmaktadır. Bu sebeple bu durum sancılı bir süreç almakta, yeterli ya da zamanında hareket edebilecek bir örgüt kültürü yavaş ilerleme göstermektedir. Özellikle yakın ilişkili kişiler ile ortaklık yapısından oluşan KOBİ'ler, söz sahibi olan yönetici veya yönetim içerisinde bulunan kişilerin varlığı ile profesyonel yönetilememektedir. Gerekli teknoloji, eğitilmiş ve tecrübeli personel KOBİ'lerin örgütsel yapısı için oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Departmanlaşma yerine ek maliyet yaratan hizmet alımı (reklam, nakliye, muhasebe, finansal hizmetler vb.) ile ve sınırlı sayıda personel üzerinden işleri ilerletme yolunda olmaktadır. Bu ek maliyet ise karlılığı azaltan önemli bir faktördür.

KOBİ'lerin en önemli finansal sorunlarının başında yöneticilerin finansal okuryazarlık seviyesi ve organizasyonun içerisindeki finansal yönetimin profesyonelce yapılamamasıdır. Finansal okuryazarlık hem nakit, alacak ve borç yönetimi, hem ihtiyatlı nasıl davranabileceği hem de farklı fon arayışlarının yönetimi açısından önemlidir. Finansal okuryazarlık seviyesinin yüksekliği işletmeye kriz anlarında da stratejik davranabilmeyi sağlayabilmektedir. Ayrıca yüksek finansal okuryazarlık seviyesi ile işletmenin finansal yapısı hakkında mevcut potansiyelini tespit etmesini ve ticari yaşamı süresince de denetimli ve ihtiyatlı hareket edebilmesiyle geleceğe doğru adımlar atabilmesini de sağlayacaktır. Yöneticilerin tüm iş ve işlemleri yürüten stratejik kişi olması, görevlerin paylaşılabilmesi finansal yönetimle bizzat ilgilenememe ya da yetersiz ilgilenme sorununu ortaya çıkarmaktadır. Finansal durumun net olarak belirlenememesi, nakit politikasının yürütülmemesi ya da ihmal edilmesi, etkin bir alacak tahsilat politikasının yürütülmemesi, finansal yapının riskli durumda olması gibi birçok neden finansal yönetimde başarısızlığa neden olabilmektedir (Tunç ve Köroğlu, 2019:14-15).

KOBİ'ler genellikle emek yoğun yapıları sayesinde yeni şartlara, değişen taleplere, teknolojik ilerlemelere hızlı ayak uydurabilmektedir. Tüketicilerin değişen tercihlerine hızlıca cevap verebilen KOBİ'ler oldukça esnek yapıda olabilmektedirler. KOBİ'lerin aldıkları destekler ve teşviklerle yenilikçi ve girişimci yapılarının olması, yapıları küçük de olsa sayılarının çokluğu istihdama katkıları sebebiyle ekonomi içerisinde oldukça önemli bir paya sahiptir (Bayülken ve Kütükoğlu, 2012: 15). Girişimciliğin sembolü olan KOBİ'ler yeni istihdam yaratmada çok etkindir. Yalnız KOBİ'ler enflasyonist

dönemlerde artan ücret maliyetlerinden dolayı krizi hızlı bir şekilde hissedebilmekte ve olumsuz etkilenmektedir. Enflasyonist dönemlerde yaşadıkları istihdam maliyetinin yanında en önemli sorunlardan biri de artan üretim maliyetleridir. Yüksek faiz, oynak döviz kuru hammadde maliyetlerini de artırmaktadır. Artan maliyetler sebebiyle kısıtlı nakit içerisinde hayatını sürdürmeye çalışan KOBİ'leri oldukça zorlanmaktadır. Yalnız ekonomide yaşanan belirsizlik, enflasyonla birlikte para dolaşımının azalması, ticari bankaların ve yatırım bankalarının sağladıkları krediler içinde KOBİ'lerin kullanabildikleri payların düşük olması, döviz kurunun oynaklığı birçok KOBİ'yi olumsuz etkilemektedir.

KOBİ'lerin yetersiz özkaynak ve işletme sermayesi ile kurulmaları işletmelerin risk seviyelerini artırmaktadır. Bu sebeple finansal kuruluşlarından fon sağlama yolunu seçtiklerinde kendilerine zaten az limitlerle ayrılan kredilerden oldukça yüksek maliyetlerle karşılaşma, istenilenin dışında kısıtlı fon alabilme, fon temininde yüksek teminat ve ipotek sorunlarıyla karşılaşma, alınabilecek kredinin vade süresinin kısıtlı olması gibi sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Yörük, 2001:190). Ticari bankaların dışındaki finansal kurumların ise yüksek hizmet maliyetlerinin olması KOBİ'ler tarafından tercih edilememesine sebep olmaktadır.

4. Metodoloji

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Düzce'de faaliyet gösteren KOBİ'lerin finans ve pazarlama alanındaki genel durumunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Burada KOBİ'ler incelenirken sektörlerin farklı özellikleri olacağından dolayı Düzce Ticaret ve Sanayi Odası bünyesinde sektörleri temsil etmek için oluşturulan sektör komiteleri hedef grup olarak seçilmiştir. Böylece Düzce ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin güncel sektöre dayalı pazarlama ve finansal durumu ortaya konarak karşılaşılan sorunlar derinlemesine irdelenecektir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, verilerin toplanmasında nitel bir yöntem olan yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Araştırma deseni olarak da günlük hayatta karşılaşılan olay, deneyim, algı ya da durumlar gibi yabancı olmadığımız veya anlamını tam anlamıyla bilmediğimiz farklı olguları araştırmayı amaçlayan (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 69) olgubilim (fenomoloji) kullanılmıştır. Düzce'deki Kobi'lerin genel finans ve pazarlama durumu ortaya çıkarılırken sektör temsilcilerine yöneltilen sorularda alanında uzman akademisyenlerin görüşleri de dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Komitelerle yüz yüze toplantılar yapılarak, mülakat tekniği ile bilgiler toplanmıştır. Her bir sektör temsilcisi ile farklı günlerde yaklaşık iki saatlik bir görüşme yapılmıştır ve katılımcılardan müsaade alınarak ses kayıt cihazı ile görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Çalışmanın güvenilirlik ve geçerliliği sağlamak adına katılımcıların ifadelerine verdikleri cevaplar sonuç olarak literatürdeki benzer çalışmaların sonuçları ile mukayese edilerek tutarlılıkları güvenilirlik için saptanmıştır. Geçerlilik adına ise her sektörden farklı temsilcilere benzer sorular yöneltilerek örneklem çeşitlendirilmiştir.

5. Bulgular

5.1. KOBİ'lerin Pazarlama ile İlgili Yaşanan Sorunların Bulguları

Bu bölümde olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılarak elde edilen verilerin analizi sonucunda 71 kod elde edilmiştir. İlgili kodlardan benzer özelliklere sahip olanlar toplam 12 kategoride gruplandırılmıştır. Analizin son aşamasında bir araya getirildiğinde anlamlı bir bütün oluşturan kategoriler temalara göre gruplandırılarak 7 temel tema elde edilmektedir. Toplanan verilerin analizi sonucunda ulaşılan kategori ve temalar Tablo 6'de sunulmaktadır

Tablo 6. Pazarlama İle İlgili Kategoriler ve Temalar

Pazarlamada Tecrübe, Eğitim ve Bilgi Eksikliği	Satış Personeli Becerileri
Fiyat İstikrarsızlıkları ve Belirsizlikler	Ekonomik Değişim
Haksız Rekabet Yeni Pazar Fırsatları ve Rol Model	Rekabet Stratejileri
Ürün Bilgisi ve Ambalajlama Fiyat İstikrarsızlıkları Dijitalleşme ve Reklam Lojistik Maliyetler	Pazarlama Karması Sorunları
Tam Zamanında Teslim Personel-Müşteri İlişkileri	Müşteri İlişkileri Yönetimi
Coğrafi ve Lojistik Konum	Konulandırma Stratejisi
Yeniliklerin Takibi	Dijitalleşme Sorunları

5.1.1. Satış Personeli Becerileri

Bu tema tecrübe, eğitim ve beceri eksikliği ve pazarlama bilgisi eksikliği kategorilerinin bir araya gelmesi ile meydana gelmiştir. Ayrıca KOBİ'lerdeki satış personellerinin temel becerilerini içeren nitelikli pazarlama eğitimi, tecrübe ve satış tecrübesi kazanma gibi kodları barındırmaktadır.

5.1.1.1. Pazarlamada Tecrübe, Eğitim ve Bilgi Eksikliği

KOBİ'lerde hem işletme sahibinin hem de çalışanların pazarlama konusunda tecrübe eksikliği en önemli sorunlardan bir tanesidir. Genelde işletme yönetiminin pazarlama konusunda uzmanlığı, deneyimi ve eğitimi yetersizdir ve tüm işletme operasyonları bir veya küçük bir grup birey tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu durum, işletmenin pazarlama fonksiyonunu yerine getirmesini engellemektedir. Özellikle şirket yönetimi, organizasyon içindeki her işlevi tek bir çalışanla yerine getirmeye çalışırken, özellikle büyük firmaların değişen pazar koşullarına uyum sağlamakta zorlanmaktadır.

Çeşitli nedenlerden dolayı, KOBİ'lerin yöneticiler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara dışarıdan eğitim sağlama olasılığı büyük firmalara göre daha düşüktür. Sınırlı kaynaklar ve bilgi eksiklikleri küçük firmaların yönetim eğitiminden elde edecekleri faydaların daha az farkında olmalarına neden olmakta ve çok azı eğitimi stratejik bir araç olarak görmektedir. Çünkü pazarlamaya yönelik eğitim, tecrübe ve bilgi eksikliği sorunları, "KOBİ'lerin pazarlamayı 'büyük firmaların yaptığı bir şey' olarak küçümsemesinden kaynaklanmaktadır. Bu bakış açısı, KOBİ'lerin üretime dayalı yapılarının ve pazarlama konusundaki deneyim eksikliklerinin bir sonucudur. Ayrıca, birçok KOBİ'de iyi tanımlanmış bir kariyer yolunun ve yapılandırılmış eğitim programlarının bulunmaması, uzmanlık becerileri geliştirmek isteyen çalışanlar için bir zorluk teşkil etmektedir.

Araştırmaya katılan komite üyelerinin KOBİ'lerde pazarlama faaliyetleri için nitelikli personele ihtiyaç duyulup duyulmadığına dair soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde katılımcıların tamamı nitelikli pazarlama eğitimi, tecrübesi ve becerisi olan personele ihtiyaç duyduğu yönünde cevap vermişlerdir. Komiteler pazarlama konusunda bilgisiz ve eğitimsiz personelin müşteriye ve satışları olumsuz etkilediğinden bahsetmişlerdir. Bir katılımcı bu eksen kaymasını şu şekilde ifade etmiştir:

"Çalışanlar, nasıl üretilir konusunda iyi olsa da nasıl pazarlanır'ı bilmiyorlar. Ayrıca nasıl pazarlanır'ı öğrenmeye başlayan da büyük firmalara kayıyor çünkü nitelikli personelin risk algısı çok düşük".

5.1.2. Ekonomik Değişim

Bu tema altında ekonomi temelli değişimleri içeren fiyat İstikrarsızlıklarının ve belirsizliklerin pazarlama faaliyetlerini nasıl şekillendirdiğini içeren kodlar bulunmaktadır.

5.1.2.1. Fiyat İstikrarsızlıkları

Ekonomik koşullar genellikle KOBİ'ler için pazarlama stratejilerinde yenilik ve uyarlama gerektirmektedir. Fiyatların dinamik olduğu ekonomik belirsizlik dönemlerinde tüketici davranışları ve tercihleri değişebilmektedir. Fiyat istikrarsızlığı ve enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde KOBİ'lerin hedef pazarlarını yeniden değerlendirmeleri ve mesajlarını buna göre uyarlamalarını gerektirmektedir. KOBİ'ler sınırlı kaynaklarla, kendilerini enflasyonla ilişkili maliyetleri karşılamakta zorlanırken bulabilmekte ve bu durum potansiyel olarak fiyat artışları ve müşteri kaybına yol açabilmektedir.

Hükümet müdahaleleri, politikaları ve destek programları KOBİ'lerin pazarlama faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Ekonomik belirsizlik dönemlerinde hükümetler işletmeleri desteklemek için teşvik paketleri veya teşvikler sunabilmektedir. Bu konuda yaşanacak aksaklıkların işletmelerin sadece pazarlama faaliyetlerini değil tüm politikalarını etkilemesi kaçınılmaz hale gelebilmektedir.

Nitekim bir katılımcının vermiş olduğu cevabın söz konusu yargıyı destekler nitelikte olduğu görülmektedir:

“Biz ancak alabilirsek satarız. Pandemi ve sonrası dönemde yaşanan ekonomik istikrarsızlıklarla birlikte sabit müşterilerimiz azalmıştır. Hammadde tedarikinde yaşanan fiyat istikrarsızlıkları, devlet eliyle sabit fiyat uygulamasının olmaması, ihracata konan kotalar tüm politikamızı etkilemiştir. Ayrıca bu dönemde iç piyasada mal fazlalığı meydana gelmiş böylece birbirine bağlı sektörler adeta domino etkisi yaratmıştır. Devlet tarafından bizlere uygulanan KDV’ de yeterli düşüşün olmayışı tüm alım gücümüzü etkilemiştir”

Araştırmaya katılan komitelerin büyük çoğunluğu ekonomik koşulların pazarlamaya etkilerini fiyat istikrarsızlığı ekseninde açıklamaya çalışmışlardır. Ayrıca fiyatlarda yaşanan dalgalanmaların neticesinde oluşan belirsizlik ve risk algısı komitelerce tartışılan bir diğer önemli husus olarak belirtilmiştir. Ayrıca fiyat dalgalanmalarının hammadde fiyatlarını etkilediğini ve dolayısıyla azalan üretim ile birlikte müşteri talep ve beklentilerine verilecek cevapların geciktiğini vurgulamışlardır.

5.1.3. Rekabet Stratejileri

Bu tema haksız rekabet, yeni pazar arayışı ve rol model oluşumu kategorilerinin bir araya gelmesi ile meydana gelmiştir. Bu doğrultuda yeni şubeler açma, pazar derinliğine inme, farklılaşma stratejisi gibi kodları da içermektedir.

5.1.3.1. Haksız Rekabet

KOBİ'ler büyük şirketlerle rekabet ederken sayısız zorlukla karşılaşmaktadır. En önemli engellerden birisi sınırlı finansal kaynaklardır. Büyük muadillerinin aksine, KOBİ'ler genellikle sermaye açısından kısıtlamalarla karşı karşıya kalmakta, bu da araştırma ve geliştirme, pazarlama ve teknoloji altyapısına yatırım yapma kabiliyetlerini etkilemektedir. Büyük şirketler toplu satın alma, üretim verimliliği ve kapsamlı dağıtım ağlarından faydalanarak KOBİ'lerin yakalamakta zorlandığı bir maliyet avantajı elde etmektedir.

Katılımcılar Düzce ilinde faaliyet gösteren büyük firmaları varlığının pazarlama açısından değerlendirdiklerinde komitelerin bir kısmının söz konusu varlığın standardizasyon sağlayarak rekabet ve kaliteyi artıracığı, bir kısmının ise haksız rekabete yol açarak markalaşma ile birlikte hem nitelikli personeli hem de müşteriyi etkileyerek küçük firmaların faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyeceği doğrultusunda cevaplar vermişlerdir.

Büyük firmaların uyguladıkları promosyonlar, büyük rakiplerin yeni şube açmaları, haksız rekabet, teknoloji eksikliği, dijitalleşmeye dayalı markalaşma, nitelikli çalışanların tercih yönünün değişmesi, rekabet gücünün daralması ve ürün farklılaşmasına gidememe KOBİ'lerin büyük firmalara karşı eksik yönlerini oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda bir katılımcı rekabet kaynaklı olumsuzlukları şu şekilde ifade etmiştir:

“Büyük firmaların varlığı dijitalleşme çağında haksız rekabete yol açmaktadır. Nitekim büyük markalar bu şehre geldiğinde bizler arasında rekabet yoğunlaşmakta iken büyük firma aradan sıyrılmaktadır. Az sayıdaki personelimiz de büyük firmalara kaçabilmektedir.”

5.1.3.2. Yeni pazar fırsatları ve Rol Model Oluşumu

Büyük şirketler en son teknolojilere yatırım yapacak finansal güce sahip olabilirken, KOBİ'ler dijital platformlardan yararlanarak küresel bir kitleye çok daha az maliyetle ulaşabilmektedir. Çünkü doymuş pazarlarda yerleşik markalarla doğrudan rekabet etmeye çalışmak yerine, KOBİ'ler genellikle niş pazarları hedefleyerek başarıya ulaşabilmektedir. Niş pazarlar, daha büyük rakipler tarafından göz ardı edilebilecek belirli tüketici ihtiyaçlarına veya tercihlerine hitap etmelerine olanak tanır. Bunu yaparken, KOBİ'ler kendilerini seçtikleri alanda uzman olarak konumlandırabilir, tam olarak uyarlanmış ürün veya hizmetler arayan tüketiciler arasında güvenilirlik ve güven oluşturabilirler.

E-ticaret, sosyal medya ve dijital pazarlama da KOBİ'lere pazarlara ve tüketicilere eşi benzeri görülmemiş bir erişim sağlayarak oyun alanını bir ölçüde eşitlemiştir. Bunun yanında, yeni pazarlarda büyük firmaların getirdikleri yenilikler ile iş birliğine ve kaliteye teşvik etmesi, rekabet gücü yaratması da artı yönlerini oluşturmaktadır. Bu doğrultudaki bir katılımcı görüşü aşağıdaki gibidir:

“Büyük firmaların varlığı aslında bize standardizasyon sağladı. Bizlerin gelişiminde rol oynadılar ve yeni pazarlar keşfetmemizi sağladılar.”

Ayrıca, değişen tüketici tercihleri ve sürdürülebilirlik ile yerelliğe verilen önemin artması, KOBİ'lerin kendilerini farklılaştırmaları için fırsatlar yaratmıştır. Yerel işletmeleri destekleme söylemi ve benzersiz, zanaatkar ürünlere olan talep, tüketici davranışını küçük işletmeler lehine değiştirebilmektedir.

5.1.4. Pazarlamanın Karması Sorunları

Bu tema ürün bilgisi ve ambalajlama, fiyat istikrarsızlıkları, dijitalleşme ve reklam ile lojistik maliyetler kategorilerinden oluşmaktadır. Pazarlamanın 4P'sine dair karşılaşılan sorunların temelinde yaşanan fiyat dalgalanmaları yatmaktadır. Çoğunlukla hammaddeye dayalı üretim hattında yaşanan temin sorunları ile birlikte artan stok bulundurma maliyetleri, ürünlerin paketlenmesi ve ambalaj malzeme fiyatlarının artması belirlenen kodlar arasındadır.

5.1.4.1. Ürün Bilgisi ve Ambalajlama

Eksik ürün bilgisi ve kötü tasarlanmış ambalajlar tüketicilerin ilgisini çekmede, doğru mesajı iletmeye ve markanın değerini müşteriye aktarmada önemli bir sorundur. KOBİ'ler fiyat artışlarının olduğu dönemlerde bütçe kısıtlamalarıyla karşı karşıya kaldığı için ambalaj malzemelerinin kalitesinden ve tasarımından ödün verebilmektedir. Bu sebeple ürünle veya hedef kitleyle uyumlu olmayan ambalajlar müşteri veya pazar fırsatların kaçırılmasına yol açabilmektedir. Ayrıca, KOBİ'ler, özellikleri, faydaları ve benzersiz satış noktaları da dâhil olmak üzere kendi ürünleri hakkında kısıtlı bilgiye sahip olabildiği için çalışanların ürün detaylarına ilişkin yetersiz eğitimi, müşterilere yanlış veya eksik bilgi verilmesine neden olabilmektedir. KOBİ'ler rekabet veya ekonomik koşullar kaynaklı pazar trendleri, müşteri tercihleri ve rakip ürünler hakkında bilgi sahibi olmakta zorlanabilmektedir. Kötü hazırlanmış pazarlama materyalleri ve net olmayan mesajlar (hem çevrimiçi hem de çevrimdışı çeşitli platformlarda ürün bilgilerindeki tutarsızlık) müşterilerin kafasının karışmasına neden olabildiği için karşılaşılan sorunlar arasında

yerini almaktadır. Nitekim bir katılımcı söz konusu sorunları şu şekilde ifade etmiştir:

“Ambalaj malzeme fiyatları son yıllarda muazzam arttı. Bu durum da stokçuluğu beraberinde getirdi. Bir de üstüne paket servis yapacak elemanların niteliksizliği eklenince birçok sorun ile karşı karşıya kaldık. Müşteriye beğendirebilmek için kendi ambalajımızı kendi paketimizi kendimiz üretir hale geldik. Böylece markalaşamama son fiyatlara yansdı.”

5.1.4.2. Fiyat İstikrarsızlıkları

Fiyat ise başlı başına bütün sorunların temelini oluşturduğundan tüm pazarlama karması faktörlerine yansımaktadır. Vadeli alım satımlar müşteri tercihlerini etkilemektedir. Firmalar ihale usulü alınan ürünlerdeki fiyat farklılıklarından ciddi olarak etkilenmektedir ve bu durum ürün fiyatlarına da yansiyabilmektedir. Bir katılımcının verdiği görüşler de benzer şekilde aşağıdaki gibidir:

“Fiyatlardaki istikrarsızlık, firmalar hammaddeden son tüketiciye kadar birbirine bağımlı olduğu için maliyetleri ciddi olarak arttırmıştır.”

5.1.4.3. Dijitalleşme ve Reklam

Gerekli becerilere sahip olmayan KOBİ'ler dijital kampanyalarını etkili bir şekilde optimize etmekte ve yatırım getirilerini ölçmekte zorlanabilir. KOBİ'lerin son yıllarda karşılaştığı dijitalleşme ve reklam sorunlarının ucu yine fiyat istikrarsızlığına dayanmaktadır. Tutundurma yönünden reklam bütçelerinin düşmesi fuar masraflarının artması, yerel reklam konusundaki eksikliklerle birlikte sosyal medya kanallarının kullanımında bilgi ve takibe dayalı eksiklikler KOBİ'lerin temel sorunları olarak dikkat çekmektedir. Benzer doğrultuda bir katılımcının görüşü aşağıdaki gibidir:

“Fuarlarda tanıtım maliyetleri artık bizlerin bütçesini aşmıştır. Dahası itibar katacak yerel reklamlara dahi bütçe ayırmakta zorlanmaktayız. Dijital çağda en büyük çıkış noktamız sosyal medya kanallarında tanıtım. Fakat onda da teknik eksiklikler mevcut. Markalaşamamaya dayalı tanıtım eksikliklerimiz var.”

5.1.4.4. Lojistik Maliyetler

KOBİ'ler genellikle sınırlı bir tedarikçi ve dağıtım ağına bağlıdır. Özellikle akaryakıt fiyatlarının arttığı dönemlerde tedarik zincirinde lojistik sorunlar, jeopolitik olaylar veya diğer dış faktörlerden kaynaklanan herhangi bir aksama, ürünün bulunabilirliğini ve teslimatını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu tür kırılğanlıklar KOBİ'lerin itibarına zarar verebilmekte ve müşteri güveninin olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilmektedir.

“Lojistik maliyetler ve hammaddeye ulaşım sıkıntısı firmamızın başlıca sorunlarından. Akaryakıt fiyatlarındaki artış ciddi manada belimizi büktü.

5.1.5. Müşteri İlişkileri Yönetimi

Bu temada tam zamanında teslim ve personel-müşteri ilişkileri yönetimi gibi kategoriler bulunmaktadır. Söz konusu kategoriler aşağıdaki gibi sınıflandırılarak açıklanmıştır.

5.1.5.1. Tam Zamanında Teslim

Üretim süreci aşamasında siparişe dayalı üretim yapan KOBİ'lerin malzeme ihtiyacı olduğunda düşük hacimli siparişlerden kaynaklı iskonto sorunları oluşabilmektedir. Böyle bir durumda birim maliyetler yeterince düşürülememekte ve söz konusu durum fiyatlara yansiyabilmektedir. Siparişe dayalı üretim kaynaklı tam zamanında teslim KOBİ'ler için en önemli hususlardan biridir. Üretim için tam zamanında tedarik ayrıca ürünün müşteriye tam zamanında teslim edilebilmesinin ön koşuludur. Bir katılımcının görüşü şu şekildedir:

“Ürünün ham maddesini vadeli olarak alamadığımız şu dönemde teslimat kaynaklı sorunlar ve şikâyetlerin sayısı oldukça arttı. “

5.1.5.2. Personel-Müşteri İlişkileri

Büyük firmalara göre daha esnek yapıda örgütlenen KOBİ'lerde müşteriler ile birebir temas kurabilme olasılığı olduğu görülür. Çünkü KOBİ'lerin doğrudan satış yapabilme özelliği olduğu gibi müşteri sorunlarına da birebir temas sayesinde doğrudan erişebilme olanağı bulunmaktadır. Ayrıca müşteri merkezlilik politikası güden firmalar müşteri özelinde ürün üretebilme gibi seçenekleri sunmada öncül olabilmektedir. Fakat tüm ihtimaller tamamen nitelikli personelin varlığına bağlıdır. Nitekim bir katılımcının görüşü şu şekildedir:

“Kalifiye eleman eksikliği müşteri şikâyetlerinin artmasına yol açtı. Çünkü elemanlar müşterileri yeterince dinlemiyor ve dikkate almıyorlar. Bu yıl bu yüzden çok fazla müşteri kaybettik.”

5.1.6. Konumlandırma Stratejisi

Bu bölümde konumlandırma teması coğrafi ve lojistik açıdan ele alınarak tek bir kategoride toplanmıştır.

5.1.6.1. Coğrafi ve Lojistik Konum

Düzce konum olarak genel anlamda coğrafi açıdan büyük şehirlere yakınlığı sebebi ile bir sorun olmaktan ziyade avantaj oluşturmaktadır İstanbul ve Ankara'ya yakınlık sebebiyle hammadde ve işgücüne kolay ulaşılabilirliği, pazarlara yakın olması ve lojistik ağı üzerinde olması katılımcılarca büyük etki olarak görülmektedir. Bununla birlikte, lojistik açıdan konum itibarı ile büyük firmaları cezbetmesi de rekabet açısından KOBİ'leri zorlayıcı unsur olarak değerlendirilebilir. KOBİ'ler ayrıca buldukları coğrafyada sağladıkları istihdam ile büyük şehirlere göçü engellemektedir. Dolayısıyla bölgesel gelişmişlik düzeylerindeki farklılıkların önünde bir engel olarak durmaktadırlar. Ayrıca sağladıkları ekonomik döngü ile bölgelerindeki girişimcilik potansiyelini körükleyerek yeni iş alanlarının açılmasının önünü açmaktadırlar. Benzer şekilde katılımcıların görüşü şu şekildedir:

“Düzce coğrafi açıdan büyük avantaj sağlamaktadır. İşgücü potansiyeli yüksektir. İstanbul ve Ankara'ya yakınlık rekabet avantajı sağlamaktadır. Hammadeye kolay erişilebilir, büyük limanlara yakındır fakat şehre de bir liman ve gümrük ağı gerekmektedir.”

5.1.7. Dijitalleşme Sorunları

Dijitalleşme sorunları teması altında yeniliklerin takibi kategorisi oluşturulmuştur.

5.1.7.1. Yeniliklerin Takibi

Günümüz rekabet ortamının en önemli özelliği, benzersiz ve müşteriye özel ürünler üretebilme kapasitesidir. Tüm kuruluşlar gibi KOBİ'ler de küresel pazardaki değişikliklere yanıt olarak maliyet, kalite, hız ve hizmet üstünlüğü peşinde koşmak zorundadır. Ayrıca sürekli ve hızlı yenilik kapasitesine de sahip olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla KOBİ'lerin rekabet stratejilerinin temelinde yenilik yatmaktadır. Müşterilerin mevcut ihtiyaçlarını karşılamaktan ziyade, onların ihtiyaçlarını öngörmek ve onlara geniş bir mal ve hizmet yelpazesi sunmak şeklinde bir değişim meydana gelmekte, bu da işletmelerin üretim ve satış sistemlerinde farklılaşmaya yol açmaktadır. Esnek üretim ve yeni tasarıma dayalı rekabetçi ortamlarda zamanında üretim, yüksek kaliteli ürünler ve yenilikçi tasarımın önemi artmaktadır. Söz konusu yenilikleri yapabilmek için de gerekli donanıma ve teknolojiye sahip olmak gerekir. Bir katılımcı görüşü şu şekildedir:

“Büyük firmalar teknolojiyi en etkin biçimde kullanırken bizim yeterli düzeyde donanımımız yok. Onlar yapay zekâ kullanırken bizim tek kaynağımız sosyal medya.”

5.2. KOBİ'lerin Finansman İle İlgili Yaşadıkları Sorunların Bulguları

Bu bölümde olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılarak elde edilen verilerin analizi sonucunda 68 kod elde edilmiştir. İlgili kodlardan benzer özelliklere sahip olanlar toplanıp 17 kategoride gruplandırılmıştır. Analizin son aşamasında bir araya getirildiğinde anlamlı bir bütün oluşturan kategoriler temalara göre gruplandırılarak 6 temel tema elde edilmektedir. Toplanan verilerin analizi sonucunda ulaşılan kategori ve temalar Tablo 6'da sunulmaktadır

Tablo 7. Finansman Soruları İle İlgili Kategoriler ve Temalar

Yetersiz Özkaynak ve Alacak Yönetimi Organizasyon Yapısı ve Profesyonel Yönetim Finansal Danışmanlık, Finansal Teknik Bilgisi, Finansal Okuryazarlık Seviyesi	Finansal Yönetim
Enflasyon Maliyet yükseklığı	Ekonomi
Kredi Yüksek Teminat ve İpotek	Banka
Destek Kuruluş Kredileri Sektörel Finansman Desteği Danışmanlık Hizmetleri	Destek Kuruluşlar
Finansman Teşviği Enerji Teşviği Vergi Teşviği Yatırım Teşviği	Teşvik
Eğitim Kuvvetli İletişim İşbirliği	Beklentiler

5.2.1. Finansal Yönetim

Bu tema tecrübe, yetersiz özkaynak ve alacak yönetimi, organizasyon yapısı ve profesyonel yönetim, finansal danışmanlık, finansal teknik bilgisi, finansal okuryazarlık seviyesi kategorilerinin bir araya gelmesi ile meydana gelmiştir.

5.2.1.1. Yetersiz Özkaynak ve Alacak Yönetimi

KOBİ'lerin kurulurken eksik özkaynak ile kurulmaları belki de yaşadıkları sorunların en başında gelmektedir. Küçük tasarruflarla ya da hibe destekleri ile kurulan işletmeler bu finansmanı, üretim teknolojilerinde, pazara yerleşmede, üretimlerinde, işletmeyi ilerletmelerinde, nakit-alacak-borç yönetiminde de kullanmaktadırlar. (Uçkun, 2009:123). Bu sebeple zaten yetersiz başlayan işletme, ticari hayatı boyunca da bu zorlukla hep karşı karşıya gelmektedir. Araştırmaya katılan komite üyelerinin sektördeki firmaların yaşadığı finansal sorunlar sorusuna verdiği ilk cevabı özkaynak yetersizliği oluşturmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde yaşanan en büyük sorunlardan biri dolaşımdaki paranın az olması kaynaklı ticari işlemlerin borçlanarak sürdürülmesidir. Bu sebeple işletmeler yetersiz sermaye ile ticari hayatlarına başlamaları ve sürdürmeye çalışmaları, işletmelerin nakit-alacak-borç yönetimini de etkilemektedir. Ticari hayatın içerisinde müşterilere sağlanan alacak politikası işletmenin nakde ulaşma hızını göstermektedir. Nakte ulaşım hızlı ise borç yönetimin de, yatırım yapmakta ayrıca rekabet etmekte daha kolay olabilmektedir. Bu sebeple işletmeler ne kadar etkin alacak tahsilat politikası yürütebilirse borç ödeme politikalarını da başarılı yönetebileceklerdir. Yalnız işletmelerin nakit ve alacak yönetimini profesyonel yönetememeleri işletmeler açısından yaşanan çok önemli bir finansal yönetim sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan komite üyelerinin sektördeki firmaların yaşadığı finansal sorunlar sorusuna verdiği cevaplardan bir diğeri ise alacak yönetiminin profesyonelce yönetilememesi olmaktadır. Bir komite üyesinin bu konuda verdiği cevap;

“Alacakların yönetimi çok önemli sorun olmaktadır. Alacakları finanse etmek zorunda kalabiliyorsunuz. Siz müşteriniz yerine ödemeyi yapmaktasınız yalnız müşteriden daha sonra bu ödemeyi almakta zorluk yaşamaktasınız, alamadığınızda ve bu durumu sürekli yaşadığınızda iflasa kadar sürükleyebilir. Tahsilatını yapmadığımız iş sizin değildir. Bu sebeple alacakların tahsil edilmesi ve yönetilmesi önemli bir zorluktur.”

5.2.1.2. Organizasyon Yapısı ve Profesyonel Yönetim

Araştırmaya katılan komite üyelerinin sektördeki firmaların ayrı olarak muhasebe ve finans departmanı olup olmadığı sorusuna verdiği cevaplarda bir sektör hariç diğerlerine ayrıca bir muhasebe ve finans departmanının olmadığı yönündedir. Muhasebe işlemlerini ön muhasebe işlemi ile dışardan muhasebe hizmeti alımıyla yapıldığını belirtmişlerdir. Bir sektörde belirli bir büyüklüğe ulaşan firmalarda departmanlaşmanın olduğunu söylemişlerdir.

İşletmenin yönetiminin ve işletmelerin finansman yönetiminin ise daha çok işletme sahibi tarafından yönetildiği cevabını vermişlerdir.

5.2.1.3. *Finansal Danışmanlık, Finansal Teknik Bilgisi ve Finansal Okuryazarlık Seviyesi*

Araştırmaya katılan komite üyelerinin Bakanlıklar, KOSGEB, Kalkınma Ajansları gibi kurumların verdikleri teşvik ve danışmanlık hizmetlerinin yeterli olup olmadığı sorusuna verdiği cevaplarda 3 sektör danışmanlık hizmetini yeterli bulurken kalan temsilciler verilen danışmanlık hizmetlerini yetersiz bulmaktadır. Firma ziyaretlerinin az olması, KOBİ'lerin yoğun olduğu bölgelerde kurumlarının ofislerinin olması gerektiğini böylelikle ihtiyaç duyulduğunda ya da danışmanlık alınmak istendiğinde ulaşılabilir olmalarını sağlayacağı yönünde cevap vermişlerdir. Ayrıca iki temsilci bu danışmanlık hizmetlerinin alımında firma sahiplerinin de istekli olmalarının gerekliliğini ve zaman ayırabilmeleri gerekliliğini de vurgulamışlardır.

Sektör temsilcilerine finansal kuruluşlardan yararlanma sorusuna verdikleri cevaplarda finans kuruluşlarını tanıdıklarını yalnız daha çok Bakanlıklar, KOSGEB, Kalkınma Ajansları vb. kuruluşlar ve Ticari bankaları ve bu kuruluşların ürünlerini kullandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca sektör temsilcilerine atıl durumda kalan nakitlerini nasıl değerlendirdikleri sorusuna ise finansal ürünlere yatırımı zaman zaman yaptıklarını da belirtmişlerdir. Verilen cevaplardan sektör temsilcilerin hem yatırım ürünleri hem finansman kuruluşları hem de nasıl kullanılacağını ne gibi fayda-maliyetle karşılaşacaklarını bilme konusunda finansal okuryazarlık seviyelerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Komite temsilcilerine sektördeki firmaların finansal teknikler bilgi durumu ve kullanımı hakkında sorulan soruya verdikleri cevaplar barter, leasing ve ticari banka ürünlerinin daha sık kullanıldığını, factoring, forfaiting gibi yöntemlerin kimi temsilcilerin bildiğini fakat yüksek hizmet maliyetleri sebebiyle kullanmadıklarını, kimi temsilcilerin ise fikirlerinin olmadığını ve bu konuda eğitim verilmesi gerekliliğini, kimi temsilcilerin ise banka danışmanlık işlemlerinde farklı ürünler ve yöntemler konusunda yönlendirilebildikleri cevaplarını vermişlerdir.

5.2.2. **Ekonomi**

Bu tema enflasyon ve maliyet yüksekliği kategorilerinin bir araya gelmesi ile meydana gelmiştir. Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomiler ulusal/uluslararası politika, siyaset, sermaye piyasaları, makroekonomik birçok faktörden etkilenmektedir. Bu ülkelerin ekonomileri oldukça kırılan

olmaktadır. Özellikle yaşanan yüksek enflasyon ise KOBİ'leri hem yükselen maliyetler hem de nakite ulaşım sıkıntısı ile borçların ödenememesi, yüksek maliyetle borçlanma, yüksek faizlerle karşılaşma ya da istenilen finansman desteğine ulaşılmaması gibi birçok sıkıntı ile başbaşa bırakmaktadır.

Araştırmaya katılan komite üyelerinin sektördeki firmaların yaşadığı finansal sorunlar sorusuna verdiği cevaplarda çok sık olarak yüksek maliyetler cevabında yoğunlaştığı görülmüştür. Hammadde fiyatlarının yüksek olması, enerji fiyatlarının yüksek olması ayrıca borçlanma maliyetlerinin de yüksek olması işletmeleri bu konularda yaşanan ciddi sıkıntı olarak görmekte-dirler.

5.2.3. Banka

Bu tema kredi ve yüksek teminat ve ipotek kategorilerinin bir araya gelmesi ile meydana gelmiştir. Ayrıca alt kategoriler içerisinde kredi taksit ödeme zorlukları, yüksek tutarlı kredilere ulaşım sıkıntısı, piyasadandan borçlanma, Eximbank kredileri, rotatif kredileri ve beca-yış kredileri de oluşturmaktadır.

Komite üyelerinin sektördeki firmaların finansal ihtiyaçlarını karşılama kanallarının ne olduğu sorusuna verilen cevaplar özellikle ticari banka kredileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Ayrıca KGF kredilerinin de kullanıldığını belirtmişlerdir. Komite üyelerinin sektördeki firmaların yaşadığı finansman sorunlarına verdiği cevaplarda ise Ticari bankaların sağladıkları kredilerde faiz oranlarının yüksekliği, istenilen miktarda kredilere ipotek verilmesine rağmen bankaların bu kredi temininde isteksiz davranmaları, teminatlı kredilerin yetersiz kalması, bankaların yüksek miktardaki kredileri vermek istememeleri ve enflasyonist ortamda kaynak yetersizliği sebebiyle banka kredi taksitlerinin ödenmesinde yaşanan zorlukları belirtmişlerdir. Komite üyeleri özellikle devlet bankalarının kredi konusunda esnek davranmalarını da talep etmişlerdir.

Komite üyelerinin sektördeki firmaların yaşadığı finansman sorunları için öneriler sorusuna verdiği cevaplar arasında kullanılan banka kredileri olsun ya da destek veren kuruluşlardan yararlanılan krediler ya da hibeler olsun mutlaka kullanan firmaların sıkı takip edilmesi gerekliliği yönünde de cevaplar vermişlerdir.

5.2.4. Destek Kuruluşlar

Bu tema vergi teşviği, destek kuruluş kredileri, sektörel kredi desteği, danışmanlık hizmetleri kategorilerinin bir araya gelmesi ile meydana gelmiştir. Bakanlıklar, KOSGEB, Kalkınma Ajansları gibi kurumlar girişimcilere verdikleri hem danışmanlık hizmetleri hem finansman destekleri

ile şirketlerin kuruluşlarından itibaren ticari hayatlarının yanında olmaktadır. Ticari hayatın zamansal döngüsü içerisinde firma yöneticilerinin de zaman ayırabilmesi, istekli olması ya da ihtiyaç duyduğunda destek almaktan yana olması ile bu kurumların her hizmetin yararlanabilmektedir. Yani firmanın üzerinde bu kurumların verdiği hizmetlerden yararlanabilme konusunda talepkar olması da gerekmektedir. Komite üyelerine bu kurumların sunduğu teşvik ve danışmanlık hizmetinin yeterli olup olmadığı sorusuna kimi sektör temsilcisinin yeterli kimi sektör temsilcisinin ise yetersiz olduğu yönünde cevaplar alınmıştır. Devlet teşvikleri hakkında bilgi sahibi olunması, verilecek finansman destekleri ve hibe programlarından haberdar olunabilmesi bu kuruluşların takip edilebilmesi ve bu kurumlarında firmaları takip edebilmeleri ile gerçekleşebilmektedir. Bu sebeple komite üyeleri firma görüşmelerinin firma yerinde yapılması ve sık bir şekilde yapılması yönündedir. Ayrıca firmalar sektörel farklılıkların bu teşvik ve desteklerde göz önüne alınmasını da talep etmektedirler.

5.2.5. Teşvik

Bu tema finansman için teşvik, enerji için teşvik, vergi teşviği ve yatırım teşviği kategorilerinin bir araya gelmesi ile meydana gelmiştir. Ayrıca alt kategoriler arasında tek tip KDV uygulaması ve teşvik bilgilendirme faaliyetleri de bulunmaktadır. Araştırmaya katılan komite üyeleri sektördeki firmaların yaşadığı finansman sorunlarına verdiği cevaplarda KOBİ'ler için üretim alanında uzun vadeli kredi teminin kolaylaşması gerektiği cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılan komite üyeleri sektördeki firmaların yaşadığı finansman sorunlarına verdiği cevaplarda KOBİ'ler için finansman ihtiyacının yanında üretim alanında hizmet veren firmalara yüksek maliyete sebep olan enerji kullanımı alanında teşvik sağlanması gerektiği cevabını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan komite üyeleri sektördeki firmaların yaşadığı finansman sorunlarına verdiği cevaplarda KOBİ'ler için üretim alanında hizmet veren firmalara hammadde temininde tek tip KDV uygulamasının olması ayrıca sektörel farklılıklara göre de vergi teşviği uygulamasının olması yönünde cevap vermişlerdir. Araştırmaya katılan komite üyelerinin sektördeki firmaların yatırım ve ihracat teşviklerinden faydalanma durumunun olup olmadığı ile ilgili soruya verdikleri cevaplar sektörel farklılar sebebiyle farklı yönde olmuştur. Kimi sektörde yatırım ve ihracat teşvikleri hakkında yeterli bilgi olmadığını kimi sektörlerde ise sıkı takip edildiği ve kullanıldığını da belirtmişlerdir. Ayrıca bu teşviklerden ticaret odasının firmaları bilgilendirdiğini de belirtmişlerdir.

5.2.6. Beklentiler

Bu tema Üniversite, OSB ve Ticaret Odası ile ilgili beklentilerinin sorulmasıyla eğitim, iletişim ve işbirliği kategorilerinin bir araya gelmesi ile meydana gelmiştir. Özellikle bu kurumlarla Üniversite- Sanayi işbirliği içerisinde iletişimin çok iyi olduğunu belirtmişlerdir. Bir Katılımcı:

“Düzce Ticaret Odası ve Üniversite işbirliğinden memnunuz. Bizde bireysel katkı vermeye çalışıyoruz. Bilimle paranın bir araya gelmesi çok önemli, bir tarafta bilgi var harekete geçmiyor bir tarafta para var; birleşme büyüme çok önemli, büyük oranda başarılı. Rektör hanımda her konuda çok destek veriyor. Teori ve pratiğin karşılıklı bir araya gelmesi çok kıymetli, hayata geçirilmesi, çok önemli çok kıymetli, yapılan çok şey var daha da iyi olacak”

Bu kurumlardan beklenti işletmelerin ihtiyaçlarına göre kalifiye elamanın yetiştirilmesi, işletmelere verilen eğitimlerin cezbedici hale getirilerek katılımların artırılmasının sağlanmasını talep edilmektedir. Ayrıca eğitimlerin bir pazar araştırması sonucu olarak yapılması, sektörel farklılıklar ve sektörel ihtiyaçlar göz önüne alınarak eğitimlerin düzenlenmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur.

“Eğitim alanlarında iki günlük sertifika değil de ciddi işin sonunda sınavlı eğitimler hazırlanmalı. Eğitimcinin de bir pazarlamacı gibi dükkân dükkân gezerek potansiyel öğrencisini bilerek araştırmasını yaparak, esnafı tanıyarak eğitimi planlaması, hastanın ne olduğunu tanımadan tedavi edemezsiniz, eğitiminde planlanması gerekmektedir.”

Sonuç

KOBİ'ler ülke ekonomilerinin dinamizmini sağlayan küçük yapı taşlarıdır. Bu işletmeler kuruldukları andan itibaren en başta istihdam yaratma olanağı sağlamaları, küçük bir eğitim kurumu gibi bünyelerinde kalifiye eleman yetiştirebilmeleri, ulusal/uluslararası şirketlere ara mamul üretmeleri, daha çok emek yoğun faaliyet yürütmelerinden kaynaklı değişimlere açık olmaları ekonomi için oldukça önem arz etmektedir. Yalnız bu işletmelerin kurulduktan sonra ihtiyaç duydukları rekabet edebilme gücü ve finansman ihtiyaçlarını karşılayabilme çabaları önlerinde oldukça zorlu engeller çıkarabilmektedir.

Düzce ilinden yer alan KOBİ'lerin yaşadığı pazarlama ve finansman sorunlarını öğrenebilmek için görüşmeler meslek komite toplantıları ya da meslek komite temsilcileri ile gerçekleşmiştir. Sektör temsilcileri ile yapılan görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile hazırlanan sorularla yüzyüze görüşerek 1-3 saat aralığında sürelerle gerçekleşmiştir. Görüşmeler

kendilerinden izin alınarak ses kaydına alınmış ve yazıya çevrilmiştir. Elde edilen cevaplar doğrultusunda temalar ve alt kategoriler oluşturulmuştur.

Sektör temsilcileri ile pazarlama sorunları açısından yapılan görüşmelerde müşteri ilişkileri, risk yönetimi, satış ve pazarlama yönünden eksikliklerinin olduğu, bu konuda kendilerinin işgören yetiştirse bile deneyim kazanan işgörenin büyük firmalara yönelmesi ve dijital dünyaya ayak uydurma konusunda eğitime ihtiyaç duydukları yönünde oluşmuştur. Ayrıca eğitim konusunda iki farklı görüş ortaya çıkmıştır. Birincisi ihtiyaç duyulan bu konularda Düzce Ticaret Odası ve KOSGEB tarafından eğitimlerin verildiği ama günlük iş akışı sürecince yetişemediklerini ifade etmişlerdir. İkincisi ise bu konularda verilen eğitimlere ihtiyaç duymama ve bu yüzden de eğitimlere katılmama söz konusu olmaktadır. Bunun sebebinin olarak sektörel farklılıklar sebebiyle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Satış personeli becerileri ile ilgili tecrübe eğitim ve pazarlayabilme bilgisi eksikliği yine firmaların birçok pazarlama sorununun en önemli gerekçelerindedir. Söz konusu problem personelin müşteri ile ilişkilerini etkileyebildiği gibi temel pazarlama karmasında yaşanan sorunlarda da etkili olabilmektedir. Bu noktada yapılması gereken en önemli şey her ne kadar firmalara külfet getirdiği düşünülse de personeli pazarlama eğitimi, oryantasyon ve sertifika sağlayan programlara göndermek veya işverenin ön koşul olarak bu eğitimi talep etmesi bir nebze de olsa sorunun çözümüne yardımcı olacağı düşünülebilir.

KOBİ'lerin pazarlama sorunlarının enflasyon ve yarattığı olumsuz şartlar etrafında şekillendiği söylenebilir. KOBİ'ler ekonominin içerisinde en küçük birim olmakla birlikte enflasyonun yarattığı her olumsuzluktan da anında etkilenen birim konumundadır. KOBİ'lerin rekabet gücü, promosyon uygulamada daha esnek olabilmeleri, büyük firmaların daha teknoloji yoğun olmaları ve dijitalleşmeye hızlı ayak uydurabilmeleri, nitelikli işgörenlerin büyük firmalara yönelmesi ve ürün farklılaşmasına büyük firmaların daha rahat gidebilmeleri KOBİ'lerin önünde oldukça olumsuz hava yaratmalarına neden olmaktadır. Ayrıca hammadde fiyatları, ikame ürün sıkıntısı, fiyat kaynaklı pazarlamanın tüm karması, stok maliyet artışı, reklam bütçelerinin düşmesi, fuar maliyetlerinin artması, akaryakıtı dayalı lojistik maliyetlerin artması büyük sorundur. Söz konusu sorunların giderilmesinde mevcut ekonomik koşullarda devletin desteği geçici çözüm sağlamada etkili olabilir.

Her ne kadar coğrafi açıdan Düzce'deki KOBİ'ler oldukça iyi bir konumda olsalar da rekabetin yoğun yaşanabilme ihtimali bir nebze de olsa KOBİ'leri etkilemektedir. Rakipler ve büyük firmalar sektöre giriş yaptığında çok kolay adapte olup KOBİ'lerin sahip olduğu müşterileri hedef alabilmektedir. Söz konusu rakiplerin pazara bu kadar kolay hâkim olabilmeleri coğrafi konum

ile alakalı olduğu kadar KOBİ'lerin ürünün zamanında teslim edilememesi, ikame ürün bulduramama, kaliteye dayalı şikâyetler, kötü müşteri ilişkileri yönetimi, garanti kapsamında müşteri şikâyetleri gibi temel pazarlama karması sorunlarından kaynaklanabilmektedir.

Yapılan görüşmeler sonucunda teknoloji açısından KOBİ'lerin yeni dijital çağa kendilerini adapte edemeyip yenilikleri takip edemedikleri görülmektedir. Bu sorunda bireysel dijital satıcıların artışı, kuşak farklılıklarına dayalı teknolojik sorunlar yenilikleri takip açısından KOBİ'leri etkilemektedir. Bu noktada mutlaka KOBİ'lerin dijital temsilci veya asistan gibi uygulamaları firmalara adapte etmeleri çözüm sağlamada etkili olabilecektir.

Finansman açısından sorulan sorulara verilen cevaplarla oluşturulan temalar ve alt temalar; Sektör temsilcilerinin finansman sorunları sorusuna verdikleri cevaplarla oluşturulan alt başlıklar özkaynak yetersizliği, maliyet yüksekliği, taksit ödeme sıkıntısı, istenilen kredi miktarına ulaşılamama, kredi verenlerin isteksizliği, finansmana ulaşmada zorluklar olmaktadır. Sektör temsilcilerinin yaşanan finansman sorunları için önerileri sorusuna verdikleri cevaplarla oluşturulan alt başlıklar vergisel teşvik, düşük faizli kredi, sektörel teşviklerin artması, firma kotası, kar skalalarının artırılması, iflas riski, tek tip KDV, kredi takibi, sektörel kredi kolaylığı olmaktadır. Sektör temsilcilerinin muhasebe ve finansman departmanlarının varlığı sorusuna verdikleri cevaplarla oluşturulan alt başlıklar departmanlaşmanın olmaması, muhasebe ve finans konularında karar vericinin yönetici olması olmaktadır. Sektör temsilcilerinin kurumların sunduğu teşvik ve danışmanlık hizmetinden yararlanabilme sorusuna verdikleri cevaplarda sektörel olarak farklılık göstermekte, kimi sektör temsilcileri yeterli görürken kimi temsilcilerin kendi sektörleri için yeterli görmemektedir. Sektör temsilcilerinin finans kuruluşlarından yararlanma sorusuna verdikleri cevaplarla oluşturulan alt başlıklar banka kredisi ve çeşitleri, yatırım bankası kredisi, KGF desteği olmaktadır. Sektör temsilcilerinin finansal teknikler bilgi ve kullanma durumu sorusuna verdikleri cevaplarla oluşturulan alt başlıklar Leasing ve Barter oluşturmaktadır. Sektör temsilcilerinin yatırım ve ihracat teşviklerinden yararlanma sorusuna verdikleri cevaplarla oluşturulan alt başlıklar yatırım teşvikleri ve ihracat teşvikleridir. Sektör temsilcilerinin OSB, Ticaret Odası ve Üniversiteden beklentileri sorusuna verdikleri cevaplarla oluşturulan alt başlıklar kalifiye eleman yetiştirilmesi, kurumlarla iyi iletişim, piyasa araştırmasıyla belirlenen eğitim isteği, sertifikalı eğitim olarak belirlenmiştir.

Finansman ile ilgili temalar değerlendirildiğinde Düzce ilinde yer alan KOBİ'lerin organizasyonel yapısında muhasebe ve finans departmanlarının yer almadığı, bu konularda uzman kişi yerine şirket yöneticisinin karar aldığı

görülmektedir. KOBİ'lerin genel olarak ticari bankalarla aktif ilişki içerisinde oldukları ve finansman arayışlarında ilk sırada yer aldıkları tespit edilmiştir. Bir sektörde leasing işlemi ile finansman sağladıkları yine iki sektörde ticari işlemleri yürütürken ikili ilişkilere dayalı Barter işleminin kullanıldığı anlaşılmıştır. KOBİ'lerin finansman sıkıntılarının literatürde yer alan genel KOBİ finansman sıkıntıları ile aynı olduğu tespit edilmiştir. Düzce ilinde yer alan KOBİ'ler yatırım ve ihracat teşviklerinden yararlanmaktadırlar. Beklentileri ise sektörel finansman kolaylıkları, vergi kolaylıkları, kalifiye elemanın yetiştirilmesidir. KOBİ'lere eğitim verilecekse eğer pazar araştırması yapılarak sektörel ihtiyaçlara göre eğitimler düzenlenmesi ve sertifikalı eğitimler halinde verilerek cezbedici ve değer katıcı hale getirilmesidir.

Kaynakça

- Arasti, Z, Zandi, F & Bahmani, N, 2014, 'Business failure factors in Iranian SMEs: Do successful and unsuccessful entrepreneurs have different viewpoints?', *Journal of Global Entrepreneurship Research*, vol. 4 (1). 1-14.
- Asya Gelişim Bankası Enstitüsü (2016). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Karşılaştığı Başlıca Zorluklar Asya'da ve Bunları Azaltmaya Yönelik Çözümler. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/182532/adbi-wp564.pdf>
- Bayülken, Y., & Kütükoğlu, C. (2012). Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri (KOBİ'ler). *Baskı, TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayın No: MMO/583, Ankara*
- Bowler, A.; Dawood, M.S. & Page, S. (2010). *Entrepreneurship and Small business Management*. Pretoria: Juta and Co. Ltd. www.gem.org.za.
- Cansız, M. (2008). Türkiye'de KOBİ'ler ve KOSGEB. Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, DPT Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.
- Cant, M. (2012). Challenges faced by SMEs in South Africa: Are marketing skills needed?. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 11(10), 1107-1116.
- Carson, D., & Gilmore, A. (2000). SME marketing management competencies. *International Business Review*, 9(3), 363-382.
- Erdem T. (2019) KOBİ'lerin Pazarlama Sorunları ve Pazarlama Eğitimi İhtiyaçlarının Tespiti (Ankara İli Ostim Sanayi Sitesinde Tanımlayıcı Bir Araştırma). Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- European Commission Report (2021). Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2021\)279&lang=en](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2021)279&lang=en)
- European Commission, (2020) User guide to the SME Definition. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/42921>
- Fatai, A. (2011). "Small and Medium Scale Enterprises in Nigeria: The Problems and Prospects". Retrieved July 15 2022 www.thecje.com/journal/index.php/economicsjournal/article/.../8
- Keskin, H., Şentürk, C., Sungur, O., & Kiriş, H. M. (2010). The importance of SMEs in developing economies. In 2nd International Symposium on Sustainable Development (183-192).
- Korkmaz, S., (2003). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin(KOBİ) Pazarlama ve Finansman Sorunlarının Çözümünde Risk Sermayesinin Kullanılabilirliği Üzerine Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi Dergisi*, 2(233-258).

- KOSGEB (2022) Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/8173>
- KOSGEB (2023), Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Yönetmeliği, <https://webdosya.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/2023>
- Kutlu, H. A. ve Demirci, N. S. (2007), KOBİ'lerin Finansal Sorunları ve Çözüm Önerileri. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi (7-8 Aralık).
- Maarg, S. (2016). Advantages and Importance for Small & Medium Enterprises in the coming days. <https://maarg.in/advantages-small-medium-enterprises/>
- Muritala T. A., Awolaja, A. M. & Bako Y. A. (2012) Impact of Small and Medium Enterprises on Economic Growth and Development. *American Journal of Business and Management* 1(1), 18–22.
- Murphy M (2006). *Small business management*. London: Financial Times and Pitman Publishing.
- Müftüoğlu, T. (1991). Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Sorunlar Öneriler, II. Baskı, S. Yayınları, Ankara.
- OECD (2005), *OECD SME and Entrepreneurship Outlook*: Paris, 17.
- OECD (2017). Küresel ve Dijital Ekonomide KOBİ'lerin Katkılarının Artırılması. <https://www.oecd.org/industry/C-MIN-2017-8-EN.pdf>
- Rahman, N. A., Yaacob, Z., & Radzi, R. M. (2016). The challenges among Malaysian SME: A theoretical perspective. *World*, 6(3), 124-132.
- Resmi Gazete, (2022). 'Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/03/20220318-11.pdf>
- Ribau, C. P., Moreira, A. C., & Raposo, M. (2018). SME internationalization research: Mapping the state of the art. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 35(2), 280-303.
- Scheers, LV 2011, 'SMEs' marketing skills challenges in South Africa', *African Journal of Business Management*, vol. 5 (13), pp. 5048-5056.
- Süleyman, T. U. N. Ç., & KÖROĞLU, Y. (2019). Kobilere Güncel Finansal Problemler Ve KDV İadesi. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(6), 13-22.
- Şahin, B. D., & Özüdoğru, H. (2019). KOBİ'lerde Üretim ve Pazarlama Sorunları: Ostim Örneği I. *Third Sector Social Economic Review*, 54(1), 320-333.
- The World Bank (2022). "Small and Medium Enterprises (SMEs) Finance. <https://www.worldbank.org/en/topic/sme/finance>

- Torluk, Ö. ve Uçkun N., (2005), Eskişehir'deki KOBİ'lerin Pazarlama ve Finansman Sorunları Ara Kesiti, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 199-215.
- TUİK (2020). Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2020-41129>
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (2020). Türkiye'nin KOBİ'leri. https://www.tobb.org.tr/KobiArastirma/Documents/TOBB_T%C3%BCrkiyenin%20KOBileri%20B%C3%BClteni.pdf
- Uçkun, N. (2009). KOBİ'lerin Finansal Sorunlarına Melek Sermaye Çare Olabilir mi?. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (41), 121-131.
- U.S Small Business Administration (2022). Table of size standards <https://www.sba.gov/document/support-table-size-standards>
- van Scheers, L. (2018). Marketing challenges small and medium enterprises (SME) are facing in South Africa. *The Journal of Accounting and Management*, 8(1).
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Arştırma Yöntemleri*. 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yörük, N. (2001). Kobi'lerin Kredi Yoluyla Finansmanında Karşılaştıkları Sorunlar Ve Tokat İlinde Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2), 187-204.

Kâr Payı Dağıtımı: Politika ve Teoriler

Emine Kaya¹

Ömer Kaya²

Özet

Finansal yönetimin temel karar alanları finansman, yatırım ve kâr payı dağıtımına yönelik konuları içermektedir. Günümüzde şirketlerin temel amacı olan hem risk hem zaman faktörünü dikkate alan firma değerinin maksimize edilmesi hissedarların servetlerinin maksimize edilmesini sağlayacak şekilde kararlar alınması ile mümkün olmaktadır. Şirketlerin hem büyümeye engel olmayacak aynı zamanda hissedarların beklentilerini karşılayacak kâr payı dağıtım politikası benimsemeleri son derece önemlidir. Kâr payı dağıtımının firma değeri üzerindeki etkisi konusunda farklı teoriler bulunmakla beraber konu ile ilgili iki temel teori Modigliani ve Miller tarafından ileri sürülen kâr payı dağıtımının firma değerini etkilemediği görüşü ile Lintner ve Gordon'un savunduğu kâr payı dağıtımının firma değeri üzerinde etkisi olduğu görüşüdür. Ancak piyasanın ve ekonominin sürekli değişen dinamikleri nedeniyle her şirket için ideal bir kâr payı dağıtım politikasından bahsetmek mümkün değildir.

1. Giriş

Günümüz şirketlerinin temel amacı firma değerinin maksimizasyonunu sağlamaktır. Söz konusu amaç şirketin hisse senetlerinin piyasa değerinin, diğer bir ifadeyle hissedarların servetlerinin, maksimize edilmesini sağlayacak şekilde kararlar alınması ile mümkün olmaktadır. Değer maksimizasyonunun sağlanmasına etki eden en önemli faktörlerden biri kâr payı dağıtım politikasıdır. Kâr bir şirketin toplam gelir ve giderleri arasındaki pozitif farkı; kâr payı ise söz konusu pozitif farktan yasal karşılıkların çıkarılmasıyla birlikte hissedarlar arasında yapılan yatırım ile orantılı bir şekilde dağıtılmasını ifade etmektedir. Kâr payı dağıtım politikası dönem sonundaki net kârın ne

1 Dr. Öğr. Üyesi, Bingöl Üniversitesi, ekaya@bingol.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002- 1823-162X

2 Öğr. Gör., Sakarya Üniversitesi, omerkaya@sakarya.edu.tr, ORCID ID:0000-0002- 1211-0341

kadarının şirket bünyesinde oto finansman olarak bırakılacağını, ne kadarının hissedarlara dağıtılacağına yönelik kararları içermektedir. Şirketler ileriye dönük hedef ve amaçları doğrultusunda detaylı ve doğru analizler yaparak bu kararlar arasında seçim yapmaktadırlar. Ancak piyasanın ve ekonominin sürekli değişen dinamikleri nedeniyle her şirket için ideal bir kâr payı dağıtım politikasından bahsetmek mümkün değildir. Bu araştırmada öncelikle teorik çerçevede kâr payı dağıtım politikaları ve bu politikaları etkileyen faktörler ele alınmış, devamında kâr payı dağıtım politikası türleri ve dağıtım teorileri açıklanmıştır.

2. Kâr Payı Dağıtım Politikaları

Kâr payı dağıtım politikası, elde edilen kârın ne kadarının ortaklara ödeneceğini belirler. Kâr payı dağıtımını şüphesiz ki işletmenin dağıtılmamış kârlarını azaltacak ve oto finansman miktarını etkileyecektir. Kâr payı dağıtım politikaları ortakların servetini maksimize etme çabaları içinde de önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü ortakların serveti, hisselerin piyasa değerinden ve dağıtılan kârlardan oluşmaktadır.

Kâr payı dağıtım politikaları yatırımcıların beklentilerini ve dolayısıyla davranışlarını etkileyerek, şirketin piyasa değerine bir etkide bulunur. Örneğin, ortaklar yüksek oranda kâr payı dağıtılmasını kârın firmada bırakılmasına kıyasla daha emniyetli buluyorlarsa kâr payı ödemesi yapılmasını istemeyebilir veya düşük oranlı kâr payı ödemesi yapılmasına olumsuz tepki gösterebilirler ve bu durum hisse senedinin piyasa fiyatının düşmesi sonucunu doğurabilir. Firmanın bunu engellemek için yüksek oranda kâr payı dağıtımına gitmesi, firmanın bünyesinde daha az kâr alınmasına ve şayet yatırımcılar için ihtiyaç duyduğu fonları sermaye piyasasından tedarik etme imkânı yoksa büyüme hızının yavaşlamasına yol açar. Öte yandan tam tersi bir şekilde firma sermaye artırımını yoluyla kaynak sağlama olanağına sahip olsa bile ortaklar ödeyecekleri gelir vergisi ve sermaye artırımının gerektireceği giderler nedeniyle kârın dağıtılmayarak firma bünyesinde bırakılmasını tercih edebilirler. Böyle bir durumda belki de yüksek oranlı kâr payı dağıtımını nedeniyle hisse senedi fiyatlarının düşmesi söz konusu olabilir. Bu söylenenler her firma için geçerli olabilecek ideal bir “kâr payı dağıtım politikası”nın söz konusu olamayacağını, kâr payı dağıtım politikalarının firmadan firmaya ya da koşuldan koşula değişebileceğini göstermektedir (Boztosun, 2006: 6-7).

3. Kâr Payı Dağıtım Politikasını Etkileyen Faktörler

Teorik anlamda kâr payı dağıtım politikalarının amacı şirketlerin firma değerini en yüksekçe çıkarmak olmakla birlikte işletmelerde kâr payı dağıtım

politikalarını etkileyen bir dizi faktörden söz etmek mümkündür. Bu faktörler şunlardır (Dendeş, 2020: 71-75):

Ülkelerin geçerli yasaları veya şirketlerin ana sözleşmelerindeki hükümler, kâr payı dağıtımları üzerinde belirleyici olabilmektedir. Örneğin, ülkemizde anonim ortaklara kâr payı dağıtılmasına yönelik TTK ve SPK'nın bir takım düzenlemeleri bulunmaktadır. Ayrıca şirketlerin ana sözleşmelerinde yer alan hükümlerle kârın belli bir bölümünün “statü yedekleri” şeklinde ayrılması veya belirli amaçlara tahsisi mümkün olmaktadır. Öte yandan şirketlere büyük miktarda borç veren ya da tahvillerini satın alan finansman kurumları, düzenlenen kredi sözleşmeleri ile kâr payı dağıtımını sınırlama olanağını elde edebilmektedirler.

Şirketin likidite durumu, yüksek miktarda dönem kârı elde edilmesine ve/veya dağıtılmamış kârlar olmasına rağmen, kâr payı dağıtılamayabilir ve kâr payı nakit şeklinde dağıtılamayabilir. Ayrıca şirketlerin sermaye artırımına gitmeleri ve hissedarlara bedelsiz hisse sendi dağıtımları yedek akçelerin sermayeye eklenmesi yoluyla mümkündür. Böylelikle nakit çıkışı olmaksızın kâr payı dağıtımını yapılabilir.

Büyüme sürecinde olan şirketler, büyümelerini gerçekleştirebilmek için daha fazla finansmana ihtiyaç duymaktadır. Şirket açısından borçlanmanın uygun bulunmadığı, yeniden hisse senedi halka arz etmenin ise zahmetli ve hissedarlar tarafından istenmemesi durumunda, şirket kârı dağıtılmayarak fon sağlanabilir.

İşletmenin varlıklarının kullanımıyla sağlayacağı kârlılık oranı, kârın ortaklara dağıtılması halinde ortakların bu fonları alternatif yatırım alanlarında değerlendirerek elde edebilecekleri kârlılık oranından yüksekse, kârın dağıtılmaması ortaklar açısından daha cazip olabilir. Özellikle kârın dağıtılmaması, hisse senetlerinin önemli oranda değer kazanmasına yol açacaksa, ortaklar bunu tercih edebileceklerdir.

Bir firmanın borç yükünün hayli yükselmiş olduğu durumlarda, ödeme zamanı gelmiş borçların tekrar borçlanma şeklinde ödenmesi yerine, faaliyetleri sonucu yaratmış olduğu fonların kullanılmasıyla kapatması ve borcun azaltılması daha akılcı olabilecektir. Böyle bir durumda elde edilen kârın dağıtılması yerine borç ödemede kullanılması tercih edilebilir.

İşletmelerin uzun vadeli fon gereksinmelerini en uygun koşullarla karşılayabilecekleri yer sermaye piyasalarıdır. Ancak sermaye piyasasına başvurma olanağı, şirketlerin ölçeğine ve piyasadaki imajına bağlı olarak değişebilmektedir. Yeterli büyüklüğe sahip veya düzenli bir büyüme süreci içine girmiş, istikrarlı, tanınmış firmalar, sermaye piyasasından daha

kolaylıkla fon temin edebileceklerinden, kâr payı dağıtım oranlarını da daha yüksek belirleyebilirler. Buna karşılık, sermaye piyasalarına erişme imkânları kısıtlı olan firmalar, yatırımları için oto finansman kaynağına daha büyük ihtiyaç duymakta, dolayısıyla kâr payı dağıtım oranlarını daha düşük tutmak zorunda kalmaktadırlar.

İşletmede dağıtılmayıp işletme bünyesinde tutulan kârların, dağıtılan kârlara oranla daha düşük oranda vergilendirilmesi düşük oranlı kâr payı dağıtımını teşvik edici bir faktör oluşturabilmektedir. Öte yandan, ortakların yüksek gelir diliminde bulunması ve elde edecekleri kâr payı gelirleri üzerinden ödeyecekleri vergi oranının, kârın işletme bünyesinde tutulması sonucunda oluşabilecek sermaye kazançları üzerinden ödenecek vergi oranlarından yüksek olması da düşük kâr payı dağıtımının tercih edilmesini sağlayabilmektedir.

Genel itibarıyla aile şirketleri veya az ortaklı, hisseleri halka arz edilmemiş şirketler, şirketleri ya da belli bir gruba ait şirketlerde, yönetimde söz sahibi olanların şirket üzerindeki kontrolü elden kaybetmekten korkmaktadır. Bu sebeple yatırımlar için ihtiyaç duyulan fonların tedarikinde ortak sayısının artmasına yol açabilecek hisse senedi halka arz etmek gibi yöntemler yerine, oto finansman fonlarına ağırlık vermek, dolayısıyla da kâr payı dağıtımını düşük tutmak eğilimi ağırlık kazanmaktadır.

4. Kâr Payı Dağıtım Politikası Türleri

4.1. Miktar Olarak Kâr Payı Dağıtım Politikaları

İşletmelerin her yıl sabit bir miktarda ya da sermayelerinin sabit bir oranında kâr elde etmeleri mümkün olmamakla birlikte işletmeler kâr payı dağıtımlarında belli bir düzen içinde davranma ve bu şekilde ortaklarının da güvenini kazanma ihtiyacı duyabilirler. İşletmelerin dağıtacakları kâr payının miktarını belirlemek için kullandıkları birkaç yöntem bulunmaktadır.

4.1.1. Sabit Miktarda Kâr Payı Dağıtım Politikası

Bu politika kâr payı dağıtımında yıllar itibarı ile aynı miktarı muhafaza etmeyi hedeflemektedir. Elde edilen kâr tutarı 1 yıl öncesine kıyasla düşük ya da yüksek olsa dahi dağıtılan kâr payı tutarı sabit kalmaktadır.

Sabit miktarda bir kâr tutarının dağıtımı, ileriye yönelik belirsizliği azaltması nedeniyle ortaklar açısından çekici bulunmaktadır. Özellikle yatırımlarından sağladıkları geliri önemseyen yatırımcılar, kâr payı dağıtımını sabit bir miktar olarak yapan şirketleri tercih etmektedir. Ancak böyle bir politika, hisse senetlerini sabit getirili bir yatırım aracına dönüştürmektedir.

Her yıl sabit tutarda kâr payı dağıtımı, hisse senetlerinin piyasa fiyatlarının artması konusunda sınırlayıcı bir etkiye sahip olmakta, bu şekilde bu tür kâr payı dağıtımı yapan şirketlerin hisse senetlerinin fiyatı yükselmemektedir. Dolayısıyla böyle bir politika, sermaye kazancı sağlamak isteyen yatırımcılar açısından cazip olmamaktadır (Kaya, 2009: 43).

4.1.2. Sabit Oranlı Kâr Payı Dağıtım Politikası

Bu politikaya göre işletmeler, şirket kârının belli bir yüzdesini dağıtır. Ortaklara dağıtılan kâr payları, elde edilen kâr değiştikçe değiştiğinden, bu politikayı benimseyen işletmeler bazen çok düşük bazen de çok yüksek kâr payı dağıtabilmektedirler.

Şirket yönetimini büyük hissedarlara bırakan küçük hissedarların, şirket kârından faydalanmalarını garantiye almak amacıyla şirket sözleşmelerinde sabit oranlı kâr payı dağıtımını olacağına dair maddeler bulunabilmektedir. Ancak kâr dağıtımında bu şekilde bir politikanın benimsenmesi, kâr rakamlarının azaldığı ya da faaliyetler sonucunda zarar elde edildiği durumlarda sorunlar yaşanabilmektedir (Özaltın, Ersoy ve Bekçi, 2015: 400).

4.1.3. Sabit Miktar veya Oran + İlave Kâr Payı Dağıtım Politikası

Bu politikada, şirket aşgari bir kâr dağıtım miktarı ya da oranı saptamakta, elde edilen kârın yüksek olduğu dönemlerde bu miktar veya oranın üzerine ilavede bulunulmakta ve her yıl dağıtılan kâr payı, belirli bir miktar ya da oranın altına düşmemek kaydıyla dalgalı bir seyir göstermektedir. Böylece ortaklar için belirli bir gelir garantilenirken, şirketin kârına bağlı olarak bazı yıllarda daha yüksek kâr payı elde edilebilmektedir.

4.1.4. İstikrarlı Kâr Payı Dağıtım Politikası

Şirketler genellikle kâr payı dağıtım oranlarını, ortaklarına istikrarlı bir gelir sağlayacak şekilde düzenlemeye çalışmaktadırlar. İstikrarlı kâr payından kasıt, kâr paylarının zaman içinde mümkün mertebe azalma göstermeksizin belli bir düzeyi muhafaza etmesi ve çok hızlı olmasa da yine belli bir artış trendini izlemeleridir. Genellikle böyle bir istikrar politikası izleyen firmaların hisse senedi fiyatlarının, sabit oranlı kâr payı dağıtan ancak kârlarının düzensizliği nedeniyle, kâr payı dağıtımları da istikrarsız seyreden firmaların hisse senetlerinininkinden yüksek olduğu görülebilmektedir.

Kararlı ve düzenli artan şekilde kâr payı dağıtımını gerçekleştirebilmek için firmalar aşağıdaki önlemleri alabilir:

- Artan kârlarla beraber, kâr payı yüzdesini kademeli olarak arttırmak, artan kârın bütününi hemen dağıtmamak,
- Kârlardaki yükseliş istikrarlı hale gelmeden, mevcut kâr payı dağıtım yüzdesini arttırmamak,
- Kârlarda uzun bir dönem süren kayda değer azalışlar olmadan, kâr payı yüzdesinin değiştirmemek.

4.2. Ödeme Şekli Açısından Kâr Payı Dağıtım Politikaları

Ödenecek miktar açısından olduğu gibi, ödemenin şekli açısından da kâr payı dağıtımları farklılaşabilmektedir.

4.2.1. Kâr Payının Nakit Olarak Dağıtılması

En çok rastlanan kâr payı dağıtım türü, ortaklara kâr payı bedellerinin para şeklinde ödenmesidir. İşletmenin likiditesi elverişli ise kâr payı, şirketteki hali hazırdaki mevcut nakitlerle ödenir. Hisse senetlerinin fiyatı daha önceden, dağıtılacak kâr payı miktarı kadar yükselmiş olacağından, kâr payı dağıtımına paralel hisse senetlerinin fiyatı da düşer. Dağıtımın yapılmasıyla beraber hissedarların mevcut durumunda herhangi bir değişiklik olmamakta, hissedarlar belli miktarda nakit elde ederken, aynı miktarda hisse senetlerinin değeri düşmektedir (Demirel, 2014: 37).

Ancak işletmenin dönem kârının yüksek olması her zaman nakit ve nakit benzeri varlıkların da yüksek olacağı manasına gelmemektedir. Hızlı büyüyen işletmeler, elde ettikleri nakdin büyük bir kısmını varlıkların finansmanı için kullanabilirler. Ayrıca, herhangi bir büyüme veya genişleme faaliyeti olmadığı durumlarda bile yüksek enflasyonun işletme sermayesi üzerinde yıpratıcı etkisi görülmektedir. Böyle durumlarda rakamsal olarak işletme faaliyetlerinden elde edilen kâr yüksek olmasına rağmen kâr payını ödeyecek yeterli nakit bulunmayabilir. İşletmeler likidite kısıtının bulunduğu/ sermaye yapısının değiştirilmek istendiği ya da yatırımcıların vergi tasarrufu sağlayabilecekleri durumlarda, nakit kâr payı ödemek yerine alternatif yollara başvurabilirler.

4.2.2. Kâr Payının Bedelsiz Hisse Senedi Şeklinde Dağıtılması

Hisse senedi şeklinde kâr payı dağıtımı, işletmenin daha önceleri firma bünyesinde alıkoymuş olduğu kârlarının bir kısmını sermaye hesabına aktararak sermaye artırımını gerçekleştirmesi ve arttırılan sermayeyi temsil eden yeni hisse senetlerini mevcut ortaklara hisseleri oranında, bedel karşılığı olmaksızın dağıtmasıdır.

Örnek:

Bir işletmenin kâr dağıtımından önce bilançosunun öz sermaye bileşiminin aşağıdaki gibi olduğunu düşünelim:

Ödenmiş Sermaye (100.000 hisse*1.000 TL) = 100.000 000 TL

Yasal Yedekler= 40.000.000 TL

Olağanüstü Yedekler= 80.000.000 TL

Şirketin bedelsiz hisse senedi dağıtımı (%50) ile olağanüstü yedeklerinde bulunan 50 milyon TL'yi ödenmiş sermayesine eklediğini varsayarsak bilançonun görünümü aşağıdaki şekle dönüşecektir:

Ödenmiş Sermaye(150.000 hisse*1.000 TL)=150.000.000 TL

Yasal Yedekler= 40.000.000 TL

Olağanüstü Yedekler=30.000.000 TL

Bu işlem sonucunda hissedarların mevcut durumunda herhangi bir değişiklik oluşmamakta, sahip oldukları hisse senedi sayısı yükselirken, hisse senetlerinin fiyatı da eşit oranda azalmaktadır. Dikkat edilecek olursa bu işlem, kâr payının önce nakit olarak dağıtılması ve ardından işletmenin bedelli sermaye artırımına giderek ortaklarına nakit karşılığı hisse senedi satmasıyla aynı sonucu doğurmaktadır.

Kâr payının hisse senedi şeklinde yatırımcılara dağıtılmasının bir takım yararları mevcuttur. Söz konusu yararlar (Akgüç, 1998: 792-793):

- Şirketin hisse senedi şeklinde kâr payı dağıtımını nakit kâr payı dağıtımına tercih etmesi durumunda, ortakların elindeki hisse senedi sayısı artacaktır. Nakit paraya ihtiyacı bulunan ortaklar ellerine geçen hisse senedi fazlasını satarak paraya çevirebilir, bu şekilde mevcut hisselerini korurken aynı zamanda nakit geliri de yaratmış olurlar. Bu arada nakit paraya ihtiyacı olmayan ortaklar da hisse senedi yatırımlarını arttırmış ve daha fazla sayıda hisse senedi sahibi olacaklardır.
- Kâr paylarının hissedarlara hisse senedi dağıtımı şeklinde olması vergi avantajı sağlamaktadır. Nakit kâr payları gelir vergisine tabi tutulurken, hisse senedi şeklindeki kar paylarında, hisseler satılincaya kadar verginin ertelenmesi ve sermaye kazancı olarak daha düşük vergilendirilmesi mümkündür.
- Hisse senedi şeklindeki kâr payı dağıtımı genellikle büyüme potansiyeli içinde olan şirketlerde uygulanır. Bu nedenle bu yolla kâr payı dağıtımı yapan şirketler, yatırımcı açısından şirketin gelecek dönemlerdeki kazanç seviyesinde artış olacağı mesajını içermektedir.

Ülkemizde bedelsiz hisse senedi dağıtımını sadece dağıtılmayan kârların değil aynı zamanda emisyon primi ve yeniden değerlendirme fonlarının sermayeye eklenmesi şeklinde de yapılmaktadır. Her ne kadar sermayeye ilave edilen fonların dağıtılmamış kârlardan gelmemesi durumunda, dağıtılan hisse senetlerini kâr payı olarak kabul etmek doğru değilse de, pratik olarak, yapılan bu işlemlerin de hisse senedi şeklindeki kâr payı dağıtımından önemli bir farkları olmamaktadır (Bolak, 2005: 271).

Yabancı ülkelerde uygulanmakla birlikte, ülkemizde rastlanmayan bir diğer uygulama da, nominal değerlerinin azaltılması yoluyla hisse senetlerinin sayısının arttırılmasıdır. Burada şirket bilançosundaki öz sermaye kalemleri arasında herhangi bir aktarma ya da ödenmiş sermaye tutarında bir artış söz konusu değildir. Yapılan işlem sadece nominal değeri 1.000 TL olan bir hisse senedinin, örneğin, nominal değeri 500 TL olan iki adet hisse senediyle değiştirilmesidir.

Finans literatüründe hisse senedi bölünmesinin kâr payı ödemesi olarak kabul edildiğini söylemek oldukça güç olmakla birlikte, bazı yazarlar hisse senedi bölünmesiyle, kâr payı dağıtımında bedelsiz hisse senedinden yararlanmanın hemen hemen aynı sonuçlara yol açtığını, dolayısıyla hisse senedi bölünmesinin de bir çeşit kâr payı dağıtımını olarak kabul edilebileceğini belirtmektedirler.

4.2.3. Hisse Senetlerini Geri Satın Alma Yoluyla Kâr Payı Dağıtımını

İşletmelerin bazen aşırı derecede nakde sahip olmalarına karşın, söz konusu nakdin yönlendirilebileceği kârlı yatırım olanaklarının bulunmaması, eldeki nakit mevcudunun piyasadaki hisse senetlerinin bir kısmının geri alınması amacıyla kullanılmasını cazip hale getirebilir. Bir işletmenin hisse senetlerini geri satın alması, kâr payı dağıtımının bir alternatifidir. Senetlerin satın alınması dolaşımdaki hisse senedi adedini azaltmakta, geri kalan hisseler için hisse başına kâr artış göstermektedir. Hisse başına karın artması, hisse senetlerinin piyasa değerini arttırmakta, ortaklar nakit kâr payı yerine sermaye kazancı elde etmiş olmaktadır. Ülkemizde bir anonim şirketin kendisine ait olan hisse senetlerini satın almasıyla dolaylı yolla kâr payı dağıtması hukuki açıdan mümkün değildir.

5. Kâr Payı Dağıtım Teorileri

Hisse senetlerinin piyasa fiyatları üzerinde kâr payı dağıtım politikalarının etkisinin olup olmadığı varsa etkisi nasıl etkilediği konusu 1960'lardan bu yana finans alan yazınının önemli ilgi alanlarından birini teşkil etmiştir. Bu konu ile ilgili iki temel görüş Modigliani ve Miller'ın başını çektiği; kâr payı

dağıtım politikasının hisse senedinin değerini etkilemediğini öne süren görüş ile Lintner ve Gordon'un savunduğu kâr payı dağıtım politikasının hisse senedi fiyatı üzerinde etkili olduğu görüşleridir. Bu iki karşıt görüşün yanı sıra, kâr payı dağıtımının firma değeri üzerindeki etkisi konusunda değişik bakış açılan da bulunmaktadır.

5.1. Kâr Payı Politikasının Geçersizliği Teorisi

Modigliani ve Miller'ın 1961 yılında yazmış oldukları makalelerinde savundukları görüşte hissedarlar elde edecekleri gelirin kâr payı veya sermaye kazancı şeklinde olması konusunda kayıtsızdılar ve şirketin değerini yalnızca varlıklar ve yarattıkları gelirler belirlemektedir. Dolayısıyla ne kadar kâr dağıtıldığına şirket değeri üzerinde bir etkisi olmayacaktır. Uygun yatırım hacmini gerçekleştirmek isteyen işletme, yatırım için gerekli fonları ister elde ettiği kârlardan karşılansın, isterse elde ettiği kârın bir kısmını veya tamamını ortaklarına dağıtıp, gerekli fonları dağıttığı kâr payı kadar yeni hisse senedi ihracıyla karşılansın, iki seçenek de hisse senedi fiyatı üzerinde aynı etkiyi yaratacaktır. M-M tarafından geliştirilen bu bakış açısı, sermaye piyasasının mükemmel olduğu, işlem komisyonu, ihraç gideri ve vergi gibi giderlerin bulunmadığı, yatırımcıların daima akılcı davranışlar sergiledikleri ve gelecekte elde edilecek kâr paylarının tam belirlilikle bilindiği gibi varsayımlar içermektedir. Gerçek hayatta bu varsayımların gerçekleşmesinin son derece zor olduğu görülebilmekte, ayrıca verginin ihmal edilmesinden vazgeçilip, sermaye kazançtan üzerinden alınan verginin gelir vergisinden daha düşük olduğu kabul edildiğinde, kâr payı dağıtılmasının hisse senedi değerini azaltacağı sonucuna ulaşılmaktadır (Ertaş ve Karaca, 2010: 60).

5.2. Kâr Payı Politikasının Geçerliliği Teorisi

Gordon ve Lintner kâr payı dağıtım politikasının hisse senedi fiyatlarını dolayısıyla işletmenin piyasa değerini etkilediğini ileri sürmektedir. Eldeki kuş teorisi olarak da bilinen bu görüşe göre, nakit olarak dağıtılan kâr payları yatırımcıların gözünde, gelecekte gerçekleşecek ve belirsizlik içeren sermaye kazancından daha güvenli ve daha değerlidir. Diğer bir deyişle yatırımcılar bugün elde edilebilecek kâr payını ileride elde edilebilecek bir sermaye kazancına tercih etmektedir (Aydın ve diğerleri, 2007: 426).

5.3. Artık Fonlar Teorisi

Kâr payı dağıtım kararı, bu görüşe göre şirketlerin sermaye yapısı ve maliyeti belirlendikten sonra otomatik olarak oluşacak pasif bir karardır. İşletme $r > k$ (getiri oranı sermaye maliyetinden büyükse), yani yatırımın net bugünkü değeri pozitifse sermaye yapısını koruyarak yatırım imkânlarını

elindeki fonlarla karşılayacak, yatırım yapanların marjinal getirisi sermaye maliyetinden küçük olduğunda başka bir ifadeyle net bugünkü değeri negatif bir yatırım olduğunda elindeki fonları kâr payı olarak dağıtacaktır. Çünkü hisse sahipleri daha yüksek getiri elde edebileceklerine inandıklarında hakettikleri kâr payından vazgeçip şirket tarafından bu kâr paylarının değerlendirilmesini kabul etmektedir.

Yatırımlardan beklenen getiri oranının sabit bir değeri varsa, en iyi çözüm, bu değer sermaye maliyetinin üzerinde olduğu müddetçe kâr payı dağıtım oranını “0”, altında olduğu sürece kâr payı dağıtım oranını “100” olarak belirlemektir. Beklenen getiri sermaye maliyetine eşit olduğunda dağıtılan kâr payı miktarının önemi kalmayacaktır (Brigham, 1986: 541).

5.4. Bilgi İçeriği ve Sinyalleme Hipotezi

Şirketlerin gelecekte düzenli ve yüksek net kâr artışı veya kârlarında kesin bir düşüş tahmin etmedikçe kâr paylarını azaltmayacakları finans dünyasında genel kabul görmüş bir görüştür. M-M de bu görüştten yola çıkarak yatırımcıların, şirketlerin kâr paylarında yaptığı değişikliği yönetimin ilerdeki kârlarla ilgili olumlu ya da olumsuz sinyali olarak gördüklerini ileri sürmüşlerdir.

Miller ve Rock’un ileri sürdüğü ve yukarıdaki görüşü destekleyen “asimetrik bilgi” kuramına göre yöneticiler şirketin kârlarının reel durumu ve ilerdeki yönüne dair, şirket dışındaki yatırımcılara kıyasla daha fazla bilgiye sahiptir. Bu sebeple kâr payı bildirimleri üzerinden şirketin durumu hakkında çıkarımda bulunmaları muhtemel ve anlaşılırdır. Buna göre (Bolak, 2010: 273-274).

- Şirket ilk kez kâr dağıtır veya kâr payını yükseltirse, bu durum olumlu bir haber olarak algılanır ve şirketin piyasa değeri artar.
- Şirket kâr payını düşürür ya da kâr dağıtımını gerçekleştirmezse, bu durumu olumsuz bir haber olarak yorumlanır ve şirketin piyasa değeri düşer.
- M-M’e göre, yüksek kâr payı açıklayan şirket hisselerinin fiyatının artması, yatırımcıların yüksek kâr payı dağıtım oranını tercih etmeleri ile değil açıklanan yüksek kâr payının ileriye dönük olumlu sinyaller taşıması ile ilgili olmaktadır.

5.5. Müşteri Grubu Etkisi

Piyasada farklı kâr payı dağıtım ihtiyacı hisseden yatırımcılar bulunabilir. Örneğin, yüksek vergi oranına tabi yatırımcılar düşük kâr payını tercih

ederken, düzenli nakit akışı isteyen küçük tasarruf sahipleri ya da emekli sandığı gibi kurumsal fonlar da yüksek kâr payını arzulayabilirler. Dolayısıyla değişik kâr payı dağıtım stratejilerinin değişik müşteri grupları bulunabilir ve şirketler hedefledikleri yatırımcı grubunu çekebilmek için kâr payı dağıtım politikalarını buna göre belirleyebilirler. Öte yandan herhangi bir şirket kâr payı dağıtım politikasında bir değişiklik yaptığında, borsada bu şirketin hisselerinin hareketlilik kazandığı gözlenebilecektir. Bunun nedeni, yeni stratejiden memnun olmayan hissedarların hisselerini elden çıkarmaya, bu stratejiye pozitif bakan diğer yatırımcıların ise hisse almaya çalışmalarıdır.

6. Sonuç

Finansal yönetimin temel karar alanları finansman, yatırım ve kâr payı dağıtımına yönelik konuları içermektedir. Kâr payı dağıtım politikası, dönem sonundaki net kârın ne kadarının şirket bünyesinde oto finansman olarak bırakılacağını ne kadarının hissedarlara dağıtılacağına yönelik kararları içermektedir. Günümüzde şirketlerin temel amacı olan firma değerinin en yükseğe çıkarılması, hissedarların servetlerinin maksimize edilmesini sağlayacak şekilde kararlar alınması ile mümkün olmaktadır. Şirketlerin hem büyüme hem yüksek kâr payı dağıtımını amacı birbiriyle çalışmakta, dolayısıyla büyümeye engel olmayacak aynı zamanda hissedarların beklentilerini karşılayacak kâr payı dağıtım politikası benimsemeleri son derece önemlidir.

Kâr payı dağıtımının firma değeri üzerinde etkisi olup olmadığını, varsa etkinin nasıl olduğu konusu finans literatürünün önemli ilgi alanlarından birini oluşturmaktadır. Kâr payı dağıtımının firma değeri üzerindeki etkisi konusunda farklı teoriler bulunmakla beraber konu ile ilgili iki temel teori; Modigliani ve Miller'ın kâr payı dağıtım politikasının hisse senedinin değerini etkilemediğini öne süren görüşü ile Lintner ve Gordon'un savunduğu kâr payı dağıtım politikasının hisse senedi fiyatı üzerinde etkili olduğu görüşleridir. Ancak piyasanın ve ekonominin sürekli değişen dinamikleri nedeniyle her şirket için ideal bir kâr payı dağıtım politikasından bahsetmek mümkün değildir.

Kaynakça

- Akgüç, Ö. (1998). *Finansal yönetim*, İstanbul: Muhasebe Enstitüsü Yayınları.
- Aydın, N., Başar, M., & Coşkun M. (2007). *Finansal yönetim*, Eskişehir: Türkiye Bilimler Akademisi.
- Bolak, M. (2010). *İşletme finansı*, İstanbul: Birsan Yayınevi.
- Bolak, M. (2005). *İşletme finansı*, İstanbul: Birsan Yayınevi.
- Boztosun, D. (2006). *Temettü dağıtma kararının farklı piyasalarda hisse senedi fiyatına etkisinin mukayeseli olarak incelenmesi* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Brealey, R. A., Myers, S. C., Marcus, A. J., & Bozkurt, Ü. (1997). *İşletme finansmanının temelleri*, İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Brigham, E. F., (1986). *Fundamentals of financial management*, CBS College Publishing: New York.
- Demirel, E. (2014). *Temettü dağıtım politikasının firma değeri üzerine etkisi ve BİST 30 Endeksinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya).
- Dendeş, E. (2020). *Kâr payı dağıtım politikasını etkileyen mikro ve makro etkenler: Bist 100 firmaları üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın).
- Ertaş, F. C., & Karaca, S. (2010). Kâr dağıtımının ilanı ve gerçekleşmesi arasında geçen sürenin firma değerine etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (47), 58-68.
- Kaya, T. (2009). *Sermaye şirketlerinde kâr dağıtımının vergilendirilmesi ve muhasebeleştirilmesi* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir).
- Koç, P. (2021). Risk ve getiri arasındaki ilişkinin analizi: Borsa İstanbul'da işlem gören Türk futbol takımları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1893-1906.
- Odabaşı, A. (2003). Sistematik risk tahmininde getiri aralığının etkisi: İMKB'de bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 107-120.
- Özaltın, S., Ersoy, E., & Bekci, İ. (2015). Kâr dağıtım politikasının bireysel yatırımcıların yatırım kararları üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 397-411.
- Sevim, Ş., & Daşcı, H. (2020). Halka açık şirketlerde kâr dağıtım politikalarını etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1434-1446.
- Şeker, K., & Karabulut, R. (2018). *Kâr payı dağıtım oranlarının borçlanma araçları üzerinde etkisi* (Doktora Tezi). İktisadi Kalkınma ve Sosyal Araştırmalar Derneği.
- Yalçınır, K. (2006). Risk ile getiri arasındaki doğrusallığın İMKB'de analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (29), 182-189.

Yeşil İnovasyon ve Sürdürülebilir Üretim Stratejileri

Paşa Gültaş¹

Özet

Bu kitap bölümü, işletmelerin inovasyon ve sürdürülebilirlik arasındaki bağlantıyı anlamalarına ve gelecekte başarılı stratejiler geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlayarak kaleme alınmıştır. Paydaş katılımının ve beklentilerinin strateji belirlemedeki kritik rolü vurgulanarak, işletmelerin müşterilerden tedarikçilere kadar geniş bir paydaş kitlesinin beklentilerini anlamaları ve bu beklentilere uygun stratejiler geliştirmeleri önemli bir adım olarak öne çıkarılmıştır. Teknolojik inovasyonun sürdürülebilirlik stratejilerini şekillendirmedeki kilit rolü vurgulanarak, işletmelerin yenilenebilir enerji, enerji verimliliği ve çevre dostu üretim gibi inovatif çözümleri stratejik olarak entegre etmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Sonuç olarak, bu bölüm, işletmelere gelecekteki sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada yardımcı olacak önemli perspektifler ve uygulanabilir çözümler sunmaktadır.

GİRİŞ

İnovasyon ve sürdürülebilirlik, günümüz iş dünyasında öne çıkan ve işletmelerin stratejik yönetim süreçlerinde kilit bir rol oynayan iki temel kavramdır (Seebode ve Jeanrenaud, 2012). İnovasyon, organizasyonların rekabet avantajı sağlamak, yeni pazarlara ulaşmak ve sürdürülebilir büyüme elde etmek için stratejik olarak benimsediği bir süreçtir. Bu süreç, yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, iş süreçlerinin iyileştirilmesi ve organizasyon kültüründeki değişimleri içermektedir (Maier vd., 2020). Diğer yandan sürdürülebilirlik, işletmelerin çevresel, sosyal ve ekonomik sorumluluklarına duyarlı bir şekilde hareket etmelerini ve uzun vadeli başarılarını sürdürmelerini hedefleyen bir stratejik yaklaşımdır (Adams vd., 2016).

İşletmelerin inovasyon ve sürdürülebilirlik arasındaki derin etkileşimi anlamalarına ve bu iki kavramı entegre etmelerine yönelik bir çerçeve

1 Dr. Öğretim Görevlisi, pasagultas@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1215-3509>

sunmak gerekmektedir. İnovasyonun sürdürülebilirlik üzerindeki etkisi, yeni teknolojilerin benimsenmesi, iş süreçlerindeki verimlilik artışları ve ürün yaşam döngüsü yönetimi gibi stratejik unsurları içermektedir (Avila vd, 2017). Aynı zamanda, sürdürülebilirliğin inovasyona sağladığı katkılar, çevresel etkilerin azaltılması, toplumsal değerlerin korunması ve etik standartlara uyum sağlama gibi unsurları içermektedir (Barbieri vd., 2010).

Gelecekteki başarı için işletmelerin bu iki konsepti birleştirmeleri, küresel pazarlarda daha rekabetçi olabilmek, sürdürülebilirlik hedeflerine uyum sağlamak ve toplumsal beklentilere karşılık vermek açısından kritik bir öneme sahiptir (Gobble, 2012). Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, işletmelerin bu iki önemli paradigmayı birleştirerek sürdürülebilir başarı elde etmelerine nasıl katkı sağlayabileceğini detaylı bir şekilde incelemektir.

1. KAVRAMSAL BOYUT

Günümüzde iş dünyası, sadece kârlılığı değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal etkileri de göz önünde bulundurarak faaliyet gösterme zorunluluğuyla karşı karşıyadır. Bu bağlamda, sürdürülebilirlik ve yeşil inovasyon kavramları, şirketlerin geleneksel iş modellerini gözden geçirmelerini ve daha sürdürülebilir bir gelecek için çözümler üretmelerini sağlamaktadır. Sürdürülebilirlik, doğal kaynakların dengeli kullanımını, ekosistemlerin korunmasını ve toplumsal sorumlulukları içerirken; yeşil inovasyon, bu sürdürülebilirlik ilkelerini temel alarak yeni fikirler, ürünler ve iş süreçleri geliştirmeyi hedefler. Bu bölümde, sürdürülebilirlik ve yeşil inovasyonun temel prensiplerini anlamaya odaklanacak, çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla açıklanmıştır. Yeşil inovasyonun ana ilkesi olan bu yaklaşım, iş dünyasının sadece bugünü değil, aynı zamanda yarını da düşünerek şekillenmesine rehberlik eden önemli bir stratejik yaklaşımdır.

1.1. Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik, genellikle mevcut ihtiyaçları karşılamak için mevcut kaynakları kullanmanın yanı sıra gelecek nesillerin ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak hareket etme ilkesini ifade eden bir kavramdır (Heinberg ve Lech, 2010; Higgins ve Larrinaga, 2014; Cambridge Dictionary, 2020). Doğal kaynakların sınırlı olduğu, iklim değişikliklerinin giderek arttığı bir dönemde, şirketlerin sürdürülebilirlik ilkelerine odaklanması büyük bir gereklilik haline gelmiştir. İş dünyasında sürdürülebilirlik, bir şirketin faaliyetlerini sürdürülebilir bir şekilde yönetmesi ve bu faaliyetlerin çevresel etkilerini minimize etmesi, toplumsal sorumluluklarına dikkat etmesi ve ekonomik olarak kârlı olması anlamına gelir (Boons vd., 2013).

Sürdürülebilirlik, çevresel, ekonomik ve sosyal boyutları içeren geniş bir perspektifi içerir:

- **Çevresel Sürdürülebilirlik:** Çevresel sürdürülebilirlik, doğal kaynakların korunması, enerji verimliliği, atık yönetimi ve biyoçeşitliliği içeren çevresel etkilerin minimize edilmesi amacını taşır. İklim değişikliği, su kullanımı, hava ve su kirliliği gibi konuları içerir (Kuhlman ve Farrington, 2010).
- **Ekonomik Sürdürülebilirlik:** Ekonomik sürdürülebilirlik, bir şirketin uzun vadeli kârlılığını ve sağlıklı büyümesini sürdürmesini ifade eder. Şirketin etik iş uygulamalarına uygunluk, finansal yönetim ve uzun vadeli stratejik planlamayı içerir (Ameer ve Othman, 2012).
- **Sosyal Sürdürülebilirlik:** Bir şirketin toplumsal etkilerini yönetme kabiliyetini ifade eder. İş yerinde adil işe alım uygulamaları, çalışanların refahını artırmaya yönelik çabalar, topluluklara katkıda bulunma ve tüketici sağlığı gibi konular sosyal sürdürülebilirlik alanına dahildir (Husgafvel, 2015).

Bu üç boyut arasındaki dengeyi sağlamak, sürdürülebilir bir iş modeli oluşturmanın anahtarıdır. Sürdürülebilirlik hem şirketlerin uzun vadeli başarılarını hem de küresel düzeyde çevresel ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerini hedeflemektedir (Epstein, 2018). Ayrıca sürdürülebilirlik yatırımlarının finansal performans üzerinde olumlu etkileri olduğu giderek daha fazla anlaşılmaktadır (Alshehhi vd., 2018). Yatırımcılar, çevresel ve sosyal faktörlere duyarlı şirketlere olan ilgilerini artırmaktadır. Bu da şirketlerin sürdürülebilirlik stratejilerini geliştirmelerini teşvik etmektedir (Ameer ve Othman, 2012).

Sürdürülebilirliğin sadece bir eğilim değil, aynı zamanda iş stratejilerinin temel bir unsuru olmaya devam edeceği öngörülmektedir (Garetti ve Taisch, 2012). Şirketlerin çevresel ve sosyal sorumluluklarına duyarlı bir şekilde iş yapmaları, toplum ve dünya için olumlu bir etki yaratmaları, aynı zamanda uzun vadeli sürdürülebilir başarılarını güvence altına almalarına yardımcı olacaktır (Schaltegger, vd., 2012).

Gelecekte sürdürülebilirlik, iş dünyasında daha belirgin bir rol oynamaya devam ederken, yeşil inovasyon bu evrilen paradigmanın özünde kilit bir rol üstlenmiştir (Singh vd., 2020). Yeşil inovasyon ve ar-ge çalışmaları, çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliği destekleyen çözümler sunarak, şirketlere rekabet avantajı sağlayacaktır (Chang, 2011). Ayrıca işletmelerin toplumsal sorumluluklarını daha etkili bir şekilde yerine getirmelerine olanak tanıyacaktır.

1.2. Yeşil İnovasyon

Yeşil inovasyon, sürdürülebilirlik çerçevesinde iş dünyasında ve toplumda çeşitli sektörlerde benimsenen bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. Yeşil inovatif süreç, çevresel sorunların ele alınması, kaynakların sürdürülebilir kullanımı ve toplumsal sorumluluk ilkelerine odaklanarak işletmelerin ve endüstrilerin sürdürülebilir bir geleceğe adapte olmalarını sağlar (Chiou vd., 2011).

Yeşil inovasyonun merkezinde, doğal kaynakların korunması ve atık üretiminin azaltılması gibi çevresel hedefler yer alır. Bu bağlamda, enerji verimliliği, yenilenebilir enerji kaynaklarına geçiş, malzeme kullanımının optimize edilmesi gibi konular, yeşil inovasyonun anahtar odak noktalarını oluşturur. İnovasyonun bu çevresel boyutu, şirketlerin ekolojik ayak izini minimize etmelerine ve çevresel sürdürülebilirlikle uyumlu ürün ve hizmetler geliştirmelerine olanak tanımaktadır (El-Kassar ve Singh, 2019).

Yeşil inovasyonun ikinci önemli boyutu, ekonomik sürdürülebilirlik ilkesine dayanır. Bu, işletmelerin çevresel performanslarını artırırken aynı zamanda finansal açıdan etkin ve verimli olmalarını gerektirir (Singh vd., 2020). Yenilikçi iş modelleri, sürdürülebilirlikle uyumlu üretim süreçleri ve yeşil pazarlara odaklanma, şirketlerin rekabet avantajı elde etmelerini sağlar.

Sosyal sorumluluk perspektifinden bakıldığında, yeşil inovasyonun üçüncü önemli bileşeni ortaya çıkar. İnovatif uygulamalar, işletmelerin toplumlarına ve paydaşlarına daha fazla katma değer sunmalarını hedefler. Adil iş uygulamaları, yerel topluluklarla iş birliği, eğitim ve fırsat eşitliği gibi sosyal konulara odaklanan inovasyonlar, şirketlerin toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlar (Wang vd., 2020).

Yeşil inovasyon, tüm bu boyutları bir araya getirerek iş dünyasını daha sürdürülebilir, çevre dostu ve toplumsal olarak duyarlı bir geleceğe taşıma potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda, şirketlerin yeşil inovasyonu benimsemeleri, sadece kendi sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmakla kalmaz, aynı zamanda küresel ölçekte çevresel ve toplumsal etkileri azaltma çabasına önemli bir katkıda bulunurlar (Bossle vd., 2016).

Yeşil inovasyon, çevresel sürdürülebilirliği destekleyen ve iş süreçlerini daha verimli ve etkili hale getiren yenilikçi çözümleri içerir. Yenilikçi ürün tasarımları, çevre dostu üretim teknikleri ve enerji verimli iş uygulamaları, yeşil inovasyonun işletmelerin rekabet avantajını güçlendirmesine katkı sağlar.

Sürdürülebilirlik eğilimleri aynı zamanda işletmelerin tedarik zincirleri üzerinde de etkili olmaktadır. Şirketler, tedarikçilerini daha sürdürülebilir

ve adil ticaret prensiplerine uygun hale getirme çabalarını artırmaktadır (Dangelico ve Pujari, 2010). Bunu başarmak, tedarik zincirinin her aşamasında çevresel ve sosyal sorumlulukların gözetilmesini sağlayarak, şirketlerin bu konuda daha şeffaf olmalarını gerektirir.

Bu paradigmlar çerçevesinde, sürdürülebilirlik eğilimleri, şirketlerin sadece kâr amacı gütmekten öte, çevresel ve sosyal sorumluluklarına odaklanmalarını gerektiren bir dönüşümü yansıttığı söylenebilir (Cuerva vd., 2014). Bu eğilim hem iş dünyasını hem de toplumu olumlu yönde etkilemekte ve gelecekte daha sürdürülebilir bir iş modeli oluşturulmasına olanak tanımaktadır.

2. ÜRETİMDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Üretimde sürdürülebilirlik, işletmelerin çevresel etkileri azaltma ve kaynakları daha etkin kullanma amacını taşıyan bir dizi stratejiyi içermektedir. Yeşil üretim, bu stratejilerin temelini oluşturarak hem çevre dostu bir yaklaşımı benimser hem de işletmelere uzun vadeli rekabet avantajları sunar.

2.1. Yeşil Üretim Stratejileri

Yeşil üretim stratejileri, küresel ölçekte işletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için benimsediği kapsamlı yaklaşımları içerir (Song ve Yu, 2018). Bu stratejiler, çevre dostu uygulamaları, enerji verimliliğini artırmayı, atık azaltımını sağlamayı ve çevresel etkileri minimize etmeyi amaçlar. Uluslararası arenada bu stratejilerin uygulanması, küresel çapta çevresel sürdürülebilirliği destekleyerek ekonomik ve ekolojik dengenin korunmasına katkıda bulunur (Chen ve Chai, 2010).

Enerji verimliliği, yeşil üretim stratejilerinin merkezinde yer alır. Uluslararası düzeyde enerji tüketiminin etkin bir şekilde yönetilmesi, iklim değişikliğiyle mücadelede önemli bir rol oynar. Şirketler, yenilenebilir enerji kaynaklarına geçiş, enerji tasarruflu teknolojilerin kullanımı ve üretim süreçlerinin optimize edilmesi gibi yöntemlerle enerji verimliliğini artırarak sürdürülebilir bir enerji altyapısı oluşturmayı hedefler (Cai vd., 2019).

Atık azaltımı, küresel çapta doğal kaynakların korunması ve atık yönetiminin etkinleştirilmesi açısından kritik bir konudur. Uluslararası paylaşımlardan elde edilen en iyi uygulamalar, atıkların azaltılması, geri dönüşüm süreçlerinin iyileştirilmesi ve atık yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi konusunda işletmelere rehberlik eder. Çeşitli sektörler arasında bilgi paylaşımı, etkili atık azaltımı ve döngüsel ekonomi konseptinin benimsenmesini destekler (Ilankoon vd., 2018).

Yeşil üretim stratejilerinin küresel çapta etkili olabilmesi için uluslararası iş birlikleri ve standartlar da büyük bir önem taşır. Uluslararası düzeyde sürdürülebilirlik standartlarının benimsenmesi, şeffaf raporlama ve paylaşılan çevresel performans ölçütleri, işletmelerin sürdürülebilirlik çabalarını uluslararası toplulukla uyumlu hale getirir (Ahmad ve Wu, 2022). Dolayısıyla yeşil üretim stratejileri, uluslararası paylaşımlardan elde edilen bilgi ve deneyimlerle desteklenerek küresel düzeyde sürdürülebilir bir üretim modelinin inşasına yönelik önemli adımları içerir (Li vd., 2022). Bu stratejiler, işletmelerin küresel sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda küresel düzeyde çevre dostu bir endüstriyel dönüşümü teşvik eder.

2.2. Enerji Verimliliği

Üretim süreçlerinde enerji verimliliği, küresel düzeyde sürdürülebilir üretim modellerinin benimsenmesi ve çevresel etkilerin azaltılmasına yönelik stratejik adımların atılmasını gerektiren önemli konulardır (Zakari vd., 2022).

Enerji verimliliği, uluslararası düzeyde endüstriyel tesislerin enerji tüketimini optimize etmek amacıyla bir dizi yenilikçi çözümü benimsemesini sağlar. İşletmeler, enerji yoğun üretim süreçlerinde akıllı sensörlerin kullanımı, enerji tasarruflu teknolojilerin entegrasyonu ve yenilenebilir enerji kaynaklarına geçiş gibi yöntemleri uygulayarak sürdürülebilir enerji stratejilerini güçlendirir (Sun vd., 2019). Örneğin bir endüstriyel tesisin çatısına kurulan güneş panelleri ile elde edilen enerjinin kullanımı, küresel çapta enerji verimliliğini artırmak adına benimsenen bir uygulama olabilir.

Bu stratejilerin uygulanması, sadece enerji maliyetlerini azaltmakla kalmayıp aynı zamanda karbon ayak izini minimize etme ve doğal kaynakların daha etkili bir şekilde kullanılması gibi çevresel faydalar sağlama potansiyeline sahiptir (Ding vd, 2021). Enerji verimliliği, endüstrinin sürdürülebilirlik yolculuğunda önemli bir adım olarak öne çıkarken (Mishra vd., 2020), uluslararası düzeyde bu konuda ortak çabalar ve standartlar belirlenmesi, endüstriyel sektörlerin sürdürülebilirlik alanında daha etkin bir rol oynamalarına olanak tanıyacaktır.

2.3. Atık Azaltma

Endüstriyel süreçlerin sürdürülebilirliğini sağlamak ve çevre üzerindeki etkilerini azaltmak söz konusu olduğunda atık azaltma kavramı son derece önemlidir. İşletmeler, doğal kaynakları verimli bir şekilde kullanarak, çevre

kirliliğini azaltarak ve ekosistemlere verilen zararı en aza indirerek atıkları etkili bir şekilde yönetmeye çalışmaktadır (Pujara vd., 2019).

Atık azaltma stratejileri sürdürülebilir üretim uygulamalarının çok önemli bir yönü olarak kabul edilmektedir. Başlangıçta, atık azaltma, üretim süreçlerinde kaynak kullanımını optimize etmeyi içerir. Bu, malzeme seçimi, tasarım ve üretim aşamalarında geri dönüştürülebilir ve yeniden kullanılabilir malzemelerin kullanımına öncelik verilmesini gerektirmektedir (Carvalho vd., 2018).

İşletmeler, hammadde tüketimini en aza indirerek ve ürün tasarımında dögüsel ekonomi ilkelerini benimseyerek (Reuter vd., 2019) atık oluşumunu sınırlamaya yönelik ilk adımı atmaktadır (Wang vd., 2020). Malzemelerin geri dönüşümü ve yeniden kullanılması, kaynakların verimli kullanımını kolaylaştırdıkları için atık yönetiminde çok önemli bir rol oynar. İşletmeler geri dönüştürülebilir malzemeleri tanımlar ve bunları toplamak, işlemek ve üretim süreçlerine entegre etmek için stratejiler geliştirmektedir (Fisher ve Barron, 2019).

Teknolojik gelişmeler, atıkların azaltılması için yeni fırsatlar sunmaktadır. Gelişmiş teknolojinin kullanılması ve süreç iyileştirmelerinin uygulanması, işletmelerin atıkları daha etkili bir şekilde yönetmesini sağlamaktadır (Litvinenko, 2020). Örneğin, akıllı sensörlerin üretim süreçlerine dahil edilmesi, atık oluşumunu izlemek ve en aza indirmek için yüksek bir görünürlük seviyesi oluşturmayı desteklemektedir (Astill vd., 2020).

Çevresel etkilerin en aza indirilmesi, endüstriyel faaliyetlerin doğal ekosistemler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmada özellikle çok önemlidir. Bunu başarabilmek, endüstriyel tesislerin çevresel etkilerini izlemek ve değerlendirmek için çeşitli yöntemlerin uygulanmasını gerektirir (Gibb vd., 2019). Bir enerji üretim tesisinin çevresel etkisini en aza indirmek için karbon ayak izi izleme sistemlerinin kullanımı ve doğal habitatlara zarar vermemek için özel üretim tesislerinin tasarımı bunlara örnek olarak verilebilir.

3. GELECEĞİN SÜRDÜRÜLEBİLİR ÜRETİM TRENDLERİ

İnovasyon ve sürdürülebilirlik alanındaki gelecek trendlerini öngörmek, küresel düzeyde çevresel ve sosyal sorumluluğa odaklanan yeni yaklaşımları anlamak ve gelecekteki sürdürülebilirlik çabalarını şekillendirmek açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu alanlardaki gelecek trendleri, çeşitli faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan dinamik bir süreci yansıtarak sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için işletmelerin ve toplumların nasıl evrileceğini belirlemektedir.

Gelecekteki inovasyon trendleri arasında, yeşil teknolojilerin gelişimi ve benimsenmesi öne çıkmaktadır (Du ve Li, 2019). Temiz enerji, enerji depolama çözümleri, çevre dostu ulaşım araçları ve sürdürülebilir tarım teknolojileri gibi alanlarda gerçekleşecek inovasyonlar, endüstriyel sektörlerin çevresel etkilerini azaltma potansiyelini artıracak ve sürdürülebilirliği destekleyecektir (Khan vd., 2019).

Sürdürülebilirlik açısından önemli bir trend, döngüsel ekonomi modellerinin yaygınlaşması olacaktır. Bu model, atıkların minimumda tutulması ve kaynakların sürekli olarak kullanılması prensibine dayanmaktadır (Hysa vd., 2020). İnovatif iş modelleri ve ürün tasarımları, kullanımdan sonra ürünlerin geri dönüştürülerek tekrar değerlendirilmesini sağlayacak ve doğal kaynakların daha etkili bir şekilde kullanılmasını teşvik edecektir (Ferasso, 2020).

Gelecekte, sürdürülebilirlik odaklı finansal modellerin yükselmesi de beklenmektedir. Yeşil finans, çevre dostu projelere yatırım yapmayı amaçlayan finansal araçları içerir ve bu alanın büyümesi, sürdürülebilirlikle ilgili inovasyonların desteklenmesine ve sürdürülebilir projelerin finanse edilmesine yönelik bir eğilimi yansıtmaktadır (Süß vd., 2021).

Bu trendlerin ötesinde, özellikle yapay zekâ, büyük veri analitiği ve nesnelerin interneti gibi yeni teknolojik gelişmelerin sürdürülebilirlik alanında nasıl kullanılabileceği konularına da odaklanılmıştır (Bibri, 2018; Andronic vd., 2021). Bu teknolojiler, enerji yönetimi, su tasarrufu, iklim değişikliği tahminleri gibi konularda daha etkili çözümler sunarak sürdürülebilirlik çabalarına katkı sağlayabilir (Vishwakarma vd., 2019).

Sonuç olarak, gelecekteki inovasyon ve sürdürülebilirlik trendleri hem teknolojik gelişmelerin etkisiyle şekillenecek hem de küresel düzeyde çevresel ve sosyal sorumluluğa olan taleplerin artmasıyla yönlendirilecektir. Bu bağlamda, işletmelerin ve toplumların bu trendlere adaptasyonu, sürdürülebilir bir geleceğin inşasında kritik bir rol oynayacaktır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Gelecekte işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini şekillendirmek, çeşitli faktörleri içeren karmaşık bir süreci gerektirir ve bu süreç, işletmelerin hem çevresel hem de sosyal sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmelerini hedefler. Bu bağlamda, işletmelerin gelecekte sürdürülebilirlik stratejilerini şekillendirebilmek için bazı temel unsurlar vardır.

- İlk olarak, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini belirlerken, paydaş katılımı ve paydaşların beklentilerinin dikkate alınması önemlidir. Bu, müşterilerden tedarikçilere, yerel topluluklardan yatırımcılara kadar

geniş bir paydaş kitlesini içerir. Paydaş beklentilerinin anlaşılması ve bu beklentilere uygun stratejilerin oluşturulması, işletmelerin sürdürülebilirlik alanında daha etkili bir şekilde faaliyet göstermelerine katkı sağlar (Kaur ve Lodhia, 2018).

- İkinci olarak, gelecekteki sürdürülebilirlik stratejilerini şekillendirmek için teknolojik inovasyonun önemli bir rol oynayacağı öngörülmektedir. Yenilenebilir enerji kaynakları, enerji verimli teknolojiler, sürdürülebilir üretim süreçleri ve yeşil teknolojiler, işletmelerin çevresel etkilerini azaltmalarına ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarına olanak tanır (Mousavi vd., 2019). Bu nedenle, işletmelerin teknolojik gelişmeleri takip ederek bu yenilikleri stratejik olarak entegre etmeleri kritik bir öneme sahiptir.
- Üçüncü olarak, işletmelerin gelecekte sürdürülebilirlik stratejilerini şekillendirmelerinde, küresel ve yerel düzeydeki sürdürülebilirlik düzenlemelerine ve standartlarına uyum sağlamak kritik bir faktördür (Lambin vd., 2018). Bu düzenlemeler, işletmelerin çevresel performanslarını izlemelerini, raporlamalarını ve sürekli olarak iyileştirmelerini teşvik eder. Bu bağlamda, işletmelerin etiketlenme, sertifikasyon ve raporlama süreçlerini yönetmeleri önemlidir.
- Son olarak, işletmelerin gelecekte sürdürülebilirlik stratejilerini belirlerken, döngüsel ekonomi prensiplerine odaklanmaları beklenmektedir (Suárez-Eiroa vd., 2019). Atık azaltımı, geri dönüşüm, ürün tasarımında sürdürülebilirlik ve tüketici bilinci gibi döngüsel ekonomi unsurları, işletmelerin kaynakları daha etkili bir şekilde kullanmalarını ve atıkları en aza indirmelerini sağlar.

Tüm bu unsurların bir araya gelmesi, işletmelerin gelecekte sürdürülebilirlik stratejilerini şekillendirmelerini destekleyerek hem çevresel hem de ekonomik sürdürülebilirlik anlayışını güçlendirebilir. İşletmelerin bu stratejileri uygularken bilimsel yöntemlere dayalı analizler ve sürekli değerlendirmeler yapmaları, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarında etkili olacaktır.

Sonuç olarak, işletmelerin inovasyon ve sürdürülebilirlik alanında karşılaştıkları meydan okumalara karşı başarılı stratejiler geliştirmeleri hem kendi rekabet avantajlarını artırmalarına hem de toplumsal ve çevresel sorumluluklarına uygun bir şekilde hareket etmelerine olanak tanıyacaktır. Bu kitap bölümü, işletmelere, sürdürülebilirlik odaklı bir geleceği şekillendirmek için kullanabilecekleri değerli perspektifler ve uygulanabilir çözümler sunma amacı gütmüştür. Geleceğin iş dünyasında, inovasyon ve sürdürülebilirlik el ele yürüyerek işletmeleri daha dirençli, etik ve çevresel açıdan sorumlu hale getirecektir.

KAYNAKÇA

- Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D., & Overy, P. (2016). Sustainability-oriented innovation: A systematic review. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 180-205.
- Ahmad, M., & Wu, Y. (2022). Combined role of green productivity growth, economic globalization, and eco-innovation in achieving ecological sustainability for OECD economies. *Journal of Environmental Management*, 302, 113980.
- Alshehhi, A., Nobanee, H., & Khare, N. (2018). The impact of sustainability practices on corporate financial performance: Literature trends and future research potential. *Sustainability*, 10(2), 494.
- Ameer, R., & Othman, R. (2012). Sustainability practices and corporate financial performance: A study based on the top global corporations. *Journal of business ethics*, 108, 61-79.
- Andronic, M., Lăzăroiu, G., Iatagan, M., Uță, C., Ștefănescu, R., & Cocoșatu, M. (2021). Artificial intelligence-based decision-making algorithms, internet of things sensing networks, and deep learning-assisted smart process management in cyber-physical production systems. *Electronics*, 10(20), 2497.
- Astill, J., Dara, R. A., Fraser, E. D., Roberts, B., & Sharif, S. (2020). Smart poultry management: Smart sensors, big data, and the internet of things. *Computers and Electronics in Agriculture*, 170, 105291.
- Ávila, L. V., Leal Filho, W., Brandli, L., Macgregor, C. J., Molthan-Hill, P., Özyar, P. G., & Moreira, R. M. (2017). Barriers to innovation and sustainability at universities around the world. *Journal of cleaner production*, 164, 1268-1278.
- Barbieri, J. C., Vasconcelos, I. F. G. D., Andreassi, T., & Vasconcelos, F. C. D. (2010). Innovation and sustainability: new models and propositions. *Revista de Administração de Empresas*, 50, 146-154.
- Bibri, S. E. (2018). The IoT for smart sustainable cities of the future: An analytical framework for sensor-based big data applications for environmental sustainability. *Sustainable cities and society*, 38, 230-253.
- Boons, F., Montalvo, C., Quist, J., & Wagner, M. (2013). Sustainable innovation, business models and economic performance: an overview. *Journal of cleaner production*, 45, 1-8.
- Bossle, M. B., de Barcellos, M. D., Vieira, L. M., & Sauvée, L. (2016). The drivers for adoption of eco-innovation. *Journal of Cleaner production*, 113, 861-872.
- Cai, W., Lai, K. H., Liu, C., Wei, F., Ma, M., Jia, S., & Lv, L. (2019). Promoting sustainability of manufacturing industry through the lean energy-saving

- and emission-reduction strategy. *Science of the Total Environment*, 665, 23-32.
- Carvalho, N., Chaim, O., Cazarini, E., & Gerolamo, M. (2018). Manufacturing in the fourth industrial revolution: A positive prospect in sustainable manufacturing. *Procedia Manufacturing*, 21, 671-678.
- Chang, C. H. (2011). The influence of corporate environmental ethics on competitive advantage: The mediation role of green innovation. *Journal of business ethics*, 104, 361-370.
- Chen, T. B., & Chai, L. T. (2010). Attitude towards the environment and green products: consumers' perspective. *Management science and engineering*, 4(2), 27.
- Chiou, T. Y., Chan, H. K., Lettice, F., & Chung, S. H. (2011). The influence of greening the suppliers and green innovation on environmental performance and competitive advantage in Taiwan. *Transportation research part E: logistics and transportation review*, 47(6), 822-836.
- Cuerva, M. C., Triguero-Cano, Á., & Córcoles, D. (2014). Drivers of green and non-green innovation: empirical evidence in Low-Tech SMEs. *Journal of Cleaner Production*, 68, 104-113.
- Dangelico, R. M., & Pujari, D. (2010). Mainstreaming green product innovation: Why and how companies integrate environmental sustainability. *Journal of business ethics*, 95, 471-486.
- Ding, Q., Khattak, S. I., & Ahmad, M. (2021). Towards sustainable production and consumption: assessing the impact of energy productivity and eco-innovation on consumption-based carbon dioxide emissions (CCO2) in G-7 nations. *Sustainable Production and Consumption*, 27, 254-268.
- Du, K., & Li, J. (2019). Towards a green world: How do green technology innovations affect total-factor carbon productivity. *Energy Policy*, 131, 240-250.
- El-Kassar, A. N., & Singh, S. K. (2019). Green innovation and organizational performance: The influence of big data and the moderating role of management commitment and HR practices. *Technological forecasting and social change*, 144, 483-498.
- Epstein, M. J. (2018). *Making sustainability work: Best practices in managing and measuring corporate social, environmental and economic impacts*. Routledge.
- Fisher, L. V., & Barron, A. R. (2019). The recycling and reuse of steelmaking slags—A review. *Resources, conservation and recycling*, 146, 244-255.
- Ferasso, M., Beliaeva, T., Kraus, S., Clauss, T., & Ribeiro-Soriano, D. (2020). Circular economy business models: The state of research and avenues ahead. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3006-3024.
- Garetti, M., & Taisch, M. (2012). Sustainable manufacturing: trends and research challenges. *Production planning & control*, 23(2-3), 83-104.

- Gibb, R., Browning, E., Glover-Kapfer, P., & Jones, K. E. (2019). Emerging opportunities and challenges for passive acoustics in ecological assessment and monitoring. *Methods in Ecology and Evolution*, 10(2), 169-185.
- Gobble, M. M. (2012). Innovation and sustainability. *Research Technology Management*, 55(5), 64-66.
- Heinberg, R., & Lerch, D. (2010). What is sustainability. *The post carbon reader*, 11, 19.
- Higgins, C., & Larrinaga, C. (2014). 16 Sustainability reporting. *Sustainability accounting and accountability*, 273.
- Hysa, E., Kruja, A., Rehman, N. U., & Laurenti, R. (2020). Circular economy innovation and environmental sustainability impact on economic growth: An integrated model for sustainable development. *Sustainability*, 12(12), 4831.
- Husgafvel, R., Pajunen, N., Virtanen, K., Paavola, I. L., Päällysaho, M., Inkinen, V., ... & Ekroos, A. (2015). Social sustainability performance indicators—experiences from process industry. *International Journal of Sustainable Engineering*, 8(1), 14-25.
- Ilanakoon, I. M. S. K., Ghorbani, Y., Chong, M. N., Herath, G., Moyo, T., & Petersen, J. (2018). E-waste in the international context—A review of trade flows, regulations, hazards, waste management strategies and technologies for value recovery. *Waste management*, 82, 258-275.
- Kaur, A., & Lodhia, S. (2018). Stakeholder engagement in sustainability accounting and reporting: A study of Australian local councils. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(1), 338-368.
- Khan, N., Dilshad, S., Khalid, R., Kalair, A. R., & Abas, N. (2019). Review of energy storage and transportation of energy. *Energy Storage*, 1(3), e49.
- Kuhlman, T., & Farrington, J. (2010). What is sustainability?. *Sustainability*, 2(11), 3436-3448.
- Li, S., Yu, Y., Jahanger, A., Usman, M., & Ning, Y. (2022). The impact of green investment, technological innovation, and globalization on CO2 emissions: evidence from MINT countries. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 156.
- Litvinenko, V. S. (2020). Digital economy as a factor in the technological development of the mineral sector. *Natural Resources Research*, 29(3), 1521-1541.
- Maier, D., Maier, A., Aşchilean, I., Anastasiu, L., & Gavriş, O. (2020). The relationship between innovation and sustainability: A bibliometric review of the literature. *Sustainability*, 12(10), 4083.
- Mishra, U., Wu, J. Z., & Sarkar, B. (2020). A sustainable production-inventory model for a controllable carbon emissions rate under shortages. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120268.

- Schaltegger, S., Lüdeke-Freund, F., & Hansen, E. G. (2012). Business cases for sustainability: the role of business model innovation for corporate sustainability. *International journal of innovation and sustainable development*, 6(2), 95-119.
- Seebode, D., Jeanrenaud, S., & Bessant, J. (2012). Managing innovation for sustainability. *R&D Management*, 42(3), 195-206.
- Mousavi, S., Bossink, B., & van Vliet, M. (2019). Microfoundations of companies' dynamic capabilities for environmentally sustainable innovation: Case study insights from high-tech innovation in science-based companies. *Business Strategy and the Environment*, 28(2), 366-387.
- Pujara, Y., Pathak, P., Sharma, A., & Govani, J. (2019). Review on Indian Municipal Solid Waste Management practices for reduction of environmental impacts to achieve sustainable development goals. *Journal of environmental management*, 248, 109238.
- Reuter, M. A., van Schaik, A., Gutzmer, J., Bartie, N., & Abadías-Llamas, A. (2019). Challenges of the circular economy: a material, metallurgical, and product design perspective. *Annual Review of Materials Research*, 49, 253-274.
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological forecasting and social change*, 150, 119762.
- Song, W., & Yu, H. (2018). Green innovation strategy and green innovation: The roles of green creativity and green organizational identity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(2), 135-150.
- Suárez-Eiroa, B., Fernández, E., Méndez-Martínez, G., & Soto-Oñate, D. (2019). Operational principles of circular economy for sustainable development: Linking theory and practice. *Journal of cleaner production*, 214, 952-961.
- Sun, H., Edziah, B. K., Sun, C., & Kporsu, A. K. (2019). Institutional quality, green innovation and energy efficiency. *Energy policy*, 135, 111002.
- Süß, A., Höse, K., & Götze, U. (2021). Sustainability-oriented business model evaluation—a literature review. *Sustainability*, 13(19), 10908.
- Vishwakarma, S. K., Upadhyaya, P., Kumari, B., & Mishra, A. K. (2019). Smart energy efficient home automation system using IoT. In *2019 4th international conference on internet of things: Smart innovation and usages (IoT-SIU)* (pp. 1-4). Ieee.
- Wang, F., Feng, L., Li, J., & Wang, L. (2020). Environmental regulation, tenure length of officials, and green innovation of enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2284.

Zakari, A., Khan, I., Tan, D., Alvarado, R., & Dagar, V. (2022). Energy efficiency and sustainable development goals (SDGs). *Energy*, 239, 122365.

Asya Krizi ve Krizi Aşmaya Yönelik Uygulanan Politikalar

Berna Ağbulut¹

Özet

Kapitalist sistemin en önemli uluslararası finansal krizi olan Asya Krizi 1997 yılı Temmuz ayında başlamış ve öncelikle Tayland, Malezya, Endonezya ve Filipinler’de mali piyasaların zarar gördüğü bir bunalım yaşanmıştır. Bu kriz bütün dünyayı etkisi altına almıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan dünya çapındaki krizin neden ve nasıl oluştuğuyla beraber bu oluşum diğer piyasaları nasıl etkiledi üzerinde durmuştur. Bu krizden kurtulmak için her ülke farklı yol ve yöntem izlemiştir. Krizden kurtulmak için izlenen politikalar araştırılmıştır.

1. GİRİŞ

Ekonomik krizi Türk Dil Kurumu şöyle tanımlamaktadır; Bir ülkede veya ülkeler arasında, toplumun veya kuruluşların yaşamlarında görülen zorlu dönem, bunalım veya buhrandır. Kriz sözcüğünün karşılığı çöküntü olarak ifade edilmektedir. (Kaykusuz, 2014)

Ekonomik kriz makro düzeyde devleti, mikro düzeyde şirketleri etkileyerek büyük sorunlar doğmasına neden olabilir. Krizlerde süre, organizasyonların krize karşı aldıkları önlemleri zamanında uygulamasına bağlıdır. (Aktan & Şen, 2001)

Ekonomik Krizler reel sektör krizleri ve finansal krizler olarak ikiye ayrılmaktadır. Reel sektör krizleri; mal ve hizmet piyasasında meydana gelen kriz olarak tanımlanmaktadır. Reel sektör krizleri arasında yer alan enflasyon krizi mal ve hizmet piyasasındaki fiyatlarındaki artışın belli bir sınırın üzerinde oluşmasıyla meydana çıkmaktadır. Durgunluk krizi, fiyatlar genel seviyesindeki yükselişlerin ekonomide yatırımları teşvik edecek standartın altında olması durumunda reel sektör krizi yaşanmakta olduğu görülmektedir. Ayrıca işsizlik krizi de emek piyasasındaki işsizlik oranlarının

1 Öğr. Gör.

süregelen seviyenin üzerinde oluşması durumunda meydana gelmektedir. (Kibritçiöğlü, 2001)

Finansal krizler, kısa vadeli faiz oranları, varlık fiyatları, ödemelerin bozulması ve şirketlerin batması ile finansal kurumların iflas etmesi gibi göstergelerin tümünün hızlı, keskin bir şekilde bozulması şeklinde tanımlanmıştır. (Klein, 1947)

Yirminci yüzyılın başlarında birçok finansal kriz bankacılık krizi gibi oluşmuştur. Borsa çöküşleri ve ekonomideki “balonların patlaması” ile döviz krizleri de finansal krizler arasında yer almaktadır. Bankacılık krizleri, para piyasası ve döviz piyasası krizleri, ödemeler dengesi krizleri, balonlar ve borsa krizleri genellikle finansal kriz olarak incelenmektedir. (Kaykusuz, 2014)

Bu çalışmada kapitalist sistemin en önemli uluslararası finansal krizi olan Asya krizi incelenmektedir. 2 Temmuz 1997 yılında Tayland’ın para birimi olan Baht üzerinde spekülatif saldırılarda bulunulmuştur. Bunun üzerine Tayland hükümeti sabit döviz kuru rejimini terk etmek zorunda kaldığı görülmektedir ve bunun üzerine bahtı devalüe etmiştir. Tayland’ın ardından döviz kuru spekülasyonu bölgedeki diğer ülkelere yayıldı ve 1929 Büyük Burhan’ından sonra yaşanan en büyük ve en geniş alana yayılan uluslararası finansal kriz oldu. (Stiglitz, 2016) 1994 yılında Meksika’da başlayıp diğer Latin Ülkelerine de sıçramasıyla Tekila krizinden çok daha büyük bir kriz olmuştur. (İsa, 2009)

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Asya krizinde kriz yaşanmadan önce makroekonomik temeller dengeli ve tutarlı olduğu gözlemlenmektedir. Kriz ülkelerinde makro ve mikro dengesizlikler olmaktadır fakat gene bunlarda kriz ortamı doğuracak kadar şiddetli değildi. Krize giren beş Asya ülkesi arasında makro ve mikro temelleri en sağlam durumda olan ülke Endonezya ekonomisiydi. Fakat krizden en derin yara alan ülkede gene Endonezya olmuştur. (Cengiz, 2010)

1993 yılında Dünya Bankası’nın yayınladığı raporda “*Doğru Asya Mucizesi*” olarak adlandırdığı ve övgü ile bahsedilmiş olan kalkınma modeli şöyledir; Japonya’nın yirminci yüzyılın son çeyreğinde meydana gelen sanayileşme ile Asya’da bulunan Malezya, Endonezya ve Tayland ile Asya Kaplanları olarak bilinen Hong Kong, Singapur, Tayvan ve Güney Kore’yi içerisine almaktadır. Bölge ekonomileri tarıma dayalı olan bu ülkeler çok kısa zamanda teknolojik ve sosyoekonomik değişimi başarı ile sağladılar. 1970’li yıllardan itibaren hızla büyüyen ekonomileri “*mucize*” olarak ifade edilecek bir haklılığı ortaya koymaktadır. (Öksüz, 2001) 1970’den itibaren bütün ekonomik kalkınma içerisinde önemli yol aldıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca bazı literatürlerde ise

bu bölgelerde gerek toplumsal gerekse kültürel ve ayrıca da siyasi yapıların farklı olmasının yanı sıra sol kesimi Asya Kriz'ini, kapitalist sistemin temeli olan 1970'li yıllardaki aşırı üretimin olmasına bağlamış oldukları gözlemlenmiştir. (Sungur, 1999)

1970'li yıllarda başlayıp 1980'lerde hızla ilerleyen finansal liberalleşme ve uyum süreci 1990'lı yıllardan sonraki dönemde küreselleşmenin etkisi ile dünya çapında hızla ilerlemiş ve uyum sağlandığı görülmüştür. Finansal entegrasyon yararı olduğu gibi gelişmekte olan ülkeler açısından finansal krizlerin yaşanmasına ve buna bağlı olarak ta işsizlik, yoksulluk gibi durumların doğmasına neden olmaktadır. Bu krizlerden biriside 1997 Güney Doğu Asya Krizi'dir. (Turgut, 2006)

Asya'da geniş çaplı bir finansal kriz olması beklenen bir fikir değildi. 2008 yılı Nobel Ekonomi Ödül'ünü kazanan Krugman kriz öncesi dönemde 1994 yılında bölgedeki hızlı gelişme ve ekonomik kalkınmayı eleştirmiştir. Ona göre Doğu Asya ülkelerinin kalkınmasına neden olan etkenler doğal kaynakların yer değiştirebilir özellikte olması, sermaye yapısı, emek gücü ve daha önemle bakılan bu ülkelerdeki yüksek tasarruf oranları ve bu tasarrufların yatırıma dönüştürülmesinin devamlı ve sürekli olarak sağlanamayacağına altını çizmiştir. Krugman'a göre doğal kaynakların, sermayenin ve emeğin sınırı vardır. Bu sınır büyüme hızının düşmesine neden olacağını düşündüğünü belirtmiştir. Fakat kriz olduktan sonra bu denli büyük bir kriz olacağını da düşünmediğini ifade etmektedir. (Krugman P.1998)

Bütün krizlerde olduğu gibi Asya Kriz 'inde de tek bir nedeni yoktur krizin, birden fazla etkileyicisi vardır. Krizden önceki dönemde özellikle de Tayland, Güney Kore ve Endonezya ekonomilerinin dışarıdan gelecek şoklara karşı savunmasız oldukları gözlemlenmiştir. Yüksek getirili kısa vadeli küresel sermaye akışını savunan makroekonomik politikalar, yeni liberalleştirilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılmamış olan yurtiçi finansal piyasalar ve artan siyasi belirsizlik olarak sorunları sıralamışlardır. Ayrıca kriz nedeni olarak şunları dile getirmişlerdir (Schmukler, vd., 2001).

- I. Kısa vadeli küresel sermaye ile finanse edilen ve gittikçe genişleyen cari açık,
- II. Finansal piyasalarda istenilen düzeyde düzenlemelerin yapılmaması sonucu, bankaların ve finansal kurumların yurtdışından dolar ile kısa vadeli borçlanması ve yurtiçinde kendi para birimleri ile uzun vadeli kredi vermeleri sonucu ortaya çıkan kur ve vade uyumsuzluğu riskleri,

- III. Firmaların gerek ülke içerisinde, gerekse ülke dışından aldıkları kredileri uzun vadede gelir getiren verimsiz alanlarda kullanmaları,
- IV. Özellikle Endonezya’da oluşan siyasi belirsizlik.

Ayrıca bankacılık sektörü ile şirketlerin aldıkları yurtdışı kredilerin ve kısa vadeli portföy yatırımlarının Asya Kriz ’inin önemli nedeni olduğu görülmektedir. Bölge ülkelerindeki bankacılık dâhil finansal sektörlerdeki denetimlerin yetersiz kalması ve verilen kredilerin doğru yerlerde kullanılmamış olması da krize neden olan bir durumdur (Chan-Lau & Chen, 1998).

Krizlerin ayrıştırılmasında birçok yöntem kullanılmaktadır. Bunlar krizin sonucuna göre veya krizin nedenine göre uygulanmaktadır. Finansal krizlerin nedenleri birinci ve ikinci nesil finansal kriz yöntemleri olmak üzere iki yaklaşımda anlatılmıştır. Son zamanlarda üçüncü nesil kriz yöntemi de eklenmiştir.

Birinci nesil (kanonik) modelleri, krizin oluşmasına neden olan esas makro ekonomi faktörlerin önemliliği üzerinde durmakta ve hiç beklenmedik anda spekülâtif hareketle başlayan para/döviz krizlerine sebep olanları, sabit döviz kurunun devamlılığı ile tutarsız iktisadi politika uygulamalarını etken olarak görmektedir. Bu tutarsız politikalara verilebilecek en dikkat çeken örnek ise; bütçede meydana gelen açıkları para basarak finanse etmeye neden olan genişleyici para politikaları ile sabit/yarı sabit kur rejiminin ortak uygulanmasıdır. (Çakmak, 2007)

Birinci nesil kriz modellerinin monetarist kesimin oluşturduğu düşünülmektedir. Monetaristlerin, Friedman ve Schwarts çalışmaları ile başlamışlar ve finansal krizleri bankacılık kriziyle ilişkili olduğunun önemi üzerinde durmuşlardır. Monetaristler, varlıkların fiyatlarındaki azalışların iflaslarda artışa neden olmasına rağmen, panik ortamının oluşmadığı ve para arzının net bir düşüşle sonuçlanan olayları, gerçek finansal krizler olarak görmezler. Bu gerçek olmayan krize de devletin müdahale etmesini gereksiz olduğuna ve hatta enflasyona neden olacağı için zarar getireceği fikrine dikkat çekmişlerdir. (Oktar & Dalyancı, 2010)

Birinci nesil modellerde önemle üzerinde durulması gereken iki önemli husus vardır:

- I. Ülke içerisinde uygulanan ekonomi politikaları ve döviz kurundan kaynaklanan epeyce basite indirgenmiş olan bu model çoğunlukla döviz kuru sistemlerinde çözümlenmesi zor durumlarda da bir örnek olarak gösterilmektedir.

- II. Model sadece tek olarak yatırımcıların ve piyasaya şekil verenlerin davranışlarının, kayıp oluşturması hızlı ve birden yaşanan döviz krizinin tek nedeni olmayacağına önemi üzerinde durmaktadır.

Birinci nesil model ile ilgili doğan eksiklikler; ikinci ve üçüncü nesil modellere ihtiyaç doğmasına neden olmaktadır. Birinci neslin temel özelliklerini şöyle sıralamak mümkündür (Krugman P., 1979):

- I. Yerli paranın döviz kuruna bağlı olması
- II. Yerli paranın piyasasında kur aracılığı ile dönem dönem dengeye gelmesi
- III. Sadece bir ticari mal üreten küçük bir ülke varsayımı doğrultusunda hedef gösterilen malın fiyatının dünya piyasasında belirlenmesi durumu üzerine satın alma paritesine göre döviz kurunun ulusal fiyat seviyesini belirlediğinden bahsedilebilir.
- IV. Ülke fiyatlarının ve ücretlerinin tam esnek, üretiminin tam istihdam seviyesinde olması
- V. Ödemeler dengesi yerine cari denge kullanılması ve cari dengenin de üretim ve harcama arasındaki farktan kaynaklanması fikri varsayılmıştır.
- VI. Varlık piyasası ile ilgili temel görüşler yatırım yapan kişilerin tek yerli ve yabancı para ile olan seçimlerin dahil olabileceği, her iki para için faizin hiç olmadığı ve yurt içinde yaşayanların reel servetlerinin yerli ve yabancı paraların reel toplamına eşit olduğu
- VII. Yabancı kişilerin yerli para tutmayı tercih etmediği ve portföy dengesi servetin belli bir oranı olarak değerlendirilmiştir. Bu oran beklenen enflasyon oranı ile belirlenmektedir.

Birinci nesil modeller devletin kontrolsüz makroekonomik politikaları uygulaması, ikinci modellerin de hükümetin sabit kur sistemini devamı konusunda kredibilite yetersizliğini ön plana çıkartmış olup, Doğu Asya kriziyle beraber hükümet içerisinde farklı bir alanda başarısızlık doğması üçüncü modellemenin oluşmasına yol açmıştır. Finansal piyasalar açısından gerekli kontrol ve yönetiminden eksik olmaları krizde önemli bir yer tutmuştur. (Aghion vd., 2009) 1997 yılında başlamış olan Doğu Asya Krizi Tayland, Endonezya, Malezya, Filipinliler ve Kore'den oluşmaktadır. Bu ülkelerin yaşamış oldukları krizde farklı etkileri olmuş olsa da ortak noktalarının da olduğu görülmektedir. Üçüncü nesil modelin gelişmesinde öncülük eden kriz olan 1997 Doğu Asya krizi üç önemli durum üzerinde durmaktadır. Bunlar; ahlaki çöküntünün neden olduğu dış borç, Diamond-

Dybving'in bankacılığın 1997 yılında başlamış olan Doğu Asya Krizi Tayland, Endonezya, Malezya, Filipinliler ve Kore'den oluşmaktadır. Bu ülkelerin yaşamış oldukları krizde farklı etkileri olmuş olsa da ortak noktalarının da olduğu görülmektedir. Üçüncü nesil modelin gelişmesinde öncülük eden kriz olan 1997 Doğu Asya krizi üç önemli durum üzerinde durmaktadır. Bunlar; ahlaki çöküntünün neden olduğu dış borç, Diamond-Dybving'in bankacılık sistemine yönelik hücum modelinin açık ekonomilerde oluşturduğu durum ve son olarak da yerli paranın değerinin düşmesi sonucunda bilançolar üzerinde oluşturmuş olduğu etkidir. (Krugman P. , Balance Sheets, the Transfer Problem, and Financial Crises, 2009)

Diamond-Dybving'un dışa açık modelinde bankacılık sisteminde üç farklı döviz kuru göz önüne alınmıştır bunlar para kurulu, sabit kur ve esnek kurdur. Merkez bankasının kredi politikasını göz önünde bulundurarak banka hücumlarını gerçekleştirme durumunu incelemiştir ve bunun sonucunda esnek kur sisteminde banka hücumlarının olası olduğu ve sabit kur sisteminde, para kuruluna göre bankanın hücumlarına ve döviz krizlerine daha uygun ortam yaratıldığı görüşüne varılmıştır (İsa, 2009).

Asya Krizi'nde IMF tarafından desteklenen program uygulamaları ile iç talebin yatırım tarafıyla birlikte tüketim, de bitirmiştir. Asya ülkelerine önemli düzeyde resmi dış kaynak girişi taahhüt edildiği için bitişin bu kadar yüksek düzeyde olması beklenmemiştir. Bu duruma karşın bu ülkelerde hem yabancı fon çıkışının sürmesi, hem de bankacılık kısmının düşmesiyle finansman kaynakları çok geriledi. Finansman darboğazı bir kredi çöküntüsüne dönüştü. (Akyüz, 2000)

Diamond-Dybving'un dışa açık modelinde bankacılık sisteminde üç farklı döviz kuru göz önüne alınmıştır bunlar para kurulu, sabit kur ve esnek kurdur. Merkez bankasının kredi politikasını göz önünde bulundurarak banka hücumlarını gerçekleştirme durumunu incelemiştir ve bunun sonucunda esnek kur sisteminde banka hücumlarının olası olduğu ve sabit kur sisteminde, para kuruluna göre bankanın hücumlarına ve döviz krizlerine daha uygun ortam yaratıldığı görüşüne varılmıştır (İsa, 2009).

Asya Krizinde IMF'nin desteklediği programlar ile iç piyasa talebin yatırım tarafı dâhil edilerek tüketim de düşmüştür. Asya ülkelerine önemli düzeyde resmi dış kaynak girişi taahhüt edildiği için düşüşün bu kadar ileri düzeyde olması beklenmemiştir. Buna karşın bu ülkelerde hem yabancı fon çıkışının sürdürülmesi, hem de bankacılık kesiminin düşmesi finansman kaynakları çok geriledi. Finansman darboğazı bir kredi düşüşüne neden oldu. (Akyüz, 2000)

İkinci nesil modelleri: Kronik modelde oluşan tamamlanmamış tarafları bulunan en iyi hükümet politikalarının mekanik tanımlandığını söylemektedir. Esasında uygulanan politika ihtimallerinin aralığı fazlasıyla geniştir. Merkez bankalarının elinde öncelikle yurt içi para arzını daraltmak ve döviz kurunu koruyucu çeşitli argümanlar bulunmaktadır. İkinci nesil modellerde üç ana bileşen vardır;

- I. Devletin sabit döviz kurunu kullanmak istememelerinin bir nedeni olması
- II. Devlet tarafından sabit kur rejimini korumak istemelerinin nedeni olması
- III. Krize neden olan kısır döngünün oluşması için sabit kuru korumanın maliyeti ciddi oranda arttırılmalıdır ve böylece insanlar sabit kuru sona ereceği fikrine inanmalıdırlar.

Devlet tarafından uygulanan politikadaki uyumsuzluğun piyasa spekülörlerinin kazançlarını arttırmak amacıyla izlenme durumunu yaratmaktadır. Bu gözlem spekülörlerin kriz ortamı yaratmasına neden olmaktadır (Krugman P., 1979).

İkinci nesil krizlerde meydana gelen hareketlenmenin zamanlaması önemlidir. Piyasada meydana gelen herhangi bir bilgiye piyasa oyuncularının inanması ve bu bilginin etkili bilgi haline gelmesi durumuna güneş lekesi tanımlaması yapılmaktadır. (Fischer & Blanchard, 1990)

İkinci nesil modeller hükümet ve spekülörler ile karşılıklı etkileşimi ön planda tutmaktadır. Birinci nesil modellerden farklı olarak hükümetin pasif rolü aktif bir hal almaktadır. Hükümetin uygulayacağı ekonomi politikaları da piyasada oluşacak beklentiye göre hareket etmektedir. (İsa, 2009)

İkinci nesil modellere göre finansal krizler kendi kendine etkili olabilen beklentilerin sonucu olarak meydana gelmiştir. Bu krizler tahmine açık olmayan ve bulaşıcı etkisi yüksek olan kriz olarak düşünülür ve kabul edilir. Yatırım yapan kişilerin döviz kuru paritesinin artmasına izin verme durumundan şüphelenmeye başladıklarında, yatırımların getiri oranı artar. Bununla beraber faiz oranları üzerinde ki baskınında artmasıyla hükümet sabit döviz kurunu bitirme durumuna gelir. (Krugman P., 2009)

Asya mucizesi olarak ifade edilen ülkelerin Asya krizi yaşamaları sonucunda birinci ve ikinci nesil modellerle çözümlenememesinin nedenini anlayabilmek için krizin merkezinde olan ülkelerin finansal yapılarını bilmek gerekmektedir. Birinci ve ikinci modellerde önemli etkileri olan devlette finansal sistemin kriz yaratması da önemli bir faktör olarak yer almaktadır.

Asya krizini açıklamaya veya krizden kaçınmaya birçok farklı makro iktisat yaklaşımları vardır. Bunlardan ilki IMF'nin bu anlamda yapmış olduğu görüş ve önerilerdir. IMF Asya Krizinde daraltıcı politikalar izleyerek iç talebin kısılmasını, dış dengeyi kurmayı ve kur artışını belli bir düzeyde tutmaya yönelik yaklaşımlarda bulunmuştur. Ayrıca büyüme dikkate alınmamıştır. IMF'nin Asya krizinden çıkış politikalarının krizi durdurmak yerine aksine daha derin ve çıkılması zor bir noktaya geldiği düşüncesi P. Krugman, J. Sachs ve J. Stiglitz gibi iktisatçıların birleşmesini sağlayarak UNCTAD'ı içerisine alan bir yaklaşımın gelişmesine neden olmuştur. (Uygur, 2001)

Asya Krizinde IMF destekli programların uygulanması ile iç talebin yatırım kısmıyla beraber tüketim de çökmüştür. Asya ülkelerine önemli seviyede resmi dış kaynak girişi taahhüt edildiği için çöküntünün bu derece ileri seviyede olması beklenmemiştir. Buna rağmen bu ülkelerde hem yabancı fon çıkışının devam etmesi, hem de bankacılık kesiminin çökmesiyle finansman kaynakları çok geriledi. Finansman darboğazı bir kredi çöküntüsüne dönüştü. (Akyüz, 2000)

1997 yılında Doğu Asya Krizinin yaşanması sonucu döviz krizleri ve finansal krizleri açıklayan yeni bir modelin ortaya çıkmasına ihtiyaç doğurmuştur. Doğu Asya Krizi bütçe açıklarını finans eden yöntem olan sabit kur sistemindeki dengesizlikten kaynaklandığını ifade eden birinci nesil model ile açıklanamamıştır. Ayrıca makro ekonomik büyüklüklerin kriz oluşturacak boyutta olmaması spekülörlerin devletin sabit kur sistemini devam ettiremeyeceği açısından oluşan beklentilerin sebebi olan ikinci nesil model Doğu Asya Krizini açıklamamıştır. Bu sebeple Doğu Asya Krizini açıklamak için üçüncü nesil model geliştirilmiştir. (İsa, 2009)

Üçüncü nesil modeller farklı üç temel konu üzerinde durmuştur bunlardan ilki ahlaki çöküntünü oluşturduğu ve bunun neden olduğu dış borçlanmadır. Daha sonra Diamond – Dyvbing'in banka sektörüne dair hücum modelindeki açık ekonomide meyf-dana gelen durum ve son olarak da yerli para değer kaybedince bunun bilançolara yarattığı etkidir. (Krugman P., 2001)

Asya krizi sırasında Endonezya, Kore ve Tayland sıkı maliye ve para politikalarına, faize ve büyümedeki hızlı gerileme olmasına karşılık döviz kurunda önemli artışlar olduğu izlenmiştir. Yaşanan 1997 Asya krizi sırasında ki kur artışları Tayland'da 1997 Ağustos ayında, Endonezya'da 1997 Kasım ayında, Kore'de 1997 Aralık ayında yürürlüğe fiiren IMF politikalarıyla hızlanmış aynı durum Brezilya'da da yaşanmıştır. Bu gelişmeler faiz ile kur artışı arasında ters ilişki olduğunu söyleyen IMF'nin yaklaşımıyla uyumsuz olduğu gözlemlenmiştir. Yoğun eleştiriler alan IMF'nin bu yaklaşımına karşılık

Krugman (1999), Radelet and Sach (1998), Furman and Stiglitz (1988) ile yeni bir yaklaşım fikrinin doğmasına neden oldukları görülmektedir. Bu da krizin yaşandığı durumda maliye ve para politikalarının esnek bırakılmasıyla beraber reel faizinde düşürülmesi gerektiği görüşüne değinilmiştir. Krizin sona ermesiyle meydana gelen belirsizliğin zaten daralma eğilimi içerisinde olan bir ekonomide bunun yanında paranın sıkılması ve faiz oranlarının artmasıyla da krizin iyice derinleşeceği fikrine varmışlardır. (Uygur, 2001)

Bilindiği gibi dünya ticareti Japonya dışında Asya ülkeleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Finansal krizin neden olduğu devalüasyon ülkelerin rekabet gücünün artması yönünde sonuçlar doğurmaktadır. Bu noktada uluslararası fonların, ekonomik gücü yüksek ülkelerin borçlanma enstrümanlarına yatırması olası bir durumdur. Finansal piyasalar küreselleşmeyle beraber oluşan günümüz piyasaları arasında simetrik risk oluşumuyla kriz bütün dünya ticaretinde daraltıcı etkisi olduğu görülmektedir.

Başlangıçta bölge krizi gibi görünse de Hong Kong Borsası ve onu takiben ABD ve diğer gelişmiş ülkeler borsalarındaki büyük düşüşler bir anda dünya krizine dönüşmüştür. Bunun sonucunda uluslararası yatırımcıların portföy oluşturma sürecindeki yönelmelerinde keskin değişiklikler olmuştur. Bu yatırımcılar hiç olmazsa piyasalarda yeni bir denge meydana gelene kadar gelişmekte olan ülkeler ve hisse senedi borsaları gibi daha riskli piyasalardan ayrılarak gelişmiş ülkelerin hazine bonoları, Alman Markı ve İsviçre Frangı gibi riski çok yüksek olmayan enstrümanları talep etmişlerdir.

Uluslararası yatırımcılar gelişmekte olan piyasalardan çıkarken ülke ayrımı yapmamışlardır. Bu durumun oluşmuş olmasına rağmen piyasadaki ayrılmaları ölçü ve yarattığı etki açısından farklılıklar göstermiştir. Normal dönemlerde ki oluşumların tersine daha iyi ve güçlü performans gösteren piyasalar, yabancıların etkinliğinin daha düşük olduğu veya birden bire çıkılması kolay olmayacak derinlikte olan piyasalardır. Örneğin Malezya, Tayland, Hong Kong ve Brezilya piyasalarında büyük oranlı düşüşler olmuşken; Hindistan, Pakistan, Türkiye, Rusya ve Afrika piyasaları sınırlı düşüş olduğu gözlemlenmektedir. (Özdemir, 2000)

Krizin tüm dünyayı etkiler hale dönüşmesinde her ne kadar Hong Kong piyasaları etkili gibi düşünülse de dünyada ki piyasaları esas etkilemiş olan Japon ekonomisinin içinde olduğu değişimdir. Krizin dünya etkisi önemli seviyelere yükselmiştir. Bu yükseliş Japonya ile adım atacakları uluslararası ticari ilişkilerin temel alındığı söylenebilir. Japon, ihracatının büyük kısmı Asya Kaplanlarına yaptığı gerçeği, ticaret açısından en olumsuz yönde etkileneceğinin göstergesi olmuştur. (Hendersen, 1999)

Japon ekonomisindeki değişim dünya ekonomilerinin ilerleyen süreçlerinde içinden çıkılmaz bir durum oluşturmaktadır. Japonya’da meydana gelecek olan bir kriz bütün dünyayı etkisi altına alınacağı bilinmektedir. Krizi atlatıp hemen büyüme sürecine girildiğinde düşük olan faiz oranlarının yükseldiğini ve dış piyasalarda bulunan Japon fonlarının Japonya’ya geri dönmesi amaçlanarak piyasada çıkmalar olacaktır.

Bölge de bulunan ülkelerin birden fazla alanda rakibi olan Çin’in sonraki gidişatında önemli görev üstlenen ülke olma özelliğini ortaya koymaktadır. Çin’de ki yavaşlayan büyüme hızı ve yüksek olan işsizlik sorunun mevcudiyeti bazı kaygılanmalara neden olmuştur. Bu durum “Küresel Deflasyon” olarak ifade edilen bir durumun yaşanması fikrine ulaştırmıştır. Bu durumda doğacak kayıpları önlemek için şu önlemler alınmaktadır. (Özdemir, 2000)

- I. Karşılaşılan spekülasyon olaylarda bölge ülkelerinin verdiği ilk tepki fiyatı düşük olan ithal mallara yönelimi azaltmak için engel koymak ve ihracat yapılan malların rekabetini arttırmak amacıyla devalüasyon yapmak.
- II. Krizle beraber doğan bir takım sonuçlar, krizin başlamasından itibaren üç, dört yıl süreyle durgunluğun hissedileceği gözükmektedir. Bu durgunluğun ortaya çıkması uluslararası ticaretten ziyade çok uluslu firmaların çalışma gücüyle olacağı görülmektedir.
- III. Üretim fazlalığı öncesinde görülmemiş seviyelere çıkmıştır. Dünya otomobil sektörünün dünya ihracatında yüksek oranlı kapasitesi olduğu görülmektedir. Japon şirketlerin Asya’da kurdukları üretim kapasiteleri Fransa endüstrisinin üç katına ulaştığı görülmüştür.

SONUÇ

Sermaye hareketinin çok olduğu ülkelerde reel ekonomik değişimler Asya Krizinin doğmasına sebep olmuştur. Sermaye akımının oluşma nedenleri arasında gösterilen gelişmekte olan ülkelerdeki gayrimenkul ve hisse senedi fiyatlarının çok yüksek şekilde yükselme yaşamasıdır. Asya Krizi döneminde etkisini gösteren bu gelişme bazı piyasalarda malların değerinin ani ve hızlı yükselmesi nedeni olmuştur. Bu etkinin ani bir şekilde ortadan kalkması ise diğer bazı piyasalarda makro gelişmelerle de birleşince ülkelerin bazılarında finansal krizler meydana getirmektedir. (Özdemir, 2000)

Asya ülkelerinde meydana gelen finansal panik kredi çöküntüsünü meydana getirmiş ve reel ekonomiyi negatif yönde etkilemiştir. Türkiye’de bu tür panik yaratacak daraltıcı durumlara ortam hazırlanamamak adına hem tasarruf teminatının devam ettiği hem de bankaların kapatma kararı

vermeyecekleri açıklanmıştır. Bu yaklaşımın nedeni ise parasallaşma olarak ifade edilmekte olduğu görülmüştür. (Uygur, 2001)

Asya Krizi, kamunun kriz döneminde borçlarını ödeyebilmenin önemini vurgulamıştır. Kore, Endonezya, Malezya ve Tayland gibi Doğu Asya ülkeleri Latin Amerika ülkesi olan Meksika'nın 1994'de ekonomik krizde meydana gelen olaylar ile benzerlik gösteren finansal problemler oluşmasına neden olduğu gözlemlenmiştir. Burada ki temel nedenin üst düzeyde gözlemlenen kısa vadeli sorumlulukları ve banka kredileri ile bankaların borçlarının maddi örtüşmemesidir. Banka alacakları, değeri düşen yerli paradan, borçları ise geçmişten daha değerli olan yabancı para cinsinden olması olarak ifade edilmiş olduğu görülmektedir. (Cole & Kehoe, 1998)

1997 yılında başlamış olan Doğu Asya Krizi Tayland, Endonezya, Malezya, Filipinliler ve Kore'den oluşmaktadır. Bu ülkelerin yaşamış oldukları krizde farklı etkileri olmuş olsa da ortak noktalarının da olduğu görülmektedir. Üçüncü nesil modelin gelişmesinde öncülük eden kriz olan 1997 Doğu Asya krizi üç önemli durum üzerinde durmaktadır. Bunlar; ahlaki çöküntünün neden olduğu dış borç, Diamond-Dybvıng'in bankacılık sistemine yönelik hücum modelinin açık ekonomilerde oluşturduğu durum ve son olarak da yerli paranın değerinin düşmesi sonucunda bilançolar üzerinde oluşturmuş olduğu etkidir. (Krugman P. , Balance Sheets, the Transfer Problem, and Financial Crises, 2009)

Diamond-Dybvıng'un dışa açık modelinde bankacılık sisteminde üç farklı döviz kuru göz önüne alınmıştır bunlar para kurulu, sabit kur ve esnek kurdur. Merkez bankasının kredi politikasını göz önünde bulundurarak banka hücumlarını gerçekleştirme durumunu incelemiştir ve bunun sonucunda esnek kur sisteminde banka hücumlarının olası olduğu ve sabit kur sisteminde, para kuruluna göre bankanın hücumlarına ve döviz krizlerine daha uygun ortam yaratıldığı görüşüne varılmıştır (İsa, 2009).

Asya Krizinde IMF destekli programların uygulanması ile iç talebin yatırım kısmıyla beraber tüketim de çökmüştür. Asya ülkelerine önemli seviyede resmi dış kaynak girişi taahhüt edildiği için çöküntünün bu derece ileri seviyede olması beklenmemiştir. Buna rağmen bu ülkelerde hem yabancı fon çıkışının devam etmesi, hem de bankacılık kesiminin çökmesiyle finansman kaynakları çok geriledi. Finansman darboğazı bir kredi çöküntüsüne dönüştü. (Akyüz, 2000)

KAYNAKÇA

- Aghion, P., Bacchetta, A., & Banerjee, A. (2009, Mart 5). *Currency Crises And Monetary Policy In An Economy With Credit Constraints*. [https://Cepr.Org/ Http://Www.Cepr.Org/Meets/Wkcn/1/1458/Papers/Bacchetta.Pdf](https://Cepr.Org/Http://Www.Cepr.Org/Meets/Wkcn/1/1458/Papers/Bacchetta.Pdf) Adresinden Alındı
- Aktan, C. C., & Şen, H. (2001). Ekonomik Kriz: Nedenleri Ve Etkileri. *Yeni Türkiye Dergisi*, 1225-1230.
- Akyüz, Y. (2000). Causes And Sources Of The Asian Financial Crisis. *Symposium On Economic And Financial*. Bangkok: UNCTAD X.
- Cengiz, S. (2010). Uluslararası Finansal Panik Yaklaşımı Ve 1997/8 Asya Krizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 173-181.
- Chan-Lau, J. A., & Chen, Z. (1998). *Financial Crisis And Credit Crunch As A Result Of Inefficient Financial Intermediation—With Reference To The Asian Financial Crisis*. INTERNATIONAL Monetary FUND.
- Cole, H. L., & Kehoe, T. J. (1998). *Self-Fulfilling Debt Crises*. Minneapolis: Federal Reserve Bank Of Minneapolis Research Department Staff Report 211.
- Çakmak, U. (2007). Kriz Modelleri Çerçevesinde Türkiye 2001 Finansal Krizinin Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 81-101.
- Fischer, S., & Blanchard, O. J. (1990). *Lectures On Macroeconomics*. Cambridge (4. B.). The MIT Press.
- Hendersen, C. (1999). *Asya Krizi Ve Sonrası "Asya'nın Çöküşü"*. (M. Güvenç, Çev.) İstanbul: Alfa Yayınları.
- İsa, D. (2009). *Türkiye'de Yaşanan 1994 Ve 2001 Ekonomik Krizlerinin Analizi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaykusuz, M. (2014). *Gemişten Günümüze Finansal Krizler*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kibritçioğlu, A. (2001). Türkiye'de Ekonomik Krizler Ve Hükümetler, 1969-2001. *Yeni Türkiye Dergisi*, 171-190.
- Klein, L. R. (1947). *The Keynesian Revolution*. New York: Macmillan.
- Krugman, P. (1979). A Model Of Balance Of Payments Crises. *Journal Of Money, Credit, And Banking*, S. 311-325.
- Krugman, P. (1998, Ocak). *WHAT HAPPENED TO ASIA?* [https://Web.Mit.Edu/ Http://Web.Mit.Edu/Krugman/Www/DISINTER.Html](https://Web.Mit.Edu/Http://Web.Mit.Edu/Krugman/Www/DISINTER.Html) Adresinden Alındı
- Krugman, P. (2001). *Bunalım Ekonomisinin Geri Dönüşü* (2. B.). (N. Domaniç, Çev.) İstanbul: Literatür Yayınları.
- Krugman, P. (2009, Eylül 07). *Balance Sheets, The Transfer Problem, And Financial Crises*. [https://Web.Mit.Edu/ Http://Web.Mit.Edu/Krugman/Www/FLOOD.Pdf](https://Web.Mit.Edu/Http://Web.Mit.Edu/Krugman/Www/FLOOD.Pdf) Adresinden Alındı

- Krugman, P. (2009, 09 7). *Balance Sheets, The Transfer Problem, And Financial Crises*. /Web.Mit.Edu: [Http://Web.Mit.Edu/Krugman/Www/FLOOD.Pdf](http://Web.Mit.Edu/Krugman/Www/FLOOD.Pdf) Adresinden Alındı
- Oktar, S., & Dalyancı, L. (2010). Finansal Kriz Teorileri Ve Türkiye Ekonomisinde 1990 Sonrası Finansal Krizler. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 1-22.
- Öksüz, S. (2001). Doğu Asya Mucizesinin Düünü Ve Kriz'in Bugünü: Türkiye İçin Bazı Çıkarımlar. *Ege Akademik Bakış*, 1(1), 39-64.
- Özdemir, İ. (2000). *Asya Krizinin Türk Ve Dünya Ekonomisine Etkileri*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Politikası Bilim Dalı.
- Schmukler, S., Kawai, M., & Newfarmer, R. (2001, Haziran). *Crisis And Contagion In East Asia: Nine Lessons*. [Https://Elibrary.Worldbank.Org/](https://Elibrary.Worldbank.Org/): [Https://Doi.Org/10.1596/1813-9450-2610](https://Doi.Org/10.1596/1813-9450-2610) Adresinden Alındı
- Stiglitz, J. E. (2016). *Küreselleşme: Büyük Hayal Kırıklığı*. (A. Taşçıoğlu, & D. Vural, Çev.) İstanbul: Plan B.
- Sungur, N. (1999). Asya Krizinin Temel Dinamikleri. *M.Ü. AT ENSTİTÜSÜ AVRUPA ARAŞTIRMALARI Dergisi*, 203-212.
- Turgut, A. (2006). Finansal Krizlerde İMF'nin Rolü Ve Önemi 1997 Asya Ve 2000 - 2001 Türkiye Krizleri. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F Dergisi*, 1-14.
- Uygur, E. (2001, Nisan 7). Krizden Krize Türkiye: 2000 Kasım Ve 2001 Şubat Krizleri. Ankara, Çankaya, Türkiye.

Türkiye Tarım Kredi Kooperatiflerinin Finansal Performansının Likidite, Finansal Yapı ve Kârlılık Göstergeleri Açısından Analizi

Mehtab Çelik¹

Ersin Korkmaz²

Özet

Türkiye'nin jeopolitik konumu, coğrafi yapısı ve iklim şartlarının uygunluğu gibi koşullar sayesinde, Türkiye tarımsal ürünlerin üretiminde ve çeşitliliğinde önemli bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin hayata geçirilerek üreticilerin sürdürülebilir ve verimli tarımsal üretim yapabilmeleri için temel faktör finansman kaynağıdır. Çiftçilerin finansman ihtiyaçlarını karşılayarak, ürünlerini değerlendirmek ve ihtiyaç duydukları üretim araç gereçlerin uygun maliyetle teminini sağlamak amacıyla, Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri kurulmuştur. Bu bağlamda, çalışma ile söz konusu kuruluşun finansal performansının likidite, finansal yapı ve kârlılık durumları açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, kurumun 2018-2022 dönemine ait faaliyet raporlarında yer alan konsolide bilanço ve gelir tablolarından elde edilen veriler oran analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, likidite göstergelerinden asit test oranının istenilen düzeyde, cari oranın düşük ve nakit oranının ise oldukça düşük seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Finansal yapı oranları değerlendirildiğinde, finansal kaldıraç oranının 2022 yılında oldukça yükseldiği dolayısıyla öz sermaye aktif oranının bu dönemde azaldığı, finansman oranının ise yıllar itibarıyla genel kabul gören seviyenin oldukça altında gerçekleştiği belirlenmiştir. Son olarak kârlılık oranları incelendiğinde, brüt kâr marjının özellikle 2022 yılında oldukça azaldığı, net kâr marjının yalnızca 2021 yılında arttığı ve diğer yıllarda sürekli azaldığı, aktif kârlılık oranının ise 2019 yılı hariç diğer yıllarda artış gösterdiği tespit edilmiştir.

1 Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, mehtabcelik2424@gmail.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8441-6278>

2 Doç. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İ.İ.B.E, Sağlık Yönetimi Bölümü, ekorkmaz@erzincan.edu.tr, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6787-5368>

1. GİRİŞ

İnsanoğlunun yaşamını devam ettirebilmesi için en önemli kaynaklardan biri gıda ve gıdanın üretildiği tarım sektörüdür. Temel ihtiyaçlardan olan gıda teminini doğal, sosyal ve ekonomik riskler altında üreten tarım sektörü, ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişiminde önemli roller üstlenmektedir. Bu bağlamda ekonomik boyutunun ötesinde medeniyetlerin gelişiminde geçmişten günümüze stratejik öneme sahip bir sektör olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla tarımsal faaliyetlerin yürütülmesinin önünde engel teşkil edebilecek her türlü risklerin önceliklendirilerek yönetilmesi, tarımsal üretimde devamlılığın sağlanması ve üreticilerin karşılaştıkları finansman, tedarik ve pazarlama gibi sorunların çözüme kavuşturulması gerekir. Tarımsal faaliyetlerin toplumların refah düzeylerinin artmasındaki payına rağmen, günümüzde yaşanan küresel ısınma, aşırı nüfus artışı, tarımsal alanların atıl kalması, kuraklığın artması, doğal afetlerin yıkıcı etkisi ve orman yangınları gibi birçok sorun insanların temel yaşam ürünlerinin güvenliğini tehdit etmektedir. Ayrıca Covid-19 salgını, Rusya-Ukrayna savaşı ve ekonomik krizler gibi küresel ölçekte yaşanan olaylar, tüm ülkelerin tarım sektörünü öncelikli değerlendirilen sektörler arasına almalarını sağlamıştır. Türkiye’de de tarım alanında yaşanan bu gelişmeler çerçevesinde, tarımsal faaliyetlerin daha etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak ve bu alanda dışa bağımlılığı azaltmak için Tarım ve Orman Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı ve Tarım Kredi Kooperatifleri gibi kurumlar aracılığıyla birçok proje hayata geçirilerek desteklenmektedir.

Türkiye’nin bulunduğu jeopolitik konum, coğrafi yapısı ve iklim şartlarının uygunluğu gibi koşullar sayesinde, Türkiye tarımsal ürünlerin üretiminde ve çeşitliliğinde önemli bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin hayata geçirilerek üreticilerin sürdürülebilir ve verimli tarımsal üretim yapabilmeleri için temel faktör finansman kaynağıdır. Bu kapsamda cumhuriyet dönemi sonrası çiftçilerin finansman ihtiyaçlarını karşılayarak, ürünlerini değerlendirmek ve ihtiyaç duydukları üretim araç gereçlerin uygun maliyetle teminini sağlamak amacıyla Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri (TTKK) kurulmuştur. Kâr amacı taşımayan TTKK’lar özellikle küçük yerleşim yerlerinde yaşayan ve sermaye sıkıntısı bulunan çiftçilerin, orta ve küçük ölçekli tarım işletmelerin tarımsal faaliyetleri için ihtiyaç duydukları aynı ve nakdî finansman kaynaklarını düşük maliyetle ve uygun vadelerde karşılayarak, tarım sektörünün gelişmesine katkıda bulunmaktadır. TTKK’lar yardımlaşma, sorumluluk, demokrasi, eşitlik, hesap verme, adalet ve dayanışma ruhuyla tarımsal faaliyetlerin henüz başlamadan önceki ve sonraki tüm süreçlerinde aktif ve öncü bir rol üstlenmektedir. Ayrıca TTKK’lar finansman sağlama faaliyetinin yanı sıra, kooperatif marketleri aracılığıyla tarımsal ürünlerin pazarının oluşturulması

ve tüketicilere daha uygun fiyatla ulaştırılmasını sağlamaktadır. Görüldüğü üzere bu örgütlenmeler, tarım sektöründe faaliyet gösteren birey veya işletmelere kaynak sağlama, üretilen ürünlerin ekiminden satışına kadar tüm süreçlerde önemli roller üstlenerek ülke ekonomisinin gelişmesine doğrudan katkı sunmaktadırlar. Bu kuruluşların gerekliliğini ve önemini farklı yönlerden ele alarak ortaya koymaya çalışan birçok araştırmada da elde edilen sonuçlar, yapılan bu değerlendirmeleri destekler niteliktedir. Bu denli önem arz eden kuruluşlar, her ne kadar kâr amacı taşımaları da finansal gelişmelerinin değerlendirilmesi ve finansal açıdan güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya konulması gerekir. Literatüre bakıldığında bölgesel veya il bazlı kooperatiflerin finansal performanslarının araştırmalara (Demir, 2003; Bücük, 2004; Seyfioğlu, 2010; Karaman ve diğ., 2014; Alıcı ve Demir, 2020) konu edinildiği görülmektedir. Ancak Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri'ni bu yönüyle inceleyen bir araştırmanın yapılmadığı söylenebilir. Bu bağlamda çalışma ile literatürdeki bu boşluğu gidermek ve TTKK kuruluşunun finansal gelişimini likidite, finansal yapı ve kârlılık durumları açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilk önce kooperatifçilik, TTKK'nın tarihçesi, organizasyonel yapısı ve faaliyet alanları teorik olarak ele alınmıştır. Daha sonra ise araştırmanın uygulama kısmında elde edilen bulgular değerlendirilerek ilgililere çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

2. KOOPERATİFÇİLİK

Latince kökenli “*Cooperatio*” kelimesinden gelen kooperatif kavramı, iş birliği ve uyum içinde çalışmayı ifade etmektedir (Mülayim, 2013: 57). Türk Dil Kurumu (TDK) kooperatifi; “*üreticilerin aracılığı ortadan çıkararak ürünlerini daha iyi şartlarda pazarlamak için kurdukları ortaklık*” şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2023). 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu’nda kooperatif; “*tüzel kişiliği haiz olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek ve geçimlerine ait ihtiyaçlarını, işgücü ve parasal katkılarıyla karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli ortaklıklar*” olarak açıklanmaktadır (1163 sayılı Kooperatifler Kanunu). Bir başka tanımda ise kooperatifçilik, “*birlikten kuvvet doğar*” felsefesinden yola çıkarak, ülkelerin kalkınmasında ve bireylerin veya işletmelerin ekonomik sorunlarının çözülmesinde karşılıklı iş birliği, güç birliği ve yardımlaşma duygusuyla ekonomik imkânların bir araya getirilerek, ortak emek ve sermaye ile oluşturulan ticari girişimciliklerdir (Erkul vd., 2023:2). Toplumun sosyal ve ekonomik sorunlarını çözmek amacıyla yardımlaşma, eşitlik ve dayanışma ilkeleri çerçevesinde teşkilatlanan kooperatifler; tarım sektörünün ihtiyaç duyduğu üretim girdilerinin ve finansman kaynaklarının

temininde, tarımsal üretim teknolojisinin geliştirilerek kullanılmasında ve bu sayede üretimde verimliliğin artırılmasında, satış işlemlerinin gerek üreticiler gerekse tüketiciler açısından en uygun şartlar altında gerçekleştirilmesinde etkin rol oynamaktadır. Ayrıca şehirlerde konut açığının giderilmesinde, esnaf ve sanatkârların tedarikten pazarlamaya kadar ekonomik anlamda daha uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasında söz sahibi olmaları sebebiyle kooperatifler daha da önem kazanmaktadır (Yalçıntaş, 1970: 5). Kooperatiflerde temel amaç, özellikle sermaye yetersizliği sebebiyle bireylerin tek başlarına üstesinden gelemeyecekleri işleri en az maliyetle, yardımlaşma ve dayanışma duygusuyla yapmaktır. Bireylerin benzer konular veya fikirler etrafında toplanmaları sonucunda Esnaf-Kefalet Kooperatifleri, Tarımla İlgili Kooperatifler, Yapı Kooperatifleri gibi farklı amaçlarla kooperatiflerin kurulması gerçekleşir (Güngör, 2023: 25). Kooperatifler hangi amaç doğrultusunda kurulursa kurulsun hepsinin ortak noktası, üyelerinin “belirli” ekonomik menfaatlerini, meslek ve geçimleri ile ilgili ihtiyaçlarını karşılamaktır. Buradaki “belirli” ifadesi kooperatiflerin ana sözleşmesi ile belirlenmiş olan amaç ve konu hükümleri için önem arz etmektedir. Bu bağlamda, kooperatifler amaç ve hedefleri bakımından kâr amacı taşıyan ideal gayeler benimsemiş derneklerden ve kâr etme amacı dışında kurulmuş olması ile de ticari şirketlerden farklılaşmaktadır. Bu yönüyle kooperatiflerde üyeler arasında iş birliği ve bunun neticesinde de toplumsal dayanışma ön plana çıkmaktadır (Geray, 1991: 12). Genel olarak kooperatiflerin amaçlarına ve ön plana çıktığı konulara bakıldığında, üyeler arasındaki fikir uyumsuzluklarını aşarak sağlıklı bir düzenin oluşturulmasının temelini ortaya koyan kooperatifçiliğin hedefleri; sosyal açıdan gelişmeye katkıda bulunmak, sosyal adaletin yaygınlaşmasını sağlamak, sosyal barışa destek olmak, sosyal dengeyi korumak, sosyal bütünleşmeye katkıda bulunmak ve demokrasinin yaygınlaşmasına imkân sağlamak şeklinde sıralanmaktadır (Güven, 1997: 26). Toplumsal kalkınmayı geliştirerek ülke ekonomisine katkıda bulunan kooperatifler, genel olarak aşağıdaki özellikleri bünyesinde barındırırlar (Civan, 2021: 42):

- Kooperatifler, ortakları yardımlaşma ve dayanışma içerisinde olmak için bir araya getirmektedir.
- Kooperatifler tüzel kişiliğe sahiptir.
- Gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulabilirler.
- Kooperatiflerin ortak sayısında sınırlama yoktur.
- Kooperatiflerde ortaklar arasında eşitlik prensibi vardır.
- Kooperatiflerde sermaye payına bakılmaksızın her ortak eşit oy hakkına sahiptir.

Genel anlamda kuruluş amacı Türk çiftçisine hizmet etmek olan TTKK'ların çalışma konuları Tarım Kredi Kooperatifi Ana Sözleşmesi'nde (Madde 5) aşağıdaki gibi sıralanmıştır (TTKK, 2023a):

✓ *“Ortakların:*

- *Kısa ve orta vadeli kredi ile her türlü tarımsal girdi ihtiyaçlarını karşılamak,*
- *Mahsullerini değerlendirmek ve pazarlamak,*
- *Müştereken faydalanabilecekleri her çeşit makine, ekipman ve tesisleri temin etmek.*

✓ *Ortak ve gerektiğinde diğer üreticilerin:*

- *Üretim ve zarurî tüketim maddeleri ile üretim araçlarını toptan sağlamak ve bu maksatla,*

Merkez Birliği yönetim kurulunun müsaadesi ile kuruluşlara iştirak etmek,

- *Hükümetçe görev verildiği takdirde, Devletçe yapılacak destekleme ödemelerine aracılık etmek,*
- *El sanatlarını geliştirmek ve mamullerini değerlendirmek,*
- *Meslekî ve teknik yönden bilgilerini arttırmak, sosyal ve kültürel konularla ilgili faaliyetlerde bulunmak, kurslar açmak ve seminerler tertip etmek.*

✓ *Mevduat toplamak, bankacılık hizmetleri ve sigorta acenteliği yapmak.*

✓ *1581 Sayılı Kanun ile ek ve değişikliklerine göre kurulmuş diğer kooperatifler, Bölge Birlikleri ve Merkez Birliği ile kredi ihtiyaçlarını karşılamak üzere banka ve sigorta şirketi kurmak veya bu gibi kuruluşlara iştirak etmek,*

✓ *Bölge birliğince kendisine verilecek diğer görevleri yapmak.*

Kooperatif bu faaliyetlerini, üst kuruluşlarca tespit edilecek genel uygulama esaslarna göre yürütür.”

3. TÜRKİYE TARIM KREDİ KOOPERATİFLERİNİN TARİHÇESİ

TTKK'nın tarihçesi,1863 yılında dönemin Niş valisi (Sırbistan'ın güneyinde yer alan bir şehir) Mithat Paşa tarafından Şehir Köyü kasabasında Türk geleneğinde bulunan karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma prensipleri örnek alınarak kurulan Memleket Sandıkları ile başlamaktadır. 1867'de Memleket Sandıkları Nizamnâmesi'nin kullanımı ile Osmanlı Devleti'nin dört bir yanında kurulan bu sandıklar yıllar boyu başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmüşlerdir (Güngör, 2023: 25).Cumhuriyetten önceki dönemde Memleket Sandıkları ile başlayan ve daha sonra 1883yılında kurulan

Tasarruf Menafi Sandıkları ile devam eden Türk Kooperatifçilik Hareketi, Cumhuriyetin ilanından sonraki dönemde 1924'te, 498 sayılı İtibari Zirai Birlikler Kanunu, 1929'da 1470 sayılı Zirai Kredi Kooperatifleri Kanunu ile gelişimini devam ettirmiş ve 1935 yılında çıkarılan 2836 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri Kanunu ile TTKK'nın kuruluşu gerçekleştirilmiştir (İnan, 2008: 36).1972 yılında çıkarılan 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu ile bölge birlikleri ve merkez birliğinin kurulmasına zemin oluşturulmuştur. Böylece TTKK'nın dikey organizasyonel yapısının alt yapısı oluşturulmuştur. TTKK, daha önce T.C. Ziraat Bankası çatısı altında faaliyetlerini sürdürürken, 1977 yılında merkez birliğinin kurulmasıyla birlikte tam bağımsız bir çiftçi kuruluşu sıfatını kazanmıştır. 1984 yılına gelindiğinde, 237 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile 1581 sayılı kanunda değişiklik yapılarak, TTKK'ların Yönetim Kurulları kendi ortakları içerisinde seçilerek oluşturulmaya başlanmıştır. Bu düzenleme demokratik kooperatifçilik alanında önemli bir adım olarak görülmektedir. Takip eden yılda 237 sayılı KHK değiştirilerek, 3223 sayılı 1581 Sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanununun bazı maddelerini değiştiren 237 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin değiştirilerek kabulü hakkında kanun hazırlanmıştır. Bu kanun kapsamında TTKK, Tarım ve Orman Bakanlığının bir kuruluşu olmuş ve denetimleri de yine bu bakanlığın sorumluluğuna verilmiştir. Yapılan düzenlemeler uygulanmaya başlandıkça merkez birliğinde genel müdürün, bölge birliklerinde ise bölge müdürünün yönetim kurulu başkanlıklarının olması nedeniyle çeşitli yönetim sıkıntıları ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda, 1995 yılında 553 sayılı KHK ile TTKK'ların idari yapısında önemli değişiklikler yapılarak 1581 sayılı kanun ile öngörülen düzenlemelere tekrar geri dönülmüştür. Daha sonra 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5330 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu ile kurumun ihtiyaç duyduğu yasal alt yapının son hali verilmiştir. Bu düzenlemeler sayesinde kooperatifler daha demokratik hale gelmiştir (TTKK, 2023b).

4. TÜRKİYE TARIM KREDİ KOOPERATİFLERİNİN ORGANİZASYON YAPISI

800.000 ortağı ile 1 Merkez Birliği, 17 bölge birliği, 1618 kooperatif, 192 hizmet bürosu ve 18 iştiraki ile faaliyetlerine geniş bir çalışma alanında devam eden TTKK'nın organizasyon yapısı aşağıda genel hatlarıyla açıklanmıştır (TTKK, 2023c).

Birim Tarım Kredi Kooperatifleri: Çiftçileri finansal açıdan destekleyerek mevcut durumlarını iyileştirmek ve ihtiyaç duydukları girdileri temin etmek amacıyla kurulan birim tarım kredi kooperatiflerinin en az 30

ortağı bulunmalıdır. Bu kooperatiflerin kurulmasına üst birlik olan merkez birliği karar vermekte ve kurulan kooperatifler faaliyet gösterdikleri alan içerisinde yer alan bölge birliğine bağlı faaliyetlerini sürdürmek zorundadırlar. 1581 sayılı kanununun 21. maddesine göre tescil ve ilâna tâbi olmayan bu kooperatiflerin organizasyon şemasında en yetkili organ olan genel kurul, 5 üyeden oluşan ve 4 yıllığına seçilen yönetim kurulu, genel kurul temsilcileri arasından 4 yıllığına seçilen ve 2 denetçiden oluşan denetçiler organı yer almaktadır (TTKK, 2023a).

Bölge Birlikleri: En az 30 kooperatifin bir araya gelmesi ile kurulabilen bölge birliklerinin amacı, birliğe ortak olan kooperatiflerin menfaatlerini korumak ve kooperatifçilik faaliyetlerinin gelişmesine katkıda bulunmaktır. Bir bölge birliğinin kurulmasına Tarım ve Orman Bakanlığından izin alındıktan sonra merkez birliğince karar verilir. Bölge birliklerinin organizasyon şemasında en yetkili organ olan genel kurul, 7 üyeden oluşan ve 4 yıllığına seçilen yönetim kurulu, genel kurul temsilcileri veya kooperatif ortakları arasından 4 yıllığına seçilen ve 2 denetçiden oluşan denetçiler organı yer almaktadır (TTKK, 2023d).

Merkez Birliği: Bu birlik, tarım kredi kooperatifleri ile bölge birliklerinin ortak menfaatlerini korumak, amaçlarını gerçekleştirmeleri için faaliyette bulunmak ve her türlü çalışmalarını düzenlemek üzere 1581 sayılı kanun ile görevlendirilmiştir. Merkez birliği kurulabilmesi için 5 bölge birliğinin ortaklığı şartı söz konusudur. Merkez birliğinin organizasyon yapısında en yetkili organ olan ve bağlı bölge birliklerinin kendi genel kurullarında seçilen temsilciler ile merkez birliği yönetim kurulu üyelerinden oluşan genel kurul, genel kurul üyeleri arasından seçilen 9 üyeden oluşan ve 4 yıllığına seçilen yönetim kurulu, genel kurulda farklı bölge birlikleri temsilcileri arasından seçilen 2 denetçi ve Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından atanan 1 denetçiden oluşan ve 4 yıllığına atanan denetçiler organı yer almaktadır (TKKK, 2023e)

İştirakler: Merkez birliği, kooperatif ve bölge birliklerinin çıkarlarını korumak, tohumlar, gübreler, ilaçlar ve çeşitli ekipmanlar gibi üretim ve zaruri tüketim maddelerini tedarik etmek, ürünlerin değerlendirilmesi ile ilgili faaliyetleri rasyonel bir şekilde düzenlemek ve bu konularda her türlü teşebbüse girişmek amacıyla şirketler tesis edebilir veya bu tür şirketlere iştirak olabilir (1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu). 2022 yılı sonu itibariyle TTKK'nın 18 iştiraki ve hissedarı olduğu 23 şirket bulunmaktadır. Bu şirketlerden 19'unun sermayesinin %50 ve daha fazlası TTKK'ya ait olup bağlı ortaklığı konumundadır (TTKK, 2023f).

5. TARIM KREDİ KOOPERATİFLERİNİN FAALİYETLERİ

Muhasebe Faaliyetleri: TTKK'nın tek düzen muhasebe sistemine geçişi 1998 yılında; merkez birliği, bölge birliği ve birim kooperatiflerin bilgisayarlı muhasebe sistemine geçişi ise 2000 yılında olmuştur. Muhasebe verilerinde tek düzeligi, doğruluğu, güvenilirliği ve denetlenebilirliği sağlamak amacıyla 2009 yılında tüm birimlerin muhasebe işlemlerinin birbirine entegreli ve tek bir merkezden yürütülmesini sağlayan bir ERP yazılımı olan e-koop bilgi sistemi kullanılmaya başlanmıştır (Akıncı, 2019: 12).

Kredi Faaliyetleri: Birim tarım kredi kooperatifleri üyelerinin kısa ve orta vadeli her türlü ihtiyaçlarını gidermek, devletçe sağlanan sübvansiyonlu tarımsal kredileri çiftçilere ulaştırmak ve tarımsal üretimi geliştirmek için üyelerine kredi kullanıdirmektedir. Bu kapsamda 2022 yılı faaliyet raporuna göre 2019-2022 yılları arasında kullanılan kredi bilgileri Tablo 1'de verilmiştir (TTKK, 2022: 17).

Tablo 1: Kredi Dağılımı ve Kredi Kullanan Ortak Sayısı

Yıllar	2019	2020	2021	2022
Kullanılan Kredi	8.381.070.504	8.260.967.862	11.036.293.101	26.084.910.479
İndirimli Krediler	5.706.147.312	6.272.611.495	9.195.503.431	22.903.426.735
Ortak Sayısı	390.763	364.238	356.683	396.274

Sigortacılık Faaliyetleri: TTKK ana sözleşmesine göre teşkilatın ana faaliyetlerinden bir tanesi de sigorta faaliyetidir. Türkiye Sigorta Birliği (TSB) tarafından yayımlanan verilerine göre; 2022 yılında 23 şirketin bulunduğu Tarsim Bitkisel Ürün Sigortası sektöründe toplam 4.010.553.341 TL üretim yapılmıştır. Bu üretimin 1.140.875.197 TL'lik kısmı TTKK aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Prim tutarı bazında TTKK'nın sektör payı %28 olarak gerçekleşmiştir. 2022 yılında Türkiye genelinde Tarsim Bitkisel Ürün Sigortası sektöründe 2.249.573 adet poliçe üretilmiş bunun 1.085.462 adedi TTKK tarafından gerçekleştirilmiştir (TTKK, 2022: 18).

Pazarlama Faaliyetleri: Bölge birlikleri ve bağlı birim kooperatifler üreticilerin, gübre, bitki besleme, zirai mücadele ilacı, halk sağlığı ürünleri, yem, tohumluk, fide-fidan, akaryakıt, traktör, büyükbaş ve küçükbaş ile diğer hayvanların temin edilmesi noktasında finansman sağlarken, ilgili ürünler ortaklara kooperatif tarafından teslim edilerek, bu ürünlerin bedelleri firmalara ya da anlaşmalı kurumlara ortaklar adına ödenmektedir. 2022 yılında TTKK

teşkilatı tarafından 52.258.695.663 TL satış gerçekleştirilmiştir. Bu satışlarda en büyük payı kimyevi gübre, motorin ve karma yem kalemleri almaktadır. Ayrıca TTKK'lar tarafından 2022 yılı sonu itibariyle 12.314.943.594 TL tutarında 1.607.554 ton ürün alımı yapılmıştır (TTKK, 2022: 19).

Denetim Faaliyetleri: Merkez birliği Tarım ve Orman Bakanlığının (TTKK, 2023e), bölge birlikleri hem merkez birliğinin hem de Tarım ve Orman Bakanlığının (TTKK, 2023a), kooperatifler ise bölge birliği, merkez birliği ve Tarım ve Orman Bakanlığının teftiş ve denetimine tabidirler. Yapılan teftiş ve denetimler sonucunda kanun ve ana sözleşmelerdeki görevleri ile ilgili ortaya çıkan eksiklikler konusunda denetlenen kurum denetleyen kurumun vereceği talimatlara uymak zorundadır (TTKK, 2023d). Bu kurumlarda yapılan denetimler daha çok uygunluk denetimi şeklinde icra edilmektedir. TTKK'larda kurumsal risk yönetimi ve iç denetim faaliyetleriyle ilgili uygulamalar henüz başlangıç seviyesinde olmakla beraber, kooperatiflerde risk yönetimi ve risk odaklı denetim kültürünün yerleşmesi için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır (Uysal, 2020: 702). Ayrıca kooperatiflerde kullanılan e-koop otomasyon sistemi sayesinde muhasebe, krediler, stok, insan kaynakları gibi tüm iş süreçlerinde hata yapma oranı azalmakta ve bu sayede merkezi denetim sistemi kapsamında işlemlerin takip ve kontrolü uzaktan gerçekleştirilerek ortaya çıkabilecek hata veya hileli işlemlerin tespiti ve önlenmesi sağlanmaktadır (Kayacık, 2023: 19).

6. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın kapsamını TTKK kurumunun web sitesinde yayımlanan 2018-2022 dönemine ait faaliyet raporlarında yer alan enflasyon düzeltmesine tâbi tutulmuş konsolide bilanço ve gelir tabloları oluşturmaktadır. Söz konusu finansal tablolardan elde edilen verilerin analizinde literatürde yaygın olarak kullanılan ve finansal tablolarda incelenmek istenen kalemler arasındaki basit oransal ilişkileri görmek ve yorumlamak amacıyla kullanılan oran analizi yöntemi kullanılmıştır (Akgüç, 2011: 463). Bu kapsamda TTKK'ların finansal performansının değerlendirilmesi için literatürde bu amaçla yaygın olarak kullanılan likidite, finansal yapı ve kârlılık oranları kullanılmıştır.

Likidite oranları, kurumun kısa vadeli borçlarını ödeme gücünü ve beklenmedik piyasa koşullarında faaliyetlerini devam ettirebilme yetisini gösteren oranlardır (Ekinci ve Bakır, 2021: 6). Araştırma kapsamında kullanılan likidite oranlarının açıklamaları aşağıda verilmiştir (Elmas, 2017: 205-207):

- **Cari Oran:** Bu oran işletmenin dönen varlıkları ile kısa vadeli borçları arasındaki ilişkisini gösterir. Bir başka ifadeyle işletmenin kısa vadeli

borçlarını ödeme gücünü ifade eder. Cari oranın genel olarak 2 olması yeterli görülürken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde 1,5'a kadar düşmesi normal kabul edilebilir.

- **Asit- Test Oranı:** Bu oran işletmenin dönen varlık kalemlerinden nakde dönüşüm hızı en düşük olan stoklar kalemi dışındaki dönen varlıkların kısa vadeli borcunu ödeme gücünü ifade eder. Bu oranın genel olarak 1 olması yeterli görülürken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde 0,70'e kadar düşmesi normal kabul edilebilir.
- **Nakit Oran:** Bu oran işletmenin stoklarını elden çıkaramaması veya alacaklarını tahsil edememesi durumunda mevcut nakit ve nakit benzeri varlıklar ve finansal yatırımlarla kısa vadeli borçlarının ne kadarını ödeyebileceğini ifade eder. Nakit oran, likide oranları içinde en hassas olan orandır. Bu oranın genel olarak 0,20'nin altına düşmemesi arzu edilir ancak Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde 0,20'nin altına düşebilmektedir.

Finansal yapı oranları, işletmelerin kaynak yapısını ve uzun vadeli borç ödeme gücünü temsil eden göstergelerdir. İşletmenin kaynaklarının aktiflerin fonlamasında nasıl kullanıldığı, borç öz sermaye dağılımı, kaynak kullanımının optimallliği, finansal yapının sağlamlığı ve katma değer oluşturmadaki başarıları bu oranlar ile ölçülmektedir (Ekinci ve Bakır, 2021: 13). Aynı zamanda finansal yapı oranları, işletmelerin faaliyetleri sonucunda zarar etmesi, varlıkların değerinde düşüş yaşanması veya gelecek yıllarda tahmin edilen nakit akımının gerçekleşmemesi durumunda yükümlülüklerin yerine getirilip getirilemeyeceği hakkında önemli ipuçları verir (Akgüç, 2011: 447). Çalışmada kullanılan finansal yapı oranlarının açıklamaları aşağıda verilmiştir (Akgüç, 2011: 450-452).

- **Finansal Kaldıraç Oranı:** Bu oran, varlıkların yüzde kaçının yabancı kaynaklar yoluyla finanse edildiğini ifade eder. Oranın yüksek olması, işletmenin riskli bir şekilde finanse edildiğini, faiz ve borçların ödenememesi nedeniyle mali açıdan zor durumda olma olasılığının yüksek olduğunu, kredi verenlerce emniyet marjının dar olduğunu gösterir.
- **Öz Kaynak Aktif Oranı:** Bu oran işletmenin varlıklarının yüzde kaçının işletme sahip veya ortakları tarafından finanse edildiğini ifade eder. İşletmenin mali gücünü gösteren bu oranın eğilimi bir işletmenin uzun vadeli borç ödeme kapasitesini ortaya koymaktadır. İşletmelerde bu oranın yüksek olması işletmenin faiz yükünün genel olarak düşük olduğu ve uzun vadeli borçlarını ödeyememe ihtimalinin

az olduğu şeklinde yorumlanır. Bir başka ifadeyle işletmenin genel olarak finansal açıdan iyi bir şekilde yönetildiğinin göstergesi olarak değerlendirilebilir.

- **Finansman Oranı:** İşletmenin finansal açıdan bağımsızlığını gösteren bu oran, aynı zamanda işletmenin öz kaynakları ile toplam borçları arasında uygun bir ilişkinin olup olmadığını gösterir. Bu oranın en az 1 olması beklenir. Kredi veren kurum veya kuruluşlar açısından finansman oranının büyük olması arzu edilirken, işletme yöneticileri ise bu oranın düşük olmasını arzu etmektedirler.

Varlıkların, likiditenin ve borçların ne kadar etkin yönetildiğinin bir göstergesi olan kârlılık oranları, idarî politika ve kararların sonuçlarını göstermesi nedeniyle işletmelerin toplam finansal performansının ölçüsü niteliğini taşımaktadır (Gapenski, 2005: 532). Bu oranlar, işletmenin kâr elde etmedeki genel verimliliğini ölçmektedir (Weaver, 2012: 62). Araştırma kapsamında kullanılan kârlılık oranlarının açıklamaları aşağıda verilmiştir (Savcı, 2011: 222; Akdoğan ve Tenker, 2010: 669).

- **Brüt Kâr Marjı Oranı:** Satışlara göre kârlılığın belirlenmesinde kullanılan bu oran, işletmenin net satışlarının yüzde kaçının brüt satış kârı olduğunu göstermesi açısından önemlidir. İşletmelere üretim maliyetlerinin kontrolü ve fiyatlama politikası için bilgi sağlamak amacıyla hesaplanan brüt kâr marjı oranının yüksek olması veya yükselme trendi göstermesi, olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir.
- **Net Kâr Marjı Oranı:** Bu oran, satışların kârlılık düzeyini veya her 1 TL'lik net satıştan ne kadar kâr elde edildiğini göstermektedir. Oranın yüksek olması işletme açısından olumlu bir gösterge olarak yorumlanır.
- **Aktif Kârlılık Oranı** Bu oran, varlıkların işletmede ne ölçüde etkin kullanıldığını veya varlıkların kâr oluşturabilme kapasitesini görmek bakımından önem taşımaktadır. Genellikle işletmenin aktif kârlılığının yüksek olması beklenir.

Araştırma kapsamında kullanılan likidite, finansal yapı ve kârlılık oranlarının hesaplanması ile ilgili formüller Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Likidite, Finansal Yapı ve Kârlılık Oranları

Likidite Oranları	Formüller
Cari Oran	Dönen Varlık / Kısa Vadeli Yabancı Kaynak
Asit-Test Oranı	Dönen Varlık- Stoklar / Kısa Vadeli Yabancı Kaynak
Nakit Oranı	Hazır Değerler / Kısa Vadeli Yabancı Kaynak
Finansal Yapı Oranları	
Finansal Kaldıraç Oranı	Toplam Yabancı Kaynak / Aktif Toplam
Öz Kaynak Aktif Oranı	Öz Kaynaklar / Aktif Toplam
Finansman Oranı	Öz Kaynaklar /Toplam Yabancı Kaynaklar
Kârlılık Oranları	
Brüt Kar Marjı	Brüt Satış Kârı / Net Satışlar
Net Kar Marjı	Net Kâr / Net Satışlar
Aktif Karlılık Oranı	Net Kâr / Aktif Toplam

7. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında TTKK'nın likidite, finansal yapı ve kârlılık oranlarına ilişkin elde edilen bulguların analiz ve değerlendirmelerine yer verilecektir.

7.1. Likidite Oranları Açısından Analiz Sonuçları

TTKK'nın likidite oranlarına ilişkin hesaplanan cari oran, asit-test oranı ve nakit oranı Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Likidite Oranları

Likidite Oranları	2018	2019	2020	2021	2022
Cari Oran	1,21	1,27	1,33	1,25	1,18
Asit-Test Oranı	1,16	1,21	1,27	1,11	1,08
Nakit Oranı	0,003	0,007	0,012	0,011	0,012

Tablo 3'e bakıldığında, çalışmada ele alınan dönem boyunca TTKK'nın cari oranının Türkiye için genel olarak kabul edilen 1,5 oranının altında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda cari oranın 2020 yılına kadar artışı gösterdiği ancak daha sonraki yıllarda düşüş trendine girdiği belirlenmiştir.

Kurumun beşinci faaliyet yılında cari oranı 1,18 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, kurumun her 1 TL'lik kısa vadeli borcuna karşılık 1,18 TL'sinin olduğunu göstermektedir. Cari oranın tamamlayıcısı niteliğinde olan asit-test oranının ise, söz konusu dönem boyunca genel olarak arzu edilen seviye olan 1'in üzerinde seyrettiği görülmektedir. Bu sonuç, stoklar dışındaki dönen varlıkların kısa vadeli borçları ödemek için yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca asit test oranının da 2020 yılına kadar artış gösterdiği ancak daha sonraki yıllarda düşüş eğilimine girdiği belirlenmiştir. Kurumun nakit oranının seyrine bakıldığında ele alınan dönem boyunca genel kabul gören oran olan 0,20'den oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, kurumun ciddi bir nakit problemi olduğu sonucunu göstermektedir.

7.2. Finansal Yapı Oranları Açısından Analiz Sonuçları

TTKK'nın finansal yapı oranlarına ilişkin hesaplanan finansal kaldıraç oranı, öz kaynak aktif oranı ve finansman oranı Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Finansal Yapı Oranları

Finansal Yapı Oranları	2018	2019	2020	2021	2022
Finansal Kaldıraç Oranı	0,74	0,70	0,67	0,74	0,81
Öz Kaynak Aktif Oranı	0,26	0,30	0,33	0,26	0,19
Finansman Oranı	0,36	0,44	0,49	0,35	0,24

Tablo 4'e bakıldığında, TTKK'nın finansal kaldıraç oranının 2022 yılı hariç diğer yıllarda Türkiye için kabul edilen oranın 0,60'ın da üzerinde olduğu göz önünde bulundurulduğunda normal olarak kabul edilen seviyededir. Ancak 2022 yılında kurumun finansal kaldıraç oranının oldukça yükseldiği ve 0,81 olarak hesaplandığı görülmektedir. Öz kaynak aktif oranına bakıldığında ise, kurumun bu oranı ele alınan dönem itibari ile Türkiye koşullarına göre anılan 0,40 oranının altında seyretmektedir. Bu oran özellikle 2022 yılında 0,19 ile en düşük seviyeye ulaşmıştır. Kurumun yıllar itibari ile hesaplanan finansman oranları incelendiğinde Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için normal kabul edilen 0,70 oranının da oldukça altında kaldığı görülmektedir. Bu oran 2020 yılına kadar artarak devam etmiş, 2022 yılında ise 0,24 ile en düşük seviyesini görmüştür.

7.3. Kârlılık Oranları Açısından Analiz Sonuçları

TTKK'nın kârlılık oranlarına ilişkin hesaplanan brüt kâr marjı, net kâr marjı ve aktif kârlılık oranı Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Kârlılık Oranları

Kârlılık Oranları	2018	2019	2020	2021	2022
Brüt Kâr Marjı	8,84	8,83	9,26	8,50	5,67
Net Kâr Marjı	5,21	4,47	4,62	6,12	5,35
Aktif Kârlılık Oranı	3,31	3,01	3,09	4,49	5,45

Tablo 5 incelendiğinde, TTKK'nın brüt kâr marjının en yüksek 2020 yılında gerçekleştiği, daha sonra azalma eğilimine girerek en büyük düşüşün 2022 yılında gerçekleştiği görülmektedir. Kurumun net kâr marjının ise 2019 ve 2022 yıllarında azaldığı, 2021 yılında en yüksek seviyesini gördüğü belirlenmiştir. Aktif kârlılık oranının yalnızca 2019 yılında azaldığı, diğer yıllarda büyümeye devam ettiği tespit edilmiştir.

8. SONUÇ

19. yüzyıldan itibaren modern bir işletme olarak kabul edilen kooperatifler hem ortaya çıkış nedenleri hem de çalışma şekillerindeki farklılıklar ve benimsemiş olduğu ilkeler nedeniyle yalnızca bir şirket türü olarak değerlendirilmemektedir. Sadece ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve sosyal alanlarda da hizmet sağlayan kooperatifler, ticaret kanunlarında da yer edinerek önemli iktisadî aktörler haline gelmişlerdir. Küresel ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde dahî faaliyetlerini sürdürmeyi başaran kooperatifler; yaygınlaşan yoksulluk, gittikçe artan istihdam talebi, kültürel ve sosyal yozlaşma gibi sorunlarla etkin bir şekilde mücadele edilmesini sağladığı için ülkelerin gündemindeki yerini her geçen gün daha da artırmaktadır. Diğer yandan kooperatifler; âtıl kaynakların ekonomiye kazandırılmasına, sermayenin tabana yayılmasına, nispeten düşük gelirli kesimin kendini güvenceye alarak iktisadî faaliyetlerde bulunmasına, küçük girişimlerin bir araya gelerek büyük aktörlere dönüşmesine, ortakların sürdürülebilir bir ekonomik gelire sahip olmalarına dolayısıyla ekonomik istikrarın sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Sosyal, kültürel ve ekonomik faaliyetlerde bulunarak toplumun çeşitli ihtiyaçlarına cevap veren kooperatifler, kamu ile özel sektör arasında üçüncü bir sektör olarak kabul görmektedir. Bireylerin ferdî olarak karşılamakta güçlük çekecekleri ihtiyaçlarını karşılıklı iş birliği, dayanışma ve yardımlaşma yoluyla gidermek amacıyla kurulan kooperatifler toplumsal bir nitelik taşırlar. Bu anlamda insan odaklı olarak kurulan kooperatiflerin amacı; en az maliyetle, en avantajlı şekilde, faaliyette bulunulan bölgenin sosyal, kültürel ve ekonomik şartları da göz önünde tutularak sürdürülebilir stratejilerle ortaklarının

ihtiyaçlarına cevap vermek olarak belirlenmiştir. Çok yönlü yapıya sahip olan bu kooperatiflerin sürdürülebilirliğinin sağlanması noktasında finansal performanslarının dikkate alınması önem taşımaktadır. Bu doğrultuda çalışma ile, Türkiye Tarım Kredi Kooperatiflerinin likidite, finansal yapı ve kârlılık durumları analiz edilerek değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Çalışma sonucunda, kurumun kısa vadeli borçlarını ödeyebilme gücünü gösteren rasyolardan yalnızca asit test oranının ele alınan dönem boyunca istenilen seviyede olduğu, cari oranın gelişmekte olan ülkeler için kabul gören seviyenin de altında olduğu ve özellikle en hassas likidite ölçüsü olan nakit oranının oldukça düşük seyrettiği görülmektedir. Kurumun işletme sermayesinin, genel olarak yüksek kısa vadeli yabancı kaynakla finanse edilmesi nedeniyle cari oranın düşük olduğu söylenebilir. Nakit oranının da oldukça düşük olduğu göz önünde bulundurulduğunda, kurumun alacaklarının tahsilinde sorun yaşaması ya da satışlarının durması halinde kısa vadeli borçlarını ödeme gücünün çok düşük olduğu ifade edilebilir. Özellikle 2020 yılından sonra kurumun, daha fazla likidite sorunu ile karşı karşıya kaldığı belirtilebilir. Bu bağlamda likiditeyi artırmaya yönelik girişimlerde bulunulmalıdır.

Kurumun finansal yapı oranları değerlendirildiğinde, 2022 yılında toplam varlıkların yüksek ölçüde yabancı kaynaklarla finanse edildiği, dolayısıyla kurumun fonlama riskinin arttığı söylenebilir. Bu durumla ilişkili olarak da kurumun toplam varlıklar içerisindeki öz sermaye payının düşük olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla kurumun alacaklarının tahsilinde yaşayacağı bir güçlükte, fiyatlarda görülen beklenmedik düşüşlerde ya da ekonominin genelinde görülebilecek bir durgunluk döneminde finansal açıdan zor durumda kalabileceği söylenebilir. Kurumun finansman oranı ise yıllar itibarıyla genel kabul gören oranın oldukça altındadır. Bu oranlar kurumun ciddi bir kaynak sıkıntısı yaşadığını ortaya koyar niteliktedir.

Kurumun kârlılık oranları incelendiğinde, brüt kâr marjının özellikle 2022 yılında oldukça azaldığı görülmektedir. Bu dönemde yüksek enflasyonun maliyetleri artırması nedeniyle bu sonuçla karşılaşmış olabilir. Kurumun net kâr marjı ise yalnızca 2021 yılında artmış, diğer yıllarda sürekli düşüş eğilimi göstermiştir. Büyük ölçüde yabancı kaynak kullanan bu kurumların kaynak maliyetinin yüksek olması ve buna bağlı olarak net kârının azalması bu sonucun ortaya çıkmasında neden olabilir. Aktif kârlılık oranına bakıldığında 2019 yılı hariç diğer yıllarda bu oranın artış gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, genel olarak kurumun satışlara göre kârlılığının azaldığını ancak varlıklarının daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılarak varlık getirisinin artırıldığını göstermektedir.

KAYNAKÇA

- 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1163.pdf>, Erişim Tarihi: 19.11.2023
- 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1581&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, Erişim Tarihi: 27.11.2023
- Akdoğan, N. ve Tenker, N. (2010). Finansal Tablolar ve Mali Analiz Teknikleri. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Akgüç, Ö. (2011). Mali Tablolar Analizi. (14. Baskı) İstanbul: Arayış Basım ve Yayıncılık.
- Akıncı, S. (2019). Tarım Kredi Kooperatiflerinde Merkezi Muhasebe Sistemi Uygulamasının İncelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, (3-4), 8-18.
- Alıcı, M.S. & Demir, M. (2020). Analysis of Agricultural Credit Cooperatives in Terms of Activity and Profitability Ratios: The Case of Amasya Province (2014-2018 Period). Van Yüzüncü Yıl University, The Journal of Social Sciences Institute, 49, 313-338
- Büçük, İ. H. (2004). *Tarım Kredi Kooperatifleri Konya Bölge Birliği'ne Bağlı Kooperatiflerin Ekonomik Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/ Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Civan, O. (2021). Tarım Sektörünün Finansmanında Kooperatiflerin Rolü: Tarım Kredi Kooperatifleri Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Demir, E. (2003). *Tarım Kredi Kooperatifleri'nin Kooperatif İşletmeciliği Yönünden Analizi*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ekinci, G. ve Bakır, İ. (2021). Sağlık Kurumlarında Finansal Performans Analizi AI Dal Hastanesi Örneği. *Usaysad Dergisi*, 7(1):1-18.
- Elmas, B. (2017). Finansal Tablolar Analizi. (2. Baskı), Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erkul, H., Seçtim, H. Ve Altay, A. M. (2023). Kooperatif Yönetiminin Hukusal Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 5(1), 1-18.
- Gapenski, L. C. (2005). Healthcare Finance: An Introduction to Accounting and Financial Management, 3. Baskı, Aupha.
- Geray, C. Tan, A. Duymaz, İ. Taraklı, D. Polat, H. Çaloğlu, O. ve Vargı, S. (1991). *Kooperatifçilik Temel Bilgileri*. (2. Baskı), Türk-İş Yayınları, İstanbul

- Güngör, A. O. (2023). Teftiş, Denetim ve Performans Sistemi Üzerine Bir Araştırma: Tarım Kredi Kooperatifleri Örneği, (Dönem Projesi), Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bilecik.
- Güven, S. (1997). *Ekonomik demokrasi ve Servetin Geniş Kitlelere Yayılmasında Kooperatifçilik Politikası*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- İnan, İ. H. (2008). *Türkiye’de Tarımsal Kooperatifçilik ve AB Modeli* (2. Baskı), İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Karaman, S., Özalp, A. ve Yılmaz, İ. (2014). Tarımsal Kalkınma Kooperatif Karlılığının DuPont Model Analizi, *Ulusal Aile Çiftçiliği Sempozyumu*, 30-31 Ekim 2014, Ankara.
- Kayacık, M. F. (2023). Tarım Kredi Kooperatiflerinde İç Kontrolün Muhasebe Hata ve Hilelerinin Önlenmesindeki Rolü: Kütahya Bölge Birliği Örneği (Yüksek Lisans Tezi), Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bilecik.
- Mülayim, Z.G. (2013). *Kooperatifçilik*. Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- Savcı, M. (2011). Mali Tablolar Analizi, (4. Baskı). Murathan yayınevi, Trabzon.
- Seyfioğlu, M. (2010). *Tarım Kredi Kooperatiflerinin Mali Yapısının Tespiti ve Sorunlarının Çözümüne Yönelik Öneriler*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ticaret Bakanlığı, (2023). Türkiye’de Kooperatifçilik, <https://ticaret.gov.tr/kooperatifcilik/kooperatifler-hakkinda-bilgiler/tarihce>, Erişim tarihi: 21.11.2023.
- Türk Dil Kurumu, (2023). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 21.11.2023.
- Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri, (2023e). Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Ana Sözleşmesi, <https://www.tarimkredi.org.tr/media/zl5j45cc/turkiye-tarim-kredi-kooperatifleri-merkez-birligi-ana-sozlesmesi.pdf>, Erişim Tarihi: 27.11.2023.
- Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri, (2022). 2022 Faaliyet Raporu, https://www.tarimkredi.org.tr/media/a0gfbz0q/faaliyet_raporu_2023.pdf, Erişim Tarihi: 28.11.2023.
- Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri, (2023a). Tarım Kredi Kooperatifi Ana sözleşmesi, <https://www.tarimkredi.org.tr/media/1w3b33ha/koop-ana-sozlesme.pdf>, Erişim Tarihi: 26.11.2023.
- Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri, (2023b). Köklü Geçmişimiz, <https://www.tarimkredi.org.tr/kurumsal/koklu-gecmisimiz/>, Erişim Tarihi: 22.11.2023.
- Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri, (2023c). Ana Sayfa, <https://www.tarimkredi.org.tr/>, Erişim Tarihi: 27.11.2023.

Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri, (2023d). Tarım Kredi Kooperatifleri Bölge Birliği Ana sözleşmesi, <https://www.tarimkredi.org.tr/media/hupposhl/tarim-kredi-kooperatifleri-bolge-birligi-ana-sozlemesi.pdf>, Erişim Tarihi: 27.11.2023.

Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri, (2023f). İştiraklerimiz, <https://www.tarimkredi.org.tr/kurumsal/%C4%B1stiraklerimiz/>, Erişim Tarihi: 27.11.2023.

Uysal, M. C., ve Durmuş, A. (2020). Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri İçin Kurumsal Risk Yönetimi ve İç Denetim Model Önerisi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(3), 698-708.

Weaver, S. C. (2012). *The Essentials of Financial Analysis*, Mcgraw Hill Companies, USA.

Yalçıntaş, N. (1970). Kooperatiflerle İlgili Olarak Devlete Düşen Görevler. VII. Türk Kooperatifçilik Kongresi. Ankara: Türk Kooperatifçilik Kurumu.

Posta, Haberleşme ve Kargo İşletmelerinin Web Sitelerinin TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi

Aslı Uğur Aydın Taştekin¹

Ayşegül Güdül²

Özet

Güntümüz dünyasında teknolojinin hızla ilerlemesi ve pazardaki gelişmeler, geleneksel postacılık hizmetlerinin yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmıştır. Özellikle haberleşme ağının dijitalleşmesiyle, kişiler daha erişilebilir ve ulaşılabilir uygulamalara yönelmektedir. Bu süreç posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin web sitelerindeki kullanıcı dostu arayüzlerden, takip sistemlerine, müşteri desteğinden ödeme seçeneklerine kadar geniş bir yelpazede değerlendirilmesine olanak sağlamakla birlikte daha etkili çevrimiçi hizmet sunmasına yönelik fırsat yaratacaktır.

Çalışmada, Türkiye’de faaliyet gösteren ve en fazla tercih edilen kurumsal posta, haberleşme ve kargo işletmelerine ait web sitelerin içerik zenginliğini ölçmek için TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem çok kriterli karar verme problemlerinin çözümünde etkilidir. Bu yöntemle işletmelerin web sitelerin sıralanması için kullanım kolaylığı, kurumsal bilgi, sayfa içeriği ve yönlendirme olmak üzere 4 ana kriter belirlenmiştir. Bu kriterlerden kullanım kolaylığı, web sitesinin ziyaretçilerinin rahatlıkla gezinip istedikleri bilgilere ulaşabilmelerini; kurumsal bilgi kriteri, işletme hakkında sunulan bilgilerin doğruluğu ve kapsamlılığın; sayfa içeriği, web sitesinin içerdiği bilgilerin çeşitliliği ve kapsamlılığın; yönlendirme kriteri ise web sitesinin kullanıcıları başka sayfalara veya içeriklere yönlendirebilme becerisini ölçmektedir. Analize en çok tercih edilen 5 posta, haberleşme ve kargo işletmesi dahil edilmiş olup, işletmelerin web siteleri incelenmiş ve belirlenen kriterler kapsamında içerik zenginliklerine göre sıralanmıştır.

- 1 Doktora Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, asliaydin1710@outlook.com, ORCID ID: 0000-0002-9354-2591.
- 2 Doktora Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, aysegulgudul@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-7217-1947

1. Posta, Haberleşme ve Kargo İşletmeleri

Geçmiş dönemlerde haberleşme ihtiyacı, kamu otoritesi ve posta tekeli yapısıyla sunulan hizmetlerle karşılanmaktaydı. Bu dönemde yapılan araştırmalar genellikle posta hizmetlerinin maliyet yapısıyla ilgili olmakla birlikte, aynı zamanda bu endüstrinin doğal bir tekel olup olmadığı sorusu üzerinde duruluyordu. Eğer doğal bir tekelse, rekabetin faydalı olmayacağı düşünülüyordu. Ancak zaman içinde bazı araştırmacılar, posta hizmetinin belirli alt segmentlerinde rekabetin başlatılmasının refah kazanımlarına yol açabileceğini savunmaya başlamış, hatta posta hizmetinin bütün olarak doğal bir tekel olmasına rağmen bu alt segmentlerde rekabetin faydalı olabileceğini de öne sürmüşlerdi (Rogerson ve Takis, 1993:109). Örneğin PTT, önceleri sadece posta hizmeti verirken, günümüzde birçok hizmet vermektedir. Özellikle taşımacılık ve bankacılık hizmetleri bakımından günümüzde hizmet veren PTT’de taşımacılık; posta, kargo ve lojistik hizmetlerinden oluşmakla birlikte, posta ve kargo hizmetleri, rekabete açılmış ve “son adım teslimat” anlayışı ile yürütülmektedir. Bankacılık hizmetleriyse mevduat toplamanın dışında, birçok bankacılık işlemlerinin yapıldığı temel finansal hizmetlerini içermektedir (PTT, 2023).

Gelişen ve değişen teknolojik koşullar göz önünde bulundurulduğunda, haberleşme amacıyla kullanılan posta hizmetlerinin de geliştiği ve değiştiği görülmektedir. Günümüz postacılık hizmetlerinin azalması hem kişi hem de kurumları kargo ve lojistik hizmeti veren işletmelere yönlendirmektedir. Türk Dil Kurumu’nun Büyük Türkçe Sözlüğü’ne (2023) göre kargo “Bir yerden bir yere yük veya posta taşıyan şirket” ve “Bir şirketin taşıdığı yük veya posta” şeklinde ifade edilmiştir. Bu ifadeden hareketle kargo taşımacılığı, bir yük veya postanın gönderildiği noktadan alınıp hedef noktaya ulaştırılmasını içeren faaliyetler bütünüdür (Ulutaş ve Karaköy, 2019: 224). Bu faaliyetler, göndericiden alınan yükün, depolanmasından ve uygun bir şekilde paketlenmesinden sonra belirlenen adres veya noktaya ulaştırılmasını içermektedir. Büyük Türkçe Sözlüğe (2023) göre lojistik ise “Kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere her türlü ürünün, hizmetin ve bilgi akışının çıkış noktasından varış noktasına kadar taşınmasının etkili ve verimli bir biçimde planlanması ve uygulanması” şeklinde ifade edilmiştir.

Kamunun ötesinde posta ve haberleşme hizmetleri günümüzde neredeyse tamamen özel sektör ağırlıklı yapılmaktadır. Özellikle haberleşmenin geniş bir ağ içerisinde gerçekleştirilmeye başlanmasıyla, sunulan hizmetin tüm bölgelere erişimi genişletilmiş, posta ve haberleşme hizmetleri kargo ve lojistik hizmetleri ağırlık olarak yeniden yapılandırılan küresel bir yapı haline gelmiştir. Bununla birlikte, yapılan bu yeni sistem yatırım için

cazip bir pazar haline gelmiştir (Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu-Sektörel Araştırma ve Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, 2011: 11-15). Yenilenen bu yapının teknolojik kolaylıklarla desteklenmesi, bu işletmelerin çeşitliliğini artırmakla birlikte, daha erişilebilir kıldığından müşteri talebine daha hızlı yanıt verebilmektedir. Özellikle bu işletmelerin erişilebilir ve ulaşılabilir olmalarını kolaylaştırma adına, kurumsal web sitelerinin sayfa içeriği, kurumsal bilgi ve yönlendirme gibi unsurların her kitleye uygun, anlaşılabilir, sade ve açıklayıcı olması müşterilerine kullanım kolaylığı sağlamaktadır.

2. Metodoloji

2.1. Çalışmanın Amacı, Önemi ve Katkıları

Posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin web siteleri, kullanıcı deneyimi, bilgi erişilebilirliği, sayfa içeriği ve gezinme kolaylığı gibi kritik unsurları içerir. Dolayısıyla sektörde web sitelerinin kullanıcı dostu arayüzleri, izlenebilirlik ve takip sistemleri, gönderi takibi, müşteri hizmetleri ve ödeme seçenekleri gibi operasyonel özellikler değerli addedilmektedir. Bu dikkate alınarak ve TOPSIS yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışmanın temel amacı, posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin web sitelerini kapsamlı bir şekilde analiz ederek, bu sitelerin kullanım kolaylığı, kurumsal bilgi, sayfa içeriği ve yönlendirme kriterlerine dair performanslarını değerlendirmektir.

Çalışmanın önemi, posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin dijital varlıklarının günümüzün dijital pazarlama ortamında ne kadar kritik olduğunu anlamak ve bu işletmelerin web sitelerinin, müşteri memnuniyeti, rekabet avantajı ve kurumsal itibar gibi faktörler üzerindeki etkisini belirginleştirecektir. Bu açıdan ele alındığında çalışma, sektördeki web sitelerinin güçlü yönlerini ve geliştirilmesi gereken alanları belirleyerek, sektör işletmelerinin daha etkili çevrimiçi hizmet sunmalarına yardımcı olacaktır. Bu, aynı zamanda sektördeki rekabeti anlamak ve müşteri beklentilerine daha iyi yanıt verebilmek için önemli bir yol haritası sunacaktır. Ayrıca, bu çalışma, sektördeki diğer işletmelerin web sitelerini iyileştirmek için bir referans noktası olarak hizmet edebileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın katkıları, posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin dijital pazarlama stratejilerini geliştirmelerine ve web sitelerinin kullanıcı deneyimini artırmalarına yardımcı olabilecek en iyi uygulamaları belirlemeye yöneliktir. Bu çalışma, sektördeki web sitelerinin mevcut durumunu değerlendirerek, sektördeki en iyi uygulamaları ve iyileştirme potansiyellerini ortaya koyarak sektöre önemli bir katkı sağlayabilir.

2.2. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evreni, Türkiye’de faaliyet gösteren posta, haberleşme ve kargo işletmeleridir. Örneklem ise Türkiye’de faaliyet gösteren kurumsal işletmelerden en çok bilinirliğe sahip ve web sitesi açısından daha kullanışlı olan 5 işletmeden oluşmaktadır.

2.3. Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada belirlenen kriterlere göre posta, haberleşme ve kargo sektöründe faaliyet göstermekte olan işletmelerin web site içerik zenginliğini sıralamak için TOPSIS yönteminden (İdeal Çözüme Benzerlik Bakımından Sıralama Tekniği) yararlanılmıştır (Pavic ve Novoselac, 2013). TOPSIS yöntemi, pozitif ideal çözüme en yakın alternatifi en iyi alternatif olarak kabul etmektedir (Doğanalp, 2012; Sağır ve Doğanalp, 2016; Sağır ve Gündül, 2023). Bu yöntemde amaç, birden fazla kritere sahip olan seçenekler arasından en ideal olanı belirlemektir. Yöntem altı adımdan oluşmakta ve bu adımların sırasıyla uygulanması sonucunda seçenekler ideallik sıralamasına göre sıralanmaktadır (Pavic ve Novoselac, 2013). Posta, haberleşme ve kargo sektöründe TOPSIS yönteminin birçok alanda kullanıldığı görülmektedir. Bunlara sosyal medya platformu aracılığı ile müşteri yorumları ve şikayetlerinin ele alındığı çalışmalar (Burucuoğlu ve Erdoğan-Yazar, 2020; Atılğan ve Yoğurtcu, 2021; Hirata ve Matsuda, 2023) ve çok kriterli karar verme yöntemlerinin kullanıldığı benzer çalışmalardan (Öztürk vd., 2008; Kannan vd., 2009; Bhatti vd., 2010; Uzun, 2013; Ding vd., 2014; Önden vd., 2015; Asoğlu ve Eren, 2018; Ulutaş ve Karaköy, 2019; Lazarevic vd., 2020; Putri ve Sari, 2021; Şenaran, 2023) örnek gösterilebilir.

Çalışma örneklemini oluşturan posta, kargo ve haberleşme işletmelerinin web sitelerini analiz etmek için kriterler kullanım kolaylığı, kurumsal bilgi, sayfa içeriği ve yönlendirme olarak belirlenmiş ve bunlar kriterler için alt kriterler belirlenmiştir. Kullanım kolaylığı, web sitesinin ziyaretçilerinin rahatlıkla gezinip istedikleri bilgilere ulaşabilmelerini; kurumsal bilgi kriteri, işletme hakkında sunulan bilgilerin doğruluğu ve kapsamlılığın; sayfa içeriği, web sitesinin içerdiği bilgilerin çeşitliliği ve kapsamlılığın; yönlendirme kriteri ise web sitesinin kullanıcıları başka sayfalara veya içeriklere yönlendirebilme becerisini ölçmektedir.

Kullanım kolaylığı alt kriterleri kullanım kolaylığı, kendine ait URL ismi, farklı dil seçenekleri, kullanışlı menü, ana sayfaya kolay erişim, arama butonu, siteye üyelik, kullanım koşulları ve güvenlik-gizlilik bilgisidir. Kurumsal bilgi alt kriterleri hakkımızda, işletmenin tarihçesi, güncel haber ve yenilikler, vizyon ve misyon, kariyer olanakları/İK, kalite çalışmaları, ödüller,

yatırımcı ilişkileri, işletme logosu ve son güncelleme tarihidir. Sayfa içeriği alt kriterleri şube isimleri, şubelere erişim ya da bağlantı, ulaşım bilgisi, haritada gösterim, fiyat bilgisi, evden kargo alımı, online ödeme, güncel promosyon duyuruları, e-posta bülteni, çevrimiçi ziyaretçi defteri, çevrimiçi iletişim/online destek, geri bildirim formu, web sayfa değerlendirme seçeneği ve yardım menüsüdür. Yönlendirme kriterlerinin alt kriterleri ise sosyal medya bağlantıları, şubelere ilişkin bilgi ve tanıtım ve sıkça sorulan sorulardır. TOPSIS yönteminin adımları şu şekildedir:

Adım 1: Seçenek ve kriterlerin bulunduğu karar matrisinin oluşturulması.

$$D = \begin{bmatrix} x_{11} & \cdots & x_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & \cdots & x_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 2: Karar matrisinin oluşturulmasından sonra, normalleştirilmiş karar matrisinin oluşturulması.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{m=1}^n x_{mj}^2}}$$

(x_{ij} : 1,2, ..., n; number of criteria j : 1,2, ..., m; number of alternatives)

Adım 3: Adım 2'de oluşturulan normalleştirilmiş karar matrisinde yer alan değerlerin belirlenmiş olan kriter ağırlıklarıyla çarpılması sonucunda elde edilen ağırlıklı normalleştirilmiş karar matrisinin oluşturulması.

$$A^+ \left\{ \left(\begin{matrix} \max v_{ij} \\ i \end{matrix} \mid j \in J \right), \quad \left\{ \left(\begin{matrix} \min v_{ij} \\ i \end{matrix} \mid j \in J' \right) \right\}$$

$$A^- \left\{ \left(\begin{matrix} \min v_{ij} \\ i \end{matrix} \mid j \in J \right), \quad \left\{ \left(\begin{matrix} \max v_{ij} \\ i \end{matrix} \mid j \in J' \right) \right\}$$

Adım 4: Ağırlıklı normalleştirilmiş karar matrisine göre aşağıdaki formüllerle pozitif ideal (en iyi) ve negatif ideal (en kötü) çözümlerin belirlenmesi.

$$S_j^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2} \quad S_j^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}$$

Adım 5: Pozitif ve negatif çözümlere uzaklığın bulunması.

$$C_i^* = \frac{S_j^-}{S_i^- + S_i^*} \quad 0 \leq C_i^* \leq 1$$

Adım 6: İdeal çözüme göreli yakınlıkların hesaplanması ve sıralamanın oluşturulması.

Analize dahil edilen 5 posta, haberleşme ve kargo işletmeleri İ1, İ2, İ3, İ4 ve İ5 olarak isimlendirilmiştir. Çalışmaya dahil edilen bu işletmeler hala hizmet vermeye devam ettikleri için isimleri açıkça belirtilmemiştir.

2.4. Bulgular

TOPSIS yönteminde kullanılmak için gerekli olan kriter ağırlıkları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Kriter Ağırlıkları

Kullanım Kolaylığı	Kurumsal Bilgi	Sayfa İçeriği	Yönlendirme
0,38986	0,06792	0,38986	0,15235

Belirlenen alt kriterlerden posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin kaç tanesine sahip olduğunun belirlenmesi için yapılan web site incelemeleri çerçevesinde oluşturulan karar matrisi Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Karar Matrisi

Kriterler	Kullanım Kolaylığı	Kurumsal Bilgi	Sayfa İçeriği	Yönlendirme
İ1	6	3	7	3
İ2	6	6	6	3
İ3	8	8	9	4
İ4	5	5	7	3
İ5	6	5	7	2

Karar matrisinin oluşturulmasından sonra, Adım 2’de gösterilen formülün uygulanmasıyla, normalleştirilmiş karar matrisi oluşturulmuştur. Normalleştirilmiş karar matrisi Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3: Normalleştirilmiş Karar Matrisi

Kriterler	Kullanım Kolaylığı	Kurumsal Bilgi	Sayfa İçeriği	Yönlendirme
İ1	0,427482	0,237915	0,43082	0,437595
İ2	0,427482	0,475831	0,369274	0,437595
İ3	0,569976	0,634441	0,553912	0,58346
İ4	0,356235	0,396526	0,43082	0,437595
İ5	0,427482	0,396526	0,43082	0,29173

Normalleştirilmiş karar matrisinde elde edilen verilerin belirlenen kriter ağırlıklarıyla çarpılması sonucunda elde edilen ağırlıklı normalleştirilmiş karar matrisi Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4: Ağırlıklı Normalleştirilmiş Karar Matrisi

Kriterler	Kullanım Kolaylığı	Kurumsal Bilgi	Sayfa İçeriği	Yönlendirme
İ1	0,166658	0,016159	0,16796	0,066668
İ2	0,166658	0,032318	0,143965	0,066668
İ3	0,222211	0,043091	0,215948	0,08889
İ4	0,138882	0,026932	0,16796	0,066668
İ5	0,166658	0,026932	0,16796	0,044445

Adım 4’te gösterilen formülün uygulanmasıyla elde edilen pozitif ve negatif ideal çözümler Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5: Pozitif ve Negatif İdeal Çözümler

	Kullanım Kolaylığı	Kurumsal Bilgi	Sayfa İçeriği	Yönlendirme
Pozitif (A⁺)	0,222211	0,043091	0,215948	0,08889
Negatif (A⁻)	0,138882	0,016159	0,143965	0,044445

Adım 5’te gösterilen formülün uygulanmasıyla pozitif ve negatif ideal çözümlere uzaklığın bulunmasıyla belirlenen ayırım ölçüleri Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Ayrım Ölçüleri

	S ⁺	S ⁻
İ1	0,081291	0,042908
İ2	0,094221	0,03907
İ3	0	0,121762
İ4	0,100008	0,034433
İ5	0,087324	0,038253

Seçeneklerin ideal çözüme göreli yakınlıkları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: İdeal Çözüme Göreli Yakınlık

İşletme	Sonuç
İ1	0,345478
İ2	0,293121
İ3	1
İ4	0,525089
İ5	0,304619

İdeal çözüme göre yakınlıkları hesaplanan posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin sıralaması Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: İşletme Sıralaması

Sıra	İşletme	Sonuç
1	İ3	1
2	İ4	0,525089
3	İ1	0,345478
4	İ5	0,304619
5	İ2	0,293121

Yapılan analiz sonucunda 1. sırada İ3, 2. sırada İ4, 3. sırada İ1, 4. sırada İ5 ve 5. sırada ise İ2’nin olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada Türkiye’de faaliyet göstermekte olan posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin web sitelerinin içerik zenginliğinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Belirlenen kriterler üzerinden yapılan TOPSIS sonucunda web siteleri ideallğine göre sıralanmıştır. Çeşitli faktörler göz önüne alındığında

Çalışmanın, sektördeki rekabet avantajı, verimlilik ve müşteri memnuniyeti açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmada, belirlenen kriterleri en çok karşılayan işletmenin belirlendiği gibi posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin web sitelerindeki güçlü ve zayıf yönlerini anlamasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

TOPSIS yöntemiyle web site içerik zenginlikleri analiz edilen 5 posta, haberleşme ve kargo işletmeleri arasından en ideal olarak seçilen İ3 olmuştur. Karar matrisi incelendiğinde bu işletmenin kullanım kolaylığı alt kriterlerinden 6, kurumsal bilgi alt kriterlerinden 3, sayfa içeriği alt kriterlerinden 7 ve yönlendirme alt kriterlerinde 3 tanesinin web sitesinde yer aldığı görülmektedir. Genel olarak kriterler incelendiğinde diğer posta, haberleşme ve kargo işletmelerinden daha fazla kriterin web sitesinde bulunduğu görülmektedir. Diğer posta, haberleşme ve kargo işletmelerinden farklı olarak web sitesinde sunduğu hizmetler ise farklı dil seçenekleri ve kullanım koşulları olarak sıralanmaktadır.

İkinci sırada yer alan İ4'e ait bilgiler karar matrisinde incelendiğinde, kullanım kolaylığı alt kriterlerden 5, kurumsal bilgi alt kriterlerinden 5, sayfa içeriği alt kriterlerinden 7, yönlendirme alt kriterlerinden 3 tanesinin web sitesinde yer aldığı görülmektedir. Birinci sırada yer alan İ3 ve İ4'n karar matrisi karşılaştırıldığında, tüm kriterleri İ3'e göre daha az karşıladığı görülmektedir.

nc sırada yer alan İ1'e ait bilgiler karar matrisinde incelendiğinde, kullanım kolaylığı alt kriterlerden 5, kurumsal bilgi alt kriterlerinden 3, sayfa içeriği alt kriterlerinden 7, yönlendirme alt kriterlerinden 3 tanesinin web sitesinde yer aldığı görülmektedir. Kullanım kolaylığı kriterinde İ4'e göre daha fazla alt kriteri sağlasa da diğer kriterleri daha az sağladığı görülmektedir. 1. sırada yer alan İ3 ile karşılaştırıldığında ise sayfa içeriği kriterinde aynı sayıda kriteri sağlasa da diğer kriterleri daha az sağladığı görülmektedir.

Dördüncü sırada yer alan İ5'e ait bilgiler karar matrisinde incelendiğinde, kullanım kolaylığı alt kriterlerden 6, kurumsal bilgi alt kriterlerinden 5, sayfa içeriği alt kriterlerinden 7, yönlendirme alt kriterlerinden 2 tanesinin web sitesinde yer aldığı görülmektedir. Dördüncü sırada yer alan İ1 ile karşılaştırıldığında, yönlendirme alt kriterlerinde daha azının web sitesine bulundurmasından dolayı ve yönlendirme kriterinin kriter ağırlığının daha yüksek olmasından dolayı sıralama bu Şekilde olmuştur.

Son olarak beşinci sırada yer alan İ2'ye ait bilgiler karar matrisinde incelendiğinde, kullanım kolaylığı alt kriterlerden 6, kurumsal bilgi alt kriterlerinden 6, sayfa içeriği alt kriterlerinden 6, yönlendirme alt

kriterlerinden 3 tanesinin web sitesinde yer aldığı görülmektedir. Kurumsal bilgi kriterlerinin ikinci, üçüncü ve dördüncü sırada yer alan işletmelere göre daha fazla bulunmasına rağmen bu kriterin kriter ağırlığının daha düşük olmasından dolayı, bu işletme son sırada yer almıştır.

Posta, haberleşme ve kargo işletmeleri genel olarak incelendiğinde hepsinde yer alan özelliklerin kendine ait URL ismi, ana sayfaya kolay erişim, kullanışlı menü, güvenlik/gizlilik bilgisi, güncel haber ve yenilikler, işletme logosu, fiyat bilgisi ve sosyal medya bağlantıları olduğu görülmektedir. İşletmelerin çoğunda olmayan kriterler ise işletme tarihçesi, ödüller, kalite çalışmaları, yatırımcı ilişkileri, ulaşım bilgisi ve haritada gösterim, çevrimiçi ziyaretçi defteri ve geri bildirim formudur.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda sektör ve akademik çalışmalar için aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1. **İçerik Zenginliği Geliştirme:** En iyi performans gösteren İ3 işletmesinin web sitesi incelenerek, diğer işletmelerin içeriklerindeki eksiklikler ve güçlü yönler belirlenebilir. Özellikle eksik olan alanlarda içerik geliştirme çalışmaları yapılabilir. Örneğin, işletmeler tarihçelerini, ödüllerini veya kalite çalışmalarını daha detaylı bir şekilde paylaşarak içeriklerini zenginleştirebilirler.
2. **Kullanıcı Dostu Arayüz Tasarımı:** İşletmeler, kullanıcı deneyimini iyileştirmek için web sitelerinin navigasyonunu kolaylaştırabilir. Kullanıcıların aradıkları bilgilere daha hızlı erişebilmeleri için daha basit ve anlaşılır bir arayüz tasarlayabilirler.
3. **Çeşitlilik ve Dil Seçenekleri:** İ3 işletmesinin farklı dil seçeneklerini sunması dikkate değer bir durum olduğundan diğer işletmeler de uluslararası kullanıcı kitlesini hedefleyerek web sitelerinde farklı dil seçeneklerini veya kültürel çeşitliliği yansıtan unsurları ekleyebilirler.
4. **Güncel Tutma ve İletişim Kanalları:** İşletmeler, güncel haberleri, yenilikleri düzenli olarak paylaşarak ziyaretçilerin ilgisini canlı tutabilir. Ayrıca, sosyal medya bağlantıları ve geri bildirim formu gibi iletişim kanallarıyla kullanıcılarla etkileşimi artırabilirler.
5. **Tüm İşletmelerin Analize Dâhil Edilmesi:** Gelecekte yapılacak çalışmalarda daha kapsamlı bir örneklem kullanarak Türkiye'deki tüm posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin analize dâhil edilmesi, daha geniş bir perspektif sunabilir ve sektördeki genel eğilimleri gösterme açısından daha değerli olabilir.

Çalışmanın örneklemini Türkiye genelinde en çok tercih edilen kurumsal 5 posta, haberleşme ve kargo işletmesinden oluştuğı için sınırlılıkları bulunmaktadır. İlerleyen zamanlarda yapılacak çalışmalarda Türkiye’de faaliyet gösteren tüm posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin analize dahil edilmesi, ana kriter ve alt kriterlerin arttırılması veya uluslararası faaliyet gösteren posta, haberleşme ve kargo işletmelerinin analize dahil edilmesinin hem işletmelerin web sitelerini geliştirmesine hem de tercih edilebilirliklerini arttırmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Asoğlu, İ., & Eren, T. (2018). AHP, TOPSIS, PROMETHEE Yöntemleri ile Bir İşletme İçin Kargo Şirketi Seçimi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 102-122.
- Atılğan, K. Ö., & Yoğurtcu, H. (2021). Kargo Firması Müşterilerinin Twitter Gönderilerinin Duygu Analizi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 31-39.
- Bhatti, R. S., Kumar, P., & Kumar, D. (2010). A Fuzzy AHP Model for 3PL Selection in Lead Logistics Provider Scenarios. S. Parthasarathy (Edt.) *Enterprise Information Systems and Implementing IT Infrastructures: Challenges and Issues*, 261-277. New York: Business Science Reference.
- Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu-Sektörel Araştırma ve Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, (2011). Posta Sektörünün Düzenlenmesi Raporu. 1-59. Ankara.
- Burucuoğlu, M., & Yazar, E. E. (2020). Üçüncü Parti Platformda Kargo Firmalarına Yapılan Müşteri Şikayetlerinin İçerik Analizi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(1), 99-114.
- Ding, J. F., Jhong, C. H., Huang, W. C., & Taleizadeh, A. A. (2014). Use of the Fuzzy AHP Method to Evaluate Key Factors Influencing New Cross-Strait Shuttle Shipping Routes. *Marine Technology Society Journal*, 48(3), 125-137.
- Doğanalp, B. (2012). İnsan Kaynakları Seçme Sürecinde Bulanık Mantık Yaklaşımı: Görgül Bir Araştırma. (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya
- Hirata, E., & Matsuda, T. (2023). Examining Logistics Developments in Post-Pandemic Japan Through Sentiment Analysis of Twitter data. *Asian Transport Studies*, 9, 100110, 1-7.
- Lazarevic, D., Dobrodolac, M., Švadlenka, L., & Stanivukovic, B. (2020). A model for Business Performance Improvement: A Case of The Postal Company. *Journal of Business Economics and Management*, 21(2), 564-592.
- Önden, İ., Eldemir F., & Çancı, M. (2015). Logistics Center Concept and Location Decision Criteria. *Sigma*, 33(3), 325-340.
- Pavic, Z., & Novoselac, V. (2013). Notes on TOPSIS Method. *International Journal of Research in Engineering and Science (IJRES)*, 1(2), 5-12.
- PTT (2023). <https://ptt.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.12.2023).
- Putri, T. A., & Sari, N. (2021). Determination of Freight Transport Terminal Location by Using the AHP Method for Sustainable Urban Development. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 879, 1-7.

- Rogerson C.M., Takis W. M., & Lenard T. M. (1993). Economies of Scale and Scope and Competition in Postal Services, M. A. Crew & P. R. Kleindorfer, içinde, Regulation and the Nature of Postal and Delivery Services. (109-132), Boston: Springer.
- Sağır, H. & Doğanalp B. (2016). Bulanık Çok-Kriterli Karar Verme Perspektifinden Türkiye İçin Enerji Kaynakları Değerlendirmesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 233-256.
- Sağır, M. & Gdl, A. (2023). Evaluation of Child-Friendly Hotel: The Case of Side District. *Beykoz Akademi Dergisi*. 11(1). 393-406.
- Şenaran, L. E. (2023). E-ticarette Kargo Şirketi Seçiminde Etkili Olan Kriterlerin AHP ile Karşılaştırılması: Otomotiv Yedek Parça Sektörü Uygulaması. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Karaman.
- TDK (2023). <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.12.2023).
- Ulutaş, A., & Karaköy, . (2019). CRITIC ve ROV Yöntemleri ile Bir Kargo Firmasının 2011-2017 Yılları Sırasındaki Performansının Analiz Edilmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 223-230.
- Uzun, H. (2013). Kargo Taşımacılık Sektöründe Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi: AHP ve TOPSIS Yöntemi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kollektif Şirkette Ortaklığa Giriş 8

Yunus Alhan¹

Özet

Kollektif şirket, 2011 tarihli 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun “Ticaret Şirketleri” başlıklı ikinci kitabında; tüzel kişiliği haiz bir ticaret şirketi olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte, kollektif şirketin, şahıs şirketi hüviyetinde olduğu da belirtilmiştir. Sahiden de TTK’da kollektif şirkete ilişkin düzenlemelerde (TTK m.211-303) şirketin tipik bir şahsi şirket niteliği arz ettiği anlaşılmaktadır. Zira kollektif şirket, gerçek kişiler arasında kurulan ve bütün ortakların sorumluluğu tam ve sınırsız olan bir yapıdadır.

GİRİŞ

Çalışmanın ana teması olan, kollektif şirkette ortaklığa giriş hususunda ise Kanunda kollektif şirket başlığı altında düzenlenmiş bir hüküm bulunmamaktadır. Şirkete yeni ortak alınması, pay devri ve ortağın ölümü halinde mirasçılarının şirkete katılımı türlerinde olmak üzere, şirkete katılımın üç farklı hali mümkündür. Bu hallerden, şirkete yeni ortak alımı ve payın devri suretiyle ortaklık sıfatının kazanımına ilişkin kanun koyucu, “Ticaret Şirketleri” başlıklı ikinci kitabın genel hükümler kısmında yer alan hüküm uyarınca (TTK m.126), Türk Borçlar Kanununda düzenlenen adi şirkete ilişkin hükümlere atıfta bulunmak suretiyle bu konudaki eksikliği gidermeye çalışmıştır. Mirasçıların şirkete katılımı konusu ise “Ortakların Şirketten Ayrılması” başlığı altında düzenlenmiş olup asıl olarak şirketten çıkma ve çıkarılmaya ilişkin olarak ifade edilmiştir. Ancak madde içeriğinde çıkma ve çıkarılma olmadan da şirketin mirasçılarla devam edebileceğine ilişkin ifadeler yer almıştır.

Çalışmanın “Genel Olarak Kollektif Şirket” başlıklı birinci bölümünde, kollektif şirketin özellikleri üzerinde durularak kollektif şirket kavramı açıklığa kavuşturulmaya çalışılmış, daha sonra kollektif şirketin kuruluşuna ilişkin

1 Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Deniz Hukuku Anabilim Dalı, myunusalhan@gmail.com, ORCID ID: 000-0002-6145-2591.

bilgiler verilmiş ve son olarak şirketin ehliyeti konusu üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın “Kollektif Şirkette Ortaklığa Giriş ve İç İlişki” başlıklı ikinci bölümünde, şirkete ortak olarak girilebilecek haller incelenmiş, daha sonra şirketin ortaklarla ve ortakların birbirleriyle olan ilişkileri, yani iç ilişkiler, detaylı olarak incelenmiştir. Böylelikle şirkette ortak sıfatıyla yer alan bir kişinin hangi hak ve yükümlülüklerin muhatabı olacağı ifade edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın “Kollektif Şirkette Ortaklığa Girişin Sonuçları” başlıklı üçüncü ve son bölümünde ise şirkete, kuruluştan sonra ortak olarak katılan kişilerin, hangi yolla ortaklık sıfatını iktisap etmişlerse ona göre ortaya çıkan sonuçlar üzerinde durulmuştur.

1. GENEL OLARAK KOLLEKTİF ŞİRKET

1.1. Kollektif Şirket Kavramı

Özel hukuk bağlamında şirket, müşterek bir amacın elde edilmesi amacıyla bir sözleşmeye isitnaden kurulan kişi birliğidir². Dolayısıyla şirketlerin en önemli özelliği kişi birliği olmalarıdır. Kollektif şirket ise ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla, gerçek kişiler arasında kurulan ve ortaklarından hiçbirinin sorumluluğu şirket alacaklılarına karşı sınırlanmamış olan şirkettir (TTK m.211). Türk Ticaret Kanunu’nun “Ticaret Şirketleri” başlıklı ikinci kitabında kollektif şirketin bir ticaret şirketi olduğu belirtilmiş (TTK m.124/1) ve nitelik olarak da şahıs şirketi olduğu ifade edilmiştir (TTK m.124/2). Kanunda şahıs şirketi olduğu belirtilen kollektif şirket, niteliği itibarıyla, TBK’da düzenlenen, gerçek kişilerden müteşekkil olan adi şirketlerin tüzel kişiliği haiz bir türü olarak kabul edilir³.

Şahıs şirketlerinde en önemli şey kişi unsurudur. Zira bir şahıs şirketinin kuruluşunda sözleşmeye katılan kişiler birbirlerine duydukları güven neticesinde şirkete ortak olmaktadır⁴. Bu niteliği itibarıyla, şahıs şirketlerinin dolayısıyla kollektif şirketin de *intuitu personae* (karşı tarafın kişiliği göz önüne alınarak işlem yapılması) özelliğini haiz olduğu kabul edilmelidir⁵.

2 Meier – Hayoz A/ Fortmoser P, *Schweizerisches Gesellschaftsrecht mit Einbezug des künftigen Rechnungslegungsrechts und der Aktienrechtsreform*, Aufl. 11, 2012, s.2 (Naklen: Rıza Ayhan/ Hayrettin Çağlar/ Mehmet Özdamar, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, 2020, s. 15).

3 Tamer Bozkurt, *Şirketler Hukuku*, 9. Baskı, Legem Yayıncılık, 2018, s. 131.

4 Reha Poroy/ Ünal Tekinalp/ Ersin Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku – I*, 14. Bası, Vedat Kitapçılık, 2019, s. 251; Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 43.

5 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 198.

Kollektif şirket ortaklarının TTK m.127’de ifade edilen değerleri sermaye olarak getirebileceği öngörülmüş ve bu da kollektif şirketleri iktisadi yönden avantajlı bir konuma getirmiştir. Ayrıca TTK m.218 hükmünde ortaklardan her birinin ayrı ayrı şirketi yönetme hak ve görevini haiz olduğu belirtilerek piyasa koşullarına kolayca uyum sağlayabilme olanağı da sağlanmıştır⁶. İfade edilen bu avantajlara karşın, şirket borçlarından dolayı ortakların sorumluluğunun sınırlandırılmamış olması (TTK m.236) ve ortaklardan birinin ölümü, ortaklardan birinin şirketteki tasfiye payının cebri icra yoluyla paraya çevrilmesi gibi durumlarda şirketin sona ermesi, kişileri kollektif şirket kurma konusunda kararsızlığa sevk etmektedir. Ülkemizde son yıllarda bu husus sayısal veriler ışığında net bir şekilde gözlemlenmektedir. 31.12.2016 tarihi itibarıyla tescilli kollektif şirket sayısı 12.744 iken, 31.12.2018 tarihi itibarıyla bu sayı 10.730’a düşmüştür⁷. Bu durum ilerleyen yıllarda da devam etmiş ve 2019 yılı sonu itibarıyla 14 kollektif şirket kurulmasına karşın 55 kollektif şirket kapanmış, 2020 yılı sonu itibarıyla 14 kollektif şirket kurulurken 60 tanesi kapanmış ve 2021 yılı sonu itibarıyla 24 şirket kurulmuşken 33 tanesi de kapanmıştır⁸.

1.2. Kollektif Şirketin Özellikleri

Kanun koyucu tarafından TTK m.211’de düzenleme alanı bulan kollektif şirketin, söz konusu madde başlığının aksine tanımı yapılmamış aksine özellikleri belirtilmiştir. Ancak TTK m.211’de sayılanlara ek olarak kollektif şirketlerin tüzel kişiliği haiz olması da şirket yapısının özelliklerindedir (TTK m.125/1).

1.2.1. Ticari İşletme İşletmek Amacıyla Kurulması

Kanun koyucu TTK m.211’de kollektif şirketlerin ancak ticari bir işletmeyi işletmek amacıyla kurulabileceğini belirtmiştir. Ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan, faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir (TTK m.11/1). Ancak ticari işletme iktisadi bir değer olarak bir hukuk kişisi değildir⁹.

Kollektif şirketin kuruluş döneminde şirket henüz faaliyete geçmediğinden, esnaf işletmesi faaliyetleri için öngörülen sınırı aşıp aşmayacağı belli değildir. Dolayısıyla şirket sözleşmesinde gösterilen ticari işletmenin hacmi ve

6 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 198.

7 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 199.

8 <https://www.tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/KurulanKapananSirketistatistikleri.php>.

9 Rıza Ayhan/ Hayrettin Çağlar, *Ticari İşletme Hukuku Genel Esaslar*, 11. Bası, Yetkin Yayınları, 2018, s. 93.

öneminden ziyade ortakların amacına bakılmalı, ortakların müşterek amacı ticari bir işletmenin işletilmesi yönünde ise şirket, tür olarak kollektif şirket kabul edilmelidir¹⁰.

1.2.2. Ticari İşletmenin Ticaret Unvanı Altında İşletilmesi

Kanunda açık bir tanımı bulunmayan, ticari işletmenin devredilebilen malvarlığı haklarından olan¹¹ ticaret unvanı, tacirlerin ticari işletmelerine dair iş ve işlemlerinde kullandıkları addır¹².

Kanun gereği tacir sayılan (TTK m.16/1) kollektif şirketler, tacir olmaları sebebiyle kanuna uygun bir ticaret unvanı seçmekle yükümlüdürler (TTK m.18/1). Kollektif şirketlerin ticaret unvanı, bütün ortakların veya ortaklardan en az birinin adı ve soyadıyla şirketi ve türünü gösterecek bir ibareyi içerir (TTK m.42/1, TSY m.43/5). Ticaret unvanının çekirdek kısmında “şirketi” ve “türünü” gösteren bir ibare bulunmalıdır¹³. Kollektif şirketin ticaret unvanına, işletmenin özelliklerini belirten veya unvanda yer alan kişilerin kimliklerini gösteren ya da hayali adlardan ibaret olan ekler yapılabilir (TTK m.46/1).

1.2.3. Ortaklarının Gerçek Kişi Olması

Kollektif şirket, iki veya daha fazla gerçek kişinin bir araya gelerek kurduğu bir şirket türüdür (TTK m.211). Kanunda ortak sayısı bakımından herhangi bir üst sınır öngörülmemiştir. Fakat ortakların, şirketin borçlarından ikinci dereceden sorumlu olması ve yönetim ile temsile ilişkin hükümler dikkate alındığında fazla sayıda ortağın dahil olduğu bir sistemin kollektif şirket yapısına uygun olmadığı kabul edilmelidir¹⁴.

Kanunda sınırlı ehliyetsiz kişilerin kollektif şirkete ortak olabileceğine dair bir hüküm bulunmamakla birlikte 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nda düzenlenen, vesayet altındaki kişiye vesayet makamı tarafından bir meslek veya sanatın yürütülmesi için izin verilmiş ise, o kişi bununla ilgili her türlü olağan işlemleri yapmaya yetkilidir ve bu tür işlemlerden dolayı bütün malvarlığı ile sorumlu olacağına dair hüküm (TMK m.453), vesayet altındaki kişinin bir sanat veya meslekle uğraşması için vesayet makamının izninin gerektiğine dair hüküm (TMK m.462/7) ve bir işletmenin devralınması

10 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 199.

11 Ayhan/ Çağlar, s. 287.

12 Ayhan/ Çağlar, s. 292.

13 Ayhan/ Çağlar, s. 298.

14 Mehmet Bahtiyar, *Ortaklıklar Hukuku*, 13. Baskı, Adalet Yayınevi, 2019, s. 81; Bozkurt, s. 132.

veya tasfiyesi, kişisel sorumluluğu gerektiren bir ortaklığa girilmesi veya önemli bir sermaye ile bir şirkete ortak olunması için vesayet makamının izninden sonra denetim makamının da izninin gerektiğine (TMK m.463/3) dair hükümler birlikte değerlendirildiğinde, sınırlı ehliyetsizlerin (ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar) kollektif şirkete ortak olabilecekleri kabul edilmektedir¹⁵.

1.2.4. Şirket Borçlarından Dolayı Ortakların Sorumluluğu

Kollektif şirketin borç ve yükümlülükleri, şirketi temsile yetkili kişilerin, hukuki işlemlerle şirket tüzel kişiliği adına yaptıkları taahhütler, sebepsiz zenginleşme ve organların haksız fiilleri gibi kanundan doğan durumlardan oluşur¹⁶.

Şirketin borç ve taahhütlerinden dolayı birinci dereceden şirket tüzel kişiliği sorumludur (TTK m.237/1, c.1). Ancak şirkete karşı yapılan icra takibi semeresiz kalmış veya şirket herhangi bir sebeple sona ermiş ise yalnız ortak veya ortakla birlikte şirket aleyhine dava açılabilir ve takip yapılabilir (TTK m.237/1, c.2). Dolayısıyla ortaklar, şirketin borç ve taahhütlerinden ikinci dereceden, müteselsil olarak ve bütün malvarlıklarıyla sorumludurlar (TTK m.236/1).

Kollektif şirketlerde ortakların sorumluluklarının sınırlandırılması mümkündür. Ancak söz konusu sınırlandırma yalnızca ortaklar arasında hüküm ve sonuç doğurur. Çünkü TTK m.211 hükmü uyarınca ortaklardan hiçbirinin sorumluluğu şirket alacaklılarına karşı sınırlandırılmaz. Buna aykırı olarak sözleşmeye konan şartlar, üçüncü kişiler hakkında geçerli olmaz (TTK m.236/3).

1.2.5. Şirket Tüzel Kişiliği

Kanunda ticaret şirketi olarak anılan, bir şahıs şirketi niteliğinde olan kollektif şirket, tüzel kişiliği haiz bir yapıdır (TTK m.125/1). Kollektif şirket, ticaret şirketi olması nedeniyle tacir sayılır (TTK m.16/1). Şirket, tüzel kişiliği haiz olduğu için, hak ve borçların ilk muhatabı olup, aktif ve pasif dava ehliyeti bulunmaktadır¹⁷.

15 Hasan Pulaştı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, 2017, s. 200.

16 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 201.

17 Bozkurt, s. 133.

1.3. Kollektif Şirketin Kuruluşu

Kollektif şirketin kurulabilmesi için bir şirket sözleşmesinin yapılması ve şirketin ticaret siciline tescil edilmesi gerekir.

1.3.1. Şirket Sözleşmesi

Kollektif şirket sözleşmesi yazılı şekle tabidir; ayrıca sözleşmedeki imzaların noterce onaylanması veya şirket sözleşmesinin ticaret sicil müdürü yahut yardımcısı huzurunda imzalanması şarttır (TTK m.212).

Kollektif şirketin kurulabilmesi için ortakların, katılma paylarını ortak bir amaca ulaşmak üzere bir araya getirmeleri, şirket sözleşmesinin de kollektif şirketin gerekli diğer özelliklerini ihtiva etmesi gerekir¹⁸.

1.3.1.1. Şirket sözleşmesinin şekli

Kollektif şirket sözleşmesinin yazılı şekle tabi olduğunu belirten kanun koyucu (TTK m.212), “zorunlu kayıtlar” başlığı altında şirket sözleşmesinde bulunması mecburi hususları düzenleyerek (TTK m.213) aranan yazılı şeklin “nitelikli yazılı şekil” olduğunu kabul etmiştir.

Sözleşmesi kanuna uygun şekilde yapılmayan veya TTK m.213’te zikredilen zorunlu kayıtlardan biri veya birkaçı eksik yahut geçersiz olan bir kollektif şirket adı şirket hükmündedir (TTK m.214/1).

1.3.1.2. Şirket sözleşmesinin içeriği

Kollektif şirket sözleşmesine aşağıdaki kayıtların yazılması zorunludur (TTK m.213/1):

a) *Ortakların ad ve soyadlarıyla yerleşim yerleri ve vatandaşlıkları.* Kollektif şirket ortaklarının Türk vatandaşı olması gerektiği gibi Türkiye’de bir yerleşim yerlerinin olmasına da gerek yoktur¹⁹.

b) *Şirketin kollektif olduğu.* Sözleşmelerin yorumunda geçerli olan güven teorisine göre, somut olay çerçevesinde tarafların gerçek ve ortak iradelerini ortaya koymak asıldır²⁰. Bu durum Türk Borçlar Kanunu’nda da düzenleme alanı bulmuştur. Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır (TBK m.19). Ancak kanun koyucu, kollektif şirketlere ilişkin hükümlerde,

18 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 202.

19 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 203.

20 Abdülkerim Yıldırım, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, 2017, s. 94.

şirketin kolektif şirket olarak kurulma amacının açıkça belirtilmesini istemiştir.

c) *Şirketin ticaret unvanı ve merkezi.* Tüzel kişi tacir olan kolektif şirket, ticari işletmesine ilişkin işlemleri, ticaret unvanıyla yapmak ve işletmesiyle ilgili senetlerle diğer belgeleri bu unvan altında imzalamak zorundadır (TTK m.39/1). Kolektif şirket sözleşmesi yapılmaksızın, şirketin türünü gösterir bir kaydı içermese bile, ortak bir unvan altında, üçüncü kişilerle işlem yapılması veya onlara karşı haksız bir fiil işlenmesi halinde ortaklar üçüncü kişilere karşı müteselsilen sorumlu olurlar (TTK m.216/2).

Sözleşmede şirketin merkezinin gösterilmesi de gerekir, aksi halde kolektif şirket adı şirket hükmünde olur (TTK m.214/1). Şirketin merkezi kavramından kasıt; şirket faaliyet ve ilişkilerinin yoğunlaştığı merkez olup şirketin adresi olarak anlaşılmalıdır²¹. Şirket merkezinin değiştirilmesi için şirket sözleşmesi değişikliği gerekirken; adres değişikliği için böyle bir gereklilik söz konusu olmayacaktır²².

d) *Esaslı noktaları belirtilmiş ve tanımlanmış bir şekilde şirketin işletme konusu.* Kanun koyucu tarafından ifade edildiği üzere kolektif şirket yalnızca ticari bir işletmeyi işletmek amacıyla kurulabilir (TTK m.211). Ticari bir işletmenin en önemli unsuru gelir sağlama amacıdır. Gelir sağlama hedefiyle yapılan bütün faaliyetlere de iktisadi faaliyet denir²³. Dolayısıyla şirketin konusu iktisadi faaliyetlerden herhangi biri olabilir.

e) *Her ortağın sermaye olarak koymayı taahhüt ettiği para miktarı; para niteliğinde olmayan sermayenin değeri ve bu değer ne suretle biçilmiş olduğu; sermaye olarak kişisel emek konulmuşsa bu emeğin niteliği, kapsamı ve değeri.* Kolektif şirkete katılma payı olarak konulabilecek değerler TTK m.127'de sayılan iktisadi değerlerdir.

f) *Şirketi temsile yetkili kimselerin ad ve soyadları, bunların yalnız başına mı, yoksa birlikte mi imza koymaya yetkili oldukları.* Şirket sözleşmesinde buna ilişkin bir kayıt yoksa ortaklardan her biri ferdi olarak şirketi yönetme hakkını ve temsil yetkisini haiz sayılır (TTK m.218/1, TTK m.233/1). Dolayısıyla söz konusu kayıtların şirket sözleşmesinde yer almaması durumunda kolektif şirketin, TTK m.214/1 hükmü uyarınca adi şirket hükmünde olacağı tartışmalıdır²⁴.

21 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 217.

22 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 204.

23 Ayhan/ Çağlar, s. 94.

24 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 205; hükmün kabulü yönünde bakınız: Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 218.

Ortaklar emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla, şirket sözleşmesine diledikleri kayıtları koyabilirler (TTK m.213/2).

1.3.2. Şirket Sözleşmesinin İmzalanması

Kurucular tarafından imzalanan kollektif şirket sözleşmesinin noter tarafından onaylanması veya ticaret sicili müdürü ya da yardımcısı huzurunda imzalanması gerekmektedir (TTK m.212). Şirket sözleşmesinin ticaret sicili müdürlüklerinde imzalanması, “Şirket Kuruluş Sözleşmesinin Ticaret Sicili Müdürlüklerinde İmzalanması Hakkında Tebliğ²⁵” dikkate alınarak yapılmalıdır. Sözleşmenin noterce onaylanması veya ticaret sicili müdürü ya da yardımcısı huzurunda imzalanması, imzaların kime ait olduğunun tasdiki niteliğindedir ve bu aşamada noter veya ticaret sicil müdürü ya da yardımcısı tarafından içerik denetimi yapılamaz²⁶. Ticaret sicili müdürlüğünün içerik denetimi yapabilmesi tescil talebi ile birlikte mümkün olacaktır²⁷.

Kurucular, şirket sözleşmesinin noterlikçe onaylı bir suretini onay tarihinden itibaren onbeş gün içinde şirket merkezinin bulunduğu yerdeki ticaret siciline vererek şirketin tescilini istemek zorundadırlar (TTK m.215).

1.3.3. Ticaret Siciline Tescil ve İlan

Ticaret siciline tescil, kural olarak istem üzerine yapılır (TTK m.27/1, TSY m.21/1). Tescil istemi merkezin bulunduğu yer ticaret siciline yazılı şekilde dilekçe ile veya elektronik olarak yapılır (TTK m.29/1, TSY m.23/1).

Dilekçede istem açıkça belirtilir ve tescil edilecek olgular gösterilir. Dilekçeye doğrulayıcı belgelerin asılları ya da onaylı örnekleri eklenir (TSY m.23/2). Başvurunun elektronik ortamda yapılması halinde dilekçe ve belgeler güvenli elektronik imza ile imzalanır (TSY m.23/3). Dilekçe, tescil isteminde bulunmaya yetkili kişi veya kişilerce imzalanır (TSY m.23/4). Kollektif şirketin kuruluşunda kurucuların tamamı veya temsilcileri tescil başvurusunda bulunabilecek olup tescil başvurusunun tüm ortaklar veya temsilcileri tarafından imzalanması gerekir (TSY m.22/1, TSY m.22/2-ç).

Tescili talep etmekten kaçınılması durumunda, ortaklardan her biri şirketin feshini isteyebileceği gibi şirket sözleşmesinin süresi içinde tescil edilmemesi halinde, sürenin sona ermesiyle birlikte dava yoluyla tescili isteyebilir²⁸. Şirketin tescil ve ilanı yapılmamışsa, aradan ne kadar süre geçmiş

25 <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=23093&mevzuatTur=Tebliğ&mevzuatTertip=5>

26 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 219; Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 206-207.

27 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 207.

28 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 219; Oruç Hami Şener, *Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku*

olursa olsun, ortaklardan herhangi birinin istemi üzerine ve bu ortağın noter aracılığıyla diğer ortaklara uygun bir süreyi içeren ihtar göndermiş olması şartıyla mahkemece feshe karar verilebilir (TTK m.243/1-d).

Tescil ve ilanın üçüncü kişilere etkisi Kanunda düzenlenmiştir. Buna göre, ticaret sicili kayıtları nerede bulunurlarsa bulunsunlar, üçüncü kişiler hakkında, tescilin Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edildiği; ilanın tamamı aynı nüshada yayımlanmamış ise, son kısmının yayımlandığı günü izleyen iş gününden itibaren hukuki sonuçlarını doğurur (TTK m.36/1). Üçüncü kişilerin, kendilerine karşı sonuç doğurmaya başlayan sicil kayıtlarını bilmediklerine ilişkin iddiaları dinlenmez (TTK m.36/3). Tescili zorunlu olduğu hâlde tescil edilmemiş veya tescil edilip de ilanı zorunlu iken ilan olunmamış bir husus, ancak bunu bildikleri veya bilmeleri gerektiği ispat edildiği takdirde, üçüncü kişilere karşı ileri sürülebilir (TTK m.36/4).

Kollektif şirket sicile tescille birlikte kurulur. Şirketin kuruluşunun, ticaret siciline ilanının yapılmamış olması şirketin tüzel kişiliğini kazanmasını engellemeyecektir zira ilan açıklayıcı etkiyi haizdir²⁹.

1.4. Kollektif Şirketin Ehliyeti

Ticaret şirketlerinin ehliyetine ilişkin olarak 6762 sayılı TTK'da, ticaret şirketlerinin, şirket sözleşmesinde yazılı işletme konusuyla sınırlı olmak şartıyla bütün hakları iktisap ve borçları iltizam edebileceği ifade edilmiştir (m. 137). 6762 sayılı TTK'da yer alan bu düzenleme ile şirketler hukuku bakımından uzun yıllar kabul edilen bu ilkeye "ultra vires ilkesi" denmektedir. Bu ilke, bir ticaret şirketinin ehliyetinin, şirket sözleşmesinde yazılı olan işletme konusu ile sınırlı olmasını ifade eder³⁰. Söz konusu ilke uyarınca, şirket sözleşmesinde yazılı işletme konusu sınırları içerisinde yer alan işlemler "intra vires", işletme konusu dışındaki işlemler ise "ultra vires" olarak adlandırılır. Ultra vires işlemler, yani şirket sözleşmesinde yer alan işletme konusu dışındaki işlemler yok hükmündedir³¹.

6102 sayılı TTK'nın 125. maddesi ile birlikte, 6762 sayılı TTK'da kabul edilen ultra vires ilkesi kaldırılmıştır. Anılan hüküm uyarınca, ticaret şirketleri, Türk Medeni Kanununun 48. maddesi çerçevesinde bütün haklardan yararlanabilir ve borçları üstlenenebilir (TTK m.125/2). Buna göre, tüzel kişiler, cins, yaş, hısımlık gibi yaradılış gereği insana özgü niteliklere bağlı

Ders Kitabı, 4. Bası, Seçkin Yayınevi, 2019, s. 216.

29 Pulaşlı, s. 202.

30 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 217; Murat Alışkan, "İşletme Konusu ve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Ehliyeti ve Temsili", MÜHFHAD, 18(2), 2012, s. 208.

31 Alışkan, s. 208.

olanlar dışındaki bütün haklara ve borçlara ehildirler (TMK m.48).

Kanunda, esaslı noktaları belirtilmiş ve tanımlanmış bir şekilde şirketin işletme konusunun şirket sözleşmesinde belirtilmiş olmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir (TTK m.213/1-d). Anılan hükümden, şirketin işletme konusu ile ilgili sınırlı ehliyeti haiz olduğu izlenimi olmasına karşın TTK m.125/2 açık hükmü karşısında, şirketin işletme konusu ile sınırlı ehliyet kabul edilmemeli, hak ehliyetiyle ilgili TMK m.48 hükmü esas alınmalıdır³².

2. KOLLEKTİF ŞİRKETTE ORTAKLIĞA GİRİŞ VE İÇ İLİŞKİ

2.1. Kollektif Şirkette Ortaklığa Giriş

2.1.1. Şirkete Yeni Ortak Alınması

Kanunda, kollektif şirkette ortaklıktan çıkma ve çıkarılma halleri ile ilgili düzenleme mevcut iken; üçüncü bir kişinin kollektif şirkete ortak olarak alınmasına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Kollektif şirkete ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, ilk olarak Türk Medeni Kanununun tüzel kişilere ilişkin genel hükümleri (TMK m.47-55), bu kısımda hüküm bulunmayan hallerde ise Türk Borçlar Kanununun adi şirkete dair hükümleri (TBK m.620-649), şirket niteliğine uygun olduğu oranda uygulanır (TTK m.126). Netice itibarıyla, kollektif şirkete yeni ortak alınmasına ilişkin TTK'da hüküm bulunmadığından dolayı, konuya ilişkin olarak TBK m.632 hükmünün uygulanması gerekecektir. Buna göre, ortaklığa yeni bir ortak alınması, bütün ortakların rızasına bağlıdır (TBK m.632/1). Kollektif şirket sözleşmesinde ortakların kimliğine dair bilgilerin mevcut olması zorunlu tutulduğundan (TTK m.213/1-a), kollektif şirkete yeni ortak alınması durumunda şirket sözleşmesinin değiştirilmesi gerekecektir³³. Kollektif şirkette, şirket sözleşmesinin değiştirilmesine ilişkin kararların ise oybirliğiyle alınması şarttır (TTK m.226/2). Değiştirilen sözleşmenin de yine ticaret siciline tescili gerekir³⁴.

2.1.2. Payın Devri

Kanunda, ortaklık payının devredilmesi suretiyle kollektif şirkete yeni ortak katılımına ilişkin olarak bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla, yine TTK m.126 hükmü atfıyla TBK hükümlerine gidilmesi gerekecektir. Buna göre, ortaklardan biri tek taraflı olarak bir üçüncü kişiyi ortaklıktaki

32 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 211.

33 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 251; Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 238.

34 Bozkurt, s. 154.

payına ortak eder veya payını ona devrederse, bu üçüncü kişi ortak sıfatını kazanamaz (TBK m.632/2). Hükümden anlaşılacağı üzere ortaklık payının kısmen veya tamamen devredilmesi mümkündür. Bununla birlikte, ortaklık payının kısmen veya tamamen devredilmesi, şirket sözleşmesinin değişikliğini gerektirdiğinden (TTK m.213/1-a, TTK m.226/2), ortaklık payının devrine tüm ortakların onay vermesi gerekir. Ortaklar, payın devrine ilişkin muvafakatleri zımni olarak da verebilirler³⁵

Kollektif şirkette ortaklık payının devri iki ayrı işlemde oluşmaktadır. İlk olarak, payını devretmek isteyen ortakla, payı devralmak isteyen kişi arasında bir pay devir sözleşmesi yapılır³⁶. Ortaklık payını devreden ile payı devralan arasında akdedilen devir sözleşmesi, şirket sözleşmesinin şekline tabidir³⁷. Daha sonra ise, devrin hüküm ve sonuç doğurabilmesi için ortakların bu devir işlemine onay vermesi gerekir (TTK m.226/2). Ortaklar, devir işlemine, payın devri sözleşmesinden önce veya sonra onay verebilecekleri gibi; şirket sözleşmesine, payın serbestçe devredilebileceğine dair hüküm konularak da pay devrine önceden icazet verilebilecekleri kabul edilir³⁸. Ortakların, devre onay vermemeleri halinde pay devirleri şirkete ve ortaklara karşı geçersiz olup, payı devreden ve payı devralan arasında akdedilen sözleşme, şirkete ve ortaklara karşı hüküm ifade etmez³⁹.

2.1.3. Mirasçının Şirkete Katılımı

Kollektif şirkette ortaklardan birinin ölümü halinde, şirket sözleşmesinde şirketin ölen ortağın mirasçılarıyla devam edeceğine ilişkin düzenleme yoksa, mirasçılarla diğer ortakların oybirliği ile verecekleri karar üzerine şirket bunların arasında devam edebilir. Mirasçılar veya içlerinden biri şirkette kalmaya razı olmazlarsa, diğer ortaklar, ölen ortağın razı olmayan mirasçılarına düşen payları ödeyerek onları şirketten çıkarır ve aralarında şirkete devam edebilirler. Bu durumda sağ kalan ortaklardan birinin şirketin devamına onay vermemesi sebebiyle oybirliği sağlanamadığı takdirde ise şirket sona erer (TTK m.253/1).

Şirketin, ölen ortağın mirasçılarıyla diğer ortaklar arasında kollektif şirket olarak devam edeceği hakkında şirket sözleşmesinde hüküm varsa, mirasçılar kollektif sıfatıyla şirkete devam edip etmemekte serbesttirler.

35 Ahmet Ayar, “*Adi Ortaklık Sözleşmesinde İç ve Dış İlişkiler*”, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı (Doktora Tezi), 2015, s. 182.

36 Bahtiyar, s. 95.

37 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 258.

38 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s.120.

39 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s.238.

Mirasçılar şirketin devam etmesini isterlerse, diğer ortaklar bu isteği kabul etmek zorundadır. Ancak, kollektif sıfatıyla şirkette kalmak istemeyen mirasçı varsa, ölen ortağın payından kendisine düşen tutar ile komanditer olarak şirkete kabul edilmesini önerebilir. Diğer ortaklar bu öneriyi kabul etmek zorunda değildir. Mirasçılar şirkete kollektif ortak veya komanditer olarak girip girmeyeceklerini ortağın ölüm tarihinden itibaren üç ay içinde şirkete ihbar etmelidir. Durumun şirkete ihbarına kadar, mirasçılar şirkette komanditer olarak kalmış sayılırlar. Bu süre içinde ihbarda bulunmamış olan mirasçılar, sürenin sona ermesinden itibaren kollektif ortak sıfatını alırlar (TTK m.253/2).

2.2. Kollektif Şirkette Ortaklar Arasındaki İlişkilerin Genel Özellikleri

2.2.1. Ortaklar Arasındaki İlişkilerin Mahiyeti

Kollektif şirkette, ortakların birbirleriyle olan ilişkilerinin düzenlenmesinde sözleşme serbestisi geçerlidir (TTK m.217). Dolayısıyla kollektif şirkette iç ilişkiyi, şirketin ortaklarla ve ortakların birbirleriyle olan ilişkilerini, düzenleyen hükümler esas itibarıyla düzenleyici bir nitelik arz eder⁴⁰. İç ilişkide, ortaklar arasında akdedilen sözleşme hükümlerinin uygulanması asıl olmasına rağmen, sözleşmenin sınırsız ve müteselsil sorumluluğa aykırı olan şartları üçüncü kişiler hakkında geçerli olmaz (TTK m.236).

Kollektif şirkette iç ilişkide ortaklara serbesti tanınmasına karşın kanun koyucu bazı alanlarda müdahalelerde bulunma ihtiyacı hissetmiştir. Söz konusu düzenlemelerden birisi, herhangi bir ortağın denetim hakkının şirket sözleşmesiyle dahi kaldırılmayacak olmasıdır (TTK m.225). Kanun koyucunun müdahale ettiği alanlardan bir diğeri de, ortağa tanınmış olan hakları kaldıran veya daraltan sözleşme şartlarının geçersiz olduğuna ilişkin hükümdür (TTK m.228/2).

2.2.2. Sadakat ve Özen Yükümü

Ortakların, taahhüt ettikleri sermaye koyma borcunu yerine getirmelerinden sonra da şirkete ve birbirlerine karşı sadakatle hareket etmeyi ve şirket menfaatlerini gözetmeyi sürdürmeleri beklenir⁴¹. Dolayısıyla kollektif şirketlerde ortakların iç ilişkilerde sadakat ve özen borcuna uyması gerekmektedir.

40 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 212.

41 Ayar, s. 111.

Kollektif şirket, birbirine güvenen, birbirlerinin şahsi niteliklerini bilen ortaklar tarafından teşekkül eden bir birlik olduğu için ortaklar, diğer ortaklardan, kendilerinden beklenemeyecek bir özen göstermesini isteyemezler⁴². Dolayısıyla ortakların, diğer ortaklara ve şirkete karşı yükümlü olduğu sadakat ve özenin ölçüsü; ortağın kendi işlerinde gösterdiği olağan dikkat ve basiretten ibaret olmalıdır⁴³. Adi şirkette de ortaklık işlerinde, her ortağın kendi işlerinde olduğu ölçüde çaba ve özen göstermekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir (TBK m.628).

2.2.3. Eşitlik İlkesi

Kollektif şirkette iç ilişkilerde eşitlik ilkesinin uygulanması esastır. Ortakların, TTK m.127 gereğince şirkete koymayı taahhüt ettikleri katılma payları birbirinden farklı nitelikte olsa bile, her ortak aynı şartlar altında muamele görüp, aynı hak ve borçlara sahip olur⁴⁴.

Eşitlik ilkesi TTK'da açık bir şekilde düzenleme alanı bulmamıştır. Bu ilke asıl olarak, zımni bir şekilde, TBK'da ifade edilmiştir. Kollektif şirkete ilişkin kısımda eşitlik ilkesine dair hüküm bulunmadığı için TBK'da yer alan, adi şirkete ilişkin hükümler, şirket türünün niteliğine uygun olarak uygulama alanı bulacaktır (TTK m.126). Buna göre, sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa katılım payları, ortaklığın amacının gerektirdiği önem ve nitelikte ve birbirine eşit olmak zorundadır (TBK m.621/2). Eşitlik ilkesinin TTK'da da yansımaları mevcuttur. Söz konusu hükümler şunlardır; ortaklardan her birinin, ayrı ayrı şirketi yönetme hakkını ve görevini haiz olduğuna ilişkin düzenleme (TTK m.218/1) ve her ortağın bir oy hakkına sahip olduğu ve bunun kesinlikle değiştirilemez olduğuna ilişkin düzenlemedir (TTK m.226/1).

Kollektif şirkette eşitlik ilkesi esas olmakla birlikte, ortaklar aralarında akdedecekleri bir sözleşmeyle (TTK m.217), iç ilişkide bazı ortaklara ek haklar verilebilir. Dolayısıyla sözleşmede aksine hüküm bulunmadıkça, her ortağın aynı şartlar altında eşit muameleye tabi tutulması asıldır⁴⁵.

42 Ömer Faruk Ögütücü, “*Adi Ortaklıkta İç İlişkiler*”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), 2019, s. 55.

43 Ayar, s. 114; Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s.213.

44 Ayar, s. 77.

45 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 213.

2.2.4. Ortaklık Hak ve Borçlarının Devri

Şahıs şirketi olması nedeniyle, kollektif şirketlerde iç ilişkilerden kaynaklanan hak ve borçlar şahsa bağlıdırlar ve devredilemezler⁴⁶. Ancak bu kuralın bazı istisnaları mevcuttur. Bu bağlamda TTK m.126'nın atfıyla, ortaklar ancak diğer ortakların rızasıyla şirketteki payını başkasına devredebilir (TBK m.632/1). Ortaklar ayrıca yönetim, denetim, oy ve temsil haklarını tümüyle devredemeseler de bazı durumlarda bu haklarını temsilci vasıtasıyla kullanabilmektedirler. Söz konusu hakların devamlı olarak devredilebilmesi yalnızca küçük ve kısıtlılar bakımından mümkündür⁴⁷. Bir başka istisna ise katılma paylarına ilişkindir. Ortakların sermaye koyma borcu (TTK m.127-128), şahsa bağlı bir ifa gerektirmiyorsa üçüncü bir kişi tarafından yerine getirilebilir (TBK m.83). Dolayısıyla TTK m.127/1'de düzenlenen, sermaye olarak getirilebilecek değerlerden, maddi edim niteliğinde olanlar üçüncü kişilerce ifa edilebilir⁴⁸.

2.3. Ortaklar Arasındaki İlişkiler (İç İlişki)

Kollektif şirketlerde iç ilişki kavramı, ortakların birbirleriyle ve şirketle olan ilişkilerini ifade etmek için kullanılmaktadır⁴⁹. Kollektif şirkette, ortakların birbirleriyle olan ilişkilerinin düzenlenmesinde sözleşme serbestisi geçerlidir (TTK m.217). Söz konusu hüküm uyarınca, iç ilişkide sözleşme serbestisi geçerlidir. Ancak kanun koyucu tarafından bu kurala bazı istisnalar da getirilmiştir (TTK m.225, TTK m.228). İç ilişkiler, şahsi ilişkiler ve mali ilişkiler olmak üzere iki ana başlık altında sınıflandırılmıştır.

2.3.1. Şahsi Nitelikteki İlişkiler

2.3.1.1. Yönetim hakkı

Kanunda yönetim hakkı, “Şirketin Yönetimi” başlığı altında düzenlenmektedir (TTK m.218-224). Ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla kurulan kollektif şirkette (TTK m.211), ortakların şirket tüzel kişiliği adına hareket etmesi ile işletme amacı gerçekleştirilebilir⁵⁰. Kanunda ortaklardan her birinin ayrı ayrı şirketi yönetme hak ve görevine sahip olduğu belirtilerek (TTK m.218/1), kollektif şirkette ferdi yönetim

46 Furkan Derdiman, “*Adi Ortaklık Yapısındaki Değişiklikler*”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuku Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), 2021, s. 118.

47 Ayar, s. 12.

48 Yıldırım, s. 253.

49 Pulaşlı, s. 206.

50 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 218.

esas kabul edilmiştir⁵¹. Anılan hüküm uyarınca şirketin yönetimi, ortaklar için hem hak hem de görevdir.

Kanunda, yönetim işlerinin, şirket sözleşmesiyle veya çoğunluğun kararıyla ortaklardan birine veya birkaçına verilebileceği ifade edilmiştir (TTK m.218/1). Ancak Kanunda yönetici ortaklar ile diğer ortaklar arasındaki ilişkilerin ne tür bir hukuki niteliği haiz olduğu düzenlenmemiştir. Adi şirketlerde ise ortaklık sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadıkça, yönetici ortaklar ile diğer ortaklar arasındaki ilişkilerin, vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi olduğu belirtilmiştir (TBK m.630/1). Ticaret şirketlerine ilişkin Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, TBK'nın adi şirketlere dair hükümlerinin uygulanacağına ilişkin düzenleme (TTK m.126) mevcuttur. Ancak kolektif şirkette yönetim hakkının, konu bakımından vekalet ilişkisine kıyasla daha geniş bir kapsamda olduğu anlaşılmaktadır. Kolektif şirket yöneticilerinin, şirketin amacını ve konusunu elde etmek için yapılması gereken olağan işlem ve işleri organ sıfatıyla yaptığı ve vekalet ilişkisinde olduğu gibi müvekkilinden talimat almasının gerekmediği kabul edilmektedir⁵². Ancak, vekalet ilişkisine dair hükümlerin, şirketin niteliğine uygun düştüğü sürece, yöneticiler ile kolektif şirket arasındaki ilişkiler bakımından uygulanmasının (TTK m.126) sorun teşkil etmeyeceği ifade edilebilir.

Yönetici ortak, diğer ortakların itiraz hakkı saklı kalmak kaydıyla, şirketin yönetimi kapsamında olağan işleri kendi görüşüne göre ve aksi belirtilmediği sürece, diğer yönetici ortakların katılımı olmaksızın bağımsız olarak yapar⁵³. Zira kolektif şirkette ferdi yönetim esastır. Şirket sözleşmesinde hüküm bulunması halinde, sözleşmede öngörülen usule uygun olarak alınacak bir kararla, yönetici ortağa talimat verilebileceği de kabul edilmektedir⁵⁴. Bununla birlikte, yönetim hakkı şirket sözleşmesiyle bir ortağa verilmişse, bu ortak, diğer ortaklar itiraz etseler ve karşı çıksalar bile, hileye dayalı olmamak şartıyla, şirketin yönetimi kapsamındaki hususlar için gereken işlemleri yapabilir (TTK m.222).

Kanunda, kolektif şirkette yönetim hakkının kapsamı belirlenirken olağan ve olağanüstü işler ayrımı yapılmıştır. Buna göre, şirketin yönetimi kapsamındaki hususlar, şirketin amacını ve konusunu elde etmek için yapılması gereken olağan işlem ve işler ile sınırlıdır. Şirketi yönetenler, şirket menfaatine uygun gördükleri işlerde, olağan işlem ve işlerle sınırlı olmak şartıyla, sulh, feragat ve kabul ile tahkime de yetkilidirler. Olağan iş ve işlemler

51 Şener, s. 218; Ögütçü, s. 61.

52 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s.219.

53 Şener, s. 219; Bahtiyar, s. 87.

54 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s.219.

dışında kalan hususlarda ise ortakların oybirliği şarttır (TTK m.223). Kanun koyucu söz konusu düzenlemede olağan işleri saymış ve bunların dışında kalan işlemlerin, sınırlı sayıda olmamak üzere, olağanüstü işler olduğuna ilişkin örnekler vermiştir. Buna göre, bağışta bulunmak, kefil olmak, üçüncü kişi lehine garanti vermek, ticari mümessil tayin etmek ve şirket konusuna girmiyorsa taşınmazları satmak, satın almak, teminat göstermek, şirketin özüne ilişkin üretim araçlarını elden çıkarmak, rehnetmek veya ticari işletme rehni kurmak gibi olağan iş ve işlemler dışında kalan hususlar olağanüstü işlemler olarak kabul edilip, bu hususlarda ortakların oybirliğinin bulunması şartı aranmıştır (TTK m.223).

Yönetim yetkisi, şirket sözleşmesiyle verilmişse, bu yetkinin geri alınması veya sınırlandırılması şirket sözleşmesinin değişikliğini gerektirdiği için bu karar oybirliği ile alınmalıdır (TTK m.219, TTK m.226/2). Oybirliğinin sağlanamaması durumunda, haklı sebeplerin varlığında, ortaklardan birinin talebi üzerine, mahkeme kararı ile yönetim hak ve görevi sınırlandırılabilir veya kaldırılabilir (TTK m.219). Anılan hükümde haklı sebep olarak nitelendirilebilecek haller de ifade edilmiştir. Buna göre, görevin yerine getirilmesinde basiretsizlik, ağır ihmal veya yönetimde iktidarsızlık gibi durumlar haklı sebep sayılabilir (TTK m.219). Bunlara ek olarak, yöneticinin, yönetim kapsamına giren işlerde şirkete ihanet etmiş olması, kendisine düşen asli görevleri ve borçları yerine getirmemesi ve uğradığı sürekli bir hastalık veya diğer bir nedenden ötürü şirketin yönetimi kapsamına giren işleri yapmak için gerekli olan yeteneği ve ehliyetini kaybetmiş olması gibi durumlar da haklı sebep olarak nitelendirilebilir⁵⁵.

Yönetici, ortakların kararıyla atanmışsa, ortakların çoğunluğunun kararıyla görevden alınabilir. Çoğunluk elde edilemediği takdirde, yönetim işlerine bakan ortağın şirket sözleşmesini ihlal ettiği veya olayda haklı sebep bulunduğu iddiasıyla, her ortak ilgili yönetici ortağın görevden alınması için mahkemeye başvurabilir (TTK m.220).

Şirket işlerinin yönetimi, ortakların tümüne veya birkaçına verilmiş ise, bunların her biri yalnız başına yönetim hak ve görevini haizdir. Bununla beraber, şirketi yönetmekle yükümlü olan ortaklardan bazısı, yapılacak bir işin, şirketin menfaatlerine uygun olmadığını ileri sürerlerse, yönetim hak ve görevini haiz diğer ortaklar, çoğunluk kararıyla o işi yapabilirler (TTK m.221/1). Şirket sözleşmesinde şirket işlerinin yönetimi kendilerine verilmiş ortakların birlikte hareket etmeleri yazılı ise, ortakların, gecikmesinde tehlike görülen hâller istisna olmak üzere, her işte anlaşmaları gerekir.

55 Ayar, s. 171; Ögütçü, s. 78.

Anlaşamadıkları takdirde durum ortaklar kuruluna götürülür ve bu kurulca verilecek karara göre hareket edilir.

Kollektif şirketin yönetimine dair işlerde ortakların itiraz hakkı mevcuttur. Yönetici sıfatını haiz olmayan ortakların itiraz hakkı olağanüstü işlemlerle sınırlıdır. Olağanüstü işlerde, kural olarak, bütün ortaklar yönetim hakkına sahip olduğu için (TTK m.223) bütün ortakların itiraz hakkının bulunduğu söylenebilir⁵⁶. Yönetim şirket sözleşmesiyle bir ortağa verilmişse, bu ortak, diğer ortaklar itiraz etseler ve karşı çıksalar bile, hileye dayalı olmamak şartıyla, şirketin yönetimi için gereken işlemleri yapabilir (TTK m.222). Kanunda, itiraz hakkı herhangi bir şekilde tabi tutulmamış olup işlem yapılana kadar itiraz edilebileceği (TBK m.625) ifade edilmiştir. Bununla birlikte, itiraz, yalnızca iç ilişkide hüküm ifade edecek olup yöneticinin itiraza rağmen işlemi gerçekleştirmesi halinde temsil yetkisi sınırları çerçevesinde şirket bu işlem ile bağlı olur⁵⁷.

Ortağa verilen yönetim yetkisi, şirketin sona erdiği tescil ve ilan edilinceye kadar devam eder (TTK m.251). Kural böyle olmakla birlikte yöneticinin ölümü, iflası veya kısıtlanması da yöneticilik sıfatını kendiliğinden⁵⁸ sona erdirir (TTK m.243).

2.3.1.2. Oy hakkı

Kollektif şirkette her ortak bir oy hakkına sahip olup bu kurala aykırı olan sözleşmeler geçersizdir (TTK m.226/1). Ek olarak, ortakların oy hakkı, nitelik itibarıyla yükümlülük olmayıp bir hak durumundadır.

Kollektif şirkette oy hakkı, ortaklık sıfatının şahsa bağlı olmasından dolayı bizzat ortak tarafından kullanılır⁵⁹. Bu kuralın istisnası ise tasfiye memurlarının atanmaları ve görevden alınmaları veya onlara verilecek talimatla ilgili kararlara katılma hakkının, bir ortağın iflasında iflas idaresine, ölümünde mirasçılara ve kısıtlanması durumunda kanuni temsilcisine ait olduğuna dair düzenlemedir (TTK m.268/2).

Ortaklık sıfatına bağlı olarak tanınan, vazgeçilemez veya sınırlandırılmaz bir hüviyete sahip olan⁶⁰ oy hakkı, bazı durumlarda kanun koyucu tarafından sınırlandırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre, şirketi yönetmekle yükümlü olan ortaklardan bazısı, yapılacak bir işin, şirketin menfaatlerine uygun olmadığını

56 Bahtiyar, s. 88; Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 223.

57 Şener, s. 219.

58 Bahtiyar, s. 87.

59 Ayar, s. 154-155.

60 Şener, s. 225.

ileri sürerlerse, yönetim hak ve görevini haiz diğer ortaklar, çoğunluk kararıyla o işi yapabilirler (TTK m.221/1). Ortağın oy hakkından yoksun tutulabileceğine dair bir diğer mesele, icra edilen işlemlerde ortağın kişisel menfaatinin bulunduğu durumlardır. Bu konuya ilişkin, kollektif şirketler çatısı altında mevcut bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda da anonim şirketlere ilişkin, pay sahibinin kendisi, eşi, alt ve üstsoyu veya bunların ortağı oldukları şahıs şirketleri ya da hâkimiyetleri altındaki sermaye şirketleri ile şirket arasındaki kişisel nitelikte bir işe veya işleme veya herhangi bir yargı kurumu ya da hakemdeki davaya ilişkin olan müzakerelerde oy kullanamayacağına dair hüküm (TTK m.436/1) veya dernek üyelerinin, dernek ile kendisi, eşi, üstsoyu ve altsoyu arasındaki bir hukukî işlem veya uyuşmazlık konusunda alınması gereken kararlarda oy kullanamayacağına ilişkin düzenlemenin (TMK m.82) kıyas yoluyla uygulanması gündeme gelebilecektir⁶¹.

Kollektif şirkette ortaklar, oylarını diğer bütün ortaklara hitaben açıklar⁶². Ortaklar açıklamış oldukları oyları, karar alınıncaya dek, herhangi bir sebep göstermeksizin değiştirebilir ve irade sakatlığı hallerine dayanarak verdikleri oyun iptalini de talep edebilirler⁶³.

2.3.1.3. Denetim ve bilgi edinme hakkı

Kollektif şirkette, yönetim hakkını ve görevini haiz olmasa bile her bir ortak şirket işlerinin gidişi hakkında bizzat bilgi edinmek, şirketin belgelerini ve defterlerini incelemek, bunlara göre kendisi için şirketin finansal durumunu gösterecek bir hesap tablosu düzenlemek hakkını haizdir. Buna aykırı olan sözleşmeler ise geçersizdir (TTK m.225).

Ortaklık sıfatına bağlı olan, dolayısıyla da şahsi bir nitelik arz eden denetleme ve bilgi edinme hakkı; yönetici ortağa, şirket tasfiye halindeyse tasfiye memuruna yöneltilebilir (TTK m.301/1). Şahsa bağlı bir niteliği haiz olması nedeniyle denetleme ve bilgi edinme hakkının, diğer ortakların onayı olmadan üçüncü bir şahsa devri mümkün değildir⁶⁴. Bununla birlikte denetim hakkı ortağa pasif bir yetki verir dolayısıyla da ortağa bu hak yoluyla doğrudan müdahalede bulunma salahiyeti vermez⁶⁵.

Denetim ve bilgi edinme hakkı ortaklık sıfatına bağlı bir hak olup bu sıfatın sona ermesiyle söz konusu hak da ortadan kalkar. Ancak kanun koyucu tarafından bu duruma bir istisna getirilmiştir. Buna göre, çıkarılan veya çıkan

61 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 235.

62 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 235.

63 Şener, s. 225.

64 Ögütçü, s. 43.

65 Bahtiyar, s. 89.

ortak, evvelce başlanmış işlerin hemen tasfiyesi mümkün olmadığı takdirde, her faaliyet dönemi sonunda, o yıl içinde bitirilen işlerin hesaplarını ve devam etmekte olan işlemlerin o tarihteki durumu hakkında bilgi verilmesini isteyebilir (TTK m.263/2).

2.3.1.4. Rekabet yasağı

Kollektif şirkette ortakların, sözleşmede belirtilen amacın gerçekleşmesine yönelik olarak olumsuz davranışlardan kaçınması ve böylelikle sadakat yükümlülüğüne uygun hareket etmeleri beklenir⁶⁶. Buradan hareketle rekabet yasağı bir başlık olarak kanun koyucu tarafından düzenleme alanı bulmuştur. Kanunda, bir ortağın, ortağı olduğu şirketin yaptığı ticari işler türünden bir işi, diğer ortakların izni olmaksızın kendi veya başkası hesabına yapamayacağı gibi aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırlandırılmamış ortak olarak giremeyeceği ifade edilmiştir (TTK m.230/1). Hükmün devamında ise yeni kurulan bir şirkete giren ortağın, daha önce kurulmuş diğer bir şirketin de sorumluluğu sınırlandırılmamış ortaklarından olduğunu diğer ortaklar bildikleri hâlde önceki şirketten ilişığının kesilmesini aralarında açıkça kararlaştırmamışlarsa, bu durumu kabul ettiklerinin varsayılacağı belirtilmiştir (TTK m.230/2). Benzer bir şekilde, rekabet yasağına aykırı davranışın diğer ortaklar tarafından bilinmesine rağmen sessiz kalınması, izin verildiği anlamına gelecektir⁶⁷.

Rekabet yasağına aykırılık halinde, şirket, bu ortaktan tazminat istemekte veya tazminat yerine bu ortağın kendi adına yaptığı işleri şirket adına yapılmış saymakta, üçüncü kişilerin hesabına yapmış olduğu işlerden doğan menfaatlerin şirkete bırakılmasını istemekte serbesttir (TTK m.231/1). Hükümden anlaşılacağı üzere, rekabet yasağı emredici bir mahiyette değildir. Dolayısıyla ortaklar, ortağı olduğu şirketin yaptığı ticari işler türünden bir işi, diğer ortakların izni olmaksızın kendi veya başkası hesabına yapamayacağı gibi aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırlandırılmamış ortak olarak girmesine izin verebilirler. Ortakların vereceği bu izin, bir karara istinaden verilebileceği gibi örtülü de olabilir⁶⁸. Rekabet yasağına aykırılık halinde, TTK m.231/1 hükmünde belirtilen yaptırımlardan hangisinin uygulanacağına diğer ortaklar çoğunlukla karar verir (TTK m.231/2). Rekabet yasağına aykırı olarak icra edilen iş ve işlemlerden dolayı hakları ihlal edilen ortaklar şirketin feshini isteyebilecekleri gibi (TTK m.231/3) ortağın şirketten çıkarılmasına karar verebilirler (TTK m.255/1).

66 Ayar, s. 116.

67 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 225.

68 Ayar, s. 117.

Kanunda ifade edilen yaptırımları (TTK m.231/1) uygulayabilme hakkının, rekabet yasağına aykırı işlemin yapıldığının veya ortağın diğer bir şirkete girdiğinin öğrenildiği tarihten başlayarak üç ay ve her halde işlemin yapıldığı tarihten itibaren bir yıl sonra zamanaşımına uğrayacağı kabul edilmiştir (TTK m.231/2).

2.3.2. Mali Nitelikteki İlişkiler

2.3.2.1. Sermaye koyma borcu

Kanunda, sermaye şirketlerinin aksine, kollektif şirketin kurulabilmesi için asgari bir sermaye miktarı öngörülmemiştir. Dolayısıyla, kollektif şirketin bir ticari işletmeyi işletmek amacıyla kurulabileceği (TTK m.211) dikkate alındığında, kollektif şirket sermayesinin, ticari bir işletmeyi işletebilecek kapasitede olması gerektiği ifade edilebilir⁶⁹.

Kollektif şirket sözleşmesinde, her ortağın sermaye olarak koymayı taahhüt ettiği para miktarı; para niteliğinde olmayan sermayenin değeri ve bu değer ne suretle biçilmiş olduğu; sermaye olarak kişisel emek konulmuşsa bu emeğin niteliği, kapsamı ve değerinin gösterilmesi zorunludur (TTK m.213/1-e). Bu kapsamda, şirketin amacını gerçekleştirmeye yönelik olarak şu unsurlar sermaye olarak konulabilir (TTK m.127/1):

- Para, alacak, kıymetli evrak ve sermaye şirketlerine ait paylar (TTK m.127/1-a).
- Fikrî mülkiyet hakları (TTK m.127/1-b).
- Taşınır ve her çeşit taşınmaz (TTK m.127/1-c).
- Taşınır ve taşınmazların faydalanma ve kullanma hakları (TTK m.127/1-d).
- Kişisel emek (TTK m.127/1-e).
- Ticari itibar (TTK m.127/1-f).
- Ticari işletmeler (TTK m.127/1-g).
- Haklı olarak kullanılan devredilebilir elektronik ortamlar, alanlar, adlar ve işaretler gibi değerler (TTK m.127/1-h).
- Maden ruhsatnameleri ve bunun gibi ekonomik değeri olan diğer haklar (TTK m.127/1-i).
- Devrolunabilen ve nakden değerlendirilebilen her türlü değer (TTK m.127/1-j).

⁶⁹ Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 213.

Bir kollektif Şirketten bahsedebilmek için her ortağın, Şirketin amacını gerçekleştirmeye yönelik bir katılma payı ile Şirkete katılması gerekir⁷⁰. Usulüne göre düzenlenmiş ve imzalanmıŐ Şirket sözleşmesiyle kararlaŐtırılan katılma payı taahhütleri, ortakların sermaye borcunu oluşturur (TTK m.128/1). Şirket sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadıkça, sermaye olarak konan ayınların mülkiyeti Şirkete ait ve haklar Şirkete devredilmiş olur (TTK m.131/2).

Şirket, her ortağın sermaye koyma borcunu yerine getirmesini isteyebileceği ve dava edebileceği gibi, yerine getirmede gecikme sebebiyle uğradığı zararın tazminini de isteyebilir. Tazminat istemi için ihtar Şarttır. Kollektif Şirkette bu davayı ortaklar da açabilir (TTK m.128/7).

2.3.2.2. Kâr payı hakkı ve zarara katılma

Her ortak, Şirketten faaliyet dönemi sonunda gerçekleşen kârdan kendisine düşen payı, kanuna veya Şirket sözleşmesine göre yılsonu bilançosu ıkarılmamıŐsa çıkarılmasını, bilançoda kâr payı saptanmamıŐsa saptanmasını ve alacaklarını istemek hakkına sahiptir (TTK m.228/1). Zarar payı ile ilgili olarak ise ortaklar oybirliği ile karar almadıkça hiçbir ortak, sermayesinden eksilen kısmı tamamlamaya zorlanamaz (TTK m.229/1). Sermayenin zararla eksilen kısmı, aksine karar yoksa, gerçekleşecek kâr ile kapatılır (TTK m.229/2). Zararla ilgili TTK m.229 hükmü saklı kalmak kaydıyla ortaklar, kâr ve zarardan kendilerine düşen payın belirlenmesini, Şirket sözleşmesiyle veya sonradan alacakları bir kararla, içlerinden birine veya bir üçüncü kişiye bırakabilirler (TTK m.227/2).

Kâr ve zarara katılmaya ilişkin Şirket sözleşmesinde hüküm bulunması halinde, ortakların kâr ve zarara katılması bu hükümlere göre yapılır. Meğer ki sözleşmede öngörülen oran ‘‘aslan payı’’ niteliğinde olmasın⁷¹. Sözleşmede hüküm bulunmaması halinde, her ortağın kâr ve zarardaki payı, katılım payının değerine ve niteliğine bakılmaksızın eŐittir (TTK m.227/3, TBK m.623/1). Sözleşmede ortakların kâr veya zarara katılım paylarından biri belirlenmiŐse bu belirleme, diğerindeki payı da ifade eder (TBK m.623/2).

Şirketin faaliyet dönemi sonunda, finansal tabloların onaylandığı toplantıda kârın dağıtımını da karara bağlanır. Ortaklar, bu kararın kanuna, Şirket sözleşmesine, Şirket kararlarına veya dürüstlük kuralına aykırı olması hâlinde, kârın kullanılması hakkındaki karar tarihinden itibaren üç ay içinde iptal davası açabilirler (TTK m.227/1). Ortakların, kâr ve zarardan kendilerine

70 Ayhan/ ağlar/ zdamar, s. 215.

71 Bahtiyar, s. 85.

düşen payın belirlenmesini, şirket sözleşmesiyle veya sonradan alacakları bir kararla, içlerinden birine veya bir üçüncü kişiye bırakabileceklerini ifade etmiştik. Bu ortağın veya üçüncü kişinin vereceği kararın hakkaniyete aykırı olması durumunda ise söz konusu kararın öğrenilmesinden itibaren üç ayın geçmesi, belirlenen kâr payının ortak tarafından tamamen veya kısmen alınması veya başka bir kimseye devredilmesi, zararın ödenmesine başlanması gibi açık veya zımni kabulü gösteren durumlarda dava hakkı düşecektir (TTK m.227/2).

2.3.2.3. *Tasfiye payı – Ayrılma payı*

Sona ermeyle birlikte, şirket tasfiye sürecine girer. Tasfiye işlemi ile şirketin net malvarlığı ortaya çıkarılır⁷². Şirketin net varlığı, şirket sözleşmesine veya sonradan verilecek karara göre, tasfiye memurları tarafından dağıtılır. Sözleşmede aksine hüküm veya ortakların kararı bulunmadığı takdirde dağıtım para olarak yapılır (TTK m.300). Ortakların, dağıtılacak tasfiye payına iştirak hakkı vardır. Söz konusu hak şarta bağlı bir mali hak olup⁷³, şirketin tasfiyesi tamamlanmadan talep edilemez.

Ortaklardan birinin şirketten çıkması veya çıkarılması durumunda ise o ortağa tasfiye payı yerine ayrılma payının verilmesi gerekir. Ayrılma payı, ayrılma tarihine en yakın olan tarih esas alınarak belirlenecek bilançoaya dayanılarak (TTK m.260), farazi olarak yapılacak bir tasfiyeye göre belirlenir⁷⁴. Tıpkı tasfiye payı gibi; ayrılma payı da şarta bağlı mali bir hak olup⁷⁵, ortağın şirketle ilişkisi kesilmeden talep edilemez.

Tasfiye payı tespit edildikten sonra, ilk olarak, ortakların sermaye olarak koydukları katılım payları kendilerine verilir. Katılım payı olarak bir malın kullanma hakkı devredilmiş ise söz konusu mal iade edilir ancak kullanma hakkının karşılığı olarak bir şey verilmez⁷⁶.

2.3.2.4 *Ücret ve faiz isteme ve masrafi talep etme hakkı*

Kanunlarda aksine hüküm yoksa, şirket sözleşmesiyle ortakların, şirketteki hizmetleri sebebiyle kendilerine ücret verilmesi kabul olunabilir (TTK m.132). Her ortak, şirket sözleşmesinde hüküm bulunması halinde, hak ettiği ücreti istemek hakkına sahiptir (TTK m.228/1). Ayrıca, ortağın yapmış olduğu hizmet, şirket sözleşmesinde ortaklara yüklenen ödevlerden

72 Bahtiyar, s. 86.

73 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 217.

74 Derdiman, s. 208-209.

75 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 217.

76 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 217.

değil ise hizmet, vekalet veya istisna sözleşmesi hükümleri uyarınca, üçüncü bir kişi gibi ücret talep edilebilir⁷⁷. Şirketin iflasi halinde ise ortaklar, işlemiş faizler, ücretler ve şirket lehine yaptıkları giderler için herhangi bir alacaklı gibi masaya girebilirler (TTK m.241).

Kollektif şirkette ortakların, şirket sözleşmesinde hüküm bulunması halinde, koydukları sermayeler için faiz verilmesi kabul edilebilir (TTK m.132). faizin verilebilmesi için şirketin faaliyet dönemi sonunda kar etmiş olması gerekmez⁷⁸. Ortakların, şirket sözleşmesinde öngörülen ücreti talep etme haklarını ve koydukları sermaye payının faizini talep etme haklarını kaldıran veya sınırlandıran sözleşme şartları geçersiz olup söz konusu haklar emredici niteliktedir (TTK m.228/2).

Ortakların şirket işleri için yapmış oldukları giderler, şirket tarafından ödenir⁷⁹. Gerek şirket yöneticileri gerekse yönetici sıfatı olmayan ortaklar olsun, şirket işleri için emek sarfeden ortağa, şirket tarafından ödeme yapılması gerekir (TBK m.627/3).

Kollektif şirkette ortaklardan her biri, şirkete ödünç olarak verdiği parayı ve kararlaştırılmışsa faizini de talep etme hakkına sahiptir (TTK m.228/1).

3. KOLLEKTİF ŞİRKETTE ORTAKLIĞA GİRİŞİN SONUÇLARI

3.1. Şirkete Yeni Ortak Alınmasının Sonuçları

Kollektif şirkete yeni bir ortağın dahil olmasıyla birlikte, tüm ortakların oybirliğiyle değiştirilen şirket sözleşmesine (TTK m.226/2), yeni giren ortağın adı, soyadı, yerleşim yeri ve vatandaşlığı hususları eklenir (TTK m.213/1-a) ve bu durum ticaret siciline tescil ve ilan olunur (TTK m.215). Şirkete yeni giren ortağa ilişkin söz konusu kayıtlar sözleşmede yer almazsa kollektif şirket adı şirket hükmünde olur ve şirket hakkında, TBK'da düzenleme alanı bulan, adi şirketlere ilişkin hükümler uygulanır (TTK m.214/1).

Şirkete yeni katılan ortak, ortaklık payından doğan hak ve borçları, aktif ve pasifleriyle devralmış olur⁸⁰. Yeni ortak, pay sahipliğinden kaynaklanan yönetim (TTK m.218), oy (TTK m.226), denetim ve bilgi edinme (TTK m.225), kâr payı (TTK m.227) ve ücret (TTK m.228) talep etmek gibi

77 Bahtiyar, s. 85.

78 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 218.

79 Ayhan/ Çağlar/ Özdamar, s. 218.

80 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 253.

hakları kullanabilecekken; aynı zamanda sermaye koyma (TK m.127), zarara katılma (TTK m.227) ve rekabet yasağına uygun davranma (TTK m.230) gibi yükümlülüklere de riayet etmelidir.

Şirkete yeni giren kişi, girme tarihinden evvel doğmuş olsa bile, şirketin borçlarından ve taahhütlerinden diğer ortaklarla birlikte müteselsilen ve bütün malvarlığı ile sorumlu olur (TTK m.236/2). Bu hükme aykırı olarak sözleşmeye konan şartlar üçüncü kişiler hakkında geçerli olmayıp, iç ilişkide hüküm ifade eder (TTK m.236/3).

3.2. Pay Devri Sonucu Ortaklığa Girmenin Sonuçları

Kollektif şirkette ortaklık payının devredilmesi, tıpkı şirkete yeni ortak alınmasında olduğu gibi, ortaklık sıfatına bağlı bazı hak ve borçların devri sonucunu da doğurur. Şirkete giren yeni ortak, ayrılan ortağın bitin hak ve borçlarının tarafı haline gelir. Ortaklık sıfatına bağlı olarak, yönetim, oy, denetim ve bilgi edinme gibi haklardan istifade edebilecekken; sermaye koyma, zarara katılma ve rekabet yasağına uygun davranma gibi yükümlülüklere de katlanmak durumundadır.

Payın devredilmesi suretiyle şirkete ortak olacak kişinin devraldığı ortaklık payında taşınmaz bir mal bulunması durumunda, devir sözleşmesinin resmi olarak yapılması gerekmeyeceği gibi; resmi şekle tabi ayrı bir sözleşmenin de akdedilmesi gerekmez. Çünkü burada devre konu olan söz konusu taşınmaz mal olmayıp, ortaklığın malvarlığına ilişkin hak sahipliğinin devridir⁸¹.

Şirket borçları bakımından ise şirkete yeni giren kişi, girme tarihinden evvel doğmuş olsa bile, şirketin borçlarından ve taahhütlerinden diğer ortaklarla birlikte müteselsilen ve bütün malvarlığı ile sorumludur (TTK m.236/2). Ortaklar, bunun aksini sözleşmede kararlaştırabilirler. Ancak bu şart, iç ilişkide geçerli olup, üçüncü kişilere karşı hüküm ifade etmez (TTK m.236/3).

3.3. Mirasçının Şirkete Katılımının Sonuçları

Ölen ortağın mirasçılarının ortaklığa karşı hakları, murisin tasfiye payına ilişkin talep hakkından oluşur⁸². Mirasçılar şirkete karşı, miras payının alacaklısı konumunda bulunan üçüncü kişi durumundadırlar⁸³.

Mirasçının şirkete katılımının sonuçlarını iki ayrı başlık altında incelemek gerekmektedir. İlk durum, ölen ortağın mirasçılarıyla diğer ortaklar arasında ortaklığın devam edeceğine dair şirket sözleşmesinde hüküm bulunmaması

81 Ayar, s. 181.

82 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 258.

83 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 258.

halidir. Bu durumda mirasçılardan her biri şirkete katılıp katılmama hususunda serbesttirler. Mirasçılar bu konudaki isteklerini şirkete değil, bizzat ortaklara bildirmelidir⁸⁴. Dolayısıyla bu durumda, mirasçılardan şirkete ortak sıfatıyla girmesi, şirkete yeni ortak alınması prosedüründen farklılık arz etmeyecektir. Böylelikle, mirasçılardan şirkete ortak sıfatıyla girebilmesi, ortaklar ile aralarında yapacakları ve şirket sözleşmesinin değişikliğini gerektirdiği için oybirliğiyle kabul edilmesi gereken bir sözleşme sayesinde mümkün olacaktır. Şirkete girmek istemeyen veya ortaklar ile anlaşamayan mirasçılara ise miras payları ödenir ve bunlar şirketten çıkarılır.

Kanununun 243.maddesi uyarınca, ortaklığın mirasçılarla sürdürülmesi hususunda şirket sözleşmesinde hüküm yoksa, ortaklardan birinin ölümü şirketin sona ermesine neden olur. Buradan hareketle belirtmek gerekir ki mirasçılardan hiçbiri şirkete katılmak istemezse bu durumda ortakların şirketi kendi aralarında devam ettirme hususunda oybirliğiyle bir karar almaları gerekir. İki kişilik kollektif şirketlerde ise ölen ortağın mirasçıları şirkete girmeyi kabul etmezlerse şirket sona erer.

İkinci durum ise ölen ortağın mirasçılarıyla ortaklığın devam edeceğine ilişkin şirket sözleşmesinde bir düzenleme bulunması halidir. Sözleşmeye konulan bu kayıt ile ölüm halinde ortaklığın sona ermesini önlemek amaçlanmıştır. Bu durumda mirasçılar, şirket sözleşmesinde yer alan hükme dayanarak ortak sıfatıyla şirkete katılabilirler. Mirasçılardan bu talebini diğer ortaklar kabul etmek zorundadırlar. Dolayısıyla söz konusu talep ortakların kabulüne bağlı olmayan kurucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılması mahiyetinde olur⁸⁵.Ortağın ölümü sonucunda mirasçılardan şirkete girmesi sözleşme değişikliğini gerektirdiği için bu durumun ticaret siciline tescil ve ilanı gereklidir. Kanununun 216.madde hükmü dikkate alındığında, yeni giren ortakların tescil ve ilanı üçüncü kişilere karşı önem arz ederken; iç ilişkide ise değişiklik, hukuken geçerli olarak meydana geldiğinde hüküm ifade eder.

Şirkete yeni ortak alınması ve payın devri suretiyle ortaklık kazanımı başlıklarında değinildiği üzere; şirkete yeni giren kişinin diğer ortaklarla ilişkisi sözleşme serbestisi kapsamında arzu edildiği gibi düzenlenebilir (TTK m.217).

Dış ilişkiye yönelik, şirket alacaklarına karşı yükümlü bulunan borçlar bakımından ise şirkete yeni giren kişi, girme tarihinden evvel doğmuş olsa bile, şirketin borçlarından ve taahhütlerinden diğer ortaklarla birlikte müteselsilen ve bütün malvarlığı ile sorumlu olur. Buna aykırı olarak düzenlenen sözleşme hükümleri ise üçüncü kişiler hakkında geçerli olmayacaktır (TTK m.236).

84 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 258.

85 Poroy/ Tekinalp/ Çamoğlu, s. 260.

SONUÇ

Birbirine güvenen ve birbirlerinin şahsi niteliklerini bilen iki veya daha fazla gerçek kişinin bir araya gelmesiyle oluşan kollektif şirket bu yönüyle tipik bir şahsi şirket kimliği ihtiva etmektedir. Ancak bu yönüyle kollektif şirket, uygulamada şahıslar tarafından pek tercih edilmeyen bir şirket türüdür.

2011 tarihli 6102 sayılı yeni TTK'da kollektif şirketi düzenleyen hükümler, eski kanun olan 6762 sayılı TTK'dan fazlaca bir değişiklik yapılmadan çoğu hüküm korunarak yeni kanuna aktarılmıştır. Kollektif şirkette ortaklığa girmenin hüküm ve sonuçlarına dair hem eski TTK'da hem de yeni TTK'da hüküm bulunmamaktadır. Kollektif şirketlere ilişkin kısımda düzenleme bulunmaması durumlarında, öncelikle TMK'nın tüzel kişilere ilişkin genel hükümlerinin, bu kısımlarda hüküm bulunmayan durumlarda ise TBK'nın adi şirkete dair hükümlerinin uygulanacağı Kanunda ifade edilmiştir (TTK m.126).

Kollektif şirkette ortaklığa giriş üç tür yolla mümkündür. Bunlar; şirkete yeni ortak alınması, payın devredilmesi suretiyle ortaklığa giriş ve ortağın ölümü halinde mirasçılardan şirkete ortak olması halleridir. 6102 sayılı TTK'da, bu durumlardan yalnızca ortağın ölümü halinde mirasçının şirket ortak olabilmesi hali düzenlenmiştir. Ancak bu durum da "Ortağın Ayrılması" başlığı altında ifade edilmiştir. Dolayısıyla, şirkete yeni ortak alınması ve payın devri suretiyle ortaklık sıfatının kazanımı hususlarında TBK'da yer alan adi şirkete ilişkin hükümler uygulanama alanı bulacaktır.

Adi şirket, bir ticaret şirketi olmaması nedeniyle TBK'da düzenlenen ve tüzel kişiliği haiz olmayan bir oluşumdur. Kanun koyucunun, kollektif şirketlere ilişkin ortaklığa giriş durumlarında düzenleme yapmayıp adi şirket hükümlerinin uygulanması yoluna gitmesi, kollektif şirketi tüzel kişiliği haiz bir adi şirket hükmünde gördüğünün kabulüdür. Ancak, gerek sorumluluk, gerek şirket kuruluşu konularında birbirinden hayli farklılık arz eden bu iki şirket türüne ilişkin ayrı ayrı düzenlemeler ihdas edilmesi gerekirken, kanun koyucunun, "adi şirkete dair hükümlerin niteliklerine uygun düştüğü ölçüde kollektif şirkete de uygulanması" hususunu kabul etmesi, kanaatimizce isabetli olmamıştır. Çünkü, adi şirketin tüzel kişiliği haiz bir yapısı bulunmaması nedeniyle, adi şirket hükümlerini kollektif şirketin niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulamak, konuyla ilgili ihtilaflarda yorum yoluna gidilmesini gerekli kılmaktadır. Bu durum da belli konularda tartışmaları beraberinde getirmiştir.

Netice itibarıyla, hukuki uyuşmazlıkların daha sağlıklı çözümlenebilmesi adına, TTK'da kollektif şirkete girişe ilişkin düzenlemeler ihdas edilmesi kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- Alışkan M, “İşletme Konusu ve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Ehliyeti ve Temsili”, MÜHFHAD, 18(2), 2012, Erişim Tarihi: 30 Mart 2022, s. 207- 219.
- Ayar A, “Adi Ortaklık Sözleşmesinde İç ve Dış İlişkiler”, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı (Doktora Tezi), 2015, Erişim Tarihi: 25 Mart 2022.
- Ayhan R/ Çağlar H, *Ticari İşletme Hukuku Genel Esaslar*, 11. Bası, Yetkin Yayınları 2018.
- Ayhan R/ Çağlar H/ Özdamar M, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları 2020.
- Bahtiyar M, *Ortaklıklar Hukuku*, 13. Baskı, Beta Yayınevi 2019.
- Bozkurt T, *Şirketler Hukuku*, 9. Baskı, Legem Yayıncılık 2018.
- Derdiman F, “Adi Ortaklık Yapısındaki Değişiklikler”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuku Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), 2021, Erişim Tarihi 28 Mart 2022.
- Öğütücü Ö. F, “Adi Ortaklıkta İç İlişkiler”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), 2019, Erişim Tarihi: 27 Mart 2022.
- Poroy R/ Tekinalp Ü/ Çamoğlu E, *Ortaklıklar Hukuku - I*, 14. Bası, Vedat Kitapçılık 2019.
- Pulaşlı H, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 5. Baskı, Adalet Yayınevi 2017.
- Şener O. H, *Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı*, 4. Bası, Seçkin Yayınevi 2019.
- Yıldırım A, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hüükümler*, 6. Baskı, Adalet Yayınevi 2017.

Sosyal Bilimlerde Akademik Araştırma ve Değerlendirmeler-V

Editör:

Prof. Dr. Ali şahin

 ÖZGÜR
YAYINLARI

ISBN 978-975-447-850-1

9 789754 478501