



ISSN: 1300-1981

SAYIŞTAY DERGİSİ

HAKEMLİ DERGİ

Sayı:111 / Ekim - Aralık 2018

Yüksek Denetim Kurumları Etik Denetim Uygulamaları

Ethics Audit Practices of Supreme Audit Institutions

Kırsal Alanda Girişimcilik, Üretim ve Kalkınma Boyutlarıyla Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK) - Manisa İl Koordinatörlüğü Örneği

Agriculture and Rural Development Support Institution (ARDSI) with the Dimensions of Entrepreneurship, Production and Development in Rural Areas: The Case of Manisa Provincial Coordination Office

Vergiler ve Ekonomik Büyüme ile İnsani Gelişme Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Avrupa Birliği Geçiş Ekonomileri Örneği

The Causality Relationship Between Taxes and Economic Growth and Human Development: Example of European Union Transition Economies

Üniversite Öğrencilerinin Değer Algıları Üzerine Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

An Intercultural Comparison on the Value Perceptions of University Students

Etik Değerlerin İşkoliklik Üzerine Etkisi

The Effect of Ethical Values on Workaholism

Sağlık Harcamalarının Düzeyini Belirleyen Faktörler: Türkiye ve OECD Ülkeleri Analizi

Factors Determining the Level of Health Expenditures: Analysis of Turkey and OECD Countries

Etik Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşe Adanmanın Rolü

The Effect of Ethical Leadership on Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Employee Engagement

Sayıştay Kararları



SAYIŞTAY DERGİSİ

ULUŞAL HAKEMLİ DERGİ

ISSN: 1300-1981

Sayı:111 / Ekim - Aralık 2018

Sahibi

T.C. Sayıştay Başkanlığı adına
Dr. Zekeriya TÜYSÜZ
Başkan Yardımcısı

Genel Yayın Yönetmeni

Necip TOSUN
Uzman Denetçi

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Melek ŞANAL DEMİRKAN
Uzman Denetçi

Grafik Tasarım

Nadir ARSLANTÜRK

Baskı

Sayıştay Başkanlığı Yayın İşleri Müdürlüğü

Baskı Tarihi

Aralık 2018

Yayın Türü

Yaygın Süreli Yayın

Yönetim ve Yazışma Adresi

Sayıştay Başkanlığı Destek Grubu 2 - 06520 Balgat/ANKARA

Telefon

+90 (312) 295 39 10

Fax

+90 (312) 295 48 03

e-posta

dergi@sayistay.gov.tr

İnternet Adresi

<http://dergi.sayistay.gov.tr/>

SAYIŞTAY DERGİSİ / ULUSAL HAKEMLİ DERGİ

- Sayıştay Dergisi, Sayıştay Başkanlığınca Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında olmak üzere yılda dört kez yayımlanan hakemli bir dergidir.
- Derginin yayın konusu, başta denetim, yönetim ve yargı olmak üzere, sosyal bilimler alanı ile sınırlıdır.
- Sayıştay Dergisi, EBSCOhost, TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı ve ASOS indeksinde taranmaktadır.
- Derginin yazım dili Türkçe'dir. Yayın Kurulunun uygun gördüğü durumlarda İngilizce yazılar da yayımlanır.
- Dergiye gönderilecek yazılar daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- Yayımlanmak üzere gönderilen yazılar Yayın Kurulunun ön incelemesi ve en az iki hakemin değerlendirmesi sonucunda yayımlanmaya uygun bulunması koşuluyla yayımlanır.
- Telif hakları 23 Ocak 2007 tarih ve 26412 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınınca Ödenecek Telif ve İşlenme Ücretleri Hakkında Yönetmelik esaslarına göre ödenir.
- Yayımlanmasına karar verilen yazıların tüm hakları Sayıştay Başkanlığına aittir.
- Dergide yazıların yayımlanmış olması yazara ait görüşlerin Sayıştayca paylaşıldığı anlamına gelmez. Yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir.
- Dergide yayımlanan yazılardan ancak kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.



SAYIŞTAY DERGİSİ YAYIN KURULU

Necip TOSUN	Uzman Denetçi
Derya KUBALI	Uzman Denetçi
Mehmet KÖSEDAĞ	Uzman Denetçi
Kadir AKSÜT	Uzman Denetçi
Özlem TEMİZEL	Uzman Denetçi
Yusuf CUMHUR	Uzman Denetçi
Zekeriya ASLAN	Uzman Denetçi
Sinem YALÇIN	Uzman Denetçi
Melek ŞANAL DEMİRKAN	Uzman Denetçi
Serkan KAYA	Uzman Denetçi
Berna ERKAN	Başdenetçi
Filiz KÖROĞLU AYDINLI	Başdenetçi
Mehmet BALİOĞLU	Başdenetçi
Nilüfer KİBAR BİLGİNLİ	Başdenetçi
Emine Sezen AVCI GÜLHAN	Başdenetçi
Mehmet GÖKMAĞARA	Denetçi
Hilal ULUÇAY DEMİR	Denetçi



SAYIŞTAY DERGİSİ DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Figen ALTUĞ	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Başak ATAMAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Enver AYDOĞAN	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Vahit BIÇAK	Polis Akademisi
Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Nurettin BİLİCİ	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Seyithan DELİDUMAN	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan HAKERİ	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal İBİŞ	Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Selma KARATEPE	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Hikmet KAVRUK	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. M. Kamil MUTLUER	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi Rifat ORTAÇ	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof. Dr. Münir ŞAKRAK	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan TAŞDEMİR	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Metin TOPRAK	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Zerrin TOPRAK KARAMAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Murat VURAL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan ÇAĞLAYAN	Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Ali ÇELİKKAYA	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Prof. Dr. Ali DANIŞMAN	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nail ÖZTAŞ	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Binhan Elif YILMAZ	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Şenol DURGUN	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan TUTAR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Yılmaz BİNGÖL	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Önder KUTLU	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Said KINGİR	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Hamza ATEŞ	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Prof. Dr. Tekin AKDEMİR	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal FEDAYİ	Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan AKIN	Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan AYDIN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Kudret BÜLBÜL	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Özgür ÇATIKKAŞ	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Asım BALCI	Ankara Büyükşehir Belediyesi
Doç. Dr. Rasim AKPINAR	Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Pelin VAROL İYİDOĞAN	Hacettepe Üniversitesi
Dr. Mehmet Ali ÖZYER	Sayıştay Başkanlığı
Dr. Mehmet AKSOY	Sayıştay Başkanlığı
Dr. Levent MUTLU	Sayıştay Başkanlığı
Dr. Hacı Ömer KÖSE	Sayıştay Başkanlığı
Dr. Murat İNCE	Sayıştay Başkanlığı
Dr. Şerif ÖZKAN	Sayıştay Başkanlığı
Dr. Ahmet TANER	Sayıştay Başkanlığı

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Yüksek Denetim Kurumları Etik Denetim Uygulamaları

Ethics Audit Practices of Supreme Audit Institutions

Yaşar UZUN.....9-42

Kırsal Alanda Girişimcilik, Üretim ve Kalkınma Boyutlarıyla Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK) - Manisa İl Koordinatörlüğü Örneği

Agriculture and Rural Development Support Institution (ARDSI) with the Dimensions of Entrepreneurship, Production and Development in Rural Areas: The Case of Manisa Provincial Coordination Office

İbrahim Güray YONTAR, Musa SÖZTUTAR.....43-77

Vergiler ve Ekonomik Büyüme ile İnsani Gelişme Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Avrupa Birliği Geçiş Ekonomileri Örneği

The Causality Relationship Between Taxes and Economic Growth and Human Development: Example of European Union Transition Economies

Mahmut Ünsal ŞAŞMAZ, Yunus Emre YAYLA.....79-99

Üniversite Öğrencilerinin Değer Algıları Üzerine Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

An Intercultural Comparison on the Value Perceptions of University Students

Hasan TUTAR, Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR,
Duygu TERZİ ÇOBAN, Mehmet ATAŞ..... 101-123

Etik Değerlerin İşkoliklik Üzerine Etkisi

The Effect of Ethical Values on Workaholism

Adnan AKIN, Edib Ali PEHLİVANLI, Gökhan KERSE 125-142

Sağlık Harcamalarının Düzeyini Belirleyen Faktörler: Türkiye ve OECD Ülkeleri Analizi

Factors Determining the Level of Health Expenditures: Analysis of Turkey and OECD Countries

Filiz GİRAY, Gamze ÇİMEN..... 143-171

**Etik Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine
Etkisinde İşe Adanmanın Rolü**

*The Effect of Ethical Leadership on Job Satisfaction and Turnover Intentions:
The Role of Employee Engagement*

İlksun Didem ÜLBEĞİ, Esengül İPLİK, Azmi YALÇIN 173-196

Sayıştay Kararları

Sayıştay Kararları 197-229

YÜKSEK DENETİM KURUMLARI ETİK DENETİM UYGULAMALARI

ETHICS AUDIT PRACTICES OF SUPREME AUDIT INSTITUTIONS

Yaşar UZUN*

ÖZ

Günümüzde çeşitli yüksek denetim kurumlarının etikle ilgili konuları denetim konusu yaparak kamu yönetimlerinde etik değer ve ilkelere dayalı dürüstlük politikalarının geliştirilmesine ve uygulanmasına katkı sundukları gözlemlenmektedir. Yüksek denetim kurumlarının uluslararası denetim standartları, rehberler ve uygulama örnekleri çerçevesinde yapacakları etik denetimlerle; etik değerler ve ilkelerin bir sistem anlayışı çerçevesinde kurumsal işleyişlere entegre edilmesinde, kurumsal risklerin kendilerinin ve/veya olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılmasında ve kamu görevlilerinin etik davranışlarının teşvik edilmesinde önemli fırsatlar sağlanacaktır. Çalışmanın genel amacı, etik denetimin yapılabileceği temel alanlar ve uygulanış şekillerine dair yüksek denetim kurumları uygulamalarına değinilerek bu denetimlerin önemine ve yapılabilirliğine vurgu yapmaktır.

Anahtar Kelimeler: Etik Altyapı, Etik Denetim, Yüksek Denetim Kurumları, Etik Değer ve İlkeler, Dürüstlük.

ABSTRACT

Today, it is observed that many SAs contribute to public entities for their development and implementation of integrity policies by conducting ethics audits. Ethics audits to be performed by SAs in the framework of international audit standards, guidelines and practices would provide important opportunities for public entities in integrating ethical values and principles into institutional functioning within a system understanding, preventing institutional risks and/or their negative impacts, and promoting ethical behaviors of public officials. The general purpose of this paper is to raise awareness regarding to importance of ethics audit and its practicability by addressing the main areas of ethics audit and SAs' practices in terms of its implementation.

Keywords: Ethics Infrastructure, Ethics Audit, Supreme Audit Institutions, Ethical Values and Principles, Integrity.

* Sayıştay Uzman Denetçisi, yasaruzun@sayistay.gov.tr

GİRİŞ

Dürüstlük, şeffaflık ve hesap verebilirlik, iyi yönetişimin köşe taşlarıdır ve kamuda güveni tesis etmekte temel araçlardır (EUROSAT TFAE, 2014: 50). Bu araçlara dayalı “etik kamu yönetimi”, en basit anlamıyla, kamu görevlilerinin kamusal işleri yerine getirirken tarafsızlık, nesnellik ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde bulundukları makamı kişisel, özel, maddi veya partizan bir kazanç için kullanmaktan çekindikleri bir yönetim anlayışını ifade eder. Başka bir ifadeyle, “etik ilke ve değerlere dayanan ve işleyişinde bu ilke ve değerlere işlerlik kazandıran yönetim” biçim ve anlayışdır (Ömürgönülşen, 2013: 3). Etik kamu yönetiminin geliştirilmesi, kamu sektörünün dürüstlük ilkelerine dayalı olarak işlemesi ve kamu idarelerinde performans artışının bu ilkeler çerçevesinde sağlanabilmesi açısından kamu hizmetini sağlayan kamu görevlilerinin etik değer ve ilkelere uygun davranış sergileyecekleri bir ortamın oluşturulması, işletilmesi ve sürdürülmesi temel bir gereksinimdir. Yüksek denetim kurumları, kamu yönetiminde etik davranışı destekleyecek etik yönetim altyapısının güçlendirilmesine yönelik denetimler yapma, parlamentoya ve kamuoyuna tespitler ve öneriler sunma imkanına sahip güvenilir dış denetim kurumlarıdır. Yüksek denetim kurumları tarafından yapılacak etik denetimler aracılığıyla vatandaşların kamu yönetimine, kamu idaresi yöneticilerine ve kamu görevlilerine olan güvenlerinde artış sağlanması beklenir (Uzun, 2017a: 87).

Yüksek Denetim Kurumları (YDK’lar) tarafından yapılacak etik denetim uygulamalarında artış sağlanmasının, dürüstlük politikalarının daha çok gündem konusu yapılarak etik kamu yönetimi oluşturmak için gerekli etik altyapının ve bu altyapıyı oluşturan unsurların kamu sektöründe geliştirilmesine ve güçlendirilmesine olumlu katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bu noktada, etik denetim alanında denetim uygulaması yapmış olan YDK’ların deneyimleri ve uyguladıkları denetim metodolojilerinin farkında olmak, etik konusunun denetimlerde nasıl ele alınabileceğini örnekleriyle analiz edebilme ve bu alanda yapılacak kurumsal çalışmalar açısından izlenebilecek yol haritasını belirlemede yardımcı olacaktır.

Bu çalışmanın amacı, yüksek denetim kurumları etik denetim uygulamaları hakkında farkındalığı geliştirmektir. Çalışmada, öncelikle yüksek denetim kurumlarının neden etik denetim yapmaları gerektiği üzerinde durulacak, sonrasında ise etik altyapı ve etik denetim kavramlarına açıklık getirilmeye çalışılarak bu kavramların daha iyi anlaşılmasını teminen etik denetim uygulamalarından çeşitli örnekler sunulacaktır.

1. ETİK DENETİMİNE DUYULAN İHTİYAÇ

Küresel ölçekte ekonomik, siyasal, sosyal ve çevre gibi alanlarda yaşanan sorunlar dürüstlük gerekliliklerine olan ihtiyacı gün yüzüne çıkartmaktadır. Değerlerden sapmalar, toplumların yaşam kalitesini olumsuz etkileyerek “genel yarar” yerine “özel yararın” korunduğu, kamu düzeninin ve güvenliğinin bozulduğu, hesap verebilirliğin olmadığı ortamların oluşmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle, etik değer ve ilkelere dayalı dürüstlük sistemlerinin geliştirilmesi bütün ülkeleri ilgilendiren temel bir gündem konusudur.

Ülke kamu yönetimlerinde şeffaflık ve hesap verebilirliğin sağlanmasında kilit öneme sahip olan yüksek denetim kurumları, yapacakları etik denetimler aracılığıyla kamu yönetimlerinin “değerlere dayalı” bir anlayışı kazanmalarında ve dürüstlük gerekliliklerine dair uygulamada görülebilen yapısal sorunların çözümünde hükümetlere ve kamu idarelerine katkı sunabilecek kurumlardır. Yüksek denetim kurumlarını “etik denetim” yapmaya sevk eden temel faktörlere bakıldığında aşağıdaki hususların bu denetimlerin yapılmasında etkili oldukları değerlendirilmektedir:

- a. Etik denetimin sağlayacağı yararlar (kamu yönetimine olan güven artışı, idarelerde iç kontrol sistemlerini geliştirme, etik dışı davranışlarda azalma, etik yönetim sistemlerinin geliştirilmesi için gerekli politikaların belirlenmesi vb.) (EUROSAI TFAE, 2017: 51),
- b. Yüksek denetim kurumlarının dürüstlük, şeffaflık, yasallık, adil olma gibi kamu hizmetlerine ilişkin değerlere dair temel kamuoyu beklentilerini karşılama yükümlülüklerinin olması,
- c. Yüksek denetim kurumlarının parlamentolara denetim raporu sunma yetkilerine haiz kurumlar olması ve bu nedenle kamu yönetimindeki ayrıcalıklı konumları nedeniyle dürüstlük sistemlerini geliştirmeye yönelik değerlendirme ve tavsiyeler sunabilme imkânlarının olması,
- d. Kamu sektörü denetiminde anlayışların değişerek “hata tespiti” yerine hataların oluşmasını önleyen mekanizmaların geliştirilmesine yönelik denetimler yapma ihtiyacının gelişmesi (Uzun, 2017b: 25),
- e. Yüksek denetim kurumlarının ulusal dürüstlük sistemlerinin bir unsuru olmaları ve kamu sektöründe dürüstlük sistemini geliştirme rollerinin bulunması (Transparency International, 2017),

- f. Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Standartları (ISSAI'ler) gereklilikleri. Örneğin; kamu sektörü denetimin temel ilkelerinin açıklandığı ISSAI 100 Standardında; kamu sektörü denetiminin kamu sektörünü oluşturan kamu idarelerinin ve bu idarelerde görev yapan kamu görevlilerinin görev ve fonksiyonlarını etkin, verimli, etik olarak ve yürürlükteki yasal düzenlemelere uygun şekilde yerine getirmeleri yönündeki beklentinin güçlendirilmesine ve uygun şartların oluşturulmasına yardım ettiği ifade edilmektedir (ISSAI 100/17)).

2. ETİK ALTYAPI VE ETİK DENETİM KAVRAMI

Kamu yönetiminde etik davranışın yönetiminde mantıksal bir çerçeve sunan "etik altyapı", kamu sektöründe yüksek davranış standartlarını teşvik etmekte ve "etik denetim" kavramının anlaşılması noktasında temel referans çerçeve niteliğini taşımaktadır. Bu altyapı, "etik rehberlik", "etik boyutlu insan kaynakları yönetim politika ve uygulamaları" ve "etik kontrol" gibi temel fonksiyonlarla ilgili unsurlar içermektedir:

"Etik rehberlik" fonksiyonu; etik değer ve davranış standartlarının tanımlanması, yöneticiler tarafından etik liderlik davranışlarının sergilenmesi, etik değerler, davranışlar, politika ve uygulamalara dair eğitim ve farkındalık geliştirme çalışmalarının organize edilmesi, gerektiğinde belirli usuller dâhilinde çalışanlara etik ile ilgili danışmanlık desteğinin sağlanması gibi çalışmalar yapılmasını gerektirmektedir.

"Etik boyutlu insan kaynakları yönetim politika ve uygulamaları" fonksiyonu; işe alma, seçme, görevlendirme, performans değerlendirme gibi temel insan kaynakları yönetim politikalarının şekillendirilmesinde "etik davranışın" göz önünde bulundurulması gereken temel bir kriter olmasını öngörmektedir.

"Etik kontrol" fonksiyonu ise etik davranışı yönetebilmek, etik değer ve ilkelerin ve bu anlamda kurumsal itibarın zarar görmemesi açısından gerekli kontrol mekanizmalarının oluşturulmasıyla ilgilidir. Bu açıdan bakıldığında, etik kontrol açısından temel davranış standartlarını belirleyen yasal bir çerçevenin, iç kontrol ve dış denetim gibi hesap verebilirlik mekanizmalarının, uygulamayı zorunlu hale getiren prosedürlerin ve kamu bilgisine erişimi sağlayan, halkın katılımını ve incelemesini kolaylaştıran şeffaflık mekanizmalarının varlığı önemli hale gelmektedir (EUROSAI TFAE, 2013: 5).

OECD'nin geliştirdiği etik altyapı çerçevesi bu çerçeve kapsamına giren etik altyapı fonksiyonlarının dayandığı ilkeler aşağıda görüldüğü şekilde özetlenebilir:

Etik rehberlik fonksiyonunun dayandığı ilkeler: OECD'ye göre etik yönetim sistemi genellikle, etik kodlarla başlamaktadır. Bu düzenlemeler, kamu görevlilerinin uymaları beklenen prensipler dizisi ya da davranış şekillerini ele almaktadır. Bu düzenlemeler, etikle ilgili diğer unsurların oluşturulmasına da zemin sağlamaktadır (OECD, 2005: 80).

OECD, sadece etik kodların tanımlanmış olmasının etik yönetim sisteminin oluşumu açısından yeterli olmayacağını öngörmektedir. Etik farkındalığı artırma, etik standartlar ve kurumsal değerleri anlama ile etik ikilemlerle ve riskli durumlarla karşılaşıldığında doğru çözüme ulaşabilme kapasitesinin artırılması açısından kurum içerisinde verilen eğitimler, etik altyapının önemli bir parçasını oluşturacaktır (OECD, 2005: 68).

OECD, çoğu etik programlarında, çalışanlara etikle ilgili sorularda tavsiye niteliğinde (yazılı ya da sözlü) cevaplar vermek üzere danışmanlık mekanizmaları tanımlandığını belirleyerek etik danışmanlık müessesesinin kamu yönetimi ve kamu idarelerindeki önemine vurgu yapmaktadır (OECD, 2005: 81).

OECD'ye göre, etik yönetim sisteminin geliştirilmesi ve sürdürülebilmesinde en etkin unsur, üst yönetimin yaklaşımıdır. Etik davranışın benimsenmesine ve kurumsallaşmasına yönelik bütün çalışmaların boşa gitmemesi açısından lider ve üst yöneticilerinin etik davranışı yüceltmeleri ve etik davranışa bağlılığa dair yaklaşım ve tutum sergilemeleri önem arz etmektedir. Bu nedenle, kamu idarelerinin üst yöneticileri, çalışanları için örnek rol model olmalıdırlar (OECD, 2005: 67).

Etik yönetim politika ve uygulamalarının dayandığı temel ilke: OECD'ye göre kamu görevlilerinden beklenen yüksek davranış standartları ile kamu görevlilerinin düzgün yaşama ve çalışma şartlarını sağlayan "paket", bir paranın iki yüzü gibidir. Söz konusu "paket", yeterli iş güvenliği, terfi ve kariyer gelişim imkânı, adil ücretlendirme ya da sosyal takdir gibi temel unsurlardan oluşmaktadır. Adil ve tarafsız insan kaynakları yönetim politikaları, kamu sektöründe seçim ve terfi süreçlerinin genel mesleki gereksinimlere ve müdahaleleri azaltıcı diğer faktörlere dayalı olarak işlemesini sağlamalıdır (OECD, 2005: 68).

Etik kontrolün dayandığı temel ilke: OECD, hesap verebilirlik ve kontrol mekanizmalarının güçlendirilmesini etik kamu yönetimi açısından temel bir ihtiyaç olarak değerlendirmektedir. Bu çerçevede, hesap verebilirlik ve kontrol

mekanizmaları, etik dışı davranışın işlenmesini güçleştirerek ve tespit edilmesini kolaylaştırarak etik davranışı teşvik edecektir. Hesap verebilme mekanizmaları, idari faaliyetlerle istenilen sonuçlara ulaşıp ulaşılmadığını ve ilgili süreçlerin uygun şekilde işletilip işletilmediğini kontrol etmek üzere rehberlik hizmeti sağlamaktadır. Bu mekanizmalar; idari prosedürler, iç ve dış denetimler ve kurumsal performansın değerlendirilmesi gibi kapsamlı süreçleri ya da ihbar bildirimini gibi prosedürleri içerebilir. Etik davranışla ilgili temel standartları tanımlayan kanun ve düzenlemeler de (ceza kanunu, personel kanunu, menfaat çatışmasına dair düzenlemeler, hediye ve ikram alma yasağı, mal varlığı bildirimini vb.) kontrol sisteminin önemli unsurları arasında yer almaktadır (OECD, 2005: 69).

Etik altyapı çerçevesi ve dayandığı ilkelerden hareketle yüksek denetim kurumları açısından “etik denetim” kavramına açıklık getirilebilir. Etik denetim kavramının tanımlanmasında yüksek denetim kurumları/yüksek denetim kurumlarının üyesi oldukları uluslararası organizasyonların geliştirdikleri dokümanlar (rehberler vb.) önemli ipuçları sağlamaktadır:

Kosta Rika Yüksek Denetim Kurumu (Office of the Comptroller General of of Costa Ricae/CGR) tarafından geliştirilen “Kurumsal Etik Denetimi Yapmak İçin Teknik Rehber”, kurumda bu alanda duyulan ihtiyacı ve aynı zamanda kamu idarelerinde iç kontrol, risk değerlendirmesi, kurumsal yönetim ve etik gibi konuların güçlendirilmesi amacıyla iç denetçilerin rehberlik taleplerini karşılamak üzere geliştirilmiştir (EUROSAI TFAE, 2014: 76). Rehber, etik denetime önsöz olarak, etikle ilgili konularda kurumsal çerçeveye atıf yapmış ve bu çerçeveyi, “*bir kurumdaki etik felsefeyi, yaklaşımları, davranış ve performansı somut hale getiren resmi ve gayri resmi faktörlerin seti*” olarak tanımlamıştır. Rehber bu çerçeveden hareketle etik denetimini; “etikle ilgili kurumsal çerçevenin gelişimine katkı sunmak üzere, bu çerçevenin işlerliğini ve etkinliğini değerlendiren sistematik, tarafsız ve profesyonel bir süreç” olarak tarif etmektedir. Rehber, denetimin kapsamına dayalı olarak, etikle ilgili kurumsal çerçevenin ve/veya çerçeve unsurlarının aşağıdaki başlıklar itibariyle ele alınabileceğini ifade etmektedir:

- **Etik program**, kurumca oluşturulan etik değerlerinin tanımları, etik kodlar, vizyon ve misyon, etik performans gösterge tanımları ve etiği güçlendirmeye yönelik resmi strateji gibi resmi etik faktörlerini kapsamaktadır.

- **Etik ortam/çevre**, kurumun farklı aktörleri tarafından paylaşılan değerler, inanışlar ve davranışlar aracılığıyla gözlemlenebilen ortamdır. Söz konusu ortam/çevre, kurumda algılanabilen organizasyon iklimi, yönetim tarzları, karar alma modelleri, bireysel davranış ve sözlü beyanlar gibi resmi olmayan faktörleri kapsamaktadır.
- **Etikin yönetim sistemlerine entegrasyonu**; etik kontrolün, özellikle etik başarısızlık ve usulsüzlüğe maruz kalınabilecek (insan kaynakları, mali yönetim, ihale ve sözleşmeler ile siyasi etkiye açık faaliyetler gibi) kurumsal çalışma alanlarının işleyişlerinde kullanılan sistemler ve prosedürlere dâhil edilmesiyle alakalıdır.

Avrupa Sayıştaylar Birliği Denetim ve Etik Çalışma Gücü tarafından (EUROSAI Task Force Audit & Ethics-TFAE) geliştirilen “Kamu Sektöründe Etik Denetim Rehberi” nde etik altyapı çerçevesi ve dayandığı ilkelerden hareket edilerek “etik denetimin”, denetimin temel konusunun/alanının etik yönetim ve etik yönetim altyapısı olduğu bir denetim olduğu ifade edilmiştir (EUROSAI TFAE, 2017: 25). Kamu sektöründe etik yönetimi ve etik davranışı güçlendirmenin ve iyi yönetişimi sağlamanın temel amaç olduğu etik denetim, bir organizasyonun etik davranışlarının çeşitli boyutlarıyla değerlendirildiği bir süreçtir. Bu denetimde, bir organizasyonun belirlenmiş etik davranış standartlarına “ne kadar iyi ya da ne kadar zayıf biçimde” uydukları değerlendirilir (EUROSAI TFAE, 2017: 6). Rehberin;

Başlangıç bölümünde, YDK’ların neden etik denetim yapmaları gerektiği, etik denetimin amacı ve türleri ile etik denetim yapma yetkileri gibi hususlar ele alınmaktadır,

- Kavramlar ve tanımlar bölümünde; etik, dürüstlük, kamu sektörü etiği, kurumsal etik, etik kültür, etik yönetim, iç kontrol sistemi gibi kavramlar üzerinde durulmuştur,
- Etik denetim yaklaşımları bölümünde; iç kontrol sistemi etik bileşenlerinin denetimi, kurum ya da sektör olarak etik yönetim sisteminin denetimi, konu odaklı ve kurumları kapsayıcı denetim yaklaşımları, diğer denetimlerle (mali, uygunluk ve performans denetimi) ilişkiler gibi hususlar ele alınmıştır,
- Etik denetimin tasarımı bölümünde; denetim konularının seçimi, denetim kapsamı, denetim soruları, denetim çerçevesi, denetim standartları,

veri toplama, analiz etme ve değerlendirme metotları gibi konulara değinilmiştir,

- Etik denetimin raporlanması ve iletişim bölümünde, etik denetimin raporlanmasına ilişkin hususlar, denetimde iletişim esasları, etik denetimin muhtemel etkileri gibi hususlar değerlendirilmiştir,
- Etik denetimde yapılması ve yapılmaması gerekenler bölümünde ise etik denetim süreçlerinde dikkat edilmesi gereken konulara yer verilmiştir.

Bu rehberler dikkate alındığında, her kamu yönetiminde etik altyapının geliştirilmesi amacıyla, aşağıda örnekleri verilen konuların yüksek denetim kurumları tarafından yapılabilecek etik denetimlere konu edilebileceği düşünülmektedir:

- Kamu görevlileri etik davranış değer ve ilkelerinin varlığı, görünürlüğü (kamu görevlileri ve kamu idaresi paydaşları tarafından söz konusu değer ve ilkelerin görülebilmesi ve erişilebilmesi) anlaşılabilirliği, etkinliği,
- Kamu yönetiminde etik kültürü geliştirmekten sorumlu kurum/kuruluş/kurul/komisyon vb. yapıların etkinlikleri,
- Kamu idarelerinde etik liderlik algısı ve uygulamaları,
- Etik eğitimlerin yapılandırılması, sunulması, değerlendirilmesi ve düzenliliği,
- Değerlere uygun ve liyakate sahip işgücünü temin etme yaklaşımları,
- Performans değerlendirme, terfi, ödüllendirme, ücret ve disiplin politikalarının doğru davranışı teşvik etmede etkin olup olmadıkları,
- İnsan kaynakları politikalarının varlığı, görünürlüğü, uygulanmaları, bunlara dair izleme ve değerlendirme çalışmalarının yapıp yapılmadığı,
- İç kontrol sistemlerinin etik ile ilgili unsurlarının işlerliği ve etkinliği,
- İhbar bildirim mekanizmalarının varlığı, çalışanlar açısından görünürlüğü ve algılanışı,
- Mal bildirim beyanlarına dair uygulamalar,
- Menfaat çatışmasının yönetilmesi, hediye ve misafirperverlik ikramlarının kabulüne dair politika ve uygulamaların varlığı, görünürlüğü, uygulanması ve etkinliği.

3. YÜKSEK DENETİM KURUMLARI ETİK DENETİM UYGULAMALARINDAN ÖRNEKLER

Çalışmanın bundan sonraki kısmında, “etik denetim” kavramının ve bu denetimde uygulanan metodolojilerin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla uygulama örneklerine yer verilecektir. Söz konusu örneklerin sunumunda, OECD’nin yukarıda belirtilen “etik altyapı” çerçevesini oluşturan, “etik rehberlik, yönetim politika ve uygulamaları ile etik kontrol” gibi işlevsel sınıflandırmasından yararlanılmıştır:

3.1. Etik Rehberlik Unsurları ile İlgili Etik Denetim Uygulama Örnekleri

Etik değerler ve ilkelere dair davranış düzenlemeleri; kamu idareleri, çalışanları ve idare paydaşları açısından yapılacak işlerin hangi davranış esasları çerçevesinde yapılması gerektiği hususunda yol gösterici olan etik rehberlik araçlarındandır. Etik değer ve ilkelerin tanımlanmasında sergilenecek performans etik altyapısının diğer unsurlarının etkin şekilde geliştirilmesi ve uygulanmasında belirleyici bir rol oynayacaktır. Bu nedenle çalışmada, etik davranış düzenlemelerinin değerlendirilmesi üzerine yapılmış etik denetim uygulamalarına yer verilmiştir.

3.1.1. İzlanda Ulusal Denetim Ofisi “Kamu İdaresinde Davranış Kodu” Etik Denetim Uygulaması

İzlanda Ulusal Denetim Ofisinin (Icelandic National Audit Office/INAO) 2003 yılında yaptığı “Kamu İdaresinde Davranış Kodu Denetimi” ile İzlanda kamu sektörü çalışanlarının görevlerinde uymaları gereken belirli davranış düzenlemesi ihtiyacına dikkat çekilmektedir (INAO, 2013). INAO’nun 2003 yılında gerçekleştirdiği kamu idaresinde davranış kodu denetiminin temel amacı, bir taraftan iyi yönetişimi güçlendirmek üzere İzlanda kamu sektöründe etik ve etikle ilgili konularda farkındalığı artırmak, diğer taraftan da kamu idarelerinin etik altyapılarını (davranış kodunun kapsamını, yöneticilerin belirlenmiş etik standartlara dair görüşleri ile davranış kodlarının kullanımına dair deneyimlerini) değerlendirmektir.

Denetim, 204 kamu idaresinin yöneticileri arasında yapılan araştırma çalışmasına dayalı olarak yapılmıştır. INAO, yaptığı bu denetim çalışmasında karşılaştırma açısından iki ülkenin (İngiltere ve ABD) kamu idaresi davranış kodları ve OECD’nin “OECD Ülkelerinde Etik Ölçümler/Tedbirlere Dair Araştırma Çalışması”ndan da yararlanmıştır.

INAO bu denetimde temel denetim bulguları olarak aşağıdaki hususları tespit etmiştir:

- İzlanda'daki kamu idarelerinin sadece %15'i, 2003 yılında davranış düzenlemesini (kodunu) hazırlamıştır. Kamu idarelerinin yaklaşık %40'ı davranış kodunu hazırlamayı planlamakta ve diğer %40'ı ise "kamu görevlileri genel davranış kodunu" beklemekte ya da davranış koduna ihtiyaç duymamaktadır.
- Cevaplayanlar, "meşruiyeti", "kamuya yararlı hizmetleri", "dürüstlüğü", "uzmanlık" ve "tarafsızlığı" kamu sektörü için en önemli etik değerler olarak görmektedir ve bu değerler, INAO'nun karşılaştırma için seçtiği ülkelerdeki değerlerle uyumludur.
- Çoğu durumda yöneticiler, davranış kodlarının hazırlanması ve uygulanmasına katılmışlardır ve genel olarak yöneticiler bu kodlara uygunluğu izlemekten de sorumludurlar.
- Çoğu kurum, çalışanların etik dışı davranışlarına resmi olmayan bir kınama ile karşılık vermektedir.
- Davranış kodu hazırlayanların yaklaşık %41'i, çalışanların, kendi rol ve sorumluluklarının ve ilgili prosedürleri izleme gerekliliklerinin daha çok farkında olmaları nedeniyle iş prosedürlerinin geliştiğini iddia etmektedir.

INAO'nun yaptığı bu denetim, kamu sektöründe etik konularının tartışılmasında bazı etkilere yol açmış ve kamu görevlilerinin sadece Kamu Çalışanları Kanunu'na değil aynı zamanda kamu idaresi için bazı yeni davranış kodlarına da ihtiyaç duyduklarını ortaya koymuştur. Denetim, sonradan geliştirilen "Kamu Görevlileri Davranış Kodu için Kriterler" (2006), "Bakanlar için Davranış Kodu" (2011), "İzlanda Kamu Ofislerindeki Personel için Davranış Kodu" (Mayıs 2012) ve "Kamu Görevlileri Davranış Kodu" (2013) gibi düzenlemeler için de zemin sağlamıştır (EUROSAI TFAE, 2014: 55).

3.1.2. Belçika Denetim Mahkemesi "Federal Vergi İdarelerinde Dürüstlük Politikası" Etik Denetim Uygulaması

Belçika'da bütün federal departmanlar (idareler), 2007 yılında yayımlanan bir sirküler ile bütün kamu görevlilerine ilişkin ortak davranış değerleri ve kurallarını detaylandıran bir etik çerçeveye (Cadre déontologique) tabi olmuşlardır.

Bu çerçevenin amacı, kamu görevlileri arasında özellikle saygı, tarafsızlık, profesyonellik ve sadakat gibi değerlere ilişkin farkındalığı artırmaktır. Çerçeve, bu dört temel değere dair davranışsal beklentileri tanımlamaktadır. Ancak, federal kamu görevlilerinin üstlendikleri misyonların (görev türlerinin) çeşitliliği nedeniyle, söz konusu etik çerçeve her bir departmanın kendilerine özel uygulanabilir ilave davranış kurallarını düzenlemelerini önermiştir. Vergi idarelerinde karşılaşılan özel riskler de ilave kuralların düzenlenmesini bir ihtiyaç haline getirmiştir. Bu noktadan hareket eden Belçika Denetim Mahkemesi (Belgian Court of Audit/BCA), 2011 yılında Federal Mali Departmanın vergi servislerinde, dürüstlük politikasının uygulanışına dair gözden geçirme çalışması gerçekleştirmiştir.

Denetimde, dürüstlük politikası çeşitli işlemlere göre ele alınmıştır: “önleme”, “tanımlama” ve “dürüstlük ihlallerinin giderilmesi”. Denetimde, dürüstlük politikasının “önleme” işlevinin önemli bir bileşeni, dürüstlük standartlarının belirlenmesi olarak ele alınmıştır. Buna göre, yetkili kurum, organizasyonun değerlerini belirlemeli ve personelinden davranışsal beklentileri net bir şekilde tarif etmelidir. Bu açıdan denetimin esas amacı, “vergi toplanmasında ve kontrol faaliyetlerinde organizasyon tarafından karşılaşılan belirli riskleri kapsamak üzere organizasyonun değerlerini tanımlayan, aynı zamanda söz konusu değerleri belirli operasyonel standartlara da dönüştüren davranış düzenlemesi gibi bir standardın varlığını tespit etmek” şeklinde belirlenmiştir (EUROSAI TFAE, 2014: 56).

Denetim çalışması, dürüstlük ve etik davranış ilkelerini belirlemek, teşvik etmek ve uygulanmasını zorlamak üzere uygulanan standartları, süreçleri ve sistemleri değerlendirmiştir. Mahkeme, önce beş vergi servisinin (idarenin) genel dürüstlük standartlarını geliştirip geliştirmediklerini incelemiş, sonrasında görevleriyle ilgili riskleri karşılamak üzere belirli operasyonel standartlarının olup olmadığını kontrol etmiştir. Denetim Mahkemesinin gözden geçirme denetim çalışması, Federal Mali Departmanda hala davranış kodunun olmadığını, birkaç aydır hazırlık aşamasında olduğunu ortaya koymuştur. Mahkemenin tavsiyeleri arasında aşağıdaki hususlar yer almaktadır (BCA, 2012):

- Davranış kodu düzenlemesi çalışmasının tamamlanması ve tamamlanması sonrasında çeşitli servislerde davranış düzenlemesinin uygulanmasının izlenmesi,

- Federal Mali Departmanın, işe alımdan hemen sonra her bir çalışana etikle ilgili eğitim vermesi ve personelin dürüstlük standartlarına bağlılığını ölçümlemek üzere periyodik değerlendirmeler yapması,
- Dürüstlük politikasının teşvik ve uygulamaya konulmasından sorumlu kurumsal aktörler arasında işbirliğinin sağlanması,
- Bazı servislerde/idarelerde teftiş birimlerinin kurulması, ya da dürüstlük ihlal şüphelerine dair konuları soruşturmak üzere yeterli insan kaynağının mevcut olmasının sağlanması,
- Dürüstlük ihlallerini önlemek üzere, potansiyel risk taşıyan süreçlerde görevler ayrılığı ilkelerinin hızlı bir şekilde uygulamaya konulması,
- Operasyonel yöneticilerin artan sorumluluklarıyla ilgili risklerin farkında olmalarının ve menfaat çatışması konularının devamlı olarak dikkatlice ele alınmasının sağlanması,
- Dürüstlük ihlallerinin tespiti ile ilgili olarak, ihbarda bulunanın ve hakkında haksız şekilde ihbarda bulunulananın haklarını gözetken şikâyet yönetim sisteminin kurulmasının sağlanması.

Denetimin tamamlanması sonrasında Federal Mali Departman tarafından 2013 yılında “Etik Çerçeve Rehberi” yayımlanmıştır. Bu Rehber, vergi idaresi görevlilerince icra edilecek görevlere uygun davranış standartlarını içermektedir. Rehber; hediye ve bağışa, etkinlik davetlerine, resepsiyon, yemekler ve potansiyel menfaat çatışmalarına atıf yapmaktadır.

3.2. Yönetim Politika ve Uygulamaları ile İlgili Etik Denetim Uygulama Örnekleri

Çalışmada konu örneği olarak iki adet yönetim politika ve uygulama alanı belirlenmiştir: Bunlardan ilki “işe alma politika ve uygulaması” alanıdır. Bilindiği üzere, organizasyonlar açısından kurum değerlerine bağlı kalarak kurumsal amaç ve hedeflere ulaşmayı sağlayacak işgücüne sahip olmak her zaman için önemli olmuştur. Bu nedenle, “dürüst ve işin gerektirdiği niteliklere sahip işgücünün” temini açısından kamu yönetiminde işe alma politika ve uygulamalarının özellikle üzerinde durulması gereken bir etik denetim çalışma alanı olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmaya konu edilen diğer bir yönetim politika ve uygulama alanı ise “düşük performansın yönetimi” ile ilgilidir. Performans değerlendirmesi, yapılan işlerin hizmet standartlarına uygunluğunu, bu anlamda çalışanların yapılan işlere ve iş çevresini oluşturan kişilere karşı izlediği tutum ve davranışlarını, kurumsal

değerlere bağlılıklarını değerlendirmeye yarayan temel insan kaynakları yönetim süreçlerindendir. Kurumsal performans açısından standart ve başarılı performansın belirlenmesi ve teşvik edilmesi ne kadar önemli ise beklenen davranış standartlarının altında performans sergileyenlerin tespit edilmesi ve bu alanın yönetilmesi de bir o kadar önem taşımaktadır. Bu nedenle, “düşük performansın yönetimi” konusunun da düzenli olarak üzerinde durulması geren bir etik denetim çalışma alanı olduğu değerlendirilmektedir.

3.2.1. Avustralya Ulusal Denetim Ofisi “Avustralya Kamu Hizmetinde İşe Alımların Yönetimi” Etik Denetim Uygulaması

Avustralya Ulusal Denetim Ofisi (Australian National Audit Office/ANAO) tarafından 2007-2008 döneminde gerçekleştirilen “Avustralya Kamu Hizmetinde İşe Alımların Yönetimi” konulu denetimin amacı, Avustralya Kamu Hizmeti (Australian Public Service/APS) ajanslarının hükümet programlarını etkin şekilde yerine getirebilmek üzere işgücü kapasitelerini sağlamaya yardım edecek işe alım yaklaşımlarının olup olmadıklarını değerlendirmektir (ANAO, 2008). Bu denetim çalışması kapsamında üç ajans (Finans ve Deregülasyon İdaresi, Avustralya Vergilendirme Ofisi ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili “Comcare” kurumu) incelenmiştir. ANAO, bu denetimde, aşağıdaki ölçütlerden yararlanmışır:

- Mevcut ve gelecek işgücü öncelik ve hedeflerini karşılamak üzere stratejik işe alım yaklaşımları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır,
- İşe alım süreç çalışmaları, uzman tavsiyesi, destekleyici, yasal ve prosedürel rehberlik materyalleri ve işe alım çalışmalarında görevli personele eğitim sağlayarak yönetilmeli ve desteklenmelidir,
- İşe alım çalışmaları, etkin, mevzuata ve idari gerekliliklere uygun şekilde yapılmalıdır.
- İşe alım stratejilerinin, politika ve faaliyetlerinin etkinliği ve verimliliği sistematik olarak izlenmeli ve değerlendirilmelidir.

ANAO bu denetimde metodoloji olarak aşağıdaki çalışmaları gerçekleştirmiştir:

- Bütün APS ajanslarını kapsayan Avustralya Kamu Hizmeti Komisyonu (APSC) işe alım ve anket verilerini analiz etmiş,
- Üç ajansın yukarıda ifade edilen dört kriterle ilgili işe alım stratejileri ve uygulamalarının detaylı bir değerlendirmesini yapmış,

- Avustralya Kamu Hizmeti Komisyonu (APSC) tarafından yapılan işe alım girişimlerini (inisiyatiflerini) ve Avustralya kamu hizmetini kapsayan politika ve rehberlik hizmetlerini değerlendirmiş,
- APS ajanslarında devam eden ve Kamu Hizmeti Kanunu'na konu pozisyonlarla ilgili işe alım faaliyetlerini incelemiştir.

ANAO'nun yaptığı denetimle ilgili temel bulgularından bazıları kısaca aşağıda ifade edilmektedir:

- Denetlenen üç ajansın sadece birisinin işgücü talep ve arzı arasındaki boşluğu (ihtiyacı) değerlendirdiği, diğer iki ajansın ise işgücü planlama ve kapasite modelleme yaklaşımlarını hızlı bir şekilde tamamlamaya ve geliştirmeye yöneldikleri tespit edilmiştir.
- Avustralya Kamu Hizmeti Komisyonu (APSC) araştırma çalışmasını cevaplayanların sadece %36'sı 2006-2007 yılında işe alım seçim sürecine katılım sonrasında kurumla ilgili olumlu bir izlenimle ayrılmış olduğunu tespit etmiştir. Memnun kalınmayan alanlar ise; geri bildirim alma fırsatı, APS işe alım süreçlerinin adil oluşuna dair algı düzeyi, APS işe alım süreçlerinin zamanlaması gibi alanlardır.
- İşe alma süreçlerinin adil oluşuna dair algıyla ilgili olarak, denetlenen üç ajansın işe alım süreç örneklerinin incelenmesinde "liyakate dayalı seçim ilkesine" bağlı kalmayan hiçbir işe alım süreci ile karşılaşmamıştır. Yine de "adam kayırma" algısının artmasına sebebiyet verebilecek birkaç işe alma süreç görünümü de tespit edilmiştir.
- Ajanslar, işe alım çalışmalarının etkinliği ya da maliyeti üzerine izleme ya da raporlama yapmamışlardır.
- Avustralya Kamu Hizmeti Komisyonu (APSC), işe alımla ilgili raporlama ve değerlendirme amaçları için gerekli işe alım performans ölçümlerini hakkında ajanslara daha fazla rehberlik sağlayabilir.

ANAO, yaptığı bu denetim çalışması ile denetlenen ajansların; kapasite boşluklarını belirlemeye katkı sunacak işgücü planlama süreçlerini uygulamadıkları; işe alımlarının verimliliği, etkinliği ve zamanlılığına dair daha kapsamlı bilgi ve veriler toplamaları ve bunlardan yararlanmaları gerektiği; APS'nin işe alım süreçleri hakkında olumsuz görüşlerin kalkması açısından ajansların kalite kontrol ve/veya kalite güvence süreçleri uygulamaları gerektiği sonuçlarına ulaşmıştır.

ANAO, bu denetim çalışması ile aşağıdaki tavsiyeleri geliştirmiştir:

- Avustralya Kamu Hizmeti Komisyonu (APSC), ajansların işe alım sonuçlarını, süreçlerini ve maliyetlerini kıyaslayabilmelerine, değerlendirebilmelerine ve raporlayabilmelerine yardım etmek üzere ayrı bir performans ölçümleme aracı geliştirmelidir.
- Ajanslar, işgücü planlama süreçlerinde temel işgücü kapasite boşluklarını (ihtiyaçlarını) belirlemeli, kapsamlı ve özel hedefli işe alım stratejileri uygulamalıdır.
- Nitelikli işgücünü çekebilmek açısından araştırma araçlarından ve kurumu en iyi tanıtan reklam materyalinden yararlanmalıdır.
- İşe alım süreçlerinde görevlendirilen personelin eğitim ihtiyaçları araştırılmalıdır.
- Ajanslar, işe alımla ilgili kalite kontrol ve/veya kalite güvence süreçlerini geliştirmeli ve uygulamalıdır.
- Ajanslar, işe alım süreçleri için hedeflenen zaman takvimleri ve işe alımla ilgili örnek format/ örnek belgeleri geliştirmelidir.

3.2.2. Avustralya Ulusal Denetim Ofisi “Avustralya Kamu Hizmetinde Düşük Performansın Yönetilmesi” Etik Denetim Uygulaması

Avustralya Ulusal Denetim Ofisi (Australian National Audit Office/ ANAO), Avustralya kamu sektörünün (APS) yüksek performans sergilemesi gerektiği ve performans yönetim çerçevesinin bir boyutu olan düşük performansın yönetilememesi gibi bir durumda düşük performans sergileyen çalışanların kurumun verimliliğini ve çalışma moralini olumsuz etkileyeceği düşüncesinden hareket ederek, 2016-2017 döneminde Avustralya Kamu Hizmetinde çalışanlara ilişkin düşük performansın yönetilmesine dair bir denetim çalışması gerçekleştirmiştir (ANAO, 2017). ANAO bu denetimde sekiz ajans (kuruluştaki) düşük performansın yönetimi konusunu mercek altına almıştır:

- Adalet Bakanlığı,
- Avustralya Vergilendirme Ofisi,
- Tarım ve Su Kaynakları Bakanlığı,
- Sanayi, Yenilik ve Bilim Bakanlığı

- Sosyal Hizmetler Bakanlığı,
- Savaş Gazileri İşleri Bakanlığı,
- Avustralya Fikri Mülkiyet Ajansı (IP Australia) ve
- Avustralya Ulusal Film ve Ses Arşivi Kurumu.

ANAO'nun yapmış olduğu ve aynı zamanda çalışan davranışlarının yönetimiyle de ilgili olan bu denetimin amacı, Avustralya kamu hizmetinde düşük performansın yönetiminde etkinliği değerlendirmek ve gelişim fırsatlarını belirlemektir. ANAO, denetim amacıyla ilgili bir sonuç elde edebilmek üzere aşağıdaki ölçütlerden yararlanmıştır:

- Denetlenen ajanslar, düşük performans ne kadar etkin yönetiyorlar?
- Ajansların düşük performansla ilgili yazılı hale getirilmiş prosedürleri düşük performansın etkin şekilde yönetilmesine katkı sunmakta mıdır?
- Ajansların yönetim uygulamaları, düşük performansın etkin şekilde yönetilmesine katkı sunmakta mıdır?

ANAO'nun bu denetimle ulaştığı bulgulardan bazıları kısaca aşağıda ifade edilmiştir:

- Sekiz ajansın personel algı verilerine göre, çalışanların azınlığı kurumlarının “düşük performans etkin şekilde ele aldıklarında” mutabık kalmıştır.
- Sekiz ajansın insan kaynakları verileri; bazı ajansların diğerlerine göre daha iyi şekilde konuyu ele almalarına rağmen, denetlenen sekiz ajansın her birinde düşük performansın yönetiminde geliştirilmesi gereken alanların (düşük performansın doğru şekilde tanımlanamaması, “yapılandırılmış düşük performans süreçlerinden” geçen personel oranının düşük olması vb.) bulunduğunu göstermektedir.
- Çoğu ajansın, konuyla ilgili prosedürlerini inceleyerek uzun zaman alan ya da tekrar eden kısımlarını gözden geçirmeleri gerekmektedir.
- Sekiz ajansın tamamında çalışanların staj dönemi prosedürlerinde geliştirilmesi gereken alanlar (yöneticilere rehberlik sağlanması, prosedürlerin yeterliliğinin temini gibi) vardır.
- Bütün ajanslarda; yöneticilerin performans yönetimine dair bağlılıklarını açıkça gösterme düzeyi, yöneticilerin çalışanlara açık ve uygun şekilde

performans beklentilerini gösterme yaklaşımları ve çalışanlarca alınan geri bildirimin kalite ve miktarı gibi alanlarda yapılması gereken çalışmalar vardır.

- Bütün ajanslar, yöneticilere düşük performansı yönetmekle ilgili eğitim ve yardımlar sunmakla birlikte, bazı ajanslar (özellikle Avustralya Fikri Mülkiyet Ajansı) diğerlerine göre daha aktif destek ve daha üst düzeyde eğitimler sunmaktadır. Bu da ilgili kurumun çalışanlarının düşük performansın yönetimine dair algılarını daha olumlu etkilemektedir. İnsan Kaynakları uzmanlarının düşük performansla ilgili süreçlere zamanında dâhil olmaları, kalite güvence mekanizması gibi bir fayda sağlayarak yönetici ve çalışanların yeterince desteklenmelerine ve süreçlerin zaman çerçevelerine uygun şekilde işlemesine katkı sağlamaktadır.

ANAO'nun yaptığı bu denetim çalışmasıyla ulaştığı sonuçlar kısaca aşağıda ifade edilmiştir:

- Denetlenen her bir ajansın “düşük performansın yönetiminde” önemli gelişim alanları vardır.
- Düşük performans, performans yönetim süreçlerinde genel olarak etkin şekilde ele alınmamaktadır.
- Yöneticiler, teşvik, destek ve kapasitelerinin olmayışı gibi nedenlerle sıklıkla düşük performansla ilgilenmekten kaçınılmaktadır.
- Çoğu ajansın, düşük performansla ilgili prosedürlerini inceleyerek uzun zaman alan ve tekrar eden kısımlarını gözden geçirmeleri gerekmektedir.
- Performans yönetim uygulamaları açısından; bütün ajanslarda yöneticilerin düşük performansı yönetmelerine destek olmak ve teşvik etmek, yöneticilerin çalışanlara açık ve uygun şekilde performans beklentilerini ifade etmelerine ve çalışanlara geri bildirim sağlamalarına dair bağlılıklarını geliştirmek üzere çalışmalar yapılması gerekmektedir.

3.3. Etik Kontrol Unsurları ile İlgili Etik Denetim Uygulama Örnekleri

Kamu görevlilerinin davranışlarını yönetebilmek üzere, potansiyel risklerin doğabileceği ve iyi yönetilmediğinde başta itibar kaybı olmak üzere ciddi zararlarla karşılaşılacak alanlarda (menfaat çatışmaları, hediye ve ikram kabulü, etik dışı davranışın bildirimi vb.) gerekli kontrol tedbirlerinin alınması

gerekmektedir. Bu tedbirler, bahse konu alanlarda gerekli politika, prosedür ve süreçlerin gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesiyle ilgilidir. Bu nedenle, aşağıda verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere bu alanlara odaklı yapılabilecek etik denetim çalışmalarıyla kamu yönetiminde bu alanların güçlendirilmesine katkı sunulabileceği düşünülmektedir.

3.3.1. Avrupa Sayıştayı “Menfaat Çatışması Durumlarının Yönetimi” Etik Denetim Uygulaması

Menfaat çatışmasıyla ilgili olarak AB Ajanslarına (kuruluşlarına) dair basında iddiaların yer alması üzerine, Avrupa Parlamentosu 2011 yılında Avrupa Sayıştayından (European Court of Auditors/ ECA) potansiyel menfaat çatışmalarının olduğu durumların yönetimiyle ilgili olarak AB ajanslarına dair kapsamlı bir analiz çalışması yapılmasını talep etmiştir (EUROSAI TFAE, 2014: 57). ECA, bu denetim çalışmasında, belirlenen dört AB Ajansında-Avrupa Havacılık Emniyeti Ajansı (EASA), Avrupa Kimyasallar Ajansı (ECHA), Avrupa Gıda Güvenliği Ajansı (EFSA) ve Avrupa İlaç Ajansı (EMA)-menfaat çatışması durumlarının yönetimine dair politika ve prosedürleri değerlendirmiştir. ECA, denetimde spesifik menfaat çatışması durumlarını söz konusu durumların kapsamlı bir incelemeyi gerektirmesi ve keyfi kanaatlere yol açabilmesi nedeniyle değerlendirmemiştir. Yapılan denetimde politika, prosedür ve uygulamalara bakılmıştır. Denetim, ihale ve işe alma prosedürlerinde çıkabilecek menfaat çatışması durumlarını (bu prosedürlerin, ECA’nın yıllık denetimlerine konu olması nedeniyle) kapsamamıştır. Denetimde, kapsamlı menfaat çatışması politikasının tasarlanmasında uluslararası bir kıyaslama kriteri sunan OECD’nin rehberleri referans çerçeve olarak esas alınmıştır.

ECA’nın yaptığı bu denetimde elde edilen bulgular kısaca aşağıda ifade edilmiştir:

- ECA, bütün AB Ajanslarına uygulanabilen bağımsızlık ve şeffaflıkla ilgili karşılaştırılabilir minimum gereklilikleri sağlayacak menfaat çatışmasına dair kapsamlı bir AB düzenleyici çerçevesi olmadığını tespit etmiştir.
- Bazı ajanslarda/hepsinde değişen düzeylerde olmak üzere aşağıdaki eksiklikler tespit edilmiştir:
 - ✓ Menfaat çatışmasının yönetimine dair politikalar ve prosedürler (gelişmişten-mevcut değile kadar),

- ✓ Bir aday (ör, bir uzman, Yönetim Kurulu üyesi ya da Temyiz Kurulu üyesi gibi) atanmadan önce menfaat çatışmasını belirlemeye/ tanımaya yönelik politika ve prosedürlerin eksikliği,
- ✓ Ajansların menfaat beyanlarını değerlendirme uygulamasının tutarsız şekilde ve açık değerlendirme ölçütü olmadan uygulayışı ya da bu değerlendirmenin olmayışı.
- ECA, denetimler sırasında, görevlilerin ya da uzmanların özel sektörde çalışmak için bu ajanslardan ayrıldıklarında uygulanacak politika ve prosedürleri de incelemiş ve aşağıdaki eksiklikleri tespit etmiştir:
 - ✓ Temyiz Kurulu, Yönetim Kurulu üyeleri ve uzmanların işten ayrılma sonrasında yapacakları faaliyetlerle/işlerle ilgili ortaya çıkabilecek risklerin yönetilmesine dair hükümler bulunmamaktadır.
 - ✓ Hangi durumların menfaat çatışması oluşturabileceğine dair objektif ölçütler mevcut değildir.
 - ✓ Kişilerin gelecekte çalışmak istediği işyerleriyle ilgili görüşmeler, seçilmiş ajansların mevcut politika ve prosedürlerine konu değildir.

ECA, yaptığı bu denetimle seçilmiş ajansların hiç birisinin menfaat çatışması durumlarını yeterli düzeyde yönetemediği sonucuna ulaşmıştır. ECA, denetimin sonucunda ajans özelinde ve dört ajansı kapsayacak şekilde tavsiyeler geliştirmiştir. ECA, aşağıda belirtilen çalışmaların yapılması halinde söz konusu ajansların menfaat çatışması politikalarını geliştirebileceklerini denetim raporunda ifade etmiştir:

- Atama yapılmadan önce adayı menfaat çatışması yönüyle incelemeye tabi tutmak,
- Karşılaştırılabilir standartlara uygun şekilde menfaat çatışması politika ve prosedürlerini oluşturmak (EASA ve EMA),
- Menfaat beyanlarının değerlendirilmesine dair açık ve objektif kriterleri oluşturmak ve bunların uygulanmalarını sağlamak,
- Hediye ve davetlere dair politika ve prosedürleri geliştirmek (EASA, ECHA ve EFSA),
- “Güvenin bozulmasını” tanımlayan açık, şeffaf ve uygun politika ve prosedürleri geliştirmek,

- Menfaat çatışmasına dair kapsamlı ve zorunlu eğitimleri sağlamak,
- Atamaları yapan ilgili kuruluşlarla işbirliği içerisinde işten ayrılma sonrası yapılabilecek işlere dair konuları ele almak.

ECA, AB yasa koyucusunun, AB kuruluşlarıyla görüşerek ve OECD rehberleri ile referans iyi uygulama örneklerinden yararlanarak menfaat çatışması durumlarının yönetimine dair AB düzenleyici çerçevesini geliştirmesini de tavsiye etmiştir (ECA, 2012).

3.3.2. İngiltere Ulusal Denetim Ofisi “İhbar Bildirim Politikasını Çalıştırmak” Etik Denetim Uygulaması

İngiltere Ulusal Denetim Ofisi (National Audit Office/NAO), ihbar bildiriminin geçmiş yıllarda çok daha önemli hale gelmesi, kamunun şeffaflığa daha çok ihtiyaç duyması, bilgi ve duyumlara daha fazla erişim ve bunların sosyal ve diğer medya yoluyla yayılımı gibi nedenlerle hatalı davranışın ortaya çıkarılması ve raporlanması konusunda bir denetim çalışması yapmıştır (NAO, 2014). NAO'nun, 2013-2014 döneminde yaptığı bu denetim çalışmasında;

- İhbar bildirimi konusunda daha önceden edinilmiş kurumsal bilgi birikiminden yararlanılmış,
- İlgili literatür taranmış,
- Otuz dokuz kamu idaresinin ihbar bildirim politikaları değerlendirilerek iyi uygulamalar tespit edilmiş,
- İhbar bildirimiyle ilgili düzenlemeleri destekleyecek sistemler, ihbar bildirimini mümkün kılacak uygulamadaki yapılar incelenmiş,
- İyi uygulamaları tespit etmek üzere “İşte Kamu Kaygısı Kuruluşu” (Public Concern at Work) ve ihbarda bulunan birçok kişinin deneyimlerinden yararlanılmış,
- Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Gelir-Gümrük İdaresi, İş- Emeklilik İşleri Bakanlığı ve Savunma Bakanlığı idarelerinin deneyimlerinden yararlanılarak, ihbar bildirimlerine dair düzenlemeler konusunda veriler toplanmış, bu idarelerin ihbar bildirimleriyle nasıl başa çıkabildiklerini anlamak ve süreçlerini haritalandırmak için saha ziyaretleri gerçekleştirilmiştir:

NAO'nun bu denetimle elde ettiği sistem, yapı ve davranışlarla ilgili bulgulardan bazıları kısaca aşağıda ifade edilmiştir:

- İhbar bildirimlerine ilişkin kamu idarelerini kapsayacak şekilde stratejik bir rehberlik bulunmamaktadır.
- İç kontroller, gözden geçirme için yararlı bir araçtır, ancak bunlardan daha iyi şekilde yararlanılmalıdır.
- Bazı sistemler, istihbarat bilgisinin toplanması, koordine edilmesi ve yayılmasında diğerlerine göre daha olgundur.
- Daha yerelleşen kamu hizmet sunumu, kaygıları seslendirmede ve vakaları izlemede süreci karmaşıklaştırmakta ve güçsüzleştirmektedir.
- İhbar bildirimlerinin önemli olduğuna dair idarelerde iyi bir bağlılık ve farkındalık olduğu tespit edilmiştir.
- İdareler, ihbar bildirim prosedürlerini teşvik etmek üzere çeşitli teknikler kullanmışlardır.

NAO'nun bu denetimde geliştirdiği tavsiyeler ise kısaca aşağıda ifade edilmiştir:

- Merkezi hükümet/idare, ihbar bildirim politikasının işlerliğini güçlendirecek çalışmaları gerçekleştirmek üzere stratejik bir rehber/öncü yapı tayin etmelidir.
- Kamu kaynağının elde edilmesinde hizmet sunumuyla yetkilendirilmiş ortakları kontrol eden kamu sektörü organizasyonları;
 - ✓ İhbar bildirim düzenlemelerinin açık, anlaşılır ve bunlar hakkında personelin bilgilendirildiğini güvenceye almak üzere gerekli çalışmaları yapmalı,
 - ✓ Sponsor organizasyonlar olarak, yetkilendirilmiş hizmet ortaklarını sahip oldukları istihbarat bilgilerini kendileriyle paylaşmaları için teşvik etmelidirler.
- Bütün kamu sektörü organizasyonları;
 - ✓ İç denetim, denetim komiteleri ve insan kaynakları gibi birimlerin sorumluluklarını açıkça belirlemeli ve ihbar bildirim ile ilgili olarak mevcut yönetim mekanizmalarını en uygun etkiyi oluşturacak şekilde kullandıklarından emin olmalıdır.

- ✓ Organizasyonlar personelin farkındalığını artırmak üzere, politika ve prosedürleri teşvik etmeli, onları mevcut anlayış ve iyi uygulamalar konusunda güncel bilgiye kavuşturmalıdır.
- ✓ Organizasyonlar, çalışanlara güven telkin etmek üzere ihbar bildirimleriyle tespit ettikleri vakaların sayılarını, türlerini ve sonuçlarını kurum içinde genel durum/görünüm olarak yayımlamalıdır.

3.3.3. Portekiz Denetçiler Mahkemesi “Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Kurumsal Yönetişim İlkeleri” Etik Denetim Uygulama Örneği

Portekiz Denetçiler Mahkemesi, 2002 yılında Kamu İktisadi Teşebbüslerine (KİT’ler) odaklı bir denetim çalışması yaparak aşağıdaki soruların cevabını bulmak istemiştir (EUROSAI TFAE, 2014: 61):

- 2001 yılı sonu itibarıyla Portekiz’de kaç KİT vardır?
- Söz konusu KİT’ler, mali açıdan ne kadar sağlamdır?
- Devlet, KİT’lere ne kadar fon/kaynak sağlamaktadır?
- İlgili şirketlerde kurumsal yönetişim ilkeleri ne ölçüde kabul edilmiştir?

Denetçiler Mahkemesi, kurumsal yönetişim ilkeleri çerçevesinde etikle ilgili şu ilke/hususları dikkate almıştır:

- Bütün iş risklerini, özellikle yöneticileri ve kuruluşu olumsuz etkileyebilecek itibar riskini en aza indirmeyi amaçlayan risk yönetimi ilkesi,
- Hatalı davranışı ya da yöneticiler üzerinde şüphenin oluşmasını önleyen menfaat çatışması ilkesi,
- Hatalı davranıştan sakınmak ve önlemek amacıyla yöneticilere ve/veya bütün kuruluş personeline uygulanabilir etik kodları ve davranış kodları,
- Bütün kuruluş paydaşlarının (personel, müşteriler, tedarikçiler, devlet kurumları, vergisini ödeyenler vb.) menfaatlerini, çevre ve sürdürülebilir gelişme konularını dikkate alan Kurumsal Sosyal Sorumluluk ilkesi.
- İyi itibarı güvenceye almak, paydaşların ve vergi ödeyenlerin güvenini sağlamak üzere şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesi.

Denetçiler Mahkemesi, etikle ilgili belirlenen bu konularda denetim kriterleri olarak; menfaat çatışmaları, etik kodlar, yönetim yaklaşımları, KİT’in itibarı ile

şeffaflık ve hesap verebilirlik üzerine odaklanmıştır. Denetim için gerekli bilgiler, 2002 yılında başlatılan bir araştırma anketi aracılığıyla toplanmış olup aşağıdaki bileşenlerden oluşmaktadır:

- Kuruluşun yönetim kurulunun yapısı ve fonksiyonu,
- Strateji ve performans ölçümleme,
- Kuruluşun mali bilgisinin gösterimi/bildirimi,
- Risk yönetimi,
- İç kurallar,
- Hissedar olarak devlet ve görevleri.

Denetçiler Mahkemesi bu denetim çalışmasıyla aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır:

- Çok az kuruluş kurumsal yönetim ilkelerine uymaktadır,
- Kuruluşların çoğu, etik kodlara/davranış kodlarına sahiptir,
- Çok azı risk yönetimini uygulamaktadır.

Portekiz Denetçiler Mahkemesi bu denetimle, KİT'lerde kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasının desteklenmesini tavsiye etmiştir. Mahkeme, söz konusu tavsiyenin uygulanmasını izlemek üzere 2008 yılında yeni bir denetim yapmış ve aşağıdaki hususları tespit etmiştir:

- 2007 yılında kabul edilen bir kanun ile "KİT'lerin Kurumsal Yönetimi" konusu daha açık bir şekilde tanımlanmıştır. Böylece, bu ilkelerin devletin hisse çoğunluğuna sahip olduğu bütün KİT'lere ve diğer KİT'lere uygulanması öngörülmüştür.
- Yönetim, yöneticiler ve kuruluşlarla ilgili etik ilkeler, aşağıdaki alanlarda gereklilikler tanımlanarak güçlendirilmiştir:
 - ✓ Vergi, kara para aklama, rekabet, müşteri korunması, çevrenin korunması ve herhangi bir ayırım yapmaksızın cinsiyet eşitliğini teşvik ederek emeğin korunması konularıyla ilgili yasal standartlara uyma,
 - ✓ Çalışanlara, müşterilere, tedarikçilere ve diğer paydaşlara karşı saygılı ve dürüst olma,
 - ✓ Yüksek etik davranış standartlarını öngören, bütün kuruluşa, müşterilerine, tedarikçilere ve kamuoyuna duyurulması gereken bir etik koda sahip olma ihtiyacı,

- ✓ Örneğin kendi menfaatlerini de ilgilendiren kararları almaktan sakınmaları gereken yöneticilerin etik davranışı,
- ✓ Kuruluşla ilgili önemli bilginin (esas olarak mali bilginin) bildirimi/ paylaşımı,
- ✓ Önemli, açık ve güncel bilginin mevcut olduğu, kolay ve ücretsiz erişilebilecek web sayfalarının oluşturulması,
- ✓ Kuruluş ve kamu arasında bir bağlantı görevi görmek, müşteriler ve/veya vatandaşlardan şikâyet ya da önerileri almak üzere bir temas görevlisinin atanması.

Portekiz Denetçiler Mahkemesi tarafından yapılan bu denetimle, KİT yönetimleri için kurumsal yönetim ilkelerinin, kamu kaynağı yönetilirken etik gerekliliklerin ve etik davranışın önemine vurgu yapılmış; şeffaflık ve hesap verebilirliğin güçlendirilmesine katkı sağlanmış ve KİT bünyesinde risk yönetimi ve iç kontrol sistemi güçlendirilmiştir.

3.3.4. Avustralya Ulusal Denetim Ofisi “Mali Yönetim ve Hesap Verebilirlik Ajanslarında Menfaat Çatışmalarının Yönetimi” Konulu Etik Denetim Uygulaması

Avustralya Ulusal Denetim Ofisi (Australian National Audit Office/ANAO) tarafından Avustralya kamu ajanslarının “menfaat çatışmalarını belirlemek ve yönetebilmek için gerekli politika ve süreçleri” uygulayıp uygulamadıklarını ortaya koymak amacıyla 2013-2014 döneminde bir denetim çalışması gerçekleştirilmiştir (ANAO, 2014a). ANAO, bu denetimde aşağıdaki kriterleri esas almıştır:

- Ajanslar, gerçek ya da potansiyel menfaat çatışmalarını ve bunların yol açabileceği riskleri yönetebilmek üzere gerekli politika ve prosedürlere sahiptir.
- Ajanslar, kendi politikalarına uygun menfaat çatışması (yönetim) süreçlerini uyguluyor ve bu süreçleri izliyor.

ANAO bu denetimde metodoloji olarak iki aşamalı bir yaklaşım izlemiştir:

- *Birinci aşamada*; bir araştırma anketinin tamamlanması ve destekleyici belgelerin ANAO’ya sunulması yoluyla yirmi beş ajans (ANAO, 2014b: 94) uygulanan menfaat çatışması politika ve süreçlerinin değerlendirmesi üzerine odaklanmıştır.

- İkinci aşamada ise menfaat çatışması politika ve uygulamalarını değerlendirmek üzere yirmi beş ajansın sekizinde saha çalışması yapmıştır.

ANAO'nun yaptığı bu denetimde ortaya çıkan bulgulardan bazıları kısaca aşağıda ifade edilmiştir:

Ajansların Menfaat Çatışması Politika ve Prosedürlerine Dair Bulgular: Denetlenen yirmi beş ajansta, menfaat çatışması yönetimine dair yaklaşımlar/metotlar; kalite, kapsam ve özen gibi açılardan değişiklik göstermektedir.

Politika kapsamı ya da uygulamanın bir ya da daha fazla temel unsurunda zayıflık gösteren bazı ajanslarda ilave çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Sekiz ajansın sadece dördünde Avustralya Kamu Hizmeti Komisyonu tarafından yayımlanan “kıdemli yöneticiler ve hassas pozisyonundaki diğer personel için yıllık menfaat beyan gerekliliklerine” tam uygunluk sağlanmıştır.

Danışma Komitelerine Dair Bulgular: ANAO, yaptığı denetimde “Uygulamada Avustralya Kamu Sektörü (APS) Değerleri ve Davranış Düzenlemesi Rehberi”nden hareketle, danışma komitelerinin ajanslar ve bakanlıklara sağladıkları tavsiyeleriyle politika ve programların şekillenmesinde önemli bir rol oynadıklarını, bu komitelerin karar almaya katılmasalar bile politika yönelimini ve hükümetin önceliklerini etkileyebildiklerini, bir üyenin komiteye getirdiği uzmanlığın, sıklıkla potansiyel bir menfaat çatışması kaynağı olduğunu esas almıştır.

Bu çerçeveden bakıldığında incelenen ajansların çoğunda, uygun menfaat çatışması yönetim uygulamaları olduğu tespit edilmiştir. Bu uygulamalar;

- iyi/dengeli şekilde yapılandırılmış komite üyeliğini,
- açık görev tanımları ve kapsamlı göreve başlama paketlerini,
- komite toplantıları başında ve sırasında menfaat çatışması ilkelerini güçlendiren toplantı süreçlerini

kapsamaktadır. Bazı ajanslar, komite üyelerinin karar alma güçleri olmadığında bile politika yönelimlerini ve hükümet önceliklerini etkileyebileceklerini akılda tutarak bu kontrolleri güçlendirmeye çalışmaktadır.

Yardım Seçimi Emsal Değerlendirmesi Uygulamasına Dair Bulgular: Avustralya hükümetinin her yıl araştırma, endüstri ve sivil toplum

sektörlerine yaptığı önemli mali yardım programlarının bazılarında kaynak açısından yardımları değerlendirme ve seçmede konunun uzmanlarından (belirli ya da benzer bilgi alanından emsal kişilerden) yararlanılmaktadır. ANAO yaptığı bu denetimde, yardım başvurularını değerlendirmek ve seçmek için çalıştırılacak araştırmacılar ya da endüstri uzmanlarının, sıklıkla başvuranlarla mesleki ilişkilere/bağlara sahip olabileceği veya kurumdan ya da diğer yardım sağlayıcı kuruluşlardan kaynak sağlamak üzere rekabet içerisinde yarışıyor olabileceği gibi nedenlerle, menfaat çatışması riskinin yapısal olarak emsal değerlendirme süreçlerinde yüksek olacağını esas almıştır.

ANAO, emsal değerlendirmesi maksadıyla altı ajansın yaklaşımlarını, örnek olarak belirlenen ve toplamda 776 milyon dolarlık yardım seçimi süreçleri aracılığıyla incelemiş ve bu ajansların her birinin, genel olarak sağlam rehberlik materyaline, değerlendiriciler ve seçim paneli (heyeti) ile ilgili menfaat çatışması kontrol uygulamalarına sahip olduklarını tespit etmiştir.

Yüksek değerde yardım programları uygulayan ajanslar ve/veya daha uzun dönem yardım programları olan ajanslar, genel olarak menfaat çatışması yükümlülükleri ve risklerle ilgili daha yüksek düzeyde bir farkındalık göstermişlerdir. Bazı ajansların ise yardımlara ilişkin emsal değerlendirmelerinde menfaat çatışmalarını yönetmek üzere daha yapılandırılmış bir yaklaşım benimseme ihtiyaçları vardır.

ANAO yaptığı bu denetimle aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır:

- Çoğu kamu sektörü ajansı, kapsayıcı ve iyi şekilde tanımlanmış politikalardan ya da çatışma yönetimine dair kapsamlı hükümleri içeren etik davranış rehberlerinden yararlanarak menfaat çatışması yükümlülüklerini teşvik etmek hususunda daha duyarlıdır.
- Menfaat çatışması hükümlerinin teşvik edilmesi, uygulanması ve izlenmesiyle ilgili olarak denetlenen yirmi beş ajansın üst düzey politika belgelerinin kalitesi, kapsamı ve yararlılığı konularında önemli değişkenlikler/farklılıklar mevcuttur. Bu değişkenlikler/farklılıklar, menfaat çatışması hükümlerinin APS içerisinde kabul edilebilir bir standartta uygulandığına dair güvencenin oluşumuna zarar verebilir.
- Temel risklerle ilgili menfaat çatışması düzenlemelerine daha iyi odaklanmak üzere denetlenen ajansların yaklaşık yarısı aşağıdaki uygulamalardan yararlanmıştır:

- ✓ Kurumsal üst düzey politikalarını belirli iş hedeflerine dönüştürme,
 - ✓ Daha açık tanımlamalar ve sorumluluklar belirleme,
 - ✓ Çatışmaların düzeyini belirlemede daha sistematik bir yaklaşım sergileme ve olumsuz etkileri ortadan kaldırmaya/azaltmaya dönük gerekli stratejileri geliştirme,
 - ✓ Faaliyetleri izlemeye yardımcı olacak yönetim planları ve kayıtlar kullanma.
- Dış danışmanların ya da uzmanların kamu kararlarına, program tasarım ve sunumuna katılımlarında menfaat çatışması konusunun dikkatlice yönetilmesi gerekmektedir. Denetim kapsamında incelenen komite ve yardımlar açısından, menfaat çatışması hükümlerinin uygulanması çoğu ajanslarda genel olarak kabul görmüştür. Bazı daha büyük ajanslar ile iyi düzenlenmiş yardım programları olanlar, karar ve tavsiyelerde doğruluk ve dürüstlük konusunda daha yüksek düzeyde güven sağlayarak daha gelişmiş yönetim uygulamaları sergilemiştir. Ancak, ajans politikalarının uygulanmasında uyumsuzluklar olan ve yürütülen prosedürlerde ve tutulan kayıtlarda şeffaflığın olmadığı çeşitli durumlar da mevcuttur. Bu nedenle, bazı ajansların, kurumsal faaliyetlerinde özellikle komite süreçlerinde ve yardım sağlama aşamalarında menfaat çatışması hükümlerinin uygulanması konularına daha fazla dikkat etmeleri gerekmektedir.

ANAO bu denetimle, menfaat çatışmasından kaynaklanan riskleri azaltmak üzere APS ajanslarının kurum genelini kapsayan risk gözden geçirme çalışmalarının bir gereği olarak menfaat çatışması konusuna özel olarak dikkat edilmesini tavsiye etmektedir.

3.3.5. İngiltere Ulusal Denetim Ofisi “Hediye ve Misafirperverlik İkramlarının Kabulüne Dair İnceleme” Etik Denetim Uygulaması

İngiltere Ulusal Denetim Ofisi (National Audit Office/NAO), 2015-2016 döneminde, merkezi kamu idarelerinde çalışan görevlilerin hediye ve misafirperverlik ikram kabullerinin kamu itibarının korunması açısından yönetilip yönetilemediği hususunu inceleme konusu yapmıştır (NAO, 2016a). Denetimde, kamu görevlilerinin hediye ve ikram kabullerine ilişkin risklerin iyi yönetilememesi

durumunda, kamu yönetimine olan güvenin erozyona uğrayabileceği noktasından hareket edilmiştir.

İnceleme sırasında, merkezi idareler kamu görevlilerine ilişkin düzenlemeler ve rehberler ile incelemeye konu on yedi idarenin (ilgisine göre) yönetim kurulu üyelerinin, genel müdürlerinin/direktörlerinin ve kıdemli askeri görevlilerinin Nisan 2012-Mart 2015 döneminde almış oldukları/kabul ettikleri hediye ve misafirperverlik ikramlarına ait yayımlanmış şeffaflık verileri incelenmiştir. Ayrıca, inceleme kapsamında örnek olay olarak seçilen üç kurumda hediye ve misafirperverlik rehberleri ve kayıtları (kütükleri) gözden geçirilmiştir. Bu kurumlar aşağıda ifade edilmiştir:

- İş, Yenilik ve Yetenekler Bakanlığı/İdaresi (BİS),
- Gelir ve Gümrükler İdaresi (HMRC)
- Savunma Bakanlığı, Savunma, Malzeme ve Destek Birimi.

NAO, bu kurumlarda aşağıda belirtilen üç alanda inceleme yapmıştır:

- Hediye ve misafirperverlik ikram kabullerine dair kurallar ve süreçler,
- Genel müdürler (direktörler), diğer kurul düzeyinde görevliler ile diğer kamu görevlilerinin kabul ettikleri hediyeler ve misafirperverlik ikramları,
- Hediye ve misafirperverlik ikram kabullerine dair politika ve uygulamalara dair Kabine Ofisinin gözetimi.

NAO bu denetim sırasında, aşağıdaki yaklaşımı uygulamıştır:

- Kabine Ofisi ve yukarıda belirtilen üç idarenin yetkilileriyle mülakatlar yapılarak hediye ve misafirperverlik ikramlarına dair kuralları ve politikaları tespit edilmiş, bunların nasıl uygulandığı, yönetim süreçleri ve Kabine Ofisinin gözetim çalışmaları hakkında bilgiler edinilmiştir,
- Kabine Ofisi ve yukarıda belirtilen idarelerin yayımladıkları politika ve rehberler gözden geçirilmiştir,
- İncelemede, İş Etiği Kuruluşunun (Institute of Business Ethics) iyi uygulama rehberleri ve Alex Allan'ın (ciddi ya da karmaşık hile, rüşvet ve yolsuzluk gibi durumları inceleyen ve soruşturan bir kuruluş olan) Ciddi Hile Ofisinde (Serious Fraud Office) uygulamalara dair anket raporu da gözden geçirilmiştir,

- Nisan 2012-Mart 2015 dönemini kapsayacak şekilde şeffaflık gündemi çerçevesinde yayımlanmış kıdemli görevlilerin hediye ve misafirperverlik ikram bilgileri derlenip analiz edilmiştir,
- Yukarıda belirtilen üç idarenin hediye ve misafirperverlik kayıtları/ kütükleri temin edilerek analiz edilmiştir,
- Kabul edilen hediye ve misafirperverlik ikramlarının parasal değerlerinin belirlenmesinde, İş, Yenilik ve Yetenekler Bakanlığı/İdaresi (BİS) kayıtlarında (Haziran 2012-Mart 2015 döneminde) tür olarak kaydedilmiş ortalama değer tahminlerinden yararlanılmıştır. Örneğin; kahvaltı 7 pound, öğle yemeği 12 pound, akşam yemeği 41 pound gibi.

Denetimde elde edilen bulgular, kısaca birkaç başlık altında ele alınmıştır:

Kurallar ve Süreçlere Dair Bulgular:

- Mütevazı ikramları kabul etmek, bazen gerekçelendirilebiliyor.
- Kamu hizmetinde kamu görevlilerinin hediye ve ikram kabul edip edemeyeceklerine dair rehberlik etmede, kural esaslı bir yaklaşım vardır.
- Hediye ve ikramların kontrollerinde bazı kontrol zayıflıkları vardır.

Kabul Edilen Hediye ve Misafirperverlik İkramlarına Dair Bulgular:

- Kıdemli görevlilerin ikram kayıtlarının yayımlanması, hesap verebilirliği teşvik etmede yardımcı olacaktır.
- Bazı idareler şeffaflık gereksinimlerini karşılamamaktadır.
- 2014-2015 yıllarında on yedi idaredeki kıdemli görevlilerce 29.000 Pound civarında hediye ve ikramın kabul edildiği tahmin edilmiştir.
- İnceleme için örnek olay olarak seçilen her üç idare görevlilerinin 2014-2015'te 150.000 Poundu aşan tutarda hediye ve ikram kabul ettikleri hesaplanmıştır.
- Görevliler, birçok organizasyon ve kişiden misafirperverlik ikramı kabul etmektedirler.
- Çoğu hediye ve ikram uygulamaları, makul görülse de Kabine Ofisi ilkeleriyle uygun olmayan bazı kabul örnekleri de tespit edilmiştir.

Kabine Ofisinin Rolüne Dair Bulgular: Kabine Ofisi, şeffaflık verileri politikası ve genel rehberlik temini konularına odaklanmıştır. Kabine Ofisi, idarelerin hediye ve misafirperverlik ikramları konusunda daha çok desteğe ihtiyaç duyup duymadıklarını veya bu konuya ilişkin yeni hususların ortaya çıkıp çıkmadığını değerlendirmeye yönelik önceden hareket etme gibi bir rolü ise daha az sergilemektedir.

NAO yaptığı bu inceleme çalışması ile aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır:

- Kamu görevlileri, dış paydaşlarla ilişkilerinde bazen kabul etmelerinin makul olabileceğini düşündükleri hediye ve ikramlarla karşılaşabilmektedirler. Ancak, hediye ve misafirperverlik ikramını kabul etmek, gerçek ya da algılanan bir menfaat çatışması riskine yol açabilmektedir. Bu durum, kamunun itibarını olumsuz etkileyebilmektedir.
- Kabine Ofisi, genel sorumluluklarıyla, kamuda bu riskleri görebilme, kontrol edebilme ve gerekli kuralları ve süreçleri tavsiye edebilme açısından çok iyi bir konuma sahiptir. Görevlilerce raporlanan durumların çoğu, işin normal akışı kapsamında makul/gerekçelendirilebilir gözükse de hediye ve ikramların kontrolü ve gözden geçirilmesinde Kabine Ofisi ve idareler tarafından ele alınması gereken bazı zayıflıklar tespit edilmiştir (NAO, 2016b: 4-8).

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yukarıda örnekleri verilen etik denetim uygulamaları, YDK'ların kamu sektörü denetimlerinde etikle ilgili konuları temel denetim konusu olarak önceliklendirdiği çalışma örnekleridir. YDK'lar, yukarıda verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere, kamu idarelerinde kurumsal yönetim ilkeleri, etik kodlar, dürüstlük politikaları, etik kontrol fonksiyonunun gerektirdiği mekanizmalar (ihbar bildirimi, hediye ve ikram kabul çerçevesi, menfaat çatışmalarının yönetilmesi politikası gibi), insan kaynakları yönetim politika ve uygulamaları gibi alanlarda kamu sektörü etik gereklilikleri hakkında parlamentoların, kamu idarelerinin, kamu görevlilerinin ve vatandaşların dikkatini çekebilen kurumlardır. Söz konusu etik denetim raporları, etik altyapı gerekliliklerinin var olup olmadığını, bunların uygulanabilirliği açısından kamu yönetiminde/idarelerindeki yapı, prosedür, sistem ve süreçlerdeki gelişim alanlarının tespiti ve güçlendirilmesi noktasında önemli tespit, sonuç ve öneriler sunmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, YDK'lar, doğrudan etik altyapı/

dürüstlük gerekliliklerini konu edinen denetim raporları aracılığıyla dürüst kamu yönetimlerinin geliştirilmesinde kilit role sahiptirler.

Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere, YDK'ların rollerinin kamu organizasyonlarında dürüstlük çerçevesinin varlığı ve işlerliğini denetlemeye dönüştüğü ifade edilebilir. YDK'lar, karar verme süreçlerinin kamu menfaatine uygun işlemlerini ve yersiz etkiden korunmasını sağlayarak kamu idarelerini desteklemede ve vatandaşların kamudan ve hükümetlerden beklentilerinin karşılanmasında önemli rol üstlenmektedir (EUROSAI TFAE, 2014:50).

Vatandaşların yaşamlarında fark oluşturmakla da görevli olan yüksek denetim kurumlarının kamu yönetimlerinde hesap verebilirlik ve şeffaflığın yanında dürüstlüğü de güçlendirme gibi sorumluluklarının olduğu uluslararası yüksek denetim standartları tarafından da ifade edilen bir husustur (ISSAI 12/5). YDK'ların kamu sektöründe dürüstlüğün geliştirilmesine yönelik üstlenecekleri rolün gereğini yapabilmeleri, bu kurumların "etik ve dürüstlük" konularını stratejik bir bakışla ele almalarını gerektirmektedir. YDK'lar bu çerçevede,

- Etik altyapı ve etik denetim kavramının önemi ve kamu yönetimlerine sağlayacağı potansiyel kazanımlar hakkında gerekli farkındalığa sahip olmalıdır,
- Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Standartları (ISSAI'ler) ve iyi uygulamalar çerçevesinde yapacakları etik denetimlere dair metodoloji geliştirme çalışmalarına yönelmelidir,
- Stratejik planlama dönemi içerisinde etik denetimlerle ilgili izlenecek yol haritasını belirlemelidir,
- Etik denetim yapmak için ihtiyaç duyulacak bilgi ve becerileri karşılamaya yönelik eğitim programlarını organize etmelidir,
- Etik denetim yapmak için gerekli bilgi ve becerilere sahip denetim ekiplerini oluşturarak bu denetimleri icra etmelidir,
- Yapacakları etik denetimlerde etkin olabilmeleri için mensuplarının etik değer ve ilkelere uygun davranış sergilemelerine yönelik yapacakları kurumsal altyapı ve kapasite geliştirme çalışmalarına önem vermeli ve kamu yönetiminde rehberlik edici kurumlar olmalıdır.

Netice itibariyle YDK'lar etik değerler ve ilkeler ile bunlara dayalı yönetim anlayışı, devlete, hukuk düzenine, insan haklarına ve demokrasiye olan kamu güveninin korunmasında kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, etik değerler ve ilkeler ile bunların kamu yönetiminin işleyişine nüfuz etmesi/dayanak oluşturması sürekli gündemde tutulması gereken bir husustur. Bu yönüyle değerlendirildiğinde ülke yarınlarının dürüstlük temelleri üzerinde gelişmesinde ve şekil almasında yüksek denetim kurumlarının da yapabilecekleri çalışmalar olduğu aşikârdır. Bu kurumların yapacağı etik denetimler, kamu hizmetinin temel değerler ve ilkelere dayalı şekilde sunumunun güçlendirilmesine ve insanımızın güvenlik, sağlık, çevre, eğitim gibi birçok alanda yaşam kalitesinin artırılmasına yönelik önemli kazanımlar sağlayacaktır. Bu nedenle, yüksek denetim kurumları tarafından yapılacak etik denetimler, "kamu yararına" dayalı ortak geleceğin şekillenmesi için gerekli temel başarı faktörleri arasında haklı yerini her zaman koruyacaktır.

KAYNAKÇA

- ANAO (2008), "Management of Recruitment in the Australian Public Service", <https://www.anao.gov.au/work/performance-audit/management-recruitment-australian-public-service>, (Erişim Tarihi: 27.03.2018).
- ANAO (2014a), Managing Conflicts of Interest in FMA Agencies, <https://www.anao.gov.au/work/performance-audit/managing-conflicts-interest-fma-agencies>, (Erişim Tarihi: 20.03.2018).
- ANAO (2014b), "Managing Conflicts of Interest in FMA Agencies-Across Agencies Report" https://www.anao.gov.au/sites/g/files/net4141/f/AuditReport_2013-2014_47.pdf, (Erişim Tarihi: 25.03.2018).
- ANAO (2017), "Managing Underperformance in the Australian Public Service", <https://www.anao.gov.au/work/performance-audit/managing-underperformance-aps>, (Erişim Tarihi: 18.03.2018).
- BCA (2012), "Integrity Policy in Federal Tax Departments", <https://www.ccrek.be/EN/Publications/Fiche.html?id=20608d47-8003-415c-b49f-ee9214cc9951> (Erişim Tarihi: 14.03.2018).
- ECA (2012), "Press Release-ECA/12/39", https://www.eca.europa.eu/Lists/ECA_Documents/INSR12_15/INSR12_15_EN.PDF, (Erişim Tarihi: 12.03.2018).
- EUROSAI Task Force Audit&Ethics (TFAE) Paper (2014), "Auditing Ethics in the Public Sector, A General Overview of SAI's Practices", [http://www.eurosai-tfae.tcontas.pt/activities/Papers/Activities/Auditing%20Ethics/TFAE_paper%20Auditing%20Ethics%20in%20Public%20Sector%20\(EN\).pdf](http://www.eurosai-tfae.tcontas.pt/activities/Papers/Activities/Auditing%20Ethics/TFAE_paper%20Auditing%20Ethics%20in%20Public%20Sector%20(EN).pdf), (Erişim Tarihi: 08.03.2018).
- EUROSAI Task Force Audit&Ethics (TFAE) Guideline (2017), "Audit of Ethics in Public Sector Organisations", <http://www.eurosai-tfae.tcontas.pt/activities/Papers/Activities/Guidance/Guidelines%20to%20audit%20ethics.pdf>, (Erişim Tarihi: 02.03.2018).
- INAO (2013), "Codes of Conduct in Public Administration", <https://rikisendurskodun.is/en/codes-of-conduct-in-public-administration/>, (Erişim Tarihi: 07.03.2018).
- INTOSAI ISSAI 12, "Value and Benefits of SAIs - Making a Difference to the Life of Citizens" http://www.issai.org/en_us/site-issai/issai-framework/2-prerequisites-for-the-functioning-of-sais.htm, (Erişim Tarihi: 27.03.2018).

- INTOSAI ISSAI 100, "Fundamental Principles of Public-Sector Auditing" http://www.issai.org/en_us/site-issai/issai-framework/3-fundamental-auditing-principles.htm, (Erişim Tarihi: 27.03.2018).
- NAO (2014), "Making a Whistleblowing Policy Work", <https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2015/03/Making-a-whistleblowing-policy-work.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.03.2018).
- NAO (2016a), "Investigation into the Acceptance of Gifts and Hospitality", <https://www.nao.org.uk/report/investigation-into-the-acceptance-of-gifts-and-hospitality/> (Erişim Tarihi: 27.03.2018),
- NAO (2016b), "Investigation into the Acceptance of Gifts and Hospitality-Cross-government Report Summary" <https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2016/02/Investigation-into-the-acceptance-of-gifts-and-hospitality-Summary.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.03.2018).
- OECD (2005), "Public Sector Integrity, A Framework for Assessment", http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/public-sector-integrity_9789264010604-en#.WZVPclFJaUk, (Erişim Tarihi: 20.03.2018).
- Ömürgönülşen, Uğur (2013), "Türkiye'de Etik Kamu Yönetimi Kurulmasına Yönelik Hukuki Altyapı ve Süreçler & Etik Sorunların Ortaya Çıkma Sebepleri Üzerine Düşünceler Sunumu", https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/sunum_TurkiyedeEtik_KamuYonetimininKurulmasi.pdf, (Erişim Tarihi: 25.03.2018).
- Transparency International (2017), "Pillars of National Integrity", <https://www.transparency.org/whatwedo/nis>, (Erişim Tarihi: 13.03.2018).
- Uzun, Yaşar (2017a), "Yüksek Denetim Kurumları ve Etik Denetim", Sayıştay Dergisi, Sayı:105.
- Uzun, Yaşar (2017b), "New Face of Public Sector Auditing: Ethics Audit", ECOSAI Circular 2017, <http://ecosai.org.pk/docs/circulars/ecosai-autumn-issue-2017.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.03.2018).

KIRSAL ALANDA GİRİŞİMCİLİK, ÜRETİM VE KALKINMA BOYUTLARIYLA TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU (TKDK) - MANİSA İL KOORDİNATÖRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

*AGRICULTURE AND RURAL DEVELOPMENT SUPPORT
INSTITUTION (ARDSI) WITH THE DIMENSIONS OF
ENTREPRENEURSHIP, PRODUCTION AND DEVELOPMENT
IN RURAL AREAS: THE CASE OF MANISA PROVINCIAL
COORDINATION OFFICE*

İbrahim Güray YONTAR*
Musa SÖZTUTAR**

ÖZ

Tarımsal ve kırsal kalkınmanın gerçekleştirilmesi, Türkiye gibi tarımsal üretimin önemli yer tuttuğu ülkelerde üzerinde dikkatle durulan bir konudur. Bu konu Türkiye'nin AB'ye aday ülke olmasıyla daha da önemli hale gelmiştir. AB'nin aday ülke statüsündeki ülkelere yönelik yardımları kapsamında Türkiye'de bu yardımlardan yararlanılabilmesi için Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu oluşturulmuştur. İl koordinatörlükleri şeklinde örgütlenen bu kurum tarımsal ve kırsal kalkınmayı destekleyen projelerin AB yardımlarından yararlanmasına imkân sağladığı için faydalı görülmektedir. Bu faydaların kurum uzmanlarınca da paylaşıp paylaşılmadığına yönelik olarak TKDK Manisa İl Koordinatörlüğünde bir anket çalışması yapılmış ve çalışmada bu anket uygulamasının sonuçları paylaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kırsal Kalkınma, TKDK, Kırsal Girişimcilik.

ABSTRACT

The realization of agricultural and rural development is an important issue that has been carefully addressed in countries like Turkey, where agricultural production is important. This issue has become even more important as Turkey has become an EU candidate country. Agriculture and Rural Development Support Institution was established so that Turkey could benefit from the supports within the context of the EU's assistance to candidate countries. This Institution, which is organized in the form of Provincial Coordinators, seems beneficial

* Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF Kamu Yönetimi Bölümü, guray.yontar@deu.edu.tr

** Araş. Gör., Celal Bayar Üniversitesi, İİBF Kamu Yönetimi Bölümü, musa.792@hotmail.com.tr

as it enables the projects, which support agriculture and rural development, to benefit from EU supports. Surveys were conducted with experts at the ARDSI Manisa Provincial Coordination Office on whether institutional experts agreed with this hypothesis, and this study presents the results of this questionnaire.

Keywords: Rural Development, TDTK, Rural Entrepreneurship.

GİRİŞ

Türkiye’de Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumunun (TKDK) varoluş nedenlerinin temelinde Avrupa Birliği’yle süregelen ilişkiler yatmaktadır. Birlik, aday ve potansiyel aday ülkeleri desteklemek amacıyla 1085/2006 sayılı Konsey Tüzüğü çerçevesinde, 2007- 2013 yıllarını kapsama alan Katılım Öncesi Yardım Aracı (Instrument for Pre-Accession Assistance-IPA) programını oluşturmuştur. IPA I olarak adlandırılan bu programın uygulanmasının ardından ikinci uygulama dönemi (IPA II) 2014-2020 olarak belirlenmiştir. IPA I ile birliğe aday ve aday potansiyeli taşıyan ülkelere birçok alanda mali yardım yapılması ve yapılan yardımlarla ülkelerin Birliğin gerekli kıldığı kriterlere ulaşması hedeflenmektedir. Aynı zamanda daha önceki uygulamalardan farklı olarak, IPA I ile birlikte Avrupa Birliği sunacağı mali yardımları tek çatı altında toplamıştır. Böylece IPA, aday ve potansiyel aday ülkelerde kurumsal kapasitelerin iyileştirilmesi, sınır ötesi işbirliği, insan kaynaklarının geliştirilmesi, bölgesel kalkınma ve kırsal kalkınma alanlarını kapsayan beş bileşen üzerinden mali yardımlar sunarak bu ülkelerin içsel dinamiklerini harekete geçirmeyi ve alt yapılarının AB ile uyumlu hale getirilmesini hedeflemektedir.

IPA I kapsamında ortaya konulan bileşenlerden kırsal kalkınma bileşeninin (Instrument for Pre-Accession Assistance-Rural Development: IPARD) amacı, Avrupa Birliği’nin Ortak Tarım Politikası, Kırsal Kalkınma Politikası ve ilgili politikalar bağlamında aday ülkelerle eş güdümünün ve politika uyum süreçlerinin yönetilmesinin sağlanmasıdır. Bu amaçla mali yardımlardan yararlanmak isteyen aday ülkeler iki gerekliliği yerine getirmek zorundadır. Bunlardan ilki, kırsal yapılarının genel görünümünü ortaya koyan ve fonların hangi alanlarda kullanılacağını gösteren kırsal kalkınma planlarının hazırlanmasıdır. Diğeri ise hazırlanan kırsal kalkınma planını yürütecek kurum olan IPARD Ajansının kurulması ve akredite olmasıdır. 1085/2006 sayılı IPA Tüzüğü’nde fonlardan yararlanacak ülkeler, aday ve potansiyel aday ülke olarak iki gruba ayrılmıştır. Buna göre, Hırvatistan, Türkiye ve Makedonya aday ülke olarak gösterilmiştir.

Arnavutluk, Bosna Hersek, Karadağ ve Sırbistan ile Kosova ise 2006 tarihli bu tüzükte potansiyel aday olarak yer almıştır.

Kırsal kalkınma bileşeni (IPARD) bağlamında, AB fonlarından yararlanmak için Türkiye’de bileşenin gereklilikleri doğrultusunda ilk olarak kırsal kalkınma planının hazırlanması çalışmaları öne çıkmıştır. 2005 yılında Devlet Planlama Teşkilatı ile Tarım ve Köyişleri Bakanlığı arasında bir koordinasyon kurulu oluşturularak Ulusal Kırsal Kalkınma Strateji Belgesi hazırlık çalışmalarına başlanmıştır. 2006 yılında ise 2007-2013 dönemini kapsayan 1. Ulusal Kırsal Kalkınma Strateji Belgesi (UKKS-I) Yüksek Planlama Kurulu tarafından kabul edilmiş ve Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Aynı zamanda, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesinde yer alan çalışma grupları işbirliğinde IPARD Ajansı kurulması doğrultusunda proje fişi hazırlanarak AB Komisyonu’nun görüşüne sunulmuştur. Bu proje ile Türkiye’nin ihtiyaç ve koşullarına uygun olarak IPARD Planını yürütecek bir ajansın kurulması ve akredite olması hedeflenmiştir. Tüm bunların sonucunda, kırsal kalkınma bileşeni doğrultusunda sunulacak AB fonlarının yönetimi ve dağıtımından sorumlu IPARD Ajansı olarak TKDK, 18 Mayıs 2007 tarih ve 26526 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5648 sayılı Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Kurulu ve Görevleri Hakkında Kanun ile kurulmuştur.

Hâlihazırda Türkiye’de 42 ilde il koordinatörlükleri şeklinde örgütlenmiş olan TKDK’lar özellikle kırsal alanda üretime ve kırsal kalkınmaya destek olacak girişimcilere yatırım yapma imkânı sunmaktadır. Dolayısıyla TKDK’lar yerel dinamikleri harekete geçirecek, kırsal alanda istihdam kapasitesini artırarak kırsal dengersizliğini azaltacak ve böylece ülke düzeyinde kalkınma ve üretime destek olacak fikirlerin hayata geçmesi sürecinde önemli bir görev üstlenmektedir.

Bu çalışmada, öncelikli olarak kırsal alanda girişimcilik, üretim ve kalkınma boyutlarıyla TKDK kavramsal ve tarihsel perspektifte ele alınmıştır. Araştırmanın ana ekseninde ise Manisa İl Koordinatörlüğünde görev yapmakta olan kurum uzmanlarına uygulanmış olan anket sonucunda elde edilen bilgiler ve bu bilgilere ilişkin analizler yer almaktadır.

1. KIRSAL ALANDA GİRİŞİCİLİK, ÜRETİM VE KALKINMA

Tanımsal olarak temel alınacak kriterin niteliğine göre kırsal alan ya da diğer ifadeyle kırsal kavramını farklı açılardan açıklamak mümkündür. Fakat en basit

ve akla gelen temel haliyle kırsal alanlar, kentsel özellikler içermeyen yerlerdir. Çünkü kent tanımı yapılırken yer alan özelliklerin yokluğu, kırı tanımlarken yola çıkılan temel hususların varlığına işaret etmektedir. Demografik, siyasi, ekonomik ve sosyolojik kriterler bağlamında kent tanımı yapıldığı dikkate alındığında, kırlar bu kriterlerde yer alanların karşısı temelinde öne çıkacaklardır. Dolayısıyla demografik olarak nüfusun kentten az olması, siyasi kriter bağlamında kent tanımı yapılan alanların dışında yer alıyor olması, iktisadi olarak ekonomisinin sanayi, ticaret ve hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktan ziyade tarımsal üretime dayalı olması, sosyolojik olarak ise toplumsal ilişkilerin birincil ilişkilere dayanması, gündelik yaşamda kente göre daha sıcak, yüz yüze ve içten ilişkilerin cereyan etmesi kırı öne çıkaran özellikler arasındadır (Şahin, 2013: 207).

Literatürde yer alan bir başka tanımlamayla kırsal alanlar, toplumsal, ekonomik, coğrafi ve demografik nitelikleri itibarıyla kentlerden ayrılan, mekânsal olarak düşük nüfus yoğunluğuna sahip yerleşim birimleridir. Bunun yanında ekonomik olarak çoğunlukla tarıma dayalı bir düzenin tesis olduğu ve iş bölümünün henüz yeterince ortaya çıkmadığı ifade edilmektedir. Yönetmelik olarak ise kırsal alanlar, genellikle mahalli idare teşkilatının en küçük birimleri olarak ele alınmaktadır (Özensel, 2015: 12).

Kırsal alanlarda varlıklarını sürdüren insanlar ekonomik ve sosyal açılardan kentte yaşayanlara nazaran daha dezavantajlı bir konumdadırlar. Bu durumun düzeltilmesi adına kırsal alanlarda yaşayan insanların yaşam koşullarının iyileştirilmesi maksadıyla atılan adımlar kırsal kalkınmanın çekirdeğini oluşturmaktadır. Çoğu zaman tarımsal kalkınma olgusuyla birlikte zihinlerde canlandırılan kalkınma kavramı, farklı disiplinlere hitap eden yönü de dikkate alınarak geniş ölçekli bir tanımlamayı gerektirmektedir. Kırsal ve kentsel alanlar arasındaki gelişmişlik farklarının azaltılması, mevcut tarımsal durumun yeniden gözden geçirilmesi ve tarımsal üretim konusunda alışlagelmiş koşulların değiştirilerek standartların yükseltilmesi, böylesine bir tanımlamada başı çekecek konulardandır. Farklı alanlarda işleme sanayileri kurularak tarımsal üretimin sanayile buluşturulmasının önünün açılması, üzerinde önemle durulan konulardır. Kontrolsüz göçün durdurulması ve tarımsal istihdam probleminin çözülmesi yine bu çerçevede ele alınmalıdır. Tarımsal alanda kalkınma çabalarının yanında, sağlık, afet, güvenlik, alt yapı, eğitim, ulaşım, barınma, işsizlik, turizm, pazarlama, el sanatları vb. gibi toplumsal, kültürel ve mali boyutlarda mevcut durumdaki ihtiyaçların belirlenerek eksikliklerin giderilmesi de kalkınma çalışmaları açısından

öne çıkmaktadır. İfade edilen konularda yetersiz görülen olguların giderilmesi için planlanan tüm çalışmalar kalkınma konusuyla yakından ilişkilidir (Kırsal Kalkınma Çalışma Grubu, 2002: 10).

Kırsal kalkınma ise çoğunlukla kırsal alanda yaşayan insanların “yaşam kalitesini” ve ekonomik refahını iyileştirme sürecini ifade etmektedir. Yaşam kalitesi göstergeleri bu anlamda yol göstericidir. Yaşam kalitesi göstergelerine bakıldığında yeterli gelir sahipliği, sağlık ve sosyal hizmetlere erişim, istihdam ve eğitim programlarının öne çıktığı görülmektedir (Toprak, 2016: 41). Kalkınma paradigması, tarım toplumuyla ilgili kalkınmanın teşvik edilmesinin ötesine geçerek, “sosyal kalkınma” ve “gelir artırımını” içeren yeni bütünsel bir yaklaşımı tekrardan düşünmeyi ve buna yönelmeyi ön plana çıkarmıştır. Bütünsel yaklaşımın bir eksenini olan sosyal kalkınma; kırsal toplumun bütünsel gelişimi için gerekli görülen “sosyal” hizmetlerden üçü olan sağlık, temiz içme suyu temini ve eğitim başlıklarını içermektedir. Bu noktada genç kız ve kadınlara aile planlaması hakkında eğitim verilerek erken evlilik, bebek ölümleri, anne-bebek sağlığı ve üreme sağlığı bağlamında ilerleme sağlanabilir. Benzer şekilde sağlıklı su kaynaklarının tesis edilmesi, temiz gıda, su tüketimi ve hijyen koşullarının iyileştirilmesine destek olarak toplumun genel sağlığına ve refahına katkıda bulunabilir. Bütünsel bir kırsal kalkınma için ikinci temel sütun, kırsal toplumun genel ekonomik ilerlemesidir ve bunun sağlanması ise kırsal yollarla girişimciliğin teşvik edilmesiyle elde edilebilecek bir durumdur. Kırsal işletmelerdeki (hizmetler ve ürünler) bir artış işsizliğin üstesinden gelmeye, hizmetlere erişimi iyileştirmeye ve ortalama hane gelirini artırmaya yardımcı olabilir (UNDP, 2014: 4).

Türkiye’de ulusal kırsal kalkınmanın stratejik çerçevesi, kırsal kalkınma strateji belgelerinde ortaya konulan çıktılar dikkate alınarak stratejik amaçlar, öncelikler ve tedbirler başlıkları altında şekillenmiştir. “Kırsal Ekonominin Geliştirilmesi ve İstihdam İmkânlarının Artırılması” başlığını taşıyan 1 numaralı stratejik amaç kapsamında, tarımsal gıda ürünlerinin işlenmesi ve pazarlanması, bu alanda hizmet veren işletmelerin modernizasyonunun sağlanması, kırsal turizmin teşvik edilmesi, tarımsal olsun ya da olmasın yerel ürünlerde katma değer artırılması ve su ürünleri alanında yetiştiriciliğin desteklenmesi yer almaktadır. 2 numaralı stratejik amaca odaklanıldığında ise “Kırsal Çevrenin İyileştirilmesi ve Doğal Kaynakların Sürdürülebilirliğinin Sağlanması” başlığı ön plana çıkmaktadır. Bu başlıkta, tarımsal üretimde çevre dostu üretim tekniklerinden yararlanılması ve giderek popüler hale gelen organik üretimin teşvik edilmesi ifade edilmektedir.

“Kırsal Yerleşimlerin Sosyal ve Fiziki Altyapısının Geliştirilmesi” ise 3 numaralı stratejik amacı oluşturmaktadır. Burada, ulaşım ağının güçlendirilmesi, atık yönetiminin ilerletilmesi, eksiksiz bir şekilde kırsal yerleşimlere içme suyu temininin sağlanması ve yenilenebilir enerji kullanımının teşvik edilmesi gibi konular yer almaktadır. “Yerel Kalkınmaya İlişkin Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi” başlıklı 4 numaralı stratejik amaç ise yerel kalkınma kapasitesinin tesisi adına ilçe bağlamında yönetim yapılarının oluşturulması ve kamusal hizmet sunumunda yenilikçi yöntemlerin öne çıkarılması için tedbirler alınmasına vurgu yapmaktadır (TKDK Stratejik Planı (2017-2021), 2017: 13).

Kırsal kalkınmanın sağlanması için ülkelerin farklı stratejik planları olsa da bu planların hedeflenen sonuca ulaşması noktasında girişimcilik önemli bir dinamik güç olarak ortaya çıkmaktadır. Toprak, emek, sermaye ve teknoloji gibi üretim faktörlerini bir araya getiren, risk alan, yenilikleri takip eden, tehditleri fırsata çeviren, fırsatlardan yarar sağlayan ve bu haliyle ülkelerin ekonomilerinde dinamo görevi üstlenen üretim faktörü girişimciliktir. Ekonomik anlamda büyüme ve kalkınmayı gerçekleştirmiş ülkelerin bunu sağlamasında girişimci kitlelerinin üstlendiği rol yadsınamaz. Değişime ayak uyduran ve yeniliklere açık girişimci kitlelerin üstlendiği bu rol neticesinde, ekonomik ilerlemenin sağlanması, iş olanaklarının fazlalaşması ve toplumun gelir seviyesinin iyileştirilmesi gibi hususlarda ilerleme görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye’nin de hak ettiği ekonomik gelişmişlik düzeyine ulaşabilmesi için girişimciliği teşvik etmesi ve girişimcilik faktörüne gereken değeri vermesi büyük önem arz etmektedir (Eren vd., 2012: 369).

Kırsal girişimcilik, kırsal alanlarda ortaya çıkan girişimciliği ima etmektedir. Başka bir deyişle, kırsal alanlarda endüstriyel faaliyetleri başlatmak kırsal girişimciliğe işaret etmektedir. Bu durum, kırsal girişimciliğin kırsal sanayileşmeyle eş görüldüğü anlamına gelir. Başarılı kırsal girişimciliğin birçok örneği literatürde mevcuttur. Su kaynakları, ormanlık alanlar, binalar, yerel özellikler gibi doğrudan toprak ve arazi kullanımına ilişkin faaliyetler yanında kırsal alanda turizm, marangozluk, demircilik, yün eğirme vb. gibi konularda mevcut kaynakların tarım dışı kullanımının çeşitlendirilmesi de kırsal girişimciliğe uygun konulardır. Bu kaynakların girişime konu olan kombinasyonları, turizm, spor ve rekreasyon tesisleri, profesyonel ve teknik eğitim, perakendecilik ve toptan satış, endüstriyel uygulamalar (mühendislik, el sanatları), servis (danışmanlık), katma değer (et, süt, tahtadan ürünler vb.) ve çiftlik dışı çalışma olasılığı şeklinde örneklendirilebilir.

Bununla birlikte kırsal girişimcilik, organik üretim gibi tarımsal üretim yoğunluğunu azaltmaya imkân tanıyan yeni arazi kullanımlarını da içerisinde barındırır. Böylece (Saxena, 2012: 23-24):

- Kırsal refah ile sonuçlanan çiftlik ürünlerinin daha iyi dağılımı sağlanır.
- Gençlere yönelik girişimciliğe konu olan uğraşlar, kırsalda yaşayan genç nüfus için gizli işsizliğin azalmasıyla sonuçlanır.
- Çiftlik üretiminin optimum kullanımı için büyük kooperatif oluşumlar gereklidir.
- Girişimciliğe dair teşebbüslerde yerel kaynakların optimum kullanımı konusunda kırsalda yaşayan gençler öne çıkmaktadır.

Kırsal alanda girişimcilik, ekonomide yeni gelişmeleri ortaya çıkarabilen bir süreçtir. Kırsal girişimcilik, iş fırsatlarının tanınması, fırsata uygun risk alma yönetimi ve kırsal alanlarda bir projenin hayata geçirilmesi için gerekli insani, finansal ve maddi kaynakları harekete geçirme konusunda iletişim ve yönetim becerileri aracılığıyla değer yaratma çabasıdır. Girişimciliğin değeri Hindistan'da diğer ülkelerden çok daha erken bir tarihte tanınmıştır. Bağımsızlığın ilanından sonra Hindistan'da ilk planlama çalışmalarında bu alana olan büyük bir heyecanın yer aldığı görülmüştür. Genç nesil, hukuk ve edebiyat gibi alanlara ilgi duymaktan ziyade çoğunlukla fen ve teknoloji bölümlerine rağbet göstermiştir. Kırsal alanda yeni projelerin kurulmasına ilişkin endüstriyel lisansların alınması konusunda girişimciler arasında büyük bir rekabet söz konusu olmuştur (Saxena, 2012: 24).

Tüm bunların yanında, Hindistan kırsalında mikro-işletmeler yoluyla gelir fırsatlarının yaratılması, özellikle kırsal alanda yaşayan kadınlar ve gençlerin finansal bağımsızlıklarını elde etmelerinde önemli bir fayda sağlamaktadır. Aynı zamanda bu mikro-işletmeler sivil toplum kuruluşları, kalkınma örgütleri, yardımlaşma grupları ve mikro kredi kuruluşlarınca desteklenmiştir (UNDP, 2014: 4). Örnekte ifade edildiği üzere mikro-işletmelerin teşvik edilmesi, esasında kırsal alanda girişimci ruha sahip bireylerin de artmasına ve böylece daha fazla sayıda istihdamın ortaya çıkarılmasına yol açabilir.

2. KIRSAL ALANDA GİRİŞİMCİLİĞİ VE KALKINMAYI SAĞLAMADA BİR AKTÖR OLARAK TKDK

Türkiye ile Avrupa Birliği arasında hareketlenen uyum çalışmaları bağlamında 3 Ekim 2005 tarihiyle birlikte müzakere konusu olmaya başlayan fasıllardan birisi de tarım ve kırsal kalkınma başlığı olmuştur. Avrupa Komisyonu, 2006 yılının başlarında bu başlık üzerine yaptığı taramalar neticesinde Tarım ve Kırsal Kalkınma başlığında müzakerelerin başlayabilmesi için kısaca IPARD Ajansı olarak adlandırılan kurumun Türkiye’de kurulmasını, diğer ön şartlara uyulmuş olsa bile temel bir açılış kriteri olarak belirtmiştir. Çünkü üyelik öncesi süreçte, tarım ve kırsal kalkınmanın AB standartlarıyla entegre olacak şekilde yönetilebilmesi adına aday ülkelere sunulan fonların kullanılabilmesinden ve IPARD programının uygulanmasından bu ajans sorumlu olacaktır. Sunulacak desteklerin hedefi, Birlik’e üye olma yolundaki ülkelerin tarımsal alandaki politikalarını AB’nin Ortak Tarım Politikası (OTP) ekseninde uyumlaştırmalarını sağlamak ve aday ülkenin kırsal kalkınma çabalarına destek olmaktır. Bu destekten yararlanmak isteyen ülkeler kırsal kalkınma planlarını hazırlamak ve bu planın sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için kurumsal yapılanmalarını tamamlamak zorundadırlar. Merkezi ve Doğu Avrupa ülkeleri için ilk başlarda SAPARD Programı adı altında kırsal kalkınma planları hazırlanmıştır. Fakat 2006 yılının sonlarına doğru mevcut programın sona ermesiyle birlikte IPARD (Katılım Öncesi Kırsal Kalkınma Programı) Programı yürürlüğe girmiştir. Helsinki Zirvesi’yle hız kazanan AB-Türkiye ilişkileri bağlamında aday ülke olarak Türkiye, AB destekli fonlardan yararlanabilmek için Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumunu kurmuş ve bir Kırsal Kalkınma Planı hazırlamıştır (Göksu, 2010: 102).

2.1. IPA ve IPARD Programları

Avrupa Birliği, genişleme sürecini yönetmek adına aday ve potansiyel aday ülkelerde katılım öncesi Kopenhag Kriterleri’nin ve AB müktesebatının uyumlaştırılmasına dönük olarak birtakım politikalar ortaya koymaktadır. Teknik ve finansal yönleri söz konusu olan bu politikalar aracılığıyla, aday ve potansiyel aday ülkelerin uyum sürecinde reform çalışmalarını hızlandırması beklenmektedir. 2007 yılına kadar PHARE, ISPA ve SAPARD gibi farklı isimlerle sunulan bu teknik ve finansal destekler, 2007 yılından itibaren tek çatı altında bir araya getirilerek IPA’yı ortaya çıkarmıştır. Uygulama dönemi 2007-2013 yılları olan IPA Programının bütçesi yaklaşık olarak 15 milyar Euro olarak belirlenmiştir. Türkiye, Hırvatistan ve adaylık statüsü yeni kabul edilen Makedonya ile potansiyel

aday olan diğer ülkeler için IPA'nın beş farklı bileşen üzerine temellendirildiği görülmektedir. Bu bileşenler (Yıldız, 2006: 20):

- Geçiş Dönemi Kurumsal Kapasite Artırımı
- Bölgesel ve Sınır Ötesi İşbirliği
- Bölgesel Kalkınma
- İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve
- Kırsal Kalkınma'dır.

IPA'nın bu beş farklı bileşeninden sonuncusu olan kırsal kalkınma bileşeni, IPARD olarak adlandırılmaktadır. Bu bileşenin temel gayesi, üyelik sonrası süreçte Türkiye'nin yararlanacağı yapısal fonlara yönelik uyumluluk düzeyini artırmak, AB'ye giriş öncesinde kırsal kalkınmanın sağlanması noktasında programlar hazırlayabilmesine ve bu alanda kapasite gelişimine katkı sağlamaktır. IPARD kapsamında sunulacak yardımlarla, hedef ülkede pazar verimliliğini artırmak, kalite ve sağlık standartlarını yükseltmek, kırsal alanlarda yeni iş imkânları ihdas ederek istihdamı desteklemek amaçlanmaktadır (Örnek, 2007: 43).

IPA kapsamında ortaya konulan IPARD bileşeni, aday ve potansiyel aday ülkeye verilecek desteklerin tüm mali denetimini yine destekten yararlanan ülkeye bırakarak Merkezi Olmayan Uygulama Sistemi'ni (Decentralised Implementation System-DIS) hayata geçirmiştir. Bu sistemle birlikte ulusal akreditasyon ve akredite olan kuruluşun takibi Komisyonca akredite olma hakkı kazanmış bir IPARD Ajansına (Türkiye'de TKDK) bırakılmıştır. Yine fon yönetiminin aktarılması ve ortaya konan uygulamaların daha sonra denetlenmesi gibi ek hususlar da bu kapsamda hayata geçirilmiştir. (Yıldız, 2006: 23).

Kırsal kalkınma bileşeninin temel amacı, aday ülkelerin tarım standartlarını AB Ortak Tarım Politikası çerçevesinde revize etmektir. Bilhassa tarım ürünlerinin üretimi sürecini ve üretim tesislerinin koşullarını AB standartlarına ulaştırmak önemli bir aşamayı ifade etmektedir. Bu amaç etrafında destekler, aşağıdaki alanlara yönelik hazırlanan projelerin hayata geçirilmesine odaklanmıştır (Esen, 2014: 24-25):

- Et ve süt sektöründe üretim yapan işletmelerin AB standartlarına ulaştırılması,
- Et, süt, meyve ve sebze ile balıkçılık gibi alanlarda firmaların işleme ve pazarlama faaliyetlerinin güçlendirilmesi,

- Üretici birliklerinin kurulmasının desteklenmesi,
- Yerel ve kırsal kalkınma stratejilerinin geliştirilmesi,
- Kırsal ve çevresel konulara ilişkin alınacak tedbirlerin desteklenmesi,
- Kırsal alanda ekonomik getirisi olan faaliyet alanlarının artırılması (kırsal turizm, yerel ürünlerin geliştirmesi vb.).

Kırsal Kalkınma bileşeni IPARD ile ilgili olarak farklı bir programlama ve uygulama mekanizması söz konusudur. Bu mekanizmaya göre, ilk olarak programlama sürecinde sunulan fonların yönetimi ön plana çıkmaktadır. Fon yönetimi sürecinde, hangi faaliyetler ve önlemlere dönük projeler için desteklerin kullanılabileceğine ilişkin kapsamı ortaya koyan bir Kırsal Kalkınma Planının hazırlanması ve bu planın AB Komisyonu ile müzakere edilerek onaylanması gerekmektedir. Uygulama işlevini yerine getirecek ve öngörülen tedbirlerin her birisi için ayrı ayrı akredite edilmiş olan bir IPARD Ajansının (Kırsal Kalkınma Uygulama ve Ödeme Ajansı) kurulması mekanizmanın diğer ayağını oluşturmaktadır. Kırsal Kalkınma Planındaki önceliklerin ve bu öncelikler kapsamında desteklenecek projelerin belirlenmesinde sektör analizi büyük öneme sahiptir. Sektör analizi bağlamında ise “sektördeki üretici/çiftçi, işleme sanayi, pazar ve ticaret ve hükümet politikalarındaki mevcut durumun tespiti, bunların AB standartlarına ulaşma düzeyinin analizi, geçmişteki eğilimler ve geleceğe yönelik olası gelişmeler, sektör düzeyinde güçlü ve zayıf yanların belirlenmesi ve sektör için tavsiyelerin yer aldığı sonuçlar” ortaya konulmalıdır. Bu süreçte SWOT analizi çalışmalarının da ihmal edilmeyerek yapılması önerilmektedir. (Yıldız, 2006: 23).

Tüm bu gelişmeler karşısında, IPARD kapsamında bir ajans kurulmadan önce programın ilk şartı olan kırsal kalkınma eylem planının hazırlanması gündeme gelmiştir. Türkiye’nin, Avrupa Birliği’nin sunduğu IPARD Programı’ndan yararlanabilmesi için ön koşul olan Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi ve Planını hazırlayıp kabul etmesi noktasında Strateji Belgesi 25/01/2006 tarih ve 2006/1 sayılı “Yüksek Planlama Kurulu” kararıyla kabul edilmiş ve 04/02/2006 tarihli ve 26070 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

IPARD bileşeninin sunacağı fonlardan yararlanabilmek için işaret edilen direktifler doğrultusunda hazırlanan ilk Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi’nde (UKKS-I) (2007-2013), kırsal kalkınma (DPT, 2006: 3); “*kırsal alanda, sürdürülebilir doğal kaynak kullanımını esas alarak, bir taraftan kırsal kesimin gelir düzeyinin ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi yoluyla gelişmişlik farklarının azaltılması*

amacına yönelik, diğer taraftan çevresel ve kültürel değerlerin korunmasını ve geliştirilmesini gözeterek, yerelde farklılaşan sosyal, kültürel ve ekonomik özellikleri, ihtiyaçları, potansiyelleri ve dinamikleri dikkate alarak çok sektörlü yaklaşımla planlanan faaliyetler bütünü” olarak tanımlanmıştır.

2006 yılında yürürlüğe giren UKKS-I’de AB tarım politikalarıyla bütünleşmenin sağlanabilmesi için üretici güçlere verilecek desteklerin altı çizildikten sonra *kırsal kalkınmanın etkin bir şekilde yürütülmesi adına dört stratejik amaç ve bunlarla ilgili olarak on bir öncelik* belirlenmiştir. İlk stratejik amaç, ekonominin geliştirilmesi ve iş imkânlarının çoğaltılmasıdır. Buna dönük olarak; tarım ve gıda sektörlerinin rekabetçi bir yapıya kavuşturulması ve kırsal ekonominin çeşitlendirilmesi öncelik olarak belirlenmiştir. İkinci stratejik amaç, insan kaynaklarının, örgütlenme düzeyinin ve yerel kalkınma gücünün artırılmasıdır. Öncelikler ise eğitim ve sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, yoksullukla mücadele ve yerelde kalkınma kapasitesinin desteklenmesidir. Üçüncü stratejik amaç, kırsal alanda fiziki altyapı hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaşam kalitesinin artırılmasıdır. Bununla ilgili olarak kırsal altyapı yatırımlarının artırılması ve kırsal yerleşimlerin geliştirilmesi öncelik olarak belirlenmiştir. Son stratejik amaç ise kırsal çevrenin korunması ve geliştirilmesidir. Burada öncelikler, çevreci tarım uygulamalarının yaygınlaştırılması, orman ekosistemlerinin korunması, korunan alanlarının yönetimi ve geliştirilmesidir (DPT, 2006: 41).

2007-2013 dönemini kapsayan UKKS-I’in uygulama süresinin sonuna yaklaşılmıyla birlikte, 2014-2020 yıllarını içine alacak UKKS-II’nin hazırlık çalışmalarına geçilmiştir. UKKS-II, Kırsal Kalkınma Planı İzleme Komitesi’nin kararı doğrultusunda; Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının koordinasyonunda, Kalkınma Bakanlığı’nın teknik desteğinde ve AB, Çevre ve Şehircilik, İçişleri, Maliye, Hazine Bakanlıkları ve Türkiye İstatistik Kurumu ile TKDK işbirliğinde hazırlanmıştır. Yüksek Planlama Kurulunun 31/12/2014 tarihli ve 2014/45 sayılı kararıyla da kabul edilerek 21/02/2015 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. UKKS II’de öncelikli hedefler, kırsal ve kentsel alanlar arasındaki gelişmişlik farklılıklarını azaltmak, göçlerin kırsal alanlar üzerindeki olumsuz etkileriyle mücadele etmek, kırsal politika yönetişimini merkezi ve yerel düzeyde güçlendirmek, katılım öncesi süreçte AB tarım ve kırsal kalkınma müktesebatı uyumuna katkı sağlamaktır. Ayrıca kırsal alanlardaki kalkınma dinamikleri üzerinde etkili olacağı düşünülen; çevre dostu tarımsal üretim yöntemleri, gıda güvenliği, bilişim teknolojileri, yerel yönetimler, sivil

toplum kuruluşları, demografik yapı, işgücü piyasası, yenilenebilir enerji, doğal kaynak yönetimi ve iklim değişikliği gibi 21. yüzyılın gündeminde gittikçe ön plana çıkmaya başlayan konular da UKKS II’de ele alınmıştır (UKKS 2014-2010, 2015: 10).

2.2. Bir IPARD Ajansı Olarak TKDK

IPA’nın kırsal kalkınma bileşeni IPARD kapsamında, AB’nin aday ülkeye sunacağı fonların yürütülmesi ve izlenmesine ilişkin tüm mali denetim süreçlerinin muhatabı aday ülke olduğundan, sunulan fonlardan en iyi şekilde yararlanabilmek için aday ülkenin bu hususta yeni bir idari yapılanmayı ihdas etmesi ve süreci sürdürebilecek plan-programları ortaya koyması gerekliliği oluşmuştur. Bu kapsamda ilk olarak, IPARD Ajansı olarak çalışmalarda bulunacak bir kurumun 18 Mayıs 2007 tarihinde yürürlüğe giren 5648 sayılı Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’la hukuki olarak ortaya çıkarıldığı görülmektedir. Kanun’la kendisine verilen görevleri yerine getirmek üzere, kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali özerkliği bulunan, özel bütçeli, kuruluş kanununda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk kurallarına tabi ve Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu böylelikle Türkiye’de IPARD Ajansı olarak faaliyetlerine başlamıştır.

5648 sayılı TKDK Kanunu’nun amacı 1’inci maddesinde belirtilmiştir. Buna göre TKDK, ulusal kalkınma plan, program ve stratejilerinde öngörülen ilke ve hedefler kapsamında, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlardan sağlanan kaynakları da içerecek şekilde kırsal kalkınma programlarının uygulanmasına dönük faaliyetleri yerine getirmekle görevlidir. Bu kapsamda IPARD 2007-2013 Programı’nda 42 il desteklenecek iller içinde yer almıştır. Fakat tecrübe ve kapasite artırımı sağlayabilmek için ilk uygulama döneminde bunlardan sadece 20 tanesine (Afyonkarahisar, Amasya, Balıkesir, Çorum, Diyarbakır, Erzurum, Hatay, Isparta, Kahramanmaraş, Kars, Konya, Malatya, Ordu, Samsun, Sivas, Şanlıurfa, Tokat, Trabzon, Van, Yozgat) desteklemede bulunulmuştur. Dolayısıyla IPARD I boyunca çıkarılan toplam 15 proje çağrı duyurusunun ilk 8’inden, kalan 22 il yararlanamamıştır. Programın ikinci uygulama dönemiyle diğer 22 il de (Ağrı, Aksaray, Ankara, Ardahan, Aydın, Burdur, Bursa, Çanakkale, Çankırı, Denizli, Elazığ, Erzincan, Giresun, Karaman, Kastamonu, Kütahya, Manisa, Mardin, Mersin, Muş, Nevşehir, Uşak) kapsama alınarak 42 ilde hibeler sunulmaya başlanmıştır (TKDK Stratejik Planı (2017-2021), 2017: 7). Seçilen 42 il, IPARD

I belgesinde yer alan Avrupa Komisyonu'nun işaret ettiği kriterler bağlamında belirlenmiştir. Buna göre; illerin GSYİH değerleri (Türkiye ortalamasının %75'inin altında olan), kırdan kente vermiş olduğu ya da iller arasındaki göç oranları ve illerin tarım sektörü ile kırsal alanlarının potansiyelleri açısından zayıf ve güçlü olduğu özellikler dikkate alınmıştır (TKDK IPARD Programı 2007-2013: 168).

TKDK'nın yasal yükümlülükleri ise 5648 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde yer almıştır. Buna göre; desteklerden en iyi şekilde yararlanmak isteyen faydalanıcılar için tanıtım, bilgilendirme, eğitim ve yönlendirme çalışmalarında bulunmak; proje ve yatırım başvurularını teslim alıp bunların ön incelemesi ile yerinde kontrollerini yaparak seçim kriterlerine göre kabul edilen projeleri belirlemek; kabul edilen proje sahipleriyle uygulama sözleşmesi yapmak; proje ve faaliyetlerle ilgili olarak tahakkuk, ödeme ve muhasebe işlemlerini gerçekleştirmek; proje ve faaliyetlerin kabul sonrası uygulanmasını izlemek, yararlanıcıların sözleşme hükümlerinden doğan sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini kontrol etmek; ilerleme ve gelişmeleri raporlayıp AB mevzuatını da dikkate alarak gerek duyulan bilgi, belge ve raporları hazırlamak; program ve desteklerin etkinleştirilmesi bağlamındaki görüş ve değişiklik önerilerini ilgili makamlara sunmak; kurumun yürüttüğü çalışmalarla ilgili olarak bir veri tabanı oluşturmak ve son olarak kurumun faaliyetleriyle ilgili olarak idari düzenlemeler tesis etmek kurumun görev ve yetkileri arasındadır. Ayrıca TKDK, görevleriyle ilgili olan konularda kamu veya özel hukuk tüzel kişileri, gerçek kişiler, Sivil Toplum Kuruluşları, Avrupa Komisyonu ve diğer uluslararası kurumlarla işbirliği ve koordinasyonu gerçekleştirmekle yükümlü kılınmıştır.

Kurumun teşkilatlanmasına ilişkin hükümler aynı Kanun'un 5'inci maddesinde yer almaktadır. Buna göre TKDK, merkez ve taşra teşkilatları şeklinde örgütlenmiştir. Merkez teşkilatında ana hizmet birimleri, danışma ve denetim birimleri ve yardımcı hizmetler birimleri yer almaktadır. Taşra teşkilatları ise il koordinatörlüklerinden oluşmaktadır.

TKDK hibelerinden yararlanacak olanlar, çağrı dönemleri içinde ya kendi hazırladıkları ya da proje hazırlama danışmanlık şirketlerine hazırlattıkları projeleriyle destek kapsamında bulunan illerde yer alan koordinatörlüklere başvururlar. Projeleri kabul edilirse, imzalanan sözleşme hükümleri uyarınca devraldıkları yükümlülükleri yerine getirmekle mükelleftirler. Destekten yararlananlar, yaptıkları yatırım harcama kalemlerini gösteren belgeleri TKDK'ya gönderdikten ve gönderilen belgelerin kontrolü sağlandıktan sonra, daha

önceden yapmış oldukları harcama tutarının azami olarak yarısını kurumdan tahsil edebilirler. Kurumdan faydalanicılara verilecek katkının en fazla %75'i AB kaynaklarından kalanı ise ulusal bütçeden finanse edilecektir. Örneğin maliyeti 100 olan bir yatırımın %50'si yatırımcı tarafından kalanı ise TKDK tarafından verilecektir. Bunun ise en fazla %37,5'i AB katkısı olarak verilebilecektir (Göksu, 2010: 114). Tüm bunların yanında, 2014-2020 yıllarını kapsayan IPARD II ile birlikte TKDK desteğinin üst sınırlarında değişikliğe gidilmiştir. Artık yeni dönemde destekler %50 ile %70 arasında olacaktır. Böylelikle proje sahipleri en üst sınırdan destek aldıkları takdirde yatırımlarının sadece %30'luk kısmını kendileri finanse edeceklerdir (TKDK Sektörel Antlaşma, 2018: 3).

Kırsal kalkınmanın sağlanması, tarımsal verimlilik artışı, yerel kaynakların harekete geçirilmesi ve tüm bunların ortak paydada bulunduğu kırsalda girişimci dinamiklerin desteklenmesi hususlarında TKDK, 2011 yılından bu yana faaliyetlerde bulunmaktadır. Yürütülen faaliyetler TKDK'nın "ulusal ve uluslararası alanda saygın, güçlü kurumsal kapasiteyle kırsal kurum olmak" vizyonu bağlamında uygulamaya yansıtılmaktadır. Et ve süt besiciliği, et ve et ürünleri, süt ve süt ürünleri, su ürünleri, meyve sebze işleme ve pazarlama, çiftlik faaliyetlerini çeşitlendirme, arıcılık, tıbbi ve aromatik bitki yetiştiriciliği, süs bitkisi yetiştiriciliği, yöresel ürünler, kırsal turizm ve kültür balıkçılığı gibi yatırım alanlarında proje sahibi olan girişimcilere 2016 yılına kadar 42 il kapsamında hibeler vermiştir. Tüm bunların yanında, 27.02.2016 tarihinde çıkarılan 2016/8541 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Kırsal Kalkınma Destekleri Kapsamında Tarıma Dayalı Yatırımların Desteklenmesine İlişkin Karar" neticesinde daha önceden 42 il kapsamında yürütülen TKDK desteklerinin tüm illeri kapsayacak şekilde genişletilmesi için bir adım atılmıştır (Gülçubuk vd., 2016: 1041).

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının yakın takibi altında hazırlanarak Avrupa Komisyonu'na tevdi edilen "2014-2020 dönemi IPARD Programı", Avrupa Komisyonu'nca 27 Ocak 2015 tarihinde onaylanarak resmîyet kazanmıştır. "2014-2020 dönemi IPARD Programı" kapsamında gıda, tarım ve hayvancılık sektörlerinde faaliyette bulunacak üreticilere ya da bu alanlarda yatırım yapmak isteyen girişimcilere destekler söz konusu olacaktır. Ayrıca kırsal alanda belirli yerel ürünlerin üretimi, kırsal turizm, kültür balıkçılığı gibi çeşitli alanlarda da yatırım yapmak isteyen ve proje fikri olan girişimcilere değişen oranlarda hibe desteği verilecektir. IPARD II ile birlikte yeni dönemde ilana çıkılacak proje çağrılarıyla, kırsal alanlarda yerel eylem girişimlerini ve çevre dostu önlemleri kapsayan

yatırımlara dönük olarak hibeler verilebilecektir (TKDK Etki Değerlendirme Raporu, 2015: 16).

IPARD II uygulama dönemine girilmesiyle birlikte yumurta üretimi, kaz yetiştiriciliği ve manda sütü üretimine dönük olarak TKDK desteklerinin kapsamı genişletilmiş, süt ve et besiciliğinde üst hibe oranı %70'e çıkarılmıştır. Ayrıca süt, et, meyve-sebze, su ürünleri işleme ve pazarlama alanlarındaki yatırımlarda ise üst hibe oranı %60'a yükseltilmiştir. Arıcılık, süs bitkisi, tıbbi ve aromatik bitki yetiştiriciliği, yerel ürünler ve el sanatları, kırsal turizm ve kültür balıkçılığı gibi diğer destek alanlarına yönelik yatırımlarda %50 olan üst hibe oranı %65'e yükseltilmiştir. Tüm bunların yanında IPARD-I kapsamında bulunmayan mantar yetiştiriciliği, makine parkları ve yenilenebilir enerji yatırımları da IPARD-II uygulama dönemiyle birlikte desteklenecek yatırım alanları olmuştur (Etki Değerlendirme Raporu, 2015: 17).

Kısacası IPARD fonu, uygun görülen projelerin desteklenmesi maksadıyla etkin, verimli ve hatasız olarak TKDK tarafından ilgililere sunulmaktadır. Böylece tarımsal alanda faaliyet gösteren işletmelere, gıda işleme tesislerine ve kırsal alanda girişimci dinamiklere daha çok kaynak sağlanarak kırsal alanda rekabetin tesis edilmesi ve verimliliğin artırılması hedeflenmektedir. Aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması, istihdam olanaklarının fazlaştırılarak kırdan kente göçün azaltılması, kır-kent arası gelir dağılımı dengesizliklerinin önüne geçilmesi, fiziksel ve sosyal boyutta altyapı hizmetlerinin güçlendirilmesi gibi gelişmelerin tesisleriyle genel olarak toplumun refah seviyesinin yükseltilmesi ön plana alınmaktadır. Tüm bunların yanında TKDK, kalite ve hijyen standartlarının yükseltilmesiyle çevrenin korunması, çevre koruma bilincinin aşılması, halk sağlığı, hayvan ve bitki sağlığı, hayvan refahı ve işçi güvenliği gibi alanlarda standartların AB tarafından kabul gören seviyelere çıkarılması adına mevcut ve yeni faaliyete geçecek işletmelere yol haritası çıkararak AB'ye uyum sürecine katkıda bulunmaktadır (Aydın ve Yıldırım, 2013: 40).

Kırsal alanlara ilişkin olarak 10. Kalkınma Planı'nda (2014-2018) güncel gelişmeler de dikkate alınarak genel bir durum analizi yapılmıştır. Bu analiz kapsamında; kırsal kalkınmaya ilişkin olarak kurumsal yapılanmanın güçlenme eğiliminde olduğu ve TKDK'ların kırsal kalkınmanın sağlanması hususunda kurumsal yapılanma adına kilit bir konuma ulaştıkları ifade edilmiştir. Kırsal alanda ekonomik gelişmenin ve refah seviyesinin yükseltilmesinin çeşitli tarım dışı ekonomik çabalarla güçlendirilmesi, tarımda rekabeti destekleyecek şekilde

kırsal kalkınma desteklerin verilmesi, kırsal yerleşimlerin talep ve beklentilerini karşılayacak ölçüde yatırım hizmet ve ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve böylece yerel aidiyet duygusunun yaygınlaştırılarak yerel girişimci güçlerin daha çok elini taşın altına sokmalarının sağlanması gibi konular, “Kırsal Kalkınma” başlığı altında öne çıkan temel politika alanları olmuştur. Bununla birlikte, “Çevrenin Korunması” başlığı kapsamında da üretim ve hizmetlerde yenilenebilir enerji kullanımının teşvik edilmesi, eko-verimlilik, temiz üretim teknolojileri gibi çevre dostu uygulamaların desteklenerek yaygınlaştırılması ve bu alanda markalaşmanın önünün açılmasının gerekliliğinin altı çizilmiştir. TKDK, planda ifade edilen konulara önemli ölçüde katkı sağlayacak şekilde çalışmalarına devam etmektedir (TKDK Stratejik Planı 2017-2021, 2017: 12).

Onuncu Kalkınma Planı’nın (2014-2018) ortaya koymuş olduğu hedefler doğrultusunda Türkiye’de ulusal bir kırsal kalkınma yaklaşımı benimsenmiştir. Benimsenen yeni anlayışa göre, artık kırsal alanların güçsüzlüğü, geri kalmışlığı ve kırdan kente göç konuları üzerine temellendirilen geleneksel savunmacı yaklaşım yerine, kırsal alanlarda mevcut ekonomik ve beşeri kaynakların potansiyellerinden gerektiği ölçüde faydalanılarak bir bütün olarak ülke kalkınmasının sağlanmasını içeren ilerlemeci yaklaşım öne çıkmıştır. İlerlemeci yaklaşım, Türkiye’de iki boyutlu bir kırsal kalkınma politikasını ortaya çıkarmıştır. İlk boyut, kırsal alanlara sunulacak kamusal hizmet ve yatırımları ifade ederken ikinci boyutta ise kırsal alanların kalkınmasına yönelik destekleme faaliyetleri bulunmaktadır (Kırsal Kalkınma Eylem Planı 2015-2018, 2015: 8). Kırsal kalkınma yaklaşımının ikinci boyutu, destekleme faaliyetleri bağlamında TKDK’ya atfedilen rolün anlaşılması adına önemlidir.

3. TKDK MANİSA İL KOORDİNATÖRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Kırsal alanda girişimci güçlerin teşvik edilerek kırsal kalkınmanın istenilen boyuta ulaştırılmasında TKDK katkıları önemli bir görev üstlenmektedir. Araştırmanın temel odağını oluşturan uzman görüşlerinin değerlendirildiği Manisa İl Koordinatörlüğü, 2012 yılında kurulmuş ve 2013 yılından itibaren aktif olarak faaliyetlerini sürdürmeye başlamıştır. Bu doğrultuda Manisa ili, IPARD I kapsamında duyurulan 15 proje çağrı döneminin ilk 8’inden yararlanamamıştır. 9’uncu proje çağrı dönemiyle birlikte, TKDK Manisa İl Koordinatörlüğü kabul edilen proje sahiplerine destek vermeye başlamıştır.

IPARD I kapsamında Manisa İl Koordinatörlüğüne bugüne kadar çıkılan 7 proje çağrı dönemi kapsamında 459 proje başvurusu gelmiştir. Başvurular neticesinde, 459 projeden 324'ü desteklerden yararlanmaya hak kazanarak proje sahipleriyle sözleşme imzalanmıştır. Projelerin toplam uygun harcama tutarı 150.804.719,28 TL olmuş, bu tutarın içindeki TKDK katkısı ise 74.833.199,97 TL şeklinde gerçekleşmiştir. IPARD II kapsamında çıkılan ilk çağrı dönemi sonucunda, 21.01.2018 tarihi itibarıyla Manisa'da 25 proje sahibiyle sözleşme imzalanmıştır. Bu projelerin toplam uygun harcama tutarı 31.436.044,18 TL olmuştur. Bu tutarın içinde TKDK katkısı ise 18.692.317,6 TL'dir. Sözleşme imzalanan 25 proje için verilecek TKDK katkısının %75'i (14.019.238,2 TL) Avrupa Birliği katkısı olarak, kalanı ise ulusal bütçeden finanse edilecektir (İmzalanan Sözleşmeler, 2018).

TKDK'ların girişimcilik, üretim ve kırsal kalkınma kapsamında herhangi bir olumlu ya da olumsuz etkisinin olup olmadığının kurum içinden uzmanlar kanalıyla değerlendirilmesinin önemli olacağından hareketle Manisa İl Koordinatörlüğünde anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma anketi, 16 Ağustos 2017 tarihinde Manisa TKDK İl Koordinatörlüğüne tam sayım örnekleme ışığında örneklemin tamamı olan 32 uzman için ulaştırılmıştır. 2 uzman izinde olduğu için ankete yanıt verememiştir. Kalan 30 uzmandan yanıtlar toplanmış ve SPSS 24 programında frekans analizleri gerçekleştirilmiştir. Frekans analizine ilişkin sonuç tabloları ve yorumlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Cinsiyet ve Yaş Cinsiyet

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	Kadın	13	43,3	46,4
	Erkek	15	50,0	53,6
	Toplam	28	93,3	100,0
Kayıp	.	2	6,7	
Toplam		30	100,0	
Yaş				
	Geçerli			23
	Kayıp			7
Ortalama				33,17

Tablo 1'de anket uygulanan uzmanların cinsiyet ve yaş durumlarına ilişkin veriler bulunmaktadır. Buna göre, TKDK Manisa İl Koordinatörlüğünde anket uygulanan 30 uzmandan iki tanesi cinsiyet sorusunu yanıtlamamıştır. Soruyu yanıtlayan 28 uzmanın cinsiyet dağılımına bakıldığında 15 erkek ve 13 kadın şeklinde dengeli bir dağılımın olduğu görülmektedir. Yaş sorusunu ise 23 uzman

cevaplamış, bu bilgiler ışığında ise katılımcıların yaş ortalaması 33,17 olarak saptanmıştır. Bu veri ise ankete muhatap olan uzmanların oldukça genç ve dinamik bir demografik nitelikte olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Eğitim

		Frekans	Yüzde
	Lisans	19	63,4
	Yüksek Lisans	10	33,3
	Doktora	1	3,3
	Toplam	30	100,0

Öncelikle ankete katılan tüm uzmanların lisans eğitimine sahip olduğunu belirtmek gerekir. Bununla birlikte anket uygulanan uzmanların %33,3'ünün aynı zamanda yüksek lisans mezunu olduğu ve %3,3'ünün ise doktora mezunu olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu çerçevede anket sorularına ilişkin değerlendirmelerin alanında yetkin üst düzey eğitilmiş kişilerce yapıldığını belirtmek mümkündür. Bu durum anket sonuçlarının geçerliliğinin yüksek olmasında önemli bir etken olarak tarafımızca değerlendirilmektedir.

Tablo 3. TKDK Projeleri ile Tarımsal İşletmelerin Sayısında Artış Meydana Gelmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	30	100,0

Tablo 4. TKDK Projeleri ile Tarımsal İşletmelerin Mevcut Üretim Kapasitelerinde Artış Meydana Gelmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	27	90,0
	Kararsızım	3	10,0
	Toplam	30	100,0

TKDK tarafından verilen destekler neticesinde bu destekten yararlanan işletmelerin niceliksel ve üretim kapasiteleri bağlamında değişimlerini konu alan anket sorularına verilen yanıtları içeren Tablo 3 ve 4 incelendiğinde ankete katılan uzmanların tamamının TKDK projeleri ile tarımsal işletmelerin sayısında artış meydana geldiği konusunda hemfikir oldukları görülmektedir. TKDK projeleri ile işletme sayısında mutlak bir artış olduğunu ortaya koyan uzmanlar konu TKDK ile işletmelerin üretim kapasitelerinde bir artış olup olmadığının değerlendirilmesine

geldiklerinde %90 gibi önemli bir oranda yine artış olduğunu belirtmektedirler. Ancak soruya yanıt veren %10'luk bir uzman grubu TKDK projelerinin üretim kapasitelerini artırdığına ilişkin kararsız olduğunu belirtmiştir.

Tablo 5. TKDK Projeleri ile Tarımsal Üretimdeki Enerji Verimliliği Artmıştır

		Frekans	Yüzde
	Evet	20	66,6
	Hayır	5	16,7
	Kararsızım	5	16,7
	Toplam	30	100,0

Tablo 5'te yer alan bilgiler, uzmanlara göre tarımsal üretimde enerji verimliliği konusunun TKDK projeleri bağlamında ne derece artış gösterdiğinin veya göstermediğinin anlaşılmasına olanak sağlamaktadır. Küresel ısınma, iklim değişikliği ve kaynakların optimal kullanımı gibi konularda duyarlılığın her geçen gün arttığı bir dönemde uzmanların %66,6'sına göre projeler vasıtasıyla tarımsal üretimde enerji verimliliği sağlanmıştır. Bu konuda %16,7'lik bir uzman grubu olumsuz görüş bildirirken yine aynı oranda uzman ise projeler kanalıyla enerji verimliliğinin arttığı konusunda çekimser bir tutum benimsemektedir. Her ne kadar %66,6 önemli bir orana işaret etse de "hayır" ve "kararsızlar" birlikte değerlendirildiğinde %33,4'lük bir oranın altında yatan nedenlerin araştırılmasının gerekliliği ortaya çıktığı gibi TKDK projelerinde enerji verimliliğini artırıcı hususlara daha fazla eğilimin gerekliliği de ortaya çıkmaktadır.

Tablo 6. TKDK Projeleri ile Üretici Hammaddelerini Yerel Kaynaklardan Sağlama Yoluna Gitmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	14	46,7
	Hayır	5	16,7
	Kararsızım	11	36,7
	Toplam	30	100,0

Tablo 6'da sunulan bilgiler, projeler vasıtasıyla tarımsal alanda üretim yapan üreticilerin hammadde tedarikleri konusunu aydınlatmaktadır. Üreticilerin, üretim sürecinde hammadde ihtiyaçlarını yerel kaynaklardan ne ölçüde elde edip edemedikleri konusunda uzmanların görüşlerine başvurulmuş bu soruda uzmanların %46,7'lik kısmı hammadde ihtiyacının yerel kaynaklardan elde edildiği düşüncesine sahipken bu konuda "kararsızlar" %36,7, "hayır diyenler" ise %16,7'lik bir kısmı

oluşturmaktadır. Buradan hareketle, projeler vasıtasıyla yerel kaynak kullanımı noktasında uzmanların önemli bir bölümünün çekimser kaldığı görülmektedir. Kırsal alanda üretim sürecinde yerel kaynakların kullanımının artırılması hem kırsal kalkınma sürecini hem de kırsal alanda sürdürülebilirlik ve rekabet gücünü olumlu yönde teşvik edeceğinden projelerin bu konuya daha çok ağırlık verecek şekilde ele alınması ihtiyacı uzmanların yaptığı bu değerlendirme sonucunda kuvvetle ortaya çıkmıştır. Kırsal kalkınma bir bütün olarak değerlendirildiğinde kırsal alandaki üretim süreçlerinde hammadde kaynaklarının tamamının olmasa bile önemli bir bölümünün yerel kaynaklardan sağlanmasının gerçek anlamda kırsal kalkınmaya hizmet edeceğini belirtmek gerekir.

Tablo 7. TKDK Projeleri ile Tarımsal İşletmelerin Teknolojiyi Kullanım Oranı Artmıştır

		Frekans	Yüzde
	Evet	29	96,7
	Kararsızım	1	3,3
	Toplam	30	100,0

Tablo 8. TKDK Projeleri Tarımsal İşletmelerde Teknik Bilgiyi Kullanma Düzeyini Artırmıştır

		Frekans	Yüzde
	Evet	23	76,7
	Hayır	1	3,3
	Kararsızım	6	20,0
	Toplam	30	100,0

Verilen destekler neticesinde tarımsal işletmelerde teknolojiyi kullanım oranında ve teknik bilgiyi kullanma düzeylerinde bir artış olup olmadığına ilişkin olarak uzmanların verdiği yanıtlar Tablo 7 ve 8’de yer almaktadır. Buna göre teknoloji kullanımı konusunda uzmanların hemen hemen hepsi olumlu yönde görüş bildirmişlerdir. Tarımsal işletmelerde teknik bilgiyi kullanma düzeyinde artışın ortaya çıkıp çıkmadığına ilişkin olarak ise tablo 8’de %76,6’lık bir kesim “evet artırmıştır” şeklinde görüş bildirmiştir. Kararsızlar %20 iken %3,3’lük bir kısım olumsuz yanıt vermiştir. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde teknoloji kullanım oranı ve teknik bilgiyi kullanım oranının projeler çerçevesinde arttığı genel kabul görmüştür. Teknik bilgi sahibi olmak önemli bir alt yapı ve eğitimle donanmış olmayı gerektirmektedir. Bu nedenle bazı işletmelerde teknik bilgi sahibi kişilerin

veya bunların teknik bilgi kapasitesinin artması söz konusu olsa da bu durum projeler kapsamında hemen gerçekleşebilecek bir husus olarak da görülmeyebilir. Zaman faktörü devreye girmektedir. Bu nedenle kararsız uzmanların oranı önemlidir. Daha sonra yapılacak çalışmalarla bu oranda ne şekilde bir değişme olduğunu değerlendirmek gerekmektedir.

Tablo 9. TKDK Projeleri ile İşletmelerin Gelirlerinde Artış Meydana Gelmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	18	60,0
	Hayır	1	3,3
	Kararsızım	11	36,7
	Toplam	30	100,0

TKDK projeleriyle hibe alarak yatırım yapan işletmelerin gelir düzeylerindeki değişmeyi konu olan Tablo 9'a göre, ankete katılan uzmanların %60'ı projeler neticesinde işletmelerin gelirlerinde artış meydana geldiğini kabul ederken, %36,6'sı ise bu konuda kararsız kalmıştır. Bu konu üzerine sadece bir uzman olumsuz görüş bildirmiştir. Gelir artışı hususuna her ne kadar uzmanların yarısında fazlası olumlu bir bakış açısıyla yaklaşılsa da kararsız ve hayır tarafında olan %40'lık kısım da dikkatlerden kaçmamalıdır. Tablo 3 ve Tablo 4 birlikte ele alındığında projeler neticesinde hem tarımsal işletme sayısında hem de üretim kapasitesinde bir artış meydana geldiği yüksek oranda kabul görmüştür. Ancak Tablo 9'da işletme gelirlerinde artış olduğunu düşünen uzman sayısı %60'ta kalmıştır. Bunun nedeni olarak üretim kapasitesi genişleyen işletmelerin yatırım maliyetlerindeki artış temel bir gerekçe olarak ileri sürülmüştür. Bu durumda ilerleyen süreçte tarımsal üretim kapasitelerini büyüten işletmelerin konjonktürel bir değişim olmadığı takdirde gelirlerinde artış olacağı beklenmektedir.

Tablo 10. TKDK Projeleri ile İşletmelerin İstihdam Ettiği Çalışan Sayısında Artış Meydana Gelmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	25	83,3
	Hayır	2	6,7
	Kararsızım	3	10,0
	Toplam	30	100,0

Tablo 10 kırsal kalkınma konusunda önemli bir yeri olan istihdam olanaklarının artırılması bağlamında TKDK desteklerinin işlerliliği üzerine odaklanmaktadır. Buna göre, projelerle işletmelerin istihdam ettiği çalışan sayısında bir artış meydana gelmiştir şeklinde görüş bildiren uzmanların oranı %83,3 olmuştur. Bu konuda %10 kararsız kalırken, %6,7'lik kısım ise hayır cevabını vermiştir. Dolayısıyla ifade edilebilir ki uzmanların büyük çoğunluğu verilen desteklerden yararlanan işletmelerin üretim kapasitelerini artırdığı ve bağlantılı olarak daha çok istihdam olanağı sağladığı konusunda da fikir birliğine varmaktadır.

Tablo 11. TKDK Projeleri Çevrenin Korunması Konusunda İşletmelerde Farkındalığın Artmasını Sağlamıştır

		Frekans	Yüzde
	Evet	17	56,7
	Hayır	3	10,0
	Kararsızım	10	33,3
	Toplam	30	100,0

Çevrenin korunması açısından TKDK projelerinin işletmelerde farkındalığı ne derece etkilediği uzmanlarca değerlendirildiğinde ankete katılanların %56,7'si çevre koruma bilincinin oluşması adına projelerin olumlu neticeler ortaya çıkardığı görüşündedir. Bu konu hakkında uzmanların %33,3'ü kararsız kalırken %10'u ise hayır cevabını vermişlerdir. Dolayısıyla katılımcıların neredeyse yarıya yakını projelerin çevre koruma bilinci ve farkındalığının oluşmasına çok etkisi olmadığı görüşündedir. Kalkınma yalnızca ekonomik büyümeyi ifade etmediğinden daha sonraki projelerde bu konu üzerine daha fazla eğilme ihtiyacı olduğu görülmektedir.

Tablo 12. TKDK Projeleri ile Üretimde Su Kullanımı Daha Bilinçli ve Tasarruflu Hale Gelmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	9	30,0
	Hayır	7	23,3
	Kararsızım	14	46,7
	Toplam	30	100,0

TKDK projeleri ile üreticilerin üretimde su kullanımı noktasında daha bilinçli ve tasarruflu hale gelip gelmediği konusuna uzmanlarca ne şekilde yaklaşıldığının anlaşılması hedeflenmiştir. Buna göre uzmanların %30'u üretimde su kullanımı konusunda bilinç ve tasarrufun arttığına yönelik görüş ortaya koyarken %46,6'sı kararsız olduğunu ifade etmiştir. Geriye kalan %23,3'lük kısım ise bu ifadeye olumsuz yaklaşmıştır. Özellikle tarımsal alanda bilinçli su kullanımının gittikçe önemli hale geldiği günümüz koşullarında, uzman görüşlerinden bu sorun alanı bağlamında TKDK projelerinin etkilerinin oldukça sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır. Hâlbuki tarımsal verimliliğin artırılması, çevrenin korunması, ekonomik büyümenin sağlanması, enerji ve su verimliliği kırsal kalkınmanın dikkate alması gereken temel değerler arasındadır. Suyun daha bilinçli kullanılmasına proje hazırlık aşamasında daha fazla dikkat etme gereği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 13. TKDK Projeleri ile İşletmeler Çevresel Temizliğe Daha Fazla Önem Verir Hale Gelmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	15	50,0
	Hayır	8	26,7
	Kararsızım	7	23,3
	Toplam	30	100,0

Üretim sürecinde işletmeler kâr elde etmeyi temel hedef olarak belirleseler bile çevresel temizliğe de üretim süreçleri içinde yer vermeleri gerekmektedir. Anket uygulanan uzmanların %50'si projeler vasıtasıyla işletmelerin çevresel temizliğe daha çok önem verdiklerini düşünmektedir. Bu konu hakkında katılımcıların %26,7'si hayır cevabını verirken geriye kalan %23,3'lük kısım ise kararsız kalmaktadır. Görüldüğü gibi projeler kapsamında çevreye ilişkin koruma, iyileştirme, temizlik, bilinç ve farkındalık gibi konular söz konusu olduğunda uzmanlardan gelen pozitif bakış olumsuz ve kararsızlarla birlikte yarı yarıya gibi önemli bir oranda azalmaktadır. Bu husus diğer tablolarla birlikte analiz edildiğinde, projelerin mutlaka çevre bilincini ve koruyucu uygulamaları artırıcı yönde ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 14. TKDK Projeleri ile İşletmelerin Satış ve Pazarlama Kanalları Gelişmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	15	50,0
	Hayır	3	10,0
	Kararsızım	12	40,0
	Toplam	30	100,0

Tablo 14, desteklerden yararlanan işletmelerin üretim süreci sonrasında satış ve pazarlama olanaklarının ne ölçüde gelişip gelişmediğinin anlaşılmasına olanak sağlamaktadır. Buna göre, ankete katılan uzmanların %50'si işletmelerde satış ve pazarlama olanaklarının sunulan yardımlar neticesinde geliştiği düşüncesinde görüş bildirmişlerdir. Bununla birlikte %40 oranında ankete katılan uzman ise bu konu hakkında kararsız olduğunu ifade etmiş, diğerleri ise olumsuz görüşte bulunmuştur. Uzmanların yarıya yakını işletmelerin satış ve pazarlama kanallarının geliştiğini ifade ederken kararsız kalanların nedeni olarak uygulamaya yeni konulmuş projelerin henüz bu noktada istenen etkiyi gösterecek kadar zamanı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 15. TKDK Projeleri ile Yerel Ekonomilerde Büyüme Meydana Gelmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	27	90,0
	Kararsızım	3	10,0
	Toplam	30	100,0

TKDK'nın kuruluş felsefesi içinde vurgu yapılan hususlardan bir tanesi de yerel ekonomilerin canlandırılması düşüncesidir. Bu bağlamda, TKDK projeleriyle yerel ekonomilerde bir büyümenin ortaya çıkıp çıkmadığına ilişkin uzman değerlendirmesi tarafımızdan önemli görülmüştür. Buna göre anket uygulanan uzmanların %90'ı yapılan destekler neticesinde yerel ekonomilerde büyüme meydana gelmiştir düşüncesi etrafında fikir birliğine varırken konu hakkında %10'luk bir uzman grubu kararsız kalmıştır. Böylelikle TKDK projelerinin yerel ekonomileri güçlendirdiği, özellikle kırsal alanda girişimcilik ruhunu artırarak yerel refahı olumlu yönde etkilediği düşüncesinin uygulamada da bu yönde geliştiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Tablo 16. TKDK Projeleri Çevre Dostu Teknoloji Kullanımını Artırmıştır

		Frekans	Yüzde
	Evet	18	60,0
	Hayır	4	13,3
	Kararsızım	8	26,7
	Toplam	30	100,0

Dünyada her geçen gün doğa ve çevre dostu üretim tekniklerinin yaygınlaştırılması konusunda ortak anlayışın geliştiği görülmektedir. Bir yandan hızla artan nüfus diğer taraftan da insanların talep ve beklentilerinde ortaya çıkan artış ve farklılaşma, beraberinde üretimde yoğun teknoloji kullanımını getirmiştir. Sürdürülebilirlik tartışmaları bağlamında ise üretim süreçlerinde çevreye ve insan sağlığına tehdit oluşturmayacak çevre dostu teknolojilerin kullanımı büyük önem arz eder hale gelmiştir. İşte bu noktada anket uygulanan uzmanlardan %60'ı çevre dostu teknoloji kullanımının arttığını düşünürken %26,7'si bu konuda çekimser kalmıştır. Projelerle çevre dostu teknoloji kullanımı artmamıştır diyenler ise %13,3 ile azınlıktadır. Daha önceki çevreyle ilgili sorulara verilen yanıtlarla da birlikte ele alındığında belli bir tutarlılık olduğu görülmektedir. Projelerin çevreye ilişkin katkı sağlayıp sağlamadığı konusunda uzmanların aşağı yukarı yarısı pozitif bir görüş ortaya koymuştur. Kırsal kalkınmanın çevresel korumayla bütünleşik bir süreç olduğunu, projelerde ve buna aracılık eden danışmanlık firması yetkililerinin zihinlerinde geliştirilmesi gereken bir alan olarak öne çıkarmak gerekmektedir.

Tablo 17. TKDK Projeleri ile İşletmelerin Kurumsal İmajı, Yöre Halkı ve Sivil Toplum Kuruluşları Nezdinde Gelişmiştir

		Frekans	Yüzde
	Evet	25	83,3
	Hayır	1	3,3
	Kararsızım	4	13,3
	Toplam	30	100,0

Tablo 17'de girişimci ruhuyla proje hazırlayarak TKDK desteklerinden yararlanan işletmelerin yöre halkı ve sivil toplum kuruluşları nezdinde kurumsal imajlarının gelişip gelişmediğine ilişkin soruya verilen yanıtlar ortaya konulmuştur. Buna göre ankete katılan uzmanların %83,3'ü işletmelerin kurumsal imajlarının arttığını düşünürken %13,3'ü kararsız kalmakta, %3,3'ü ise bir imaj artışından söz edilemeyeceğini düşünmektedir.

Tablo 18. TKDK Projeleri Kırdan Kente Göç Etme İsteğini Azaltmıştır

		Frekans	Yüzde
	Evet	9	30,0
	Hayır	8	26,7
	Kararsızım	13	43,3
	Toplam	30	100,0

Türkiye’de özellikle 1950’li yıllarla birlikte hızlı bir kırdan kente göç hareketi yaşanmaya başlamıştır. Kırdan kente göçün temelinde ise kırsal alanda refah koşullarının kente göre giderek kötüleşmesi yatmıştır. Özellikle tarımda mekanizasyon süreciyle ilintili olarak toprak mülkiyeti sahipliği bulunmayan insanların istihdamında ortaya çıkan sorunlar, beraberinde kentte iş bulmak ve daha iyi bir yaşam koşuluna kavuşmak isteyen milyonlarca köylünün doğup büyüdüğü yerlerden göç etmesi sonucunu doğurmuştur.

TKDK’nın temel hedeflerinden olan kırsal kalkınmanın gerçekleştirilmesi adına kırdan kente göçün azaltılması ve hatta tersine göç sürecinin teşvik edilerek kırsal gelişmenin sağlanması büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda Tablo 18, TKDK projeleriyle kırdan kente göç etme isteğinin ne derece azalıp azalmadığı konusunda uzmanların bakış açısını ortaya koymaktadır. Buna göre anket uygulanan uzmanların %30’u projeler vasıtasıyla kırdan kente göç etme isteğinin azaldığını belirtmiştir. Kente göç etme isteğinin azalıp azalmadığı hususunda katılımcıların %43,3’ü kararsız kalırken %26,7’si ise kente göçün azalmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Tüm bu sonuçlardan hareketle, anket uygulanan uzmanlara göre kırdan kente göçün azaltılması amacı etrafında TKDK projelerinin belli bir etkisi olsa da tüm uzmanların üzerinde görüş birliğine varacağı şekilde olumlu sonuçlar ortaya çıkaramadığı anlaşılmaktadır. Bu konuda projelerle ilgili olumlu veya olumsuz daha net değerlendirme yapabilmek için uygulama bakımından daha uzun süreler geçmesi gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 19. TKDK Projeleriyle Üretim Sürecinde Ortaya Çıkabilecek Çevresel Kirlilik Riskleri Azaltılabilir

	Frekans	Yüzde
Katılmıyorum	2	6,7
Kararsızım	5	16,7
Katılıyorum	14	46,7
Kesinlikle Katılıyorum	9	30,0
Toplam	30	100,0

İşletmelerin üretim sürecinde çevresel kirlilik risklerinin TKDK projeleri bağlamında azaltılıp azaltılamayacağına ilişkin olarak anket uygulanan uzmanların yaklaşımları Tablo 19’da yer almaktadır. Buna göre anket uygulanan 30 uzmandan hemen hemen yarısı (%46,7) bu ifadeye katıldığını belirtirken kesinlikle katıldığını öne sürenlerin oranı ise %30 olmuştur. Bu bağlamda katılımcıların dörtte üçlük bir kısmı, çevresel kirlilik risklerinin azaltılması hususunda TKDK projelerinin önemli bir görevi yerine getirebilme potansiyelinin olduğunu belirtmektedirler. Çevreye ilişkin olarak konu önceki tablolarla birlikte ele alındığında projelerde çevreye ilişkin pozitif kazanımların gerçekleştirilebilme potansiyelinin bulunduğu, ama realitede bu sonuca tam anlamıyla ulaşamadığı uzman görüşleri sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Tablo 20. TKDK Projeleri ile Kırsal Kalkınmanın Sürdürülebilirliği Sağlanabilir

	Frekans	Yüzde
Kararsızım	3	10,0
Katılıyorum	16	53,3
Kesinlikle Katılıyorum	11	36,7
Toplam	30	100,0

Kırsal kalkınmanın sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından TKDK destekleriyle hayata geçirilen projelerin nasıl algılandığına ilişkin bulgular Tablo 20’de sunulmuştur. Anket uygulanan uzmanların %53,3’ü TKDK projeleriyle kırsal kalkınmada sürdürülebilirliğin sağlanmasının mümkün olduğuna katıldığını ifade ederken kesinlikle katıldığını vurgulayanların oranı ise %36,6 olmuştur. “Kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” seçeneklerini işaretleyenler birlikte ele alındığında

%90 gibi önemli bir oran yakalanmaktadır. Bu önermeye, uzmanlardan hiç birinin “katılmıyorum” şeklinde bir değerlendirmede bulunmamış olması, kırsal kalkınmanın sürdürülebilirliği bağlamında TKDK projelerinin değerli çalışmalar olduğu düşüncesinin uzmanlarca paylaşıldığını göstermektedir.

Tablo 21. TKDK Projeleriyle Tarımsal Üretimde Yenilikçi Uygulamalar Daha Hızlı Yaygınlaştırılabilir

		Frekans	Yüzde
	Kararsızım	1	3,3
	Katılıyorum	18	60,0
	Kesinlikle Katılıyorum	11	36,7
	Toplam	30	100,0

Ülkelerin tarımsal üretimlerinde yenilikçi uygulamalar, özellikle ülke tarımının sürdürülebilirliği ve uluslararası alanda rekabet edebilirliği açısından büyük önem kazanmaktadır. Bu bağlamda yenilikçi ve ses getiren uygulamaların öne çıkarılması ve desteklenmesi konusunda ülkelere büyük sorumluluklar düşmektedir. TKDK da bu sorumluluğun yerine getirilmesinde üstlendiği misyonla öne çıkmaktadır. TKDK projeleriyle tarımsal üretimde yenilikçi uygulamaların daha hızlı yaygınlaştırılabileceğine ilişkin olarak uzman görüşlerinin yer aldığı Tablo 21 incelendiğinde bu önermeye katıldığını ifade eden uzmanların oranı %60, kesinlikle katıldığını belirtenlerin oranı da %36,6 çıkmıştır. Anket uygulanan 30 uzmandan sadece 1 tanesi (%3,3) bu konuda kararsız kalırken yenilikçi uygulamaların yaygınlaştırılmayacağına ilişkin bir karşı düşünce yer almamıştır.

Tablo 22. TKDK Projeleri Yararlanan Tarımsal İşletmeye Üretimde Rekabet Avantajı Yaratmaktadır

		Frekans	Yüzde
	Katılmıyorum	1	3,3
	Kararsızım	10	33,3
	Katılıyorum	12	40,0
	Kesinlikle Katılıyorum	7	23,3
	Toplam	30	100,0

TKDK destekleriyle hayata geçirilen projelerin işletmelere üretimde rekabet avantajı sağlayıp sağlamadıkları hususunda uzmanların görüşlerine Tablo 22’de

yer verilmiştir. Desteklerden yararlanan tarımsal işletmenin üretimde rekabet avantajı elde ettiği görüşüne “katılanların” oranı %40 olmuştur. Bu görüşe “kesinlikle katıldığını” öne sürenler ise %23,3'lük bir kısmı oluşturmaktadır. “Kesinlikle katılan” ve “katılan” gruplar birlikte ele alındığında uzmanların %63,3'ünün projelerle üretimde rekabet avantajı elde edilebilirlik durumuna olumlu yaklaştığı görülmektedir. Kararsız kalanlar da %33,3 gibi dikkate değer bir orana sahiptir. Bu sonuç, rekabet avantajının yaratılması konusunda TKDK projelerinin işlevselliği üzerine daha detaylı çalışmalar yapma gereğini ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 23. Avrupa Birliği'nden Yapılan Katılım Öncesi Mali Yardımlar Kapsamında TKDK Projeleri AB Katılım Sürecine Olumlu Bir Etkide Bulunmaktadır

		Frekans	Yüzde
	Kesinlikle Katılmıyorum	1	3,3
	Kararsızım	2	6,7
	Katılıyorum	14	46,7
	Kesinlikle Katılıyorum	13	43,3
	Toplam	30	100,0

Avrupa Birliği'nin aday ve potansiyel aday ülkelere yönelik olarak ortaya koymuş olduğu kriterlerle tam üyelik sonrası yaşanabilecek uyum sorunlarının önceden tespit edilerek çözümlenmesi düşüncesi, Türkiye'de TKDK'ların varlık sebeplerinin başında gelmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere uyum süreçlerinin kırsal kalkınma boyutu, Türkiye'de TKDK'ların temel varlık nedenleri arasındadır. Türkiye'de kırsal alanların Avrupa Birliği standartlarında sürdürülebilir hale getirilmesi ve bu bağlamda tam üyelik durumunda Birlik'in gereklerine kolayca eklenilebilmesi açısından TKDK'lar önemli bir misyon üstlenmektedir.

Bu açıklamalar ışığında, anket uygulanan uzmanların TKDK projelerinin AB uyum sürecine nasıl etkide bulunduğuna ilişkin yanıtları Tablo 23'te verilmiştir. Buna göre kurum uzmanlarının %46,6'sı AB katılım sürecine TKDK projelerinin olumlu şekilde katkı sağladığını “katılıyorum” seçeneğini işaretleyerek ifade etmiş, yine hemen hemen aynı oranda (%43,3) uzman da bu önermeye “kesinlikle katıldığını” belirtmiştir. Böylece önermeye olumlu bakanların %90'lık bir orana tekabül etmesi, kurum uzmanları açısından TKDK projelerinin kendi bağlamında AB uyum sürecine çok ciddi bir katkısı olduğunu göstermektedir.

Tablo 24. Sürdürülebilir Bir Kırsal Kalkınma İçin TKDK'nın Mali Açıdan Projeleri Destekleme Gücünün Artırılması Gerekmetedir

	Frekans	Yüzde
Katılmıyorum	4	13,3
Kararsızım	2	6,7
Katılıyorum	10	33,3
Kesinlikle Katılıyorum	14	46,7
Toplam	30	100,0

Tablo 24'te sunulan bulgular, TKDK'nın mali açıdan projeleri destekleme gücünün artırılması hususunda uzman görüşlerini yansıtmaktadır. Buna göre kurum uzmanlarının %46,7'si bu önermeye "kesinlikle katılırken" %33,3'ü de "katıldığını" belirtmişlerdir. Uzmanların %80'i olarak öne çıkan bu oran, TKDK'nın daha çok projeye daha çok kaynak sağlayabilmesinin uzmanlarca desteklendiğini göstermektedir. Bu bağlamda AB'den gelen finansal desteklerin yanında TKDK'nın ulusal kaynaklardan da büyük ölçüde yararlandırılarak sürdürülebilir kırsal kalkınma hedefine daha hızlı ulaşılması sağlanmalıdır.

Tablo 25. Sürdürülebilir Bir Kırsal Kalkınma İçin TKDK'nın Kurumsal Yapılanması ve İşleyişi Yeterli Düzeyde Değildir

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	13,3
Katılmıyorum	10	33,3
Kararsızım	4	13,3
Katılıyorum	8	26,7
Kesinlikle Katılıyorum	4	13,3
Toplam	30	100,0

Kırsal kalkınmanın sağlanması hedefi kapsamında TKDK'nın kurumsal yapılanması ve işleyişinin yeterli düzeyde olup olmadığının anlaşılması adına Tablo 25 önemli bulgular içermektedir. Buna göre anket uygulanan uzmanların %26,7'si kurumsal yapılanma ve işleyişin yeterli düzeyde olmadığı görüşüne "katılırken" bu görüşe "kesinlikle katılanların" oranı ise %13,3 olmuştur. Yine bu önermeye "katılmayanlar" %33,3 iken "kesinlikle katılmayanların" oranı ise %13,3'tür. Son olarak kurumsal yapılanmanın yetersizliği hususunda çekimser kalanlar ise %13,3'lük bir kesimi oluşturmaktadır. Tablo'ya göre uzmanların neredeyse yarıya yakını, kurumsal yapılanma adına eksiklikler yaşandığı düşüncesi içerisindeyler. Bu bağlamda TKDK'nın daha etkin ve verimli bir şekilde görevlerini yerine

getirebilmesi için kurumsal yapılanmanın kurum uzmanlarının da görüş ve önerileri doğrultusunda gözden geçirilmesinin fayda olacağı düşünülmektedir.

Tablo 26. TKDK Projelerinin Orta ve Büyük Ölçekli Tarımsal İşletmelerin Yanı Sıra Küçük Ölçekte Faaliyet Gösteren Çiftçilere de Yaygınlaştırılması Gerekmemektedir

		Frekans	Yüzde
	Kesinlikle Katılmıyorum	1	3,3
	Katılmıyorum	1	3,3
	Kararsızım	4	13,3
	Katılıyorum	12	40,0
	Kesinlikle Katılıyorum	12	40,0
	Toplam	30	100,0

TKDK desteklerinin yöneldiği hedef kitle konusunda uzmanların bakış açılarına ilişkin sonuçlar Tablo 26’da sunulmuştur. Buna göre, anket uygulanan uzmanların %40’ı TKDK projeleriyle sunulan hibelerin orta ve büyük ölçekte faaliyet gösteren tarımsal işletmelerin yanı sıra küçük ölçekte faaliyet gösteren çiftçilere de yaygınlaştırılması düşüncesine “katılırken” yine aynı oranda uzman da bu görüşe “kesinlikle katıldıklarını” ifade etmişlerdir. Bu görüşe olumsuz yaklaşanların oranı %7 olurken kararsızlar ise %13,3 oranındadır. Buradan hareketle kurum uzmanlarının %80’inin kırsal kalkınma adına küçük ölçekte faaliyet gösteren çiftçilerin de desteklerden gerektiği şekilde yararlanmasının fayda yaratacağına inandıkları görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de tarımsal üretimin büyük çoğunluğunun küçük ölçekte faaliyet gösteren üreticiler tarafından yerine getirildiği göz önünde bulundurulursa, hibelerin sunulacağı hedef kitlenin dağılımı konusunun tekrardan gözden geçirilmesinin önemli bir konu olduğu tarafımızca değerlendirilmektedir.

Tablo 27. Destekten Yararlanmak İsteyen Üreticiler İçin Danışmanlık Firmalarının Sunduğu Hizmetler Yeterlidir

		Frekans	Yüzde
	Kesinlikle Katılmıyorum	9	30,0
	Katılmıyorum	14	46,7
	Kararsızım	6	20,0
	Katılıyorum	1	3,3
	Toplam	30	100,0

TKDK desteklerinden yararlanmak isteyenlerin projenin hazırlanması sürecinde yardım aldıkları danışmanlık firmalarının sundukları hizmetler ve onların

yetkinlikleri konusu en önemli sıkıntıların başında gelmektedir. Anket uygulanan uzmanların neredeyse yarıya yakını (%46,7), proje danışmanlık firmalarının sundukları hizmetlerin yeterli olduğuna katılmamıştır. Danışmanlık firmalarının yeterli olduğuna “kesinlikle katılmayanların” oranı olan %30 ile birlikte ele alındığında yetersizlik söz konusu diyenler %76,7 gibi azımsanamayacak bir orana çıkmaktadır. Bu konuda kararsızların oranı %20 olurken sadece 1 uzman (%3,3) danışmanlık firmalarının sundukları hizmetlerde yeterli olduklarını belirtmiştir. Tablo 27’den anlaşılacağı üzere danışmanlık firmalarının yeterlilik durumu, kurum uzmanları açısından TKDK’dan hibe almak için proje hazırlamak durumunda olan üreticilerin önemli sorunlarından bir tanesidir. Çünkü proje hazırlama konusunda gerekli teknik bilgi ve beceri sahibi olamayan üretici, bu konudaki eksikliği giderme adına başvurduğu danışmanlık firmalarından da olması gerektiği ölçüde hizmet alamayacaktır. Yetersiz ve eksik hazırlanan projeler ise hibelerden yararlanmak isteyen girişimcilerin bu amacı elde edememesiyle sonuçlanacaktır. Dolayısıyla proje danışmanlık firmalarının gerekli niteliklere ve yetkinliğe haiz bir şekilde faaliyette bulunması adına denetimlerin sıkı bir şekilde yapılması büyük önem arz etmektedir.

SONUÇ

Kalkınma, kentsel ve kırsal olmak üzere bir ülkenin topyekûn kalkınması olarak ele alınan bir süreçtir. Bununla birlikte kentleşme ve sanayileşmenin bir arada ve birbirini destekler şekilde gelişmesi nedeniyle geride kalan kırsal alanların da kalkınmasının sağlanması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Kırsal kalkınma, kırdaki hayat kalitesinin artırılması, kıyın itici yönlerinin azaltılması, gelir düzeyinin yükseltilmesi, refah seviyesinin artırılması, yerleşim yerleri arası gelişmişlik farkının azaltılması, tarım ile ilgili yapısal sorunların düzeltilmesi, tarımda üretim kalitesinin iyileştirilmesi, tarımsal üretim ile sanayinin entegre edilmesi, gıda güvenliğinin sağlanması, işsizliğin azaltılıp istihdamın artırılması, kırdan kente göçün engellenerek kent üzerindeki nüfus baskısının hafifletilmesinde büyük bir öneme sahiptir. Kırsal kalkınma, Türkiye gibi tarımın önem arz ettiği ve iklim değişikliğinden de yoğun şekilde etkilenecek bir ülkede gıda güvenliği temelinde aynı zamanda bir ulusal güvenlik konusudur. Türkiye, Avrupa Birliği’ne adaylık süreci çerçevesinde tarımsal üretim politikalarını AB ortak tarım politikası çerçevesinde Birlik’in politikalarıyla uyumlulaştırmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda Birlik’in verdiği desteklerden bir tanesi de tarımsal üretimin sürdürülebilirliği ve

desteklenmesine ilişkindir. Belirtilen hedef doğrultusunda Türkiye’de Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK) oluşturulmuştur.

TKDK, AB’nin yarattığı finansman ile projeler temelinde kırsal kalkınmayı destekleyici kurumsal bir mekanizma olarak çalışmalarını sürdürmeye başlamıştır. Belirlenen illerde il koordinatörlüğü şeklinde yapılanmış olup çalıştırdığı uzmanlar eliyle kırsal kalkınmaya destek vermiş ve vermeye de devam etmektedir. İl koordinatörlüğü kurulan Manisa da başarılı illerimizden bir tanesidir. Manisa TKDK İl Koordinatörlüğü uzmanlarının projeler ve kurumsal kapasite ile ilgili sorularımıza vermiş olduğu yanıtlar genel olarak değerlendirildiğinde, öncelikle TKDK gibi bir kurumun kurulmuş olmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Üreticilere yarattığı fayda ve sürdürülebilir kırsal kalkınmaya olan olumlu etki Manisa özelinde uzmanların görüşleriyle de net bir şekilde anlaşılmaktadır. Projelere verilen mali desteğin katlanarak artması ve küçük ölçekli çiftçilere de yeterli desteğin verilmesi gerekliliği görülmektedir. Bunun yanı sıra özellikle danışmanlık firmalarının yeterliliğinin ve denetimlerinin artırılmasının destek için başvuracak üretici sayısını artıracığı değerlendirilmektedir. Genel anlamda Manisa’da projeler ve bunlara verilen desteklerin kırsal kalkınmaya önemli bir hizmet anlamına geldiği anket sonuçlarından ortaya çıkmaktadır. Ancak çevre koruma, çevreyi koruyarak üretim, çevreci teknoloji kullanımı gibi çevre odaklı sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, projelerin çevresel konularla tam anlamıyla entegre olmadığı ve biraz tali kaldığı izlenimi uyanmaktadır. Kalkınma bir bütün olduğuna göre, projelerden elde edilmesi hedeflenen çıktıların çevresel değerlerin de ciddi bir şekilde entegre edilmesi gereği bulunmaktadır. TKDK’ların verdiği desteğin artırılması, Türkiye’de kırsal kalkınmanın sürdürülebilirliği bakımından önemli bir etken olarak değerlendirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Anonim (2002), Avrupa Birliği'ne Üyelik Yolunda Türkiye Kırsal Kalkınma Politikası Raporu, Kırsal Kalkınma Çalışma Grubu, Ankara.
- Aydın, H. İ. ve Yıldırım, H. (2013), "Kırsal Kalkınmanın Yeniden Yapılanması Sürecinde Yerel Aktörler: Bölgesel Kalkınma Ajansları – Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu", Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 4, ss. 24-42.
- Can, M. (2007), Avrupa Birliği Kırsal Kalkınma Programlarının Türkiye'nin Kırsal Kalkınması Açısından İncelenmesi: SAPARD ve IPARD Örneği, T.C. Tarım ve Köyşleri Bakanlığı Tarımsal Ekonomi Araştırma Enstitüsü, Ankara, ss. 44-55.
- DPT (2006), Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi, [http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Ulusal_kirsal_kalkinma_stratejisi%20\(2007-2013\).pdf](http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Ulusal_kirsal_kalkinma_stratejisi%20(2007-2013).pdf), Erişim Tarihi: 17.04.2018.
- Eren, M. V., Tutar, E., Tutar, F. ve Tutar Ç. (2012), Yerel Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Rolü: Gaziantep Örneği, International Conference on Eurasian Economies, <https://www.avekon.org/papers/487.pdf>, Erişim Tarihi: 11.04.2018.
- Esen, A. (2014), Türkiye'nin Dâhil Olduğu 2014-2020 AB Programları Kapsamında Muğla İli Proje Potansiyelinin Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Göksu, V. (2010), Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (Yönetimi Bilimleri) Anabilim Dalı, Kamu Yönetimi Çalışmaları, Kamu Yönetimi ve Reform, Sayı 09, Ankara.
- Gülçubuk, B. (2005), AB ve Türkiye'de Kırsal Yapı ve Kırsal Kalkınma, Ankara.
- Gülçubuk, B., Köksal, Ö., Ataseven, Y., Gül, U., Kan, M. (2016), "Kırsal Kalkınma Desteklerinin Ulusal Düzeyde Etkileri: Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK) Projelerine İlişkin Araştırma Sonuçları", XII. Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi, 25-27 Mayıs 2016.
- Gülçubuk, B., Köksal, Ö., Ataseven, Y., Gül, U., ve Kan, M. (2015), Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Desteklenen Projeler Etki Değerlendirme Raporu, Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK), Mayıs.
- Örnek, A. (2007), Kırsal Kalkınma El Kitabı, İstanbul: Heinrich Böll Stiftung Derneği Yayını.
- Özensel, E. (2015), Türkiye'de Kırsal Yapıların Dönüşümü, Çizgi Kitabevi, Konya.

- Saxena, S. (2012), "Problems Faced by Rural Entrepreneurs and Remedies to Solve It", *Journal of Business and Management (IOSRJB)*, 3(1): ss.23-29.
- Şahin, Y. (2013), *Kentleşme Politikası*, Güncellenmiş 4. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- T.C. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (2015), *Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi 2014-2020*, [http://kkp.tarim.gov.tr/sp/UKKS%20\(2014-2020\).pdf](http://kkp.tarim.gov.tr/sp/UKKS%20(2014-2020).pdf), Erişim Tarihi: 28.04.2018.
- T.C. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, *Kırsal Kalkınma Eylem Planı 2015-2018*, [http://kkp.tarim.gov.tr/sp/K%C4%B1rsal%20Kalk%C4%B1nma%20Eylem%20Plan%C4%B1\(2015-2018\).pdf](http://kkp.tarim.gov.tr/sp/K%C4%B1rsal%20Kalk%C4%B1nma%20Eylem%20Plan%C4%B1(2015-2018).pdf), Erişim Tarihi: 10.03.2018.
- Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Kanun No: 5648, Kabul Tarihi: 04 Mayıs 2007, RG: 18.05.2007, 26256.
- TKDK (2017), *2017-2021 Dönemi Stratejik Planı*, Ankara, <https://www.tdk.gov.tr/Content/File/TKDK%2020172021%20D%C3%B6nemi%20Stratejik%20Plan%C4%B1.pdf>, Erişim Tarihi: 17.04.2018.
- TKDK (2018), *IPARD II Sektörel Antlaşma*, <http://www.tdk.gov.tr/Content/File/Mevzuat/IPARDIISektorelAntlasma-20151119-4.pdf>, Erişim Tarihi: 05.05.2018.
- TKDK (2018), *IPARD Programı 2007-2013*, <http://www.tdk.gov.tr/Home/Http404?Aspxerrorpath=/Dokuman/ipard-programi-turkce-10>, Erişim Tarihi: 16.04.2018.
- TKDK (2018), *İmzalanan Sözleşmeler*, <http://www.tdk.gov.tr/Projelismeleri/ImzalananSozlesmeler>, Erişim Tarihi: 22.04.2018.
- TKDK (2018), *Kuruluş Kanunu*, <http://www.tdk.gov.tr/Content/File/Mevzuat/KurulusKanunu.pdf>, Erişim Tarihi: 02.05.2018.
- Toprak, Z. (2016), *Kent Yönetimi ve Politikası*, 9. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- UNDP (2014), *Discussion Paper-Integrated Sustainable Rural Development: Renewable Energy Electrification and Rural Productivity Zones*, 15 Ağustos, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/environment-energy/mdg-carbon/integrated-sustainable-rural-development-renewable-energy-elect.html>, Erişim Tarihi: 05.05.2018.
- Yıldız, F. F. (2006), *AB Katılım Öncesi Aracı Kırsal Kalkınma Bileşeni (IPARD) Kapsamında Türk Tarımındaki Dönüşüm Süreci*, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Türk Tarım Dergisi, Ankara, Sayı 167, ss. 20-28.

VERGİLER VE EKONOMİK BÜYÜME İLE İNSANİ GELİŞME ARASINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİ: AVRUPA BİRLİĞİ GEÇİŞ EKONOMİLERİ ÖRNEĞİ

THE CAUSALITY RELATIONSHIP BETWEEN TAXES AND ECONOMIC GROWTH AND HUMAN DEVELOPMENT: EXAMPLE OF EUROPEAN UNION TRANSITION ECONOMIES

Mahmut Ünsal ŞAŞMAZ*
Yunus Emre YAYLA**

ÖZ

İnsani gelişme, bireylerin yaşam kalitesi ve refah koşulları açısından önemli bir olgudur. İnsani gelişmişlik göstergesi olan insani gelişmişlik düzeyi ise bir ülkedeki eğitim ve sağlık koşulları ile gelir düzeyi gibi faktörlere bağlı olarak değişmektedir. İnsani gelişmişlik düzeyinin artırılması için insani koşulların iyileştirilmesi gerekmektedir. Bunun için de ülkeler mali kaynağa ihtiyaç duymaktadır. Başka bir ifadeyle, insani gelişme düzeyinin artırılması için vergi ve diğer gelirlere ihtiyaç duyulmaktadır. Ülkelerin en önemli gelir kaynağı olan vergiler ile insani gelişme düzeyi arasında ilişkinin olup olmadığını saptamak önem arz etmektedir. Bu nedenle bu çalışmada Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi kullanılarak 2004-2015 döneminde Avrupa Birliği Geçiş Ekonomilerinde (11 ülke) dolaylı ile dolaysız vergiler ve ekonomik büyüme ile insani gelişme arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda dolaysız vergilerden insani gelişmeye doğru ve insani gelişmeden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü; dolaylı vergiler ile insani gelişme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Vergi, Ekonomik Büyüme, İnsani Gelişme, Avrupa Birliği, Geçiş Ekonomileri.

ABSTRACT

Human development is an important issue in terms of the quality of life and welfare conditions of individuals. The level of human development, which is a human development indicator, varies depending on such factors as education and health conditions and income level in a country. Humanitarian conditions need to be improved in order to increase the level of human development. For this, countries need financial resources. In other words, taxes and other incomes are necessary to increase the level of human development. It is

* Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü Öğretim Üyesi, mahmut.sasmaz@usak.edu.tr

** Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, yunusyay_89@hotmail.com

important to determine whether there is a relationship between taxes, which are the most important sources of income in the countries, and the level of human development. For this reason, this study examined the relationship between direct tax, indirect tax and economic growth and human development in European Union Transition Economies (11 countries) by using Emirmahmutoğlu and Köse (2011) causality test. The study found that there was a one-way causality relationship from direct taxes to human development and from human development to economic growth, and there was a two-way causality relationship between indirect taxation and human development.

Keywords: Tax, Economic Growth, Human Development, European Union, Transition Economies.

GİRİŞ

İnsani gelişme, ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınmadan daha geniş bir kavram olarak bireylerin yaşam koşulları ile ilgili bir kavramdır. Ekonomik büyüme göstergesi olarak GSYH artışı, ekonomik kalkınma göstergesi olarak genellikle kişi başına düşen gelir¹ kullanılmaktadır. İnsani gelişme göstergesi olan İnsani Gelişmişlik Endeksi (Human Development Index- HDI) ise ülkelerin eğitim, sağlık ve gelir düzeyi ile ilgilenmekte² ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından 1990 yılından itibaren yayınlanmaktadır.

Ülkelerin insani gelişmişlik seviyesi, bir ülkedeki eğitim ve sağlık koşulları ile gelir düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Eğitim, sağlık ve gelir düzeyinin iyileştirilebilmesinde ülkelerin kamu harcamaları önemli rol oynayabilmektedir. Kamu harcamaları içerisinde yer alan eğitim ve sağlık harcamaları ile sosyal harcamalar insani gelişme açısından önem taşımaktadır. Diğer yandan kamu harcamalarının finansmanı olan vergiler de eğitim, sağlık ve gelir düzeyinin iyileştirilebilmesi için önem arz etmektedir. Çünkü mali amacı, kamu harcamalarının finansmanını karşılamak olan vergilerin, bu amacı dışında ekonomik ve sosyal fonksiyon gereği çeşitli amaçlar için de kullanılması söz konusudur. Hatta insani gelişme sürecinde vergilerin mali amacı önemli olmakla birlikte ekonomik ve sosyal fonksiyonunun daha ön planda olduğu ifade edilebilir.

Bu çalışmada öncelikle konunun daha iyi kavranabilmesi için İnsani Gelişme Endeksi hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra vergiler ile insani gelişme arasındaki ilişkiyle ilgili teorik ve ampirik literatüre yer verilmiştir. Takip eden bölümde Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi kullanılarak 2004-

1 Daha fazla bilgi için bkz. United Nations. Gross Domestic Product Per Capita http://www.un.org/esa/sustdev/natlinfo/indicators/methodology_sheets/econ_development/gdp_percapita.pdf.

2 Daha fazla bilgi için bkz. Human Development Report (2016).

2015 döneminde Avrupa Birliği Geçiş Ekonomilerinde (11 ülke) dolaylı ile dolaysız vergiler ve ekonomik büyüme ile insani gelişme arasındaki ilişki incelenmiştir. Son olarak yapılan ekonometrik analiz sonuçlarına göre bulgular değerlendirilmiş ve öneriler sunulmuştur.

1. İNSANİ GELİŞME ENDEKSİ

Ekonomik büyüme ve kalkınma bir ülkenin ekonomik performansının ölçülmesi açısından önemlidir. Ekonomik büyüme ve kalkınmanın yanında insani gelişmenin ölçülebilmesi için; gelir düzeyine eğitim ve sağlıklı yaşam unsurları eklenerek İnsani Gelişmişlik Endeksi elde edilir. Birleşmiş Milletler tarafından hesaplanan İnsani Gelişmişlik Endeksi, insani gelişmenin üç temel boyutunu ele alarak ölçen bir endekstir³. Doğumda yaşam beklentisi, uzun ve sağlıklı yaşam sürdürebilmeyi; ortalama eğitim süresi ve beklenen eğitim yılı, bilgi edinme yeteneğini ve kişi başına düşen gayri safi milli gelir, iyi bir yaşam standardı elde etme kabiliyetini yansıtır (Human Development Report, 2016: 3).

İnsani Gelişmişlik Raporu insani gelişmeyi, hem insanların seçimlerinin genişletilmesi süreci hem de onların ulaştıkları refah düzeyinin geliştirilmesi olarak tanımlar (Srinivasan, 1999: 309). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme) tarafından hesaplanan İnsani Gelişmişlik Endeksi ülkelerin kalkınma süreçlerinde kat ettikleri yolu gösterme açısından önem arz etmektedir. 1990 yılından itibaren her yıl hesaplanan ve sürekli geliştirilen İnsani Gelişmişlik Endeksi, 2010 yılı itibarıyla ortalama ömür endeksi, eğitim endeksi ve gelir endeksi ile hesaplanmaktadır. Ardından bu üç endeksin geometrik ortalaması alınarak İnsani Gelişmişlik Endeksi hesaplanmaktadır (Kaynak, 2011: 88).

İnsani Gelişmişlik Endeksi şu şekilde hesaplanmaktadır: Gelir, yaşam süresi ve eğitim endeksi için veri toplanan tüm ülkeler içinde en düşük ve en yüksek değerler bulunmakta ve bu iki değer arasındaki fark, ulaşılması gereken toplam uzunluk olarak kabul edilmektedir. Bir ülkenin puanı toplam uzunluğun neresinde (yüzde olarak) olduğunu gösterir. Kişi başı gelir endeksi, yaşam süresi endeksi ve eğitim endeksinin toplamının üçe bölünmesi ile İnsani Gelişme Endeksine ulaşılır (Han ve Kaya, 2008: 275). İstisnai bir durum olarak endeks içinde gelir artışının öneminin gittikçe azaldığını yansıtmak amaçlı gelirin logaritması alınmaktadır.

3 Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı insani gelişmenin daha iyi ölçülebilmesi amacıyla Eşitsizliğe Uyarlanmış İGE, Cinsiyete Dayalı İGE, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi olmak üzere dört tane gösterge yayınlamaktadır. Detaylı bilgi için bkz. Human Development Report (2016).

Endeks değerinin hesaplanabilmesi için veriler Birleşmiş Milletler, Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlardan alınmaktadır (UNDP Türkiye Ofisi, 2015).

İnsani Gelişmişlik Endeksi (İGE) 0,00 ile 1,00 arasında değer almaktadır. Eğer, ülkenin İGE değeri en yüksekteki 80-100 aralığında bulunuyorsa "Çok Yüksek Düzey İnsani Gelişme" grubunda, 70-80 aralığında bulunuyorsa "Yüksek Düzey İnsani Gelişme" grubunda, 55-70 aralığında bulunuyorsa "Orta Düzey İnsani Gelişme" grubunda ve en alttaki 00-55 aralığında bulunuyorsa "Düşük Düzey İnsani Gelişme" grubunda yer almaktadır (Human Development Report, 2016: 198-201).

Tablo 1'de çalışmanın örneklemini oluşturan ülkelerin Dünya'daki insani gelişmişlik sıralaması gösterilmektedir. Avrupa Birliği Geçiş Ekonomileri içerisinde yer alan 11 ülkenin İnsani Gelişmişlik Endeksleri'ne bakıldığında; endeks değerlerinin birbirine yakın olduğu gözlemlenmektedir. Tablodaki İnsani Gelişmişlik Endeksi değerleri incelendiğinde 10 ülkenin çok yüksek insani gelişme seviyesinde, Bulgaristan'ın ise yüksek insani gelişme seviyesinde olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Çalışma Kapsamındaki Ülkelerde İnsani Gelişme Endeksi ve Dünya Sıralaması (2015)

İnsani Gelişmişlik Sıralaması	Ülkeler	İnsani Gelişme Endeksi
25	Slovenya	0.890
28	Çekya	0.878
30	Estonya	0.865
36	Polonya	0.855
37	Litvanya	0.848
40	Slovakya	0.845
43	Macaristan	0.836
44	Letonya	0.830
45	Hırvatistan	0.827
50	Romanya	0.802
56	Bulgaristan	0.794

Kaynak: Human Development Report, 2016: 198.

2. TEORİK LİTERATÜR

Ampirik literatüre geçmeden önce vergiyle insani gelişme arasındaki ilişki ile ilgili teorik literatürden bahsetmek faydalı olacaktır. Verginin mali amacı olan kamu harcamalarının finansmanı yanında ekonomik ve sosyal fonksiyon gereği kullanılması sonucu insani gelişme üzerinde etkili olabilmektedir.

Verginin ekonomik fonksiyonu, ülke ekonomisinin bütünü üzerinde etkili olduğundan ekonomik dengenin sağlanması ve korunması, ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanması, tam istihdamın sağlanması ve gelir dağılımının iyileştirilmesi amaçlarını taşımaktadır (Akdoğan, 2003: 131). Verginin sosyal fonksiyonunda ise gelir dağılımında adaletin vergiler ile sağlanması konusu öncelik teşkil etmektedir. Mali ve ekonomik fonksiyon genel bakımdan refah amacını taşımaktadır. Verginin sosyal fonksiyonunda ise özendirme, koruma, bazı malların tüketimini kısıtlama, kaynak dağılımını düzenleme gibi tedbirler bulunmaktadır (Akman, 2011: 193). Buradan hareketle insani gelişmenin sağlanmasında ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanması, gelir dağılımının iyileştirilmesi önem arz ettiği için verginin ekonomik ve sosyal fonksiyonuna önemli görevler düşmektedir.

Örneklem grubu ülkelerde bağımsız değişkenler dolaylı ve dolaysız vergilerin 2015 yılı oranları (GSYH %'si) Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'deki veriler incelendiğinde dolaylı vergilerin GSYH içindeki payı en yüksek olan ülke Hırvatistan olurken en düşük ülke Slovakya olmuştur. Dolaysız vergilerin GSYH içindeki paylarına bakıldığında en yüksek ülke Estonya ve Letonya olurken en düşük ülke Litvanya olmuştur.

Tablo 2: Örneklem Grubu Ülkelerde 2015 Yılı Dolaylı ve Dolaysız Vergi Oranları (GSYH %'si)

Ülke	Dolaylı Vergi (GSYH %'si)	Dolaysız Vergi (GSYH %'si)
Bulgaristan	15,5	5,7
Hırvatistan	19,2	6,1
Çekya	12,4	7,2
Estonya	14,6	7,9
Macaristan	18,8	7,0
Letonya	13,9	7,9
Litvanya	11,9	5,4
Polonya	13,0	6,9

Romanya	13,4	6,6
Slovakya	10,9	7,3
Slovenya	14,9	7,2

Kaynak: European Commission Taxation Customs (2018).

Not: Ülke sıralamasında ülkelerin İngilizce isimleri esas alınmıştır.

İnsani gelişmenin teorik anlamda vergiler ve ekonomik büyüme üzerindeki etkisinden bahsetmek gerekirse: İnsani Gelişmişlik Endeksi kalkınmanın en önemli göstergeleri arasında yer almaktadır. Kalkınma süreci, maddi refahın artırılmasını, yoksulluğun ortadan kaldırılmasını ve girdiler ile elde edilen çıktıların kompozisyon değişimini kapsamaktadır (Berber, 2006: 9). Kalkınma sürecinden anlaşılabileceği üzere kalkınma ile birlikte refahta artış sağlanacak başka bir ifadeyle insani gelişme yaşanması sonucunda toplumda artan refah ile birlikte gelir düzeylerinde belirgin iyileşmeler yaşanabilecektir. Gelir düzeylerinin iyileşmesi vergilendirilebilir geliri arttıracak ve vergi gelirlerinde belirgin artış meydana gelebilecektir.

İnsani gelişme ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye bakıldığında; İnsani Gelişmişlik Endeksi bileşenleri içerisinde gelir endeksinin yer alması dolayısıyla insani gelişme yaşanması sonucunda ekonomik büyümeye olumlu katkılar sağlanabileceği ifade edilebilir. Ekonomik büyüme ile insani gelişme arasındaki ilişki ise ekonomik büyümenin gerçekleşmesi ile birlikte artan milli gelir ve kişi başına düşen gelir sonucunda insani gelişmeye katkı sağlayabilmektedir.

3. AMPİRİK LİTERATÜR

Vergiler ile insani gelişme arasındaki ilişki ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Vergi gelirleri ile kalkınma (İnsani Gelişme Endeksi ve GSYH) arasındaki ilişki pozitif ve güçlü bir şekilde çıkabilmektedir (Bkz. Ofoegbu vd. (2016)). Vergiler ile insani gelişme arasındaki ilişki bazı vergi türlerinin insani gelişmeye yardımcı olduğu şeklinde olabilmektedir (Bkz. Ibanichuka vd. (2016)). Vergilerin insani gelişme üzerindeki etkisi, bazı vergi türlerinde olumlu ilişki şeklindeyken bazılarında olumsuz bir ilişki şeklinde çıkabilmektedir (Bkz. Nwakanma ve Nmandi (2014)). Sosyo-ekonomik gelişmişlik; sosyal, ekonomik ve kültürel anlamda bir ülkenin veya bölgenin gelişme seviyesini göstermesi açısından önemli bir olgudur. İnsani gelişmeyi ilgilendiren bazı faktörleri kapsamaması nedeniyle sosyo-ekonomik gelişmişlik literatüre dahil edilmiştir. Vergiler ile sosyo-ekonomik gelişmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda ilişki pozitif ve güçlü şekildedir (Bkz. Erdoğan ve Sağbaş (2016)).

Vergilerin insani gelişme üzerindeki olumlu etkisinin sebebi, vergilerin kamu harcamalarının finansmanını sağlaması ve vergilerin ekonomik ve sosyal fonksiyon gereği sosyo-ekonomik politikalarda kullanılabilmesi olarak gösterilebilir. Vergilerin insani gelişmeyi etkilememesi veya olumsuz etkilemesinin sebebi, vergi gelirlerinin azlığı veya toplanan verginin ekonomik ve sosyal fonksiyonuna ağırlık verilmeyişi gösterilebilir. Vergiler ile insani gelişme arasındaki ilişki ile ilgili yapılan çalışmaları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Vergi ile insani gelişme arasındaki ilişkiyi araştıran Moya (2011), regresyon analizi yöntemini kullanarak 114 ülkede vergiler (kurumsal gelir ve satış vergisi) ile bir ülkenin zenginliği (İnsani Gelişme Endeksi ve Kişi Başına Düşen Gelir) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapmış olduğu çalışma sonucunda, vergiler ile ulusal zenginlik arasında anlamsız bir ilişki tespit etmiştir. Benzer bir çalışmada Nwakanma ve Nmandi (2014), EKK yöntemini kullanarak ve İnsani Gelişme Endeksi modeli oluşturarak Nijerya'da 1970-2010 yılları arasında vergilendirmenin ulusal ekonomik kalkınma ile olan ilişkisini incelemişlerdir. Yapmış oldukları çalışma sonucunda, petrol kazanç vergisi, şirket gelir vergisi ve ÖTV'nin sırasıyla, ulusal ekonomik kalkınma seviyesi ile pozitif bir ilişki sergilediğini ve kurumlar vergisi ile İnsani Gelişme Endeksi arasında olumsuz bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Johansen ve Juselius (1988) maksimum olasılık prosedürünü kullanarak değişkenler arasında uzun vadeli bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir. Diğer bir çalışmada Kızılkaya ve diğerleri (2015), panel veri analizi yöntemini kullanarak 14 OECD ülkesinde 1998-2007 yılları arasında vergilerin, kamu harcamalarının, gelirin ve altyapının (elektrik tüketimi) insani gelişim üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yapmış oldukları çalışma sonucunda, panel FMOLS test sonuçlarına göre vergilerin insani gelişmeyi negatif etkilediği, panel DOLS sonuçlarına göre ise vergiler ile insani gelişme arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca uzun vadede vergilerden insani gelişmeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada Dronca (2016), panel veri analizi yöntemini kullanarak Avrupa Birliği'ne üye 28 devlette 1999-2010 yılları arasında mali özgürlük, hükümet etkinliği ve İnsani Gelişme Endeksi ile vergi kaçırma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapmış olduğu çalışma sonucunda mali özgürlük, hükümet etkinliği ve İnsani Gelişme Endeksi ile vergi kaçırma arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir.

Vergiler ile sosyo-ekonomik gelişmişlik ilişkisini araştıran Erdoğan ve Sağbaş (2016), TOPSİS modelini kullanarak Afyonkarahisar ilinde 2012-

2014 yıllarına ait verileri kullanmışlardır. Yapmış oldukları çalışma sonucunda, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi ile vergi gelirleri arasında güçlü ve pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada Ibanichuka ve diğerleri (2016), regresyon analizi yöntemini kullanarak Nijerya'da 1995-2014 yılları arasında katma değer vergisi, şirket gelir vergisi, gümrük ve tüketim vergilerinin ülkenin ekonomik gelişimi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yapmış oldukları çalışma sonucunda, federal hükümet tarafından şirket gelir vergisi, katma değer vergisi, gümrük ve tüketim vergileri yoluyla toplanan gelirlerin; Nijerya'nın İnsan Gelişim Endeksi'nin iyileştirilmesine yardımcı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer bir çalışmada Ofoegbu ve diğerleri (2016), regresyon analizi tekniğini kullanarak Nijerya'da 2005-2014 yılları arasında vergi gelirlerinin ekonomik kalkınmaya etkisini ve İnsani Gelişim Endeksi ile GSYH arasında bir ilişki kurulmasında herhangi bir farklılık olup olmadığını incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, vergi geliri ile ekonomik kalkınma arasında olumlu ve belirgin bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca, Nijerya'da ekonomik kalkınma için vergi gelirleri ile ilgili herhangi bir vergi politikasının geliştirilmesinin, GSYH yerine İnsani Gelişim Endeksine dayalı olması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Başka bir çalışmada Kato ve Tanaka (2017) panel veri analizi yöntemini kullanarak 170 ülkede 1970-2007 yılları arasında katma değer vergisi ile insani gelişme ve demokratikleşme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapmış oldukları çalışma sonucunda, katma değer vergisinin daha az demokratik hesap verebilirlik olan ülkelerde insani gelişmeye olumlu katkıda bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca otokratik devletlerde katma değer vergisinin, devletin demokratik geçiş yoluyla maddi kalkınmanın mali kapasitesinin uzun vadeli etkisini tamamladığı sonucuna ulaşmışlardır.

4. VERİ

Bu çalışmada 2004-2015 döneminde Avrupa Birliği Geçiş Ekonomilerinde (11 ülke; Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Hırvatistan, Letonya, Litvanya, Macaristan, Polonya, Romanya, Slovakya, Slovenya) dolaylı vergiler, dolaysız vergiler ve ekonomik büyüme ile insani gelişme arasındaki nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Çalışmada dolaylı ve dolaysız vergiler, ekonomik büyüme ile insani gelişme arasındaki ilişkinin incelenmesi, örneklem grubu olarak Avrupa Birliği geçiş ekonomilerinin seçilmesi, ekonometrik analizde üstün nitelikli testlerin kullanılması, bu türde çalışmanın literatürde çok az bulunması, AB-11 ülkeleri üzerine hiç çalışma bulunmaması nedeniyle çalışmanın literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın örneklemini oluşturan, Avrupa Birliği içinde 11 ülkeyi kapsayan geçiş ekonomileri, 1990'lı yıllardan itibaren merkezi planlamayı terk ederek piyasa ekonomisine geçmiş olan ülkelerdir. Avrupa Birliği geçiş ekonomileri AB'deki diğer ülkelere göre piyasa ekonomisine daha sonradan geçmişler ve Avrupa Birliği standartlarını yakalamak için birçok reform yapmışlardır. Bu nedenle geçiş deneyimlerinden faydalanmak ve yapılan reformların etkilerini incelemek amacıyla çalışmada geçiş ekonomilerine sahip ülkeler tercih edilmiştir.

Verilerin seçilmesinde çalışmanın hedefi ile teorik ve ampirik literatür dikkate alınmıştır. Bu çalışmada yararlanılan değişkenler Tablo 3'te verilmiş olup, söz konusu veriler Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme), Avrupa Komisyonu (European Commission Tax Customs) ve Dünya Bankası Verileri'nden (World Bank Data) elde edilmiştir. Çalışmada insani gelişmeyi temsilen İnsani Gelişmişlik Endeksi bağımlı değişken; dolaylı vergiler ile dolaysız vergiler bağımsız değişken ve ekonomik büyümeyi temsilen kişi başına düşen gelirin yıllık artış oranı kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır.

Tablo 3: Analizde Yararlanılan Değişken ve Tanımlamalar

Değişken	Sembol	Kaynak
İnsani Gelişmişlik Endeksi	İGE	United Nations Development Programme
Dolaylı Vergiler	DLV	European Commission Tax Customs
Dolaysız Vergiler	DSZV	European Commission Tax Customs
Ekonomik Büyüme	BUY	World Bank Data

Dolaylı ve dolaysız vergiler teoride genellikle en çok kullanılan vergi ayrımlarındandır. Dolaysız vergiler; vergi denetimine, indirimine ve teşviklerine imkân sağlaması gibi özellikleri nedeniyle kalkınma sürecinde kullanılabilir. Dolaylı vergilerin gelişmekte olan ülkelerin önemli gelir kaynağı olması, gelişmiş ülkelerde ise dolaylı vergilerin vergi gelirleri içerisinde az bir paya sahip olmakla birlikte önemli bir orana sahip olması (genellikle %30) nedeniyle kalkınma açısından önemli bir gelir kaynağı olabilmesi gibi sebepler nedeniyle çalışmada dolaylı ve dolaysız vergiler bağımsız değişken olarak tercih edilmiştir.

Diğer yandan ekonomik büyümenin kontrol değişkeni olarak seçilmesinin nedeni, insani gelişmenin ekonomik büyümeyi kapsamakla birlikte ekonomik büyümeden daha kapsamlı bir süreç olması nedeniyle ekonomik büyümenin sağlanmasının insani gelişme sağlanması anlamına gelmeyeceğidir. Ekonomik büyüme milli gelir artışı ve kişi başına düşen gelir artışı olduğundan İnsani

Gelişmişlik Endeksi içerisinde gelir bileşeninin yer alması nedeniyle insani gelişmeye katkı sağlayabilmektedir. Ayrıca İnsani Gelişmişlik Endeksi içerisinde kullanılan gelir bileşeni kişi başına düşen geliri dolar bazında almaktadır⁴. Çalışmada ise ekonomik büyümeyi temsilen kişi başına düşen gelirin yıllık büyüme oranı alınmıştır.

5. METODOLOJİ

Bu çalışmada Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi yöntemi ile 11 Avrupa Birliği ülkesinde (Geçiş Ekonomileri) dolaylı vergiler, dolaysız vergiler ve ekonomik büyüme ile insani gelişme arasında nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Yöntem olarak Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testinin seçilmesinin nedeni yatay kesit bağımlılığını dikkate alan nedensellik testi olmasıdır. Çünkü yatay kesit bağımlılığı testi, yatay kesit birimler arasında bağımlılık veya bağımsızlık olduğunu tespit etmektedir. Dolayısıyla yatay kesit bağımlılığını dikkate almayan testler yanlış sonuç verebilmektedir.

Çalışmada öncelikle, Breusch-Pagan (1980), Pesaran (2004) CD_{LM} ve Pesaran (2004) CD yatay kesit bağımlılığı testleri uygulanmış ardından ikinci nesil birim kök testlerinden Pesaran (2007) $CADF$ birim kök testi yapılmıştır. Son olarak Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi kullanılarak değişkenler arasındaki nedenselliğe bakılmıştır. Öncelikle ampirik analizde yararlanılan testlerle ilgili bilgi verilmiş, daha sonra test sonuçları değerlendirilmiştir.

6. AMPİRİK SONUÇLAR

Bu çalışmada sadece bir modelin tahmini yapılmıştır. Çalışmada yer alan modelin bağımlı değişkeni İnsani Gelişmişlik Endeksi (İGE); bağımsız değişkenleri dolaylı (DLV) ve dolaysız vergiler (DSZV); kontrol değişkeni ise ekonomik büyümedir (BUY). Modelde dolaylı vergiler, dolaysız vergiler ve ekonomik büyüme ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasındaki ilişki incelenmiştir. Model aşağıdaki denklemle verilmiştir:

$$\text{Model: } \dot{IGE}_{2it} = \alpha_{it} + \beta_1 DLV_{it} + \beta_2 DSZV_{it} + \beta_3 BUY_{it} + u_{it} \quad (1)$$

4 Daha fazla bilgi için bkz. Human Development Report (2016).

6.1. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Analizde kullanılan değişkenler arasında yatay kesit bağımlılığı varken, bu durum göz önünde bulundurulmadan analizin gerçekleştirilmesi, bulunacak sonuçları önemli düzeyde etkilemektedir. Bu nedenle analize geçmeden önce serilerde yatay kesit bağımlılığının sınanması gerekmektedir (Pesaran, 2004).

Yatay kesit bağımlılığı testi uygulanırken, sabit durumda ve zaman boyutu kesit boyutundan büyük olduğu zaman Breusch ve Pagan (1980) LM testi (Denklem 2) kullanılır (Baltagi vd., 2012: 165-167). Kesit boyutu zaman boyutundan büyük olduğu zaman ise Pesaran (2004) CD_{LM} testi uygulanmaktadır. Diğer taraftan kesit boyutu zaman boyutuna eşit olduğu zaman Pesaran (2004) CD_{LM2} testi kullanılmaktadır.

$$LM_{BP} = T \sum_{i=1}^{n-1} \sum_{j=i+1}^n \tilde{\rho}_{ij}^2. \quad (2)$$

Yatay kesit bağımlılığı testinin hipotezleri aşağıda verilmiştir:

H_0 : Yatay kesit bağımlılığı yoktur.

H_1 : Yatay kesit bağımlılığı vardır.

Yatay kesit bağımlılığı test sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişkenlerde Yatay Kesit Bağımlılığı	İGE		DLV		DSZV		BUY	
	İstat.	Olas.	İstat.	Olas.	İstat.	Olas.	İstat.	Olas.
CD_{LM1} (BP, 1980)	122.719	0.000	184.100	0.000	123.663	0.000	162.460	0.000
CD_{LM2} (Pesaran, 2004)	6.457	0.000	12.309	0.000	6.547	0.000	10.246	0.000
CD_{LM} (Pesaran, 2004)	2.227	0.013	-1.424	0.077	-1.346	0.089	-0.818	0.207

Yatay kesit bağımlılığı testi sonuçlarına göre çıkan olasılık değeri 0.05'ten küçük olduğu zaman H_0 hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde reddedilir ve paneli oluşturan seriler arasında yatay kesit bağımlılığı olduğu sonucuna ulaşılır (Pesaran vd., 2008). Panelin genelinde boş hipotez %5 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Bundan dolayı çalışmada yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil birim kök testi uygulanmıştır.

6.2. CADF Birim Kök Testi

CADF birim kök testi, kesit açısından genişletilmiş Dickey-Fuller (Cross-Sectionally Augmented Dickey-Fuller) Pesaran (2007) tarafından geliştirilmiştir. Analizi oluşturan yatay kesit birimlerinin, seriye gelen bir şok durumunda birbirlerinden etkilenmedikleri varsayımı gerçekçi değildir. Analiz sonuçlarının etkinliği için yatay kesit bağımlılığını dikkate alan birim kök testlerinin (ikinci kuşak birim kök testleri) uygulanması gerekmektedir (Pesaran, 2007).

CADF testi ile paneldeki serilerin her bir yatay kesitinde (örneğin, her ülke için) birim kök testi yapılabilmektedir. Bu durumda paneli oluşturan serilerin durağanlığını, panelin geneli için ve her yatay birim kesiti için ayrı ayrı hesaplama imkânı bulunmaktadır. CADF birim kök testi her bir yatay kesitin zaman etkisinden farklı bir biçimde etkilendiği varsayımına ve mekânsal otokorelasyona dikkat etmektedir (Pesaran, 2007).

Pesaran (2007) CADF regresyon denklemi Denklem 3'te verilmiştir;

$$y_{it} = (1 - \phi_i)\mu_i + \phi_i y_{i,t-1} + u_{it}, i = 1, \dots, N; t = 1, \dots, T \quad u_{it} = \gamma_i f_t + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

CADF birim kök testi, zaman boyutu kesit boyutundan büyük olduğunda ve kesit boyutu zaman boyutundan büyük olduğunda kullanılabilir. CADF birim kök testi hipotezleri Denklem 4, 5'te verilmiştir (Pesaran, 2007: 268).

$$H_0 : \beta_i = 0 \quad (\text{Seri durağan değildir}) \quad (4)$$

$$H_1 : \beta_i < 0, i = 1, 2, \dots, N, \beta_1 = 0, i = N_1 + 1, N_1 + 2, \dots, N \quad (\text{Seri durağandır}) \quad (5)$$

CADF birim kök testi sonucunda bulunan CIPS değeri (Denklem 6), her bir yatay kesit için hesaplanan t değerinin ortalaması alınarak elde edilmektedir (Pesaran, 2007: 276).

$$CIPS(N, T) = t - bar = N^{-1} \sum_{i=1}^N t_i(N, T) \quad (6)$$

CADF Birim Kök Testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir;

Tablo 5: CADF Birim Kök Testi Sonuçları

DÜZEY	İGE	DLV	DSZV	BUY
Sabit İstatistik	-3.542***	-2.774**	-1.886	-1.926
Sabit+ Trend	-3.412**	-6.535***	-3.601**	-2.673
BİRİNCİ FARK	İGE	DLV	DSZV	BUY
Sabit İstatistik	-3.018***	-8.464***	-3.911***	-2.841**
Sabit+ Trend	-2.903	-107.564***	-3.680**	-4.380***

*, **, *** sıfır hipotezinin sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeyinde reddedildiğini göstermektedir. Test modeli için sabit ve sabit+trend kullanılmıştır. Sabitte kritik değerler -2.97(%1), -2.52(%5), -2.31(%10); sabit+trendde -3.88(%1), -3.27(%5), -2.98(%10)'dir. Kritik değer hesaplamaları için Pesaran (2007) makalesinden faydalanılmıştır.

CADF Birim Kök Testi sonuçları doğrultusunda CIPS değerlerine göre, panel genelinde serilerin düzeyinde durağan olmayıp "birim kök vardır" hipotezi reddedilememektedir. Serilerin birinci farkları alındığında ise durağan hale geldikleri, bir başka ifadeyle I(1) oldukları belirlenmiştir.

6.3. Emirmahmutoglu ve Köse (2011) Nedensellik Testi

Yatay kesit bağımlılığını dikkate alan Emirmahmutoglu ve Köse (2011) nedensellik testi serilerin farklı düzeyde durağan olmaları durumunda yani serilerin bir bölümü I(0), bir bölümü I(1) olduğunda ve seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi tespit edilemediği zamanlarda kullanılabilir. Emirmahmutoglu ve Köse (2011) Granger nedensellik testi, Toda ve Yamamoto (1995) nedensellik testine dayanmaktadır (Emirmahmutoglu ve Köse, 2011: 871-872).

Emirmahmutoglu ve Köse (2011) tarafından geliştirilen VAR modeli (Denklemler 7 ve 8) aşağıda özetlenmiştir (Emirmahmutoglu ve Köse, 2011: 872):

$$x_{i,t} = \mu_i^x + \sum_{j=1}^{k_i+d \max_i} A_{11,ij} x_{i,t-j} + \sum_{j=1}^{k_i+d \max_i} A_{12,ij} y_{i,t-j} + u_{i,t}^x \quad (7)$$

$$y_{i,t} = \mu_i^y + \sum_{j=1}^{k_i+d \max_i} A_{21,ij} x_{i,t-j} + \sum_{j=1}^{k_i+d \max_i} A_{22,ij} y_{i,t-j} + u_{i,t}^y \quad (8)$$

$d \max_i$, her bir i için sistemde meydana en yüksek eşbütünleşme düzeyini göstermektedir.

Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi sonuçları Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir:

Tablo 6: Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) Nedensellik Testi Sonuçları
(Dolaylı Vergiler ile İnsani Gelişmişlik Endeksi Arasındaki Nedensellik İlişkisi)

ÜLKE	DLV			
	DLV=>İGE		İGE=>DLV	
	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
Bulgaristan	0.533	0.465	0.133	0.715
Hırvatistan	0.420	0.517	0.226	0.635
Çekya	0.530	0.466	6.419**	0.011
Estonya	9.452***	0.002	0.321	0.571
Macaristan	6.702**	0.010	0.099	0.753
Letonya	10.126***	0.001	0.543	0.461
Litvanya	1.402	0.236	6.708**	0.010
Polonya	1.126	0.289	0.578	0.447
Romanya	0.069	0.793	3.820*	0.051
Slovakya	0.272	0.602	0.029	0.866
Slovenya	4.565**	0.033	1.352	0.245
Ortalama	52.73***	0.000	33.752*	0.052

Not: *** %1 ** %5, * %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Ülkelerin sıralamasında İngilizce isimleri esas alınmıştır.

Tablo 6’daki Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi sonuçları incelendiğinde, dolaylı vergiler ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Dolaylı vergiler ile İnsani Gelişme Endeksi arasındaki çift yönlü nedensellik ilişkisinin sebebi, dolaylı vergilerin ekonomik ve insani olarak gelişmiş ekonomilerde payının az olması ile birlikte vergi gelirleri içinde önemli bir paya sahip olması (gelişmiş ekonomilerde genellikle %30 civarındadır) gösterilebilir. İnsani Gelişmişlik Endeksi’nden dolaylı vergilere doğru pozitif nedensellik ilişkisinin sebebi olarak, insani gelişme ile refah düzeyi iyileşen bireylerin harcamalarının artması sonucu ülkelerin dolaylı vergi gelirlerinin artabileceği ifade edilebilir.

Tablo 7: Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) Nedensellik Testi Sonuçları
(Dolaysız Vergiler ile İnsani Gelişmişlik Endeksi Arasındaki Nedensellik İlişkisi)

DSZV				
ÜLKE	DSZV=>İGE		İGE=>DSZV	
	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
Bulgaristan	1.736	0.188	0.500	0.479
Hırvatistan	1.364	0.243	0.017	0.895
Çekya	0.414	0.520	0.127	0.721
Estonya	13.28***	0.000	10.30***	0.001
Macaristan	0.034	0.853	0.056	0.813
Letonya	2.706	0.100	0.862	0.353
Litvanya	0.094	0.760	2.375	0.123
Polonya	0.095	0.758	0.004	0.949
Romanya	4.308**	0.038	0.546	0.460
Slovakya	1.473	0.225	0.128	0.720
Slovenya	0.765	0.382	0.001	0.979
Ortalama	41.4***	0.007	24.637	0.315

Not: *** %1 ** %5, * %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Ülkelerin sıralamasında İngilizce isimleri esas alınmıştır.

Tablo 7'deki Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi sonuçları incelendiğinde, dolaysız vergilerden İnsani Gelişmişlik Endeksi'ne doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Dolaysız vergilerden İnsani Gelişmişlik Endeksi'ne doğru tek yönlü nedensellik ilişkisinin sebebi, dolaysız vergilerin vergi indirimine, vergi denetimine imkân tanınması, kurumlar vergisinin vergi teşviği amacıyla kullanılabilmesi, artan oranlı gelir vergisinin gelir dağılımını düzenleyici etki yapması olarak gösterilebilir.

Tablo 8: Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) Nedensellik Testi Sonuçları
(Ekonomik Büyüme ile İnsani Gelişmişlik Endeksi Arasındaki Nedensellik İlişkisi)

BUY				
ÜLKE	BUY=>İGE		İGE=>BUY	
	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
Bulgaristan	0.977	0.323	0.673	0.412
Hırvatistan	0.009	0.925	0.001	0.981
Çekya	0.031	0.861	0.950	0.330
Estonya	0.984	0.321	0.325	0.569
Macaristan	0.001	0.976	1.401	0.237
Letonya	0.320	0.572	0.000	0.997
Litvanya	0.964	0.326	0.789	0.374
Polonya	14.39***	0.000	2.443	0.118
Romanya	0.078	0.779	4.873**	0.027
Slovakya	0.077	0.781	9.238***	0.002
Slovenya	0.032	0.857	1.102	0.294
Ortalama	27.334	0.199	36.03**	0.030

Not: *** %1 ** %5, * %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Ülkelerin sıralamasında İngilizce isimleri esas alınmıştır.

Tablo 8'deki Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi sonuçları incelendiğinde, İnsani Gelişmişlik Endeksi'nden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. İnsani Gelişmişlik Endeksi'nden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisinin sebebi, insani gelişmenin ekonomik büyümeden daha kapsamlı olması ve insani gelişme aşamasına geçilmesi için ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınmanın büyük ölçüde sağlanmasının gerekmesi, İnsani Gelişme Endeksi içinde ekonomik büyümeyi kapsayan veri kullanılması (Endeks içindeki gelir bileşeni) gösterilebilir.

SONUÇ

İnsani gelişme, ülkelerin insani yaşam koşullarının iyileştirilmesini hedeflemektedir. Bir ülkedeki yaşam kalitesi ve refah koşulları o ülkenin insani gelişme düzeyini göstermektedir. İnsani gelişme düzeyinin en önemli göstergesi Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından yayınlanan İnsani Gelişme Endeksi'dir.

İnsani gelişme, ekonomik kalkınmadan daha geniş bir kavram olarak ülkedeki eğitim ve sağlık koşulları ile gelir düzeyi ile ilgilenmektedir. İnsani gelişmenin iyileştirilmesi çeşitli kamu harcamalarının (eğitim, sağlık ve sosyal harcamalar) yapılmasını gerektirmektedir. Kamu harcamalarının yapılması için ülkeler gelire ihtiyaç duymakta ve bu gelirin en önemlisi vergiler olmaktadır. Vergiler mali amacı olan kamu harcamalarını karşılamadan ekonomik ve sosyal amaçlar için de kullanılabilir. İnsani gelişme düzeyinin iyileştirilmesinde vergilerin mali amacının yanında, ekonominin tümü üzerinde etkili olan ekonomik amacı ile gelir dağılımına önem veren sosyal amacına önemli görevler düşmektedir.

Bu çalışmada Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi kullanılarak 2004-2015 döneminde Avrupa Birliği Geçiş Ekonomilerinde (11 ülke) dolaylı vergiler, dolaysız vergiler ve ekonomik büyüme ile insani gelişme arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda dolaysız vergilerden İnsani Gelişmişlik Endeksi'ne doğru ve İnsani Gelişmişlik Endeksi'nden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü; dolaylı vergiler ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Buradan hareketle ülkelerin insani gelişmişlik düzeyinin vergiler ve ekonomik büyüme ile ilgili çeşitli düzenlemelere bağlı olarak değişebileceği ifade edilebilir. Bu düzenlemeleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Yapılan çalışma sonucunda dolaysız vergilerden İnsani Gelişmişlik Endeksi'ne doğru tek yönlü, dolaylı vergiler ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Buradan hareketle ülkelerin kendi şartlarına ve ekonomik konjoktüre uygun bir vergi sistemi oluşturmalarının insani gelişme sürecine önemli katkı sunabileceği ileri sürülebilir.
- İnsani gelişme sürecinde finansmanı vergiler ile sağlanan kamu harcamaları ülkeler açısından önemli bir araç olabilmektedir. Kamu harcamaları içerisinde olan eğitim ve sağlık harcamaları İnsani Gelişme Endeksi'nin temel bileşenlerinden olan eğitim ve sağlık düzeyi ile

ilgilidir. Ayrıca kamu harcamaları içerisinde yer alan sosyal harcamalar önem arz etmektedir. Buradan hareketle ülkelerin verginin mali amacı gereği kamu harcamalarının yapılmasını sağlayarak insani gelişmeye yardımcı olabileceği ifade edilebilir.

- Vergilerin kamu harcamalarının finansmanı olan mali amacının yanında ekonomik ve sosyal amacının göz ardı edilmemesi, insani gelişme sürecinde önemli rol oynayabilmektedir. Özellikle insani gelişme sürecinde ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınmayı amaçlayan ekonomik amaç ve gelir dağılımını önceleyen verginin sosyal amacı önem arz edebilmektedir. Buradan hareketle insani gelişmenin sağlanmasında verginin ekonomik ve sosyal amaçları önemli rol oynayabilmektedir.
- Ekonomik büyüme ülkelerin gerçekleştirmek istedikleri ekonomik amaçlardan birisidir. Ekonomik büyüme sonucunda ülkelerin milli gelirinde ve kişi başına düşen gelirinde artış yaşanmaktadır. İnsani Gelişmişlik Endeksi içinde gelir bileşeninin yer alması nedeniyle ülkelerin ekonomik büyümeyi sağlamasının insani gelişimlerine olumlu katkılarda bulunabileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, Abdurrahman (2003), Kamu Maliyesi, (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 9. Baskı), Ankara, Gazi Kitabevi.
- Akman, Koray (2011), Kamu Maliyesine Giriş, İzmir, İlyas Yayınevi.
- Baltagi, Badi H., Qu Feng, Chihwa Kao (2012), "A Lagrange Multiplier Test for Cross-Sectional Dependence in A Fixed Effects Panel Data Model", Journal of Econometrics, 170(1), 164-177.
- Berber, Metin (2006), İktisadi Büyüme ve Kalkınma, (3. Baskı), Trabzon, Derya Kitabevi.
- Breusch, Trevor Stanley, Adrian Rodney Pagan (1980), "The Lagrange Multiplier Test and its Applications to Model Specification in Econometrics", The Review of Economic Studies, 47(1), 239-253.
- Dronca, Alexandru Theodoru (2016), "The Influence of Fiscal Freedom, Government Effectiveness and Human Development Index on Tax Evasion in the European Union", Theoretical & Applied Economics, 23(4), 5-18.
- Emirmahmutoglu, Furkan, Nezir Kose (2011), "Testing for Granger Causality in Heterogeneous Mixed Panels", Economic Modelling, 28(3), 870-876.
- Erdoğan, Nahit, İsa Sağbaş (2016), "Vergi ve Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik ilişkisi: Afyonkarahisar Örneği", Maliye Araştırmaları Dergisi, 2(3), 61-79.
- European Commission Taxation Customs (2018), "Data on Taxation", https://ec.europa.eu/taxation_customs/business/economic-analysis-taxation/data-taxation_en, (Erişim Tarihi: 20.03.2018).
- Granger, Clive WJ (1969), "Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-Spectral Methods", Econometrica: Journal of the Econometric Society, 424-438.
- Han, Ergül, Ayten A. Kaya (2008), Kalkınma Ekonomisi Teori ve Politika, (Düzeltilmiş ve Gözden Geçirilmiş 6. Baskı), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Human Development Report (2016), United Nations Development Programme, New York, <http://hdr.undp.org/en/2016-report> (Erişim Tarihi: 05.03.2018).
- Ibanichuka, E. L., F. N. Akani, Ogechi S. Ikebujo (2016), "A Time Series Analysis of Effect of Tax Revenue on Economic Development of Nigeria", International Journal of Innovative Finance and Economics Research, 4(3):16-23.

- Johansen, Søren, Katarina Juselius (1988), "Hypothesis Testing for Cointegration Cectors: With Application to the Demand for Money in Denmark and Finland", (No. 88-05).
- Kato, Junko, Seiki Tanaka (2017), "Does Regressive Taxation without Democratic Accountability Contribute to Human Development? The Effect of Recent Trends in State Revenue Production in Developing Countries", <https://ssrn.com/abstract=3009075> (Erişim Tarihi: 10.03.2018).
- Kaynak, Muhteşem (2011), Kalkınma İktisadı, (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı), Ankara, Gazi Kitabevi.
- Kızılkaya, Oktay, Emrah Koçak, Emrah Sofuoğlu (2015), "The Role of Fiscal Policies on Human Development: An Empirical Approach", Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(1), 257-271.
- Moya, Gonzalo (2011), "Cross-Sectional Analysis of Corporate Income Tax, Sales Tax, Human Development Index and Real GDP Per Capita", San Jose State University, SJSU ScholarWorks, Unpublished Graduate Student Papers, Student Publications,
- Nwakanma, Prince C., Kelechi C. Nnamdi (2014), "Taxation and National Development", Journal of Social and Economic Policy, 11(1), 109-116.
- Ofoegbu, Grace N., David O. Akwu, Oliver, O. (2016), "Empirical Analysis of Effect of Tax Revenue on Economic Development of Nigeria", International Journal of Asian Social Science, 6(10), 604-613.
- Pesaran, M. Hashem (2004), "General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels", CESifo Working Paper Series, 1229.
- Pesaran, M. Hashem (2007), "A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross-Section Dependence", Journal of Applied Econometrics, 22(2), 265-312.
- Pesaran, M. Hashem, Aman Ullah, Takashi Yamagata (2008), "A Bias-Adjusted LM Test of Error Cross-Section Independence", The Econometrics Journal, 11(1), 105-127.
- Srinivasan, T. N. (1999), "İnsani Gelişme Yeni Bir Paradigma mı, Yoksa Tekerleğin Yeniden İcadı mı?", (Çev.: Şenay Sezgin Nartgün), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, XXXII, 309-312.

- Toda, Hiro Y., Taku Yamamoto (1995), "Statistical Inference in Vector Autoregressions with Possibly Integrated Processes", *Journal of Econometrics*, 66(1-2), 225-250.
- UNDP Türkiye Ofisi (2015), "Sık Sorulan Sorular", Destekleyici Belgeler, <https://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/Pulcations/hdr/2015> (Erişim Tarihi: 01.03.2018).
- United Nations (2007), "Gross Domestic Product Per Capita", http://www.un.org/esa/sustdev/natlinfo/indicators/methodology_sheets/econ_development/gdp_percapita.pdf (Erişim Tarihi: 30.03.2018).
- United Nations Development Programme (2018), "Human Development Index", <http://hdr.undp.org/en/data> (Erişim Tarihi: 20.03.2018).
- World Bank Data (2018), "GDP per Capita Growth (annual %)", <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&series=NY.GDP.PCAP.KD.ZG&country=#> (Erişim Tarihi: 20.03.2018).

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN DEĞER ALGILARI ÜZERİNE KÜLTÜRLERARASI BİR KARŞILAŞTIRMA

AN INTERCULTURAL COMPARISON ON THE VALUE PERCEPTIONS OF UNIVERSITY STUDENTS

Hasan TUTAR*
Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR**
Duygu TERZİ ÇOBAN***
Mehmet ATAŞ****

ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı Urumçi Xinjiang Üniversitesi (Çin), Paris 13. Bölge Üniversitesi (Fransa), Osmania Üniversitesi (Hindistan), İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi (Türkiye) ve Viyana Üniversitesi'nde (Avusturya) öğrenim gören üniversite öğrencilerinin bireysel ve toplumsal değer algıları ve tüketim değerleri arasında ilişkiyi tespit etmektir. Ayrıca çalışmada öğrencilerin, bireysel ve toplumsal değer algıları ve tüketim değerlerinin bireysel özellikleri itibarıyla farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın temel sorusu *farklı kültürel çevrelerden gelen üniversite öğrencilerinin bireysel ve toplumsal değer algıları ve tüketim değerleri kişilik özellikleri itibarıyla farklılaşmakta mıdır?* şeklinde belirlenmiştir. Araştırma nicel araştırma yöntemine göre tasarlanmıştır. Araştırma sonuçları fark ve ilişki testleriyle analiz edilmiş, elde edilen bulgular tartışılarak çalışma evreniyle ilgili genellemeye gidilmiştir. Çalışma, kültürlerarası karşılaştırmaya fırsat vermesi bakımından önemlidir. Araştırmanın bulgularına göre örneklemin bireysel, toplumsal değer algıları ve tüketim değerleri, kültürlerarası karşılaştırmaya göre farklılaşmaktadır. Bu sonuçlar, bireysel değerlerin kültürden bağımsız olarak ele alınamayacağını göstermesi bakımından önemli görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Değerler, Bireysel Değerler, Toplumsal Değerler, Tüketim Değerleri.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine the relationship between individual and social value perceptions and consumption values of university students studying at Urumçi Xinjiang University (China), Paris 13th Regional University (France), Osmania University

* Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, htutar@sakarya.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, nbozturk@anadolu.edu.tr

*** Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Doktora Öğrencisi, duyguturzi@sakarya.edu.tr

**** Marmara Üniversitesi, Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü, Doktora Öğrencisi, atash.mehmet@hotmail.com

(India), Istanbul University, Marmara University (Turkey) and Vienna University (Austria). In addition, this study tried to determine whether individual and social value perceptions and consumption values of students differed in terms of individual characteristics. The main question of the study was *“Do individual and social value perceptions and consumption values of university students from different cultural backgrounds differ in terms of personality characteristics?”* The study was designed according to quantitative research method. The study results were analyzed by difference and relationship tests; findings were discussed; and generalizations were made regarding the study universe. The study is important in terms of giving opportunity to intercultural comparisons. According to the findings of the study, the individual and social value perceptions and consumption values of the sample differed according to the cultures. These results are important as they showed that individual values cannot be treated independently of culture.

Keywords: Values, Individual Values, Social Values, Consumption Values.

GİRİŞ

Her şeyden önce değerler kişiler arası ilişkilerin ve etkileşimin arkasındaki temel faktörlerden biridir. Değerler kişilerin kimlik oluşumunda ve kimlik yöneliminde önemli bir faktör olduğu gibi kişiler arasındaki uyumun ortak zeminini oluşturmak bakımından vazgeçilmez bir unsurdur. Kültürel kimliğin belirleyicilerinden biri olan değerlerin farklı kültürden üniversite öğrencileri tarafından nasıl algılandığını tespit etmek bakımından araştırmanın özgün bir değerinin olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmada kimliğin oluşumunda bir varoluş değişkeni olan değerlerin kimlik yöneliminde, kültürel zekânın oluşumunda ve kültürler arası uyumda önemli bir yeri olduğu varsayılmıştır. Araştırma ekonomik ve kültürel olarak küreselleşen dünyada, özellikle gençlerin değer algılarının tekdüzeleşip göstermek bakımından da özgün bir değer taşımaktadır. Araştırmanın ayrıca genç kuşakların evrensel bir kimlik yönelimine sahip olup olmadığını göstermesi açısından da özgün ve önemli olacağı düşünülmektedir (Cheng ve Leung, 2012: 475-482).

Değerler olay ve davranışların değerlendirilmesine rehberlik eden, bireylere ve toplumlara yol gösteren, onları motive eden ve önemi zamanla değişen standartlar olarak görülebilir. Kavram bireylerin ve toplumların hayatında önemli bir yere sahiptir. Bireylerin kimliklerinin oluşumuna; toplumların kültürlerinin şekillenmesine yardımcı olmaktadır (Tutar vd., 2015: 468). Bu açıdan değerler, bu oluşumlar için bir “ölçüt” oluşturmaktadır. Değer kavramın tanımlanması konusundaki uzlaşma eksikliği, çeşitli yazarlar tarafından ihtiyaç, amaç, tutum, kişilik tipi, motivasyon gibi çeşitli şekillerde tanımlanmasına ve değerlere ilişkin

çalışmaların sonuçlarının yorumlanması konusunda sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Meglino vd., 1998: 352, Williams, 1979: 19).

Curtin'e (2010: 278) göre, kimlikler bir iletişim ortamında gösterilen iletişimsel uygulamaların sosyal ve kültürel ürünleridir. Kültürler oldukça yerleşmiş, etkileşimli mikro kontekstlerde ortaya çıkmaktadır. Varsayıma göre bir insanın söylediği veya söylemediği, yapıp ettiği ve süreklilik kazanmış her şey onun kimliğini yansıtır. Kimlikler insanın ne yaptığıyla ve dış dünyayı nasıl algıladığı ile doğrudan ilgilidir. Kimlik bireysel deneyimlerin belirli bir yönelim noktasında ortaya çıkar (Chen, 2011: 483-494). Kimlik insanın tutum ve davranışlarının süreklilik kazanmış halidir. Kimlik olgusu statik değil dinamiktir ve bir bağlamdan diğerine değişebilir. Sosyal ve kültürel olarak bir insanın yaşadığı sosyokültürel çevreye dayalı olarak inşa edilir (Leve, 2011: 513-535). O nedenle araştırmanın kültürlerarası karşılaştırmaya dayandırılması, kimlik inşasında kültürel çevrenin rolünü göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Bu sayede küresel bir çevrede kimlikler arası homojenleşmenin ve "birleşik kimlik algıları"nın olup olmadığını göstermesi bakımından önem taşımaktadır (Cox, 2004: 216). Kültürlerarası kimlik inşası giderek küreselleşen dünyada, farklı dil ve kültür kökenli insanların birbirleriyle daha önce hiç olmadığı kadar etkileşime girmesiyle ortaya çıkan yeni bir duruma işaret etmektedir (Nair-Venugopal, 2009: 76). Küresel bir dünyada kimlik inşasının benzer kalıplar çerçevesinde oluşması diğer bir ifadeyle kimliklerin kültürlerarasılaşması içinde bulunduğumuz konjonktüre özgü bir durumdur (Wiseman, 2003: 191-208).

Kimlik, kültür ve değerlerin birbirinden bağımsız olarak ele alınamayacağı bir varsayım olarak ileri sürülebilir. Değerlerin motivasyonel etkisi vardır ve kişilerin davranışlarının arkasındaki temel faktörlerden biri onun değerleridir. Kişisel özelliklerden farklı olarak, değerler bir kişinin tutum ve davranışlarını yönlendirir. Örneğin, yaratıcı özelliği olan bunu ancak yaratıcılığın gerektiği yerde kullanabilir; ancak değerlerle donanmış insanın tüm tutum ve davranışlarında değerlerin etkisi gözlemlenir (McCrae ve Costa, 2008: 159-180). İnsanın değerleri kendini farklı biçimlerde gösterir; *deneyime açıklık* bu özelliklerden biridir. Deneyime açıklık algısı yüksek kişilerin, yeniliğe değer verme eğilimi güçlüdür. Yeni fikirleri benimseme ve geniş görüşlülük gibi özellikleri vardır. Diğer bir değer türü *uyumluluktur*. Önemli bir kişisel değer olan *uyumluluk*, anlaşmazlıkları ortadan kaldırma konusunda isteklilik gösterme konusunda kişiyi motive eder. *Dışadönüklük* değer algısı baskın

olan kişiler ise heyecanlı bir yaşam sürme eğilimindedirler. Bunların başarı ve güç elde etme motivasyonları yüksektir. Görece daha heyecanlı bir yaşam sürmeyi arzu ederler (Sagiy vd., 2004: 68-85). Görüleceği üzere kişilerin tutum ve davranışlarının arkasında onların değerlerinin izlerini görmek mümkündür. Bu nedenle, hiçbir tutum ve davranış değerlerden bağımsız olarak ele alınmamalıdır.

Bireyler iyi-kötü, doğru-yanlış ayrımının yapılmasında sıkça değerlere başvurumaktadırlar. Bir tutum ya da davranışı sergileyip sergilemeyeceklerine karar verirken değerleri ölçüt almaktadırlar. Değerler sadece bireylerin yaşamını değil toplumların yaşamını da kültürel bağlamda şekillendirmektedir. Bir kimliği diğerinden ayıran özelliklerin oluşumunda, değerler önemli işlev görmektedirler. Bu araştırmada Çin'deki Urumçi Xinjiang Üniversitesi, Fransa'daki Paris 13. Bölge Üniversitesi, Hindistan'daki Osmania Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi (Türkiye) ve Viyana Üniversitesi'nde (Avusturya) öğrenim gören üniversite öğrencilerinin bireysel, toplumsal değer algıları ve tüketim değerleri arasında bir ilişki olup olmadığı görülmeye çalışılmıştır. Ayrıca bireysel ve toplumsal değer algılarının değerlerin tüketim değerlerini etkileyip etkilemediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

1. TEORİK ÇERÇEVE

Değer konusunda önemli çalışmalar yapan Rokeach (1975: 5), değerleri inançların bir türü olarak görmektedir. İnançların üç türü (tanımlayıcı, değerlendirci ve örf-adetlerle hayatımıza giren) olduğunu belirterek değerlerin "örf ve adetler vasıtasıyla hayatımıza giren inançlar"ın içinde olduğunu söylemiştir. Bu durum, örf ve adetlerin kültürle ve toplumu kendine has kılan özelliklerle yakından ilişkili olmasından ileri gelmektedir. Rokeach'a göre (1975: 3) değerler, belli bir kültür ve değerler sistemi içerisinde biçimlenmektedir. Değerler kişiliğin oluşmasında önemli faktörlerden biridir. Değerlerin her bireyin kimlik inşasında yeri, önceliği ve ağırlığı farklıdır. O nedenle kişilik özellikleri gibi değerler de farklı ve bireyseldir. İnsanın kimlik inşasında ve kişilik özelliklerinin oluşmasında en önemli faktörlerden biri, onun yaşam ilkesi haline getirdiği değerleridir (Renner, 2003: 127-141). Değerler, insanın yaşamına yön veren inançlar, ilkeler ve fonksiyonellik kazanmış kaidelerdir (Schwartz, 1992: 1-65). Değerler insanın yaşam yöneliminde, gündelik yaşamında ortaya koyduğu her tür tutum ve davranışın somutlaşmasında kendini ortaya çıkaran inanç ilkeleridir.

Literatürde değer kavramına ilişkin pek çok tanım bulunmakla birlikte bu tanımlarda ortak olan bazı unsurları vardır. Bu unsurlar şu şekilde sıralanabilir: Değerlerin genel düşünce ya da inançlarla yakından ilişkili olması, arzu edilen durum ya da davranışları içermesi, özel durumların ötesine geçmesi, davranış ve olayların değerlendirilmesine rehberlik etmesi ve değerlerin görece önem sırasıyla var olmasıdır (Schwartz vd., 1987: 551). Schwartz ve diğerleri (1989: 551)'ne göre değerler, insanın üç tür ihtiyacının bilişsel göstergeleridir: "Biyolojik temelli ihtiyaçlar, sosyal etkileşim ihtiyacı ve toplumsal kurumsal talepler." Literatürde değerler konusuna ilişkin pek çok sınıflandırma bulunmaktadır. Bu sınıflandırmalardan Allport ve Vernon (1931)'un sınıflandırmasına diğer yazarlar tarafından sıkça başvurulmaktadır. Bu tasnife göre değerler dört kategoride ele alınmıştır: *Bilimsel, siyasi, ekonomik, sosyal ve dini teoridir.*

İnsanın her tür tutum ve davranışının arkasındaki temel motivasyonlardan biri onun bireysel değerleridir (Megling ve Ravlin, 1998: 351-389). Örneğin; Ajzen, Czasch ve Flood (2009) tarafından yapılan bir çalışmada önemli bir değer ögesi olan "vicdan" sahibi olma özelliği yüksek olan bireylerin, vicdan sahibi olma özelliği düşük olan bireylere göre toplumsal sorunlar karşısında daha duyarlı oldukları anlaşılmıştır. Örneğin; kolektivistik toplulukçuluk insanlar doğumundan itibaren güçlü ve uyumlu gruplara uyum sağlama-bütünleşme yeteneğini artırırken, bireycilik sorumluluk sınırları kendisini aşmayan bir bencillığe yönlendirebilmektedir. Bireyci kültürlerde bireyler arasındaki bağlar gevşek ve diğer insanlara karşı bir umarsızlık söz konusu olabilmektedir.

İnsanların sosyal birer varlık olmaları, çevreleriyle sürekli ilişki kurmalarının kaçınılmazlığı değerlerin üretilmesinde önemli rol oynamaktadır. Kişilerin sahip oldukları bilgileri kullanarak deneyimledikleri olaylar ve bu olayların sonuçları birçok değer kazanımını sağlamaktadır. Değerler, neyin olması ya da olmaması gerektiği konusunda bize yol göstermekte ve davranışlarımızı şekillendirmektedir (Tutar, 2016: 117). Bununla birlikte toplumsal düzeni ilgilendiren bir yönü bulunmaktadır (Kuşdil vd., 2000: 60). Bu nedenle başta davranış bilimcileri olmak üzere sosyal bilimcilerin ilgisini çekmektedir.

Değerler, özel durumların ötesine geçebilen ve önemi zamanla değişebilen hedeflerdir (Schwartz, 1994: 21). Bir kişinin, grubun ya da toplumun yaşamına yol gösteren ilkeleri içerirler. Bir hedef olarak düşünülen değerler, toplumsal yaşamın menfaatlerine hizmet ederler ve kişilerin harekete geçmesi için bir motivasyon kaynağıdır (Schwartz, 1994: 21). Bu bağlamda toplumsal yaşamı

düzenleyici bir özelliğe sahiptirler. Aynı zamanda kişilerin kendi davranışlarını meşrulaştırabilmesi için de bir zemin hazırlamaktadırlar. Yani kişilerin davranışlarına ölçüt olmaktadır. Erdem (2003: 56) değerleri “davranışlara aracı olan ve davranışlar hakkında yargıya varmayı sağlayan anlayışlar” olarak tanımlarken, Tutar (2016: 120) genelleşmiş, benimsenmiş, standartlaşmış ilkeler, standartlar ve inançlar olarak tanımlamıştır. Kluckhohn (1951: 395) ise değerleri “*bir grubun karakteristiğini ya da bir bireyin ayırıcı özelliğini örtülü ya da açık olarak belirten, eylem şekilleri, araçları ve sonuçları arasından seçim yapmayı sağlayan, arzu edilebilen bir kavram*” olarak nitelendirmiştir.

Değerlerin inşasında Hofstede’nin bireycilik boyutuyla toplulukçuluğa benzer şekilde, Schwartz (1999: 23-47) “özerklik” ve “muhafazakarlık” değerleri sınıflamasını benimsemiştir. Değer inşasında bireysel ve toplulukçu değerlerle, özerklik ve muhafazakarlık değerleri toplumların değer yönelimlerinin temel boyutları olarak görülmektedir. Schwartz (1999: 27), *muhafazakar* kültürleri, “kişinin topluma gömülü olarak görüldüğü ve kişinin grubun kimliğini benimsediği ve sosyal ilişkiler aracılığıyla yaşamda anlamını buldukları kültürler olarak görmektedir. Burada bir değer boyutu olarak özerklik ise, muhafazakârlığın zıt kutbu olarak görülmektedir. Özerklik kişinin, kendi öz niteliklerinde anlamını bulan, kendini çevresine karşı sorumsuz ve sınırlı bir varlık olarak gördüğü, kendi nitelikleriyle (tercihler, özellikler, duygular, güdüler) birlikte var olmayı esas alan bir değer boyutudur. Hofstede ve Schwartz birlikte ele alındığında değer boyutlarının insanın yaşam tercihleri üzerinde belirleyici etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Zira araştırmalar insani değerlerin ve kişiliğin insanın tutum ve davranışlarının arkasındaki motivasyon kaynağı veya insan davranışlarının temel yordayıcısı olduğunu göstermektedir (Schwartz ve Bilsky, 1987: 550-562). Nitekim değerler kişisel hedefleri tanımlar, bireyin kendisinin ve başkasının davranışlarını açıklar (Leiserowitz vd., 2006: 413-444). Değerler sosyal bir varlık olarak insanın yaşamında hem öğrenme, hem de gündelik yaşam tecrübesinin sonucunda kendiliğinden ortaya çıkar ve bireyin kimliğini ve kişiliğini inşa eder (Greibitus vd., 2013: 397-403).

Değerler farklı oluşu nedeniyle, insanın yaşamında amaçlara ve davranış ilkelerine göre farklılıklar gösterir (Renner, 2003: 127-141). Allport ve Vernon insanın değerler taksonomisini (sınıflandırmasını) altı kategoride inşa etmiştir. *Değerlerin taksonomisini* denilen bu kategoriler şunlardır: politik, sosyal, ekonomik, teorik, dini ve estetik. Daha sonra yapılan ampirik çalışmalar ise on

farklı değer kategorisinin olabileceğini göstermiştir. Bunlar; güç, başarı, hazcılık, uyarım, özyönelim, evrenselcilik, hayırseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenliliktir. Bu on farklı gruptaki değerlerde elli altı alt değer bulunmaktadır (Schwartz, 1992: 1-65). Burada **güç** değer boyutu, sosyal statü ve prestij, insanlar üzerinde hakimiyet kurma ile motive olan bir değer biçimidir. İnsanlardan ve kaynaklardan sorumlu olmayı arzulayan bu değer algısı zenginlik, otorite gibi olgularla kendini somutlaştırır. **Başarı** değer algısı ise yetkinliği göstererek kişisel başarı, seçme, keşfetme ve amaçları gerçekleştirme ile ilgilidir. Başarı elde etme değeri baskın olan kişiler, hırs, yetkinlik gibi eğilimlerle kendilerini gösterirler. **Uyarım** (stimülasyon) değer boyutu; heyecan, yenilik ve meydan okuma hedefleriyle ilgilidir. Uyarım değerleri güçlü olan insanlar cesur, heyecan verici bir yaşam sürme arzusundadırlar.

Hedonizm veya hazcı değerlere sahip olan insanlarda duygusal (sensual) zevk ve eğlenceye düşkünlük, yaşamdan zevk alma özellikleri baskındır. Hedonizm, zevk ve duyumsamayı temsil eden bir değer boyutudur. Diğer bir değer boyutu olan özyönelim değerleri güçlü olan insanlar düşünce ve eylemlerinde bağımsızlığı, yaratıcılığı ve özgürlüğü önemserler. Bağımsız düşünce ve eylem içinde olmak onlar için temel amaçtır. **Geleneksellik** değer boyutu ise gelenekleri geliştirmek, ılımlılık, geleneklere saygı, dindarlık, bağlılık, koruma ve muhafazakar fikirlerin kabulüyle ilgilidir. Bu değer boyutu güçlü olan kişinin yaşamında geleneksel kültür veya din belirleyici rol oynar. **Uyma** değer boyutu ise başkalarının beklentilerini yerine getirmek için yüksek bir güdüye sahip olmak, öz disiplin ve itaatle ilgili bir değer boyutudur. Sosyal standartlara uyma ve sosyal onay alma bu değer boyutu güçlü insanların temel özelliğidir. Özyönelim, hayattaki anlamın kazanılması ve içsel uyum ile ilgilidir. **Yardımseverlerlik** değer boyutu ise insanların refahını artırmak için gayret göstermekle ilgilidir. **Evrenselcilik**, tüm insanların refahını ve doğanın korunmasını teşvik eden, eşitlik, sosyal adalet, çevreyi korumak gibi toplumsal yararı olan davranış eğilimleri göstermekle ilgili değer boyutudur. **Güvenlik** değerleri toplumun güvenliği, uyumu ve istikrarı ile ilgilidir. Bu değer boyutu baskın olan insanların kendisinin, ailesinin ve toplumun güvenliği ve sosyal düzeninin korunması önemli hedeflerdir.

Değerler konusunda ideolojik ayrımlar (bilgi alanı, ahlak alanı vb.) yapılırsa da değer olgusu evrensel olarak düşünülebilir (Tutar, 2016: 118). Bu kapsamda doğruyu, yanlış, iyiyi, kötüyü ayırmamızı sağlayan ölçütler olarak görülebilirler. Bu bağlamda bireyler olumsuz hislerden (suçluluk, utanma vb.) kaçınmak için

değerlerle ilişkili davranış sergileyebilirler (Meglino vd.,1998: 356). Değerler, hayatımızın her alanında bize yol gösterip rehberlik ederler. Davranışları etkileyen bir güç olarak görülebilirler. Kişinin yaşantısını düzenleme konusunda önemli rol üstlenirler. Kişileri ve olayları doğru bir şekilde değerlendirmemizi sağlarlar (Schwartz, 1992: 1). Düşünüş ve kavrayışımızı kolaylaştırır (Özensel, 2003: 228). Kişileri harekete geçme konusunda cesaretlendirirler. Kişilerin kendilerini algılamalarına yardımcı olurlar. Kişinin şahsiyetinin oluşmasında önemli rol oynarlar (Rokeach, 1975: 3). Kültürden bağımsız olarak düşünülemezler çünkü kültürel süreç içerisinde şekil alırlar. Bu bağlamda değerler belli bir kültürü paylaşan bireyleri ve toplumu kendilerine has kılmaktadır. Yani onları diğer birey ve toplumlardan ayırmaktadır.

Değerler, bireyler tarafından doğumdan itibaren kültürel süreç içerisinde öğrenilirler. Bu bağlamda, olguyu sadece bireysel anlamda düşünmek yanlış olacaktır. Değerler toplumsal manada da benimsenen, paylaşılan, üzerinde uzlaşmış standartları içermektedirler (Tutar, 2016: 120). Bu standartlar, kişilerarası ilişkilerin düzenlenmesine yardımcı olmaktadır. İyi-kötü ayrımı yapma konusunda yön göstermektedir. Başka bireylerin davranışlarını anlayabilmemizi ve yargılayabilmemizi sağlamaktadır. Tutum ve davranış geliştirmede etkili olmaktadır. Değerler, kişilerin davranışlarının şekillenmesinde çoğunlukla bağımsız değişken vazifesi görürler (Özensel, 2003: 217). Yani bireylerin davranışlarından bağımsız bir şekilde ortaya çıkarak onların davranışlarını etkilerler. Değerler, kişilerin çevrelerine ve toplumsal yaşama uyum sağlayabilmeleri için gereklidirler.

2.YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı Çin'deki Urumçi Xinjiang Üniversitesi, Fransa'daki Paris 13. Bölge Üniversitesi, Hindistan'daki Osmania Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi (Türkiye) ve Viyana Üniversitesi'nde (Avusturya) öğrenim gören üniversite öğrencilerinin bireysel, toplumsal değer algılarının ve tüketim değerleri arasında bir ilişki olup olmadığını; bireysel ve toplumsal değerlerinin tüketim değerlerini etkileyip etkilemediğini tespit etmektir. Bu çalışmada, farklı kültürlerde üniversite öğrencilerinin değer algıları araştırılmıştır. Öğrencilerin değer algıları etno-kültürel kimlikleri kapsamında belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca araştırma küresel bir dünyada sadece başka bir insanın diliyle değil, onun kültürüyle, inanç ve değerleriyle düşünmenin önemli olduğunun

anlaşıldığı bir sürece vurgu yapması yönüyle önem taşımaktadır. Araştırmanın ikincil amacı bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Araştırmanın birçok ülkeyi kapsamaması ve sonuçların karşılaştırmalı bir şekilde değerlendirilebilecek olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

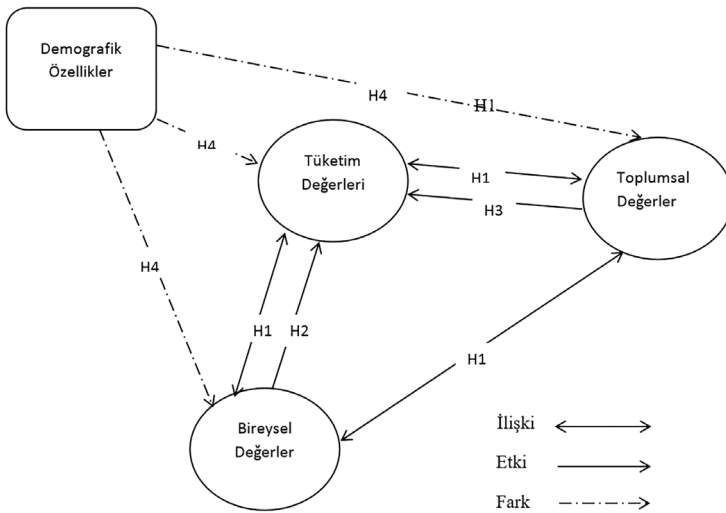
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni beş ülkedeki (Çin, Hindistan, Fransa, Türkiye ve Avusturya) altı üniversitenin öğrencilerinden oluşmaktadır. Örneklem; Çin için 170; Fransa için 151; Hindistan için 173; İstanbul Üniversitesi için 167; Marmara Üniversitesi için 179; Viyana Üniversitesi için 151 kişiden oluşmaktadır. Kesitsel bir araştırma olan araştırmanın verileri 2018 yılı bahar döneminde toplanmıştır. Örneklem seçiminde kolayda örneklem yönteminden yararlanılmıştır.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Demografik özellikler ile bireysel değerler, toplumsal değerler ve tüketim değerleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespit edilmesi; tüketim değerleri, bireysel değerler ve toplumsal değerler arasında bir ilişkinin olup olmadığının ölçülmesi; bireysel ve toplumsal değerlerin tüketim değerlerini etkileyip etkilemediğinin test edilmesi için öncelikli olarak Şekil 1’de yer alan araştırma modeli oluşturulmuştur. Bu model doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



H1: Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin bireysel değerleri, toplumsal değerleri ve tüketim değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin bireysel değerlerinin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin toplumsal değerlerinin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumları bireysel değerlere, toplumsal değerlere ve tüketim değerlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniğine başvurulmuştur. Anket formları dört bölümden ve toplamda 27 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu) ilişkin sorular; ikinci bölümde bireysel değerlere ilişkin sorular (8 soru); üçüncü bölümde toplumsal değerlere ilişkin sorular (9 soru); dördüncü bölümde tüketim değerlerine ilişkin sorular (6 soru) yer almaktadır. Ölçeğin değerler bölümü Tutar ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilmiştir. Bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerine ilişkin sorular 5'li Likert Ölçeği kullanılarak; demografik özelliklere ilişkin sorular kapalı uçlu soru formu kullanılarak sorulmuştur.

2.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Araştırma sonucu elde edilen veriler, SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi programlar aracılığıyla tanımlayıcı istatistiksel testler, t testi, tek yönlü ANOVA testi kullanılarak ve yapısal eşitlik modellemesi kurularak yapılmıştır. Değerler ölçeğinin geçerliliğini ve güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach alfa katsayısından ve doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Değerler ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla yapılan analizlerin sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. Cronbach alfa katsayısı, İstanbul Üniversitesi için bireysel değerler boyutunda 0,775; toplumsal değerler boyutunda 0,706;

tüketim değerleri boyutunda 0,762'dir. Viyana Üniversitesi için bireysel değerler boyutunda 0,943; toplumsal değerler boyutunda 0,952; tüketim değerleri boyutunda 0,928'dir. Bu tabloya göre Cronbach alfa katsayıları 0,775 ile 0,953 arasında değişmektedir. Değerlerin bu aralıkta yer alması ölçeklerin *güvenilir* olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Güvenilirlik Analizleri

	Cronbach Alfa Katsayıları					
	Çin	Fransa	Hindistan	İstanbul Üniversitesi	Marmara Üniversitesi	Viyana Üniversitesi
Bireysel Değerler Boyutu	0,734	0,788	0,749	0,775	0,669	0,943
Toplumsal Değerler Boyutu	0,801	0,776	0,716	0,706	0,819	0,952
Tüketim Değerleri Boyutu	0,818	0,816	0,717	0,762	0,912	0,928

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak geçerlilikleri test edilmiştir. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılabilmesi ve 1. hipotezin test edilebilmesi için Şekil 2'de yer alan model geliştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda bulunan uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

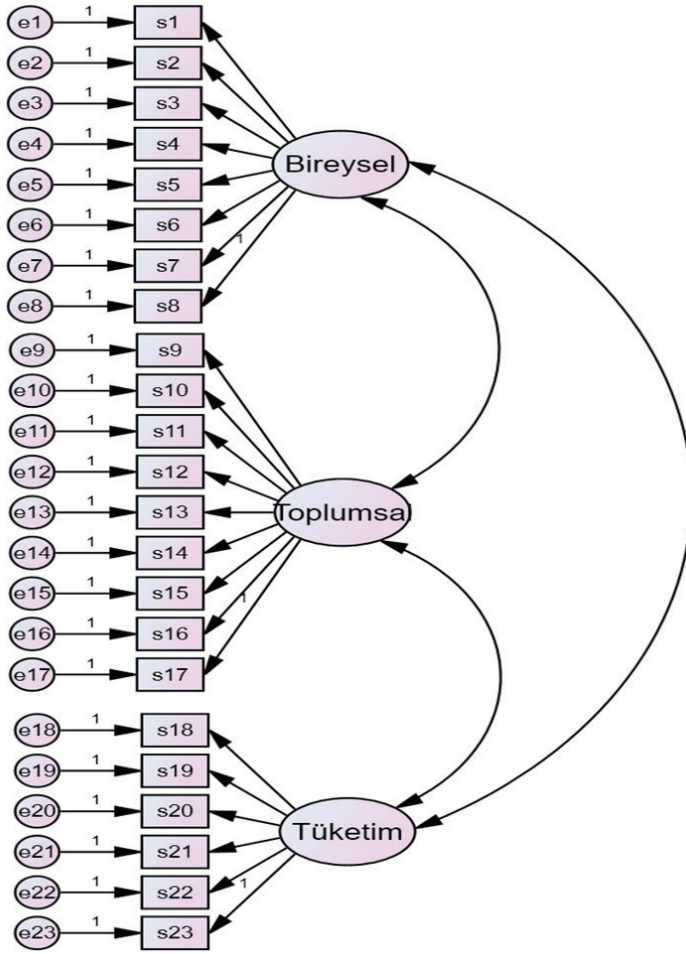
Tablo 2: Uyum İyiliği Endeksleri-1

	Çin	Fransa	Hindistan	İstanbul Üniversitesi	Marmara Üniversitesi	Viyana Üniversitesi
CMIN/DF	2,331	2,640	2,389	2,323	2,027	2,475
RMSEA	0,078	0,133	0,078	0,076	0,074	0,056
NFI	0,825	0,958	0,931	0,923	0,868	0,907
CFI	0,939	0,929	0,957	0,947	0,965	0,968
RFI	0,882	0,896	0,866	0,868	0,841	0,897
GFI	0,844	0,864	0,822	0,883	0,860	0,878
AGFI	0,838	0,892	0,842	0,857	0,882	0,903

Tablo 2'ye göre Çin için CMIN/ DF=2,331, RMSEA=0,078; Fransa için CMIN/DF=2,660; Hindistan için CMIN/ DF=2,389, İstanbul Üniversitesi için CMIN/ DF=2,323, RMSEA=0,076; Marmara Üniversitesi için CMIN/ DF=2,027, RMSEA=0,074; Viyana Üniversitesi için ise CMIN/ DF=2,475, RMSEA=0,056, CFI=0,98, RFI= 0,897 bulunmuştur. Bu değerler verilerin *kabul edilebilir nitelikte* olduğunu göstermektedir.

Altı üniversitedeki öğrencilerin demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımlarına bakıldığında, Çin'deki Urumçi Xinjiang Üniversitesinde araştırmaya katılan öğrencilerin %50,6'sı kadın iken % 49,4'ü erkektir. Evli öğrencilerin oranı % 35, 9; bekar öğrencilerin oranı 64,1'dir. Öğrencilerin %16,5'i 17-20; % 43,5'i 21-25; %15,9'u 26-30; %10'u 31-35 yaş aralığında; %14,1'i 36 yaşında veya üzerindedir. Öğrencilerden %25,3'ü meslek yüksekokulu; % 62,4'ü lisans (fakülte); % 12,4'ü yüksek lisans/doktora öğrencisidir. Fransa'daki Paris 13. Bölge Üniversitesinde araştırmaya katılan öğrencilerin %43,7'si kadın, %6'sı diğer, % 50,3'ü erkektir. Evli öğrencilerin oranı % 10,6; bekar öğrencilerin oranı 89,4'tür. Öğrencilerin %9,9'u 17-20; % 65,6'sı 21-25; %23,8'i 26-30 yaş aralığında; %0,7'si 36 yaşında veya üzerindedir. Öğrencilerden %18,5'i meslek yüksekokulu; % 76,2'si lisans (fakülte); % 5,3'ü yüksek lisans/doktora öğrencisidir. Hindistan'daki Osmania Üniversitesi'nde araştırmaya katılan öğrencilerin %37'si kadındır. Evli öğrencilerin oranı % 24,3; bekar öğrencilerin oranı 76,7'dir. Öğrencilerin %16,8'i 17-20; % 42,2'si 21-25; %28,9'u 26-30; %6,4'ü 31-35 yaş aralığında; %5,8'i 36 yaşında veya üzerindedir. Öğrencilerden 21,4'ü meslek yüksekokulu; % 45,1'ü lisans (fakülte); % 33,5'ü yüksek lisans/doktora öğrencisidir. İstanbul Üniversitesi'nde araştırmaya katılan öğrencilerin %48,5'i kadındır. Evli öğrencilerin oranı % 0,6'dır. Öğrencilerin 30,5'i 17-20; % 62,4'si 21-25; %7,8'si 26-30 yaş aralığındadır. Öğrencilerden %3'ü meslek yüksekokulu; %93,4'ü lisans (fakülte); % 3,6'sı yüksek lisans/doktora öğrencisidir. Marmara Üniversitesi'nde araştırmaya katılan öğrencilerin %58,2'si kadındır. Evli öğrencilerin oranı %4,8'dir. Öğrencilerin %29,6'sı 17-20; % 62,4'ü 21-25; %6,9'u 26-30 yaş aralığında; %0,5'i 36 yaşında veya üzerindedir. Öğrencilerden %1,1'i meslek yüksekokulu; % 95,2'si lisans (fakülte); % 3,7'si yüksek lisans/doktora öğrencisidir. Viyana Üniversitesi'nde araştırmaya katılan öğrencilerin %41,7'si kadındır. Evli öğrencilerin oranı % 16,6'dır. Öğrencilerin %15,9'u 17-20; % 40,4'ü 21-25; %23,2'si 26-30; %13,2'si 31-35 yaş aralığında; %7,3'ü 36 yaşında veya üzerindedir. Öğrencilerden 26,5'i meslek yüksekokulu; % 45'i lisans (fakülte); % 28,5'i yüksek lisans/doktora öğrencisidir.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli-1 (Çin, Fransa, Hindistan, İstanbul, Marmara, Viyana)



Tablo 3'te değerler ölçeğinin boyutları arasındaki kovaryans ilişkiler yer almaktadır. Çin için değerler ölçeğinin boyutlarından sadece toplumsal ve tüketim değerleri arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Fransa için bireysel, toplumsal ve tüketim değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak sadece bireysel ve toplumsal değerler boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu görülmüştür. H1 hipotezi Fransa için kabul edilmiştir. Hindistan için bireysel değerler ile toplumsal değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmişken; bireysel değerler ile tüketim değerleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir.

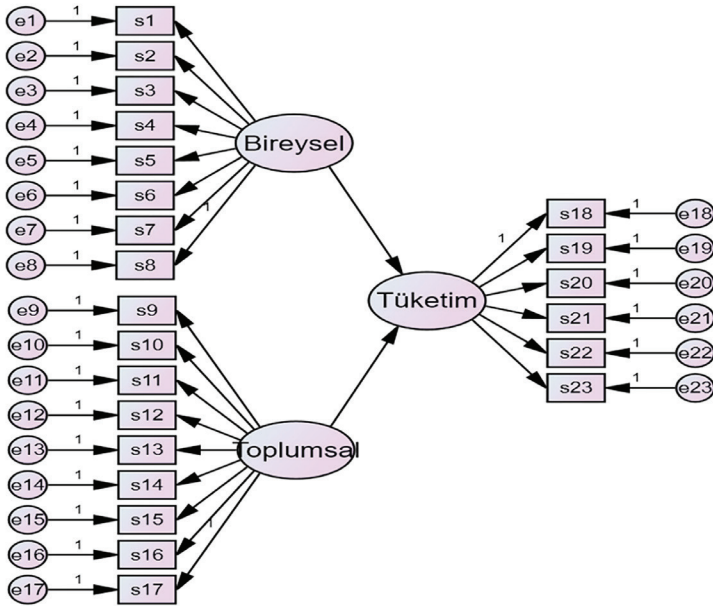
İstanbul, Marmara ve Viyana Üniversiteleri için bireysel, toplumsal ve tüketim değerleri arasında istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bu üniversiteler için H1 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3: Bireysel, Toplumsal ve Tüketim Değerleri Arasındaki Kovaryanslar

Çin Urumçi İnjiang Üniversitesi			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
bireysel	<-->	toplumsal	,029	,017	1,731	,083	H1 Red
bireysel	<-->	tüketim	,025	,014	1,805	,071	H1 Red
toplumsal	<-->	tüketim	,147	,029	5,002	***	H1 Kabul
Fransa Paris 13. Bölge Üniversitesi			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
bireysel	<-->	toplumsal	,061	,026	2,357	,018	H1 Kabul
bireysel	<-->	tüketim	-,105	,038	-2,775	,006	H1 Kabul
toplumsal	<-->	tüketim	-,090	,033	-2,689	,007	H1 Kabul
Hindistan Osmania Üniversitesi			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
bireysel	<-->	toplumsal	,080	,029	2,811	,005	H1 Kabul
bireysel	<-->	tüketim	,014	,008	1,694	,090	H1 Red
toplumsal	<-->	tüketim	,031	,015	2,056	,040	H1 Kabul
İstanbul Üniversitesi			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
bireysel	<-->	toplumsal	,043	,022	1,985	,047	H1 Kabul
bireysel	<-->	tüketim	,044	,021	2,051	,040	H1 Kabul
toplumsal	<-->	tüketim	,057	,023	2,452	,014	H1 Kabul
Marmara Üniversitesi			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
bireysel	<-->	toplumsal	,237	,057	4,165	***	H1 Kabul
bireysel	<-->	tüketim	,258	,055	4,715	***	H1 Kabul
toplumsal	<-->	tüketim	,213	,046	4,688	***	H1 Kabul
Viyana Üniversitesi			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
Bireysel	<-->	Toplumsal	,697	,096	7,260	***	H1 Kabul
Bireysel	<-->	Tüketim	,558	,081	6,885	***	H1 Kabul
Toplumsal	<-->	Tüketim	,578	,082	7,060	***	H1 Kabul

Doğrulatoryı faktör analizlerinin yapılabilmesi ve H2 ve H3 hipotezlerinin test edilebilmesi için Şekil 3'te yer alan yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Doğrulatoryı faktör analizleri yapılarak bulunan uyum iyiliği endekslerine Tablo 4'te yer verilmiştir. Bu Tablo'ya göre uyum iyiliği değerleri modelin kabul edilebilir nitelikte olduğunu göstermektedir. Modelin uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir olduğunun tespit edilmesinin ardından H2 ve H3 hipotezleri test edilmiştir.

Şekil 3: Yapısal Eşitlik Modeli -2 (Çin, Fransa, Hindistan, İstanbul, Marmara, Viyana)



Tablo 4: Uyum İyiliği Endeksleri-2

	Çin	Fransa	Hindistan	İstanbul Üniversitesi	Marmara Üniversitesi	Viyana Üniversitesi
CMIN/DF	2,835	2,950	2,644	2,818	2,922	2,848
RMSEA	0,074	0,078	0,069	0,056	0,058	0,063
NFI	0,940	0,907	0,984	0,916	0,962	0,919
CFI	0,957	0,969	0,949	0,951	0,945	0,974
RFI	0,892	0,845	0,818	0,854	0,827	0,801
GFI	0,929	0,930	0,896	0,941	0,876	0,944
AGFI	0,873	0,854	0,833	0,888	0,830	0,852

Tablo 5'te bireysel ve toplumsal değerlerin tüketim değerleri üzerindeki etkisine yer verilmiştir. Bu tabloya göre Çin için H2 hipotezi reddedilirken H3 hipotezi kabul edilmiştir. Yani Çin'deki öğrencilerin bireysel değerlerinin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmazken; toplumsal değerlerinin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Fransa için toplumsal değerlerin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmazken; bireysel değerlerin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Fransa için H2 hipotezi kabul edilirken H3 hipotezi reddedilmiştir. Hindistan için H2 hipotezi reddedilirken (H1 reddedildiği için); H3 hipotezi kabul edilmiştir. Yani yalnızca toplumsal değerlerin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır. İstanbul ve Marmara Üniversiteleri için toplumsal değerlerin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmazken; bireysel değerlerin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. H2 hipotezi kabul edilirken; H3 hipotezi reddedilmiştir. Viyana Üniversitesi için H2 hipotezi reddedilirken H3 hipotezi kabul edilmiştir. Bireysel değerlerin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmazken; toplumsal değerlerin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 5: Bireysel ve Toplumsal Değerlerin Tüketim Değerleri Üzerindeki Etkisi

Çin Urumçi Xinjiang Üniversitesi		Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
Tüketim	<--- bireysel	2,295	3,246	,707	,479	H2 Red
Tüketim	<--- toplumsal	,543	,094	5,798	***	H3 Kabul
Fransa Paris 13. Bölge Üniversitesi		Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
Tüketim	<--- bireysel	-2,274	,821	-2,769	,006	H2 Kabul
Tüketim	<--- toplumsal	-,393	,213	-1,842	,065	H3 Red
Hindistan Osmania Üniversitesi		Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
Tüketim	<--- bireysel	,884	,252	3,510	***	H2 Red
Tüketim	<--- toplumsal	,898	,236	3,803	***	H3 Kabul
İstanbul Üniversitesi		Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
Tüketim	<--- bireysel	1,618	,625	2,587	,010	H2 Kabul
Tüketim	<--- toplumsal	,195	,159	1,228	,220	H3 Red
Marmara Üniversitesi		Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
Tüketim	<--- bireysel	1,356	,249	5,441	***	H2 Kabul
Tüketim	<--- toplumsal	,159	,085	1,864	,062	H3 Red
Viyana Üniversitesi		Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotez
Tüketim	<--- bireysel	-,038	,027	-1,370	,171	H1 Red
Tüketim	<--- toplumsal	,901	,069	13,012	***	H1 Kabul

Tablo 6'da araştırmaya katılan öğrencilerin üniversitelere göre bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerinin ortalama düzeyleri yer almaktadır. Tablo'ya

baktığımızda Çin ve İstanbul Üniversitesi için tüketim değerlerinin; Fransa, Hindistan ve Marmara Üniversitesi için bireysel değerlerin ve Viyana Üniversitesi için toplumsal değerlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Öne çıkan değerlerin farklılaşması o topluma özgü bazı özelliklerle açıklanabilir. Örneğin Fransa’da bireysel değerlerin ortalamasının diğer değerlere göre daha fazla olması, kişilerin bireyselliğe toplumsallıktan daha çok önem vermesi ya da bireyselliğe dayanan bir hayat tarzını benimsemeleri ile açıklanabilir. Ya da Çin’de tüketim değerlerinin ortalamasının daha yüksek çıkması Çin’in tüketim toplumu olarak nitelendirilmesi ile açıklanabilir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Üniversitelere Göre Bireysel, Toplumsal ve Tüketim Değerlerinin Ortalama Düzeyleri

	Bireysel Değerler			Toplumsal Değerler			Tüketim Değerleri		
	N	Mean	S.D.	N	Mean	S.D	N	Mean	S.D
Çin	170	3,66	0,28	170	3,97	0,45	170	4,13	0,43
Fransa	151	3,78	0,42	151	3,12	0,51	151	3,02	0,67
Hindistan	173	3,90	0,49	173	3,89	0,53	173	3,77	0,64
İstanbul	167	3,98	0,58	167	3,90	0,58	167	4,05	0,57
Marmara	189	4,03	0,58	189	3,96	0,63	189	3,98	0,75
Viyana	151	3,43	0,82	151	3,54	0,79	151	3,52	0,79

Tablo 7: Independent Samples t Testi

	Cinsiyet (Sig. / 2- tailed)			Medeni Durum (Sig. / 2- tailed)		
	Bireysel	Toplumsal	Tüketim	Bireysel	Toplumsal	Tüketim
Çin	0,02	0,485	0,415	0,126	0,082	0,267
Fransa	-	-	-	0,279	0,052	0,377
Hindistan	0,330	0,675	0,828	0,01	0,00	0,814
İstanbul	0,067	0,113	0,303	0,508	0,591	0,500
Marmara	0,156	0,547	0,246	0,536	0,816	0,378
Viyana	-	-	-	0,969	0,988	0,479

Katılımcıların demografik özelliklerinin bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için t testi ve tek yönlü varyans testi kullanılmıştır. Bu testlerin sonuçlarına Tablo 7 ve Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8: Tek Yönlü Varyans Testi

	Yaş (Sig.)			Eğitim Durumu (Sig.)			Cinsiyet		
	Bireysel	Toplumsal	Tüketim	Bireysel	Toplumsal	Tüketim	Bireysel	Toplumsal	Tüketim
Çin	0,164	0,001	0,003	0,776	0,195	0,310	-	-	-
Fransa	0,381	0,052	0,065	0,625	0,457	0,014	0,878	0,205	0,835
Hindistan	0,011	0,00	0,214	0,014	0,00	0,033	-	-	-
İstanbul	0,873	0,378	0,478	0,903	0,054	0,488	-	-	-
Marmara	0,693	0,600	0,111	0,674	0,129	0,619	-	-	-
Viyana	0,376	0,740	0,272	0,880	0,585	0,576	0,379	0,317	0,966

Çin’de cinsiyet sadece bireysel değerlere göre anlamlı bir farklılık gösterirken; medeni durum bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Kadınların bireysel değerleri erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Yaş, toplumsal değerler ve tüketim değerleri açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir. 21-25 yaş aralığındaki öğrenciler 36 yaş ve üzerindeki öğrencilerden toplumsal değerler ve tüketim değerleri açısından; 17-20 yaş aralığındaki öğrenciler 21-25 yaş aralığındaki öğrencilerden tüketim değerleri açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Eğitim durumu bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Fransa’da cinsiyet, medeni durum ve yaş bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Sadece eğitim durumu tüketim değerleri açısından anlamlı farklılık göstermiştir. Meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin tüketim değerleri lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin tüketim değerlerinden anlamlı bir biçimde farklılaşmıştır.

Hindistan’da cinsiyet bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerine göre anlamlı fark göstermezken; medeni durum anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kadınların bireysel değerleri; erkeklerin toplumsal ve tüketim değerleri yüksek çıkmıştır. Yaş, bireysel ve toplumsal değerler açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir. 17-20 yaş aralığındaki öğrenciler; 31-35 ve 36 ve üzeri yaş aralığındaki öğrencilerden bireysel değerler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. 21-25 yaş aralığındaki öğrenciler; 17-20 ve 36 ve üzeri yaş aralığındaki öğrencilerden toplumsal değerler açısından farklılaşmıştır. Eğitim durumu ise bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. İstanbul, Marmara ve Viyana Üniversiteleri’nde yaş, eğitim durumu, medeni durum ve cinsiyet bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İnsanların önemli kararlarında onlara rehberlik eden değerleri, karmaşık yaşam ilişkilerinin organizasyonunda önemli rol oynar. Bu makale değerlerin farklı kültürel çevrelerden üniversite öğrencileri tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Yurt dışında yapılan araştırmalarda değerlerle kişilik arasında ilişkinin olduğu gibi, değer ve kimlik inşasının kültüre göre farklılaştığını gösteren araştırmalara da rastlanmaktadır (Barenbaum ve Winter, 2008: 3-26). Bu araştırmada olduğu gibi başka araştırmalarda da değerler ile kişilik ayrılmazlığı vurgulanmakla birlikte kişilik özellikleri ile değerler arasındaki ilişkide yukarıda ifade edilen on farklı değer türünden bazılarının daha merkezi rol oynadığı, diğerlerinin rolünün ise daha zayıf ve periferik özellik gösterdiği anlaşılmaktadır (McCrae ve Costa, 2003). Bu çalışmada, kimlik oluşumunda önemli bir yeri olan değerler, farklı kültürden öğrencilerden oluşan bir çalışma evreninde test edilmiştir ve araştırma bulguları önemli ölçüde varsayımları veya diğer bir ifadeyle apriori iddiaları doğrular niteliktedir (Berzonsky, 2003: 131-142). Araştırma sonuçları çalışma evreninde kimlik oluşumunda değerlerin merkezi bir rol oynadığını göstermiştir (Berzonsky ve Ferrari, 2009: 145-158). Çalışma, sosyal, ekonomik ve kültürel olarak küreselleşen bir ortamda örneklemin sosyal-bilişsel yönelimler bakımından kültürel geçişkenlik göstermesi beklenen bir durumdur şeklindeki apriori iddiayı doğrular niteliktedir.

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin bireysel değerler, toplumsal değerler ve tüketim değerleri arasında bir ilişki olup olmadığı; bireysel ve toplumsal değerlerin tüketim değerlerini etkileyip etkilemediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bireysel, toplumsal değerler ve tüketim değerlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre Çin'deki öğrencilerin bireysel değerlerinin tüketim değerleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken; toplumsal değerlerinin tüketim değerleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Fransa'da toplumsal değerlerin tüketim değerleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken; bireysel değerlerin tüketim değerleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. İstanbul ve Marmara Üniversiteleri için toplumsal değerlerin tüketim değerleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken; bireysel değerlerin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Yani Çin'deki öğrencilerin toplumsal değerleri tüketim değerlerini; Fransa'dakilerin bireysel değerleri tüketim değerlerini; İstanbul ve Marmara'dakilerin bireysel değerleri

tüketim değerlerini geliştirmektedir. Viyana Üniversitesi'nde bireysel değerlerin tüketim değerleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken; toplumsal değerlerin tüketim değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Buna göre Viyana'daki öğrencilerin toplumsal değerleri tüketim değerlerinin gelişimine katkı sağlamaktadır.

İstanbul, Marmara ve Viyana Üniversiteleri'nde yaş, eğitim durumu, medeni durum ve cinsiyet bireysel, toplumsal ve tüketim değerlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; Çin'de cinsiyet, Fransa'da eğitim durumu, Hindistan'da medeni durum anlamlı bir farklılık göstermiştir. Araştırmanın sonuçları bireysel değerlerin, toplumsal değerlerin ve tüketim değerlerinin ülkelere ve kültürlere göre birbirinden farklılaştığını göstermektedir. Bakıldığında Fransa'da bireysel değerlerin ortalamasının toplumsal değerlere ve tüketim değerlerine göre daha yüksek olması kültür ile açıklanabilir. Çünkü değerler kültürden bağımsız değildir (Yazıcı, 2013: 217). Bu nedenle Fransa'da toplumsallıktan çok bireysel bir hayat tarzının benimsenmesi değerlere de yansımıştır ki elde edilen sonuç bunu doğrulamaktadır. Çin'de tüketim değerlerinin ortalamasının daha yüksek çıkması, o toplumun son yıllarda gösterdiği hızlı kalkınmanın batının kapitalistleşme sürecinin başlangıcında olduğu gibi tüketim savurganlığı ile ilişkilendirilebilir.

Sınırlılıklar. Araştırma yukarıda belirtilen çalışma grubu ile sınırlıdır ve sunulan modelin dışında başka örneklerde ve başka modellerle yeniden test edilmek suretiyle araştırma sorusunun cevabının farklı çalışma evrenlerinde yeniden test edilmesi gerekir. Bu araştırma sadece belli bir çalışma evreniyle ve birkaç ülke ile sınırlı kalmıştır. Daha geniş bir çalışma evreninde yeniden ele alınmalıdır. Meta analiz kısmında daha önceki araştırmaların tümü bu araştırmadaki yer sorunu nedeniyle dikkate alınmamıştır. Bunun da diğer bir sınırlılık olduğunu belirtmek gerekir.

Gelecek araştırmalar için öneriler. Kültürler arası karşılaştırmalar, yeni araştırma soruları, yeni hipotezler ve yeni modellerle farklı çalışma grubuyla yeniden ele alınarak, daha geniş meta analizlerle çalışılmayı gerektirecek bir alandır. Araştırmanın farklı kültürlerden yeni bir çalışma grubu ile yeniden test edilmesi, apriori varsayımların test edilmesi suretiyle araştırma bulgularının temellendirilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ajzen, Icek & Martin Fishbein (1980), *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Allport, G. Williard, Ewart P. Vernon (1931), *A Study of Values*, Houghton Mifflin, Boston.
- Barenbaum, B. Nicole, David G. Winter (2008), "History of Modern Personality Theory and Research", *Handbook of Personality: Theory and Research*, Oliver. P. John, Richard W. Robins ve Lawrence. A. Pervin (Eds.), Guilford Press, New York.
- Berzonsky, D. Michael (2003), "Identity Style and Well-being: Does Commitment Matter?: Identity", *An International Journal of Theory and Research*, Cilt 3.
- Berzonsky, D. Michael ve Joseph R. Ferrari (2009), "A Diffuse-avoidant Identity Processing Style: Strategic Avoidance or Self-confusion?: Identity", *An International Journal of Theory and Research*, Cilt 9.
- Chen, Victoria (2011), "Authenticity and Identity in the Portable Homeland", *The Handbook of Critical Intercultural Communication*, Thomas K. Nakayama ve Rona Tamiko Halualani (Ed), Blackwell Publishing, New Jersey.
- Cheng, Chi-Ying, Angela K. Y. Leung (2012), "Revisiting the Multicultural Experience-Creativity Link: The Effects of Perceived Cultural Distance and Comparison Mind-set", *Social Psychological and Personality Science*, Cilt 4, Sayı 4.
- Cox, J. Ben (2004), "The Role of Communication, Technology, and Cultural Identity in Repatriation Adjustment", *International Journal of Intercultural Relations*, Cilt 28, Sayı 3-4.
- Curtin, L. Melissa (2010), "Coculturation: Towards a Critical Theoretical Framework of Cultural Adjustment", *The Handbook of Critical Intercultural Communication*, Thomas K. Nakayama ve Rona Tamiko Halualani (Ed), Blackwell Publishing, New Jersey.
- Erdem, A. Rıza (2003), "Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler", *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 4.
- Grebitus, Carola, Bodo Steiner ve Michele Veeman (2013), "Personal Values and Decision Making: Evidence from Environmental Footprint Labeling in Canada", *American Journal of Agricultural Economics—Proceedings*, Cilt 95, Sayı 2.

- Hills, M. David (2002), "Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory", Online Readings in Psychology and Culture, Cilt 4, Sayı 4.
- Kuşdil, M. Ersin, Çiğdem Kağıtçıbaşı (2000), "Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı", Türk Psikoloji Dergisi, Cilt 15, Sayı 45.
- Kluckhohn, Clyde (1951), "Values and Value Orientations in the Theory of Action", Toward A General Theory of Action, Talcott Parsons ve Edward A. Shills (Ed), Harvard University Press, London.
- Leiserowitz, A. Anthony, Robert W. Kates ve Thomas M. Parris (2006), "Sustainability Values, Attitudes, and Behaviors: A Review of Multinational and Global Trends", Annual Review of Environment and Resources, Cilt 31.
- Leve, Lauren (2011), "Identity", Current Anthropology, Cilt 52, Sayı 4.
- McCrae, R. Robert ve Paul T. Costa (2008), "The Five-Factor Theory of Personality", Handbook of Personality: Theory and Research, Oliver. P. John, Richard W. Robins ve Lawrence. A. Pervin (Eds.), Guilford Press, New York.
- McCrae, R. Robert ve Paul T. Costa (2003), Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective, NY: Guilford Press, New York.
- Meglino, Bruce, Elizabeth C. Ravlin (1998), "Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research", Journal of Management, Cilt 24, Sayı 3.
- Nair-Venugopal, Shanta (2009), "Interculturalities: Reframing Identities in Intercultural Communication", Language and Intercultural Communication, Cilt 9, Sayı 2.
- Özensel, Ertan (2003), "Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer", Değerler Eğitimi Dergisi, Cilt 1, Sayı 3.
- Renner, Walter (2003), "Human Values: A Lexical Perspective", Personality and Individual Differences, Cilt 34, Sayı 1.
- Rokeach, Milton (1973), The Nature of Human Values, The Free Press, New York.
- Sagiv, Lilach, Sonia Roccas ve Osnat Hazan (2004), "Value Pathways to Well-being: Healthy Values, Valued Goal Attainment, and Environmental Congruency", Positive Psychology in Practice, P. Alex. Lingly ve Stephen Joseph (Eds.), John Wiley & Sons, Hoboken.

- Schwartz, Shalom, Wolfgang Bilsky (1987), "Toward A Universal Psychological Structure of Human Values", Journal of Personality and Social Psychology, Cilt 53, Sayı 3.
- Schwartz, Shalom (1994), "Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values ?", Journal of Social Issues, Cilt 50, Sayı 4.
- Schwartz Shalom (1992), Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries, Journal of International Business Studies, Cilt 43, Sayı 1.
- Schwartz, Shalom (1999), "A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work", Applied Psychology: An International Review, Cilt 48, Sayı 1.
- Tutar, Hasan, Mahmut Akbolat, Cumher Erdönmez (2015), "Öğrencilerin Yaşam Değerlerinin İncelenmesi", Electronic Journal of Vocational Colleges, Cilt 14. BÜROKON Özel Sayısı.
- Tutar, Hasan (2016), Sosyal Psikoloji, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara.
- Yazıcı, Mehmet (2013), "Değerler ve Sosyal Yapıda Değerlerin Yeri", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 24, Sayı 1.
- Williams, M. Rokeach (1979), "Change and Stability in Values and Value Systems: A Sociological Perspective", Understanding Human Values, Milton Rokeach (Ed.), Free Press, New York.
- Wiseman, R. L. (2003), "Intercultural Communication Competence", Cross-cultural and Intercultural Communication, William B. Gudykunst (Ed.), Sage Publications, Kalifornia.

ETİK DEĞERLERİN İŞKOLİKLİK ÜZERİNE ETKİSİ¹

THE EFFECT OF ETHICAL VALUES ON WORKAHOLISM

Adnan AKIN^{*}

Edib Ali PEHLİVANLI^{}**

Gökhan KERSE^{*}**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı etik değerlerin, işkoliklik üzerine etkisini belirlemektir. Bu amaçla bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler örneklem olarak seçilmiştir. Bu örneklemden 117 anket verisi elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS ve Amos programları ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda etik değerler ile işkoliklik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu gözlenmiştir. Ayrıca gerçekleştirilen analizler etik değerlerin işkolikliği pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Etik değerlerin akademideki alt boyutlarının işkolikliğin alt boyutlarına etkileri incelendiğinde etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik boyutunun işkolikliğin işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarını anlamlı düzeyde etkilemediği görülmüştür. Etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik boyutunun işkolikliğin işe güdülenme boyutunu etkilemediği; işten zevk alma boyutunu ise pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik Değerler, İşkoliklik, Akademisyenler.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of ethical values on workaholism. For this purpose, academicians working in a state university were selected as a sample. 117 survey data were obtained from this sample. The data were analyzed by SPSS and Amos software. The analysis results showed that there was a significant positive correlation between ethical values and workaholism. In addition, analyses indicated that ethical values positively affected workaholism. When the effects of the academic sub-dimensions of ethical values on the subscales of workaholism were examined, it was seen that the sub-dimension of ethical values for scientific research did not significantly affect the subscales of drivenness

1 Bu çalışma 5-8 Temmuz 2018 tarihleri arasında Nevşehir’de düzenlenen II. Uluslararası Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar Sempozyumunda (BİLMES-2018) bildiri olarak sunulmuştur.

* Prof. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, adnanakin@kku.edu.tr

** Öğr. Gör., Aksaray Üniversitesi, Ortaköy Meslek Yüksekokulu, Makine ve Metal Teknolojileri Bölümü, edibali@aksaray.edu.tr

*** Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gokhankerse@hotmail.com

(D) and work enjoyment (WE). It was found that the sub-dimensions of ethical values for one's workplace did not affect the subscale of drivenness (D), while it affected the subscale of work enjoyment (WE) positively and significantly.

Keywords: Ethical Values, Workaholism, Academicians.

GİRİŞ

Etik, uyulması veya kaçınılması gereken davranışlar bütünüdür. Diğer bir ifade ile etik, davranışların iyi-kötü veya doğru-yanlış olarak tanımlanmasına olanak sağlar. Akademik etik ise akademisyenin davranışlarını sorgulamaktadır. Etik konusuna ilgi her geçen gün artmaktadır. Üniversite sayısının artması, akademik dolandırıcılığın (intihal) artması ve üniversitenin imajına uygun olmayan haberlerin basında yer alması akademik etik konusunda ilginin artmasına sebep olarak gösterilebilir. Ulusal ve uluslararası üniversite markalarının ortaya çıkışı ve üniversite başarı sıralamaları üniversiteleri ve akademisyenleri rekabet ortamında üst sıralarda yer almaya yöneltmektedir. Buna karşın üniversitelerde yer alan etik kurullar çoğunlukla araştırma etiğine yönelmektedir. Oysa akademik etik, araştırma etiğinin ötesinde eğitim-öğretimden danışmanlığa, endüstri ile ilişkilere, meslektaşlarla ilişkilere ve öğrencilerle ilişkilere kadar farklı boyutları kapsamaktadır.

Öte yandan üniversiteler, akademisyenler aracılığı ile topluma ve bilime hizmet sunmak için farklı bilim dallarında eğitim ve araştırma yapan, profesyoneller yetiştiren, bilginin üretildiği kurumlardır. Üniversitelerden yetişen bireyler toplumun profesyonellerini oluştururlar ki bunlar toplumun örnek aldığı bireylerdir. Hem akademisyenler hem de yetiştirdiği bireyler toplumun şekillenmesinde rol oynarlar. Bu bağlamda akademik etiğin önemi toplum etiğine kaynak olmasına dayanmaktadır.

Bir iş yaşamı gerçekliği olarak işkoliklik, çalışma süresinden ziyade bireyin çalışmaya yönelik yaklaşımını ifade eden, aşırı çalışma, işte olmadığı zaman dahi işi düşünme ve kontrol edilemeyen çalışma arzusu olarak ortaya çıkan bir olgu olarak tanımlanabilir. Alkol bağımlılığından türetilmiş olan işkoliklik kavramı (Oates, 1968), çoğunlukla olumsuz olarak ele alınmaktadır (Del Libano vd. 2010; Scott, 1997). Ancak işkolikliği olumlu olarak değerlendiren araştırmacılar da bulunmaktadır (Burke, 2000; Machlowitz, 1978). Öte yandan, Friedman ve Lobel (2003)'a göre ise işe güdülenme ve işten zevk alma ile çalışma motivasyonu,

verimlilik ve yaratıcılık özelliklerini geliştirdiği bilinen işkoliklik aynı zamanda çalışanın başarısını da etkilemektedir.

Bu çalışmada, etik değerlerin işkoliklik üzerine etkisinin incelenmesi amaçlandığından ve çalışmanın evreni olarak bir devlet üniversitesi seçildiğinden etik değerler akademik etik değerlerin çerçevesinde araştırılmıştır. Çalışma, akademide etik değerlerin boyutları olan bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler ve çalışılan kuruma yönelik etik değerler ile sınırlandırılarak, bu boyutların işkolikliğin işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarına etkisi araştırılmıştır. Çalışma etiğin işkolikliği etkileyip etkilemediğini belirlemeye yönelik yapılmış bir araştırmadır. Literatürde etik ve işkoliklik konularında bağımsız çalışmalar bulunmakla birlikte etik ve işkolikliği birlikte ele alan bir çalışma tespit edilememiştir. Bu bağlamda, yapılan araştırma ile literatürdeki boşluğun doldurulması amaçlanmıştır; nitekim bulguların bu noktada sağladığı sonuçlara bakıldığında araştırmanın bu kapsama sahip olduğu gözlemlenmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Etik Değerler

Etik, arzu edilen yaşamın araştırılması ve anlaşılması olarak ifade edilebileceği gibi, davranışların ve amaçların yerli yerine konması olarak da tanımlanabilir (Özkalp ve Kirel, 2013). Etiği bir felsefe olarak gören Pieper (1999) etiğin insan davranışlarını konu aldığını, insanın her tür davranışının değil ahlaki davranışların etiği oluşturduğunu belirtir. Etik ve ahlak kavramları arasındaki ilişkiyi Billington (2011) etiğin doğru ve yanlış davranış teorisi, ahlakın ise bu teorinin pratiği olduğu şeklinde ifade eder. Aykanat ve Yıldırım (2012) etik sözcüğünü bireyin neyi yapıp neyi yapmaması gerektiğini gösteren ve doğru ile yanlış ayırt etmesine rehberlik eden bir disiplin olarak tanımlamıştır.

Etiğin meslekteki yansımalarının etik kodlar olduğunu belirten Shenan (1994) etik kodları, uygulamaları standartlaştırarak ve mesleği kurumsallaştırarak, meslek mensuplarının paydaşları ile ilişkileri şeklinde ifade eder. Araştırmacı bu kodların her ne kadar açıklayıcı olduğunu belirtse de bu alandaki kamusal kaygının gün geçtikçe arttığını öne sürmektedir. Davis (1992) etik kavramını mesleki açıdan ele almış ve meslek etiğini meslek mensuplarının ortaklaşa hedefledikleri iyiyi elde etme çabası ve toplumsal sözleşmenin bir ürünü olarak tanımlamıştır. Bu araştırmada etik kavramının akademideki yansıması kullanılmıştır.

1966 yılında Amerikan Profesörler Birliği tarafından yayımlanan ve 1987 ile 2009 yıllarında revize edilen Profesyonel Etik Beyanının akademisyenlerin etik değerleri alanındaki çalışmaların temelini oluşturduğu kabul edilir (Callahan, 1982; Dill 1982; Engle ve Smith, 1990; Loeb, 1994). Üniversitelerde etik dışı davranışları önlemek amacıyla 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. İlgili Kanun'da öğretim üyelerinin eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmek, öğrencilere gerekli konularda yardımcı olmak, projeler hazırlamak ve bilimsel araştırma ve yayınlar yapmak gibi görevleri olduğu ifade edilmiştir. Aynı kanunda söz konusu görevlerin belirtilen amaç ve ilkelere göre gerçekleştirmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Macfarlane ve arkadaşları (2014) akademik etik ile ilgili çalışmaların gerekliliğini vurgulayarak, akademik bütünlüğü akademisyenlerin değerlerini, davranışlarını ve uygulamalarını kapsayan eğitim, araştırma ve danışmanlık faaliyetlerinden oluşan görevi kötüye kullanma veya akademik yolsuzluk gibi etik ihlallerinin incelendiği bir alan olarak tanımlamıştır. Farklı tanımları bulunmakla birlikte akademik etik Keenan (2014) tarafından meslek etiğinin, üniversitelerdeki öğrencilerle ilişkiler, hile, tavsiye mektubu vb. alanları içeren kısmı olarak görülmektedir. Davis (1992) ise akademik etiği akademisyenlerin ortak kurumsal yaşamda nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen disiplin olarak ifade etmiştir.

Branstetter ve Handelsman (2000) akademik etiğin boyutlarını sınıf içi ve dışı konular, dersler ve değerlendirme, akademik ilişkiler, öğrenci ve meslektaşlara karşı sorumluluklar, öğretime özgü konular olmak üzere altı boyutta ele almıştır. Aydın ve arkadaşları (2012) akademisyenin sorumluluklarını mesleğe, çalışma arkadaşlarına, öğrencilerine, üniversiteye ve topluma sorumlulukları olmak üzere beş ana başlıkta toplandığını belirtmiştir. Sevim'e (2014) göre ise akademik etik değerler beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler, meslektaşına yönelik etik değerler, çalışılan kuruma yönelik etik değerler, topluma yönelik etik değerler ve öğretim sürecine yönelik etik değerlerden oluşmaktadır.

1.2. İşkoliklik

Literatür incelendiğinde işkoliklik kavramının ilk olarak 1968 yılında bir inanç psikolojisi profesörü Oates tarafından ortaya atıldığı ve "işkoliklik" teriminin alkol bağımlılığına (alkoliklik) benzeyen bir sorun olarak tanımlandığı görülür. İşkolikliği "...dürtü veya kontrol edilemeyen sürekli olarak çalışma isteği" şeklinde tanımlayan Oates'a göre işkolik bir birey çalışmak konusunda o denli isteklidir ki

sağlığı, kişisel mutluluğu, arkadaşlarıyla ilişkileri tehdit altındadır (Oates, 1968). McMillan ve arkadaşları (2003) işkoliklik tanımının temelde aşırı derecede sıkı çalışmanın yanı sıra güçlü ve dayanılmaz bir içsel dürtü olmak üzere iki temel unsura bağlandığını belirtmektedir. Araştırmacılar bu tanımın altında, işkoliklerin çalışmak için olağan dışı zaman ayırma eğiliminde olduklarını ve örgütsel veya ekonomik gereklilikler için beklenenin ötesinde çalıştıklarını, ayrıca işkoliklerin ısrarla ve sık sık (çalışmadıkları halde dahi) işi düşündüklerini, bu yönü ile işkoliklerin "takıntılı" olduklarını öne sürmektedir. Ulukök ve Akın (2016) ise işkolikleri, aile ilişkilerinde problemli, sosyal ilişkide sorun yaşayan ve ailelerine vakit ayıramayan bireyler olarak ifade etmektedir.

İşkolikliğin örgüt açısından pozitif bir olgu olduğu düşünülse de Del Líbano ve arkadaşları (2010) işkolikliğin çoğunlukla negatif bir olgu olduğu görüşünü savunmuştur. Machlowitz (1980) ise 100 işkolik üzerine yaptığı araştırmada, işkoliklerin mutlu ve üretken olduklarını tespit etmiştir (Burke, 2000). Buna karşın Scottl ve arkadaşları (1997) işkolik bireyleri (a) sosyal, ailesel ve eğlence faaliyetlerini ihmal eden, zamanlarının çoğunu işle ilgili eylemlerde harcayan, (b) işte olmadığı zamanlarda bile sürekli iş düşünen, (c) iş gerekliliklerinin ve temel ekonomik ihtiyaçların ötesinde çalışma sergileyen bireyler olarak tanımlamıştır (van Beek vd. 2012). Spence ve Robbins (1992) yaygın kullanımına rağmen işkolik teriminin ortak bir tanımının bulunmadığını, literatürde işkolik tanımının haftalık 50 saatin üzerinde çalışan bireyler için kullanıldığını, işkolik bireylerin işe karşı tutum ve çalışma süresinin farklılaştığını, bazı yazarların işkolikliğin zararlarına odaklandığını bazılarının ise olumlu yönlerini ve yaratıcılığını ele aldığını belirtir.

Küresel rekabetin ve inovasyonun yüksek temposunun çalışma şartlarını zorlaştırdığını, bu nedenle de çalışanların sürekli bilgilerini genişletmesi, sosyal ağlar oluşturmaları ve diğerleri ile rekabet etmesi gerektiğini belirten van Beek ve arkadaşları (2012) internet ve bilgisayar tabanlı çalışmanın ortaya çıkması ile birlikte, çalışanların istedikleri zaman ve mekânda çalışabiliyor olmalarının, iş ve özel yaşam arasındaki sınırı kaldırdığını, bu durumun çalışanların eskisinden daha fazla çalışmalarına sebep olduğunu belirtmektedir. İnternet tabanlı çalışma ile zaman ve mekândan bağımsız çalışma ortamı da akademisyenleri mesai saatleri dışında da çalışmaya yönlendirmektedir. Bu bağlamda, internetin yaygınlaşması ile birlikte içerisinde bulundukları rekabet ortamı, akademisyenleri araştırma, eğitim öğretim ve kurumsal olarak daha rekabetçi olmaya diğer bir ifade ile daha fazla çalışmaya zorlamaktadır.

İşkoliklik kavramını kişilik özellikleriyle açıklamaya çalışan araştırmacılar da bulunmaktadır. A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin işkolikliğe daha yatkın olduğunu belirten araştırmacılar (Byrne ve Reinhart 1989; Naughton 1987; Robinson 2014; Schwartz 1982), bu bireylerin rekabetçi, başarı odaklı, saplantılı-zorlantılı (obsesif-kompulsif) karakterli olduklarını belirtmektedir. Akademik personelin işkoliklik eğilimleri ve ilişkilerini beş faktör kişilik özellikleri çerçevesinde araştıran Sharma ve Sharma (2011) ise nevrotiklik ve sorumluluk özelliklerinin işkoliklik üzerinde negatif etkisi olduğunu belirtmektedir. Chesnut (1990) işkoliklerin aceleci, aşırı kontrol istekli, mükemmeliyetçi, ilişki kurmada zorlanan, işte aşırıya kaçan, dinlenmekte ve eğlenmekte zorluk çeken, sabırsız ve titiz, kendini yetersiz gören ve kendini ihmal eden olmak üzere dokuz davranış kalıbı sergileyen bireyler olarak tanımlamaktadır (Sharma & Sharma, 2011).

Kişilik özellikleri ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacıların yanında Seybold ve Salomone (1994) işkoliklik kavramının doğrudan bir kişilik özelliği olduğunu öne sürmektedir. Araştırmacılara göre işkolikliği değiştirmeye çalışmak yerine işkolik birey ile birlikte çalışmaya alışmak daha uygun bir çözüm olacaktır. Öte yandan yaptıkları çalışmada Seybold ve Salomone (1994) işkolikliğin sebepleri arasında işe bağımlılığı, özel yaşamdan kaçışı, hayatı kontrol altına alma isteğini, rekabet etme isteğini, benlik saygısı isteğini göstermektedir. Onlara göre işkoliklik olumlu bir davranıştır, bunun yanı sıra işkoliklik takıntı derecede ve içten gelen mükemmeliyetçilik içerir.

İşkoliklik çok boyutlu ele alınan bir kavramdır. Kavramı işe bağımlılık (work involvement), işe güdülenme (drivenness) ve işten zevk alma (work enjoyment) olmak üzere üç boyutta ele alan Spence ve Robbins (1992), işe bağımlılığı, çalışanların kendilerini işlerine adanması ve bunun üzerine çok zaman harcaması; işe güdülenmeyi, çalışanların içsel baskılar nedeniyle kendilerini çalışmak zorunda hissetmeleri; işten zevk almayı ise çalışanların çalışmalarını eğlenceli bir şekilde yaşaması olarak tanımlamaktadır. Bireyin işkolik olarak tanımlanması için işe bağımlılığı ve işe güdülenmesinin yüksek olmasına rağmen işten zevk almasının düşük olması gerektiğini belirten Spence ve Robbins (1992) her üç boyutunda yüksek olduğu işkolik tipini tutkun işkolik (enthusiastic workaholic) olarak tanımlamaktadır. Kanai ve Wakabayashi (2001) 4621 mavi yakalı Japon çalışanlarda uyguladığı araştırmasında çalışanların işe güdülenmeleri ile birlikte işten zevk aldıklarını ortaya koymuştur. Ersoy-Kart (2005) ise Türk çalışanların Japon ve Yeni Zelandalı çalışanlara benzer şekilde işe güdülenirken işten de zevk aldıklarını tespit etmiştir.

2. ARAŞTIRMA SORUNSA LI VE HİPOTEZLERİ

Rekabetin küresel boyuta taşınması, internetin yayı nlaşması, internet tabanlı çalışma imkânının gelişmesi, bunun yanı sıra üniversite sayılarının ve akademik personel sayısının artması ve akademik yükselme kriterlerinde yapılan güncellemeler ile üzerindeki baskı her geçen gün artan akademisyen, bir taraftan etik değerleri koruyarak bilimsel ve eğitimsel çalışmalarını yürütmeye çalışırken diğer taraftan işi kendisine takıntı haline getirmeden işinden zevk alarak kendini işine motive etmek durumundadır. Peki, etik değerler işkoliklik davranışını etkilemekte midir? Bu soru araştırmamızın temel sorusunu teşkil etmektedir. Araştırmamızın alt sorusu ise; akademisyenin üzerinde artan baskı neticesinde bir yandan bilimsel çalışmalarını, eğitim öğretim faaliyetlerini yürütürken ve çalıştığı kuruma yönelik sorumluluklarını yerine getirirken diğer taraftan işe güdülenerek ve işten zevk alarak bunu gerçekleştirmesi mümkün müdür? sorusudur.

Literatürde etik değerlerin işkoliklik ile ilişkisini ortaya koyan bir çalışma bulunmaması sebebiyle yokluk (null) hipotezi kurulmuştur.

H0: Etik değerler ile işkoliklik arasında ilişki yoktur.

H1: Etik değerler ile işkoliklik arasında ilişki vardır.

H1a: Etik değerler ile işkoliklik arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1b: Etik değerler ile işkoliklik arasında negatif yönde ilişki vardır.

H1'nin kabul edilmesi durumunda etik değerlerin işkolikli ği etkileyip etkilemedi ğine bakılacaktır. Diğer bir deyişle etik değerlerinin artmasıyla işkoliklik düzeylerinin de artıp artmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

H2: Etik değerler işkolikli ği anlamlı düzeyde etkiler.

H2a: Etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, işkolikli ğin işe güdülenme boyutunu anlamlı düzeyde etkiler.

H2b: Etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, işkolikli ğin işten zevk alma boyutunu anlamlı düzeyde etkiler.

H2c: Etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, işkolikli ğin işe güdülenme boyutunu anlamlı düzeyde etkiler.

H2d: Etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, işkolikli ğin işten zevk alma boyutunu anlamlı düzeyde etkiler.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖRNEKLEMİ VE VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmanın amacı etik değerlerin işkoliklik düzeyi üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda bir devlet üniversitesinin akademik personeli ana kütle olarak belirlenmiş ve ana kütlede kolayda örnekleme yöntemi ile veriler elde edilmiştir. 140 akademik personele gönderilen ölçeklerden 120 tanesinin geri dönüşü sağlanmıştır. Bazı anketlerde veri kayıpları yaşanması nedeniyle 117 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerin gönüllülük esasına dayalı olarak doldurulması istenmiştir.

Araştırmada veri toplama formu iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, tecrübeyi, unvanı ve çalıştığı birimi içeren demografik bilgilere ilişkin maddeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise akademide etik değerler ve işkoliklik ölçekleri yer almaktadır. Akademide etik değerler ölçeğinde Sevim (2014) tarafından geliştirilen ölçeğin Bilimsel Çalışmaya ve Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler boyutlarında yer alan on sekiz maddesi alınmıştır. İşkoliklik ölçeğinde ise Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen Work-BAT ölçeğinin Ersoy-Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan yirmi maddelik İşkoliklik Ölçeği yer almaktadır. Ölçek maddelerinin her biri Likert tipi (1-kesinlikle katılmıyorum/ 5-kesinlikle katılıyorum) hazırlanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan akademik personelle ilgili demografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Değişken	Kategori	Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	29	19,7
	Erkek	88	75,2
Medeni Durum	Evli	77	65,8
	Bekâr	34	29,1
	Belirtmemiş	6	5,1
Yaş	30 yaş altı	23	19,7
	31-40 yaş	62	53,0
	41-50 yaş	21	17,9
	50 yaş üstü	11	9,4
Tecrübe	1-5 yıl	47	40,2
	6-10 yıl	41	35,0
	11-15 yıl	10	8,5
	16-20 yıl	9	7,7
	21 yıl üstü	10	8,5
Unvan	Prof. Dr.	5	4,3
	Doç. Dr.	7	6,0
	Dr. Öğr. Üyesi	30	25,6
	Öğr. Gör. Dr.	6	5,1
	Öğr. Gör.	38	32,5
	Arş. Gör. Dr.	3	2,6
	Arş. Gör.	26	22,2
	Okutman	2	1,7
Çalıştığı Birim	Fakülte	61	52,1
	Enstitü	3	2,6
	Meslek Yüksekokulu	51	43,6
	Yüksekokul/Araştırma Merkezi	2	1,8

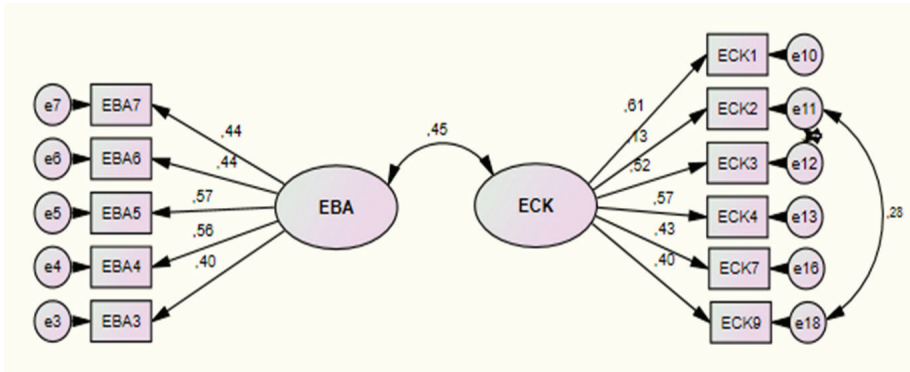
Tablo 1’de yer alan bilgiler incelendiğinde erkek akademik personelin (88), kadın personelden (29) sayıca fazla olduğu görülmektedir. Evli akademik

personel (77) bekâr akademik personelden (34) daha fazladır. Yaş değişkeni açısından 31-40 yaş arası akademik personel (62) daha yoğunluktadır. Akademik personellerin çoğu 1-5 yıl (47) ve 6-10 yıl (41) arasında tecrübeye sahiptir. Katılımcı personellerden öğretim görevlisi olanların (38) ve fakültede çalışanların (61) sayısı daha fazladır.

4.2. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri

Araştırmadaki her bir ölçeğe sırasıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bilimsel araştırmaya yönelik ve çalışan kuruma yönelik olmak üzere iki (2) boyutta ele alınan etik değerler ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizinde bazı maddelerin (EBA1, EBA2, EBA8, EBA9, ECK5, ECK6 ve ECK8) faktör yükünün 0,40'ın altında olması nedeniyle bu maddeler analizden çıkarılmıştır. Öte yandan analizde model uyum indeksi değerlerinde iyileştirme yapmak için aynı boyutta yer alan maddeler arasında modifikasyonlar yapılmıştır (Şekil 1).

Şekil 1: Etik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

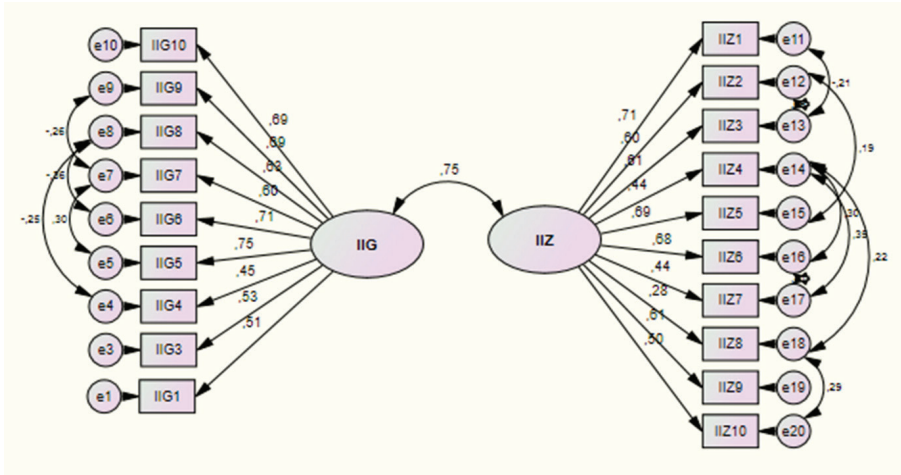


Araştırmada ölçek güvenilirliklerinin tespitinde Cronbach Alfa katsayısı dikkate alınmıştır. Etik ölçek güvenilirliği analizinde bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutunun cronbach alfa katsayısının 0,584; çalışan kuruma yönelik etik değerler boyutunun cronbach alfa katsayısının ise 0,640 olduğu görülmüştür. İlk boyutta katsayının $0,40 < \text{cronbach alfa} < 0,60$ arasında olması ölçeğin düşük güvenilir olduğu; ikinci boyutta katsayının $0,60 < \text{cronbach alfa} < 0,80$ arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir (Kalaycı, 2009, akt. Kerse ve Gelibolu, 2015: 176) olduğu anlamına gelmektedir.

Araştırmada işe güdülenme ve işten zevk alma olmak üzere iki (2) boyutta ele alınan işkoliklik ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizinde IIG2 maddesinin

faktör yükünün 0,40'ın altında olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Ayrıca analizde bazı model uyum indeksi değerlerinin referans değerlerin altında olduğu görülmüş ve indekslerde iyileştirme yapmak için aynı boyutta yer alan maddeler arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizinde oldukça güvenilir olduğu (işe güdülenme boyutu cronbach alfa=0,842; işten zevk alma cronbach alfa=0,846) belirlenmiştir (Şekil 2).

Şekil 2: İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Araştırmada ölçeklere ilişkin modifikasyon sonrası model uyum indeksi değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Tablodaki değerler incelendiğinde referans değerlerinin karşılandığı görülmektedir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeks Değerleri

Değişkenler	CMIN/DF ($0 < \chi^2/df \leq 5$)	RMR ($\leq 0,10$)	CFI ($\geq 0,90$)	IFI ($\geq 0,90$)	TLI ($\geq 0,90$)	RMSEA ($< 0,05 \leq 0,08$)
Etik Değerler	,788	,052	1,000	1,000	1,000	,000
İşkoliklik	1,681	,094	,913	,916	,908	,077

4.3. Hipotezlerin Testi

Araştırmada hipotezler test edilmeden önce değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz bulguları Tablo 3’te sunulmuştur:

Tablo 3: Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	1	2	3	4	5	6
1-Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler Boyutu	3,983	,640	1					
2-Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler Boyutu	3,717	,587	,236**	1				
3-Genel Etik Değerler	3,838	,480	,762**	,809**	1			
4- İşe Güdülenme Boyutu	3,275	,745	,082	,054	,085	1		
5- İşten Zevk Alma Boyutu	3,568	,640	,103	,315**	,272**	,554**	1	
6-Genel İşkoliklik	3,429	,608	,104	,206**	,200**	,887**	,875**	1

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 3'e göre akademik personel hem bilimsel araştırmaya (ort.= 3,983) hem de çalışılan kuruma ilişkin etik değerlere (ort.= 3,717) sahiptir fakat bilimsel araştırmaya ilişkin etik değerleri daha güçlüdür. Tablodaki bulgulardan akademik personellerin işkolik oldukları da (işe güdülenme ort.= 3,275; işten zevk alma ort.= 3,568; genel işkoliklik ort.= 3,429) söylenebilir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler ile genel işkoliklik ve boyutları arasında anlamlı düzeyde ilişkinin olmadığı görülmektedir. Çalışılan kuruma yönelik etik değerler ile hem işkolikliğin işten zevk alma boyutu hem de genel işkoliklik arasında %99 önem düzeyinde pozitif yönde ilişki olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde genel etik değerler ile hem işkolikliğin işten zevk alma boyutu hem de genel işkoliklik arasında %99 önem düzeyinde pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir. Dolayısı ile H0 ve H1b hipotezleri reddedilerek H1 ve H1a hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmada hipotezlerin testi için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen analiz bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken:		İşe Güdülenme Boyutu	İşten Zevk Alma Boyutu	Genel İşkoliklik
Bağımsız Değişken				-
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler Boyutu	β	,073	,030	-
	t	,758	,328	-
	p	,450	,743	-
Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler Boyutu	β	,037	,308	-
	t	,386	3,371	-
	p	,700	,001	-
Genel Etik Değerler	β	-	-	,200
	t	-	-	2,193
	p	-	-	,030
R ²		,008	,100	,040
Düzeltilmiş R ²		,009	,084	,032
F		,456	6,349**	4,811*

Tablo 4'teki bulgulara göre sadece etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu, işkolikliğin işten zevk alma boyutunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Öte yandan genel etik değerler de genel işkolikliği pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Dolayısıyla ana hipotez olan H2 ve alt hipotezlerden H2d desteklenmiş; H2a, H2b ve H2c desteklenmemiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen bulgular ele alınmadan önce araştırmanın önemine değinmekte fayda vardır. Öncelikle araştırma Bebek Patlaması kuşağından X kuşağına azalma seyri gösteren, ancak Y kuşağında tekrardan artış eğilimi sergilemiş olan işkoliklik (Akçakanat vd., 2017) kavramını ele almış ve akademisyenlerin işkoliklik düzeylerini belirlemiştir. Yapılan analizlerde akademisyenlerin işkolik olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bu bulgu günümüz yaşam şartları dikkate alındığında mantıklı bir bulgudur. Zira yaşamı iyileştirerek insanlara refah getirmek amacıyla geliştirilen teknoloji günün her saati mekân sınırı olmaksızın çalışma imkânı sunarak insanların işlerine daha fazla bağlanmasına sebep olmakta (Farson, 1997), dolayısıyla bireyler işkolik olabilmektedir. Öte yandan önceleri çalışmanın sebebi aile, arkadaş ve dini gereklilikler iken günümüzde "çalışma olgusu" *birincil kimlik kaynağı* haline gelmiş (Ciulla, 2011), dolayısıyla da bireyler daha fazla çalışmaya yönelmiştir.

İkinci olarak çalışmada etik değerlerin akademisyenlerin işkolik bireyler olmasındaki rolü incelenmiş ve literatürde ele alınmayan söz konusu değişkenler arasındaki ilişki belirlenmiştir. Araştırma bulgularından çalışılan kuruma yönelik etik değerlerin işkolikliğin işten zevk alma boyutunu pozitif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bir diğer ifadeyle çalışılan kuruma ilişkin etik değerlerin artmasının işten zevk alma düzeyinin yordayıcısı olduğu görülmüştür. Genel itibari ile değerlendirildiğinde ise etik değerlerin işkolikliği pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı gözlenmiştir. Nitekim, işkolikliğe ilişkin literatür incelendiğinde, işkoliklik bazı araştırmalarda olumlu bir durum bazılarında ise olumsuz bir durum olarak ele alınmıştır. Örneğin Gülova ve arkadaşları (2014) yaptıkları çalışmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmış, dolayısıyla işkolikliğin çalışanların tükenmişlik düzeylerini güçlendirdiğini öne sürmüştür. Benzer şekilde bir diğer çalışmada Moyer ve arkadaşları (2017) işkolikliğin tükenmişliği artırdığı psikolojik sermayeyi ise azalttığı yönünde bulgular elde etmiştir.

Naktiyok ve Karabey (2005) çalışmalarında işkolikliğin çalışma zevki boyutunun artmasıyla gerek fiziksel ve zihinsel gerekse duygusal tükenme düzeyinin azaldığını, dolayısıyla çalışmadan zevk alma işkolikliğin aslında olumsuz olmadığını göstermiştir. İnce ve arkadaşları (2015) çalışmalarında işkolikliğin aşırı çalışma boyutunun iş-yaşam dengesini pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Bir başka araştırmada ise işkolikliğin hem iş tatminini hem de işletme performansını artırdığı tespit edilmiştir (Arsezen, 2017). Elde edilen tüm bulgular işkolikliğin aslında gerek örgütsel gerekse bireysel anlamda olumsuz olmadığı, kontrol edildiği sürece bir fırsat olarak görülebileceği yönündedir. Araştırmada elde edilen, etik değerlerin işkolikliğin işten zevk alma boyutunu artırdığı bulgusu bu çerçevede değerlendirildiğinde; akademisyenlerin gerek tükenmişliğinin azalması gerekse iş tatmini ve performansının artması olası bir durumdur.

Araştırmada, elde edilen bulgularla literatüre sağlanan yukarıdaki katkıların yanında, bazı kısıtlar da bulunmaktadır. Öncelikle araştırmada veriler tek bir devlet üniversitesindeki akademik personelden elde edilmiş ve kesitsel olarak toplanmıştır. Gelecekteki araştırmalarda diğer devlet üniversitesi örneklemelerinin dikkate alınması, hatta vakıf üniversitesi örneklemine de dâhil edilerek karşılaştırmaların yapılması önemli bulguların elde edilmesini sağlayabilir. Bu yönüyle, gelecek araştırmalarda kişilik, psikolojik sözleşme ihlali, kültür vb. değişkenlerle geliştirilmesini öngören araştırmalar yapılması yararlı sonuçlar sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, Tahsin, Muhammet Mücevher ve Demirgil Zeynep (2017), İşkolikliğin Kuşaklara Göre Karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma, MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(3): 135-155
- Arsezen, Pelin (2017), "Turizmde İşkoliklik Davranışı, İş Tatmini ile İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi ve Örgüte Duygusal Bağlılığın Aracı Rolü: Antalya'da Bulunan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerindeki Yöneticiler Örneği", Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(5): 211-27.
- Aydin, Inayet, Nihan Demirkasimoğlu ve Senar Alkin (2012), "Academic Ethics in Turkish Universities: Perceptions of Academicians from Engineering, Medicine and Education Colleges", Eğitim Araştırmaları - Eurasian Journal of Educational Research (49): 41-60.
- Aykanat, Zafer ve Ali Yıldırım (2012), "Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(2).
- van Beek, Ilona, Qiao Hu, Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris ve Bert H. J. Schreurs (2012), "For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work?" Applied Psychology, 61(1): 30-55.
- Billington, Ray (2011), Felsefeyi Yaşamak Ahlak Düşüncesine Giriş, çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Branstetter, Steven A. ve Mitchell M. Handelsman (2000), "Graduate Teaching Assistants: Ethical Training, Beliefs, and Practices", Ethics & Behavior 10(1): 27-50.
- Burke, Ronald J. (2000), "Workaholism in Organizations: The Role of Personal Beliefs and Fears", Anxiety, Stress & Coping, 13(1): 53-64.
- Byrne, Don G. ve M. I. Reinhart (1989), Work Characteristics, Occupational Achievement and the Type A Behaviour Pattern, Journal of Occupational Psychology, 62(2): 123-134.
- Callahan, Daniel (1982), "Should There Be an Academic Code of Ethics ?", The Journal of Higher Education 53(3): 335-44.
- Ciulla, Joanne B. (2011), The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work. Crown Business, New York.

- Davis, Michael (1992), "Wild Professors, Sensitive Students: A Preface to Academic Ethics". *Social Theory and Practice*, 18(2): 117-41.
- Dill, David D. (1982), "The Structure of the Academic Profession: Toward a Definition of Ethical Issues", *The Journal of Higher Education* 53(3): 255-67.
- Engle, Terry J. ve Jack L. Smith (1990), "The Ethical Standards of Accounting Academics", *Issues in Accounting Education*, 5(1):7-29.
- Ersoy-Kart, Muge (2005), "Reliability and Validity of the Workaholism Battery (Work-BAT): Turkish Form", *Social Behavior and Personality*, 33(6): 609-18.
- Farson, Richard (1997), *Management of the Absurd*, Simon and Schuster, New York.
- Friedman, Stewart D. ve Sharon Lobel (2003), "The Happy Workaholic: A Role Model for Employees", *Academy of Management Perspectives*, 17(3): 87-98.
- Gülova, Asena, Deniz İspirli ve İnan Eryılmaz (2014), "İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19): 25-39.
- İnce, Mehmet, Hasan Gül, Ercan Oktay ve Hakan Candan (2015), "İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13): 40-59.
- Kanai, Atsuko ve Mitsuru Wakabayashi (2001), "Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees", *International Journal of Stress Management*, 8(2): 129-45.
- Keenan, James F. (2014), "Coming Home: Ethics and the American University", *Theological Studies*, 75(1): 156-69.
- Kerse, Yağmur ve Levent Gelibolu (2015), "Tüketicilerin Etnosentrik Eğilimlerinde Rolü Olan Faktörlerin Etkisinin İncelenmesi: Kars İlinde Bir Uygulama", *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(2): 169-189.
- Del Líbano, Mario, Susana Llorens, Marisa Salanova ve Wilmar Schaufeli (2010), "Validity of a Brief Workaholism Scale", *Psicothema*, 22(1): 143-50.
- Loeb, Stephen E. (1994), "Ethics and Accounting Doctoral Education", *Journal of Business Ethics*, 13(10): 817-28.

- Macfarlane, Bruce, Jingjing Zhang ve Annie Pun (2014), "Academic Integrity: A Review of the Literature", *Studies in Higher Education*, 39(2): 339-58.
- Machlowitz, Marilyn M. (1978), "Determining the Effects of Workaholism (Doctoral dissertation, Yale University, 1979)", *Dissertation Abstracts International*, 40(01): 480.
- McMillan, Lynley H. W., Michael P. O Driscoll ve Ronald J. Burke (2003), "Workaholism: A Review of Theory, Research, and Future Directions", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18: 167-90.
- Moyer, Fiona, Shahnaz Aziz ve Karl Wuensch (2017), "From Workaholism to Burnout: Psychological Capital as a Mediator", *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3): 213-27.
- Naktiyok, Atılhan ve Canan Nur Karabey (2005), "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2):179-198.
- Naughton, Thomas J. (1987), "A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research", *The Career Development Quarterly*, 35(3):180-87.
- Oates, Wayne E. (1968), "On Being a 'Workaholic' - A Serious Jest", *Pastoral Psychology* 19(8): 16-20.
- Özkalp, Enver ve Çiğdem Kirel (2013), *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pieper, Annemarie (1999), *Etİğe Giriş*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Robinson, Bryan E. (2014), *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*, NYU Press.
- Schwartz, Howard S. (1982), "Job Involvement as Obsession-Compulsion". *Academy of Management Review*, 7(3): 429-32.
- Scott, Kimberly S., Keirsten S. Moore ve Marcia P. Miceli (1997), "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism", *Human Relations*, 50(3): 287-314.
- Sevim, Oğuzhan (2014), "Akademik Etik Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi", *Turkish Studies* 9(6): 943-57.

- Seybold, Karen Colapietro ve Paul R. Salomone (1994), "Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches", *Journal of Counseling & Development*, 73(1): 4-9.
- Sharma, Jitendra ve Pooja Sharma (2011), "Workaholism and Its Correlates: A Study of Academicians", *International Journal of Management and Business Research*, 1(3): 151-60.
- Shenas, Delavar G. (1994), "An Investigation of the Ethical Standards of Information- Systems Academicians", *Kybernetes*, 23: 27-46.
- Spence, Janet T. ve Ann S. Robbins. (1992), "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", *Journal of Personality Assessment*, 58(1): 160-78.
- Ulukök, Esra ve Adnan Akın (2016), "İşkoliklik ve Kariyer Tatmini", *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 62-71.

SAĞLIK HARCAMALARININ DÜZEYİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER: TÜRKİYE VE OECD ÜLKELERİ ANALİZİ

FACTORS DETERMINING THE LEVEL OF HEALTH EXPENDITURES: ANALYSIS OF TURKEY AND OECD COUNTRIES

Filiz GİRAY*
Gamze ÇİMEN**

Öz

Ekonomik büyüme ve kalkınma çerçevesinde yapılan analizler ve teorik çalışmalar beşeri sermayenin bu süreçte önemli bir belirleyici olduğuna dikkat çekmektedir. Beşeri sermayenin kalitesini artıran ve gelişmesine katkıda bulunan önemli unsurlardan birisi sağlık alanındaki iyileşmelerdir. Sağlıklı ve uzun bir ömür de ekonomik büyüme ve kalkınmanın odak noktalarından biri olmuştur. Sağlık hizmetlerinin gerek kamu ekonomisinde yarı kamusal mal ve hizmetler olarak yer alması gerekse ekonomik büyüme ve kalkınmadaki işlevleri açısından değerlendirildiğinde bir ülkede sağlık harcamalarının düzeyi önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı sağlık harcamalarının düzeyini belirleyen faktörleri Türkiye ve diğer 34 OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkesi açısından panel veri modeli kullanılarak ampirik analiz ile belirlemektir. Bu faktörlerin bilinmesi ülkelerde daha iyi nitelik ve nicelikte sağlık hizmeti sunma olanağı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yarı Kamusal Mal Olarak Sağlık, Sağlık Harcamaları, Türkiye ve OECD Ülkelerinde Sağlık Harcamaları.

ABSTRACT

The analysis and theoretical studies, which have been done in the framework of economic growth and development, emphasize that human capital is an important determiner in this process. One of the important elements that increase the quality of human capital and contribute to its development is the improvements in health. A healthy and long life is one of the focus points of economic growth and development. The level of health expenditures in a country is important considering that health services are both semi-public goods and services in public economy, and they have a function in economic growth and development. The aim of this study was to determine the factors, which define the level of health expenditures, by using panel data model with an empirical analysis for Turkey and 34 OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) countries. Knowing these factors in countries provide an opportunity for delivering health services with quality and quantity.

* Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, giray@uludag.edu.tr

** Arş. Gör., Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, gcimen@cumhuriyet.edu.tr

Keywords: Health as a Semi-Public Good, Health Expenditures, Health Expenditures in Turkey and OECD Countries.

GİRİŞ

21. yüzyıl, dünya genelinde sağlık alanında hız kesmeden devam eden gelişmelerin yaşandığı bir yüzyıl olmuştur. Genel olarak demokrasi ile yönetilen sistemlerde temel hedef sağlıklı birey ve bireylerin oluşturduğu sağlıklı bir topluma sahip olmaktır. Zira istikrar, büyüme, güven, refah ve mutluluk; ruh ve beden sağlığına sahip olan birey ve toplumlar yoluyla elde edilmektedir. Devletlerin varlığını sürdürebilmeleri için sağlıklı nesillere sahip olmaları gerekir. Sağlıklı bireylerin olduğu bir nesil, ekonomik gelişme ve kalkınma açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda toplum sağlığı her zaman milli bir öncelik olmalı, devletin bu konudaki sorumluluğu süreklilik göstermelidir. Türkiye’de de insan sağlığının korunması ve geliştirilmesi, birçok ülkede olduğu gibi ağırlıklı olarak devlet tarafından sağlanmaktadır. T.C. Anayasası’nın 56. maddesinde; *“Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimdeki sağlık ve sosyal kurumlardan yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir”* hükmü yer almaktadır. Bu hüküm doğrultusunda sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesi ve sürdürülmesinin devletin asli görevlerinden birisi olduğu anlaşılmaktadır.

Doğru beslenme alışkanlıkları, sağlık koşullarının iyileşmesi, tıbbi teknolojiler ve kamu-sağlık alt yapısındaki gelişmeler, sağlıklı bireylerin yetişmesinde ve ortalama insan ömrünün uzamasında etkili olmuştur. Ayrıca sağlıklı bireylerden oluşan toplumların beşeri sermayenin verimliliğini artıracığı ve ekonomik gelişme ve kalkınmaya önemli bir katkı sağlayacağı ileri sürülmektedir (Bhargava vd., 2001: 5). Ekonomik büyüme ve kalkınmanın süreklilik göstermesi de sağlıklı bir toplum yapısı ile sağlanmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik ve kalkınmışlık seviyeleri arttıkça, sağlık harcamalarının kamu harcamaları içerisindeki payı da artmaktadır. Ayrıca gelişmişlik seviyesini belirleyen faktörler arasında yer alan sağlık harcamaları, bebek doğum ve ölüm oranları, uzun ve sağlıklı bir yaşam ve doktor başına düşen

hasta sayısının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, ülkeler için verimliliği yükseltmede yapılacak sağlık harcamaları önemli bir belirleyici olacaktır. Bu çalışmada, sağlık hizmetlerini değerlendirmede tartışmasız kabul edilen unsurlardan biri olan sağlık harcamalarının düzeyini belirleyen faktörler Türkiye ve diğer 34 OECD ülkeleri için araştırılmaktadır.

Çalışma dört bölüm şeklinde organize edilmiştir. İlk olarak kamu ekonomisi açısından teorik çerçevesinde sağlık hizmetleri açıklanmaktadır. İkinci bölümde sağlık harcamalarının ekonomik büyüme ve kalkınma üzerindeki etkisi ele alınmış olup bu konudaki literatüre yer verilmiştir. Üçüncü bölümde Türkiye ve diğer 34 OECD ülkelerindeki sağlık harcamalarının gelişimi bazı göstergelere dayalı ve karşılaştırmalı olarak açıklanmaktadır. Dördüncü bölüm, panel veri modelinin kullanıldığı ampirik analizi içermektedir. Son bölüm bulguların değerlendirildiği sonuç kısmından oluşmaktadır.

1. KAMU EKONOMİSİ AÇISINDAN SAĞLIK HİZMETLERİ

Sağlık hizmetleri sahip oldukları bazı özellikleri gereği kamu ekonomisi içinde ayrı bir inceleme alanı oluşturur. Bu özellikler şu şekilde sayılabilir:

- **Kamusal Mal ve Hizmet**

Türk Dil Kurumuna göre kamusal kelimesi ‘kamu ile ilgili olan’ anlamını içermekte kamu ise ‘bir ülkedeki halkın bütünü, halk hizmeti gören devlet organı’ şeklinde tanımlanırken (TDK, 2016), kamu kelimesinin karşıtı olarak kullanılan özel ise ‘bir kişiyi ilgilendiren bir şeye ait, hususi, resmi karşıtı’ gibi anlamlarda kullanılmaktadır (TDK, 2016).

Kamu ekonomisi ve özel ekonomide de bireylere sunulan mal ve hizmetler nitelik yönüyle farklılaşabilmektedir (Nadaroğlu, 1998: 49). Bu doğrultuda 1890’lı yıllarda İtalyan iktisatçı Mazzola tarafından ilk çalışmalar yapılsa da mal ve hizmetleri tüketim özelliklerine göre özel ve kamusal mal şeklinde bir ayrıma tabi tutarak teorik temellerini oluşturan ilk iktisatçı Samuelson olmuştur. Mal ve hizmetler, 1980’li yıllarda başlayan çalışmaların ardından daha sonraki dönemlerde de çeşitli iktisatçı ve maliyeciler tarafından da ayrıntılı olarak incelenerek kendi içinde sınıflandırılmıştır. Günümüzde kamusal mallar; tam kamusal, yarı kamusal, erdemli-erlemsiz, kulüp ve ortak mallar şeklinde yaygın olarak sınıflandırılmaktadır. Kamusal mallar teorisinde kamusal mallar; *tüketimde*

rekabet olmayan, pazarlanamayan, tüketiminden kimsenin dışlanamadığı, bölünemez ve dışsallıklar yaratan mallar şeklinde tanımlanmaktadır (Holcombe, 1997: 2). Kamusal malların bu özelliklerinde aşınmaların olduğu mal ve hizmetlere yarı kamusal mal denilmektedir (Savaşan, 2012: 155). Yarı kamusal mal ve hizmetlere verilecek en iyi örneklerden biri de sağlık hizmetleridir. Sağlık, pazarlanabilirlik ve bölünebilirlik özelliği ile bir özel malı simgelerken, sahip olduğu dışsallık nedeni ile de bir kamusal mal görünümündedir (Eker ve Tüngen, 1994: 43).

Rawls'a göre sağlık hizmetleri, toplumda eşit olarak dağıtılabilecek öncelikli mallardan biridir (Karsten, 1995: 133). Bu nedenle kamu sektörünün sağlık hizmetleri alanında olması etkinliği artıracaktır. Nitekim dışsal fayda ve dışsal maliyetleri nedeniyle bu hizmetin sadece piyasa ekonomisi tarafından sunulması etkin kaynak dağılımını bozacaktır. Çünkü dışsallık halinde özel ve sosyal fayda ve maliyetler olacaktır. Ne hizmeti sunanlar ne de talep edenler bu dışsallıkları dikkate alacaklardır. Belirli sağlık hizmeti türleri özellikle bulaşıcı hastalıklarla ilgili hizmetler dışsal faydalar yaratacaktır. Örneğin boğmaca hastalığına karşı bazı kişilerin aşı olmaya karar vermeleri, sadece bu kişilerin bu hastalığa yakalanma olasılığını düşürmeyecek aynı zamanda diğer bireyleri de bu hastalıktan korumuş olacaktır. Toplum, dışsallık yaratan faaliyeti üstlenen kişiler ve dışsallıklardan etkilenen kişilerden oluştuğu için toplam sosyal fayda (maliyet), özel fayda (maliyet) ve dışsal fayda (maliyet) toplamından oluşur (Grand vd., 1992: 46). Dolayısıyla dışsallık söz konusu olduğunda piyasa etkin üretim miktarını sağlayamayacaktır ki bu durum piyasa başarısızlığı olarak ifade edilmektedir (Hyman, 2005: 90-96; Healey ve Cook, 1996: 29-30). Burada sağlık hizmetlerinin tamamen özel sektör tarafından sunulması, gelir düzeyi daha yüksek olan kişilerin mevcut hizmetten daha kolay ve daha özel faydalanma imkânını ortaya çıkarmaktadır. Bu durum gelir düzeyi orta veya düşük bireyler için bir dezavantaj oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu hizmetlerin sağladığı önemli dışsal fayda nedeniyle, toplumdan gelecek tüm talepleri karşılayacak düzeyde üretilmesi zorunluluğu devlet müdahalesini gerektirmektedir (Karaarslan, 2005: 42).

Sağlık harcamaları ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılaşmakla birlikte, Türkiye'nin toplam sağlık harcamasının büyük çoğunluğunun kamu tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir (Öztürk ve Uçan, 2017: 139-147). 2000 yılında kamu kesimince gerçekleştirilen harcamalar % 62,9 olup bu oran 2014 yılında % 77,4 seviyesine, 2015 yılında % 78,5 seviyesine yükselmiş ve

2016 yılında da aynı seviyelerde gerçekleşmiştir (TÜİK Sağlık Harcamaları İstatistikleri, 2017). Bu doğrultuda OECD ülkeleri de incelendiğinde çoğunlukla bu ülkelerde de sağlığa yapılan toplam harcamaların çoğunluğu kamu tarafından görülmektedir.

- Talep Belirsizliği

Sağlık hizmetlerinin bir diğer özelliği, bu hizmetlere olan talepteki belirsizliktir. Genellikle bireyler, özellikle tedavi sağlık hizmetlerine ne zaman ihtiyaçlarının olacağını öngöremezler. Bu nedenle beklenmedik herhangi bir tıbbi harcamayı karşılayacak harcama ve tasarruf planlaması yapmaları zordur. Bu belirsizlik sorunu, sigorta ve piyasa mekanizması ile giderilebilir. Ancak özel sigorta sistemde, sağlık hizmetlerinde etkinliği düşürecek iki zorluk bulunmaktadır. Bunlar; *ahlaki tehlike (riziko)*¹ ve *uygun olmayan seçim*²dir. Sigortalandıktan sonra sağlık hizmeti kullanımı ekonomik olmayacak ve maliyetlerde etkinsizlik yaratacak şekilde artırılabilir (Grand vd., 1992: 43-44).

- Asimetrik Bilgi

Sağlık hizmetlerini diğer mal ve hizmetlerden ayırıcı bir diğer özellik asimetrik bilgidir. Tedavi arz edenler ile talep edenlerin bilgileri arasında bir dengesizlik vardır. Birçok mal ve hizmet için tüketiciler kalite hakkında bilgi sahibidirler. Oysa sağlık hizmetlerinde, bireyler genellikle hastalığın boyutu, çeşitli olası tedavilerin uygunluğu ve tedavinin olası etkinliği gibi konularda çok az bilgiye sahiptirler. Bu bilgiler için doktorlarına güvenmek zorundadırlar. Üstelik bazı tıbbi tedaviler tekrarlanmaz. Birey tedavinin uygun olmadığını anlasa bile, birçok durumda diğerleriyle değiştirmek için çok geç kalmış olacaktır (Grand vd., 1992: 45). Asimetrik bilginin varlığı, sağlık hizmeti arz edenlere önemli tekel gücü verir. Bu açıdan bakıldığında sağlık hizmetlerinin bir tekel olarak sunulabileceği söylenebilir.

Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı bu hizmetin sunumuna devletin müdahale etmesi gerekmektedir.

1 Ahlaki tehlike (riziko), eylemler doğrudan gözlemlenemediğinde ve sözleşmeyle birleştirilemediğinde, uygun miktarlarda üretken girdinin sağlanması için aracıları teşvik etme problemini ifade eder. Diğer bir deyişle birilerinin, başkalarının ödeyeceği riskler olarak bir durumdan faydalanma fırsatına sahip olduğu durumu ifade eder. Ahlaki tehlikeye ilişkin ilk bulgular Wilson'un (1969) yapmış olduğu çalışmalarladır. Diğer önemli çalışmalar: Spence and Zeckhauser (1971), Ross (1973), Mirrlees (1976), Harris and Raviv (1979), Shavell (1979), Holmstrom (1979) ve Grossman and Hart (1980), (Holmstrom, 1982: 324).

2 Uygun olmayan seçim (Olumsuz seçim), eylemlerin gözlemlenebileceği bir duruma işaret eder, ancak özel olarak gözlemlendiği aracının aciliyeti göz önünde bulundurulduğunda, eylemin doğru olup olmadığı doğrulanamaz (Holmstrom, 1982: 324).

2. SAĞLIK HARCAMALARININ EKONOMİK BÜYÜME VE KALKINMA ÜZERİNE ETKİSİ

Günlük hayatta sıklıkla birbiri yerine kullanılan ekonomik büyüme ve kalkınma kavramları iktisat biliminde iki farklı durumu ifade etmektedir. Ekonomik büyüme ülkedeki üretim kapasitesinin artmasıyla, üretimin ve dolayısıyla milli gelirin artmasını ifade eder (Dinler, 1997). Ekonomik kalkınma ise bir ülkedeki toplumda geleneksel yapıdan modern yapıya geçişte oluşan niteliksel iyileşmelerdir. Bu kapsamda hayat kalitesi anlamına gelen yapısal değişim; yaşam süresi, şehirleşme, bulaşıcı hastalıklardan ölüm sayısı, üniversite mezun sayısı, doğum oranı, eğitim, kaliteli beslenme, sağlık gibi nitel değişkenlerdir (Saraç ve Girgin, 2013: 17).

Toplumu oluşturan birey ve aileler için sağlık, bireysel gelişim kapasitesini oluşturmalarının yanı sıra gelecek için de ekonomik güvence olup, okulda öğrenme kabiliyetini, işgücü verimliliğini, entelektüel, fiziksel ve duygusal gelişimi etkileyen önemli bir unsurdur (Sachs, 2001: 21). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere yönelik yapılan birçok çalışmadan genel olarak elde edilen sonuçlarda ekonomik büyüme ve sağlık hizmetlerinin karşılıklı olarak birbirini etkilediği görülmüştür. Buna göre ekonomik büyüme sağlık hizmetlerini iyileştirmekte, sağlık alanındaki iyileşmeler de verimliliği ve bunun sonucunda ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir (Atun ve Fitzpatrick, 2005: 6). Ekonomik büyüme ve sağlık arasındaki ilişkinin açıklanabilmesi için ilk olarak sağlık kavramı üzerinde durmak gerekir. Sağlık, hasta olmama hali şeklinde ifade edilmekle birlikte, aynı zamanda insanların kendi hayatlarına uygun olarak kendi potansiyel güçlerini ortaya çıkarmada ve geliştirecekleri yetenekler açısından önemli bir belirleyicidir. Bu doğrultuda bireylerin sahip olduğu bir varlık olan sağlık, refah seviyesinin yükselmesine yardımcı olmakta ve bir enstrümantal aracı gibi farklı kanallar yoluyla ekonomik büyümeyi etkileyebilmektedir. Örneğin; işgücü çerçevesinde, bireylerde ortaya çıkan hastalıkların neden olduğu üretim kayıplarının önüne geçmekte, öğrencilerin okula devamsızlık oranını düşürmekte ve öğrenmeyi geliştirmektedir. Yine sağlık, hastalıkla birlikte ulaşılamayacak olan doğal kaynakların kullanımını kolaylaştırmakta, tedavi amaçlı tahsis edilen para veya finansal kaynakların farklı şekillerde kullanımına imkân sağlamaktadır (Lustig, 2004: 15).

Böylece sağlık hizmetlerindeki gelişmelerin, fiziki ve beşeri sermaye birikimini artırması ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır. Sağlık hizmetlerinin

iyileşmesine yönelik yapılan sağlık harcamalarının olumlu etkisiyle ekonomide yaşanan büyüme, artan kaynakların beşeri sermaye yatırımlarına yönelmesini kolaylaştıracak dolayısıyla bu döngü daha yüksek bir büyümeyi sağlayabilecektir. Sağlık harcamalarında görülen artış çarpan etkisi ile ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilemekte ve beşeri sermayenin daha nitelikli olması ile birlikte ekonomik büyümenin belirleyici dinamikleri etkileşime geçebilmektedir. Ekonomik büyümenin sağlanması, sağlık harcamalarına ayrılan payı artırmakta ve daha fazla sağlık harcaması yapılabilmesini mümkün kılmaktadır (Akıncı ve Tuncer, 2016: 58-59). Artan sağlık harcamaları ilgili sektördeki fiziki yatırımları da artırmaktadır. Fiziki yatırımların artması teknolojik gelişmeyi hızlandırmakta, bilim ve teknolojiye ilerlemeler nihayetinde ekonomik büyümeyi uyarmaktadır (Akar, 2014: 311-320). Sağlık hizmetleri sosyal eşitsizlik ve yoksulluk gibi sorunların azaltılmasında da önemli bir rol oynayarak ekonomik kalkınmanın bir lokomotifini işlevi görebilmektedirler.

Bloom ve Sachs (1998), doğuşta yaşam beklentisi ile bebek doğum ve ölüm oranlarını veri olarak kullandığı 25 yıllık bir süreyi kapsayan ve 75 Afrika ülkesi için yaptıkları çalışmada, doğuşta yaşam beklentisinin ekonomik büyüme üzerinde olumlu, bebek doğum ve ölüm oranlarının ise ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etki yarattığı sonucuna ulaşmışlardır. Brempong ve Wilson (2004)'ün doğuşta yaşam beklentisi ve sağlık harcamalarını; Ranis ve diğerlerinin (2000) doğuşta yaşam beklentisi ile birleşik yaşam indekslerini veri olarak kullandıkları çalışmada, her iki verinin de ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Heshmati (2001) ile Dreger ve Reimers (2005) yaptıkları çalışmada, sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. McDonald ve Roberts (2002) ve Bhargava ve diğerleri (2001) tarafından yapılan çalışmalarda doğuşta yaşam beklentisinin ekonomik büyümeyi olumlu etkilediği görülmüştür. Karagül (2002), toplumun sağlık seviyesindeki yükselişin verimliliği artıracaklarını, artan verimliliğin, ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınmasına olumlu katkıda bulunacağını ifade etmiştir. Taban (2006), "Sağlık ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi" adlı çalışmada sağlık birimlerinin sayısı hariç, diğer sağlık verilerinde iyileşmeler arttıkça, ekonomik büyüme oranının da artacağını tespit etmiştir. Akram ve diğerleri (2008) yaptıkları analizde tüm sağlık göstergelerinin uzun vadede ekonomik büyümeyi etkilediğini tespit etmişlerdir. Tatoğlu (2011), 1975-2005 arası dönemi kapsayan, 20 OECD ülkesi için yaptığı çalışmada, sağlık alanında yapılan yatırımların

hem kısa hem de uzun vadede büyümeyi artırıcı etkiye sahip olduğuna dikkat çekmektedir. Pradhan (2011) ise 1961-2007 yıllarını kapsayan döneme ilişkin yaptığı çalışmada, uzun vadede ekonomik büyüme ile sağlık harcamalarının ilişkili olduğunu tespit etmiş, sağlık harcamalarının ekonomik büyümede önemli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ogundipe ve Lawal (2011) Nijerya’da, yabancı yardımlar, nüfus, reel hâsıla, sağlık harcamaları ve toplam tasarruflar arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Odrakiewicz (2012) ise sağlığın ekonomik büyüme ve verimlilik üzerinde önemli etki yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda sağlık harcamalarının bir maliyet unsuru olarak değil, yatırım aracı olarak değerlendirilmesini ifade etmiştir. Künü (2013) yaptığı araştırmasında, sağlık harcamalarının artmasının ekonomik büyümeye olumlu etki yaptığı sonucuna ulaşmıştır. Akar (2014) tarafından, Türkiye’de ekonomik büyüme, sağlık harcamaları ve sağlık harcamalarının nispi fiyatı değişkenleri ele alınarak, bu değişkenler arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçta uzun dönemde ekonomik büyüme, sağlık harcamaları ve sağlık harcamalarının nispi fiyatı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Selim ve diğerleri (2014) de Türkiye ve AB’ye üye olan 27 ülkeye yönelik 2001-2011 yılları arasındaki dönem için kişi başına yaptıkları çalışmalarında sağlık harcaması ve ekonomik büyüme arasında, hem kısa hem de uzun dönemde pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Boachie (2015) yaptığı analizde Afrika kıtasının batısında yer alan Gana ülkesinde uzun dönemde; eğitim, fiziksel sermaye birikimi, uluslararası ticaret ve sağlığın ekonomik büyümede belirleyici faktörler olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Kısa vadede ise yine sağlığın, uluslararası ticaretin ve sermaye birikimlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri sağlam belirleyici olurken, eğitim seviyesinin istatistiksel olarak önemsiz olduğu ifade edilmiştir. Başar ve diğerleri (2016), tarafından yapılan analizde sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi anlamlı çıkmış, sağlık harcamalarında görülen % 1’lik bir artışın ekonomik büyümeyi % 1.13 oranında artırdığı sonucuna varılmıştır.

3. TÜRKİYE VE OECD ÜLKELERİNDE SAĞLIK HARCAMALARININ GELİŞİMİ

Sağlıklı bir topluma sahip olabilmek, güçlü bir ekonomi ve sürdürülebilir bir büyüme gerektirir. Ekonomik gelişmişlik açısından belli bir mesafe kaydeden ülkelerde sağlığa ayrılan harcama payı daha yüksek olup, bu ülkelerdeki bireylerin

sağlık bilinci daha yüksektir (Mazgit, 2002: 405). Bir ülkede vatandaşların sağlıklı olması, o ülkenin gelişmişlik göstergelerinden biri olmasının yanı sıra sosyal ve ekonomik gelişimde ve yoksulluğa karşı mücadele etmede en önemli kriterlerden birisidir. Sağlıklı bir toplumun devamlılığı için de sağlık hizmetlerinin toplumsal ihtiyaçları karşılayacak düzeyde sunulması gerekmektedir. Dolayısıyla mevcut hizmetlerin sağlanabilmesinde sağlık harcamaları önemli bir rol oynamaktadır. Bu bölüm kapsamında Türkiye ve OECD ülkelerinde sağlık hizmetlerinin durumu sağlık harcamalarına ilişkin toplam sağlık harcamaları, kamu ve özel sağlık harcamaları ve kişi başına düşen sağlık harcamaları göstergelerine dayalı olarak değerlendirilecektir. Ülkemizin mevcut süreçte geldiği noktayı OECD göstergeleri ile değerlendirmek gelişim düzeyini görmek açısından önemlidir.

3.1. Türkiye’de Sağlık Harcamalarının Boyutu

Tablo 1’de Türkiye’nin 2000-2016 arası dönemde toplam sağlık harcamaları yer almaktadır. Buna göre 2000 yılına ait sağlık harcaması toplamı 8.248 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Bu miktar, 2008-2009 yılında gerçekleşen küresel kriz nedeniyle düşük seviyede gerçekleşse de 2016 yılına kadar istikrarlı bir şekilde artış göstermiştir. Yıllar itibarıyla sağlık harcamalarında dikkat çekici bir sapma görülmemektedir. Kriz döneminden en fazla etkilenen özel sektör olmuştur. Tablo 1 incelendiğinde kamu kesiminin sağlık harcamalarındaki payının hızla yükseldiği ve kamu sağlık harcamaları içinde merkezi yönetim sağlık harcamalarının ağırlıklı olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1: Türkiye’de Hizmet Sunucularına Göre Toplam Sağlık Harcamaları (Milyon TL)

YILLAR	TOPLAM	GENEL YÖNETİM			ÖZEL SEKTÖR	
		Merkezi Yönetim	Yerel Yönetim	Sosyal Güvenlik	Hane halkları	Diğer
2000	8.248	1.846	458	2.886	2.280	778
2001	12.396	3.612	231	4.595	2.832	1.126
2002	18.774	5.283	356	7.631	3.725	1.779
2003	24.279	6.317	482	10.662	4.482	2.335
2004	30.021	7.659	500	13.231	5.775	2.856
2005	35.359	9.520	467	14.000	8.049	3.323
2006	44.069	11.766	683	17.667	9.684	4.269
2007	50.904	13.966	867	19.697	11.105	5.269
2008	57.740	15.948	865	25.346	10.036	5.545
2009	57.911	17.946	667	28.277	8.142	2.879
2010	61.678	17.209	577	30.695	10.062	3.134
2011	68.607	19.086	577	34.937	10.590	3.438
2012	74.189	16.493	662	41.630	11.750	3.654
2013	84.390	18.425	810	46.993	14.156	4.006
2014	94.750	21.282	744	51.356	16.819	4.549
2015	104.568	25.286	927	55.908	17.315	5.131
2016	119.756	28.731	1.118	64.163	19.562	6.181

Kaynak: TÜİK, Sağlık Harcamaları İstatistikleri 2000-2016 Dönemi (www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?istab_id=1614) verilerinden yararlanarak tarafımızca düzenlenmiştir

Kişi başına yapılan sağlık harcamaları, bir ülkenin sağlık sistemi ve kalitesi hakkında belirleyici olmaktadır (Öngel vd., 2014: 5). Bu nedenle sağlık harcamaları sağlık hizmetlerinin önemli göstergelerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Türkiye ile ilgili genel bir değerlendirme yapmak için Tablo 2 incelendiğinde 2000-2016 yılları arasında Türkiye’de ABD doları cinsinden satın alma gücü paritesine (SGP)³ göre kişi başına düşen sağlık harcaması miktarları görülecektir. Bu tabloya göre Türkiye’de kişi başına düşen özel sektör sağlık harcamasının kamu kesimi sağlık harcamasına göre daha yüksek oranlarda gerçekleştiği görülmektedir.

- 3 Satın alma gücü paritesinin tespitinde ekonomide mutlak SGP ve göreceli SGP olmak üzere esasen iki yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden temel olanı (mutlak SGP), her iki ülkede de alım gücü aynı olduğunda, para birimleri arasındaki döviz kurlarının dengede olduğunu belirten bir teoridir. Bu, iki ülke arasındaki döviz kurunun, iki ülkenin sabit bir mal ve hizmet sepeti fiyat seviyesine eşit olması gerektiği anlamına gelir. İki ülke arasındaki SGP’yi hesaplamanın en basit yolu, aslında ülkeler arasında özdeş olan ‘standart’ bir malın fiyatını karşılaştırmaktır. SGP farklı ülke paralarını “mal sepeti” yaklaşımı ile karşılaştıran temel “bir fiyat yasası”dır. Nakliye ve diğer işlem maliyetlerinin yokluğunda, rekabetçi piyasalar, fiyatlar aynı döviz cinsinden ifade edildiğinde, iki ülkede aynı malın fiyatını eşitleyecektir. Böylelikle uluslararası bazda fiyat düzeyindeki farklılıklar giderilebilecek; gerçek fiyat ve hacim karşılaştırmaları yapılabilecektir. (UBCPERS, 2015).

Toplam kişi başına sağlık harcama miktarına bakıldığında ise yıllar itibariyle çok yüksek olmamakla birlikte artış olmuştur. Sadece 2009 yılında küresel krizin de etkisiyle düşüşler görülmüştür. Bu düşüş özel kesim sağlık harcamalarındaki azalmadan kaynaklanmaktadır. Kişi başına sağlık harcaması 2000 yılında 455 dolar iken, 2016 yılında 1.134 dolara yükselerek 16 yılda yaklaşık % 150 oranında artış göstermiştir. 2009 yılından sonra kişi başına sağlık harcamalarının küçük oynamalarla arttığı söylenebilir.

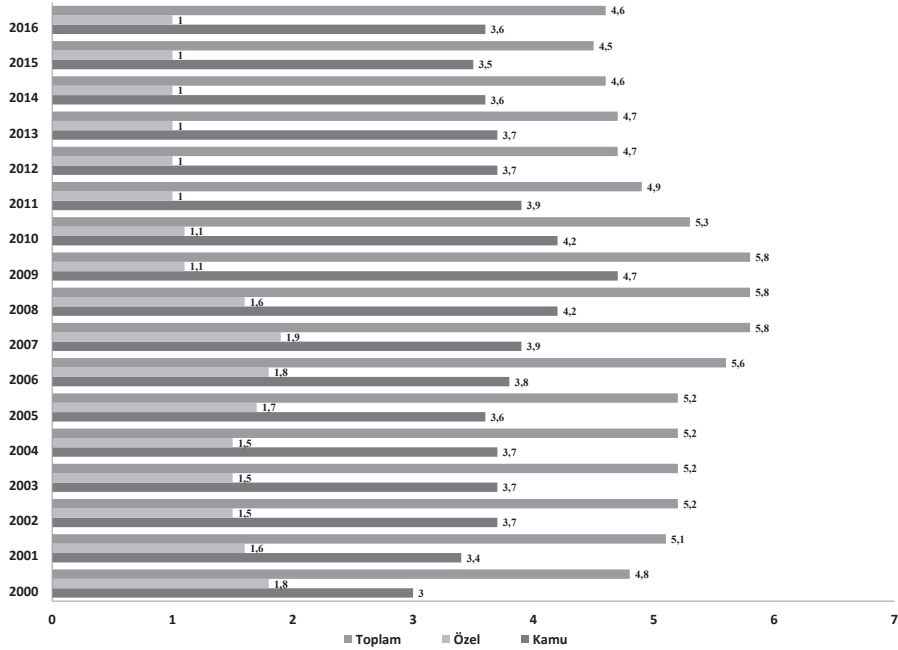
Tablo 3.2: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kişi Başı Özel ve Kamu Sağlık Harcaması (SGP ABD \$)

Yıllar	Kamu Sektörü	Özel Sektör	Toplam
2000	287	169	455
2001	313	147	460
2002	340	141	481
2003	355	138	493
2004	399	161	560
2005	420	199	619
2006	519	239	755
2007	577	274	851
2008	674	249	924
2009	720	169	890
2010	722	196	918
2011	761	196	957
2012	767	201	968
2013	814	223	1.028
2014	831	242	1.083
2015	851	233	1.063
2016	891	244	1.134

Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2016 verilerinden yararlanarak tarafımızca düzenlenmiştir.

Kamu ve özel kesim sağlık harcamalarının gayrisafi yurtiçi hasılaya (GSYH) oranı Grafik 1’de yer almaktadır.

Grafik 1: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Özel ve Kamu Sağlık Harcamasının GSYH İçindeki Payı



Kaynak: Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2016 verilerinden yararlanarak tarafımızca düzenlenmiştir.

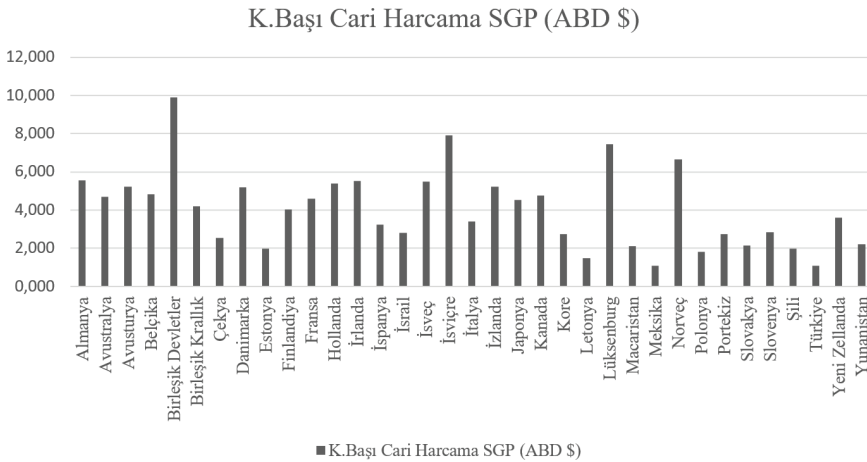
Toplam sağlık harcamalarının GSYH içindeki payı 2001’den 2009’a kadar yükselmiş ancak 2010’da sonra düşme eğilimi göstermiştir. 2000-2016 dönemi açısından bakıldığında bu pay 2000’de % 4,8’den 2016 % 4,6’ya düşmüştür. Genel toplamdaki bu trend özel kesim sağlık harcamalarında da görülmektedir. Özel kesim sağlık harcamalarının GSYH’ye oranı, 2000 yılında % 1,8 olarak gerçekleşmiş, 2011 yılı ve sonrasında ise bu oran %1 olmuştur. Kamu sağlık harcamalarının yıllara göre GSYH’ye oranı ise 2000 yılından 2009 yılına kadar yükselmeye devam etmiş, takip eden yıllarda düşmüştür. Bu durum toplam sağlık harcamaları ile aynıdır. Ancak bu düşüşe rağmen kamu kesimi sağlık harcamalarının GSYH içindeki payı 2000 yılında % 3 iken çok az bir artış ile 2016’da 3,6’ya yükselmiştir. Bu dönemde en büyük artış % 4,7’lik oranla 2009 yılında gerçekleşmiştir. Sonraki dönemlerde düşüş sürecine girerek 2016 yılında % 3,6’ya gerilemiştir. Hem toplam hem kesimlere göre sağlık harcamalarının GSYH içindeki payının en yüksek olduğu dönem 2007-2009 yılları arasındır.

Verilere dayalı olarak Türkiye’de kamu ağırlıklı sağlık hizmeti sunumu ve sağlık harcamalarının yapıldığı söylenebilir. Ayrıca Tablo 2’de 2000-2016 döneminde kişi başına sağlık harcamaları mutlak rakam olarak artmış olsa bile bu harcamaların GSYH içindeki payına bakıldığında azaldığı görülmektedir.

3.2. Türkiye ve OECD Ülkeleri Arasında Sağlık Harcamalarının Karşılaştırması

OECD ülkelerinin kişi başı sağlık harcama düzeyleri (SGP’ye göre) Grafik 2’de gösterilmektedir. Buna göre, Türkiye’de kişi başına sağlık harcaması, 4.026 dolar seviyesindeki OECD ortalamasının altındadır. Türkiye’den sonra en düşük kişi başına sağlık harcaması Meksika (1.080 dolar), Letonya (1.466 dolar) ve Polonya (1.797 dolar)’da gerçekleşmiştir. Amerika Birleşik Devletleri’nin sağlık alanında 9.892 dolar ile en yüksek düzeyde kişi başına sağlık harcaması oranına sahip olduğu görülmektedir. Kişi başına sağlık harcaması Fransa’da 4.600 dolar, ekonomik kriz ile mücadele eden Yunanistan’da 2.223 dolar seviyesinde gerçekleşmiştir.

Grafik 2: Uluslararası Kişi Başına Cari Sağlık Harcamasının Karşılaştırılması, (2016- SGP ABD \$)



Kaynak: OECD, Health Expenditure and Financing 2017 (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SHA>) verilerinden yararlanarak tarafımızca düzenlenmiştir.

Tablo 3’de, Türkiye’nin ve diğer OECD ülkelerinin toplam sağlık harcamalarının GSYH’ye oranlarına yer verilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde mevcut ülkelerin tümünde 2000 yılından günümüze kadar

olan süreçte dönemsel olarak sağlık harcamalarında belirgin bir artış yaşanmıştır. OECD ülkelerinde kişi başına sağlık harcamaları artış hızı 2009-2010 ve 2010-2011 yıllarında % 0,2 seviyesine düşmüştür. Ülkelerin genelinde küresel krizle birlikte devlet borçlarını ve artan bütçe açıklarını azaltmaya yönelik sağlık harcamalarında kısıntıya gidilmiştir (Semercigil, 2015: 28-29). Türkiye’de ise 2000 yılında sağlık harcamalarının GSYH’ye oranı % 4,6 seviyesinde iken, 2002 yılında % 5,1’e 2008 yılında % 5,3’e yükselmiştir. Ancak küresel krizden sonra bu oran gerilemiş yine 2012 yılında ekonomik krizle birlikte % 4,5’e düşmüştür. Mevcut düşüşün belirli dalgalanmalarla 2016 yılına kadar devam ederek düştüğü görülmektedir. Bu oran 2016 yılında % 4,3’e düşmüştür.

Türkiye’de gerçekleşen sağlık harcamalarının GSYH’ye oranı, diğer OECD devletleri ile karşılaştırıldığında nispeten daha azdır. Özellikle son yılların verilerine bakıldığında Türkiye, sağlık harcamalarına en az pay ayıran ülkelerden olmuştur. Bu doğrultuda Türkiye’yi takip eden ülkeler Letonya, Meksika, Estonya ve Polonya’dır. En yüksek oranların ise Amerika, İsviçre, Almanya, İsveç ve Japonya’da gerçekleştiği görülmektedir. 2016 yılı OECD ortalaması ise yaklaşık % 9 iken Türkiye % 4,3 oranı ile bu oranın gerisinde kalmıştır.

Tablo 3.3: Yıllara Göre Türkiye ve Diğer OECD Ülkelerinde Sağlık Harcamalarının GSYH Oranı, %

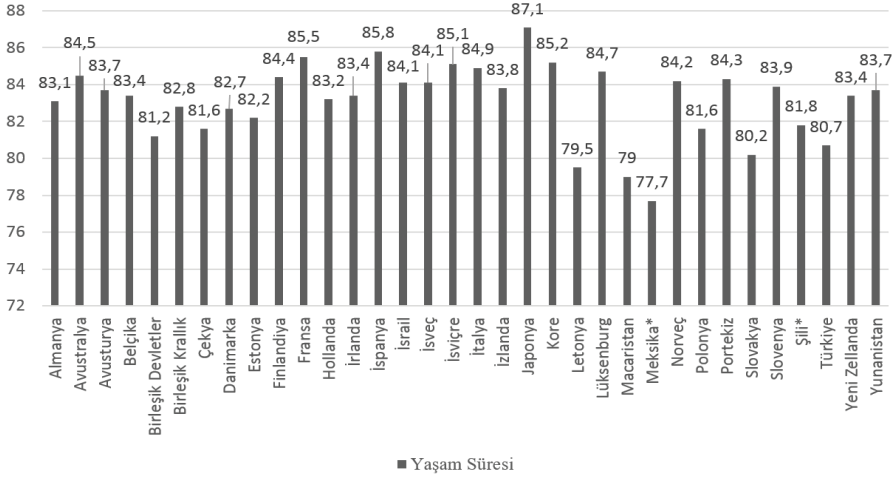
Ülkeler	2000	2002	2005	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Almanya	9.8	10.1	10.3	10.2	11.0	10.7	10.8	11.0	11.1	11.2	11.3
Avustralya	7.6	7.9	8.0	8.3	8.5	8.6	8.7	8.8	9.1	9.4	9.6
Avusturya	9.2	9.4	9.6	9.6	10.1	9.9	10.1	10.2	10.3	10.3	10.4
Belçika	7.9	8.3	9.0	9.3	9.9	10.1	10.2	10.4	10.4	10.5	10.4
Amerika	12.5	14.0	14.5	15.3	16.4	16.4	16.4	16.3	16.5	16.9	17.2
İngiltere	6.0	6.6	7.2	7.7	8.5	8.5	8.5	9.9	9.8	9.9	9.7
Çekya	5.7	6.2	6.4	6.4	6.9	7.0	7.0	7.8	7.7	7.3	7.3
Danimarka	8.1	8.7	9.1	9.5	10.4	10.2	10.3	10.2	10.3	10.3	10.4
Estonya	5.2	4.7	5.0	5.8	6.3	5.8	5.8	6.0	6.2	6.5	6.7
Finlandiya	6.8	7.4	8.0	8.1	8.9	8.9	9.3	9.5	9.5	9.4	9.3
Fransa	9.5	10.0	10.2	10.1	10.7	10.7	10.8	10.9	11.1	11.1	11.0
Hollanda	7.1	8.0	9.3	9.5	10.4	10.5	10.9	10.9	10.9	10.7	10.5
İrlanda	5.9	6.7	7.6	9.1	10.5	9.9	10.1	10.4	9.9	7.8	7.8
İspanya	6.8	6.8	7.7	8.3	9.0	9.1	9.1	9.0	9.1	9.2	9.0
İsrail	6.8	7.2	7.1	7.0	7.0	7.0	7.1	7.1	7.4	7.4	7.4
İsveç	7.4	8.4	8.3	8.3	8.5	10.7	10.9	11.1	11.1	11.0	11.0
İsviçre	9.3	10.1	10.3	9.8	10.7	10.8	11.1	11.4	11.6	12.1	12.4
İtalya	7.6	7.9	8.4	8.6	9.0	8.8	9.0	9.0	9.0	9.0	8.9

İzlanda	9.0	9.6	9.2	8.7	8.8	8.6	8.7	8.7	8.8	8.6	8.6
Japonya	7.2	7.5	7.8	8.2	9.2	10.6	10.8	10.8	10.8	10.9	10.9
Kanada	8.3	8.9	9.1	9.5	10.6	10.3	10.3	10.2	10.0	10.1	10.6
Kore	4.0	4.4	5.0	5.8	6.5	6.6	6.7	6.9	7.1	7.4	7.7
Letonya	5.4	5.8	5.9	5.6	6.1	5.6	5.4	5.4	5.5	5.8	5.7
Lüksemburg	5.9	6.7	7.2	6.5	7.0	6.1	6.6	6.5	6.3	6.0	6.3
Macaristan	6.8	7.1	8.0	7.1	7.6	7.6	7.5	7.3	7.1	7.2	7.6
Meksika	4.9	5.4	5.9	5.7	6.0	5.8	5.9	6.0	5.7	5.9	5.8
Norveç	7.7	9.0	8.3	8.0	8.9	8.8	8.8	8.9	9.3	10.0	10.5
Polonya	5.3	5.1	5.8	6.4	6.4	6.2	6.2	6.4	6.2	6.3	6.4
Portekiz	8.4	8.6	9.4	9.4	9.8	9.5	9.3	9.1	9.0	9.0	8.9
Slovakya	5.3	5.5	6.6	7.0	7.8	7.4	7.6	7.5	6.9	6.9	6.9
Slovenya	7.8	8.0	8.0	7.8	8.6	8.5	8.7	8.8	8.5	8.5	8.6
Şili	7.0	7.2	6.6	6.7	6.8	6.8	7.1	7.4	7.7	8.1	8.5
Türkiye	4.6	5.1	4.9	5.3	5.1	4.7	4.5	4.4	4.3	4.1	4.3
Yeni Zelanda	7.5	7.9	8.3	9.1	9.7	9.6	9.7	9.4	9.4	9.3	9.2
Yunanistan	7.2	8.2	9.0	9.4	9.6	9.1	8.8	8.3	7.9	8.4	8.3

Kaynak: OECD Health Statistics 2017 (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SHA>) verilerinden yararlanarak tarafımızca düzenlenmiştir.

Ayrıca yapılan analiz ve diğer ampirik çalışmalar kişi başına yapılan sağlık harcamalarındaki artışın yaşam süresi ve bebek ölüm hızı gibi sağlık statüsü göstergelerini de pozitif etkilediğini ortaya koymuştur (Çelik, 2011: 72). Geçmiş dönemlerde genel olarak tüm toplumların sağlık alanındaki başlıca konuları bulaşıcı ve salgın hastalıklar, çocuk ve bebek ölümleri ve aşırı doğurganlık olurken, günümüzde teknolojik ve bilimsel alandaki gelişmeler ile birlikte fiziki şartlarda meydana gelen iyileşmeler ve yeni ilaç ve tedavi yöntemlerinin bulunmasıyla toplum sağlığına yönelik tehlike oluşturan bu sorunların giderilmesinde önemli başarılar elde edilmiştir. Elde edilen başarıların toplumun demografik yapısına yansımaları, insan ömrünün uzaması şeklinde olmuştur. Böylelikle birçok insan daha ileri dönemlere kadar yaşama şansına kavuşmuştur. Dolayısıyla, toplumlarda ileri yaşlarda olan birey sayısı artmıştır (Bilir, 2004: 1).

Dolayısıyla bu göstergeler sağlık harcaması seviyesinin şekillenmesinde gelir ve gelişmişlik düzeyinin önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Gerek kişi başına sağlık harcaması gerekse GSYH içinde sağlık harcamalarının payının yüksek olduğu ülkelerde, bu hizmetlerin sonucunda elde edilen çıktılarından yaşama süresi, bebek ölüm hızı gibi göstergelerde daha başarılı olduğu görülmektedir.

Grafik 3: Uluslararası Beklenen Yaşam Süresinin Karşılaştırılması (2015)

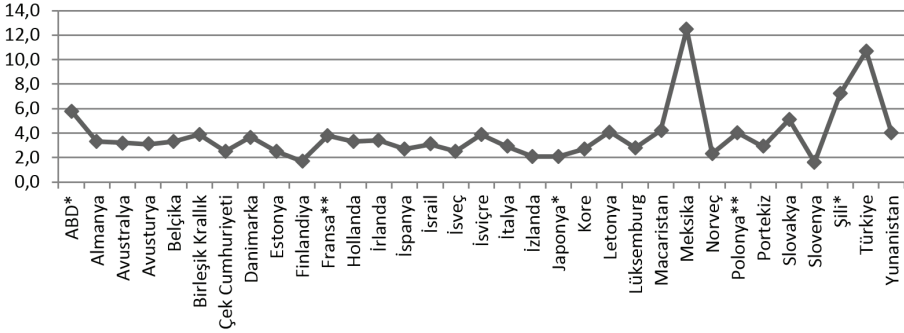
Kaynak: OECD, Health Statistics 2017 (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SHA>) verilerinden yararlanarak tarafımızca düzenlenmiştir.

Not: Kanada için 2014 yılı beklenen yaşam süresi bilinmediği için Grafikte bu ülkeye yer verilmemiştir. Meksika ve Şili ülke verileri 2016 yılına ait olup tahmini değerlerdir.

Sağlık statüsü göstergelerinden biri olan doğuşta beklenen yaşam süresi, yeni doğmuş olan bireylerin tüm yaşamı boyunca doğum anındaki mortalite şartlarının benzer olduğu varsayımı ile beklenen ortalama yaşam süresini ifade etmektedir (Mandıracıoğlu, 2010: 41). OECD ülkeleri birbirleri ile kıyaslandığında beklenen yaşam süresi Türkiye’de 80,7 yıla karşılık gelmektedir. Beklenen yaşam süresi Slovakya’da 80,2 Letonya’da 79,5 Macaristan’da 79 ve Meksika’da 77,7 yıl olup Türkiye’nin bu ülkelerden sonra en kötü dördüncü sırada yer aldığı görülmektedir.

Temel sağlık göstergelerinden bir diğeri de bebek ölümleridir. Bebek ölümleri aynı zamanda ülkelerin refah düzeyine de işaret etmektedir. Bebek ölüm hızı, her bin canlı bebek başına, bir yaştan altında kaç tane bebeğin öldüğünü ifade eder. Bir ülkede bebek ölüm hızının yüksek olması o ülkede yeterli seviyede anne-çocuk sağlığı ve üreme sağlığı hizmeti verilmediğini göstermektedir. Bu nedenle uygulanan sağlık politikalarının ilk müdahale alanlarından biri de bebek ve anne ölümlerinin azaltılması üzerine olmuştur (Özpınar, 2016: 1-2).

Grafik 4: Bebek Ölüm Hızı, 2015 (1.000 Canlı Doğumda)



Kaynak: OECD Health Statistics 2017 (http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=HEALTH_STAT) verilerinden yararlanarak tarafımızca düzenlenmiştir.

* Japonya, ABD, Şili verileri 2014 yılına ait verilerdir. Yeni Zelanda ve Kanada için 2014-2015 yılı bebek ölüm hızı bilinmediği için grafikte bu ülkelere yer verilmemiştir. Fransa ve Polonya verileri 2016 yılına aittir.

Türkiye’de uzun yıllar boyunca ekonomik seviyesi açısından OECD ülkelerine göre daha yüksek bir bebek ölüm hızı yaşanmış olsa da 2014-2015 döneminde genel olarak bebek ölüm hızı düşme eğilimi göstermiştir. Yukarıda yer alan grafikten de görüldüğü üzere en yüksek bebek ölüm hızı 12,5 ile Meksika’da görülmektedir. Türkiye 10,7 bebek ölüm hızı ile OECD ülkeleri arasında Meksika’dan sonra en yüksek bebek ölüm hızına sahip ikinci ülke konumundadır.

4. PANEL VERİ ANALİZİ

4.1. Veri ve Metodoloji

Bu çalışmada sağlık hizmetlerinin değerlendirilmesinde belirleyici unsurlardan biri olan sağlık harcamalarının düzeyini etkileyen faktörler açısından Türkiye ve diğer 34 OECD ülkesi için karşılaştırmalı bir analiz yapılacaktır. 2000-2016 yıllarına ait veriler panel veri analiziyle test edilmiştir. Yapılan analiz ile kişi başına sağlık harcamalarının miktarını etkileyen değişkenlerle, mevcut ülkelerin gelişmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin varlığı araştırılmıştır.

Sağlık göstergesi olarak sağlık harcamalarının GSYH içindeki payı, kişi başına cari sağlık harcamalarının GSYH içindeki payı, kişi başına milli gelir ve nüfus verileri kullanılmış ve analiz edilmiştir. Nüfusa ait veri Birleşmiş Milletler resmi sitesinden, diğer veriler OECD veri tabanı olan “data.oecd.org” adresinden alınmıştır.

Sağlık harcamalarının belirleyicilerinden biri olan kişi başı gelir düzeyinin payı, rolü ve önemi ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilmekle beraber, yapılan çalışmalar incelendiğinde yoksulluğun ve zenginliğin bir göstergesi olarak değerlendirilen kişi başı gelir düzeyi ile sağlık harcamaları arasında bir bağıntının olduğu söylenebilir.

Panel verinin ayırıcı niteliği, sadece tek başına bir zaman serisi veya kesit analizini kapsamayıp, daha realistik modelleri test etme olanağı sağlamasıdır. Panel verileri (boylamsal veya kesitsel zaman serileri verileri olarak da bilinen), varlıkların davranışlarının zaman içinde gözlemlendiği bir veri kümesi olup (Torres-Reyna, 2007), N sayıda birim bulunmakta ve mevcut birimlerin her birine karşılık T tane gözlem yer almaktadır. İki formatın aynı anda kullanılabilmesi birçok verinin bulunmasını sağlamakta ve serbestlik derecesini yükseltmektedir (Hsiao, 2003: 7).

Panel veri analizinde zaman ve kesit serileri birlikte ele alınarak, her iki boyuta sahip veri setine ulaşılmaktadır. Panel veri modeli aşağıda yer alan eşitlikteki gibidir (Pazarlıoğlu ve Kiren Gürler, 2007: 37);

$$Y_{it} = \beta_1 + \beta_2 X_{2it} + \dots + \beta_k X_{kit} + e_{it}$$
$$i = 1, \dots, N \quad t = 1, \dots, T$$

Eşitlikte t zamanı, N ise birimleri ifade etmektedir. Y değişkenin ayrı ayrı kesitlere ve ardışık zamana göre değerleri farklılaşabildiği için t ve i olarak iki alt indisle ifade edilmiştir.

Çalışmada, Türkiye ve diğer OECD ülkelerinde farklılık gösteren kişi başına düşen cari sağlık harcamalarını etkileyen unsurları incelemek üzere sabit etkiler modeli çerçevesinde analiz yapılmıştır. Bu durumun belirlenmesinde, Türkiye ve diğer 34 OECD ülkesi için 2000-2016 dönemine ait 17 yıllık zaman serisi kullanılmıştır.

$$KBCSHB_{it} = \beta_1 + \beta_2 SHOB_{it} + \beta_3 KBMGB_{it} + \beta_4 NFSB_{it} + \beta_5 KRIZ_{it} + \hat{u}_{it}$$

Denklemden yer alan $\beta_1, \beta_2 \dots \beta_5$ bağımsız değişken katsayılarını; i, ülkeleri; t, zamanı göstermektedir.

Tablo 4.1: Değişkenlerin Tanımlanması

Değişken	Tanımı
KBCSH	i. ülkenin t dönemindeki Kişi Başı Cari Sağlık Harcamalarının GSYİH içindeki payı %
SHO	i. ülkenin t dönemindeki Sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payı %
KBMG	i. ülkenin t dönemindeki Kişi başı milli geliri %
NFS	i. ülkenin t dönemindeki Nüfusa ait veriyi %
KRIZ	Her ülke için 2008 küresel krizi ve izleyen (2009 ve 2010) iki yılda 1, diğer yıllarda 0 alan kukla değişken

Analizde tahmin edilen durum büyüme oranları, nüfus, sağlık harcamaları ve 2008 küresel krizi gibi unsurların kişi başına düşen sağlık harcamalarını etkileyebileceği yönündedir. Bağımlı değişken kişi başı cari sağlık harcamaları olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişkenler ise yukarıda ifade edildiği gibi sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payı, kişi başı milli gelir, 2008 küresel krizi ve nüfusa ait verilerdir.

4.2. Ampirik Bulgular

Panel Birim Kök Testi

Panel veri birim kök testlerinin kullanımı, bir panel veri setini elde etme doğrultusunda ampirik araştırma yapanlar arasında oldukça yaygın olup, tek bir zaman serisine dayalı birim kök testlerinin gücünü artırmak için geliştirilmiştir (Maddala ve Wu, 1999: 631). Bu tür ekonometrik analizlerin kullanıldığı çalışmalarda, durağan olmayan zaman serilerinin kullanılması sahte regresyon sorununa neden olacağından zaman serisi verilerinin durağan bir yapıda olup olmadıkları tespit edilmelidir. Durağan olmayan zaman serilerinin kullanılması durumunda elde edilen sonuçlar gerçek değerleri yansıtmamaktadır (Granger ve Newbold, 1974: 111). Bu çalışmada da serilerin durağanlığını tespit etmek amacıyla sabit ve trendli model için panel birim kök testi kullanılmıştır. Değişkenler, Levin, Lin ve Chu (LLC), Im, Pesaran ve Shin (IPS) ve (III) Genelleştirilmiş Dickey ve Fuller (ADF) testleri kullanılarak serilerindeki birim kök süreci gözlemlenmiştir.

Tablo 4.2: Seviyede Sabit Model için Panel Birim Kök Testi Sonuçları

DEĞİŞKENLER								
YÖNTEMLER	KBCSHB		SHOB		KBMGB		NFSB	
	ist.	p.	ist.	p.	ist.	p.	ist.	p.
Levin, Li&Chu t	-5.19791	0.0000	-16.8872	0.0000	-8.04314	0.0000	-7.06248	0.0000
Im, Pesaran and Shin W-stat	-3.62956	0.0001	-11.2424	0.0000	-5.28104	0.0000	-1.53681	0.0622
PP-Fisher Chi-square	208.167	0.0000	123.337	0.0001	229.869	0.0000	31.2989	1.0000
ADF-Fisher Chi-square	109.498	0.0018	256.517	0.0000	135.034	0.0000	142.645	0.0000

Tablo 4.3: Seviyede Sabit ve Trendli Model için Panel Birim Kök Testi Sonuçları

DEĞİŞKENLER								
YÖNTEMLER	KBCSHB		SHOB		KBMGB		NFSB	
	ist.	p.	ist.	p.	ist.	p.	ist.	p.
Levin, Li&Chu t	-6.01932	0.0000	-18.5292	0.0000	-8.10257	0.0000	-12.5588	0.0000
Im, Pesaran and Shin W-stat	-3.72738	0.0001	-10.2862	0.0000	-3.32203	0.0004	3.46341	0.0997
PP-Fisher Chi-square	270.726	0.0000	97.0048	0.0180	240.945	0.0000	13.8108	1.0000
ADF-Fisher Chi-square	116.695	0.0004	234.979	0.0000	107.824	0.0025	100.319	0.0102

Tablo 2 ve Tablo 3'te panel birim kök test sonuçlarına yer verilmiştir. Bütün test sonuçları genel olarak birim kök olmadığını ifade etmektedir. Serilerimizin durağan olduğu sonucundan hareketle analize devam edilmiştir.

Çeşitli pratik ve teorik hususlara eşzamanlı olarak belirli bir model uygulamak, karmaşık ve zor bir işlem olarak algılanabilir. Buna yönelik araştırmacılar tarafından rassal etkiler ve sabit etkiler modeli arasında karar vermek için Hausman testinin kullanılması tavsiye edilmektedir (Clark and Linzer 2015: 402).

Tablo 4.4: Hausman Testi Sonuçları

Test Özeti	İstatistik	Olasılık
Rassal yatay kesit	17.002633	0.0019

Tablo 4'te, mevcut model için de hipotezi reddedildiğinden dolayı, sabit etkiler tahmincisinin geçerli; tesadüfi etkiler tahmincisinin tutarsız olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla Hausman testinin sonucu, analizin sabit etkiler modeli ile yapılacağını ortaya koymaktadır.

Analizcilerin büyük çoğunluğunda rassal etkiler tahmininden ziyade sabit etkileri tahmin etmenin daha uygun olduğu görüşü hâkimdir. Bu görüşün temelinde, "mevcut değişkenlerin, sabit etkiler ile mutlak suretle ilişki halinde olduğu" düşüncesi yer almaktadır. Nihayetinde her iki modelin de kusursuz işlediği söylenemez. Sabit etkiler modelinde gerçek etki dışında sapmalı tahminler olabilmektedir (Johnston ve Dinardo, 1997: 403). Sabit etkiler modeli doğrultusunda uygulanan analiz sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 4.5: Panel Veri Analizi Sabit Etkili Modelin Tahmin Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Kats.	t ist.	p.
C	1.235866 (0.284341)	4.346421	0.0000
KBMGB	0.663582 (0.036717)	18.07296	0.0000
NFSB	0.6222213 (0.299292)	2.078948	0.0381
SHOB	0.431139 (0.022875)	18.84782	0.0000
KRIZ	-0.773859 (0.328517)	-2.355611	0.0189
Gözlem	523		
R-kare	0.573456		
Düzeltilmiş R-kare	0.539967		
F-İstatistiği	17.12370		
Yöntem	Sabit Etkiler		

Not: Parantez içindeki değerler standart hataları göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde model için tahmin sonuçlarının yapılan diğer çalışma sonuçları ile karşılaştırıldığında tutarlı ve makul düzeyde olduğu görülmektedir. Modelin F istatistiği değeri 17,1237 olarak bulunmuştur.

F istatistiğine göre model istatistiksel olarak % 1 önem düzeyinde anlamlıdır. Modelin 'sine bakıldığında bütün açıklayıcı bağımsız değişkenlerin kişi başına düşen cari sağlık harcamalarındaki (bağımlı değişken) değişkenliği yaklaşık olarak % 57 düzeyinde açıklama gücü olduğu görülmektedir.

Küresel çapta olması nedeniyle çalışmada 2008 krizinin etkisini gözlemlemek amacıyla her bir OECD ülkesi için 2008 yılı ve izleyen (2009 ve 2010) iki yılda 1, diğer yıllarda 0 alan kukla değişken şeklinde belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, kişi başı milli gelir artışı ve sağlık harcamalarının GSYH içindeki oranı değişkenleri istatistiksel olarak % 1 önem düzeyinde, nüfus artışı ve krizin etkisindeki üç yıllık (2008, 2009 ve 2010 yılları) periyottaki ortalama değişim % 5 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Kişi başına düşen milli gelir artışı, nüfus artışı ve sağlık harcamalarının GSYH içindeki oranı değişkenleri, kişi başına düşen cari sağlık harcamaları (bağımlı) değişkenini pozitif yönde etkiliyor iken, KRIZ değişkeni negatif yönde etkilemektedir. Diğer bir deyişle kişi başına milli gelir büyümesindeki % 1'lik artış, kişi başına düşen cari sağlık harcamalarını % 0,6635 oranında, nüfus büyümesindeki % 1'lik artış, % 0,6222 oranında ve sağlık harcamalarının GSYH içindeki oranı büyümesindeki % 1'lik artış ise % 0,4311 oranında artışa neden olmaktadır. KRIZ değişkenindeki 1 birimlik değişim ise kişi başına düşen cari sağlık harcamaları değişkeninde -0,7738 birimlik bir değişime neden olmaktadır.

SONUÇ

Sosyo ekonomik açıdan gelişmiş ve mutlu bir toplumsal yapının oluşması, sağlıklı bireylerin varlığı ile mümkün olacağından, sağlık ve sağlık hizmetleri birey ve toplum için kritik bir öneme sahiptir. Sağlık, sosyal açıdan refah içinde yaşamının da önemli bir parçasıdır. Bir ülkenin en önemli zenginliği sağlıklı ve iyi yetişmiş insan gücüdür. Bu doğrultuda her ülkenin bünyesinde yer alan sağlık hizmetlerini yüksek bir kalitede ve en düşük maliyet ile sunması gerekmektedir. Ülkelerin yapmış olduğu sağlık harcaması miktarı da bir ölçüde sağlık hizmetlerinden faydalanma düzeyinin göstergesi olarak kabul edilebilmektedir. Literatürde yer alan teorik ve ampirik çalışmalardan elde edilen sonuçların büyük çoğunluğunda, ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanabilmesi için gerekli olan fiziki yatırımlarla birlikte beşeri sermayenin de önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Beşeri sermayenin en önemli belirleyicilerinden biri olan sağlık hizmetlerine yapılan harcamalar ile

ekonomik büyüme ve kalkınma arasındaki ilişkiye yönelik hem Türkiye’de hem de yabancı ülkelerde yapılan analizlerin çoğunda pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Sağlık hizmetleri, ekonomik büyüme ve kalkınma üzerindeki olumlu etkisi yanında hem sunulduğu kişiye hem de toplumun diğer fertlerine yaymış olduğu pozitif dışsallık gibi özellikleri gereği yarı kamusal mal ve hizmet olarak kamu ekonomisi içinde yer alır. Sağlık hizmetlerinin bu özelliğinin bir gereği olarak bu çalışmada incelenen Türkiye ve diğer 34 OECD ülkesinde toplam sağlık harcamaları içinde kamu sağlık harcamalarının payının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye’de kişi başına düşen sağlık harcaması yıllar itibariyle artış göstermekle birlikte bu harcamalarının GSYH içindeki payı 2000 yılında % 4,8 iken 2016 yılında % 4,6’ya düşmüştür. Bu oran özellikle gelişmiş OECD ülkelerinin ve OECD ortalamasının altında kalmaktadır.

Ayrıca OECD ülkelerinde kişi başı sağlık harcamaları ile ortalama yaşam beklentisi kıyaslandığında artan sağlık harcamaları ile yaşam süresinin uzaması arasında pozitif bir ilişki gözlemlenebilmektedir. Bu durum karşısında yaşam süresini yükseltmeyi amaçlayan ülkelerin sağlık harcamalarını artırmaya yönelmesi oldukça doğal karşılanabilir. Türkiye’de OECD ülkelerine kıyasla hem düşük kişi başı sağlık harcaması hem de düşük ortalama yaşam beklentisi gözlemlenmektedir.

Bu çalışmada Türkiye ve diğer OECD ülkelerinde kişi başına düşen cari sağlık harcamalarını etkileyen unsurları belirlemek üzere Türkiye ve diğer 34 OECD ülkesi için 2000-2016 dönemine ait; sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payı, kişi başına milli gelir ve nüfus değişkenleri kullanılarak panel veri analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları:

- *Kişi başına düşen milli gelir artışı, kişi başına düşen cari sağlık harcamaları (bağımlı) değişkenini pozitif yönde etkilemektedir.*

- *Nüfus ile kişi başına düşen cari sağlık harcamaları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.* Nüfusun artmasıyla birlikte daha kaliteli hizmet alma beklentisinin artması, sağlık sektörüne daha fazla kaynak aktarılmasına ve sağlık harcamalarının artmasına yol açabilir.

- *Kriz değişkeni kişi başına düşen cari sağlık harcamalarını negatif yönde etkilemektedir.* Krizin etkisindeki yıllarda ortalama değişim % 5 önem düzeyinde anlamlı bulunmuş olup kişi başı cari sağlık harcamalarında düşüşe neden olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda da kriz değişkenindeki 1 birimlik değişimin, kişi

başı cari sağlık harcamalarını ortalama olarak -0,7738 oranında düşürdüğü görölmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda kişı başı sağlık harcamaları artışıyla ölkelerin gelişmişlik düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu görölmektedir. Türkiye'nin durumu OECD ölkeleriyle karşılaştırıldığında ise nispi olarak yetersiz olan sağlık harcamalarının artırılması gerektiği, bu durumun ekonomik büyüme ve kalkınmayı olumlu etkileyeceği söylenebilir. Ayrıca ekonomik krizin birçok ekonomik ve sosyal değişken üzerinde olumsuz etkisi olduğu gibi sağlık harcamaları üzerinde de olumsuz etkileri olduğu görölmektedir.

KAYNAKÇA

- Akar, Sevda (2014), "Türkiye'de Sağlık Harcamaları, Sağlık Harcamalarının Nisbi Fiyatı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi. , Cilt 1, Sayı 21, ss. 311-322.
- Akinci, Adil, Güner Tuncer (2016), "Türkiye'de Sağlık Harcamaları ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki", Sayıştay Dergisi, Sayı 102 (Temmuz- Eylül), ss. 47- 61.
- Akram, Naeem, Ihtsham ul Haq Padda, Muhammad Khan (2008), "The Long Term Impact of Health on Economic Growth in Pakistan", The Pakistan Development Review, Vol 47, No 47, pp. 487- 500.
- Atun, Rifat, Susan Fitzpatrick (2005), Advancing Economic Growth: Investing in Health, A Summary of the Issues Discussed, Chatham House Conference, London, pp. 1- 28.
- Başar, Selim, Serkan Künu, Gürkan Bozma (2016), "Eğitim ve Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama", Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 10, No 10, ss. 189- 204.
- Bhargava, Alok, Dean T. Jamison, J. Lau Lawrence, Christopher J. Le. Murray (2001), "Modeling the Effects of Health on Economic Growth", GPE Discussion Paper, Series, Vol 20, No. 33, pp. 423- 440.
- Bilir, Nazmi (2004), "Yaşlanan Toplum", <http://www.geriatri.org.tr/pdfler/YaslananToplum.pdf>.
- Bloom, David. E, Jeffrey D. Sachs (1998), "Geography, Demography, and Economic Growth in Africa", Brookings Papers on Economic Activity, No 2, pp. 207- 295.
- Brempong, Kwabena Gyimah, Mark Wilson (2004), "Health Human Capital and Economic Growth in Sub-Saharan African and OECD Countries", The Quarterly Review of Economics and Finance, Vol 44, No 2, pp. 296- 320.
- Clark, Tom. S., Drew A. Linzer (2015), "Should I Use Fixed or Random Effects?", Political Science Research and Methods, Vol 3, No 2, pp. 399- 408.

- Çelik, Yusuf (2011), "Türkiye Sağlık Harcamalarının Analizi ve Sağlık Harcama Düzeyinin Uygunluğunun Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 1, ss. 62- 81.
- Dinler, Zeynel (1997), *İktisada Giriş*, Ekin Kitapevi, Bursa.
- Dreger, Cristian, Hans-Eggert Reimers (2005), "Health Care Expenditures in OECD Countries: A Panel Unit Root And Cointegration Analysis", IZA DP No 1469, IZA Discussion Paper, Bonn.
- Eker, Aytaç, Kamil Tüğen (1994), *Kamu Maliyesine Giriş*, Takav Matbaası, İzmir.
- Grand, Julian. Le, Carol Propper, Ray Robinson (1992), *The Economics of Social Problems*, Third Edition, Macmillan Press Ltd, London.
- Granger, Clive William John, Paul Newbold (1974), "Spurious Regressions in Econometrics", *Journal of Econometrics* 2, North-Holland Publishing Company, pp. 111- 120. https://wolfweb.unr.edu/homepage/zal/STAT758/Granger_Newbold_1974.pdf, (Erişim Tarihi: 26.08.2018).
- Healey, Nige, Mark Cook (1996), *Supply Side Economics*, Heinemann, Oxford.
- Heshmati, Almas (2001), "On the Causality Between GDP and Health Care Expenditure in Augmented Solow Growth Model", *SSE/EFI Working Paper Series in Economics and Finance*, No 423 (January), pp. 1- 19.
- Holcombe, Randall G. (1997), "A Theory of the Theory of Public Goods", *Review of Austrian Economics*, Vol 10, No 1, pp. 1- 22.
- Holmstrom, Bengt (1982), "Moral Hazard in Teams", *The Bell Journal of Economics*, Vol. 13, No. 2 (Autumn), pp. 324-340.
- Hsiao, Cheng (2003), *Analysis of Panel Data*, Second Edition, Cambridge University Press, Cambridge.
- Hyman, David N. (2005), *Public Finance a Contemporary Application of Theory to Policy*, Eleventh Edition, Thomson South-Western, Ohio.
- Johnston, Jack, John Dinardo (1997), *Econometric Methods*, 4. Edition, McGraw-Hill, New York.
- Karaarslan, Erkan (2005), "Kamu Kesimi Eğitim Harcamalarının Analizi", *Maliye Dergisi*, Cilt 149, Sayı 42, ss. 36- 73.
- Karagül, Mehmet (2002), *Beşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü ve Türkiye'deki Önemi*, Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi Yayınları No 37, Afyon.

- Karsten, Siegfried G. (1995), "Health Care: Private Good vs. Public Good", The American Journal of Economics and Sociology, Vol 54, No 2, pp. 129-144.
- Künü, Serkan (2013), Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama, Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Doktora Tezi, Erzurum.
- Lustig, Nora (2004), Investing in Health for Economic Development: Executive Summary, Version for Consultation and Comments, Mexico.
- Maddala, G.S., Wu, Shaowen (1999), "A Comparative Study of Unit Root Tests with Panel Data and A New Simple Test", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Special Issue, 0305-9049, pp. 631- 652.
- Mandıracıoğlu, Aliye (2010), "Dünyada ve Türkiye’de Yaşlıların Demografik Özellikleri", Ege Tıp Dergisi, Cilt 4, Sayı 3, ss. 39- 45.
- Mazgit, İsmail (2002), "Bilgi Toplumu ve Sağlığın Artan Önemi", I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, ss. 405- 415.
- Mcdonald, Scott, Jennifer Roberts (2002), "Growth and Multiple Forms of Human Capital in An Augmented Solow Model: A Panel Data", Economic Letters, No 74, pp. 271- 276.
- Nadaroğlu, Halil (1998), Kamu Maliyesi Teorisi, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Odrakiewicz, David (2012), "The Connection Between Health and Economic Growth: Policy Implications Re-Examined", Global Management Journal, Vol 1, No 2, pp. 65- 76.
- OECD, "Health Expenditure and Financing 2017", <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SHA> (Erişim Tarihi: 13.12.2017).
- OECD, "Health Statistics 2017", <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SHA> (Erişim Tarihi: 20.12.2017).
- OECD, "Health Spending", <https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>, (Erişim Tarihi: 17.12.2017).
- Ogundipe, M. Adeniyi, N. Abiodun Lawal (2011), "Health Expenditure and Nigerian Economic Growth", European Journal of Economics, No 30, pp. 125- 129.

- Öngel, Volkan, Erkut Altındağ, Gökten Öngel (2014), "Kişi Başına Sağlık Harcamalarının Sağlık Göstergeleri Üzerindeki Etkileri: MINT ve BRIC Ülkelerinin Karşılaştırmalı Analizi", International Conference on Eurasian Economies, ss. 1- 5.
- Özpınar, Esra (2016), "Bebek Ölüm Hızı Türkiye Genelinde Azalırken Neden Suriyeli Nüfusun Fazla Olduğu Yerlerde Artıyor?", Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) Değerlendirme Notu, Ankara, ss. 1- 7.
- Öztürk, Serdar, Uçan, Okyay (2017), "Türkiye’de Sağlık Harcamalarında Artış Nedenleri: Sağlık Harcamalarında Artış – Büyüme İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 22, Sayı 1, ss. 139- 152.
- Pazarlıoğlu, M. Vedat, Özlem Kiren Gürler (2007), "Telekomünikasyon Yatırımları ve Ekonomik Büyüme: Panel Veri Yaklaşımı", Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, Cilt 44, Sayı 508, ss. 35- 43.
- Pradhan, Rudra Prakash (2011), "Effects of Health Spending on Economic Growth: A Time Series Approach", by Rudra P. Pradhan Decision; Kolkata, Vol 38, No 2, pp. 68- 83.
- Ranis, Gustav, Frances Stewart, Alejandro Ramirez (2000), "Economic Growth and Human Development", World Development, Vol 28, No 2, pp. 197- 219.
- Sachs, Jeffery D. (2001), Macroeconomics and Health: Investing in Health for Economic Development, Report of the Commission on Macroeconomics and Health, World Health Organization, Geneva.
- Sağlık Bakanlığı, "Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2016", Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/13183,sy2016turkcepdf.pdf?0> (Erişim Tarihi: 05.11.2017).
- Saraç, Özgür, Anıl Ulaş Girgin (2013), KPSS ve Kurum Sınavlarına Yönelik Maliye, İlkem Ofset, İzmir.
- Savaşan, Fatih (2012), İki Başarısızlık Arasında Kamu Ekonomisi, Celepler Matbaası, Trabzon.
- Selim, Sibel, Doğan Uysal, Pınar Eryiğit (2014), "Türkiye’de Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisinin Ekonometrik Analizi", Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, ss. 13- 24.

- Semercigil, Nurşah (2015), "Ülke Gelirleri Sağlık Harcamalarını Etkiliyor mu?", *Dirim Dergisi*, Sayı: 305 (Yaz), ss. 28- 29.
- Taban, Sami (2006), "Türkiye'de Sağlık ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik ilişkisi", *Sosyoekonomi*, Sayı 2 (Temmuz- Aralık), ss. 31- 46.
- Tatoğlu, Ferda Yerdelen (2011), "The Relationships between the Human Capital Investment and Economic Growth: A Panel Error Correction Model", *Journal of Economic and Social Research*, Vol 13, No 1, ss. 77- 90.
- TDK, "Kamusal", http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bc35dbb9de5c8.07042201, (Erişim Tarihi: 27.11.2016).
- TDK, "Özel", http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bc35dc683f355.66429854, (Erişim Tarihi: 27.11.2016).
- Torres-Reyna, Oscar (2007), "Panel Data Analysis Fixed and Random Effects Using Stata (v.4.2)", Data & Statistical Services, Princeton University, New Jersey, pp. 1- 40.
- TÜİK (2017), "Sağlık Harcama İstatistikleri 2017- Haber Bülteni", http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1084 (Erişim Tarihi 25.11.2017).
- TÜİK (2017) "Sağlık Harcamaları İstatistikleri 2000-2016 Dönemi Göstergeleri", www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?istab_id=1614 www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?istab_id=1614 (Erişim Tarihi: 01.12.2017).
- UBCPERS (2015), "Purchasing Power Parity (PPP)", <http://fx.sauder.ubc.ca/PPP.html>, (Erişim Tarihi: 15.09.2017).

ETİK LİDERLİĞİN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE İŞE ADANMANIN ROLÜ

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTIONS: THE ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT

İlksun Didem ÜLBEĞİ*
Esengül İPLİK**
Azmi YALÇIN***

ÖZ

Bu çalışmanın amacı etik liderliğin çalışanların iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve işe adanma üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bunun için tekstil sektöründe faaliyet göstermekte olan 197 çalışandan anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılarak modelin çok iyi uyum sağladığı belirlenmiştir. Çalışmada ele alınmış olan ölçeklerin iç tutarlıkları Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiş ve ölçeklerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları da ortaya konulmuştur. Çalışmada ele alınan model çerçevesinde yapısal eşitlik modeli ve bootstrap yöntemi kullanılarak değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler ortaya konulmuştur. Buna göre araştırma modelinin çok iyi uyum sağladığı görülmüştür. Elde edilmiş olan bulgulara göre etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde işe adanmanın kısmi aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Bunun yansıra etik liderlik, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve işe adanma arasındaki doğrudan ve toplam etkiler de anlamlı olarak tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları etik liderliğin çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkilerini ortaya koymakta ve söz konusu ilişkilerde işe adanmanın da kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bulgular sonuç bölümünde literatür kapsamında tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, İşe Adanma.

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the effects of ethical leadership on job satisfaction, turnover intention, and employee engagement. For this purpose, data were collected from 197 employees working in textile sector through the survey method. In the study, confirmatory factor analysis showed that the model had a very good fit. The internal consistencies of the scales in the study were determined with Cronbach Alpha coefficient, which concluded that the scales were valid. In addition to these, correlation coefficients between the variables were also calculated. According to the model in the study, structural equation modelling and bootstrapping method were used to reveal the direct, indirect, and total effects between

* Dr., Çukurova Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, idulbegi@cu.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, eiplik@adanabtu.edu.tr

*** Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, azmiyalcin@cu.edu.tr

the variables. According to this, the proposed model showed a very good fit. The results indicated that employee engagement had a partial mediating role in the effect of ethical leadership on job satisfaction, and turnover intentions. In addition to this, the results showed that direct and total effects between ethical leadership, job satisfaction, turnover intentions and employee engagement were statistically significant. The study results presented ethical leadership's effect on employee satisfaction and turnover intentions, and revealed the partial mediation effect of employee engagement in these relationships. These results were discussed under literature in the conclusion section.

Keywords: Ethical Leadership, Job Satisfaction, Turnover Intentions, Employee Engagement.

GİRİŞ

Bir çalışma ortamında lider, örgütün hedeflerini belirlemede ve örgüt kültürünü şekillendirmede önemli bir role sahiptir. Bu nedenle örgütler, hedeflerine verimli bir şekilde ulaşmak için hızla değişen küresel ortamın karmaşıklığını anlayan etkili liderlere ihtiyaç duymaktadır. Çalışanlar ve dolayısıyla da örgüt üzerindeki önemli etkileri nedeniyle örgütsel davranış alanında araştırmacıların oldukça fazla ilgisini çeken bir konu olan liderlik üzerine bugüne kadar çok sayıda çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalarda etkin liderliğin farklı boyutlarını sınıflandırmak ve açıklığa kavuşturmak için önemli çabalar sarf edilmiş, böylece liderlik tarzları ve davranışları hakkında önemli bir literatür ortaya çıkmıştır (Khan, Nawaz ve Khan, 2016).

Son yıllarda büyük örgütlerde yaşanan etik skandallar ve en büyük etik skandalların bazılarının örgüt liderleri tarafından yaratılması, etik konusunun, etkin liderliğin önemli bir bileşeni olarak ön plana çıkmasına ve etik davranışların şekillendirilmesinde liderin rolünün ne olduğu sorusunun araştırmacılar tarafından incelenmesine neden olmuştur. Liderlerin genellikle çalışanları etkileyen pek çok sonucu (örneğin hedef belirleme, promosyonlar, değerlendirmeler, kaynaklar) kontrol edecek konumda olmaları, işyerinde etik rehberliğin önemli bir kaynağı olmalarına yol açmaktadır. Ayrıca liderler etik davranışları ödüllendirerek ve etik olmayan davranışları cezalandırarak astlarının davranışlarını etkileme gücüne de sahiptirler (Brown, Treviño ve Harrison, 2005; Monahan, 2012). Bu nedenle, liderlerin örgüt içerisinde etik kurallar ve davranışların oluşturulmasında birincil role sahip oldukları kabul edilmektedir. Dolayısıyla etik olmayan liderlik davranışının yol açtığı etik skandalların örgütlerde büyük maliyetlere neden olmasının bir sonucu olarak, örgütlerin en büyük ihtiyaçlarından birisi karizmatik bir etik lidere sahip olmaktır (Monahan, 2012).

Örgütlerde etik davranışı teşvik etmede liderin önemi uzun zamandır araştırmacılar tarafından bilinmesine rağmen, etik liderlik hakkındaki tanımlayıcı araştırmalar nispeten yenidir. Etik liderlik ile ilgili ilk resmi araştırma, Treviño, Hartman ve Brown (2000) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada etik liderlik tanımlayıcı bir bakış açısıyla ele alınmış ve etik liderlerin ahlaki birey ve ahlaki yönetici olmak üzere iki boyutta en iyi tanımlandığı ileri sürülmüştür. Ahlaki birey boyutu, bir birey olarak etik liderlerin niteliklerini ifade etmektedir ve bu boyut etik liderliğin temel dayanağını oluşturmaktadır. Güçlü ahlaki bireyler dürüst ve güvenilirler, diğer insanlar için endişe gösterirler ve aynı zamanda ulaşılabilir olarak görülürler. Çalışanlar, liderlerinin kendilerini dinleyeceğini bilerek, sorun ve kaygılarını rahatça paylaşabilirler. Bu kişiler, adil ve ilkeli oldukları için itibar sahibidirler ve hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında sürekli ahlaklı olarak görülmektedirler. Ahlaki yöneticilik boyutu ise, liderin iş yerinde etik davranışı teşvik etmek için liderlik konumunun araçlarını nasıl kullandığını ifade etmektedir. Güçlü ahlaki yöneticiler kendilerini işyerinde rol model olarak görmek ve etik değerlerini etik davranışlar sergileyerek çalışanları açısından görünür hale getirmektedirler. Ahlaki yöneticiler, etik standartlar belirleyip çalışanlarına bildirmekte ve bu standartların takip edilmesini sağlamak için ödüller ve cezalar kullanmaktadırlar. Özetle, ahlaki yöneticiler olan liderler etik standartlarını yerine getirmek için davranışlarını ve örgütsel süreçleri şekillendirerek “konuştukları gibi davranmaya” ve “davrandıkları gibi konuşmaya” (söylediklerini pratiğe dökmeye) özen göstermektedirler (Treviño vd., 2000).

Treviño vd. (2000, 2003), iktidardaki bireylerin, çevrelerindeki kişiler tarafından etik liderler olarak görülmesi için hem güçlü ahlaki bireyler hem de güçlü ahlaki yöneticiler olmaları gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Güçlü ahlaki yönetici olup buna karşılık zayıf ahlaki kişiliğe sahip liderler, söyledikleri şeyi uygulamada başarısız olan ikiyüzlüler olarak görülecektir. İkiyüzlü liderler ahlakın önemi hakkında konuşur, ancak eylemleri onları dürüst olmayan ve ilkesiz olarak göstermektedir. Tersine, zayıf bir ahlaki yönetici olup güçlü ahlaki kişiliğe sahip liderler ise etik olarak “tarafsız” lider şeklinde algılanma riski taşımaktadırlar. Yani bu tarz liderlerin, etik konular hakkında sessiz kaldıkları algılanmakta ve çalışanlara, liderin gerçekten etik konusunu önemsemediğini düşündürmektedir (Brown ve Mitchell, 2010).

Etik liderlik kavramının belirgin bir tanımı ise ilk kez Brown vd. (2005) tarafından yapılmıştır. Buna göre etik liderlik, kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışların sergilenmesi ve bu yolla davranışların

iki yönlü iletişim, güçlendirme ve karar alma yoluyla takipçilere tanıtımı şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımda yer alan “normatif olarak uygun davranışların sergilenmesi” ifadesi, etik lider olarak algılananların, meşru ve güvenilir bir rol modeli olmasını sağlayan ve takipçilerin normatif olarak uygun olduğunu düşündükleri davranışları (dürüstlük, güvenilirlik, adalet gibi) yerine getirmesini ifade etmektedir. “Normatif olarak uygun” terimi, uygun davranış olarak kabul edilen şey bağlama bağlı olarak farklılaştığı için belirsizdir. Örneğin, bazı kültürlerde, bazı örgütsel eylemlere karşı açıkça konuşmak normatif olarak uygun davranış olarak kabul edilirken, bazı kültürlerde, çalışanların açıkça konuşması normatif olarak uygunsuz davranış kabul edilebilmektedir (Brown vd., 2005).

Brown ve diğerleri (2005) etik liderlik kavramını sosyal öğrenme kuramına dayandırarak açıklamışlardır. Bandura (1977) tarafından ortaya atılan bu teori, bireylerin rol modellerinin (öğretmenler, ebeveynler ve liderler gibi) nasıl davrandığını gözlemleyerek uygun davranış standartlarını öğrenebileceğini öne sürmektedir. Yönetici rol model olarak, çalışanların davranışlarını etkilemede doğrudan etkili olan kişidir ve bir örgütün etik ikliminin kritik belirleyicisi konumdadır. Çalışanlar, yöneticisinin davranışlarını gözlemleyerek etik veya etik olmayan davranışlarda bulunmayı öğrenmektedir. Dolayısıyla etik liderler, çalışanlara kendi davranışları yoluyla ahlaki davranışları öğretmektedirler. Etik liderler, örgütsel hiyerarşilerde, takipçilerinin dikkatini çekmeye imkân sağlayan güçlü ve görünür pozisyonlar işgal ettikleri için konu ile ilgili önemli rol modellerdir. Doğrudan gözlemlemenin yanı sıra çalışanlar, hem cezaları hem de ödülleri gerçekleştirme gücüne sahip oldukları için liderlerinden etkilenmektedirler. Dolayısıyla, etik liderler ahlaki davranışı ödüllendirdikleri ve etik olmayan davranışları cezalandırdıkları için, çalışanlarını istenen davranışlarda bulunmaları konusunda etkilemektedirler. Son olarak, sosyal öğrenme teorisinde, lider davranışını modelleme, ödül ve cezaların doğrudan etkisine ek olarak, bireylerin kendilerinden beklenenleri ve uygun şekilde davranma normlarını sadece kendi deneyimleriyle değil, başkalarını gözlemleyerek öğrendikleri düşüncesini ifade eden temsili öğrenmenin rolü vurgulanmaktadır. Bu nedenle, bir çalışma grubu bağlamında, bir grup üyesinde sosyal öğrenme, doğrudan ya da dolaylı olarak, diğer grup üyelerinin deneyimleri aracılığıyla da gerçekleşebilir. Liderler etik davrandığında, ahlakın önemi ile ilgili konuştuğunda ve ahlaki davranışı teşvik etmek için ceza ve ödül sistemleri kullandığında, kabul edilebilir davranışlar için grup normları oluşturulmakta ve bir iş birimindeki çalışanların etik olmayan davranışlarda bulunma olasılıkları daha az olmaktadır. (DeConinck, 2015; Brown ve Mitchell, 2010; Mayer, Aquino, Greenbaum, Kuenzi, 2012).

Bazı araştırmacılar (Bass ve Avolio, 1993; Turner, Barling, Epitropaki, Butcher ve Milner, 2002) liderliğin etik boyutunun, karizmatik ya da dönüşümcü liderlik paradigması içinde yer aldığını ifade ederken, bazı araştırmacılar (Howell ve Avolio, 1992; Brown vd., 2005) da dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile etik ve etik olmayan liderlik arasındaki ilişkilerin net olmadığını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar artık sosyalleştirilmiş (etik) ve kişiselleştirilmiş (etik olmayan) karizmatik liderler ile gerçek ve sahte dönüşümcü liderler arasında ayırım yapmaya başlamışlardır. Sözde dönüşümcü liderlerin, meşru olmayan güdülerini veya niyetleri bulunur ve istenmeyen amaçları hedeflerler. Gerçeklik ise ahlaki bir pusula olarak işlev görür ve örgüte hizmet eder. Gerçek ve sahte dönüşümcü liderlik arasında ayırım yapmak, bu iki tür dönüşümcü liderin gösterdiği davranışların aynı olması, yalnızca niyetlerinin farklılık göstermesi nedeniyle takipçiler açısından karmaşıktır. Liderlerin sosyalleştirilmiş veya kişiselleştirilmiş güdülerine göre hareket edip etmediğine dayalı olarak, sosyalleştirilmiş ve kişiselleştirilmiş karizmatik liderlik arasında da benzer bir ayırım yapılabilmektedir. Sonuç olarak, dönüşümcü ve karizmatik liderler, fedakârlıktan ziyade bencillikle motive edildiklerinde ve iktidarı uygunsuz bir şekilde kullandıklarında, etik dışı olabilmektedirler. Araştırmacılar tarafından yapılan ayırma rağmen, dönüşümcü ve etik liderlik tarzı kısmi olarak örtüşmekte ve etik liderler takipçilerin davranışlarını etkilemek için hem dönüşümcü hem de işlemsel liderlik yaklaşımlarını kullanabilmektedirler (Brown vd., 2005; Kalshoven, Den Hartog ve De Hoogh, 2011).

Liderlikle ilgili yapılan birçok çalışmada araştırmalar, çeşitli liderlik teorilerinin (örneğin, dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik, lider-üye değişimi) iş sonuçları üzerindeki etkilerini incelerken, son zamanlarda artan sayıda çalışma, etik liderliğin çeşitli sonuçlarını inceleme konusu yapmaktadır. Bu çalışmaların (Brown vd., 2005; Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes ve Salvador, 2009) bulguları etik liderliğin çalışanların tutumları ve (etik) davranışları ve dolayısıyla da örgüt üzerinde bir takım olumlu sonuçlara yol açtığını ortaya koymaktadır. Bazı araştırmacılar (Mayer vd., 2009) etik liderliğin, önemli sonuçlara olan etkilerini açıklamak için sosyal değişim teorisini kullanmışlardır. Sosyal değişim teorisindeki karşılıklılık ilkelerine göre, bireyler, başkalarının iyi ve adil olduklarına inandıkları zaman, kendilerini yararlı davranışlarla karşılık vermek zorunda hissederler. Etik liderlerin, yüksek düzeyde güvenilir ve adil olarak algılandıkları için çalışma grubundaki çalışanların davranışlarını sosyo-duygusal değişim yoluyla etkilemesi beklenmektedir. Bu gerekçeyle paralel olarak araştırmacılar, çalışanların güvenilir ve adil olması sebebiyle etik liderlere borçlu olduklarını; bu nedenle, yararlı iş davranışlarıyla (daha yüksek düzeylerde etik davranışlar

ve vatandaşlık davranışları gibi) ve yıkıcı davranışlara (daha düşük düzeyde işyerinde sapma davranışı gibi) girmekten kaçınarak karşılık verdiklerini ortaya koymuşlardır (Mayer vd., 2009).

Etik liderler, kurumdaki etik rolünün önemini sık sık dile getirmekte, çalışanların adil olarak algıladıkları kararları vermekte, çalışanların etik olmayan davranışları önleme amacıyla terfi ve ikramiye gibi mekanizmaları takip edip kullanmaları için yüksek etik standartlar getirmektedir. Ortak ahlaki değerler ve etik liderler tarafından modellenen dürüstlük, şefkat ve adalet vurgusu, çalışanların motivasyonlarının, gösterdikleri çabanın, üretken davranışların artmasına yardımcı olacak, işe adanmışlığını güçlendirecek, bu da örgütün gelişmesini sağlayacaktır (Den Hartog ve Belschak, 2012).

Son yıllarda, örgütsel başarı ve finansal performans üzerindeki olumlu etkileri nedeniyle yönetim yazınında yaygın olarak incelenen bir kavram olan çalışan adanmışlık ilk kez Kahn (1990) tarafından yapılan çalışmada tanımlanmıştır. Kahn (1999) adanmışlığı, örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerine kaptırmaları, rol performansları sırasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini işe vermeleri şeklinde tanımlamıştır. Yani, Kahn'a (1990) göre, adanmışlık bir örgütsel rolü işgal ederken ve yerine getirirken, psikolojik olarak var olmak demektir. Rothbard (2001) da adanmışlığı psikolojik olarak var olma şeklinde tanımlamakta ve buna ek olarak dikkat ve kendini verme olmak üzere iki kritik bileşeni içerdiğini ileri sürmektedir. Dikkat, bilişsel olarak var olma ve bireyin rolü hakkında düşünmek için harcadığı zaman miktarını ifade ederken; kendini verme, bireyin kendini rolüne kaptırmasını ve rolüne odaklanma derecesini ifade etmektedir (Rothbard, 2001).

İşe adanmışlık bazı araştırmacılar tarafından çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır. Schaufeli ve Bakker (2003) işe adanmışlığı dinçlik (vigor), adanma (dedication) ve kendini verme-yoğunlaşma (absorption) olmak üzere üç boyutlu bir yapı olarak tanımlamışlardır. Adanmışlığın dinçlik boyutu bireyin çalışırken yüksek seviyede enerji ve zihinsel esnekliğe sahip olması, işini yapmak için çaba göstermeye istekli olması ve zorluklar karşısında bile ısrar etmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Adanma, bireyin işiyle yoğun bir şekilde ilgilenmesini ve işiyle ilgili olarak coşku, gurur ve meydan okuma gibi duygular yaşamasını ifade ederken; adanmışlığın son boyutu olan kendini verme bireyin tamamen işine yoğunlaşmasını, işini yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ve işini mutlu bir şekilde yapmasını ifade etmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Akademik yazında, adanmışlığın, örgütsel davranıştaki bazı yapılarla ilgili olmasına rağmen, aslında bu yapılardan oldukça farklı olduğu ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütüne yönelik tutum ve bağlılığına atıfta bulunması açısından adanmışlıktan farklıdır. Adanmışlık bir tutum değil, bireyin rolünü yerine getirirken ne kadar dikkatli olduğunu ve kendini ne kadar işine verdiğini ifade etmektedir. Örgütsel davranış literatüründe adanmışlığın farklı olduğu yapılardan bir diğeri örgütsel vatandaşlık davranışdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanlara ve örgüte katkı sağlayabilecek gönüllü ve gayri resmi davranışları içerirken, adanmışlığın odak noktası, ekstra rol ve gönüllü davranıştan ziyade kişinin kendi resmi rol performansdır. Özetle, uygulamada adanmışlığın tanımı ve anlamı çoğu zaman diğer yapılar ile örtüşmekteyse de, akademik yazında, bireysel rol performansı ile ilişkili bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan ayrı ve benzersiz bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Saks, 2006).

Çalışanların performansını artıran durumları belirlemek, organizasyonların sürdürülebilirliği ve büyümesi için hayati önem taşımaktadır. Ancak örgütsel performans üzerindeki önemli etkisine rağmen, adanmışlığın öncül faktörlerini inceleyen yeterli düzeyde ampirik araştırma bulunmamaktadır (May, Gilson ve Harter, 2004; Saks, 2006). İşe adanmışlığı artırmada önemli unsurlardan birisi yönetime güvendir. Etik liderlik, bir liderin güvenilirliği ve üstün bir etki yaratma potansiyeli açısından kritik öneme sahiptir. Etik liderlerin bu güvenilirliği, lider ve takipçiler arasındaki güven üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilmektedir (Engelbrecht, Heine ve Mahembe, 2017). Adalet, güç paylaşımı, rol açıklığı, insan odaklı davranış, dürüstlük, etik rehberlik ve sürdürülebilirlik kaygısının uygulanması, daha yüksek düzeyde bir çalışan adanmışlığı ile sonuçlanan, güç, özveri ve kendini işe vermeyi artırabilmektedir (Sugianingrat, Yasa, Sintaasih ve Subudi, 2017). Etik liderlik ile adanmışlık ilişkisi Sosyal Değişim Teorisiyle (Blau, 1964) de açıklanabilmektedir. Buna göre, çalışanlar liderlerinin kendilerine adil ve saygılı bir şekilde davrandıklarını gördüklerinde, liderleri ile ilişkilerini sosyal değişim açısından değerlendirmekte ve buna, işlerini yaparken daha fazla çaba sarf ederek, daha yüksek işe adanmışlık düzeyiyle ve çalışmalara daha aktif bir şekilde katılmaya istekli olarak karşılık vermeleri muhtemeldir (Engelbrecht vd., 2017). Yapılan araştırmalar da (Den Hartog and Belschak, 2012; Engelbrecht, 2017; Khuong ve Dung, 2015; Sugianingrat, 2017), genel olarak etik liderlik ile çalışanın işe adanmışlığı arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koymaktadır.

H₁: Etik liderliğin çalışan adanmışlığı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Etik liderlik sadece örgütün işleyişini derinden etkilemekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların tutum ve davranışları üzerinde de belirleyici bir faktördür (Wang ve Yang, 2016). Çalışanların işle ilgili birçok tutum ve davranışı ile performansını etkileme potansiyeline sahip olan etik liderliğin önemli sonuçlarından bir tanesi de çalışanın iş tatminini arttırmasıdır. Örgütsel psikoloji alanında en yaygın çalışılan kavramlardan bir tanesi olan iş tatmini, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında ne hissettikleri, diğer bir deyişle işlerini ne kadar beğendikleri (memnuniyetini) veya beğenmedikleri (memnuniyetsizlik) ile ilgilidir. Hem işin genel bir değerlendirmesi hem de işin farklı yönlerine ilişkin bir tutum kümesi olarak incelenen tutumsal bir değişken olan iş tatmini, dışsal tatmin (ücret, memnuniyet, fiziki koşullar, politikalar ve prosedürlerden memnuniyet) ve içsel tatmin (yaratıcılık ve başarıdan memnuniyet) olmak üzere iki boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Markovits, Davis, Fay ve Dick, 2010).

Yazında çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri açıklamak üzere birçok farklı teori ortaya atılmıştır. Ortaya atılan bu teoriler genel olarak durumsal, yatkinlık ve etkileşimci yaklaşımlar olmak üzere üç başlıkta sınıflandırılabilir. Buna göre durumsal teoriler, iş tatmininin işin niteliğinden veya çevrenin diğer özelliklerinden kaynaklandığını varsayarken; yatkinlık teorileri; iş tatmininin bireyin kişilik özelliklerine bağlı olduğunu, etkileşimci teoriler ise iş tatmininin durumsal ve kişisel faktörlerinin etkileşiminden kaynaklandığını varsaymaktadır. (Judge, Parker, Colbert, Heller ve Ilies, 2001).

Hem çalışanı hem de örgütü etkileyen bir konu olan iş tatmin düzeyini etkileyebilecek birçok faktör bulunmaktadır. İşin kendisi, ücret, adil bir terfi sistemi, liderlik ve sosyal ilişkiler bu faktörlerden bazılarıdır. Sosyal ilişkiler, bireysel mutluluğun en önemli nedenlerinden biridir. Dürüstlük ve güvenin teşvik edildiği bir iş ortamı yaratmak, çalışanların sosyal ortamını iyileştirmekte ve bu da iş tatminini arttırmaktadır. Etik liderliğin başkalarını düşünen ve yardımsever boyutları, bu liderlik modeli ile gelişmiş sosyal çevre ve örgütsel iklimi arasında bir ilişki olabileceğini ve bunun da çalışanların iş tatminini arttırabileceğini düşündürmektedir (Yates, 2011).

Çalışanların iş tatminini arttıran önemli faktörlerden bir tanesi de adanmışlıktır. Kendini işe adanmış çalışanlar yaptıkları işin bir anlamı ve amacı olduğunu düşünmekte ve buna bağlı olarak da daha iyi bir performans sergilemekte, yaptıkları işi olumlu olarak değerlendirdikleri için de tatmin düzeyleri artmaktadır (Orgambidez-Ramos ve Almeida, 2017). Yapılan önceki çalışmalar da (Alarcon ve Lyons, 2011; Biswas ve Bhatnagar, 2013; Kamalanabhan, Sai ve

Duggirala, 2009; Orgambidez-Ramos ve Almeida, 2017) işe adanmışlık ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

H₂: Etik liderliğin çalışanın iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H₃: Adanmışlığın çalışanın iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Etik liderliğin çalışanlar üzerinde yarattığı olumlu etkilere ilişkin yapılan çalışmaların çoğunda, bu liderlik türünün çalışanların yıkıcı davranışlarını azaltmada ve ahlaksız işyeri uygulamalarını caydırmadaki olumlu rolü araştırılmasına rağmen, etik liderlik ilişkilerinin, çalışanların örgütten ayrılma niyetlerine etkisi nispeten daha az incelenen bir konu olmuştur. İşten ayrılma niyeti, bir kişinin örgütten ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik duyması şeklinde tanımlanmakta (Tett ve Meyer, 1993) ve fiilen işten ayrılmadan önceki karar sürecinin son adımı olarak görülmektedir (Mobley, 1977). İşten ayrılma niyeti, (gerçek) işten ayrılmanın en güçlü bilişsel öncülüdür. Bu nedenle, örgüt açısından değerli görülen çalışanları işten ayrılma kararı vermeye iten sebeplerin bilinmesi ve bunların ortadan kaldırılması veya en azından azaltılması, bu çalışanların örgütte kalmasını sağlayarak, örgütün işlevselliğinin zarar görmesini önleyebilmek açısından önemlidir (Carmeli ve Weisberg, 2006).

Bir örgütte çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen pek çok değişken bulunmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin en önemli belirleyicilerinden birisi liderdir. Yöneticilerin ahlaki standartlara uygun davranışlar sergilemesi ya da çalışanların etik olmayan davranışlarını göz ardı etmeyip cezalandırması, yani etik liderlik tarzını benimsemesi, çalışanların iş ile ilgili olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine, böylece işten ayrılma ve başka bir örgüte geçme niyetlerinin azalmasına yol açacaktır. Yazında yapılan önceki çalışmaların (Elçi, Şener, Aksoy ve Alpkan, 2012; Mehmood, Norulkamar, Attiq ve Irum, 2018; Shafique, Kalyar ve Ahmad, 2018; Yurtkoru, Ensari ve Erdilek Karabay, 2018) sonuçları da etik liderlik ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki negatif yönlü ilişkiyi ortaya koymaktadır.

Örgütler açısından önemli maliyetlere yol açan personel devir hızının belirleyicilerinden olan işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlardan biri de çalışanların işe adanmışlık düzeyidir. İşle ilgili tatmin edici, olumlu deneyim ve ruh hali olarak tanımlanan (Schaufeli ve Bakker, 2004) işe adanmışlık, çalışan tutumlarını olumlu etkileyen bir unsurdur. Buna göre, kendini işine adanmış çalışanlar örgütlerine daha fazla bağlanacak ve işten ayrılmayı daha az düşüneceklerdir. İşe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışmada da

(Du Plooy ve Roodt, 2010; Gupta ve Shaheen, 2017; Mxenge, Dywili ve Bazana, 2014; Robyn ve Du Preez, 2013; Saks, 2006) işe adanmışlığın işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir.

H₄: Etik liderliğin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

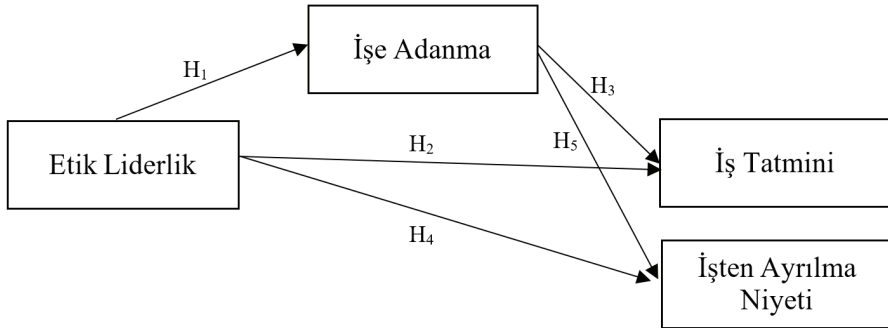
H₅: İşe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

Yapılan literatür incelemesinde etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolünü ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak söz konusu değişkenler arasında doğrudan ilişkilerin var olması işe adanmışlığın, etik liderlik ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkilerinin olabileceğine işaret etmektedir.

H₆: Etik liderliğin iş tatminine etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü vardır.

H₇: Etik liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



1. YÖNTEM

1.1. Örneklem

Çalışmada yapılan analizde kullanılan veri, kolayda örnekleme yöntemi ile Adana'da tekstil sektöründe faaliyet göstermekte olan çalışanlardan anket yapılarak elde edilmiştir. Toplamda 250 anket dağıtılmış, ancak 208 anket geri dönmüş ve anketlerden 11'i uygun şekilde doldurulmadığından araştırma kapsamına alınmamıştır. Buna göre toplamda 197 anket sonucu ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 64'ünü kadınlar ve 133'ünü ise erkekler oluşturmaktadır. Çalışmaya

katılanların 138'inin yaşları 40 ve daha az bulunmuştur. Katılımcıların 78'i 10 yıldan fazla süredir çalışmakta olup, çalışanların 54'ü 10 yıldan fazla süredir mevcut iş yerinde çalışmaktadır. Katılımcıların 151'i evli olup, 150'si lisans ve ön lisans düzeyinde eğitim durumunda bulunmaktadır. Söz konusu demografik verinin ayrıntılı olarak Tablo 1'de görülmesi mümkündür.

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Demografik Veriler

Cinsiyet	F	%	Medeni Durum	F	%
Kadın	64	32,5	Evli	151	76,6
Erkek	133	67,5	Bekâr	46	23,4
Toplam	197	100,0	Toplam	197	100,0
Yaş	F	%	Eğitim Durumu	F	%
21-30	48	24,4	İlköğretim	2	1,0
31-40	90	45,7	Lise	27	13,7
41-50	45	22,8	Ön Lisans	37	18,8
51-60	10	5,1	Lisans	113	57,4
61 ve üstü	4	2,0	Lisansüstü	18	9,1
Toplam	197	100,0	Toplam	197	100,0
Çalışma Süresi	F	%	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	F	%
1 yıldan az	6	3,0	1 yıldan az	20	10,2
1-5 yıl	42	21,3	1-5 yıl	64	32,5
6-10 yıl	71	36,0	6-10 yıl	59	29,9
11-15 yıl	29	14,7	11-15 yıl	24	12,2
16-20 yıl	27	13,7	16-20 yıl	20	10,2
21 yıl üzeri	22	11,2	21 yıl üzeri	10	5,1
Toplam	197	100,0	Toplam	197	100,0

1.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada uygulanan anket formunda 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu formda etik liderlik, işe adanma, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile katılımcıların cinsiyet, yaş, çalışma süreleri ve eğitim seviyelerine ilişkin demografik sorular yöneltilmiştir.

Etik Liderlik Ölçeği. Araştırma çerçevesinde etik liderliği ölçmek için Brown, Treviño ve Harrison (2005) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyut ve on ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı Brown vd. (2005) tarafından 0,90; 0,91; 0,92; 0,93; 0,94 gibi yüksek değerler almıştır.

İşe Adanma Ölçeği. Çalışmada işe adanmışlık Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından geliştirilen tek boyut ve dokuz ifadeli işe adanma ölçeğinin kısa formu kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçeğin iç tutarlık katsayısının yapılan çalışmada 0,85 ve 0,92 arasında değişen değerler aldığı bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği. Bu çalışmada iş tatminini ölçmek üzere Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1983) tarafından geliştirilen tek boyut ve üç ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı Bowling ve Hammond (2008) tarafından yapılan meta analiz çalışmasına göre çeşitli çalışmalarda 0,67 ile 0,94 arasında değişen değerler almaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği. Araştırma çerçevesinde işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilen tek boyut ve üç ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Adı geçen çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0,83 olarak belirlenmiştir.

1.3. İşlem

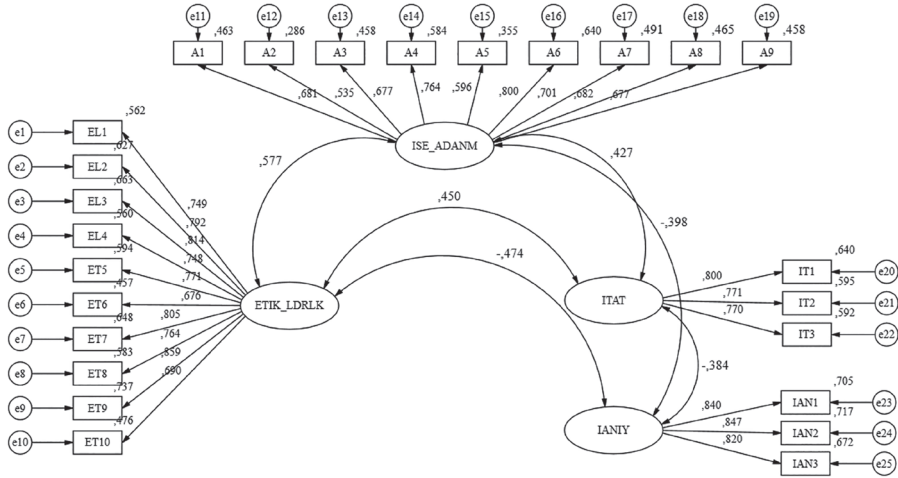
Araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılıklarını belirlemek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı dikkate alınmıştır. Çalışmada ele alınan ölçüm modelinin yapısal geçerliğini ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Araştırmada ortaya konulmuş olan hipotezlerin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli analizi kullanılarak değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler belirlenmiştir. Aracılık etkilerini tespit etmek için Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilmiş olan yöntem kullanılmıştır (Hayes, 2018). Buna göre değişkenler arasındaki dolaylı etkiler bootstrap yöntemi (Bollen ve Stine, 1990) kullanılarak belirlenmektedir. Bu çalışma kapsamında dolaylı etkileri belirlemek amacıyla bootstrap yöntemi (Hayes ve Scharkow, 2013) dikkate alınmıştır. Bootstrap için 5000 yeniden örnekleme ve sapma düzeltilmesi yapılmış %95 güven aralığı ile kullanılmıştır. Güven aralıklarının sıfır içermemesi durumunda aracılık etkisinin anlamlı olduğu söylenebilmektedir (Preacher ve Hayes, 2008).

2. BULGULAR

Çalışmada ölçüm modelinin geçerliğinin belirlenmesi için ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizin yapılmasında en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi (maximum likelihood) kullanılmıştır. Söz konusu analiz bulgularına göre ortaya konulan katsayılar Şekil 2’de görüldüğü üzere XX ile XX arasında değişken oldukça yüksek faktör yükleri almıştır. Doğrulayıcı faktör analizi modelinin uyum iyiliği değerlerinin çok iyi uyum sağladığı görülmektedir ($\chi^2 = 294,211$; $sd = 269$; $\chi^2/sd = 1,094$; $p < 0,139$; CFI = 0,990; TLI = 0,989;

IFI = 0,990; RMSEA = 0,022; SRMR = 0,042). Bulgulara göre karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,990, Tucker Lewis indeksi (TLI) 0,989, artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,990, yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,022 ve standardize edilmiş kalıntıların karekökü (SRMR) 0,042 olarak elde edilmiş olup, bu değerler modelin çok iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi



Çalışmada ele alınmış olan ölçeklerin güvenirliklerini tespit etmek amacıyla Cronbach alfa katsayısı dikkate alınmıştır. Tablo 2’de de görülmekte olduğu üzere etik liderlik ölçeğinin alfa katsayısı 0,95, işe adanma ölçeğinin 0,94, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin ise 0,86 olarak belirlenmiştir. Söz konusu bu değerlerin tamamının 0,70’in üzerinde değerler olması (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010: 125) bu ölçme araçlarının güvenilir olduklarını göstermektedir.

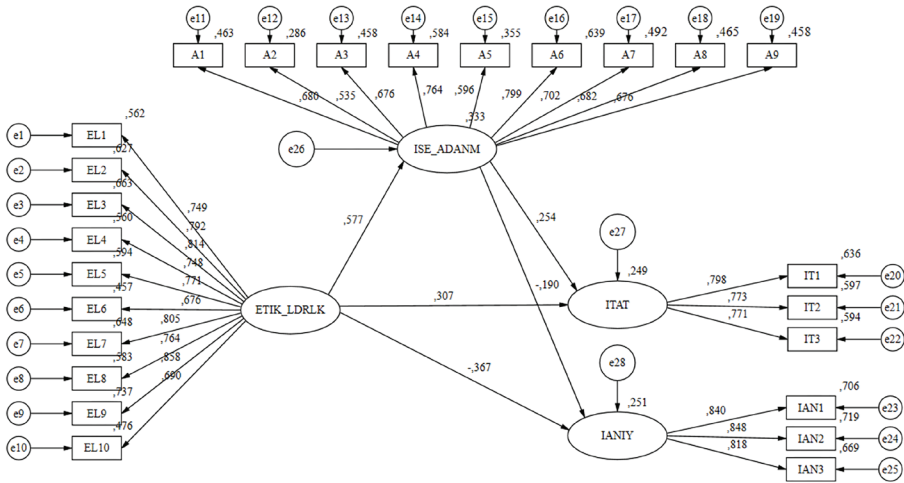
Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alfa Değerleri ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri (n = 197)

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. Etik Liderlik	3,79	0,77	0,95 ^a			
2. İşe Adanma	4,37	0,62	0,53 ^{**}	0,94 ^a		
3. İş Tatmini	3,96	0,81	0,39 ^{**}	0,36 ^{**}	0,86 ^a	
4. İşten Ayrılma Niyeti	3,63	0,89	-0,43 ^{**}	-0,36 ^{**}	-0,33 ^{**}	0,86 ^a

^ap<0,05, ^{**}p<0,01, ^aCronbach Alfa Katsayısı, Ort. = Ortalama, SS = Standart Sapma

Araştırma kapsamında ele alınmış olan değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır. Söz konusu bulgulara göre etik liderlik ile işe adanma ($r = 0,53$; $p < ,01$), iş tatmini ($r = 0,39$; $p < ,01$) ve işten ayrılma niyeti ($r = -0,43$; $p < ,01$) arasındaki ilişkiler anlamlı olarak elde edilmiştir. Bunlara ek olarak işe adanma ile iş tatmini ($r = 0,36$; $p < ,01$) ve işten ayrılma niyeti ($r = -0,36$; $p < ,01$) arasındaki ilişkilerin de anlamlı olduğu görülmektedir. Son olarak ise iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ise ($r = -0,33$; $p < ,01$) değerleri ile negatif yönlü ve anlamlı olarak ortaya konulmuştur.

Şekil 3. Doğrudan ve Dolaylı Etkiler ile Standartlaştırılmış Yol Katsayıları



Çalışmada ortaya konulmuş olan araştırma modeli çerçevesinde doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri belirlemek için yapısal eşitlik modeli en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi (maximum likelihood) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Model kapsamında katsayılar eş zamanlı olarak analiz edilmiştir. Şekil 3’te bu analizle ortaya konulmuş olan etkiler ile yol katsayıları yer almaktadır. Bu bulgulara göre model uyum iyiliği değerleri çok iyi uyumu göstermektedir ($\chi^2 = 298,563$; $sd = 270$; $\chi^2/sd = 1,106$; $p < 0,112$; CFI = 0,989; TLI = 0,988; IFI = 0,989; RMSEA = 0,023; SRMR = 0,044). Sonuçlara göre karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,989, Tucker Lewis indeksi (TLI) 0,988, artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,989, yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,023 ve standardize edilmiş kalıntıların karekökü (SRMR) 0,044 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar modelin çok iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Çalışmada model kapsamında etik liderliğin işe adanma, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine yönelik öne sürülmüş olan hipotezlerin Şekil 3'te de görüldüğü üzere desteklenmekte olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre etik liderliğin işe adanma ($\beta = 0,58$) ile iş tatmini ($\beta = 0,31$) üzerinde pozitif yönlü ve işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta = -0,37$) ise negatif yönlü ve anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. Ayrıca işe adanmanın iş tatmini ($\beta = 0,25$) üzerinde pozitif yönlü ve işten ayrılma niyeti ($\beta = -0,19$) üzerinde ise negatif yönlü ve anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular bağlamında elde edilen katsayılar, standart hata değerleri, %95 güven aralığı değerleri ile önem düzeyleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Modeldeki Yol Katsayıları ve Dolaylı Etkiler

	Yol Katsayıları		Dolaylı Etkiler	
	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti	İşe Adanma	Ölçüm Değeri
Etik Liderlik	0,307* (0,093)	-0,367* (0,088)	0,577* (0,055)	
İşe Adanma	0,254* (0,097)	-0,190* (0,095)		
EL → IA → IT				0,146** (0,059)
EL → IA → IAN				-0,110* (0,057)
				Sapma Düzeltmesi Yapılmış %95 Güven Aralığı
				0,038 – 0,270
				-0,225 – -0,002

Not: Hayes, Preacher ve Myers (2011)'den uyarlanmıştır. Parantez içindeki değerler standart hatalardır, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Ayrıca etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo 3). Bulgulara göre söz konusu etkinin ($\beta = 0,15$) anlamlı olduğu ancak bu etkinin doğrudan etkiye göre (bkz. Tablo 4) düşüş gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca etik liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde işe adanmanın aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre söz konusu etkinin ($\beta = -0,11$) anlamlı olduğu ancak bu etkinin toplam etkiye göre (bkz. Tablo 4) düşüş gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda aracılık etkisine yönelik hipotezlerin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 4. Modeldeki Toplam Etkiler

	İş Tatmini	Sapma Düzeltmesi Yapılmış %95 Güven Aralığı	İşten Ayrılma Niyeti	Sapma Düzeltmesi Yapılmış %95 Güven Aralığı
Etik Liderlik	0,454* (0,068)	0,309 – 0,575	-0,476* (0,064)	-0,595 – -0,341

Not: Parantez içindeki değerler standart hatalardır, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

SONUÇ

Etik liderlik, son yıllarda iş hayatında yaşanan etik skandalların örgütler açısından ortaya çıkardığı maliyetler nedeniyle araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olarak öne çıkmaktadır. İlkeli ve adil seçimler yaparak iş ortamlarını adil bir şekilde yapılandıran (De Hoogh ve Hartog) etik liderler, çalışan tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkileme potansiyeli nedeniyle örgütün performansı ve etkinliği açısından oldukça önemlidirler. Bu bağlamda, etik liderliğin çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisinin ortaya konulmasının amaçlandığı bu çalışma Adana'da tekstil sektöründe çalışan 197 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Anket yöntemiyle toplanmış olan veri kullanılarak ölçüm modelinin geçerliğini ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirlikleri Cronbach alfa katsayısı ile değişkenler arasındaki ilişkiler ise korelasyon analizi değerlendirilmiştir. Etik liderlik, işe adanma, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler ise yapısal eşitlik modeli kullanılarak tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara göre etik liderlik algısının çalışanların işe adanma düzeylerini artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca etik liderlik ve işe adanmanın iş tatminini artırdığı buna karşılık işten ayrılma niyetini azalttığı belirlenmiştir. Bunlara ek olarak etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Literatürde, etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracılık etkisini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak, çalışma kapsamında elde edilen bu bulguların, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri ayrı ayrı ele alan çalışmaların (Den Hartog and Belschak, 2012; Engelbrecht, 2017; Khuong ve Dung, 2015; Sugianingrat, 2017; Alarcon ve Lyons, 2011; Biswas ve Bhatnagar, 2013; Kamalanabhan, Sai ve Duggirala; Orgambidez-Ramos & Almeida; Elçi, Şener, Aksoy ve Alpkan, 2012; Mehmood, Norulkamar, Attiq ve Irum, 2018; Shafique, Kalyar ve Ahmad, 2018; Yurtkoru, Ensari ve Erdilek Karabay, 2018) bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Benzer şekilde, kuramsal çerçevede değerlendirildiğinde, bu bulgular bireyler arasındaki ilişkiyi karşılıklı değişimi içeren iki taraflı, karşılıklı olarak birbirine bağlı ve ödüllendirici bir süreç olarak ele alan Sosyal Değişim Teorisi'nin (Blau, 1964) ortaya koyduğu görüşleri de destekler niteliktedir. Buna göre, çalışanlar, liderlerinin karar ve davranışlarında adil ve etik olduklarına inandıklarında, kendilerini işlerine daha fazla vermekte ve işini daha mutlu bir şekilde yapmakta,

dolayısıyla da işten duydukları tatmin düzeyi artarken, işten ayrılmayı daha az düşünmektedirler. Bu bağlamda liderlerin adil ve ahlaki davranışlar sergilemesi, bir yandan çalışanlar arasında etik davranışı teşvik edip örgüt içerisinde etik iklim oluşmasını sağlarken ve diğer yandan çalışan tutum ve davranışlarını olumlu etkileyerek örgütün etkinliğini artırabilecektir.

Etik liderliğin çalışan tutumları üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışma, tek bir sektör çalışanları ile gerçekleştirilme ve veri toplamak için anket yönetimi kullanma gibi bir takım kısıtlar içermektedir. İlerde yapılacak çalışmalarda farklı sektör çalışanlarından veri toplanarak modelin test edilmesiyle karşılaştırmalı değerlendirmeler yapılabilmesine imkân sağlamak ve veri toplamak için de nitel tekniklerin kullanılması anket yönteminin katılımcıların doğru ve tarafsız yanıtlar vermeme gibi risklerini ortadan kaldırabilmek adına faydalı olacaktır.

İçermiş olduğu tüm bu kısıtlara rağmen, etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi ile işe adanma aracılığıyla dolaylı etkisini inceleyerek literatüre katkı sağlayan bu çalışmanın, liderlerin çalışanların güvenini ve sadakatini kazanabilmek, tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkileyebilmek için ahlaki davranışlar sergilemesinin şart olduğunu ortaya koyarak da uygulamaya katkı sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Alarcon, Gene M. ve Joseph B., Lyons (2011), "The Relationship of Engagement and Job Satisfaction in Working Samples", *The Journal of Psychology*, Vol. 145, No. 5, ss. 463-480.
- Bandura, Albert (1977), *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bass, Bernard M. ve Bruce J., Avolio (1993), "Transformational Leadership and Organizational Culture", *Public Administration Quarterly*, Vol. 17, ss. 112-121.
- Biswas, Soumendu ve Jyotsna, Bhatnagar (2013), "Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction", *Vikalpa*, Vol. 38, No. 1, ss. 27-40.
- Blau, Peter M. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, Wiley & Sons, New York, NY.
- Bollen, Kenneth A. ve Robert Stine (1990), "Direct and Indirect Effects: Classical and Bootstrap Estimates of Variability", *Sociological Methodology*, Vol. 20, No. 1, ss. 115-140.
- Bowling, Nathan A. ve Gregory D. Hammond (2008), "A Meta-Analytic Examination of the Construct Validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, No. 1, ss. 63-77.
- Brown, Michael E. ve Marie S., Mitchell (2010), "Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 20, No. 4, ss. 583-616.
- Brown, Michael E., Linda K., Treviño, ve David A., Harrison (2005), "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 97, ss. 117-134.
- Cammann, Cortland, Mark Fichman, Douglas Jenkins ve John Klesh (1979), "The Michigan Organizational Assessment Questionnaire", Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cammann, Cortland, Mark Fichman, Douglas Jenkins ve John Klesh (1983), "Michigan Organizational Assessment Questionnaire" içinde S. E.

- Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis & C. Cammann (Eds.), *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices* (ss. 71-138). New York: Wiley-Interscience.
- Carmeli, Abraham ve Jacob, Weisberg (2006), "Exploring Turnover Intentions among Three Professional Groups of Employees", *Human Resource Development International*, Vol. 9, No. 2, ss. 191-206.
- DeConinck, James B. (2015), "Outcomes of Ethical Leadership Among Salespeople", *Journal of Business Research*, Vol. 68, ss. 1086-1093.
- Den Hartog, Deanne N. ve Frank D., Belschak (2012), "Work Engagement and Machiavellianism in the Ethical Leadership Process", *Journal of Business Ethics*, Vol. 107, ss. 35-47.
- Du Plooy, Janine ve Gert, Roodt (2010), "Work Engagement, Burnout and Related Constructs As Predictors of Turnover Intentions". *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 3, No. 1, ss. 1-13.
- Elçi, Meral, İrge, Şener, Seval, Aksoy ve Lütfihak, Alpkan (2012), "The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 58, ss. 289-297.
- Engelbrecht, Amos S., Gardielle, Heine ve Bright, Mahembe (2017), "Integrity, Ethical Leadership, Trust and Work Engagement", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38, No. 3, ss. 368-379.
- Gupta, Manish ve Musarrat, Shaheen (2017), "Impact of Work Engagement on Turnover Intention: Moderation by Psychological Capital in India", *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice*, Vol. 18, ss. 136-143.
- Hair, Joseph F. Jr., William C. Black, Barry J. Babin ve Rolph E. Anderson (2010), *"Multivariate Data Analysis: A Global Perspective, 7th Edition"*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hayes, Andrew F. (2018), *"(Second Edition)"*, New York, NY: Guilford Press.
- Hayes, Andrew F. ve Michael Scharkow (2013), "The Relative Trustworthiness of Inferential Tests of the Indirect Effect in Statistical Mediation Analysis: Does Method Really Matter?", *Psychological Science*, Vol. 24, No. 10, ss. 1918-1927.
- Hayes, Andrew F., Kristopher J. Preacher ve Teresa A. Myers (2011), "Mediation and the Estimation of Indirect Effects in Political Communication Research"

- (ss. 434-465), içinde E. P. Bucy ve R. L. Holbert (Eds.), *Sourcebook for Political Communication Research: Methods, Measures and Analytical Techniques*, New York: Routledge.
- Howell, Jane M. ve Bruce J., Avolio (1992), "The Ethics of Charismatic Leadership: Submission or Liberation?", *Academy of Management*, Vol. 6, No. 2, ss. 43-54.
- Judge, Timothy A., Sharon, Parker, Amy E., Colbert, Daniel, Heller ve Remus, Ilies (2001), "Job Satisfaction: a Cross Cultural Review", içinde N. Andersen, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, (Vol. 2, s. 25-52), London: Sage.
- Kahn, William A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 4, ss. 692-724.
- Kalshoven, Karianne, Deanne N., Den Hartog ve Annebel H. B., De Hoogh (2011), "Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure", *The Leadership Quarterly*, Vol. 22, ss. 51-69.
- Kamalanabhan, T. J., L. Prakash, Sai, ve Mayuri, Duggirala (2009), "Employee Engagement and Job Satisfaction in the Information Technology Industry", *Psychological Reports*, Vol. 105, ss. 759-770.
- Khan Zakeer A., Allah, Nawaz ve Irfanullah, Khan (2016), "Leadership Theories and Styles: A Literature Review", *Journal of Resources Development and Management*, Vol. 16, ss. 1-7.
- Khuong, Mai N. ve D. Thi Thuy, Dung (2015), "The Effect of Ethical Leadership and Organizational Justice on Employee Engagement — The Mediating Role of Employee Trust", *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 6, No. 4, ss. 235-240.
- Markovits, Yannis, Ann J., Davis, Doris, Fay ve Rolf, van Dick (2010), "The Link Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differences between Public and Private Sector Employees", *International Public Management Journal*, Vol. 13, No. 2, ss. 177-196.
- May, Douglas R., Richard L., Gilson ve Lynn M., Harter (2004), "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work", *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, Vol. 77, ss. 11-37

- Mayer, David M., Karl, Aquino, Rebecca, Greenbaum ve Maribeth, Kuenzi (2012), "Who Displays Ethical Leadership, and Why Does It Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership", *Academy of Management Journal*, Vol. 55, No. 1, ss. 151-171.
- Mayer, David M., Maribeth, Kuenzi, Rebecca, Greenbaum, Mary, Bardes ve Rommel, Salvador (2009), "How Low Does Ethical Leadership Flow? Test of a Trickle-down Model", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 108, ss. 1-13.
- Mehmood, Nasir, Ungku, Norulkamar, Saman, Attiq ve Sobia, Irum (2018), "Relationship between Distributive Justice, Ethical Leadership, and Turnover Intention with the Mediating Effects of Ethical Climate", *International Journal of Engineering & Technology*, Vol. 7, No. 2, ss. 429-435.
- Mobley, William H. (1977), "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, ss. 237-240.
- Monahan, Kelly (2012), "A Review of the Literature Concerning Ethical Leadership in Organizations", *Emerging Leadership Journeys*, Vol. 5, No. 1, ss. 56-66.
- Mxenge, S. V., M., Dywili ve S., Bazana (2014), "Job Engagement and Employees' Intention to Quit Among Administrative Personnel at the University of Fort Hare in South Africa", *International Journal of Research In Social Sciences*, Vol. 4, No. 5, ss. 129-144.
- Orgambidez-Ramos, Alejandro ve Helena, Almeida (2017), "Work Engagement, Social Support, and Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff: A Winning Combination", *Applied Nursing Research*, Vol. 36, ss. 37-41.
- Preacher, Kristopher J. ve Andrew F. Hayes (2004), "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models", *Behavior Research Methods, Instruments and Computers*, Vol. 36, No. 4, ss. 717-731.
- Preacher, Kristopher J. ve Andrew F. Hayes (2008), "Contemporary Approaches to Assessing Mediation in Communication Research", içinde A. F. Hayes, M. S. Slater & L. B. Snyder (Eds.), *The SAGE Sourcebook of Advanced Data Analysis Methods for Communication Research*, (ss. 13-54), Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Robyn, Anecia ve Ronel, du Preez (2013), "Intention to Quit Amongst Generation Y Academics in Higher Education", *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 39, No. 1, ss. 1-14.

- Rothbard, Nancy P. (2001), "Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 46, ss. 655-684.
- Saks, Alan M. (2006), "Antecedents and Consequences of Employee Engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 7, ss. 600-619.
- Schaufeli, Wilmar ve Arnold, Bakker (2004), "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, ss. 293-437.
- Schaufeli, Wilmar ve Arnold, Bakker, (2003), *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*, Occupational Health Psychology Unit, The Netherlands.
- Schaufeli, Wilmar, Arnold, Bakker ve Marisa, Salanova (2006), "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66, No. 4, ss. 701-716.
- Shafique, Imran, Masood N., Kalyar ve Bashir, Ahmad (2018), "The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction", *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, Vol. 16, No. 1, ss. 71-87.
- Sugianingrat, I.A. Putu Widani, Ni Nyoman Kerti, Yasa, Desak Ketut, Sintaasih ve Made, Subudi (2017), "The Influence of Ethical Leadership on Employee Performance through Employee Engagement", *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, Vol. 22, No. 12, ss. 4-11.
- Tett, Robert P. ve John P., Meyer (1993), "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings", *Personnel Psychology*, Vol. 46, ss. 259-293.
- Treviño, Linda K., Michael E., Brown ve Laura, P., Hartman (2003), "A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside the Executive Suite", *Human Relations*, Vol. 55, ss. 5-37.
- Treviño, Linda K., Laura, P., Hartman ve Michael E., Brown, (2000), "Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership", *California Management Review*, Vol. 42, No. 4, ss. 128-142.
- Turner, Nick, Julian, Barling, Olga, Epitropaki, Vicky, Butcher ve Caroline, Milner, (2002), "Transformational Leadership and Moral Reasoning", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 2, ss. 304-311.

- Wang, Yau-De ve Conna, Yang (2016), "How Appealing are Monetary Rewards in the Workplace? A Study of Ethical Leadership, Love of Money, Happiness, and Turnover Intention", *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Vol. 129, ss. 1277-1290.
- Yates, Laurie (2011), *Exploring the Relationship of Ethical Leadership with Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior*, Unpublished PhD Thesis, George Fox University.
- Yurtkoru, E. Serra, Şebnem, Ensari ve Melisa, Erdilek Karabay (2018), "To What Extent Trust in Leader and Ethical Climate Affect Turnover Intention? A Research on Private and Public Bank Employees", *International Journal of Organizational Leadership*, Vol. 7, ss. 12-26.

SAYIŞTAY KARARLARI

•Temyiz Kurulu Kararları

TEMYİZ KURULU KARARI

Tarih : 16.05.2018

No : 44489

Konu: Belediyede görevli avukatların baro üyeliklerinden kaynaklanan baro üyeliği aidatlarının kendileri tarafından ödenmesi gerektiği halde, Belediye bütçesinden ödenmesi.

191 sayılı ilamın 17. maddesi ile, ... Belediyesinde görevli avukatların baro üyeliklerinden kaynaklanan baro üyeliği aidatlarının, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun Ek 1 inci maddesindeki düzenlemeye uygun olarak, kendileri tarafından ödenmesi gerektiği halde, Belediye bütçesinden ödenmesi sonucu ...-TL'ye tazmin hükmü verilmiştir.

İlamda harcama yetkilisi sıfatıyla sorumlu tutulan ... ile gerçekleştirme görevlisi sıfatıyla sorumlu tutulan ...'in aynı mahiyetteki temyiz dilekçesinde özetle;

2014 yılı ... Belediye Başkanlığı Hesaplarının incelemesi sonucu, belediyede görevli avukatların baro aidatlarının belediye bütçesinden ödenmesi sorgu konusu yapıldığını, ancak Sayıştay 5. Daire Başkanlığının 24.6.2016 ilam tarihli 191 ilam numaralı 174 Karar sayılı kararı ile tazmin hükmü verildiğini, verilen kararın gerekçesini ise memur avukatların baroya kayıt zorunluluğunun bulunmadığı şeklindeki tespit edildiğini, verilen kararın hatalı bir o kadar da hukuka aykırı olup bozmayı gerektirdiğini,

Kamuda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak görev yapan avukatların baro ile ilişkileriyle ilgili olarak iki temel kanunda hüküm bulunduğunu, bunlardan birisinin 1136 sayılı Avukatlık Kanunu olduğunu, Avukatlık Kanunu'nun Ek 1. Maddesinde "Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli olarak avukatlık görevinde çalışanların baro levhasına yazılmaları isteklerine bağlıdır. (...)” düzenlemesinin bulunduğunu, bu düzenlemenin, sorgu, nihayetinde de ilamda işaret edilen "kamu zararı" tespitinin dayanağını oluşturduğunu, Dairece, söz konusu düzenleme esas alınarak kamu zararı oluştuğunun belirtildiğini, oysaki konunun sadece Avukatlık Kanunu açısından değil 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan düzenlemelerle birlikte değerlendirildiğinde verilen tazmin kararının hukuka aykırı olduğunun açıkça anlaşılacağını,

Kamuda avukatlık yapan memurlarla ilgili bir diğer düzenlemenin de 657 sayılı Devlet Memurları Hakkındaki Kanun'da bulunduğunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36 ncı maddesinin 1 nci fıkrasının "V" bendinde; "Avukatlık Hizmetleri Sınıfı: Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, özel kanunlarına göre avukatlık ruhsatına sahip, BAROYA KAYITLI ve kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olan memurları kapsar." denilmek suretiyle 1136 sayılı yasanın Ek 1 maddesiyle isteğe bırakılmış olan baro levhasına yazılma serbestliğini ortadan kaldırdığını ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak görev yapan avukatlar için BARO LEVHASINA KAYITLI OLMAYI bir zorunluluk haline getirdiğini, öte yandan, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun 72/1 maddesinin (d) bendi, baro aidatlarının ödenmemesinin sonuçlarından birinin "baro levhasından silinme" olarak göstermiş olması karşısında, 657 sayılı Yasa'ya tabi olarak görev yapan avukatların baro levhasına kayıtlı olmalarının gerekmesi nedeniyle baro aidatını ödemelerinin de kanuni bir zorunluluk niteliği taşıdığını, bu durumda, Avukatlık Kanunu'nun kamuda çalışan avukatlara sağladığı inisiyatif ortadan kaldıran kamu idaresinin, avukatın baro kütüğüne yazılmasının sonucu olan aidatı da ödemekle yükümlü olduğunu, 657 sayılı Yasa uyarınca bir memurun avukatlık yapabilmesi için baro levhasına kayıtlı olmasının avukatlık yapabilmesinin ön koşulu olduğunu, aksi takdirde avukatlık yapabilmesinin bu yasal düzenleme karşısında olanaklı olmadığını, baro levhasına yazılmanın 657 sayılı Yasa uyarınca zorunlu kılınması, buna bağlı olarak da yine Avukatlık Yasası uyarınca baro aidatının ödenmemesinin baro levhasından silinmek olduğu şeklindeki düzenlemeler karşısında Belediyede görev yapan avukatların baro aidatlarının kurum bütçesinden ödenmesinin hukuka uygun olduğunu, kamu zararına yol açmadığının açıkça görüldüğünü,

... Belediyesi'nde görevli olan avukatların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak görev yaptıklarını, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36 inci maddesinin 1 inci fıkrasının V inci bendi düzenlemesi, "Baro üyeliği"ni memuriyete alınma koşulları arasında saydığını, her ne kadar 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi kamu kuruluşlarında avukatlık yapanlara avukatlık kütüğüne yazılmayı avukatların ihtiyarına bırakmakta ise de, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki düzenleme ile 1136 sayılı kanunun düzenlemesi ortaya bir "kanunlar ihtilafı" çıkardığını,

Dairenin tazmin kararını, 1136 sayılı kanunun 657 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden sonraki bir tarihte yürürlük kazanmış olmasının, 657 sayılı Yasa'nın ilgili düzenlemesini ortadan kaldıracığı görüşüne dayandığını, oysa Sayıştay

Dergisinin 72 inci sayısında yayımlanan bir Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri isimli çalışmada da işaret edilmiş olduğu gibi, birden fazla kanunun düzenlediği bir hususta hangi kanun hükmünün uygulanacağını belirlemede ilk kriterin “yürürlük tarihi” değil; “genel kanun- özel kanun” ayrımı olduğunu, Sayıştay Dergisinde yer alan çalışmada da işaret edildiği gibi, “Hükümlerinin mahiyeti itibarıyla herkese veya her olaya uygulanması mümkün olan kanunlara genel kanun denildiğini, buna mukabil belli kişilere veya belli olaylara uygulanan kanunlara ise özel kanun denildiğini, örneğin 4721 sayılı Medeni Kanun’un genel nitelikli bir kanun olduğunu ve içerisinde(56 ve 100. maddeler arasında) dernekleri de düzenlediğini, ancak derneklerin özel bir kanun olan 5253 sayılı Dernekler Kanunu ile de düzenlendiğini, aynı şekilde içerisinde özel borç ilişkilerini de düzenleyen 818 sayılı Borçlar Kanunu genel bir Kanun olarak her türlü kira ilişkilerini taşınır ve taşınmazlar açısından düzenlediği halde, özel bir kanun olan 6570 sayılı Gayrimenkul Kiraları Hakkında Kanun ise kira ilişkisini gayrimenkuller açısından düzenlediğini, konu, bu bakış açısı ile değerlendirildiğinde varılması gereken sonucun 1136 sayılı Avukatlık Kanunu, “avukatlık mesleği”nin yerine getirilmesine ilişkin bütün hususları düzenliyor olmakla ve bütün avukatları (kamu-serbest avukatlık ayrımı yapmaksızın) kapsamına aldığı için GENEL bir kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36 inci maddesinin 1. Fıkrasının V. İnci bendi ise bütün memurları değil; sadece avukatların kamuda görev alma halini düzenlediğinden; yani avukatların sadece kamuda görev alma koşullarını saydığından ÖZEL KANUN niteliği taşıdığını,

Öte yandan, Anayasal bir kurum olan Baroların, sadece avukatların mesleki dayanışması amacına bağlı bir kurum olmadığını, baroların kamusal bir hizmetin yerine getiren kurumlardan olması nedeniyle kamuda görev yapan avukatların baroya üye olmaları gereği aynı zamanda kamusal bir faydaya da denk geldiğini, bu sebeple kamu zararından söz etme olanağı bulunmadığını belirterek tazmin hükmünün bozulmasını talep etmişlerdir.

Başsavcılık mütalaasında;

“... .. Belediyesi 2014 yılı hesabının 5 inci Dairece yargılanması sonucunda düzenlenen 24.06.2016 tarih ve 191 no.lu ilamın 17 nci maddesinde yer alan tazmin hükmünü temyiz eden Gerçekleştirme Görevlisi ...’in ilgi yazı ekinde gönderilen dilekçesi incelendi.

Daire kararında özetle; ... Belediyesinde görevli avukatların baro üyeliklerinden kaynaklanan baro üyeliği aidatlarının, 1136 sayılı Avukatlık

Kanunu'nun Ek 1 inci maddesindeki düzenlemeye uygun olarak, kendileri tarafından ödenmesi gerektiği halde, Belediye bütçesinden ödenmesi sonucu oluşan ...-TL tutarında kamu zararının ilamda belirtilen sorumlulara müştereken ve müteselsilen işlenecek faiziyle birlikte ödettilmesine karar verildiği görülmektedir.

Temyiz dilekçesinde özetle; 657 sayılı Kanun'un 36 ncı maddesinin, 1136 sayılı Kanun'un Ek 1 inci maddesiyle İsteğe bırakılmış olan kamuda çalışan avukatların Baro levhasına yazılma serbestliğini ortadan kaldırdığı ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi avukatlar için baro levhasına kayıtlı olmayı bir zorunluluk haline getirdiği, bu nedenle kamu idaresinin Baro üyelik aidatını ödemekle yükümlü olduğu belirtilerek, tazmin hükmünün kaldırılması talep edilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36 ncı maddesinin I-V bendinde; ""Avukatlık hizmetleri sınıfı, Özel kanunlarına göre avukatlık ruhsatına sahip, baroya kayıtlı ve kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olan memurları kapsar." denilmektedir.

1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun Ek 1 inci maddesinde ise kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli olarak avukatlık görevinde çalışanların baro levhasına yazılmalarının isteğe bağlı olduğu, bunların görevlerinin gereğini yaparken baro levhasına kayıtlı avukatların yetkileriyle haklarına sahip oldukları belirtilmekte olup, madde metninden, kamu kurullarında görev yapan avukatların baro levhasına yazılmasının isteğe bağlı olduğu ve kayıtlı avukatların hak ve yükümlülüklerine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

1136 sayılı Avukatlık Kanunu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndan sonra yürürlüğe girmiş olup, 1136 sayılı Kanun'un Ek 1 inci maddesi, Kamu Kurullarında çalışan avukatların durumunu düzenleyen özel bir düzenlemedir. Özel düzenleme her zaman genel düzenlemeden önce geldiğinden Avukatlık Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi hükmü geçerli ve bu madde hükmünün uygulanması gerekir. Bu nedenle, kendi istekleriyle baro levhasına yazılan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu İktisadi teşebbüsleri avukatlarının baro aidatlarının bu kurum ve kuruluşlar tarafından ödenmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

Bu itibarla, talebin reddedilerek, Daire kararının onanmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Arz olunur." denilmiştir.

Dosyada mevcut belgelerin okunup incelenmesinden sonra,

GEREĞİ GÖRÜŞÜLDÜ

191 sayılı ilamın 17. maddesi ile, ... Belediyesinde görevli avukatların baro üyeliklerinden kaynaklanan baro üyeliği aidatlarının, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun Ek 1 inci maddesindeki düzenlemeye uygun olarak, kendileri tarafından ödenmesi gerektiği halde, Belediye bütçesinden ödenmesi sonucu ...-TL'ye tazmin hükmü verildiği görülmüştür.

1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun Ek 1 inci maddesinde;

"Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli olarak avukatlık görevinde çalışanların baro levhasına yazılmaları isteklerine bağlıdır. Ancak bunlar hakkında bu Kanun'un avukatlık mesleğine kabul ve ruhsatname verilmesine ilişkin hükümleri aynen uygulanır. Bunlar, görevlerinin gereği olan işleri yaparken baro levhasına kayıtlı avukatların yetkileriyle haklarına sahip ve onların ödevleriyle yükümlüdürler. Baroya kaydını yaptırmayan avukat, çalıştığı yer barosuna bilgi verir.

Yukarıdaki fıkra uyarınca baro levhasına yazılmak istemediklerini bildiren adayların, sadece avukatlık mesleğine kabullerine ve adlarına ruhsatname düzenlenmesine karar verilerek kanunda öngörülen diğer işlemler, aynen yerine getirilir.

Birinci fıkrada sözü edilen görevlerden ayrılma halinde, avukatlık mesleğinin yapılabilmesi, baro levhasına yazılmakla mümkündür.

Bu Kanun'un avukatlar hakkında öngördüğü disiplin işlem ve cezaları, bu maddede sözü edilen avukatlar hakkında da avukatın sürekli görev yaptığı yer barosunca uygulanır." denilmektedir.

1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nda, genel olarak, avukatlık mesleğini yapabilmek için baro levhasına yazılma ve aidat ödeme mükellefiyeti getirildikten sonra, anılan hüküm ile kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde görevli avukatların baro levhasına yazılmaları isteğe bağlı tutulmuştur. Diğer ifade ile avukatlık mesleğini yerine getirmek için baro levhasına yazılma ve aidat ödeme zorunlulukları bulunmamaktadır.

Rapor dosyası ve ekli belgelerin incelenmesi neticesinde; ... Belediyesi Hukuk İşleri Müdürlüğü bünyesinde çalışan sekiz avukatın baro üyelik ücretlerinin Belediye bütçesinden ödendiği görülmüştür.

Her ne kadar, sorumlular dilekçelerinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36 ncı maddesinde, Avukatlık Hizmetleri Sınıfının, özel kanunlarına

göre avukatlık ruhsatına sahip, baroya kayıtlı ve kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olan memurları kapsadığının belirtildiğini, dolayısıyla da 1136 sayılı yasanın Ek 1 inci maddesiyle isteğe bırakılmış olan baro levhasına yazılma serbestliğinin ortadan kaldırılmış olduğunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak görev yapan avukatlar için baro levhasına kayıtlı olmayı bir zorunluluk haline getirilmiş olduğunu, diğer yanda ise, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun 72/1 maddesinin (d) bendindeki düzenleme ile, baro aidatlarının ödenmemesinin sonuçlarından birisinin "baro levhasından silinme" olarak gösterilmiş olması karşısında, 657 sayılı Yasa'ya tabi olarak görev yapan avukatların baro levhasına kayıtlı olmaları nedeniyle kurumlarının baro aidatını ödemelerinin kanuni bir zorunluluk niteliği taşıdığını belirtmişlerse de; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 14.07.1965 tarihinde yürürlüğe girmiş bir kanundur. 1136 sayılı Avukatlık Kanunu ise 19.03.1969 tarihinde yürürlüğe konmuş avukatlık mesleğini düzenleyen daha yeni bir kanundur. Nitekim Avukatlık Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi, 08.05.1984 tarih ve 3003 sayılı Kanun'un 8 inci maddesi ile ilgili Kanun'a eklenmiş olan ve kamu kurumlarında çalışabilecek avukatların durumunu düzenleyen özel bir düzenlemedir.

Sorumlular, tazmin hükmünün dayanağının Avukatlık Kanunu'nun, 657 sayılı Kanun'dan sonra yürürlüğe girdiği için, 657 sayılı Kanun'un ilgili düzenlemesini ortadan kaldırması olduğunu iddia etmişlerse de hangi kanun hükmünün uygulanacağını belirlemedeki temel kriter olarak "yürürlük tarihi" kriteri değil "genel kanun-özel kanun" kriteri esas alınmıştır. Sorumluların temyiz dilekçesinde iddia ettiklerinin aksine 657 sayılı Kanun diğer hususlar yanında kamuda görev yapan avukatlara ilişkin düzenlemeleri de içerdiği için genel kanun, sadece avukatlık mesleğini düzenleyen Avukatlık Kanunu'nu ise özel kanundur. Bu sebeple özel kanun olan Avukatlık Kanunu'ndaki düzenlemenin yanında, dilekçilerin genel bir kanun olan 657 sayılı Kanun'daki düzenlemenin esas alınması hususundaki iddiasına katılma olanağı bulunmamaktadır.

Bu nedenle, kendi istekleri ile baro levhasına yazılan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüsleri avukatlarının baro aidatlarının bu kurum ve kuruluşlar ile iktisadi teşebbüslerin bütçelerinden ödenmesi mevzuata aykırı bir uygulamadır.

Bu itibarla 191 sayılı ilamın 17. maddesi ile verilen tazmin hükmünün TASDİKİNE, oybirliği ile

Karar verildiği 16.05.2018 tarih ve 44489 sayılı tutanakta yazılı olmakla iş bu ilam tanzim kılındı.

TEMYİZ KURULU KARARI

Tarih : 06.07.2018

No : 44945

Konu: Kiralanan taşıtların kiralama bedelinin yasa gereğince belirlenen oranı aşması.

238 sayılı İlamın 5. maddesiyle; "... İşi"nde Hizmet Alımı Suretiyle Taşıt Edinilmesine İlişkin Esas ve Usuller'e göre kiralanan kamyonet ve minibüslerin aylık kira bedellerinin bu taşıtların kasko sigortası değerlerinin % 2'sini aştığı ve yükleniciye bu tutarlar üzerinden ödeme yapıldığı gerekçesiyle ... TL'nin tazminine ilişkin hüküm tesis edilmiştir.

Sorumlu (İhale Komisyonu Üyesi sıfatıyla temyiz talep eden Bilgisayar İşletmeni ...), (aynı ilam maddesinden sorumlu diğer tüm sorumluların kendi gündem sıralarında görüşülen tüm temyiz dosyalarında da tamamen aynı olmak üzere) temyiz dilekçesinde özetle; söz konusu araçların 5 adet sürücüsüz ve yakıtsız araç (1 adet 13+1 minibüs, 2 adet 16+1 minibüs, 1 adet 8+1 minibüs, 1 adet tek kabinli kamyonet) olup, kiralama ihalesinin pazarlık usulü (21/f) bendine istinaden 27.04.2015 tarihinde yapıldığını ve ihaleye en düşük teklifi veren firmaya verildiğini, verilen tazmin hükmü irdelendiğinde tüm araçlar için kasko değerinin % 2 si kadar ödeme yapılabileceğinden bahsedildiğini, minibüslerin kaptı kaçı gibi değerlendirildiğini ve ona göre karar verildiğini, hâlbuki Kanun'da açık bir şekilde hangi cins araçlardan kasko değerinin % 2'sinin kesileceğinin "(Ek fıkra: 2 Ekim 2014 tarihli Resmi Gazete) (2) Genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bu idarelere bağlı döner sermayelerin (Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile TBMM Genel Sekreterliği hariç) hizmetleri için ihtiyaç duyulan binek, station-wagon, arazi binek, kaptı kaçı, panel ve pick-up tipi taşıtların hizmet alımı yöntemiyle ediniminde)" diye belirtildiğini, 2. Daire kararında tanımlamalar yapıldığının açık olduğunu, yine 237 sayılı Taşıt Kanunu'nda yapılan tarifler değerlendirildiğinde ihalesi yapılan araç cinslerinin kaptı kaçı olarak nitelendirilen araç cinslerinden olmadığının açık olduğunu, işbu tanımlamalara bakıldığında;

Kaptı kaçı; "Şoföründen başka, oturmaları şartıyla, en çok 7 yolcu alabilen, insan taşımak için imal edilmiş olan ve bu maksatla kullanılan, yerle temas halinde 4 tekerleği bulunan, şekil ve yapılış itibarıyla otomobilden farklı olan motorlu taşıttır."

Minibüs ; “Yapısı gereği sürücüsü ile birlikte 9’dan 15’e kadar oturma alanı olan, insan taşıma amaçlı kullanılan motorlu araçtır.”

denildiğini, firma ile yapılan ihale sözleşmesinin eki sayılan ihale şartnamesinin 7. maddesinin h) bendinde 13+1 kişilik minibüs için ilgili Belediyenin Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğünden alınmış “Özel Servis Aracı İşletme Ruhsatı ve Güzergah izin Belgesi” istenmiş olup; bu belgelerin de kaptı kaçtı binek türü araçlara çıkartılmayacağını bilmekte olduğunu, diğer taraftan, 2 adet 16+1 minibüs ve 1 adet 8+1 minibüs tipi araçlardan da D2 yetki belgesinin istendiğini, araçların D2 yetki belgesine sahip olabilmeleri için D2 yetki belgesi çıkartabilmenin şartları incelendiğinde araçların minibüs veya otobüs olmasının şart olduğunu, yani kaptı kaçtı diye tabir edilen araca D2 belgesi alınmasının söz konusu olmadığını, bu sebepten de minibüs diye tabir edilen araçların kaptı kaçtı olarak değerlendirilmemesi gerektiğini, bu konuya ilişkin olarak yapılan değerlendirmelere ilişkin uzman görüşleri sunulduğunu, minibüsün tanımının 2918 sayılı Yasanın uygulanmasına ilişkin 18.07.1997 tarih ve 23053 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Karayolları Trafik Yönetmeliği’nde yer aldığını, bu Yönetmelikte; “(Değişik: RG-17/4/2015-29329) Otobüs: Yolcu taşımacılığında kullanılan, sürücüsü dahil dokuzdan fazla oturma yeri olan motorlu taşıttır. Trolleybüsler de bu sınıfa dahildir. Sürücüsü dahil oturma yeri onyediyi aşmayan otobüslere minibüs denir.” denildiğini, yapılan ihalenin bir araç kiralama ihalesi olduğunu, kiralamanın hangi araçlarla yapılacağını yine aynı Yönetmelikle belirlendiğini ve; “Hizmet Aracı: herhangi bir kamu kurum ve kuruluşu veya özel veya tüzel kişilerin personelini bir akit karşılığı taşıyan şahıs veya şirketlere ait minibüs ve otobüs türündeki ticari araçtır. Kamu kurum ve kuruluşları ile özel ve tüzel kişilere ait araçların kendi personelini veya yolcusunu taşıma işi bu tanımın kapsamına girmez.” denildiğini, tüm bu yasal düzenlemeler karşısında Sayıştay 2. Dairesince verilen ve usul ve yasaya aykırılık teşkil etmekte olduğu düşünülen tazmin hükmünün kaldırılması gerektiğini ifade etmiştir.

Başsavcılık mütalaasında özetle; temyiz dilekçesinde; personel taşıma maksadıyla yapılan araç kiralama işinin mevzuatına uygun olduğu, Daire tarafından karar verilirken kiralanan araçlardan kaptı kaçtının kasko bedelinin esas alınarak kiralama tutarının tespit edildiği ve kamu zararının da bu sebeple yüksek belirlendiği iddialarıyla tazmin hükmünün kaldırılmasına karar verilmesinin talep edildiği ifade edildikten sonra; tazmine konu meblağın tespitinde iddia edildiği gibi kaptı kaçtının değil kiralanan tüm araçların kasko bedellerinin dikkate

alındığının Daire kararı incelendiğinde görüleceği, nitekim ilamda; "... Yapılan incelemede, Üniversite tarafından Hizmet Alımı Suretiyle Taşıt Edinilmesine İlişkin Esas ve Usuller kapsamında 4 adet minibüs (1 adet 13+1, 2 adet 16+1, 1 adet 8+1) ve 1 adet tek kabinli kamyonet (tekne kasalı) için ..." denilmek suretiyle ihale konusundaki tespitin doğru yapıldığının anlaşılmakta olduğu, bu itibarla, sorumlunun temyiz talebinin reddi ile Daire kararının onanmasına karar verilmesinin uygun olacağı belirtilmiştir.

Dosyada mevcut belgelerin okunup incelenmesinden sonra,

GEREĞİ GÖRÜŞÜLDÜ:

237 sayılı Taşıt Kanunu'nun "Kanunun şümülü" başlıklı 1 inci maddesinde:

"a) Genel bütçeye dahil dairelerle katma ve özel bütçeli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli müesseseler, il özel idareleri, belediyeler ve bunların bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri,

b) İktisadi Devlet Teşekkülleri ve özel kanun ve kararnamelerle kurulan her çeşit banka ve teşekküller,

c) Yukardaki (a) ve (b) fıkralarında yazılı daire, idare, banka, teşekkül ve müesseselerin sermayesinin yarısından fazlasına sahip bulundukları teşekkül ve müesseseler,

d) Kamuya yararlı derneklerden Başbakanlıkça lüzumlu görülenler tarafından kullanılacak taşıtlar bu Kanun hükümlerine tabidir."

denilmekte,

"Tarifler" başlıklı 3 üncü maddesinde ise:

"a) Kurum: 1 inci madde hükmüne giren bütün daire, teşekkül ve müesseseleri,

b) Taşıt: Motorlu ve motorsuz bütün ulaştırma araçlarını,

c) Arazi binek: Bütün tekerlekleri muharrik binek taşıtlarını,

d) Kaptı kaçı: Asgari iki sıra oturma yeri bulunan kapalı ve insan taşımaya mahsus taşıtları,

e) Arazi kaptıkaçı: Bütün tekerlekleri muharrik olan kaptıkaçıları,

f) Pikap: Şoför mahallinde şoför dahil 3 kişiye kadar oturacak yeri ile arkasında azami 1750 kilografa kadar yük taşımak için yeri bulunan motorlu taşıtları,

g) Arazi pikap: Bütün tekerlekleri muharrik olan pikapları,

h) Panel: Yük taşıma yeri tamamen kapalı olan pikapları,
ifade eder.”

hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 237 sayılı Taşıt Kanunu’na tabi olan kurumlarda kamu hizmetlerinin gerektirdiği taşıt ihtiyacının hizmet alımı suretiyle karşılanmasına ilişkin olarak 01.04.2016 tarih ve 26126 sayılı Resmi Gazete’de “Hizmet Alımı Suretiyle Taşıt Edinilmesine İlişkin Esas ve Usuller” yayımlanmıştır.

“Hizmet Alımı Suretiyle Taşıt Edinilmesine İlişkin Esas ve Usuller”in 4 üncü maddesinin (d) fıkrasında:

“Taşıt, kanun kapsamına giren motorlu ve motorsuz bütün ulaştırma araçlarını ifade eder.”,

5 inci maddesinde:

“Kamu hizmetlerinin gerektirdiği taşıt ihtiyacının hizmet alımı yoluyla karşılanmasının temel amacı, kamudaki taşıt giderlerinin asgari seviyeye indirilmesi ve kaynakların savurganlığa yol açılmadan, bütçe olanaklarıyla uyumlu bir biçimde kullanımının sağlanmasıdır.”

denilmiş,

6 ncı maddesinde de; temel amaç çerçevesinde hizmet alımı suretiyle taşıt edinilebilmesinin genel esasları belirlenmiştir.

Esas ve Usuller’in 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının 02.10.2014 tarih ve 29137 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2014/6814 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen (ç) bendinde; taşıtların yakıt hariç, şoförlü veya şoförsüz olarak edinilebileceği belirtilmiş, söz konusu Bakanlar Kurulu Kararı ile 6 ncı maddeye;

“Genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bu idarelere bağlı döner sermayelerin (Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile TBMM Genel Sekreterliği hariç) hizmetleri için ihtiyaç duyulan binek, station-wagon, arazi binek, kaplı kaçı, panel ve pick-up tipi taşıtların hizmet alımı yöntemiyle ediniminde;

a) Şoför giderleri hariç yapılan taşıt kiralamalarında aylık kiralama bedeli (katma değer vergisi hariç, her türlü bakım-onarım, sigorta ve benzeri giderler dahil), taşıtın Türkiye Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliği tarafından yayımlanan ve harcama talimatının verildiği yılın ocak ayı itibarıyla uygulanacak Motorlu Kara Taşıtları Kasko Değer Listesinde yer alan kasko sigortası değerinin %2'sini aşmayacaktır.

...

hükmü eklenmiştir.

İşte bu hükümden hareketle, Sayıştay 2. Dairesince; ... Üniversitesince gerçekleştirilen 4 adet minibüs (1 adet 13+1, 2 adet 16+1, 1 adet 8+1) ve 1 adet tek kabinli kamyonet (tekne kasalı) kiralınması için de 237 sayılı Taşıt Kanununa tabi olan kurumlarda Hizmet Alımı Suretiyle Taşıt Edinilmesine İlişkin Esas ve Usuller'de belirlenen genel esaslar çerçevesinde hizmet alımlarının gerçekleştirilmesi ve bu Esas ve Usuller'de belirtilen sınırlamalara uyulması gerektiği gerekçesiyle, taşıtların aylık kiralama bedellerinin toplamının Motorlu Kara Taşıtları Kasko Değer Listesinde yer alan kasko sigortası değerlerinin % 2'sini aşması hususu kamu zararı olarak değerlendirilmiş ve tazmin hükmü verilmiştir.

Temyiz başvurusunda bulunan tüm sorumluların söz konusu tazmin hükmünün mevzuata aykırı olduğuna ilişkin iddiaları; hizmet alımı suretiyle kiralınması gerçekleştirilen minibüs ve kamyonet tipi taşıtların Esas ve Usuller'e eklenen maddede belirtilen binek, station-wagon, arazi binek, kapı kaçı, panel ve pick-up tipi taşıtlar sınıfına girmediği temeli üzerine kurulmuş ve bu noktada 237 sayılı Taşıt Kanunu, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu, 197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu'ndaki (Genel Tebliğ dâhil) ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün 2015 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nun eki (T) cetvelindeki bazı tarif ve tanımlar dayanak gösterilmiştir.

Öncelikle, Usul ve Esaslar'a eklenen maddedeki araç tiplerinin salt 237 sayılı Taşıt Kanunu'nun "Tarifler" başlıklı 3 üncü maddesine bağlı kalınarak yapıldığı görülmekte olup, minibüs ve kamyonetin isim olarak sayılmamış olması, bu araçların Usul ve Esaslar kapsamında olmadığı manasına gelmemektedir. Kaldı ki, temel amacı, "kamudaki taşıt giderlerinin asgari seviyeye indirilmesi ve kaynakların savurganlığa yol açılmadan, bütçe olanaklarıyla uyumlu bir biçimde kullanımının sağlanması" olan kanun koyucunun bu araçları kapsam dışında bırakmasının, bu amacına ters düşeceği de aşîkârdır.

İkinci olarak, gerek 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nda gerekse de 197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu'nda bu araçların ayrı tarif ve tanımlarla yer almış olmaları, sadece (yer aldıkları) ilgili bu kanunlar özelinde önem arz etmekte olup, bu yönüyle ilama konu olayı birebir ilgilendiren bir husus değildir. Şöyle ki; 197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu kapsamında binek-ticari araç ayırımına binaen minibüs, ticari araç olarak nitelendirilmekte ise de; resmi bir kurum olarak üniversitede personel taşımacılığında kullanılan minibüsün ticari araç olarak kullanılmasından söz edilemeyeceğinden; ilama konu olay açısından bu araçların binek araç statüsünde, aynı şekilde kamyonetin de panel ve pick-up tipi araçlar statüsünde değerlendirilmesi gerekir. Diğer taraftan, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu uygulaması için de benzer durumdan söz edilebilir.

Bu açıklamalar çerçevesinde, ihtilafa konu olan taşıtların 237 sayılı Taşıtlar Kanunu'nun 3 üncü maddesinde yer alan tarifler, Esas ve Usuller'in 4 üncü maddesinde yapılan taşıtlar tanımı ve 6 ncı maddesinde belirtilen taşıtların kapsamı içerisinde değerlendirilmesi; dolayısıyla bu taşıtların kiralanması sürecinde Esas ve Usuller'in 6 ncı maddesinin 2 nci fıkrasının (a) bendinde belirtilen aylık kiralama bedeline yönelik sınıra uyulması esasına dayalı olarak tesis edilen tazmin hükmünde hukuken bir isabetsizlik görülmediğinden; sorumlunun (ve temyiz talebinde bulunan diğer tüm sorumluların) temyiz dilekçelerindeki iddialarının reddedilerek 238 sayılı ilamın 5. maddesiyle verilen ... TL'nin tazminine ilişkin hükmün TASDİKİNE, (Üye ..., Üye ... ve Üye ...'in aşağıda yazılı azınlık görüşlerine karşı) oy çokluğuyla,

karar verildiği 06.07.2018 tarih ve 44945 sayılı tutanakta yazılı olmakla işbu ilam tanzim kılındı.

Karşı oy gerekçesi/Azınlık görüşü

Üye ... ve Üye ...'in;

01.04.2016 tarih ve 26126 sayılı Resmi Gazete'de "Hizmet Alımı Suretiyle Taşıtlar Edinilmesine İlişkin Esas ve Usuller"'in 6 ncı maddesine eklenen:

"Genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bu idarelere bağlı döner sermayelerin (Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile TBMM Genel Sekreterliği hariç) hizmetleri için ihtiyaç duyulan binek, station-wagon, arazi binek, kaplı kaçı, panel ve pick-up tipi taşıtların hizmet alımı yöntemiyle ediniminde;

a) Şoför giderleri hariç yapılan taşıt kiralamalarında aylık kiralama bedeli (katma değer vergisi hariç, her türlü bakım-onarım, sigorta ve benzeri giderler dahil), taşıtın Türkiye Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliği tarafından yayımlanan ve harcama talimatının verildiği yılın ocak ayı itibarıyla uygulanacak Motorlu Kara Taşıtları Kasko Değer Listesinde yer alan kasko sigortası değerinin %2'sini aşmayacaktır.

..."

hükmü ile hangi cins araçların kiralama bedelinin kasko değerinin % 2'sini geçemeyeceği açık bir şekilde belirtilmiştir.

Buna göre minibüs ve kamyonet bu araçlar içerisinde yer almadığından; ilamdaki gibi mevzuatın yorumlanması suretiyle bu kapsamın genişletilmesi veya söz konusu araçların da kapsam dâhilinde görülmesi mümkün değildir.

Kaldı ki, her yıl Resmi Gazete'de yürürlüğe giren Bütçe Kanunu'nun eki (T) cetvelinde kurumların alacakları taşıtların cinsi ve azami satın alma bedellerinin birbirinden farklı olması da kaptı kaçtı, minibüs, pikap ve kamyonetin birbirinden farklı olduğunun en açık göstergesidir.

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde, temyiz talebi yerinde olup tazmin hükmünün kaldırılması gerekir.

Üye ...'nın;

"... İş"nde Hizmet Alımı Suretiyle Taşıt Edinilmesine İlişkin Esas ve Usullere göre kiralanan kamyonet ve minibüslerin aylık kira bedellerinin bu taşıtların kasko sigortası değerlerinin % 2'sini aştığı ve yükleniciye bu tutarlar üzerinden ödeme yapıldığı gerekçesiyle tazmin hükmü verildiği görülmektedir.

Söz konusu kiralama işi ile ilgili ihale kararı incelendiğinde, 5 firmanın ihaleye davet edildiği, bunlardan ikisinin ihaleye teklif verdiği, bir firmanın ibraz ettiği belgelerdeki eksiklikler nedeniyle ihale dışı kaldığı diğer teklifin değerlendirilmesi sonunda nihai olarak işin, ... TL+KDV bedelle ihale edildiği anlaşılmaktadır. Bu bedelin söz konusu iş için idarece belirlenen yaklaşık maliyetin de (... TL) altında olduğu görülmektedir.

Her ne kadar Bakanlar Kurulu Kararında, aylık kiralama bedelinin (katma değer vergisi hariç, her türlü bakım-onarım, sigorta ve benzeri giderler dahil), taşıtın Türkiye Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliği tarafından

yayımlanan ve harcama talimatının verildiği yılın ocak ayı itibarıyla uygulanacak Motorlu Kara Taşıtları Kasko Değer Listesinde yer alan kasko sigortası değerinin %2'sini aşmayacağı ifade edilmiş ise de, idarenin ihtiyacını karşılamak için yaptığı ihale sonucu oluşan bedelin rayiç fiyatı yansıtmadığı, ihalenin veya ihale usulünün hatalı olduğu yönünde bir tespit bulunmadan, sırf kamu hizmetlerinin gerektirdiği taşıt ihtiyacının hizmet alımı yoluyla karşılanmasının temel amacının, kamudaki taşıt giderlerinin asgari seviyeye indirilmesi ve kaynakların savurganlığa yol açılmadan, bütçe olanaklarıyla uyumlu bir biçimde kullanımının sağlanması olduğu gerekçesinden hareketle yargısal bir hüküm vermek uygun olmaz. İhale mevzuatına uygun olarak gerçekleştirilen, daha uygun bir teklifin de bulunmadığı ve yaklaşık maliyetin de altında bir bedelle sağlanan hizmet nedeniyle kamu zararının oluştuğu gerekçesiyle tazmin hükmü vermek uygun bulunmadığından, tazmin hükmünün kaldırılmasına hükmedilmesi uygun olur.

TEMYİZ KURULU KARARI

Tarih : 27.06.2018

No : 44740

Konu: Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon Sertifika Programında elde edilen gelirlerin dağıtımında yöneticiler için mevzuatta öngörülen üst limitin aşılması.

230 sayılı ilamın 3 üncü maddesi ile; Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon Sertifika Programında elde edilen gelirlerin dağıtımında yöneticiler için mevzuatta öngörülen üst limitin aşılması nedeniyle ... TL'ye tazmin hükmü verilmiştir.

Sorumlu ... (Harcama Yetkilisi) temyiz dilekçesinde özetle; ilam hükmünde;

"Sorumlular savunmalarında her ne kadar Eğitim Fakültesi Yöneticilerine Pedagojik Formasyon Sertifika Programından elde edilen gelirlerinden yapılan ek ödemelerin 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (e) bendinde yer alan "Yükseköğretim kurumlanma (c) ve (d) fıkraları kapsamına girenler haricindeki diğer birimlerinde döner sermaye işletmesi hesabına yapılan iş veya hizmetler karşılığında tahsil edilen gelirlerden kanuni kesintiler ile varsa yapılan iş veya hizmetle bağlantılı giderler düşüldükten sonra geri kalan tutar, hizmet karşılığı olarak gelir tahsilatının yapıldığı tarihi izleyen bir ay içinde veya hizmet bedelinin peşin tahsil edilmesi halinde hizmetin gerçekleşme oranına bağlı olarak aylara bölünerek hizmeti veren öğretim elemanlarına ödenir." hükmüne göre hesaplandığını, bu programın düzenli olarak açılmaması nedeniyle elde edilen gelirin sürekli gelir niteliğinde bulunmadığını ve maddenin (d) bendi kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini vurgulamış olsalar da burada söz konusu edilen husus, yöneticilere yapılan ek ödemenin kanunun 58 maddesinin hangi fıkrasına göre yapıldığı olmayıp 08.07.2014 tarih ve 29054 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve Yüksek Öğretim Kurumlarında Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek Ödemenin Dağıtılmasında Uygulanacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelikte değişiklik yapan Yönetmelik'in 4 üncü maddesi ile getirilen Yöneticilere ek ödeme tavan tutarı uygulamasıdır. Söz konusu değişiklik ile yöneticilerin mesai saatleri dışında döner sermaye gelirlerine katkıları bulunması halinde, bu katkıları karşılığında yapılacak ek ödemenin hesabında, on altıncı fıkrası hariç olmak üzere 5 inci maddede belirtilen esasların dikkate alınacağı ve ilgililerin yönetici payı olarak aldıkları ek ödeme de dahil olmak

üzere alabilecekleri toplam ek ödeme tavan tutarının, ilgisine göre kanunun 58 inci maddesinin c ve d fıkralarında belirlenen tavan tutarlarını ve her halükarda ek ödeme matrahının yüzde bin altı yüzünü geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm de sadece Yönetmeliğin 5 inci maddesinin 16 inci fıkrası hariç tutulmuş olduğundan yöneticiler için diğer fıkralarda hesaplanan ek ödeme tutarlarında bu tavan tutarının dikkate alınması gerekmektedir. Dolayısıyla pedagojik formasyon eğitimi sertifika programında elde edilen gelirler 58 inci maddenin (e) bendi kapsamında olsa da yöneticilere yapılan ek ödemede ek ödeme matrahının % 1600'ünün geçmemesi gerekmektedir.”

denildiğini,

İlamın gerekçesinde belirtildiği gibi; Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programının, düzenlilik arz etmeyen ve düzenli gelir getirmeyen bir eğitim olduğunu,

Öğretmen Adaylarının Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim-Öğretim Kurumlarında Yapacakları Öğretmenlik Uygulamasına ilişkin Yönerge ve Bu Yönergeye Dayanılarak Milli Eğitim Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu arasında 28.07.1998 tarihinde Öğretmenlik Uygulamasına ilişkin Koordinasyon ve İşbirliği Protokolünün imzalandığını,

Bu protokol kapsamında üniversitelerde pedagojik formasyon eğitimi sertifika programının açılmasının Milli Eğitim Bakanlığının o yıl veya takip eden yılda hangi branşlarda kaç kontenjana ihtiyaç olduğunu Yüksek Öğretim Kurumuna (YÖK) bildirildiğini,

Bu bildirimler neticesinde YÖK'ün yaptığı toplantılarda, formasyon programı açılmasının alınan kararlara bağlı olduğunu belirtmiş, bu protokole bağlı olarak bu eğitim 2007-2009 yılları arasında tezsiz yüksek lisans eğitimi olarak Fen Bilimleri Enstitüsü bünyesinde gerçekleştirilmiş, eğitim fakültesi koordinatörlüğünde pedagojik formasyon sertifika eğitimlerine ilk kez 2011 yılında başlanmış ve 2012 yılında da devam etmiş olduğunu ancak 2013 mali yılı içinde hiç kayıt yapılmadığını,

2014 ve 2015 mali yıl içinde öğretmen ihtiyacının fazla olması sebebiyle Bahar, Yaz ve Güz dönemi olmak üzere üç dönem formasyon kaydı yapıldığını, 9 Haziran 2015 tarihinde YÖK Başkanlığında Milli Eğitim Bakanlığı Temsilcisi YÖK'ten sorumlu Genel Müdürün de katıldığı toplantıda artık bu formatta pedagojik formasyon eğitimi yapılmayacağı kararının alındığı ve yeni formatın

kesin karar olmamakla birlikte 2009 yılında yapıldığı gibi tezsiz yüksek lisans eğitimi şekline dönüştürülmesine ilişkin İLKE KARARI alındığının açıklandığını (Süreçten anlaşılacağı üzere Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı düzenlilik arz etmemekle birlikte düzenli gelir getiren eğitim de olmadığını, arızı olduğunu),

Kaldı ki 10.03.2016 Karar tarihli 35385 Karar No'lu 162 Nolu Sayıştay ilamında da yer aldığı üzere;

“..... Üniversitesindeki Pedagojik formasyon sertifika eğitim programlarının 2007- 2009 yılları arasında tezsiz yüksek lisans eğitimi olarak Fen Bilimleri Enstitüsü bünyesinde gerçekleştirildiği, Eğitim Fakültesi'nde ilk defa 2011 yılında açıldığı, 2012 yılında bir kez kayıt yapıldığı, 2013 yılı içerisinde hiç kayıt yapılmadığı, 2014 yılı içerisinde bahar, yaz ve güz dönem kayıt yapıldığı, bu durum pedagojik formasyon eğitimleri karşılığında elde edilen gelirlerin düzenlilik arz etmediği anlaşıldığından, Eğitim Fakültesinin düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumu olarak değerlendirerek 58'inci maddenin (d) fıkrası kapsamında mütalaa etmek mümkün bulunmamaktadır. Bu itibarla pedagojik formasyon eğitimleri karşılığında elde edilen döner sermaye gelirlerinin dağıtılmasında 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 58 inci maddesinin (e) fıkrası hükümlerinin uygulanmasında ve dolayısıyla anılan fıkraya göre dağıtım yapılan ödemelerde ilişilecek bir husus bulunmadığına oyçokluğuyla karar verildi.”

denildiğini,

58 inci maddenin (e) fıkrası arızı gelire sahip fakülteler için sınır koymazken söz konusu yeni getirilen yönetmeliğin Eğitim Fakültesine uygulanmasının şahsı ve için adil olmayan bir durum ortaya çıkardığını,

Şöyle ki diğer (a, b, c, d ve f) maddeleri kapsamındaki birim yöneticilerinin alacakları ücret yükselirken kendilerinin alacağı ek ödemenin yaptıkları işe göre değil de yönetmelik maddesindeki sınırlamaya göre yapılması durumunda azalacağını dolayısıyla adaletsiz bir durumun ortaya çıktığını,

Kendilerinin bu kurulda görevlendirilmesinin, Ek 1, sayfa 4'den de görüleceği üzere YÖK'ün hazırladığı usul ve esasların 9 uncu maddesi uyarınca olduğunu (Ek 1: görevlendirmeler, sürekli yapılması ve takip edilmesi gereken işlere örnekler Ek 1 a'daki CD de yer aldığını),

YÖK tarafından hazırlanan Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı usul ve esaslarında ödemelerin formasyona katkı sağlayanların katkı sağladıkları oranında Döner Sermaye Yönetmeliğine göre ödeneceğinin ifade edildiğini,

Yapılan bu ödemelerin, YÖK, Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı Usul ve Esasları ile Üniversite ve Fakültenin yönetim kurulu kararlarına uygun olarak ve Üniversite Döner Sermaye İşletme Müdürlüğünün denetim, gözetim ve onayıyla, üniversitenin aldığı kararları uygulamak suretiyle gerçekleştirildiğini (NOT: 2014 Sayıştay sorgusuna ilişkin cevapta bu belgelerin hepsinin sunulduğunu),

Sayıştayın 13.04.2017 tarihli ilamında yer alan;

“... yapılan ek ödemede ek ödeme matrahının % 1600’ünün geçmemesi gerekmektedir.” ifadesine göre ek ödeme yapılması durumunda bizlerin mesai saatleri dışında ve hafta sonu ile resmi tatil günlerinde vermiş olduğumuz hizmetler karşılıksız kalacak ve angaryaya dönüşecektir. Oysa 2709 sayılı Anayasamızın 18 inci maddesi hükmüne göre “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır” denildiğini,

Sonuç olarak Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika programına ilişkin elde edilen döner sermaye gelirleri arızı olduğundan ödemelerin de 58 (e) maddesine göre yapılması ve 08.07.2014 tarih ve 29054 sayılı bu Yönetmelik’in 58 inci maddenin diğer fıkraları ile ilişkili olması gerektiğini, aksi halde “yapılan işe göre ödeme yapılır” ilkesine aykırı bir durumun ortaya çıkacağını, yani daha çok iş yapan kendilerinin daha az ek ödeme almak durumunda kaldıklarını,

Taraflarına yapılan ek ödemelerin, yönetici oldukları için değil, Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programı Usul ve Esaslarına göre kurulan Pedagojik Formasyon Biriminde yapmış oldukları görevler nedeniyle olduğunu,

Ayrıca Rektörlüğün, hem şahsı hem de Doç. Dr. ...’a yapılan 2014 - 2015 ödemeleri ile ilgili bu konuyu mahkemeye taşıdığını,

Bu davaların ... Asliye Hukuk Mahkemelerinde görüldüğünü, 9 Nolu Asliye Hukuk Mahkemesinde görülmekte olan 2016/203 Esas Nolu dava ile ilgili gelen bilirkişi raporunda da ödemelerin 58 (e)’ye göre yapılmasının uygun olduğunun ifade edildiğini (bakınız EK 2 - Bilirkişi raporu),

Ayrıca, Prof. Dr. ...’ın Rektörlüğün talimatı doğrultusunda geri ödeme yapmasına rağmen, “belgenin banka dekontu olduğu muhasebe kayıtlarında

gelir hesaplarına alındığına dair bir belge gönderilmemiş olduğu bu nedenle de gönderilen belgenin tahsilat olarak kabulü mümkün değildir” denildiğini,

Muhasebe kaydının, Üniversite Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü tarafından yapılıp Sayıştayın bu konuda bilgilendirilmesi gerektiğini, bu süreçlerin işleyişi konusunda uzmanlıklarının olmadığını, ödenen paranın muhasebe kaydının alınması ve bu kaydın Sayıştay’a bildirilmesine ilişkin yetki ve sorumluluğun Üniversite Döner Sermaye İşletme Müdürlüğüne ait olduğunu,

Rektörlüğün, bir önceki Sayıştay ilamı yayınlanmadan, yani Sayıştay Kararını beklemeden, kendi iç denetim birimini harekete geçirerek Prof.Dr. ...’a yaklaşık 180 bin lira geri ödeme çıkarttığını, bu paranın bir ay içinde ödenmesini istediğini, Prof.Dr. ...’ın da, 2016 Mart ayında bu ödemeyi yaptığını, 2014 ödemelerine ilişkin Sayıştay ilamında “58 (e)’ye göre ödemelerin yapılmasında ilişilecek bir husus bulunmamaktadır” kararından hemen sonra Prof. Dr. ...’ın yaptığı ödemeyi geri alabilmek için bu konuyu ... Asliye Hukuk Mahkemesine taşıdığını belirterek,

Yukarıda açıklanan nedenlerle ilam maddesi ile verilen “...Bu itibarla, Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon Sertifika Programından elde edilen gelirlerin dağıtımında yöneticiler için mevzuatta öngörülen % 1600 üst limitinin aşılması neticesinde ortaya çıkan ... TL kamu zararının Gerçekleştirme Görevlisi (Fakülte Sekreteri) ... ile Harcama Yetkilisi (Dekan Yardımcısı) ...’e müştereken ve müteselsilen 6085 sayılı Sayıştay Kanunu’nun 53 üncü maddesi gereği işleyecek faizi ile birlikte ödettirilmesine” şeklindeki tazmin hükmünün kaldırılmasını istemiştir.

Sorumlu ...’ün dilekçesine ilişkin Başsavcılık mütalaasında;

“... Adı geçenin dilekçesinde, ilamın 3 üncü maddesine ilişkin olarak; Pedagojik Formasyon Eğitimine katkıları olan bazı akademik personele döner sermayeden katkı payı yapılmasının mevzuatına uygun olduğu, aynı yönde 2014 yılında yapılan ödemeler için 2. Daire tarafından yapılan yargılama neticesinde ilişiksiz kararı verildiği belirtilerek verilen tazmin hükmünün kaldırılması talep edilmektedir.

Ortaya konulanlar karşısında adı geçenin temyiz talebinin kabulü ile verilen tazmin hükmünün kaldırılmasına karar verilmesinin uygun olacağı mütalâa olunmaktadır.” denilmiştir.

42899 nolu dosya ile temyiz başvurusunda bulunan ... (Ger.gör-Fakülte Sekreteri) dilekçesinde özetle;

I-Konunun;

Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon Sertifika Programından elde edilen gelirlerin dağıtımına ilişkin olduğunu,

II-Açıklama ve itirazlarının;

Gerçekleştirme Görevlilerinin Sorumluluğunun Sınırı:

Gerçekleştirme görevlilerinin sorumluluklarının 5018 sayılı Kanun'un 33 üncü maddesinde düzenlendiğini, buna göre:

"Gerçekleştirme görevlileri, harcama talimatı üzerine;

İşin yaptırılması, mal veya hizmetin alınması, teslim almaya ilişkin işlemlerin yapılması, belgelendirilmesi ve ödeme için gerekli belgelerin hazırlanması görevlerini yürütürler.

Gerçekleştirme görevlileri, bu kanun çerçevesinde yapmaları gereken iş ve işlemlerden sorumludurlar. Giderin çeşidine göre aranacak gerçekleştirme belgelerinin şekil ve türleri Yönetmelikle belirlenir." denildiğini ayrıca 5189 sayılı Sayıştay Genel Kurul Kararında da aynı doğrultuda görüş ve açıklamalara yer verildiğini,

Kanun maddesinin açık bir şekilde, gerçekleştirme görevlilerinin sorumluluğunu belirlediğini, gerçekleştirme görevlisinin, kanun, tebliğ, yönetmelik hükümlerinin kendisine yüklediği görev kapsamında aranacak gerçekleştirme belgelerinin doğruluğundan sorumlu olduğunu açıkladığını,

Bu belgelerin ise kanun ve yönetmeliklerin verdiği yetki kapsamında Yönetim Kurulunca dağıtılmasına karar verilen tutar ve oranlara yönelik karar olduğu için bu karar sonrası harcama yetkilisinin talimatından sonra düzenlenecek gerçekleştirme belgelerinin doğruluğu ile sınırlı olduğunu,

Yönetmelik'in 4 üncü maddesindeki;

"(1) Döner sermaye gelirlerinden öğretim elemanları ve diğer personele dağıtılacak ek ödemeler, bu Yönetmelikte belirtilen esaslara ve oranlara uygun olarak yetkili kurullara tanınan yetki çerçevesinde birimler veya alt birimler bazında yapılır." denildiğini, yetki hükmüne göre yönetim kurulunun aldığı

kararla, ek ödeme alacak 62 kişi için hesaplanan ödeme miktarını da tek tek brüt olarak ödenecek miktar olarak belirleyerek karar verdiğini,

Kararın ekinde yer alan listenin ise kişilerin fiili olarak katkılarının karşılığının gösterildiği liste olduğunu ve yönetim kurulunun listede yer alan tutarın tamamının dağıtımına karar verdiğini, bu yönü ile yönetim kurulu kararının, harcama talimatına esas mevzuat hükmü gibi (İdarece belirlenen prosedür,) genelge kapsamında değerlendirilip gerçekleştirme görevlisi için, esas alınarak aynen uygulanmasının zorunlu olduğunu,

Bu yönetim kurulu kararını gerçekleştirme görevlisinin değiştirmesinin mümkün olmadığını böyle bir yetkisinin de bulunmadığını,

Gerçekleştirme görevlisinin görevinin, karar süreci sonrası harcama talimatı ile başladığını, karar süreci ile bir bağı olmadığını,

Gerçekleştirme görevlisinin kanun ve yönetmeliğin yönetim kuruluna verdiği yetki doğrultusunda alınmış olan genelge hükmündeki yönetim kurulu kararının uygulamak zorunda olduğunu,

Bu doğrultuda; gerçekleştirme görevlisi olarak da ben harcama yetkilisinin talimatıyla; kanun gereği "giderin çeşidine göre aranacak gerçekleştirme belgelerinin" hazırlanması ile sorumlu olduğundan, karar sonrası düzenlenmesi gereken ödeme belgelerini, kararda yer alan miktarı dikkate alarak düzenlediğini ve harcama yetkilisinin onayına sunduğunu, düzenlediği belgeler ile Yönetim Kurulu Kararı ile belirlenmiş dağıtılacak miktar, kişi sayısı veya yapılacak kesintilerde hiçbir farklılık olmadığı gibi şahsına da hiçbir ödeme yapılmadığını,

Düzenlediği ve sorumluluğunda olan belgeler ile ilgili olarak dahi ödemenin yapılabilmesi için karar verme yetkisinin de yine harcama yetkilisine ait olduğunu,

Maliye Dergisi sayı 154'te yayımlanmış mali sorumluluk ile ilgili bilimsel yazıda da gerçekleştirme görevlilerinin sorumlulukları, derginin 17 nci sayfasında Doğan BAYAR tarafından "Mali işlemlerin yürütülmesi ve belgelendirilmesi" başlığı ile açıklandığını, bu yazıda da;

"Gerçekleştirme görevlileri, adı üstünde, yetki kullanan kimseler olmayıp, üzerlerine düşen görevleri mevzuat, emir ve talimatlar çerçevesinde ve amirlerinin yönetiminde yürütmek durumunda olan memurlardır. Bunların sorumlulukları da yaptıkları veya yapmak durumunda oldukları iş ve işlemlerle sınırlıdır. Bunun dışında, kimsenin yaptığı işlerin sorumluluğunu üstlenemezler. Bunların hesap

verme sorumluluğu da doğrudan ve tek başlarına değildir. Bunlar harcama yetkilisi için saptanan sorumluluğa, hatası ile ilişkili olarak, katılırlar. Bir başka deyişle, doğrudan ve tek başlarına Sayıştay'a muhatap kabul edilemezler." denildiğini, gerçekleştirme görevlisi ile ilgili sorumluluğu tanımlayan Kanun'daki tanımlama ile birebir örtüştüğünü,

Özetle;

Ödemeye ilişkin düzenlemeye bakıldığında, elbette 2547 sayılı Kanun'un 58 inci maddesinde genel hükümlerin olduğunu ve uyulması gerektiğini ancak kanun hükmünde ve kanunu açıklayıcı Yönetmeliğin 4 üncü maddesindeki;

"(1) Döner sermaye gelirlerinden öğretim elemanları ve diğer personele dağıtılacak ek ödemeler, bu Yönetmelikte belirtilen esaslara ve oranlara uygun olarak yetkili kurullara tanınan yetki çerçevesinde birimler veya alt birimler bazında yapılır." hükmü ve 4/4 üncü maddesindeki "ek ödeme oranlarının belirlenmesi" konularındaki yetki hükmüne dayalı olarak, dağıtılacak miktar ve oranların belirlenmesinde yönetim kuruluna yetki verildiğini,

Yönetim kurulunun, Yönetmelik'teki yetkiye istinaden örneğin, 5.2.2015 tarih ve 1,2,3 sayılı karardan 2 nolu olan kararında 2015 Ocak dönemi ek ödeme dağılımını; 62 kişi için tek tek brüt olarak belirlenmiş miktarların brüt olarak ödeneceğine yönelik karar verdiğini,

"giderin çeşidine göre aranacak gerçekleştirme belgelerinin" düzenlenmesi şeklindeki görevinin, Yönetim Kurulu Kararını uygulamak olduğundan, gerçekleştirme belgelerinin, şahsına yasal yazılı talimat olduğu gerçeği ile uygulanması zorunlu olduğundan, kararda belirlenen miktarlarda, yasal kesintilerinin hesaplandığını ve kararda belirlenen miktarı da aşmamak üzere hazırlanan belgelerin harcama yetkilisinin onayına sunulduğunu,

Anayasa'nın 38 nci maddesinde; ceza sorumluluğunun şahsiliğinden bahsedildiğini ve söz konusu işlemlerin karar aşamasına hiçbir dahli bulunmadığından kişisel bir sorumluluğunun da bulunmadığını,

Ek ödeme konusundaki Sayıştay ilamında, ilgilileri de belli olduğu ve ilgilileri hakkında, daha önceden düzenlenmiş İç Denetçi Raporuna dayalı olarak, ... 4. Asliye Hukuk Mahkemesinde 2016/234 Esas No ile Doç. Dr. ... hakkında ... lira alacak davası açıldığını ve sürecin devam ettiğini,

Ek ödeme konusundaki Sayıştay ilamında, ilgilileri de belli olduğu ve ilgilileri hakkında, daha önceden düzenlenmiş İç Denetçi Raporuna dayalı olarak, ... 9. Asliye Hukuk Mahkemesinde ... hakkında ... lira alacak davası açıldığını ve sürecin devam ettiğini,

...’ın ise ... lira olan kişi borcunun, ... lira olarak Akdeniz Üniversitesi Döner Sermaye Saymanlığı hesabına gelir kaydının gerçekleştirildiğini (Bakınız: EK - 5),

Eğer yönetim kurulu kararı yanlış ise bu sorumluluğun Yönetim Kuruluna ait olduğunu ve böyle olması halinde de;

Danıştay 8. Daire 2004/991 sayılı, Danıştay 10. Daire 1997/3567 E sayılı kararlarında da idarenin yanlış mevzuatı uygulayarak yapmış olduğu hukuki hatanın hizmet kusuru teşkil etmeyeceğine değinildiğini belirterek sorumluluğunun kaldırılmasını istemiştir.

Sorumlu ...’ın dilekçesine cevaben verilen Başsavcılık mütalaasında;

“... 2015 yılı hesabının 2. Dairede yargılanması sonucunda düzenlenen 23.6.2017 tarih ve 230 sayılı İlamın 3 üncü maddesinde yer alan tazmin hükmüne karşı Gerçekleştirme Görevlisi ... tarafından verilen ve ilgideki yazı ile Başsavcılığımıza intikal ettirilen dilekçe incelendi.

Adı geçen dilekçesinde, ilamın 3 üncü maddesine ilişkin olarak; Pedagojik Formasyon Eğitimine katkıları olan bazı akademik personele döner sermayeden katkı payı ödemesi yapılmasının mevzuatına uygun olduğu, aynı yönde 2014 yılında yapılan ödemeler için 2. Daire tarafından yapılan yargılama neticesinde ilişiksiz kararı verildiği belirtilerek, verilen tazmin hükmünün kaldırılması talep edilmektedir.

Ortaya konulanlar karşısında adı geçen temyiz talebinin kabulü ile verilen tazmin hükmünün kaldırılmasına karar verilmesinin uygun olacağı mütalâa olunmaktadır.” denilmiştir.

Dosyada mevcut belgelerin okunup incelenmesinden sonra,

GEREĞİ GÖRÜŞÜLDÜ:

5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu’nun 32 nci maddesinde; “Harcama yetkilileri, harcama talimatlarının bütçe ilke ve esaslarına, kanun, tüzük ve yönetmelikler ile diğer mevzuata uygun olmasından, ödeneklerin etkili,

ekonomik ve verimli kullanılmasından ve bu Kanun çerçevesinde yapmaları gereken diğer işlemlerden sorumludur.”,

33 üncü maddesinde; “Bütçelerden bir giderin yapılabilmesi için iş, mal veya hizmetin belirlenmiş usul ve esaslara uygun olarak alındığının veya gerçekleştirildiğinin, görevlendirilmiş kişi veya komisyonlarca onaylanması ve gerçekleştirme belgelerinin düzenlenmiş olması gerekir. Giderlerin gerçekleştirilmesi; harcama yetkililerince belirlenen görevli tarafından düzenlenen ödeme emri belgesinin harcama yetkilisince imzalanması ve tutarın hak sahibine ödenmesiyle tamamlanır.

Gerçekleştirme görevlileri, harcama talimatı üzerine; işin yaptırılması, mal veya hizmetin alınması, teslim almaya ilişkin işlemlerin yapılması, belgelendirilmesi ve ödeme için gerekli belgelerin hazırlanması görevlerini yürütürler.

...

Gerçekleştirme görevlileri, bu Kanun çerçevesinde yapmaları gereken iş ve işlemlerden sorumludurlar. ...”

hükümleri yer almaktadır.

Sayıştayca yapılan incelemeler sonucunda kamu zararı tespit edildiğinde ve kamu kaynağının verimli, etkin ve ekonomik kullanılmadığı saptandığında, 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde sorumlu tutulacak görevli ve yetkililerin belirlenmesi hususundaki tereddütleri gidermeye yönelik 14.06.2007 tarih ve 5189/1 karar No’lu Sayıştay Genel Kurul Kararında da; harcama yetkililerinin, harcama talimatlarının ve buna konu olan harcamaların bütçe ilke ve esaslarına, kanun, tüzük ve yönetmelikler ile diğer mevzuata uygunluğundan sorumlu olduklarına; asli bir gerçekleştirme belgesi olan ödeme emri belgesini düzenleyen sıfatıyla imzalayan gerçekleştirme görevlisinin, düzenlediği belge ile birlikte harcama sürecindeki diğer belgelerin doğruluğundan ve mevzuata uygunluğundan harcama yetkilisi ile birlikte sorumlu tutulması gerektiğine karar verilmiştir.

Bu kapsamda; ... Eğitim Fakültesi Yönetim Kurulu tarafından alınan Yönetim Kurulu kararlarında;

“2547 sayılı Kanun’un 58 inci maddesi uyarınca, Fakültemiz Pedagojik Formasyon ... ayı-2015 Döner Sermaye Ek Ödeme Dağılımı Cetveli ekteki şekliyle kabulüne” denilmiştir.

Ekinde yer alan ... Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü 2547/58 inci mad. (e) fıkrası kapsamındaki işlere ait Döner Sermaye Ek Ödeme Dağıtım Cetveli, Fakülte sekreteri ... ile Dekan Yardımcısı Doç. Dr. ... tarafından imzalanmıştır.

İlamın konusu ise, yapılan ek ödeme olmayıp 08.07.2014 tarih ve 29054 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve Yükseköğretim Kurumlarında Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek Ödemenin Dağıtılmasında Uygulanacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelikte değişiklik yapan Yönetmelik’in 4 üncü maddesi ile getirilen yöneticilere ek ödeme tavan tutarı uygulanmasına ilişkindir.

Bu nedenle döner sermayeden yapılan ek ödemelerde yönetmelikle getirilen sınırlamaya riayet edilmemesi nedeniyle oluşan kamu zararında, gerçekleştirme görevlisi ve harcama yetkilisinin sorumluluğuna gidilecektir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun “Döner Sermaye” başlıklı 58 inci maddesinin (f) bendinde aynen;

“f) Rektör, rektör yardımcısı ve genel sekreterlere gelir getirici katkılarına bakılmaksızın, üniversite yönetim kurulunun uygun gördüğü birimin döner sermaye hesabından yönetici payı olarak ayrılan tutardan ek ödeme yapılır. Yapılacak ek ödemenin tutarı ek ödeme matrahının, rektörler için yüzde 600’ünü, rektör yardımcıları için yüzde 300’ünü, genel sekreterler için yüzde 200’ünü geçemez.

Döner sermaye gelirinin elde edildiği birimlerin dekan, başhekim ve enstitü ve yüksekokul müdürleri ile bunların yardımcılara, gelir getirici katkılarına bakılmaksızın, görev yaptıkları birimin döner sermaye gelirlerinden yönetici payı olarak ayrılan tutardan ek ödeme yapılır. Yapılacak ek ödemenin tutarı, ek ödeme matrahının, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürü için yüzde 250’sini, bunların yardımcıları için yüzde 100’ünü, tıp ve diş hekimliği fakülteleri dekanları ile sağlık uygulama ve araştırma merkezleri başhekimleri için yüzde 500’ünü, bunların yardımcıları için yüzde 300’ünü geçemez.

Bu fıkra kapsamında bulunan yöneticilere, mesai saatleri içerisinde verdikleri mesleki hizmetlerinden dolayı ayrıca ek ödeme yapılmaz. Mesai saatleri dışında döner sermaye gelirlerine katkıları bulunması hâlinde alabilecekleri toplam ek ödeme tutarı, hiçbir şekilde yönetici payı dahil ilgisine göre (c) ve (d) fıkralarında belirtilen esaslara göre hesaplanacak tutarı geçemez.”

denilmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanun’un 58 inci maddesine dayanılarak çıkarılan Yükseköğretim Kurumlarında Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak

Ek Ödemenin Dağıtılmasında Uygulanacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik'in "Yöneticilere Yapılacak Ek Ödeme" başlıklı 6 ncı maddesinde ise aynen;

"(1) Rektör, rektör yardımcısı ve genel sekreterlere gelir getirici katkılarına bakılmaksızın, uygun görülen birimin döner sermaye hesabından yönetici payı olarak ayrılan tutardan kanunda belirtilen oranları geçmeyecek şekilde yönetim kurulunca belirlenen tutarda ek ödeme yapılır.

(2) Döner sermaye gelirinin elde edildiği birimlerin dekan, başhekim ve enstitü ve yüksekokul müdürleri ile bunların yardımcılarına, gelir getirici katkılarına bakılmaksızın, görev yaptıkları birimin döner sermaye gelirlerinden yönetici payı olarak ayrılan tutardan kanunda belirtilen sınırları geçmeyecek şekilde yönetim kurulunca belirlenen oranda ek ödeme yapılır.

(3) Birinci ve ikinci fıkralar kapsamında bulunan yöneticilere, mesai saatleri içerisinde verdikleri mesleki hizmetlerinden dolayı ayrıca ek ödeme yapılmaz. Mesai saatleri dışında döner sermaye gelirlerine katkıları bulunulması hâlinde; bu katkıları karşılığında yapılacak ek ödemenin hesabında on altıncı fıkrası hariç olmak üzere 5 inci maddede belirtilen esaslar dikkate alınır ve ilgililerin yönetici payı olarak aldıkları ek ödeme de dahil olmak üzere alabilecekleri toplam ek ödeme tavan tutarı, ilgisine göre Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (d) fıkralarında belirlenen tavan tutarlarını ve her halükarda ek ödeme matrahının yüzde bin altı yüzünü geçemez."

denilmiştir.

Yukarıya alınan hükümler uyarınca 2547 sayılı Kanun'un 58 inci maddesinin (f) bendine göre yönetici payı alan öğretim üyelerine mesai saatleri içinde yaptıkları hizmetler için ek ödeme yapılmayacak, mesai saatleri dışında yaptıkları hizmetler için Yönetmeliğin 5 inci maddesinde yazılı esaslara göre ek ödeme yapılabilir. Ancak yapılacak ek ödemelerin toplam tutarı her halükarda ek ödeme matrahının % 1600'ünü geçemeyecektir.

Sorumlular dilekçelerinde her ne kadar Eğitim Fakültesi yöneticilerine Pedagojik Formasyon Sertifika Programından elde edilen gelirlerinden yapılan ek ödemenin 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (e) bendinde yer alan "Yükseköğretim kurumlarının (c) ve (d) fıkraları kapsamına girenler haricindeki diğer birimlerinde döner sermaye işletmesi hesabına yapılan iş veya hizmetler karşılığında tahsil edilen gelirlerden kanuni kesintiler ile varsa yapılan iş veya hizmetle bağlantılı giderler düşüldükten sonra geri kalan tutar, hizmet karşılığı

olarak gelir tahsilatının yapıldığı tarihi izleyen bir ay içinde veya hizmet bedelinin peşin tahsil edilmesi halinde hizmetin gerçekleşme oranına bağlı olarak aylara bölünerek hizmeti veren öğretim elemanlarına ödenir.” hükmüne göre hesaplandığını, bu programın düzenli olarak açılmaması nedeniyle elde edilen gelirin sürekli gelir niteliğinde bulunmadığını ve maddenin (d) bendi kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmiş olsalar da; burada söz konusu edilen husus, yöneticilere yapılan ek ödemenin Kanunun 58 maddesinin hangi fıkrasına göre yapıldığı olmayıp 08.07.2014 tarih ve 29054 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve Yükseköğretim Kurumlarında Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek Ödemenin Dağıtılmasında Uygulanacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelikte değişiklik yapan Yönetmelik’in 4 üncü maddesi ile getirilen yöneticilere ek ödeme tavan tutarı uygulamasıdır.

Söz konusu değişiklik ile yöneticilerin mesai saatleri dışında döner sermaye gelirlerine katkıları bulunması hâlinde, bu katkıları karşılığında yapılacak ek ödemenin hesabında, on altıncı fıkrası hariç olmak üzere 5 inci maddede belirtilen esasların dikkate alınacağı ve ilgililerin yönetici payı olarak aldıkları ek ödeme de dahil olmak üzere alabilecekleri toplam ek ödeme tavan tutarının, ilgisine göre Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (d) fıkralarında belirlenen tavan tutarlarını ve her halükarda ek ödeme matrahının yüzde bin altı yüzünü geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu hükümde sadece Yönetmeliğin 5 inci maddesinin 16 ncı fıkrası hariç tutulmuş olduğundan yöneticiler için diğer fıkralarda hesaplanan ek ödeme tutarlarında bu tavan tutarının dikkate alınması gerekmektedir. Dolayısıyla Pedagojik Formasyon Sertifika Programında elde edilen gelirler 58 inci maddenin (e) bendi kapsamında olsa da, yöneticilere yapılan ek ödemede ek ödeme matrahının % 1600’ünün geçilmemesi gerekmektedir, yapılan uygulama mevzuata aykırıdır.

Diğer taraftan ahizlerden ...’ın ... TL olan kişi borcunun, 24.02.2016 tarih ve 1322 yevmiye nolu muhasebe işlem fişi ile tahsil edildiği bildirilmiştir.

230 sayılı ilamın 3 üncü maddesiyle verilen tazmin hükmüne ilişkin olarak sorumlular tarafından kısmi tahsilat bildirilmekte ise de hüküm tarihinden önce yapılmış olan söz konusu tahsilat, temyiz konusu olmayıp yargılamanın iadesi ile ilgili bulunduğundan bu hususta Kurulumuzca yapılacak işlem olmadığına ve gereğinin ifasını teminen dosyanın ilgili Daireye Gönderilmesine, oy birliği ile

karar verildiği 27.06.2018 tarih ve 44740 sayılı tutanakta yazılı olmakla işbu ilam tanzim kılındı.



T.C.

SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI

Destek Grubu 2

06520 Balgat / ANKARA

dergi@sayistay.gov.tr

ISSN : 1300 - 1981